

Tjänstepensionerna i framtiden

— betydelse, omfattning och trender



s. 5	Sammanfattning
s. 7	Inledning
s. 8	Dagens tjänstepensioner
s. 14	Tjänstepensionerna i framtiden
s. 23	Eget företagande

Sammanfattning

Tjänstepensionen har blivit allt viktigare för dagens pensionärer. Hela 90 procent av dagens ålderspensionärer får någon form av tjänstepension. Den står för 26 procent av männens totala pension och 19 procent av kvinnornas.

Idag står de fyra största avtalsområdena för 75 procent av antalet tjänstepensionsutbetalningar. Störst av de kollektivavtalade pensionerna är Avtalspension SAF-LO som under år 2010 betalade ut tjänstepension till cirka 550 000 personer. ITP och KAP-KL är likartade i storlek med cirka 425 000–450 000 personer vardera. Det minsta av de fyra avtalsområdena är PA03 där knappt 300 000 personer fick utbetalningar under år 2010. Inom samtliga områden har antalet individer som fått utbetalningar ökat under 2000-talet.

Allt fler pensionärer får numera tjänstepension från flera olika avtalsområden. Idag kan upp till 700 000 personer ha fått tjänstepension utbetald från fler än en försäkring. Det är en ökning med 400 000 personer på bara sju år. Denna trend väntas fortsätta under överskådlig tid. Dagens arbetsliv är betydligt mer rörligt än tidigare där hopp mellan sektorer, näringsgrenar och kollektivavtal tillhör vardagen.

Ett arbetsliv med flera arbetsgivare inom olika avtalsområden leder till att den sammanlagda tjänstepensionen kommer att bestå av ett flertal försäkringar. Det kan göra den mer svåröverskådlig än tidigare, vilket stärker behovet av tjänster som Minpension.se som tillhandahåller individuell, enkel och samlad information om pensionen.

Ett stort antal faktorer pekar mot en minskad dominans av kollektivavtalade pensionsförsäkringar. Mycket tyder på att individen kommer att få ta ett större ansvar för kontroll och uppföljning av sina tjänstepensioner än vad dagens pensionärer behövde göra.

Den fackliga tillhörigheten på arbetsmarknaden har fallit de senaste åren. Knappt 1,4 miljoner anställda saknar numera facklig tillhörighet. På sikt kan en lägre fackanslutning leda till en lägre anslutning till kollektivavtal bland arbetsgivarna.

Även kollektivavtalsanslutna företag har minskat kraftigt under de senaste åren. År 2010 saknade hela 58 procent av företag med upp till 49 anställda kollektivavtal. År 2005 låg andelen på närmare hälften. En uppskattning ger att nästan en halv miljon individer är anställda i ett företag utan kollektivavtal.

Det är främst i de allra minsta företagen som kollektivavtal saknas. Och det är i dessa

som den största sysselsättningstillväxten har ägt rum på senare tid. Sedan år 2005 har omkring 200 000 nya jobb skapats i företag utan kollektivavtal, vilket motsvarar knappt 50 procent av den totala jobbtillväxten på arbetsmarknaden.

Strukturomvandlingen på sektornivå pekar också mot en försvagning av kollektivavtalen. Konkurrensutsättningen av stora delar av den offentliga sektorn, som har en hundra procentig anslutningsgrad, har inneburit att den minskat i betydelse under de senaste åren.

Sammantaget finns alltså en rad tecken som tyder på att fler kan komma att sakna kollektivavtalad tjänstepension. Denna utveckling är oroande eftersom kollektivavtalen spelar en central roll på den svenska arbetsmarknaden. För individen innebär de ett försäkringsskydd bland annat inför ålderdom samt vid skada och sjukdom. Avtalen ger också goda förhandlingsmöjligheter och därmed en stabilare arbetsmarknad, även för de som befinner sig utanför avtalen.

Deltidsföretagandet har ökat under en längre tid och i en snabbare takt än övrig arbetsmarknad. Det finns numera cirka 380 000 individer yngre än 65 år som driver ett eget företag i kombination med en anställning. Denna utveckling pekar mot ett högre individuellt ansvar för den framtida pensionen.

Framförallt ungdomar driver deltidsföretagande i stor utsträckning. Under de senaste åren har tillväxten varit betydande. Utvecklingen har sammanfallit med hög ungdomsarbetslöshet och undersysselsättning, vilket kan betyda att det nya företagandet har kommit till av ekonomiska skäl. Men flertalet undersökningar visar samtidigt på att under samma tid har ungdomars attityd till att driva företag förbättrats betydligt.

Inledning

Ålders- och tjänstepensionssystemen i Sverige betalar årligen ut cirka 350 miljarder kronor till medborgarna. Utöver detta tillkommer eventuella utbetalningar från det privata pensionssparandet. Det har skett en mängd förändringar i systemen under de senaste åren. En del är politiskt betingade medan andra beror på mer allmänna strukturella förändringar i arbetslivet. De politiska besluten har främst påverkat det vi i dagligt tal kallar allmän pension. De har gett oss ett pensionssystem som ska vara mer långsiktigt hållbart och stabilt än det tidigare ATP-systemet.

Även tjänstepensionerna har förändrats i grunden under de senaste 10–15 åren, från förmånsbestämd till premiebestämd tjänstepension. Dagens system är designat för att individen ska ha valfrihet och kunna välja egna lösningar. Det betyder att pensionssparandet kan anpassas till spararens behov till exempel när det gäller risknivå och grad av delaktighet. Samtidigt har tjänstepensionen under denna period blivit mer och mer betydelsefull. Idag får närmare 90 procent av dagens ålderspensionärer en betydande del av pensionen i form av tjänstepension.

Majoriteten av tjänstepensionen har varit och är fortfarande kollektivavtalad. Här krävs mindre av individen i form av kontroll, uppföljning eller förhandling för att få pengar avsatta till sin tjänstepension. För den som arbetar på ett bolag eller i en organisation med kollektivavtal sker detta automatiskt. Men arbetsmarknaden är i ständig förändring. Det som var sant för en generation sedan behöver inte nödvändigtvis vara sant i framtiden.

Denna rapport börjar med att titta på hur dagens tjänstepensioner ser ut och hur den fördelas. Därefter går vi igenom ett antal trender på arbetsmarknaden som kan tänkas ge effekter på framtidens tjänstepensioner. Rapporten är skriven av Kreicbergs Utredning & Opinion på uppdrag av AMF.

Dagens tjänstepensioner

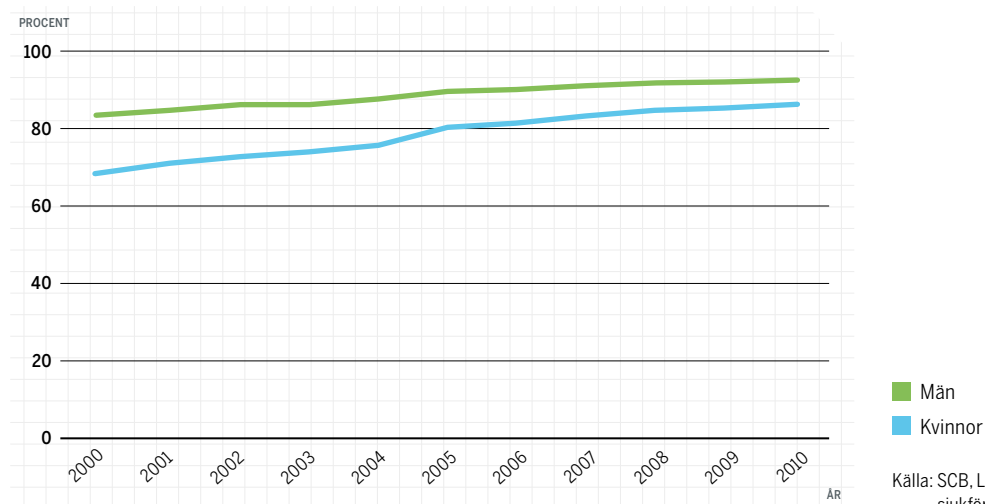
Fler har tjänstepensionsutbetalningar

År 2010 fanns det 1,7 miljoner personer som var äldre än 64 år och som fick någon form av utbetalning från ålderspensionssystemen. Närmare 90 procent av dessa fick dessutom utbetalningar från åtminstone ett av tjänstepensionssystemen.

Andelen ålderspensionärer med tjänstepension har ökat stadigt sedan millennieskiftet. Framförallt har ökningen varit tydlig bland kvinnor där andelen som har tjänstepension stigit från 68 till 86 procent sedan år 2000. Bland män har andelen ökat från 83 till 92 procent under samma period.

Att allt fler kvinnor får tjänstepension beror på att de i allt större utsträckning förvärvsarbetar. År 1970 uppgick kvinnornas sysselsättningsgrad till endast 58 procent. Därefter har andelen kvinnor på arbetsmarknaden ökat väsentligt och sysselsättningsgraden ligger nu på 72 procent.¹ Dagens nyblivna kvinnliga pensionärer kommer alltså från ett annat arbetsmarknadsklimat än de som blev pensionärer för 10–20 år sedan. Det är således betydligt troligare att de haft ett förvärvsarbete med tillhörande tjänstepension än tidigare generationer.

Diagram 1: Andel personer 65 år och äldre med ålderspension och någon form av tjänstepension.



¹ SCBs arbetskraftsundersökningar (AKU).

Tjänstepensionen allt viktigare för den totala pensionen

Om vi tittar på värdet av utbetalningarna från tjänstepensionen ser vi att de fått en allt större betydelse i förhållande till den allmänna pensionen. Under år 2010 utbetalades totalt 67 miljarder kronor i tjänstepensioner till personer som fyllt 65 år. Här är dock skillnaderna mellan könen stora. Männens andel av pensionsutbetalningarna uppgick till 43 miljarder kronor och kvinnornas till lite mer än hälften av männens, 24 miljarder kronor. Trots att andelen kvinnor som har tjänstepension blivit allt större under 2000-talet, har könsskillnaderna när det gäller värdet på utbetalningarna snarare ökat under motsvarande period.

Men tjänstepensionen har totalt sett ökat i betydelse för såväl kvinnor som män under den senaste tioårsperioden. För män som nått pensionsålder står nu tjänstepensionen för 26 procent av deras sammanlagda pension², vilket är en ökning från 2000-talets början då andelen låg på 19 procent. För kvinnorna står nu tjänstepensionen för 19 procent av den totala pensionen, vilket är en ökning med 4 procentenheter jämfört med år 2000 (se diagram 2).³

Deltidsarbete fortfarande vanligt bland kvinnor

De stora könsskillnaderna när det gäller utbetalningarna från tjänstepensionssystemen kan i stor utsträckning också förklaras av skillnader i arbetslivet. Vi konstaterade i föregående avsnitt att kvinnors närvaro på arbetsmarknaden har ökat betydligt sedan 1970. Men en stor del av denna ökning utgjordes av deltidsarbete. I början av 1980-talet hade 47 procent av de sysselsatta kvinnorna ett deltidsarbete⁴. Motsvarande andel för männen låg endast på 7 procent vid samma tidpunkt. Skillnaderna mellan könen består än idag men har minskat något. Enligt SCBs senaste arbetskraftsundersökning arbetade cirka 33 procent av de sysselsatta kvinnorna mindre än 35 timmar/vecka. För männen låg motsvarande andel på 10 procent. Och deltidsarbete ger lägre pension. Beräkningar som AMF har gjort visar att tjänstepensionen kan minska med upp till en fjärdedel om man arbetar halvtid under 20 år.

Kvinnornas växande närvaro på arbetsmarknaden under de senaste 40 åren har alltså kraftigt minskat könsskillnaderna när det gäller antalet individer som har tjänstepension. Men samtidigt har skillnaderna i värdet på de utbetalade tjänstepensionerna ökat då en stor del av de nyblivna kvinnliga pensionärerna har arbetat deltid i en avsevärt högre utsträckning än männen i motsvarande generation.

Det är troligt att tjänstepensionen kommer utgöra en större del av kvinnornas totala pension i framtiden jämfört med hur det ser ut idag. Anledningen går återigen att hitta i arbetsmarknadens struktur. Bland de kvinnor som idag befinner sig på arbetsmarknaden är deltidsarbete mindre vanligt än i tidigare generationer. Dessutom är dagens arbetande kvinnor betydligt mer högt utbildade än tidigare generationer. För knappt 20 år sedan hade endast 12 procent av de sysselsatta kvinnorna en eftergymnasial utbildning. Idag ligger andelen på knappt 30 procent.

²I detta begrepp ingår inte ett eventuellt privat pensionssparande.

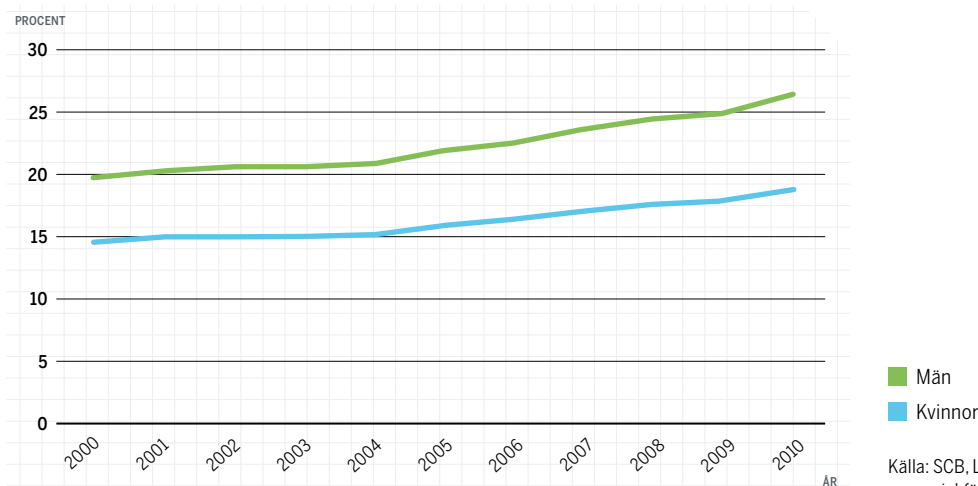
³SCB, LISA (Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier).

⁴Färre än 35 timmar per vecka.

Det finns fler trender som pekar på att könsskillnaderna kommer att minska i framtiden. Bland annat konkurrensutsättningen av den offentliga sektorn. Kvinnor är överrepresenterade i denna sektor och har tidigare haft få, om några, andra arbetsgivare att välja mellan inom till exempel vård och omsorg. Fler möjliga arbetsgivare inom traditionellt kvinnodominerade yrken kan leda till ökade möjligheter till lönekarriär och därmed högre tjänstepension.

Det är värt att nämna att diagram 2 underskattar tjänstepensionens betydelse i relation till ålderpensionen. Det beror på att vi här endast studerar individer som nått en pensionsålder på 65 år. Men vissa börjar ta ut sin tjänstepension före de fyllt 65 år. Enligt statistik från AMF börjar drygt 10 procent av bolagets kunder att ta ut sin tjänstepension innan de fyllt 65 år. Dessa tidiga uttag som gjorts innan 65 års ålder finns alltså inte med i nedanstående diagram.

Diagram 2: Tjänstepensionens andel av pensionsutbetalningarna för personer 65 år och äldre.



Källa: SCB, LISA (Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier).

Olika tjänstepensioner

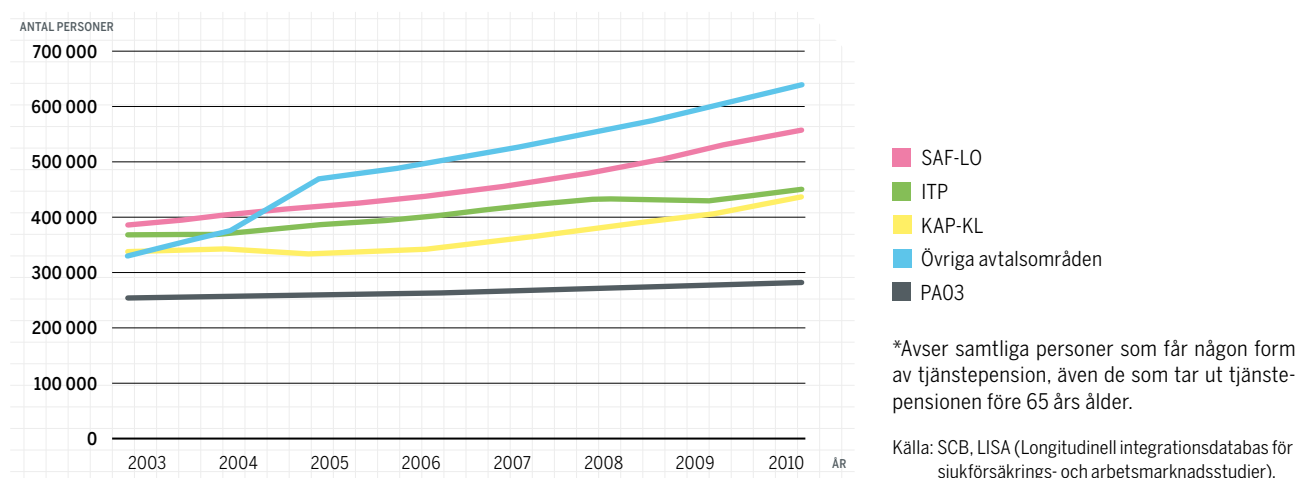
När vi talar om tjänstepension talar vi egentligen om ett system som består av flera kollektivt och individuellt tecknade pensionsförsäkringar. De kollektivavtalade tjänstepensionerna finns inom varje avtalsområde. På grund av insamlingsproblem finns det tyvärr endast uppgifter för de fyra största avtalsområdena. Dessa är ITP för privatanställda tjänstemän, Avtalspension SAF-LO för privat anställda arbetare, KAP-KL för den landstingskommunala sektorn och slutligen PA03 för den statliga sektorn. Inom de övriga tjänstepensionerna återfinns bland annat Kooperationen och kyrkan men en stor del är även individuellt tecknade pensionsförsäkringar. Här ingår således de pensionsförsäkringar som tecknats av företag som saknar kollektivavtal samt enskilda näringsidkare.

De övriga tjänstepensionerna är också den grupp som är störst vad gäller antal personer som fått tjänstepension. Under år 2010 fick närmare 650 000 individer någon form av utbetalning från dessa övriga system. Men sett som grupp är de fyra stora kollektivavtalade områdena som nämns ovan klart större.

Störst är Avtalspension SAF-LO som under år 2010 betalade ut tjänstepension till cirka 550 000 personer. ITP och KAP-KL är likartade i storlek med cirka 425 000–450 000 personer vardera. Det minsta av de fyra avtalsområdena är PA03 där knappt 300 000 personer fick utbetalningar under år 2010. Inom samtliga områden har antalet individer som fått utbetalningar ökat under 2000-talet.

Nedanstående diagram redovisar antalet personer som fått utbetalningar. Det handlar alltså om individer som har valt att ta ut sin tjänstepension. Diagrammet speglar således inte hur inbetalningarna ser ut, det vill säga hur många som tillhör de olika avtalsområdena på arbetsmarknaden idag. Vi kommer längre fram i rapporten att diskutera olika trender som på ett eller annat sätt kommer att påverka den framtida tjänstepensionskartan.

Diagram 3: Antal personer* med utbetalningar från respektive avtalsområde.



Ökad rörlighet på arbetsmarknaden ger fler pensionsförsäkringar

Sammantaget betalades det ut pensioner från drygt 2,3 miljoner pensionsförsäkringar under det senaste året. Det är en betydande uppgång från år 2003 då antalet låg på knappt 1,7 miljoner. Men samtidigt har antalet personer med någon form av tjänstepension endast ökat med knappt 300 000 individer. Antalet tjänstepensionsförsäkringar har alltså ökat snabbare än antalet pensionärer. Det beror på att allt fler nyblivna pensionärer får sin tjänstepension från fler än ett avtalsområde.

Antalet pensionsförsäkringar ökar alltså. Denna trend har tagit ordentlig fart under de senaste åren. Antalet tjänstepensioner per person har stigit från 1,2 till drygt 1,4 sedan år 2003. Det betyder att det kan vara upp till 700 000 individer som idag får sin tjänstepension från fler än en pensionsförsäkring.

Diagram 4: Genomsnittligt antal tjänstepensionsutbetalningar per person.*



*Avser samtliga personer som får någon form av tjänstepension, även de som tar ut tjänstepensionen före 65 års ålder.

Källa: SCB, LISA (Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier).

En bidragande orsak till detta fenomen är med stor sannolikhet den strukturomvandling som Sverige gått och fortfarande går igenom. Vi har tidigare nämnt den ökande konkurrensen inom offentlig sektor. Men även övergången från ett industri- till ett tjänstesamhälle har gjort att fler personer än i tidigare generationer har jobbat under fler än ett kollektivavtal (branscher) under sitt arbetsliv. Samtidigt kan det antas att fler går från en arbetsplats med kollektivavtal till en arbetsplats som saknar kollektivavtal och där tjänstepensionen istället är individuellt tecknad. Eftersom strukturomvandlingen väntas fortsätta under en överskådlig tid kan vi även förvänta oss att ännu fler kommer att få sin tjänstepension från fler än ett håll i framtiden.

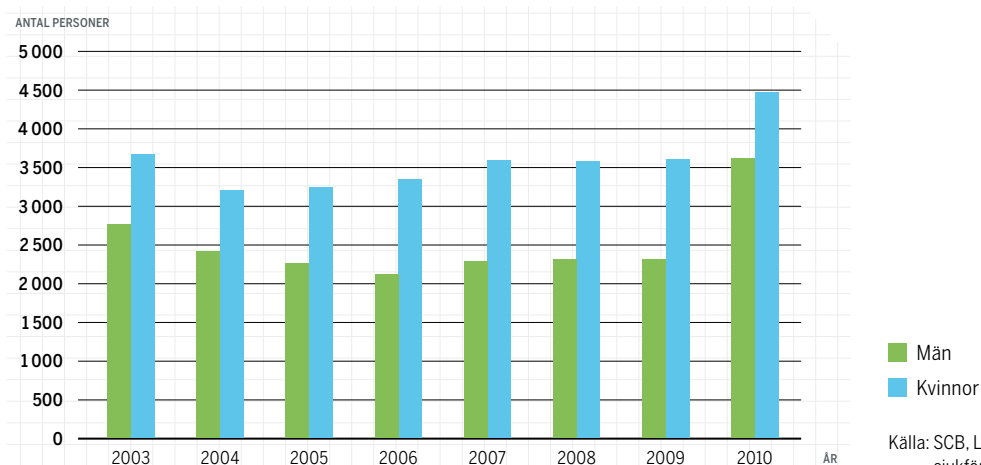
Glädjande få har låg tjänstepension

Som nämnts tidigare är det närmare 90 procent av dagens ålderspensionärer som får någon form av tjänstepension utbetald. Men detta säger ingenting om hur mycket de får. Den höga andelen kan låta imponerande, men det kan fortfarande innebära att vissa får en mycket låg tjänstepension i förhållande till sin ålderspension. För att undersöka detta har vi specialbeställt statistik från SCB (LISA) där vi tittar på hur många som får tjänstepension som understiger 3 000 kronor/år. Denna nivå måste betraktas som mycket låg. När det gäller tjänstepension är genomsnittet 50 800 kronor/år. Könsskillnaderna är stora, män får i genomsnitt 69 500 kronor/år och

kvinnor 38 900 kronor/år.⁵ Här ingår även tidiga pensionsuttag. Det bör betonas att genomsnittssiffrorna dras upp av de individer som väljer en kortare utbetalningstid för sin tjänstepension. Dessa utbetalningar blir ju givetvis högre på årsbasis än utbetalningarna för de som valt en livslång utbetalning. AMF kan konstatera att det blir allt vanligare att ta ut sin pension på kort tid. Som jämförelse till tjänstepensionen kan nämnas att den genomsnittliga ålderspensionen år 2010 uppgick till cirka 130 000 kronor/år.

Data visar att en så låg tjänstepensionsutbetalning som 3 000 kronor/år är ytterst ovanligt. År 2010, som är det senaste tillgängliga året vi har statistik för, uppgick antalet individer som fick mindre än 3 000 kronor/år till drygt 8 000. Det motsvarar cirka 0,5 procent av alla som fick utbetalningar från tjänstepensionssystemen under samma år. De låga utbetalningsnivåerna är vanligare bland kvinnor än män.

Diagram 5: Antal personer som fått tjänstepensionsutbetalningar som understiger 3000 kr/år.



Källa: SCB, LISA (Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier).

⁵SCB, LISA (Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier), 2010.

Tjänstepensionerna i framtiden

Utifrån hur det ser ut för dagens pensionärer går det att dra ett antal slutsatser hur den framtida tjänstepensionen kommer se ut. Framförallt för kvinnorna kommer tjänstepensionen bli en viktigare komponent för den totala pensionen. Dessutom kommer framtidens pensionärer få utbetalningar från flera olika försäkringar där en del har ett relativt lågt värde sett på årsbasis, detta till följd av att man bytt bransch och avtalsområde. Många olika pensionsförsäkringar gör den framtida pensionen snårigare och mer oöverskådlig. Till detta kommer att den framtida tjänstepensionen till ännu större del än idag kommer vara premiebestämd. Det gör att de framtida pensionärerna har större möjligheter att påverka hur pengarna ska placeras samtidigt som den individuella risken ökar. Sammantaget kan det alltså konstateras att det kommer ställas högre krav på pensionärerna när det gäller planering och översikt av sin intjänade tjänstepension.

Men det finns även andra trender på arbetsmarknaden som pekar mot att den framtida tjänstepensionen kommer ställa större krav på individen än tidigare. Hur den framtida tjänstepensionen kommer se ut beror på åtskilliga saker. Vi kommer i detta avsnitt gå igenom några trender som har en indirekt eller direkt effekt på hur dagens anställdas tjänstepension kommer att se ut i framtiden.

Vi börjar arbeta allt senare

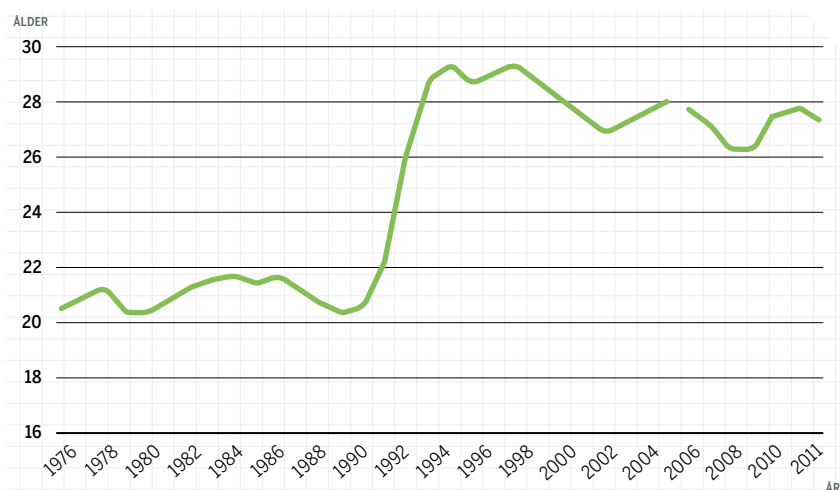
När man börjar arbeta är en viktig komponent när det gäller intjänandet av tjänstepension. Ju högre etableringsålder⁶ desto kortare tid har ju individen på sig att tjäna in pensionen. I Sverige låg etableringsåldern på drygt 20 år innan 90-talskrisen slog till. Därefter har den stabiliserats kring 26–28 år (se diagram 6). Den högre etableringsåldern beror till stor del på att arbetskraften idag är betydligt mer högt utbildad än tidigare. År 1993 hade närmare en fjärdedel av arbetskraften endast en förgymnasial utbildning. Denna andel har idag halverats. Samtidigt har andelen med minst tre års högskoleutbildning fördubblats från 12 till 24 procent. Allt detta har förskjutit etableringsåldern till en högre nivå. Utifrån detta perspektiv är dagens etableringsålder inte skrämmande hög när det gäller intjänningen till tjänstepensionen.

Däremot kan en hög inträdesålder vara negativ för den framtida tjänstepensionen ur ett individuellt perspektiv. Allt beror på varför individen väljer att börja arbeta senare. Är det på grund av högre studier behöver ett kortare arbetsliv inte alls få några negativa konsekvenser på tjänstepensionen, snarare tvärtom. Men beror det senare inträdet på att man väntar in det exakt rätta jobbet, eller att man reser runt i världen i unga dagar får man vara beredd på att den framtida pensionen påverkas. Sedan finns det givetvis

⁶ Den åldersklass då sysselsättningsgraden når 75 procent.

fall där det senare inträdet på arbetsmarknaden inte är självvalt utan ett resultat av arbetsbrist och som därmed leder till perioder av arbetslöshet.

Diagram 6: Etableringsålder.



Definition etableringsålder: 75 procent ska vara sysselsatta. Fram till 1995 finns exakta åldersklasser, därefter har beräkning gjorts med hjälp av åldersgrupper. Tidsseriebrott år 2005.

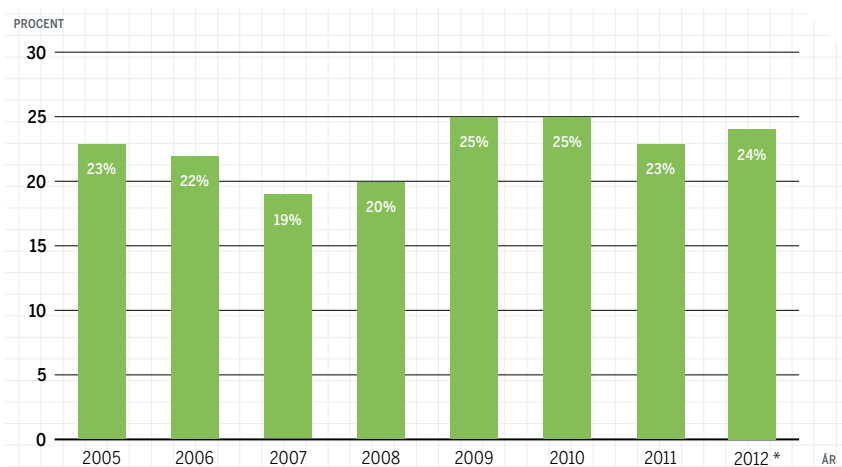
Källa: SCBs arbetskraftsundersökningar (AKU) och egna beräkningar.

Just arbetslöshet i unga år kan ge stora konsekvenser på den framtida tjänstepensionen. Det handlar inte bara om att inträdet på arbetsmarknaden för individen senareläggs och som därför leder till ett kortare arbetsliv. Det finns även studier⁷ som tydligt visar negativa effekter av ungdomsarbetslöshet på den framtida löneutvecklingen. Och en svagare löneutveckling ger givetvis också negativa konsekvenser på den framtida tjänstepensionen. De kollektivavtalade tjänstepensionerna har dock en undre åldersgräns (21, 23 respektive 25 år) när premier börjar betalas in.

En hög arbetslöshet kan också föranleda en ökning av företagandet. I brist på jobb kan starta eget vara en lösning. Den stigande ungdomsarbetslösheten under senare år har också sammanfallit med en ökning av ungdomars hel- och deltidsföretagande. En del av dessa har säkert uppstått på grund av ekonomisk nödvändighet. Men det finns även tecken på att dagens ungdomar har en större önskan att vara sin egen arbetsgivare jämfört med tidigare generationer (se sid 26).

⁷ Svenskt Näringsliv, Låglönefällan – Finns den? 2011.

Diagram 7: Ungdomsarbetslöshet 15–24 år.



*Avser januari till november.

Källa: SCBs arbetskraftsundersökningar (AKU).

Utvecklingen med en stigande inträdesålder och högre ungdomsarbetslöshet tyder på att en betydande del av befolkningen inte kommer att få några tjänstepensioner inbetalda tidigt i arbetslivet.

Det finns även andra strukturförändringar som sannolikt kommer ge effekter på framtidens tjänstepensioner. Vi kommer i följande avsnitt titta på hur arbetsmarknaden har förändrats under de senaste åren och utifrån detta analysera hur det kan påverka den framtida tjänstepensionen.

Den fackliga anslutningsgraden sjunker

Sverige har under många år haft en arbetsmarknad med starka fackföreningar med en mycket hög anslutningsgrad. Men i takt med den omfattande strukturiomvandling som påbörjades vid 1990-talskrisen, och som pågår än idag, har den fackliga anslutningsgraden minskat år efter år. Den vikande fackliga organisationsgraden har diskuterats flitigt. Men de framtida konsekvenserna har främst handlat om arbetsmarknadskonflikter och motsättningar mellan insiders och outsiders på arbetsmarknaden. Men en låg facklig organisationsgrad kan indirekt även ge utslag på hur de framtida tjänstepensionssystemen kommer se ut på sikt.

Utvecklingen ger inga omedelbara effekter på den framtida tjänstepensionen. För att få ta del av kollektivavtalade pensionsförsäkringar ställs inga krav på att den anställda ska vara fackligt ansluten. Däremot kan den minskade fackliga anslutningsgraden ge följder på hur företag ställer sig till att ansluta sig till kollektiv- eller hängavtal. En minskad facklig organisationsgrad kan alltså antas gå hand i hand med färre kollektivavtalsanslutna företag. Det skulle i sin tur få till följd att de individuellt tecknade pensionsförsäkringarna

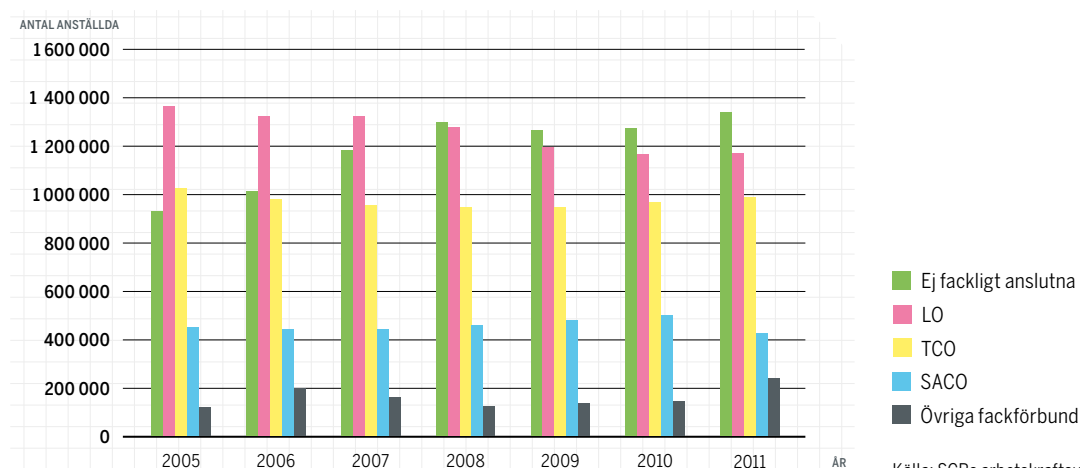
blir viktigare i det framtida pensionslandskapet. En sådan utveckling ställer högre krav på den anställde att verkligen ta reda på huruvida arbetsgivaren erbjuder någon pensionsförsäkring eller inte.

Det är viktigt att värna den svenska modellen och dess kollektivavtalade försäkringar då de gynnar hela arbetsmarknaden, även de som saknar avtal.

Sedan Arbetskraftsundersökningen (AKU) gjordes om år 2005 för att EU-anpassas har antalet anställda som inte är fackligt anslutna ökat med 400 000 personer. Ökningen har två orsaker. Dels är det en stor andel av de nyanställda som väljer att inte vara med i facket från början, dels har en del av de anställda valt att gå ur facket under tidsperioden. Den lägre fackliga organisationsgraden sammanfaller med, och är till stor del en följd av den strukturomvandling som Sverige går igenom. Den offentliga sektorn, som av tradition har en hög facklig anslutningsgrad, har konkurrensutsatts på ett flertal områden. Konkurrensen kommer bland annat från små företag där fackanslutningsgraden är betydligt lägre. Samtidigt fortsätter tjänstesamhället att spela en större roll på arbetsmarknaden medan tillverkningsindustrin minskar i betydelse. Även här finns skillnader av tradition vad gäller fackanslutning. Stora industrier har haft en hög anslutningsgrad hos sina anställda, medan de nya tjänsteföretagen många gånger är betydligt mindre och saknar traditionen av fackanslutning hos sina anställda.

En ytterligare sak som är värd att nämna är den hastighet som dessa förändringar har skett i. På endast fem år har andelen anställda som inte är fackligt anslutna på den svenska arbetsmarknaden ökat från 24 procent till 32 procent.

Diagram 8: Antal anställda uppdelat på facktillhörighet.



Källa: SCBs arbetskraftsundersökningar (AKU).

Allt fler mindre företag saknar kollektivavtal

Den allt lägre fackliga organisationsgraden kan alltså sägas vara en indikation på i vilken utsträckning företag och organisationer kommer att vara kollektivavtalsanslutna. Statistik över företagets anslutningsgrad är tyvärr bristfällig och det krävs en del antaganden för att komma fram till en siffra över hur många anställda som har en arbetsgivare som saknar kollektivavtal.⁸

Samtliga offentliga arbetsgivare har kollektivavtal. Här omfattas cirka en tredjedel av alla anställda i Sverige. Vidare finns det kollektivavtal på nästan alla större privata företag. Men i de mindre företagen ser det annorlunda ut. Vi har hämtat uppgifter från en undersökning från Företagarna⁹ för att få en uppskattning över deras anslutningsgrad. Studien avser företag med 1–49 anställda. I dessa mindre företag har anslutningsgraden stadigt sjunkit under de senaste åren. År 2005 uppgav 51 procent av småföretagen att de saknade kollektivavtal. Fem år senare hade andelen stigit till 58 procent. Den allt lägre fackliga anslutningsgraden som konstaterades i föregående avsnitt sammanfaller således med en lägre anslutningsgrad även hos företagen.

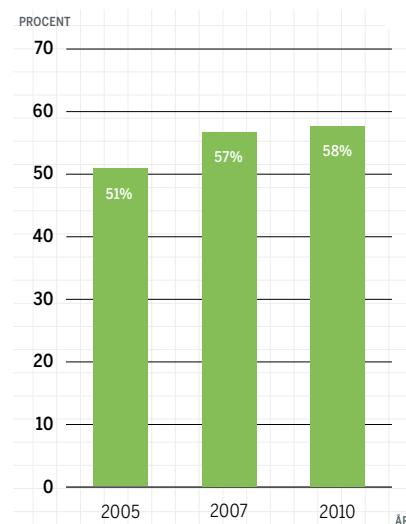
Men att 58 procent av småföretagen saknar kollektivavtal betyder inte att en lika stor andel av de anställda gör det. Anslutningsgraden hos småföretagen varierar med företagets storlek. Ju större företaget är desto troligare är det att det är anslutet till ett kollektivavtal. Av företagen i storleksskissen 20–49 anställda är det endast 13 procent som saknar kollektivavtal. Hos företagen med max 4 anställda är det hela 67 procent som inte är kollektivavtalsanslutna. I mittensegmentet där företagen med 5–19 anställda finns är motsvarande andel 32 procent. För de större företagen (fler än 49 anställda) finns ingen exakt statistik över anslutningsgraden. Men eftersom vi konstaterat att anslutningsgraden ökar i takt med storleken på företagen är det troligt att andelen kollektivavtalsanslutna företag för denna storleksslag bör ligga i intervallet 95–100 procent.

Sammantaget arbetar drygt 1,3 miljoner personer i företag med färre än 50 anställda. Av dessa arbetade 366 000 i de minsta företagen, 572 000 i det mittersta segmentet och 386 000 i de största småföretagen.¹⁰ En sådan fördelning ger oss att cirka 480 000 personer¹¹ är anställda i ett företag som saknar kollektivavtal och som således heller inte har någon kollektivavtalad tjänstepension.

Sysselsättningen ökar snabbast i de mindre företagen

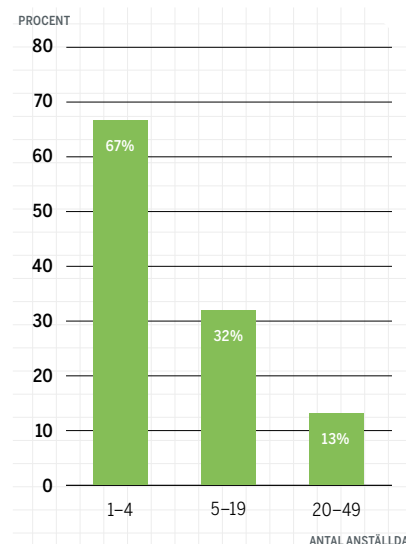
Det är dessutom i småföretagen som den största sysselsättningstillväxten har uppstått under den senaste tioårsperioden. Sedan år 2005 har småföretagen (1–49 anställda) som grupp ökat antalet anställda med cirka en kvarts miljon. Det motsvarar knappt 60 procent av Sveriges totala jobbtillväxt under samma tidsperiod. Som synes i diagram 11 finns det dessutom en direkt koppling mellan företagsstorlek och sysselsättningstillväxt.

Diagram 9: Andel småföretag (1–49 anställda) som saknar kollektivavtal.



Källa: Företagarna.

Diagram 10: Andel småföretag (1–49 anställda) som saknar kollektivavtal uppdelat på storleksslag.



Källa: Företagarna.

⁸ Med företag med kollektivavtal menas både de som är med i en arbetsgivarorganisation och de som har ett så kallat hängavtal.

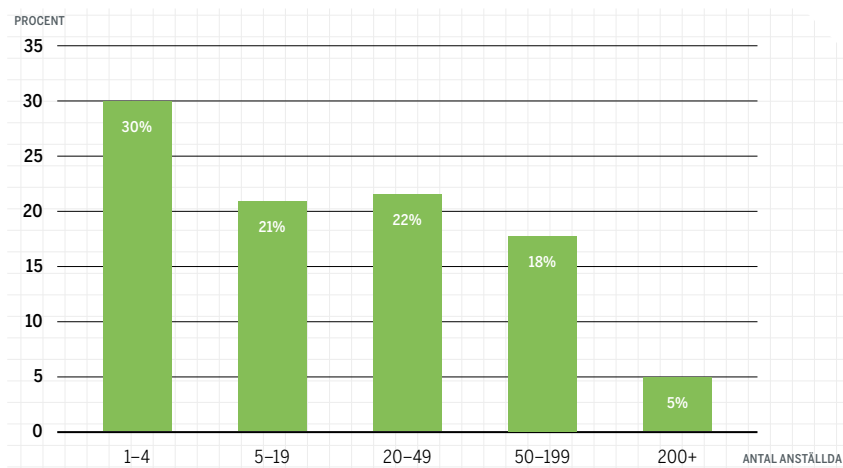
⁹ Företagarna, Småföretagen och kollektivavtalen, 2011.

¹⁰ SCB, Företagsdatabasen.

¹¹ Detta är en grov approximation. Anslutningsgraden för företag med till exempel exakt 19 anställda är med stor sannolikhet högre än den för företag med exakt 5 anställda, även om de tillhör samma grupp i diagram 10. Å andra sidan finns det fler företag med 5 anställda än det finns företag med 19 anställda.

De minsta företagen (1–4 anställda) har stått för den snabbaste sysselsättningstillväxten och de största företagen (+200 anställda) för den lägsta.

Diagram 11: Sysselsättningstillväxt uppdelat på företagsstorlek. År 2005–2012.



Källa: SCB, Företagsdatabasen.

Utvecklingen går alltså mot att en lägre andel av de anställda kommer att omfattas av en kollektivavtalad tjänstepension i framtiden. Denna utveckling beror främst på två faktorer. Dels är det fler företag än tidigare som står utanför kollektivavtalen, dels är sysselsättningstillväxten till större delen koncentrerad till de minsta företagen. Det är inte lika vanligt med kollektivavtal i dessa företag.

För att göra en uppskattning över hur dessa två trender har påverkat utvecklingen av antalet anställda i företag som saknar kollektivavtal behöver vi göra en del antaganden på grund av bristande statistik för tidigare år. Vi vet från diagram 9 att 58 procent av företagen saknade kollektivavtal år 2010. Och från diagram 10 får vi information om att mindre företag saknar avtal i högre utsträckning än större.

Utifrån dessa data får vi fram att cirka 36 procent av de anställda i Sveriges småföretag har en arbetsplats som saknar kollektivavtal. Vi utgår från att denna andel varit oförändrad bland småföretagen under de senaste två åren. Vidare utgår vi från att anslutningsgraden för de större företagen och offentlig sektor ligger på 100 procent.¹² Detta skulle innebära att andelen anställda på hela arbetsmarknaden som har en arbetsplats som saknar kollektivavtal uppgår till 11 procent.

År 2005 saknade 51 procent av småföretagen kollektivavtal. Men för detta år har vi inte tillgång till anslutningsgraderna för de tre storleksklasserna 1–4, 5–19 och 20–49. Vi antar därför att antal anställda i företag som saknar kollektivavtal ökat i samma

¹² Vi har för enkelhetens skull valt att sätta anslutningsgraden till 100 procent. I realiteten är troligen andelen ett par procentenheter lägre för de privata större företagen. Men denna förenkling ger endast marginella effekter på beräkningen.

utsträckning som antalet företag. Eftersom 58 procent av företagen motsvarade 36,2 procent av de anställda år 2010, motsvarar således 51 procent av företagen 31,8 procent av de anställda år 2005.¹³ Det skulle innebära att andelen anställda på företag utan kollektivavtal på hela arbetsmarknaden, inklusive offentlig sektor, uppgick till 7 procent under 2005. Bara under de senaste 7 åren beräknas alltså andelen anställda i företag utan kollektivavtal ha ökat från 7 till 11 procent.

Det är alltså en kraftig ökning av andelen anställda i företag utan kollektivavtal under de senaste åren. Sedan år 2005 har den totala arbetsmarknaden ökat med cirka 400 000 nya jobb. Av dessa kan närmare hälften ha uppstått i företag som saknar kollektivavtal.

Strukturomvandlingen påverkar tjänstepensionerna

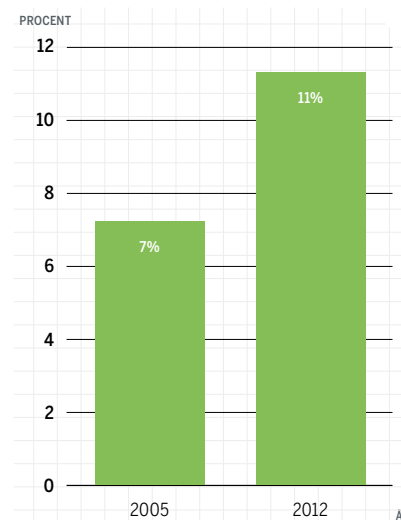
Ytterligare en sak som kommer att påverka framtidens tjänstepensioner är den pågående strukturomvandlingen i samhällsekonomin. Vi har redan nämnt trenden som pekar mot att allt fler sysselsatta arbetar på mindre arbetsplatser. Men den trenden är i mångt och mycket ett resultat av den strukturomvandling som avser näringsgren och sektor.

Fler arbetar inom privat sektor

Den offentliga sektorn är en stor arbetsgivare i samhället. Sammantaget arbetar 1 460 000 personer inom det offentliga¹⁴ (se diagram 13). Men sektorn har minskat i omfattning under en längre tid. Förändringen är inte särskilt stor i absoluta tal. Sysselsättningen inom det offentliga har minskat med cirka 35 000 individer sedan år 2004, vilket motsvarar en nedgång med drygt två procent. Men samtidigt har den övriga ekonomin vuxit. Inom den privata sektorn ökade sysselsättningen under samma tidsperiod med närmare 300 000 nya arbetstillfällen.

År 2004 stod det offentliga för 36 procent av arbetsmarknaden. Sju år senare har siffran sjunkit till 32 procent. I ett tjänstepensionsperspektiv leder denna utveckling till att fler än tidigare riskerar att sakna kollektivavtalad tjänstepension. En offentlig arbetsgivare är ju till hundra procent ansluten till ett kollektivavtal medan färre privata arbetsgivare är det. En mindre offentlig sektor kommer således att leda till en arbetsmarknad där en högre andel arbetstagare saknar kollektivavtalad pension. Samtidigt bör det påpekas att många av dessa företag har andra pensionslösningar.

Diagram 12: Andel anställda i företag som saknar kollektivavtal.



Källa: Företagarna, SCB, Företagsdatabasen samt egna beräkningar.

¹³ $58/36,2 = 1,60$ och $51/31,8 = 1,60$.

¹⁴ Här ingår förutom stat, kommuner och landsting även stats- och kommunägda företag.

Diagram 13: Antal anställda i privat respektive offentlig sektor.



Privata arbetsgivare dominerar bland unga

Utvecklingen mot en allt mindre offentlig sektor och dess konsekvenser på den framtida tjänstepensionen blir ännu tydligare om vi endast tittar på ungdomarnas arbetsmarknad. För personer som är yngre än 35 år står den offentliga sektorn endast för 25 procent av den totala arbetsmarknaden. Även här är trenden nedåtgående, år 2004 var motsvarande siffra 28 procent.

Diagram 14: Antal anställda ungdomar (16–34 år) i privat respektive offentlig sektor.



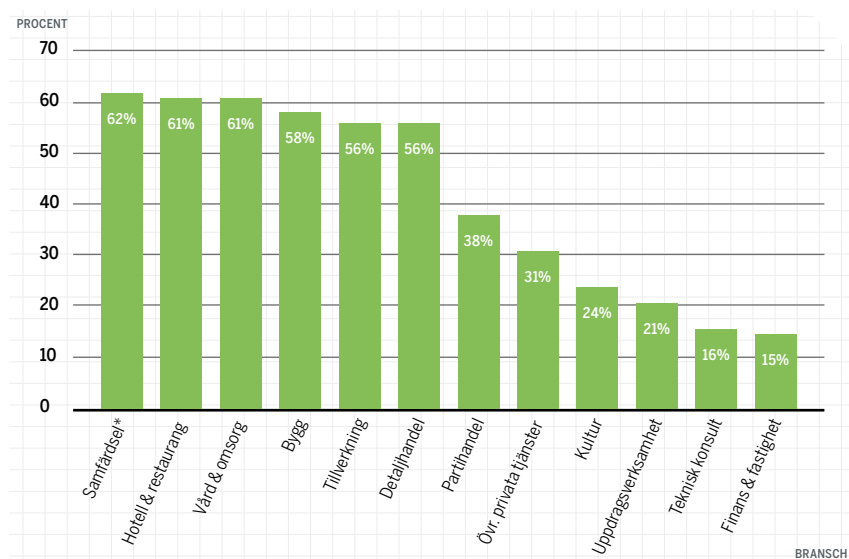
Låg anslutningsgrad i nya branscher

Även strukturomvandlingen från ett industri- till ett tjänstesamhälle har pågått under en längre tid och är i stor utsträckning fortfarande aktuell. Även denna typ av strukturomvandling kommer ge effekter på den framtida tjänstepensionen. Återigen är anledningen att branscherna skiljer sig kraftigt åt när det gäller att vara anslutna till kollektivavtal. Enligt den tidigare nämnda rapporten från Företagarna är det främst inom mogna branscher såsom transport, bygg och tillverkning där anslutningsgraden till kollektivavtal är som högst. Däremot är anslutningsgraden låg i nya och snabbväxande branscher. Som exempel kan nämnas att inom tillverkningsindustrin har knappt 100 000 jobb försvunnit sedan millennieskiftet. Samtidigt har 120 000 jobb skapats inom det som benämns företagstjänster.

Vi kan även återkoppla till den tidigare diskussionen gällande den fackliga anslutningsgraden. Branscher med lång tradition av hög facklig anslutning som till exempel bygg och industri är samma branscher där även kollektivavtalsanslutningen är som störst.

Diagram 15: Andel småföretag (1–49 anställda) med kollektivavtal inom olika näringsgrenar.

År 2011.



*Persontransporter, t.ex. taxi och buss.

Källa: Företagarna.

Samtliga trender inom den pågående strukturomvandlingen pekar mot ett mer individuellt ansvar för sin framtida tjänstepension. Dels växer den privata sektorn på det offentliga bekostnad. Kollektivavtalsanslutningsgraden är lägre inom den privata sektorn och därmed kommer även behovet av individuellt tecknade pensionsförsäkringar att öka. Behovet späs på ytterligare då det främst är branscher med svag tradition av kollektivavtal som växer snabbast och de kollektivavtalsstunga branscherna växer långsammare.

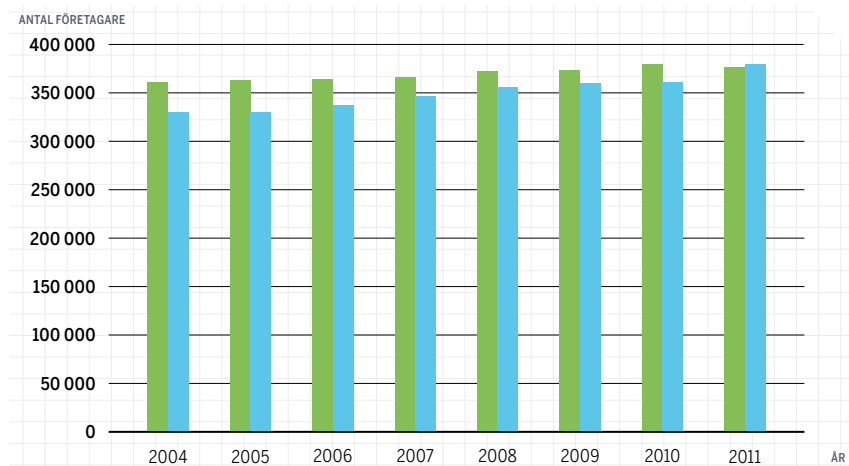
Eget företagande

En ytterligare variabel att ta hänsyn till när det gäller den framtida tjänstepensionen är det egna företagandet. För denna grupp ligger allt ansvar på de själva när det gäller tjänstepensionen. Men Sveriges företagande har legat relativt stabilt i relation till anställning under de senaste åren. Sedan år 2004 har det egna företagandet bland personer yngre än 65 år vuxit med knappt 5 procent. En likartad tillväxttakt hittas hos antalet anställda för samma åldersklass. Dagens utveckling när det gäller heltidsföretagandet kommer alltså inte nämnvärt att påverka tjänstepensionssystemen under den närmaste framtiden.

Deltidsföretagandet ökar

Däremot har deltidföretagandet i Sverige ökat under en längre tid och i en klart snabbare takt än övriga arbetsmarknaden. År 2011 fanns det cirka 380 000 individer som ännu inte fyllt 65 år som definierades som deltidföretagare. Sedan år 2004 har gruppen deltidföretagare vuxit med 15 procent. Gruppen har alltså vuxit tre gånger snabbare än vad heltidsföretagandet och anställda gjort under motsvarande period. Deltidsföretagandet är numera vanligare än heltidsföretagandet för den aktuella populationen (se diagram 16).

Deltidsföretagande handlar om personer vars huvudsakliga sysselsättning är en anställning, men som driver ett företag (oftast en enskild firma) vid sidan om. Eftersom att driva företag, oavsett om det är på del- eller heltid, är en tidskrävande process är det troligt att anställningen i vissa fall är en deltidanställning. En deltidanställning genererar givetvis mindre till en framtida tjänstepension än vad en heltidsanställning gör. Det är alltså viktigt att personen upprättar en pensionsplan för sin "anställning" i det deltid drivna företaget för att kompensera för deltidanställningen. Det går tyvärr inte att få tag i uppgifter för i vilken utsträckning de faktiskt gör det. Men den starka utvecklingen av deltidföretagandet pekar ändå i riktning mot ett högre individuellt ansvar för den framtida tjänstepensionen än tidigare.

Diagram 16: Antal företagare uppdelat på hel- respektive deltid, 16–64 år.

■ Heltidsföretagare
■ Deltidsföretagare

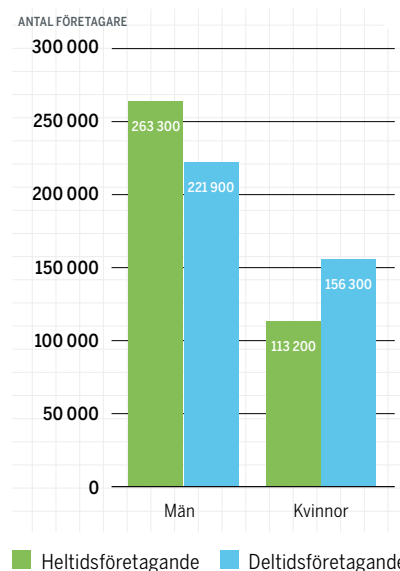
Källa: SCB, Rams (Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik).

Inställningen till företagandet skiljer sig åt en del mellan könen. Kvinnorna driver helst företaget i kombination med en anställning medan männen i större utsträckning driver företaget på heltid. Av samtliga manliga företagare har 46 procent en anställning vid sidan om. Motsvarande andel för kvinnorna ligger på 58 procent.

Det finns betydande skillnader när det gäller inom vilken näringsgren som män och kvinnor väljer att driva sitt företag. I mångt och mycket följer de mönstren från hur det ser ut på den övriga arbetsmarknaden, det vill säga för de anställda. Inom byggbranschen driver mer än 50 000 män ett eget företag medan kvinnornas närvaro är mer eller mindre obefintlig i samma bransch (se diagram 18).

Kvinnorna dominerar företagandet inom traditionella välfärdsbranscher som utbildning och vård/omsorg samt inom personliga tjänster där bland annat kropps-, hår- och skönhetsvård ingår. Samtliga är branscher som domineras av kvinnor även när det gäller den övriga arbetsmarknaden.

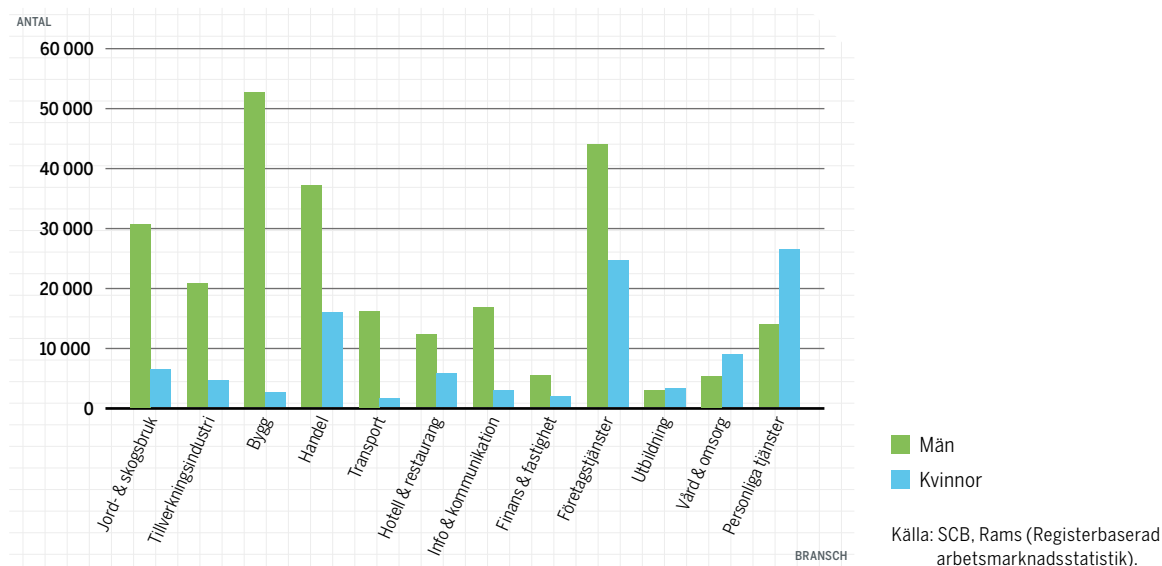
Vi har tyvärr endast tillgång till statistik för heltidsföretagare när det gäller näringsgren då deltidföretagare registreras efter i vilken bransch de har sin anställning. Men det är troligt att könsskillnaderna följer mönstren hos den allmänna arbetsmarknaden även när det gäller deltidföretagandet.

Diagram 17: Antal företagare 16–64 år uppdelat på kön och typ av företagande. År 2011.

■ Heltidsföretagande ■ Deltidsföretagande

Källa: SCB, Rams (Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik).

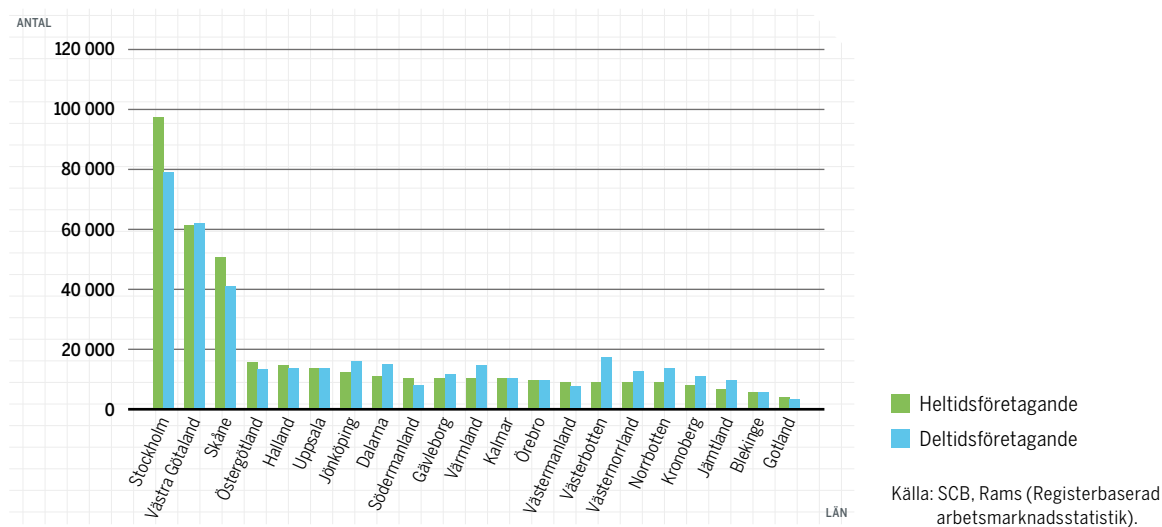
Diagram 18: Antal heltidsföretagare 16–64 år för olika näringsgrenar. År 2011.



Regionala skillnader

Även på regional nivå hittas olikheter i hur man driver sina företag. I de flesta län är skillnaderna mellan hel- och deltidsföretagande relativt små. Men i Stockholms och Skåne län är heltidsföretagandet den klart vanligaste formen. Samtidigt är deltidsföretagandet dubbelt så vanligt som heltidsföretagandet i Västerbottens län. Även i de övriga norrlandslänen är företagande med en anställning vid sidan om betydligt vanligare än att driva företag på heltid.

Diagram 19: Antal företagare 16–64 år uppdelat på län och typ av företagande. År 2011.



Ungdomars företagande

Dagens trend i det totala heltidsföretagandet ser alltså inte ut att på något avgörande sätt skilja sig åt jämfört med tidigare generationer. Däremot verkar deltidsföretagandet ha ökat en hel del, vilket kan ge effekter på hur den framtida tjänstepensionen kommer se ut. Men det är trender som utläses av det totala företagandet. För att få en indikation på hur det egna företagandet kommer att utvecklas under en längre tidsrymd behöver vi istället koncentrera oss på hur dagens ungdomar ser på egenföretagande. I detta avsnitt tittar vi dels på hur ungdomar idag är representerade i företagandet, dels på olika undersökningar där ungdomar uttalar sig om att eventuellt driva eget företag framtiden.

Fler unga startar eget deltidsföretag

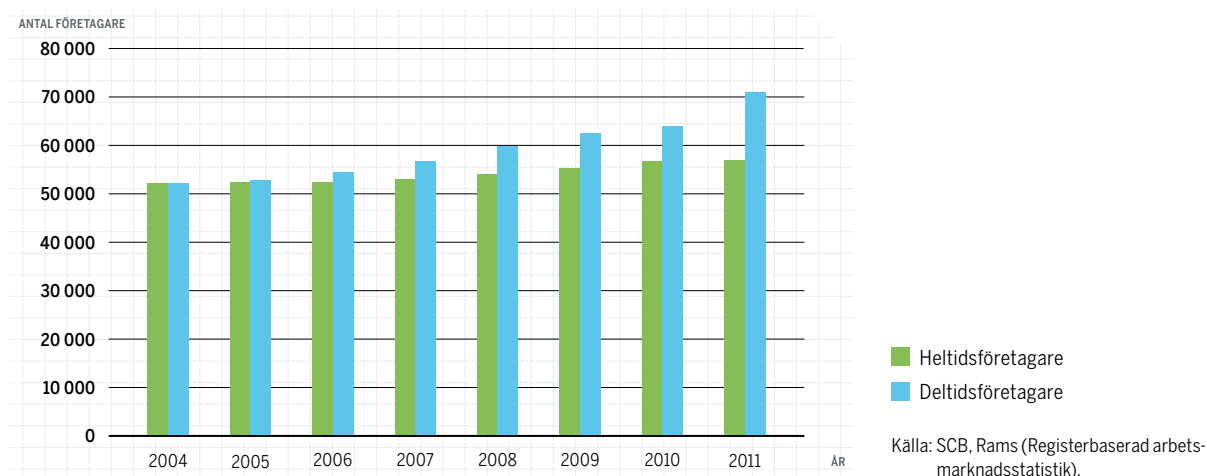
Av landets cirka 375 000 företagare som ännu inte nått pensionsåldern är 56 000 personer yngre än 35 år. Även för den yngre generationen har heltidsföretagandet vuxit i ungefär samma takt som antalet anställda. Däremot har antalet deltidsföretagare vuxit betydligt snabbare. Sedan år 2004 har antalet ungdomar som driver ett företag på deltid vuxit med mer än 35 procent och uppgår nu till mer än 70 000 personer (se diagram 20). Det finns indikationer på att den yngre generationen är mer välvilligt inställd till att driva företag än tidigare generationer. Att deltidsföretagandet för ungdomar har ökat kraftigt under senare år kan vara en effekt av detta. I stället för att gå direkt på ett heltidsföretagande är det möjligt att ungdomarna prövar på företagandet i kombination med en anställning.

Men en annan förklaring kan vara rent ekonomisk. Ungdomar blev hårt drabbade under och efter finanskrisen. Ungdomsarbetslösheten är rekordhög och aldrig tidigare har så många ungdomar varit undersysselsatta¹⁵ som nu. Att ungdomar driver deltidsföretagande i en högre utsträckning kan helt enkelt vara en nödvändighet för att utöka den inkomst man har från deltidsarbetet. Skulle den största anledningen till ökningen vara på grund av ekonomisk nödvändighet är det dessutom troligt att pensionsavsättningar kanske inte är det första en deltidsföretagare tänker på.

Vilken anledning det än är kommer det ökande företagandet, såväl del- som heltid, ställa krav på individerna när det gäller den framtida tjänstepensionen.

¹⁵ Individer som arbetar mindre än vad de vill och skulle kunna.

Diagram 20: Antal företagare 16–34 år uppdelat på typ av företagande. År 2011.



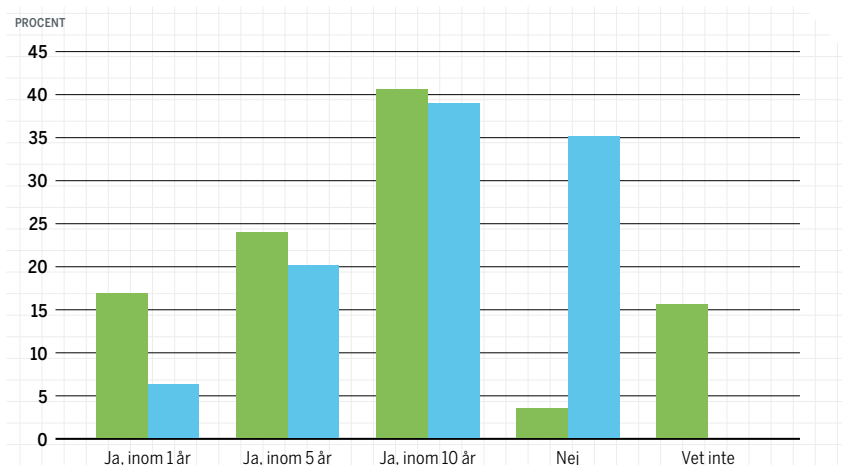
Men om det tilltagande deltidsföretagandet till större delen är en effekt av att ungdomar i högre utsträckning söker sig dit av frivilliga skäl, i motsats till nödvändiga skäl, finns det anledning att tro att även heltidsföretagandet i framtiden börjar växa snabbare än arbetsmarknaden som helhet. En sådan trend skulle givetvis ytterligare spå på utvecklingen mot fler individuellt tecknade pensionslösningar. Det finns som sagt tecken som tyder på att dagens ungdomar i en större utsträckning än tidigare vill bli sin egen arbetsgivare.

Hur blir det i framtiden?

Det görs flera undersökningar om ungdomarnas attityder till företagandet. En av de största är Entreprenörskapsbarometern som ges ut vart femte år av Tillväxtverket (före detta NUTEK). Undersökningen har riktat sig till cirka 8 300 personer i åldersgruppen 18–30 år. Bland annat har respondenterna fått svara på om de tror att de kommer att bli företagare inom de närmsta åren. Hela 65 procent svarade att de kommer att bli företagare inom högst tio år.

En liknande fråga ställdes av Ung Företagsamhet i sin årliga utvärdering. Frågan ställdes till närmare 700 ungdomar som under läsåret 2011/2012 skapat och etablerat ett så kallat UF-företag. Det är ett utbildningskoncept där elever i gymnasieskolan får prova på företagande under särskilda former. Det handlar alltså om en helt annan urvalsprocess än den som användes i Tillväxtverkets undersökning. Men trots de olika urvalen skiljer sig det ändå inte särskilt mycket mellan de bägge undersökningarna. UF-företagarna är klart mer inställda på att driva företag här och nu.

Diagram 21: Kommer du bli företagare inom den närmaste framtiden?



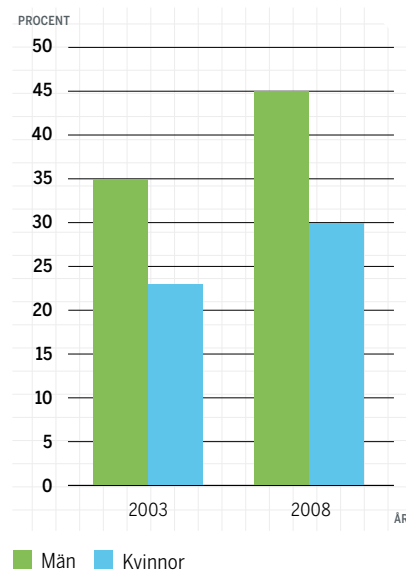
■ UF, 2012
■ Tillväxtverket, 2008

Källa: Ung företagsamhet (UF) och Tillväxtverket.

Att UF-enkäten, som är mer aktuell, visar på en större vilja att bli företagare kan alltså inte tolkas som att företagarambitionerna ökat. Urvalet skiljer sig för mycket mellan undersökningarna. Men om vi istället jämför resultatet i Tillväxtverkets studie med resultaten av samma undersökning fem år tidigare framgår ändå att viljan att bli företagare har ökat. På frågan om vad de helst skulle vilja bli svarade 38 procent företagare. Männen var överlag mer välvilligt inställda till att driva eget än kvinnorna. Det är en markant skillnad jämfört med hur attityden var bara fem år tidigare. Då svarade 29 procent (i genomsnitt, båda könen) att de helst ville bli företagare.

Som vi nämnt tidigare har det ökande företagandet bland ungdomar sammanfallit med en stigande ungdomsarbetslöshet och undersysselsättning. Men vi kan alltså visa att ökningen även har sammanfallit med ett tilltagande intresse att driva företag bland ungdomar. Är huvudförklaringen en ekonomisk nödvändighet kommer företagandet med stor sannolikhet att falla tillbaka igen när arbetsmarknaden blivit bättre och chanserna till en heltidsanställning ökar. Är huvudförklaringen ett genuint högre intresse än tidigare är det troligt att den pågående tillväxten även kommer att fortsätta i framtiden. Det är ännu för tidigt att säkert avgöra vilken av förklaringarna som är den huvudsakliga anledningen till det ökande ungdomsföretagandet.

Diagram 22: Andelen unga 18–30 år som helst vill bli företagare.



■ Män ■ Kvinnor

Källa: Entreprenörskapsbarometern 2008, Tillväxtverket.



PF-894 13 02