

Bemærkninger til forslaget

Kønsulighederne på pensionsområdet hænger nøje sammen med kønsulighederne på arbejdsmarkedet, hvor kvinderne lønmæssigt halter efter mændene. Lønkløften, dvs. kvinders gennemsnitsløn i procent af mænds, har stort set ligget uændret på 83 pct. de sidste 20 år. Ligelønsloven fra 1976 og garantilønnen fra 1977 har tilsyneladende ikke formået at udjævne kløften.

Noget af forskellen kan henføres til uddannelses- og branchevalget, hvor gennemsnitslønnen i de typiske kvindefag er lavere end i mandefagene. Men det er langt fra hele forklaringen, jf. bilaget og Det Økonomiske Råds beregninger (Dansk Økonomi, efteråret 1996). Det Økonomiske Råds beregninger viser, at forskellen i livsindkomst mellem fuldtidsbeskæftigede mænd og kvinder med samme eller tilsvarende uddannelse er 15 pct. eller højere inden for stort set alle uddannelser. Kun blandt folkeskolelærere er forskellen på under 10 pct. Samme uddannelse sikrer med andre ord ikke samme indtjening over et helt arbejdsliv og dermed heller ikke samme muligheder for pensionsopsparring.

Hertil kommer forskellene i mænds og kvinders arbejdsmarkedstilknnytning og fraværsmonsteret i bred forstand. Her skal blot nævnes:

Kvinder indtræder senere på arbejdsmarkedet end mænd og forlader det tidligere. Det indebærer, at de i gennemsnit vil spare kortere tid op end mænd og dermed have en mindre pensionsopsparring.

Kvinder har større fravær fra arbejdsmarkedet på grund af børnefødsler, barselorlov, orlov til børnepasning, højere sygelighed og arbejdsløshed. I disse perioder indbetales der typisk ikke til pension, medmindre man får fuld løn under barsel og sygdom, hvilket også mindsker kvindernes samlede opsparring.

Deltidsarbejde er mere udbredt blandt kvinder end mænd. Mere end to ud af tre deltidsbeskæftigede er i dag kvinder. Det trækker også i retning af en lavere opsparring for kvinder.

Optagelseskravene i pensionskasser med hensyn til alder og beskæftigelse inden for området – de såkaldte karensbestemmelser – varierer meget mellem kas-

serne. Det er især i overenskomster på det offentlige område i tilknytning til pensionsordninger med mange kvindelige medlemmer, at der stilles strenge karenskrav. F.eks. har HK'ere og KAD'ere skullet være 25 år og have haft beskæftigelse i 4 år inden for området for at blive omfattet af en StK.-pension. Til sammenligning skal man kun være 20 år og have været beskæftiget i 6 måneder inden for området for at blive omfattet en B&A-pension (bygge- og anlægsbranchen). De skrappe karenskrav i de kvindedominerede kasser betyder også kortere opsparringsperiode og dermed en lavere pensionsopsparring.

Endelig har fraværsmønsteret også betydning for lønnens størrelse og dermed indirekte for opsparringen. Perioder med arbejdsløshed, sygdom og barsel m.v. har tendens til at »sætte« sig efterfølgende i lønnen. Det skyldes, at lønnen i høj grad afhænger af erhvervs erfaringen. Fraværperioderne reducerer erhvervs erfaringen og derigennem også lønnen. Kvinder på f.eks. barselorlov bliver så at sige ramt to gange.

Hvis kvinderne ikke i fremtiden skal blive de store tabere i alderdommen, er det uhyre vigtigt at få gjort noget ved de uligheder, der findes på arbejdsmarkedet i dag. Ulighederne kan næppe afskaffes fra den ene dag til den anden; det kræver formentlig et langt og sejt træk. Her må både fagbevægelsen, virksomhederne og regeringen medvirke aktivt og være deres ansvar bevidst.

Til en start foreslås det, at staten skal indbetale arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen for de ansatte, der i dag får dagpenge under »barselorlov«. Det vil kunne løse nogle af problemerne med kvindernes dårlige opsparringsmuligheder.

Ligeledes foreslås det, at staten indbetaler »arbejdsgiverbidraget« til pension i perioder med orlov til børnepasning. Ydelsen ved børnepasningsorloven er så lav som 60 pct. af de maksimale dagpenge, hvilket svarer til ca. 5.000 kr. om måneden efter skat. Forslagsstillerne finder, at kravet om eget bidrag til pensionen bør kompenseres via en forhøjet ydelse.