

Ulighed i pensioner i Danmark på tværs af køn

Temanummer: Kønsforskelle i Danmark

I 2022 var pensionsformuen tilhørende mænd i gennemsnit 19 % højere end pensionsformuen tilhørende kvinder (Danmarks Statistik 2023c). Kønsuligheden i pension overstiger derved både kønsuligheden i timeløn blandt fuldtidsansatte og i bruttolønnen (Danmarks Statistik 2023d; 2023b). Denne kønsulighed i pensionsformuer har sociale konsekvenser, særligt for kvinder, hvilket bliver forstærket gennem følgende to dimensioner. For det første er kvinders forventede levetid næsten fire år længere end mænds. Det vil sige, at de har færre penge, og de penge skal række til flere leveår. For det andet er pensioner i Danmark siden 2007 som udgangspunkt anset som særeje. I tilfælde af skilsmisse deles pensionen ikke, medmindre der eksplicit er indgået en ægtepagt herom, eller det bedømmes, at forskellen i pensionsformuerne ikke er rimelige. Derved står kvinder over for et større økonomisk tab ved en eventuel skilsmisse end mænd.

I denne artikel kortlægger vi kønsulighederne i pension i Danmark med blik på, hvilke roller alder, uddannelse, familiedannelse og sektortilknytning spiller. Vi fokuserer på disse aspekter for at forstå, hvornår i livet kønsulighed i pensionsformuernes størrelse opstår, og hvilke aspekter denne ulighed varierer over. Et bedre billede af, hvornår og for hvem uligheden er størst, kan bidrage med initial viden om, hvilke mekanismer der potentielt kan drive kønsuligheden i pension.

Vi fokuserer kun på pensionsformuen i stedet for også at inddrage andre typer af opsparing af flere årsager: I) Arbejdsmarkedspensionerne udgør en hjørnesten i det danske arbejdsmarked, og næsten alle danskere, som er eller har været i ordinær beskæftigelse i Danmark, har en pensionsopsparing. Derved er pensionsopsparingen direkte bygget ind i afkastet af ens egen arbejdsmarkedsdeltagelse. II) For langt de fleste danskere er deres resterende opsparing bundet i fast ejendom og en mindre mængde som indestående i pengeinstitutter, hvorimod mindre end hver fjerde har aktier, obligationer o.l. uden for pensionsordningen (Danmarks Statistik 2023a). III) Formue uden for pensionssystemet vil ofte deles ved skilsmisse, medmindre der er lavet særejeaftaler i forbindelse med en ægtepagt, hvorimod pensionen som nævnt ovenfor som udgangspunkt er særeje. IV) Formålet med pensionsformuen er at sikre et tilstrækkeligt levegrundlag til tilværelsen som pensionist, hvorimod andre typer af formue kan have andre formål, som fx videregivelse til arv, eller være mindre likvid, som fx boligformue, og derfor kun i begrænset omfang kunne bruges til at understøtte ens tilværelse som pensionist.



PETER FALLESEN

Forskningsprofessor,
ROCKWOOL Fonden og
Seniorforsker,
Institutet för Social
Forskning, Stockholms
Universitet



**JACOB RØDGAARD
ØSTDAL**

Ph.d.-studerende,
ROCKWOOL Fonden
& Økonomisk Institut,
Københavns Universitet

Danskernes pensionsformuer er overordnet set opdelt i fem forskellige produkter: ATP, livrente, ratepension, kapitalpension og aldersopsparing. Siden 2013 har det ikke været muligt at oprette eller indbetale til allerede eksisterende kapitalpensioner, men man har kunnet konvertere sin kapitalpension til enten livrente, ratepension eller aldersopsparing.¹ Hvordan ens indbetalinger fordeler sig på de forskellige pensionstyper – livrente, ratepension og aldersopsparing – afhænger i høj grad af, om det er en arbejdsmarkedspension eller en privat pension, man indbetaler til. I 2020 udgjorde indbetalinger til livrente ca. 58 % af de samlede indbetalinger på arbejdsmarkedspensionerne, hvor det kun var 26 % for private pensioner. Derudover var de samlede indbetalinger til arbejdsmarkedspensionerne ca. seks gange større end til de private pensioner (Kommissionen om Tilbagetrækning og Nedslidning 2022). Disse store forskelle skyldes hovedsageligt to ting. For det første har langt størstedelen af de danske lønmodtagere en arbejdsmarkedspension igennem deres ansættelse og indbetaler kun i begrænset omfang til en privat pensionsordning ved siden af. For det andet er arbejdsmarkedspensionerne i høj grad bestemt af den overenskomst eller firmaaftale, som man er dækket af. Disse aftaler er indrettet til at varetage en stor gruppes ønsker og behov, og den enkelte har oftest kun en begrænset indflydelse på indbetalingerne. Dette giver variation imellem brancher og sektorer i, hvordan indbetalingerne fordeler sig mellem pensionsprodukter, hvilket fx kan ses ved, at andelen, som indbetales til livrente, er ca. dobbelt så høj i den offentlige sektor sammenlignet med det private (Hyldahl og Jørgensen 2018). Disse forskelle mellem brancher/ sektorer medvirker i sidste ende til forskelle i sammensætningen af pensionsformuerne mellem køn gennem selektion ind i branche/ sektor, hvilket bl.a. ses ved, at kvinder i gennemsnit har en mindre andel af deres pensionsformue i markedsrenteprodukter (Danmarks Nationalbank 2021) og en større andel bundet i livrente end mænd (Andersen, Skaksen og Østdal 2024).

Uligheden i størrelsen af pensionsopsparingerne kan komme fra flere kilder. Pensionen indbetales som en del af lønnen med en bunden andel og muligheder for den enkelte at indbetale yderligere. Pensionsindbetalingernes størrelse er derved delvist en funktion af lønningens størrelse. Derfor er en af de første kilder til kønsulighed i pensionsformue, der bør overvejes, forskellen i lønindtægt imellem mænd og kvinder. Løngabet mellem lønmodtagende mænd og kvinder var i 2022 på 12,2 % (på baggrund af den standardberegne timéförtjeneste) (Danmarks Statistik 2023d), og når der derudover tages højde for, at kvinder oftere end mænd arbejder på nedsat tid, så er forskellen på årlig lønindkomst 22,7 % (Danmarks Statistik 2023b). Kleven, Landais, og Søgaard (2019) dokumenterer, at eftersom kvinder i stigende grad har indhentet og siden overhalet mænd i uddannelsesopnåelse, er den centrale årsag til den vedblivende kønsforskel i indkomst, at udviklingen i kvinders arbejdsmarkedsindkomst falder, efter de får børn. Den falder, fordi mødre, modsat fædre, er mere tilbøjelige til at skifte til det offentlige, gå på deltid og takke nej til lederstillinger end barnløse. Næsten hver anden kvinde er ansat i det offentlige, hvor det kun er hver femte mand. Ud over lavere lønninger i det offentlige (dog ofte med højere arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag) er pensioner i det

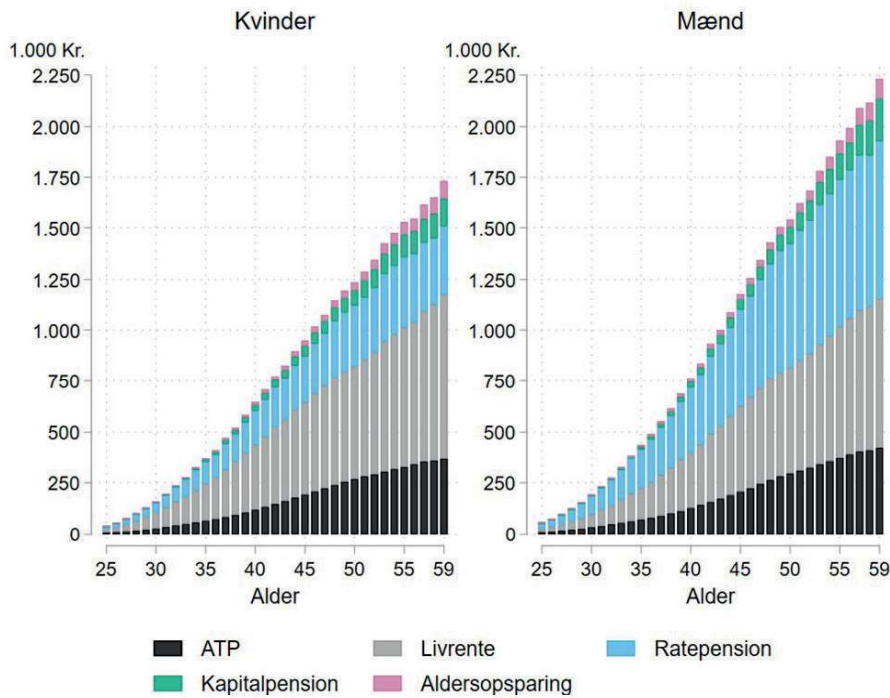
offentlige også i højere grad overenskomstbestemt, hvilket kan påvirke investeringsform og -risiko.

Generelt er kvinder også mindre risikovillige, når det kommer til investeringen af deres pensioner (Larsen, Nielsson og Rangvid 2022; Watson og McNaughton 2007) og sætter sig i gennemsnit mindre ind i pensionstyper og -afkast end mænd (Preston og Wright 2023). Markedsrenteordninger har højere risiko, men giver i gennemsnit større afkast over tid (fx Jordà, Schularick og Taylor 2019). Så både gennem adfærd og selektion ind i sektor kan kvinder være mindre tilbøjelige til at investere i markedsrenteordninger, og når de investerer i dem, investerer de mindre beløb end mænd (Larsen, Nielsson og Rangvid 2022). Derved ender kvinder i gennemsnit med en sikrere, men dårligere forrentet pensionsopsparing end mænd.

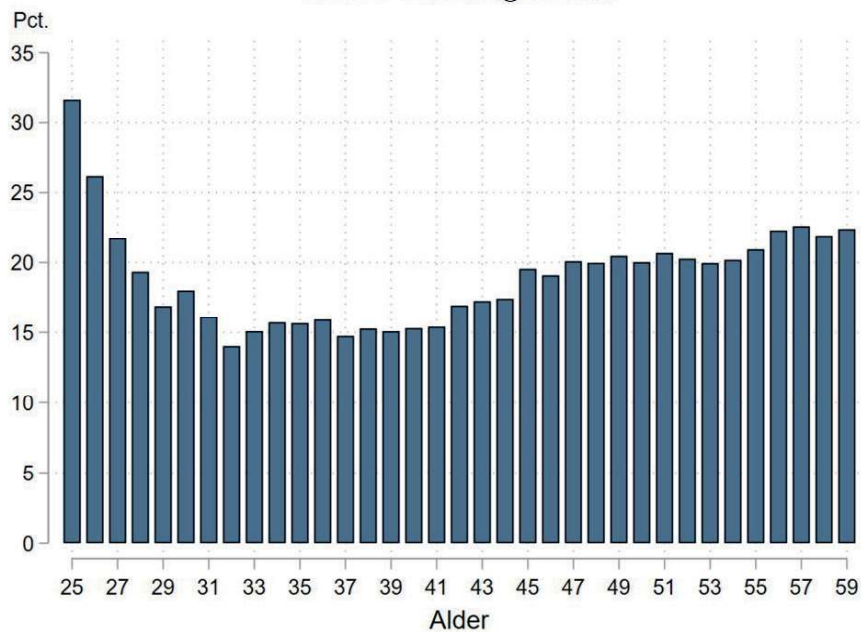
En udvikling, som dog kan trække kønsforskellen i pensionsformue i kvinders retning, er uddannelse. Kvinder er overrepræsenterede på de videregående uddannelser, og uddannelseslængde og lønindkomst er positivt korreleret. Dog skal det medregnes, at længere uddannelser også betyder, at man er ældre, når man gør sit indtog på arbejdsmarkedet. Derved kan man gå glip af tidligere forrentning af sin pensionsopsparing.

Figur 1 præsenterer fordelingen af pensionsformue hen over alder og pensionstype for henholdsvis mænd og kvinder i 2020. Figuren viser et øjebliksbillede for hvert alderstrin (25-59 år), og derfor skal det ikke ses som den forventede udvikling hen over en persons livsforløb. Figur 1 demonstrerer, at for alle alderstrin har mænd en substantielt højere opsparing end kvinder. Den relative forskel er størst blandt de yngste, hvilket skyldes, at kvinder i gennemsnit indtræder senere på arbejdsmarkedet end mænd på grund af længere uddannelser i gennemsnit. Selvom den relative forskel blandt de yngste er høj, er de faktiske opsparede beløb meget lave. Den relative forskel er lavest for folk i 30'erne (på under 20 %), og vokser over alderstrinnene og nærmer sig de 30 % for folk i slut-50'erne. Samtidig er indholdet af opsparingerne også forskellige. En større andel af kvinders pension består af livsrente, hvoraf mænds består af ratepensioner. Det reflekterer, at kvinder i højere grad er ansat i det offentlige og på overenskomstfastlagte pensioner. Så kvinder har lavere pensionsformuer end mænd på tværs af alder, og fra 30 år og frem vokser forskellen stabilt over alderstrin. I resten af artiklen fokuserer vi på, hvordan den forskel udfolder sig på tværs af uddannelse, antal børn og sektor, for bedre at forstå, hvad der forklarer gabet.

Figur 1: Gennemsnitlige pensionsformuer for 25-59-årige mænd og kvinder i 2020, fordelt på alder



Relativ forskel i gennemsnitlige pensionsformuer mellem mænd og kvinder

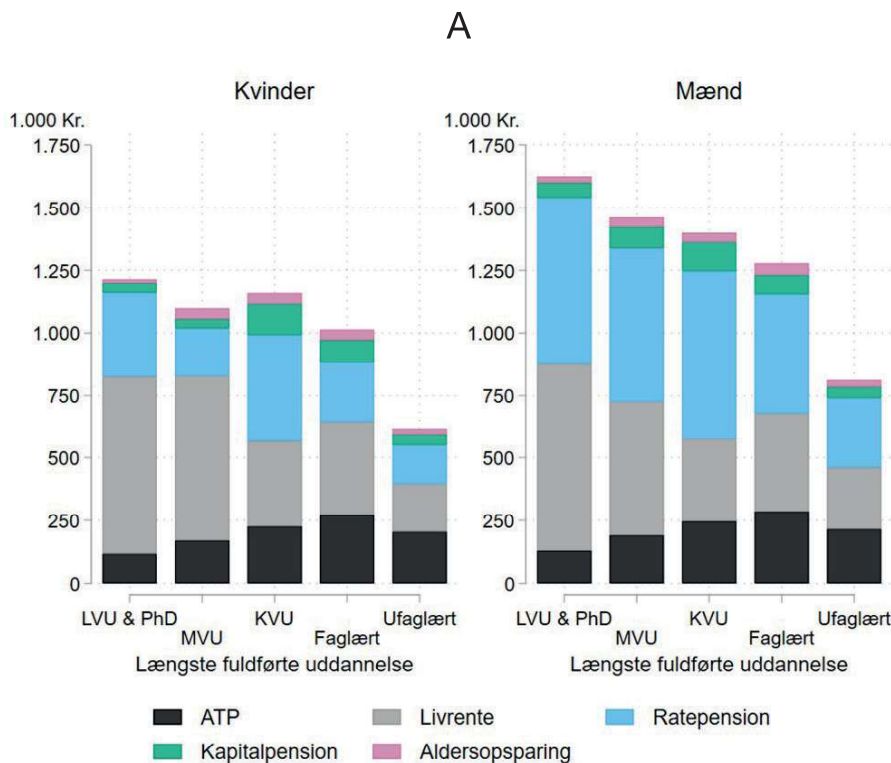


Kilde: Egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

Note: En positiv difference betyder, at mænd i gennemsnit har en pensionsformue, som er x pct. højere end kvinders inden for samme gruppe.

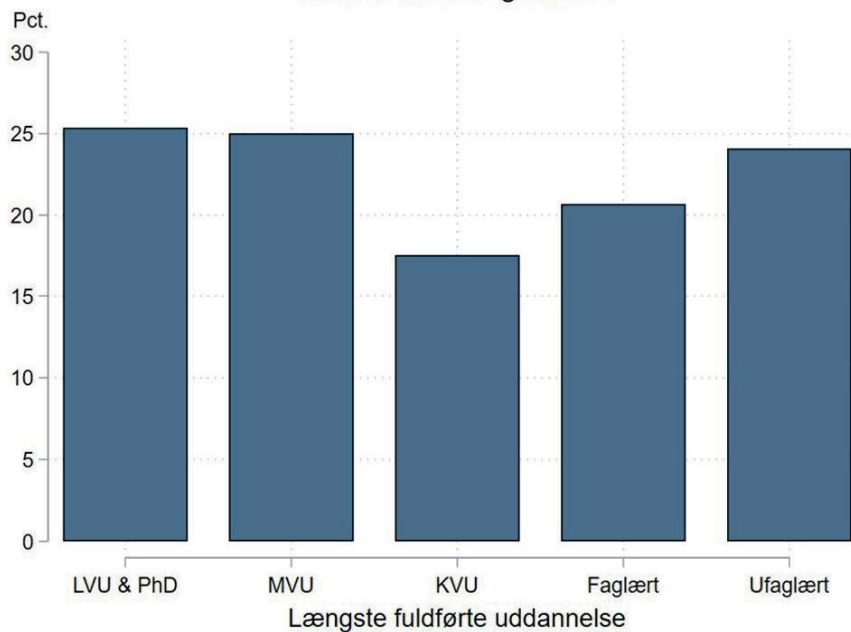
Danske kvinder tager i stigende grad mere formel uddannelse og har overhalet mændene, når det kommer til andelen med videregående uddannelser (Jalovaara m.fl. 2019). Da længere uddannelse også resulterer i højere timelønninger, kan det være, at uddannelse udligner noget af pensionsforskellene mellem mænd og kvinder. Figur 2 A+B viser forskellene i pensionsformue og sammensætning for mænd og kvinder på tværs af uddannelsesniveau. Vi fokuserer på de 30-59-årige for at sikre, at langt størstedelen har færdiggjort deres længst fuldførte uddannelse, og regner dem, som har en studieforberevende uddannelse som deres længste, som ufaglærte. Mænds pensionsformuer er støt voksende over uddannelseslængde, og mænd med lange videregående uddannelser har pensionsopsparinger, der er mere end dobbelt så store som ufaglærte mænd, på trods af at uddannelsesekspansionen medfører, at der er relativt flere ældre mænd, der har haft længere tid til at spare op blandt de ufaglærte end blandt dem med lange videregående uddannelser. For kvinder er det også de ufaglærte, der har den mindste pensionsopsparing, efterfulgt af faglærte og så grupperne med videregående uddannelser. Blandt de videregående uddannelser er der dog ikke den klare forskel på tværs af længde, som man ser hos mændene.

Figur 2 A+B: Gennemsnitlige pensionsformuer for 30-59-årige mænd og kvinder i 2020, fordelt på længste fuldførte uddannelse



B

Relativ forskel i gennemsnitlige pensionsformuer mellem mænd og kvinder

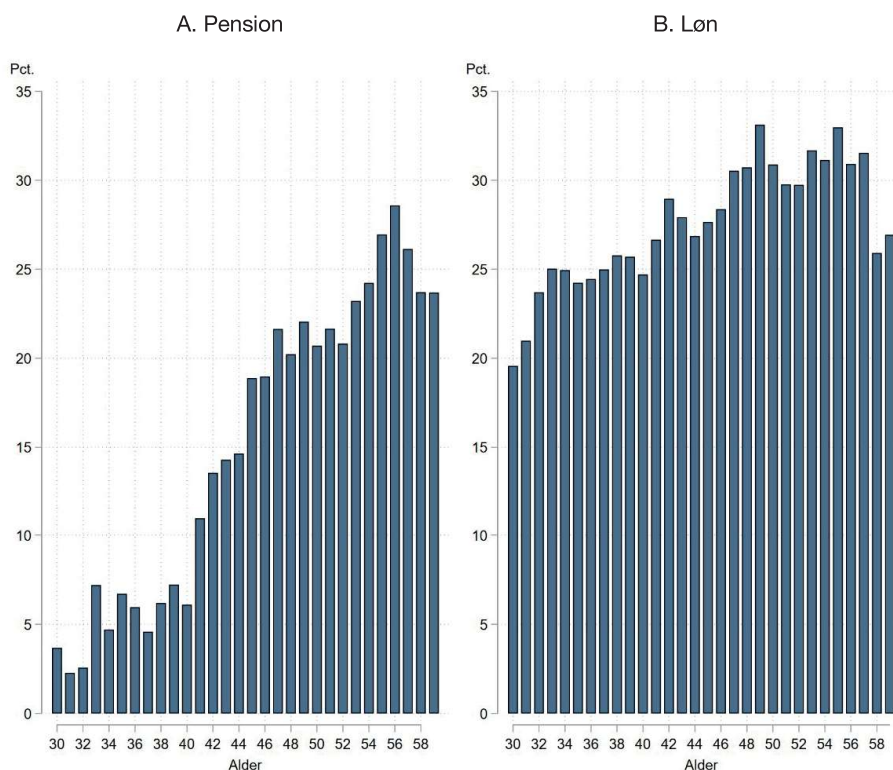


Kilde: Egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

Note: En positiv difference betyder, at mænd i gennemsnit har en pensionsformue, som er x pct. højere end kvinders inden for samme gruppe.

Når det kommer til de relative forskelle imellem kønnene, er der intet tegn på uddannelse som den store udligner. De største relative forskelle imellem kønnene findes blandt de mellemlange (MVU) og lange videregående uddannelser (LVU). Samtidig er der en stabil fordeling af mænd og kvinder over alder i MVU og kort videregående uddannelse (KVU), hvorimod andelen af kvinder i LVU stiger relativt til mændene, jo yngre fødselsårgangene er (Danmarks Statistik 2024b). Figur 3 viser, hvordan pensions- og lønuligheden ser ud for langt uddannede på tværs af alder for at se, om den stigende relative overrepræsentation af yngre kvinder med lange uddannelser over tid kan forventes at udligne kønsforskelle i pension ikke bare mellem køn generelt, men også inden for gruppen med LVU. Kønsuligheden for LVU'erne i pensionsformue er langt mindre blandt folk i 30'erne og start-40'erne end blandt ældre (også sammenlignet med hele befolkningen, jf. Figur 1), men den lave ulighed i pensionsformue er ikke afspejlet i lønnen, som udgør grundlaget for pensionsformuen. Kvinders øgede uddannelse mindsker det samlede gab, men gabet består inden for uddannelsesgrupperne.

Figur 3. Relativ forskel i gennemsnitlige pensionsformuer og lønindkomst mellem mænd og kvinder med en lang videregående uddannelse

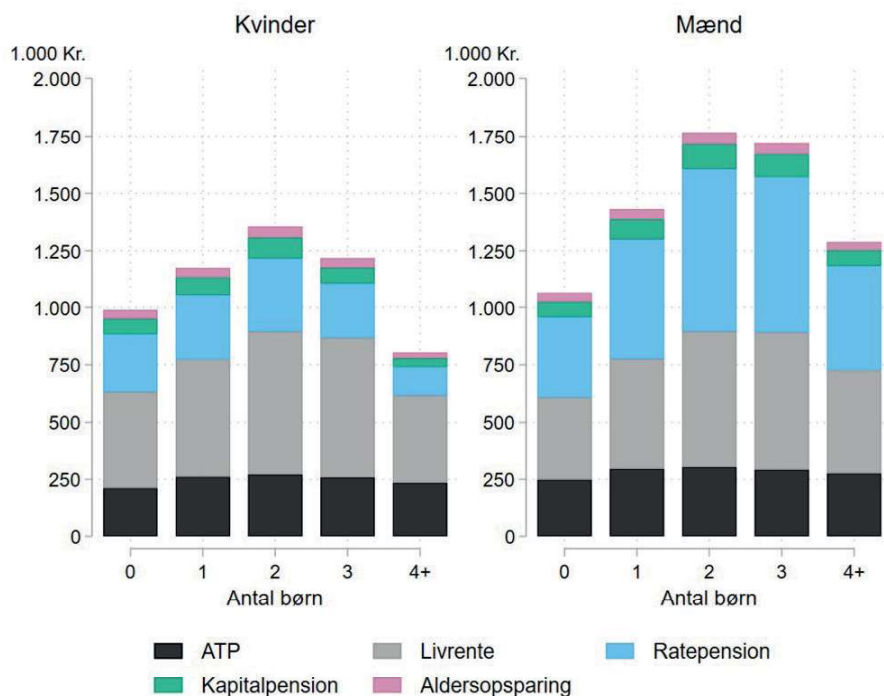


Kilde: Egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

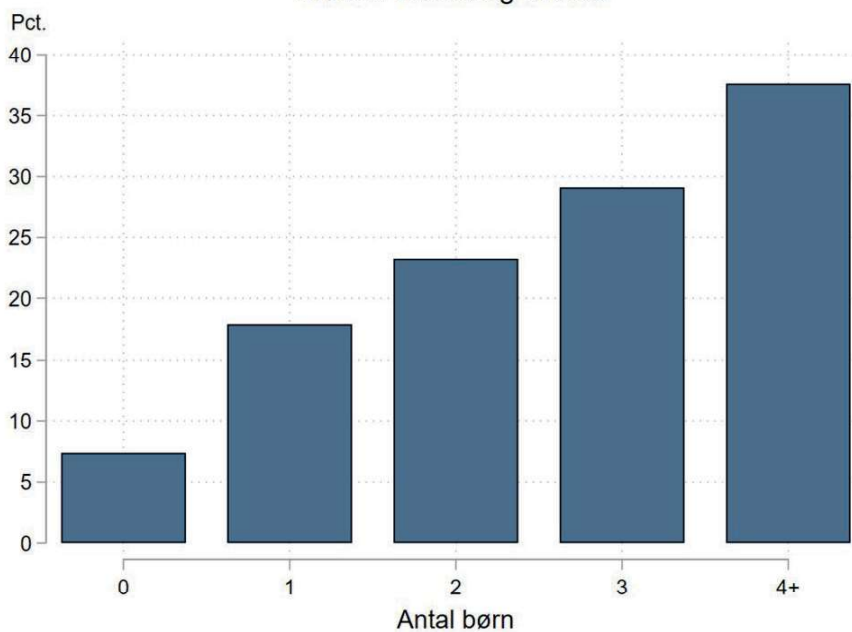
Note: En positiv difference betyder, at mænd i gennemsnit har en pensionsformue og løn, som er x pct. højere end kvinders inden for samme gruppe.

Familiedannelse kan potentielt være med til både at danne og øge forskellene i mænds og kvinders pensionsformuer, da konsekvenserne af forældreskab rammer skævt mellem køn. Figur 4 viser pensionsformuen for mænd og kvinder mellem 40-59 opdelt på antal børn, de er juridiske forældre til. Under 2,5 % af børn født i 2020 var født af kvinder over 40 (Danmarks Statistik 2024a), så selvom nogle af de mænd og kvinder, der indgår i opdelingen, vil nå at få flere, er det et fåtal. For både mænd og kvinder er der et omvendt-U-formet forhold mellem antallet af børn og samlet pensionsformue. I begge tilfælde er det dem, som har to børn, der samlet set har den største formue. Det flugter med, at i Danmark er to-barns-normen specielt stærk hos mænd og kvinder med lang videregående uddannelse (Jalovaara m.fl. 2019). Den relative forskel i formue mellem mænd og kvinder er dog ikke tilsvarende U-formet. Tværtimod udfolder den sig nærmest lineært. Hvor forskellen mellem barnløse mænd og kvinder er på kun 8 %, er den 30 % for dem med to børn og 60 % for dem med fire eller flere børn. Ligesom forskellene i lønindkomst i Danmark i stor grad kan tilskrives forskelle i konsekvenserne af forældreskab for mænd og kvinder (Kleven, Landais og Søgaard 2019), ser det også ud til, det spiller en central rolle, når det kommer til forskelle i pension.

Figur 4: Gennemsnitlige pensionsformuer for 40-59-årige mænd og kvinder i 2020, fordelt på antal børn



Relativ forskel i gennemsnitlige pensionsformuer mellem mænd og kvinder



Kilde: Egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

Note: En positiv difference betyder, at mænd i gennemsnit har en pensionsformue, som er x pct. højere end kvinders inden for samme gruppe.

Uligheden vokser tydeligvis mellem mænd og kvinder i takt med antallet af børn. Kleven, Landais og Søgaard (2019) peger blandt andet på kvinders højere tilbøjelighed til at rykke til det offentlige som en mulig årsag til deres lavere lønindkomster, efter at de får børn, da lønnen ofte er lavere i det offentlige. Den overenskomstmæssige procentsats af lønnen, som indbetales på pensionskontoen, er dog ofte højere i det offentlige end i det private, hvilket potentielt kan udligne noget af forskellene. Privatansatte mænds pensionsformue blandt 25-59-årige er 20 % højere end privatansatte kvinders, hvorimod forskellen i det offentlige er 15 %.² Så selvom forskellen er mindre i det offentlige, er den stadig markant, og der er ikke nogen indikation på, at sektortilhørsforhold forklarer forskellen på mænds og kvinders pensionsformuer. Tværtimod er de gennemsnitlige forskelle på tværs af sektor meget små, når man sammenligner pensionsformuernes størrelse inden for samme køn. Forskellen ligger derimod i sammensætningen af pensionen mellem produkter med livsvarig eller afgrænset udbetalingsperiode.

Konsekvenser af lavere pensionsordninger

Danmark har et af de mest kønslige pensionsmarkeder i verden (OECD 2023), men mænds pensionsformuer er stadig næsten 20 % højere end kvinders. Samtidig skal kvindernes pension række længere – det forventes, at en dansk kvinde lever 3,5 år længere end en dansk mand (Vaupel m.fl. 2022). Danmark går en fremtid i møde, hvor ældre udgør en større andel af befolkningen, og omkostningerne til den borgernære velfærd forventes at stige bl.a. pga. lavere produktivitetstigninger i den offentlige sektor (de såkaldte Baumol-effekter), hvilket kan føre til en lavere kvalitet af velfærdstilbuddene på sigt. Det må derfor forventes, at private pensionsopsparinger i højere grad skal indkomstdække de ældre eller bruges på at supplere en evt. lavere kvalitet i den velfærd, som de ældre bliver tilbudt. Under det fremtidsscenario står danske kvinder økonomisk dårligere end danske mænd. Selvom kvindernes stigende uddannelsesstilbøjelighed i forhold til mændene kommer til at lede til noget udligning, er det langt fra nok til, at vi kan forvente pensionsformuer i balance på tværs af køn inden for de næste årtier.

Børn driver de store forskelle i pensionsformue – så længe kvinder betaler den største del af den direkte økonomiske konsekvens af forældreskabet, bliver det svært at se, hvordan pensionsordninger kan forventes udlignet. Tidligere forskning har demonstreret, at pensionsulighed påvirker folks liv og parforholdsbeslutninger direkte (Amilon 2015). Pensionsordningers status som særejer (såfremt der ikke foreligger en ægtepagt, der angiver andet) medfører, at omkostninger ved at afslutte et ægteskab vil få større privatøkonomiske konsekvenser for kvinder end for mænd. Derudover kan en skæv fordeling af pensionsformuen inden for husholdningen føre til store indkomsttab for pensionister, som mister deres partner, da størrelsen på den arv, man modtager fra sin partner, afhænger af, hvilke pensionsprodukter og forsikringer, deres pensionsformue er bundet i. Det ses særligt ved, at kvindelige pensionister

i gennemsnit oplever større fald i deres forbrugsmuligheder, når de mister deres partner, og en højere andel af disse efterfølgende oplever økonomisk fattigdom sammenlignet med mænd (Andersen, Skaksen og Østdal 2024). En mere ligelig fordeling af pensionsformuerne mellem kønnene vil derfor have positive effekter for kvinder både økonomisk og familiemæssigt.

Noter

- 1 Da aldersopsparing ikke er fradragsberettiget som de andre pensionstyper, er der en afgift på 40 % på at konvertere sin kapitalpension til denne pensionstype. Fra 2013 til 2015 fik man en rabat på denne afgift, så den sammenlagt var på 37,3 %.
- 2 Egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

Referencer

- Amilon, Anna. (2015). "The effects of a Danish legal reform on divorce probabilities and pension savings". *Review of Economics of the Household* 13 (1): 193–218. <https://doi.org/10.1007/s11150-012-9168-3>.
- Andersen, Torben M., Jan Rose Skaksen, og Jacob Rødgaard Østdal. (2024). "Fordelingsaspekter af det danske pensionssystem". ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed.
- Danmarks Nationalbank. (2021). "Kønsforskelle i pensionsprodukter". Danmarks Nationalbank.
- Danmarks Statistik. (2023a). "FORMUE11: Formue efter formuetype, enhed, alder, køn og population". 29. november 2023. <https://www.statistikbanken.dk/FORMUE11>.
- . (2023b). "INDKP201: Hovedtabel personindkomster efter indkomsttype, køn, alder, population, prisenhed og enhed". 27. november 2023. <https://www.statistikbanken.dk/INDKP201>.
- . (2023c). "LIGEI18: Ligestillingsindikator for pensionsformue for personer efter alder". 29. november 2023. <https://www.statistikbanken.dk/LIGEI18>.
- . (2023d). "LIGELI1: Ligestillingsindikator for løn-gab". 29. november 2023. <https://www.statistikbanken.dk/LIGELI1>.
- . (2024a). "FOD: Levendefødte efter moders alder og barnets køn". 12. februar 2024. <https://statistikbanken.dk/FOD>.
- . (2024b). "HFUDD11: Befolkningens højeste fuldførte uddannelse (15-69 år) efter bopælsområde, herkomst, højeste fuldførte uddannelse, alder og køn". 12. april (2024). <https://statistikbanken.dk/HFUDD11>.
- Hyldahl, Christian, og Michael Jørgensen, red. 2018. "Offentligt ansatte indbetaler mest til en livsvarig pensionsordning". ATP. <https://www.atp.dk/dokument/179-offentligt-ansatte-indbetaler-mest-til-en-livsvarig-pensionsordning>.
- Jalovaara, Marika, Gerda Neyer, Gunnar Andersson, Johan Dahlberg, Lars Dommermuth, Peter Fallesen, og Trude Lappegård. (2019). "Education, Gender, and Cohort Fertility in the Nordic Countries". *European Journal of Population* 35 (3): 563–86. <https://doi.org/10.1007/s10680-018-9492-2>.
- Jordà, Òscar, Moritz Schularick, og Alan M. Taylor. (2019). "The Total Risk Premium Puzzle". Working Paper. Working Paper Series. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w25653>.
- Kleven, Henrik, Camille Landais, og Jakob Egholt Søgaard. (2019). "Children and gender inequality: Evidence from Denmark". *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (4): 181–209. <https://doi.org/10.1257/app.20180010>.
- Kommissionen om Tilbagetrækning og Nedslidning. (2022). "Fremtidssikring af et stærkt pensionssystem". Kbh: Beskæftigelsesministeriet.
- Larsen, Linda Sandris, Ulf Nielsson, og Jesper Rangvid. (2022). "Gender and choice of pension product". *Finance Research Letters* 47 (juni):102692. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2022.102692>.
- OECD. (2023). *Pension Markets in Focus 2023*. <https://doi.org/10.1787/28970baf-en>.
- Preston, Alison, og Robert E. Wright. (2023). "Gender, Financial Literacy and Pension Savings*". *Economic Record* 99 (324): 58–83. <https://doi.org/10.1111/1475-4932.12708>.
- Vaupel, James W., Marie-Pier Bergeron Boucher, Ilya Kashnitsky, og Jes Søgaard. (2022). "Demografiske perspektiver på danskernes levetid". I *Et aldrende Danmark*, redigeret af Torben M. Andersen og Jan Rose Skaksen. Gyldendal.
- Watson, John, og Mark McNaughton. (2007). "Gender Differences in Risk Aversion and Expected Retirement Benefits". *Financial Analysts Journal* 63 (4): 52–62. <https://doi.org/10.2469/faj.v63.n4.4749>.