

Studieresa USA:

Pensions- och sjukförmåner i USA – nu och i framtiden

Precis som i alla andra västländer är vård och försörjning av de äldre en stor utmaning för framtiden. Kanske större i USA än i många europeiska länder. Tjänstepensioner omfattar fler anställda i Västeuropa än i USA. Den nuvarande trenden i USA, med frivilligt deltagande och för den som deltar stor valfrihet i placering av pensionskapital och uttag av pensionsbelopp, riskerar att leda till ett ökat antal fattigpensionärer och därmed ökad belastning på samhället.

Syfte

Min avsikt var efter att ha deltagit i Svenska Försäkringsföreningens studieresa till USA i juni 2012 skriva en rapport om pensionssystemet i USA och dess framtida utmaningar. Under resan stod det dock klart att pension och sjukförsäkring (försäkring för sjukvård) hänger så intimt samman i USA att det skulle ge en oriktig bild av förmånspaketet att bryta ut endast pensionsdelen.

Avgränsningar

Eftersom anställningsförmånerna i offentligt respektive privat sektor skiljer sig radikalt åt, har jag valt att avgränsa mig till anställda i privat sektor. Jag har även valt att endast redogöra för den anställdes förmåner. Ofta omfattas hela familjen av sjukförsäkring, pensionsförmåner kan tecknas för medförsäkrad, livförsäkringar kan ingå i förmånspaket etc., men dessa familjeförmåner har jag alltså valt att utesluta.

Pensionssystemets struktur

Liksom i Europa talar man om ett system med tre pelare, pelare 1, socialförsäkring, pelare 2, tjänstepension och pelare 3, privat finansierade pensionsförsäkringar. När man går in i detaljer upptäcker man dock snart att de tre pelarna inte är riktigt jämförbara med vår indelning.

Pelare 1 - Socialförsäkring

Ålderspension

Den som arbetar och betalar "social security tax" (vilket alla privatanställda gör) omfattas av ålderspensionsförmånen. Pensionens storlek är relaterad till medelinkomsten av de 35 bästa åren fram till 62 års ålder. Lägsta pensionsålder är 62 år och pensionsuttaget kan skjutas upp till högst 70 års ålder. Åldern för att få fulla pensionsförmåner är på väg att höjas från 65 år till att bli 67 år.

Full månadspension beräknas 2012 till 90 % av inkomst upp till USD 767, 32 % på inkomst mellan USD 767 och 4 624 och 15 % på inkomst över USD 4 624. Maximal

pension 2012 är USD 2 513 per månad. Om pensionen tas ut i förtid från 62 års ålder beräknas den bli ca 25 % lägre än vid ordinarie pensionsålder.

Avgifterna för 2012 är till ålderspensionen är för den anställde 4,2 % av inkomsten och för arbetsgivaren 6,2 %. Lönetaket är för 2012 USD 110 000. ¹

Det beräknas att ålderspensionen från socialförsäkringen utgör genomsnittligt knappt 40 % av lönen, varierande från låginkomsttagarens ca 55 % av lön till höginkomsttagarens ca 25 % av lön. ²

Sjukförsäkring – Medicare

Den som är 65 och äldre omfattas av Medicare. I "social security tax" ingår en avgift som både den anställde och dennes arbetsgivare betalar för sjukvården på äldre dagar. Skatten är 1,45 % av lönen vardera för anställd och arbetsgivare. ³

Medicare består av fyra delar:

- Part A omfattar sjukhusvård och eftervård. Denna del är kostnadsfri och det är alltså denna som den tidigare betalda skatten finansierar.
- Part B är en tilläggförsäkring som för flertalet kostar USD 100 i månaden (mer för den med höga inkomster). Den omfattar vård av läkare, sjuksköterska, sjukgymnast och annan öppenvård/rehabilitering.
- Part C är en försäkring som kan tecknas hos vissa utvalda godkända företag. Den ska alltid omfatta part A och part B men kan omfatta mer som t ex syn, hörsel och omvårdnad. Med en part C-försäkring är vården knuten till visst sjukhus och vissa utvalda läkare.
- Part D är en läkemedelsförsäkring. Premien är beroende av inkomst, dock max USD 67 per månad.

De allra flesta väljer att teckna tilläggförsäkringarna Part B och Part D. ⁴

Pelare 2 - Ålderspension och sjukförsäkring via arbetsgivaren

Det är arbetsgivaren som bestämmer om sjuk- och/eller pensionsförmåner ska tillhandahållas de anställda eller ej. Det finns inget incitament för arbetsgivaren att tillhandahålla förmånerna annat än att anses som en attraktiv arbetsgivare. Om arbetsgivaren tillhandahåller sjuk- och/eller pensionsförmåner kan det också innebära att arbetsgivaren medfinansierar förmånerna, men detta är helt frivilligt.

I en undersökning "Employee Benefits in the United States – March 2012" av Bureau of Labor Statistics konstaterades att 57 % av anställda i företag med mindre än 100 anställda hade tillgång till sjukförsäkring via arbetsgivaren, medan 89 % i företag med mer än 500 anställda hade det. Motsvarande för pensionssparande var 50 % i små företag, jämfört med 86 % i stora.

Samma undersökning visar att heltidsanställda inom tjänstesektorn till 90 % erbjuds sådana förmåner medan bara ca 25 % deltidsanställda inom servicenäringen har tillgång till förmånerna.

Även om förmåner erbjuds är det upp till varje individ att bestämma om man vill ta del av erbjudandet. Totalt är det därför endast 48 % av samtliga anställda i privat sektor som deltar i pensionssparande via sin arbetsgivare och 51 % som har sjukförsäkring. Ju högre lön, ju mer sannolikt är det att det tecknats pension eller sjukförsäkring genom arbetsgivaren.⁵

Ålderspension

Pensionsförmåner via arbetsgivaren styrs genom Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA). Här regleras arbetsgivarens skyldigheter vad gäller handhavande av medel, förvaltning samt administration.⁶

Förmånsbestämda pensionsplaner

Historiskt ordnade de företag som erbjöd de anställda pension detta genom förmånsbestämda planer, finansierade genom arbetsgivaren. Förmånen baserades vanligen på en kombination av genomsnittlig lön och antal år i företaget.

2006 antogs en lag, Pension Protection Act, med nya regler för värdering av tillgångar och skulder, krav på tillgångsmix beroende på förmånstagarnas åldersstruktur etc. Före 2006 fanns det inte krav på fullfondering av förmånsbestämda planer. Lagen har resulterat i att företagen vill komma ur sina förmånsbestämda lösningar eftersom pensionsskulderna nu skjutit i höjden. Redan innan lagen trädde i kraft påbörjades avveckling av förmånsbestämda planer genom att inte tillåta nyinträden.⁷

Som en del i ERISA bildades The Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC) som en garantifond för förmånsbestämda pensionsplaner. Garantin finansieras genom avgifter från arbetsgivare med förmånsbestämda planer. Idag har 44 miljoner amerikaner vid drygt 27 000 företag en tryggad pension genom PBGC.

Genom de underfinansierade pensionsplanerna måste PBGC göra betydande utbetalningar. Idag får 800 000 amerikaner sin pension via PBCG. Dock finns ett max-belopp för pensionen på USD 4 500 per månad.⁸

Det är inte alldeles ovanligt att företagen försöker att komma ifrån sina tidigare pensionslöften i förmånsbestämda försäkringar, genom att erbjuda sig att köpa ut sina anställda.

Ford deklarerade den 31 maj 2012 att de med början under sommaren kommer att erbjuda 98 000 tjänstemän i aktiv ålder samt ålders- och efterlevandepensionärer en engångsutbetalning från pensionsfonden. Fords pensionsfonder är kraftigt underfinansierade och förhoppningen är att man ska kunna reducera sin pensionsskuld på 49 billion US-dollar med en tredjedel. Om Ford lyckas med sitt försök antas fler storföretag följa efter.⁹

Premiebestämda pensionsplaner

Det finns en mängd olika pensionsplaner som har ersatt de förmånsbestämda. De allra flesta kallas 401(k)-planer, detta efter aktuell paragraf i skattelagstiftningen,

Internal Revenue Code. I den vanligaste varianten finns inget krav på att arbetsgivaren ska bidra till pensionen. I andra varianter finns det sådana krav eller till och med att de ska vara till enbart arbetsgivarbetalda. Jag kommer här endast att behandla den "vanliga" varianten.

Om arbetsgivaren vill erbjuda de anställda ett pensionsarrangemang, ska detta ske enligt en fastställd pensionsplan.

Den anställde ska erhålla ett skriftligt dokument av vilket planens förutsättningar och hur den administreras ska framgå. Administrationen kan ske av arbetsgivaren själv eller köpas från en fristående administratör, t.ex. en fondförvaltare eller ett försäkringsbolag. Kapitalet måste vara separerat från arbetsgivarens tillgångar och förvaltas av en bank, ett försäkringsbolag eller ett fondförvaltningsbolag.

Det finns regelverk kring när kapitalet ska investeras i förhållande till när löneavdrag gjorts och hur redovisning av investeringarna ska göras till den anställde.

Det måste finnas någon utpekad ansvarig för planen. Det kan t ex vara bolagets styrelse eller en extern pensionsadministratör. Denne ansvarar för att planen följer de regler som är uppställda i ERISA t ex att de anställda erhåller värdebesked samt väljer ut placeringsmöjligheter och ansvarar för att kapital placeras korrekt.

Den anställde själv väljer inom ramen för givet urval hur det egna kapitalet ska placeras.

Intjänande börjar oftast vid 21 års ålder. Det är inte ovanligt att det finns krav på en viss anställningstid, t ex två år, innan den anställde kommer in i planen. I vissa företag är det endast ett erbjudande att delta i pensionsarrangemanget. I andra företag finns en automatisk anslutning, dock med möjlighet att avstå.

Det finns ofta en tid innan fulla fribrev erhålls vid anställningens avslutande. Den del som består av egenavgifter är alltid fribrevsbildande medan det däremot ofta finns en karenstid för att få fribrevsrätt på arbetsgivarens del. En variant är att full fribrevsrätt finns efter fem år, en annan enligt en skala t ex 20 % fribrevsrätt efter tre år och sedan ökande till full fribrevsrätt efter sju års intjänande.

Ofta krävs en anställning på mer än 20 timmar i veckan för att få delta i pensionsarrangemanget.

Pensionen kan tas ut från 59,5 års ålder och kan skjutas upp till 70,5 år. Det blir allt vanligare att pensionen betalas ut som ett engångsbelopp vid pensionsåldern. Den som vill få en månatlig utbetalning måste själv ordna detta, t ex genom att köpa en genast börjande pensionsförsäkring.¹⁰

I en 401(k)-plan har den anställde möjlighet att göra skatteavdrag upp till USD 17 000 per år och upp till USD 22 500 för den som fyllt 50 år. Om arbetsgivaren bidrar till pensionen har arbetsgivaren rätt att göra avdrag för sin del. Det totala

skatteavdraget får dock inte överstiga USD 50 000 för den anställde och arbetsgivaren gemensamt.¹¹

Det vanliga är att arbetstagaren själv väljer hur mycket han vill sätta av till pension. En vanlig sparandegrad för den anställde är 3 % av lönen. Om arbetsgivaren bidrar brukar arbetsgivarens bidrag vara antingen 50 eller 100 % av den anställdes sparande.

Det finns ingen skatt på pensionskapitalet. Pensionsutbetalning beskattas som lön.¹²

Exempel

National Association of Insurance Commissioners (NAIC), som vi besökte på studieresan, har en förmånsbestämd pensionsplan för anställda före 31 december 1999. Pensionen storlek baseras dels på de fem bästa åren i följd av de sista tio åren före pension dels antalet tjänsteår.

Anställda efter 1 januari 2000 har en 401-plan där arbetsgivaren bidrar med max 3,5 % av lönen.¹³

Sjukförsäkring

Sjukförsäkringen i USA kan i princip vara utformad hur som helst. Varje plan har sina begränsningar och kan passa olika individer olika bra. Även den som har en sjukförsäkring är inte garanterad kostnadsfri sjukvård för alla behandlingar. Försäkringen kan ha tak för kostnad per år eller per behandling. Den kan också ha självrisker eller avgränsningar t ex för graviditet och förlossning.¹⁴

Ofta erbjuder arbetsgivaren flera sjukförsäkringsalternativ med olika omfattning och därigenom olika premie.

Knappt 60 % av anställda i företag med mindre än 100 anställda har möjlighet att teckna sjukförsäkring genom sin arbetsgivare medan 90 % av anställda i företag med mer än 500 anställda har den möjligheten.

Arbetsgivaren betalar i genomsnitt 80 % av kostnaden för sjukförsäkringen.¹⁵

Pelare 3 - Individuellt tecknad pension och sjukförsäkring

Ålderspension - Individual Retirement Account (IRA)

För att ge anställda och egenföretagare som inte täcks av tjänstepensioner möjlighet att bygga upp en pensionsförmögenhet finns IRA. Den avdragsmöjlighet som finns är USD 5000 per år och USD 6000 för den som är över 50 år.

Pension kan börja tas ut från 59,5 år och inte senare än vid 70,5 år. Det finns möjlighet att plocka ut pengarna tidigare men med skattetillägg på 10 %.

Den som omfattas av en pensionsplan hos sina arbetsgivare har normalt sett inte möjlighet att även spara i en IRA.¹⁶

Sjukförsäkring

Den som inte omfattas av sjukförsäkring genom arbetsgivaren (eller genom sin make/makas arbetsgivare) måste ordna sitt försäkringsskydd själv. Förmåner, premier och hälsoprövningsreglervverk kan skilja sig inte bara från bolag till bolag utan även från stat till stat.¹⁷

Byte av arbetsgivare

Ålderspension

Den som har en förmånsbestämd försäkring får ett fribrev och har oftast inte möjlighet att ta med detta kapital till en ny arbetsgivare.

Den som däremot har haft en 401(k)-plan kan flytta sitt kapital till en ny arbetsgivare, dock endast under förutsättning att den nya arbetsgivaren tillhandahåller samma typ av pensionsplan.

Om det inte skulle vara möjligt att föra över kapital från en 401(k)-plan till den nya arbetsgivarens pensionsplan går det i stället att föra över kapitalet till en IRA.¹⁸

Sjukförsäkring

Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA) tryggar att den som byter anställning kommer in i den nya arbetsgivarens försäkring utan hälsoprövning. Eftersom både innehåll och premie kan variera kraftigt mellan olika sjukförsäkringsprodukter är det viktigt för den anställde att säkerställa att den nya arbetsgivarens sjukförsäkring täcker minst detsamma som den tidigare arbetsgivarens.¹⁹

Pensionering i förtid

Den som vill gå i pension i förtid riskerar att bli stående utan sjukförsäkring och kan därför vara förhindrad att sluta sin anställning även med ett väl tilltaget pensionskapital.

Den som har sjukförsäkring genom sin anställning blir av med den när anställningen avslutas. För den som har god hälsa finns alltid möjligheten att teckna en individuell sjukförsäkring, men för den som har en sämre hälsa finns inte denna möjlighet. Även för friska kan premien vara avskräckande. Premien för en ordinär sjukförsäkring för ett par där båda är 60 +-are, men friska, uppgår till mer än USD 900 per månad.

Tidigare var det vanligt att företagen betalade sjukvårdsförsäkring även för sina pensionärer, men den andelen har sjunkit från två tredjedelar 1988 till en tredjedel 2008. Det är i allmänhet endast de allra största företagen som fortfarande har sjukvårdsförsäkring för pensionärer.

Genom Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA) har den anställde rätt till fortsättningsförsäkring, oavsett skäl till att anställningen avslutats, i högst 18 månader. Den som alltså slutar sin anställning vid 63,5 år eller senare kan behålla sin sjukförsäkring till dess att Medicare träder in.²⁰

Konsekvensen av reglerna för sjukförsäkring är att den som har stort behov av att gå i pension i förtid har de minsta möjligheterna att göra det.

Patient Protection and Affordable Care Act

Vid samtliga våra studiebesök kom frågan om den då nära förestående domen i Högsta domstolen om USAs nya sjukvårdsförsäkring (PPACA även populärt kallat Obamacare) upp. Nu finns domen där det klargjorts att lagen är förenlig med USAs författning och alltså kan träda i kraft. Sista ordet är förmodligen inte sagt än, eftersom ett nederlag för Obama i höstens presidentval kan ändra förutsättningarna.

Några av huvudpunkterna i PPACA

- Alla måste ha en sjukförsäkring. Den som inte har det genom sin arbetsgivare måste skaffa en själv. För låginkomsttagare kommer samhället att subventionera kostnaden.
- Småföretag kan få hjälp av staten att finansiera de anställdas försäkringar
- Försäkringsbolagen kommer inte att få neka någon försäkring. Premierna får inte variera pga. kön, hälsa eller yrke.
- Barn och unga ska omfattas av föräldrarnas sjukförsäkring fram till 26 års ålder.
- Försäkringsbolagen får inte sätta tak för hur stora individens sjukvårdskostnader får bli. Bolagen får inte sluta betala mitt under en behandling eller för livstid för att kostnaderna blir för stora.²¹

Självklart kommer PPACA att förändra sjukvården i USA. I de besök vi gjorde befarades att kostnaderna för sjukvård, som ökat betydligt de senaste 10 åren, skulle komma att dra iväg ytterligare med den nya lagstiftningen.

Övriga försäkringar

I det förmånspaket som ofta erbjuds i amerikanska företag finns även försäkringsprodukter som är lite främmande för oss svenskar, både som produkter och att teckna genom arbetsgivaren. Det är t ex inte ovanligt att arbetsgivaren erbjuder gruppförsäkringar som hemförsäkring, bilförsäkring, läkemedelskostnader, syn- och hörselhjälpmedel mm. Dessa gruppförsäkringar som betalas till 100 % av den anställda själv genom löneavdrag har blivit populära bland anställda pga. både pris och bekvämlighet.²²

Skillnader mellan USA och Sverige

Till skillnad från i Sverige, där flertalet företag genom kollektivavtal erbjuder sina anställda mycket likartade förmåner utöver lönen, är i USA förmånspaketet ett helt annat konkurrensmedel vid rekrytering och för att behålla sina anställda.

Enligt en undersökning som Aflac Workforce har gjort, är det nio gånger mer sannolikt att en anställd som är nöjd med sina anställningsförmåner kommer att stanna kvar hos arbetsgivaren än den som inte är det. Enligt undersökningen säger

sig även många anställda kunna acceptera en lönesänkning för ett bättre förmånspaket.²³

Även Metlife 10th Annual study of Employee Benefit Trends visar på att förmånspaketet blir allt viktigare för att rekrytera och behålla personal. Undersökningen påstår att den största skillnaden av alla mellan den undersökning som utfördes för 10 år sedan och den nu genomförda, är relationen mellan förmåner och jobbtillfredsställelse. För tio år sedan förväntade sig de anställda förmåner, men var inte klara över värdet av dessa. Nu värderar de anställda förmånerna som arbetsgivaren tillhandahåller på ett helt annat sätt, även om de betalar för dem själva.

Framtida utmaningar

Enligt Metlifes undersökning är 50 % av anställda i ålder 21-30 år oroliga för att inte ha pengar på ålderdomen, jämfört med 33 % för 10 år sedan.

I studien för 10 år sedan var det självklart för ungdomar att det var 65 år som var pensionsåldern. Idag är det få tror att de kommer att gå i pension så tidigt som vid 65 år.

Socialförsäkringen

Socialförsäkringen finansieras genom avgifter från arbetsgivare och anställda enligt ett fördelningssystem precis som i Sverige. Det överskott som idag finns i socialförsäkringen kommer allt mer att urholkas för att ca 2040 vara borta. Pensionssystemet behöver därför ses över antingen genom att avgifterna höjs eller att det skattefinansieras på annat sätt. Ett annat alternativ är att ytterligare höja pensionsålder alternativt att sänka pensionerna.²⁴

Pension genom arbetsgivare

De gamla förmånsbestämda planerna omfattade alla anställda medan de nya 401(k)-planerna har ett frivilligt deltagande. Den arbetsgivare som delfinansierar sparandet i 401(k)-planerna har rätt att avbryta sitt deltagande när som helst, för all framtid eller för vissa år.²⁵

Eftersom USA har marginals katt blir effekten av skatteavdrag högre för höginkomsttagare än låginkomsttagare. Då låginkomsttagare dessutom oftare arbetar i mindre företag och de dessa mer sällan erbjuder pensionsplaner sparar lågavlönade generellt betydligt mindre till sin ålderdom än högre avlönade.

Kostnaderna för hälsovård har ökat betydligt under den senaste 10-årsperioden och förväntas öka ännu mer framöver. Sjukvårdsförsäkringen är en mycket stor kostnad för de arbetsgivare som betalar hela eller del av premien för sjukförsäkringen. Eftersom sjukförsäkring prioriteras före pensionssparande finns oro för att denna kostnad på sikt kommer att bli så hög att arbetsgivarna måste avstå från bidrag till den framtida pensionen.²⁶

En farhåga med de nya pensionssystemen är att de allra äldsta framöver kommer att ha mycket låga inkomster i framtiden. Eftersom de premiebestämda

pensionsplanerna många gånger betalas ut med ett engångsbelopp finns risk att kapitalet konsumeras i förtid. Även bland de som väljer att teckna en försäkring med utbetalning i rater ser man en undervärdering av den framtida livslängden, vilket gör att få av de allra äldsta beräkna ha en till socialförsäkringen kompletterande inkomst.

Slutsats

Framtiden ser inte ljus ut för USAs blivande pensionärer, särskilt inte för låg- och medelinkomsttagare. Socialförsäkringsersättningarna antas komma att sänkas. Endast ca hälften av privatanställda amerikaner erbjuds pensionssparande genom sin arbetsgivare. Sparkapitalet uppgår i genomsnitt bland de som sparar till USD 25 000 och bland de som är nära pensionsåldern 55-64 år USD 40 000. ²⁷

Enligt flera källor bör ett kapital vid pensionsåldern på tio årslöner vara ett riktmärke för sparandet. Dit är det långt!

Allt mer ansvar för ålderdomen skjuts också över på den enskilde. I Sverige kritiseras ibland den enskildes stora ansvar för placeringen av pensionskapitalet. I USA har den anställde dessutom att ta ställning till

- Vilka förmåner erbjuder min arbetsgivare?
- Hur ska jag värdera en sjukförsäkring kontra ett pensionssparande?
- Vilken sjukförsäkring behöver jag och min familj?
- Hur mycket ska jag spara?
- När kan jag byta jobb utan att förlora i pension?
- Hur ska jag investera mina pensionspengar efter utbetalningen?

Valfrihet är nog bra - frågan är bara om den amerikanska befolkningen har de kunskaper som krävs för att göra de rätta valen?

Noter

1. www.socialsecurity.gov
2. International Pension Papers no 3/2008 Retirement at Risk: The US Pension System in Transition" Allianz Global Investors
3. www.socialsecurity.gov
4. www.medicare.gov
5. www.bls.gov
6. "What you should know about your retirement" - Broschyr från US Departement of Labor www.dol.gov/ebsa
7. International Pension Papers no 3/2008 Retirement at Risk: The US Pension System in Transition" Allianz Global Investors
8. www.pbgc.gov
9. <http://www.reuters.com/article/2012/05/31/us-ford-pension-idUSBRE84T1KW20120531>
(om inte länken fungerar, kopiera och klistra in den i din webbläsare)

10. "What you should know about your retirement" - Broschyr från US Departement of Labor
www.dol.gov/ebsa
11. www.pensionrights.org
12. www.pensionrights.org
13. "2011 Annual Report" National Association of Insurance Commissioners
14. www.foreignborn.com
15. www.bls.gov "Employee Benefits in the United States – March 2012"
16. www.pensionrights.org
17. www.smartmoney.com
18. "What you should know about your retirement" - Broschyr från US Departement of Labor
www.dol.gov/ebsa
19. www.health.com/health/article/0,,20457013,,.html
20. http://www.usatoday.com/money/perfi/retirement/2008-01-14-boomer-health-coverage_N.htm
21. <http://www.dn.se/nyheter/varlden/det-har-innebar-usas-sjukvardreform> (om inte länken fungerar, kopiera och klistra in den i din webbläsare)
22. Metlife 10th Annual study of Employee Benefit Trends
23. http://www.aflac.com/aflac_workforces_report/workforce_study_results.aspx
24. International Pension Papers no 3/2008 Retirement at Risk: The US Pension System in Transition" Allianz Global Investors
25. "What you should know about your retirement" - Broschyr från US Departement of Labor
www.dol.gov/ebsa
26. International Pension Papers no 3/2008 Retirement at Risk: The US Pension System in Transition" Allianz Global Investors
27. www.pensionsrights.org

Gunnel Frykman