

Bilaga 3

Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män



Bilaga 3

Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män

Innehållsförteckning

Sammanfattning	7
1 Den ekonomiska jämställdhetspolitikens inriktning och effekter	7
1.1 Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.....	7
1.2 Den ambitiösa satsningen på jämställdhetspolitiken fortsätter	8
1.3 Jämställdhet är bra för tillväxten	9
1.4 Drivkrafterna till arbete har förbättrats mest för kvinnor	10
1.5 Arbetsutbudseffekterna är större för kvinnor än för män	12
1.6 På sikt ger reformerna samma inkomstökning för kvinnor och män.....	14
2 Jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden	14
2.1 Grunden till ett jämställt arbetsliv läggs i skolan	14
2.2 En könsuppdelad arbetsmarknad	16
2.3 Kvinnor förvärvsarbetar mindre än män.....	19
2.4 Utanförskapet större för kvinnor	21
2.5 Män har högre lön än kvinnor.....	23
2.6 Sverige jämställt i ett internationellt perspektiv.....	28
3 Disponibel inkomst för kvinnor och män	30
3.1 Individuell disponibel inkomst jämnare fördelad än arbetsinkomsten	30
3.2 Socialförsäkringar jämnar ut inkomstskillnaderna mellan könen	32
3.3 Mäns uttag av föräldrapenning fortsätter att öka	32
3.4 Brist på jämställdhet även bland äldre.....	34
Underbilaga: Begrepp och data	37
Ordförklaringar	37
Data	38

Tabellförteckning

1.1	Margineffekt för olika hushållstyper 2012.....	10
1.2	Utbyte av ökat arbetsutbud för olika hushållstyper 2012	11
1.3	Ersättningsgrader för kvinnor och män 2011.....	11
1.4	Jobbskatteavdragets långsiktiga arbetsutbudseffekter.....	12
1.5	Andel kvinnor och män som gör skatteavdrag för RUT-tjänster.....	13
2.1	Befolkningen fördelad efter utbildningsinriktning och kön 2010	15
2.2	Andel kvinnor på vissa högskoleutbildningar läsåret 1978/79, 1996/97 och 2006/07	16
2.3	Andel kvinnor per åldersgrupp inom fyra yrkeskategorier	17
2.4	Chefer efter sektor och kön 2009	17
2.5	Anställda och företagare 2009	18
2.6	Främsta anledning till deltidsarbete 2010	20
2.7	Genomsnittlig tid för hemarbete 2010/2011 samt förändring jämfört med 2000/2001 och 1990/1991	21
2.8	Antal helårsekvivalenter i åldrarna 20–64 år som försörjs med sociala ersättningar och bidrag 2010	22
2.9	Genomsnittlig arbetsinkomst och lön för kvinnor och män 2009.....	23
2.10	Lönegap per sektor 2005–2010.....	25
2.11	Sysselsättningsgrad och löneskillnader i EU 2009	28
3.1	Sammansättning av individuell disponibel inkomst 2009	31
3.2	Disponibel inkomst för berörda personer med olika inkomstslag 2009.....	31
3.3	Individuell disponibel inkomst i olika hushållstyper 2009	32
3.4	Skattepliktiga transfereringar 2009	32
3.5	Föräldrapenning 1999 och 2010	33
3.6	Kvinnors genomsnittliga pension som andel av mäns för olika typer av pension 2009.....	35
3.7	Individuell disponibel inkomst för pensionärer efter typ av inkomst 2009	35
3.8	Individuell disponibel inkomst för pensionärer efter civilstånd och åldersgrupp 2009	36
U.1	Regeländringar som beaktats vid beräkning av politikens effekter 2006– 2012.....	39

Diagramförteckning

1.1 Effekter av regeringens politik på individuell disponibel inkomst för kvinnor och män 2006–2011	14
2.1 Andel av befolkningen med eftergymnasial utbildning 1985–2010.....	15
2.2 Könsfördelning inom de 10 största yrkesgrupperna 2009	17
2.3 Andel kvinnor i börsföretagens styrelser 2000-2010.....	18
2.4 Arbetskraftsdeltagande 1970–2010.....	19
2.5 Medelarbetstid 1970–2010	19
2.6 Kvinnors lön i procent av mäns lön 1992–2010.....	24
2.7 Lönegap i olika sektorer 1973–2010.....	25
2.8 Utbildningspremier för kvinnor och män 1992-2009	27
2.9 Lönespridning för kvinnor och män 2009.....	27
2.10 Lönespridning 1992–2009	27
3.1 Individuell disponibel inkomst för kvinnor och män efter ålder 2009.....	30
3.2 Individuell disponibel inkomst för kvinnor och män 1991–2009.....	30
3.3 Uttag av föräldrapenningdagar fördelat efter kön 1974–2010.....	33

Sammanfattning

I ett internationellt perspektiv framstår Sverige som ett förhållandevis jämställt land. Samtidigt kan det konstateras att det finns bestående könsskillnader då det gäller den ekonomiska jämställdheten.

Källan till den ekonomiska ojämställdheten står att finna på arbetsmarknaden men grunden läggs redan i skolan. Från gymnasiet och uppåt är utbildningsvalen starkt könsbundna.

Kvinnor förvärvsarbetar i mindre utsträckning och har lägre lön än män. De arbetar oftare i yrken med låga löner och i den offentliga sektorn där lönerna i genomsnitt är lägre än i den privata. Kvinnor arbetar i högre grad deltid än män, men står för en större del av det obetalda hemarbetet. Om man lägger samman obetalt och betalt arbete, arbetar kvinnor och män ungefär lika mycket.

Då man räknar om alla löner till heltid var den genomsnittliga månadslönen för kvinnor 85,7 procent av männens 2010. Om man även korrigerar lönerna för olika lönepåverkande faktorer, t.ex. yrke, utbildning och ålder genom s.k. standardvägning, uppgick kvinnors månadslön till 94,1 procent av männens 2010.

All politik ska bedömas ur ett jämställdhetsperspektiv. Minskade marginaleffekter har förbättrat drivkrafterna till arbete sedan 2006. Genom att minskningen har varit större för kvinnor än för män har drivkrafterna till en mer jämställd arbetsfördelning stärkts. Jobbskatteavdraget beräknas på lång sikt öka antalet arbetade timmar för kvinnor med 2,9 procent och med 1,8 procent för män.

I denna proposition föreslås bl.a. höjda bostadsbidrag för unga och för barnfamiljer samt höjt bostadstillägg till pensionärer, som direkt påverkar hushållens ekonomi. Effekterna av förslagen på den individuella disponibla inkomsten är i genomsnitt begränsade, men mer betydande för de grupper som är direkt berörda, och individuell disponibel inkomst förväntas initialt öka med 0,5 procent för kvinnor och med 0,1 procent för män. Utöver dessa reformer förväntas den sänkta mervärdesskatten på restaurang- och cateringtjänster indirekt påverka hushållens ekonomi dels genom att sysselsättningen ökar, dels genom att priserna på restaurangtjänster sjunker. Även effekterna av denna reform bedöms vara gynnsamma ur ett jämställdhetsperspektiv, i första hand för att

kvinnors sysselsättning förväntas öka mer än männens, givet dagens könsfördelning i sektorn.

Jämställdhetspolitiken inom utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet har under 2007–2010 tillförts 1,6 miljarder kronor, vilket innebär ett tiofaldigande av resurserna jämfört med tidigare. Resurserna har fördelats till insatser som syftar till att uppnå målen i jämställdhetspolitiken. Den största delen har satsats på att minska mäns våld mot kvinnor. Under perioden 2011–2014 avser regeringen att fullfölja den ambitiösa satsning för att förbättra jämställdheten som inleddes under förra mandatperioden (skr. 2011/12:3). Vid sidan av nya reformer och satsningar är en central utgångspunkt att följa upp och säkra hållbarheten i redan genomförda åtgärder.

1 Den ekonomiska jämställdhetspolitikens inriktning och effekter

1.1 Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Regeringen har fastställt fyra delmål för jämställdhetspolitiken. Denna bilaga behandlar främst målet om ekonomisk jämställdhet, men berör även målet om jämn fördelning av det obetalda arbetet eftersom de är nära relaterade. De fyra delmålen för regeringens jämställdhetspolitik är:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Delmålet inbegriper samma möjligheter och förutsättningar för kvinnor och män i fråga om tillgång på arbete och samma möjligheter och villkor i fråga om såväl anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor som utvecklingsmöjligheter i arbetet, bl.a. ur ett

livscykelperspektiv - det avlönade arbetet ska också innebära ekonomisk trygghet och självständighet under pensionsåren. Delmålet omfattar också utbildningen, där de könsbundna studievalen ger effekt för högskoleutbildning och yrkesval.

- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Möjligheten att förena avlönat arbete med att ha en familj och att vårda relationer med närstående ska vara central i jämställdhetspolitiken.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå dessa mål är jämställdhetsintegrering, kompletterat med särskilda åtgärder för att stimulera, utveckla och skynda på förändringsarbetet. Jämställdhet skapas i den normala beslutsprocessen och ett jämställdhetsperspektiv måste vara en integrerad del i det dagliga arbetet på alla nivåer och i alla stadier hos de aktörer som normalt är involverade i det politiska beslutsfattandet. Det är i budgetarbetet som jämställdhetsmålen kan omsättas i konkret ekonomisk politik.

Målen för jämställdhetspolitiken kan inte uppnås genom åtgärder på enskilda politikområden, utan kräver ofta en bredare ansats där insatser på flera områden samverkar. Men jämställdhet är inte bara ett ansvar för den politiska sfären, utan för alla i samhället, inte minst arbetsmarknadens parter och arbetslivet i stort. Hur en familj väljer att fördela ansvar för olika uppgifter inom sig går utanför politikens gränser. Däremot är det politikens uppgift att skapa förutsättningar för att kvinnor och män ska kunna leva jämställt, och för att kvinnor och män, liksom flickor och pojkar, ska slippa sådana begränsningar av sina egna val som traditionellt styrts av könstillhörighet. För att uppnå bestående resultat är det nödvändigt med ett systematiskt och kontinuerligt jämställdhetsarbete. För att detta ska realiseras krävs politiskt engagemang och ett aktivt ledarskap, bl.a. genom jämställdhetsanalyser, statistik och uppföljning. Denna bilaga ska ses som en del av detta arbete.

1.2 Den ambitiösa satsningen på jämställdhetspolitiken fortsätter

Ekonomisk jämställdhet främjas av regeringens insatser som syftar till att minska utanförskapet och öka sysselsättningen. Det är viktigt att den ekonomiska politiken har ett jämställdhetsperspektiv. Arbete måste löna sig för såväl kvinnor som män. Jobbskatteavdraget gör det mer lönsamt att arbeta för såväl anställda som egenföretagare. Kvinnor har lägre inkomster och arbetar ofta deltid. Jobbskatteavdraget kan därför få större relativ betydelse för kvinnor än för män och bidra till ökade ekonomiska drivkrafter att gå från deltids- till heltidsarbete. Vidare bidrar jobbskatteavdraget till att göra det mer lönsamt för föräldrar att fördela föräldraledigheten mer jämställt.

Arbete och ansvar för hem och familj måste gå att förena. Skattereduktionen för utgifter för hushållsarbete, det s.k. RUT-avdraget, underlättar för kvinnor och män att förena arbetsliv och familjeliv, vilket gynnar kvinnors arbetskraftsdeltagande. Regeringen har även infört en jämställdhetsbonus för att förbättra förutsättningarna för ett jämställt föräldraskap och jämställt deltagande i arbetslivet.

Jämställdhetspolitiken inom utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet har under 2007–2010 tillförts 1,6 miljarder kronor, vilket innebär ett tiofaldigande av resurserna. Resurserna har fördelats till insatser som syftar till att uppnå målen i jämställdhetspolitiken. Vidare har regeringen valt att främja arbetet med jämställdhetsintegrering inom såväl statlig som regional- och kommunal verksamhet och att stimulera forskning och kunskapsutveckling inom jämställdhetsområdet. Arbetet mot alla former av mäns våld mot kvinnor, inbegripet prostitution och handel med människor för sexuella ändamål, har prioriterats och den största delen av anslaget inom den särskilda jämställdhetssatsningen har satsats på detta område.¹

Även för perioden 2011–2014 avser regeringen att fullfölja den ambitiösa satsning för att förbättra jämställdheten som inleddes

¹ Se vidare Redovisning av den särskilda jämställdhetssatsningen (skr. 2009/10:234).

under förra mandatperioden.² Vid sidan av nya reformer och satsningar är en central utgångspunkt att följa upp och säkra hållbarheten i redan genomförda åtgärder.

I juni 2009 lämnade regeringen skrivelsen En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet (skr. 2008/09:198) till riksdagen. Insatser för jämställdhet inom arbetsmarknadsområdet och näringslivsområdet bör enligt regeringen ha följande inriktningar:

- motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet,
- främja jämställda villkor för entreprenörskap,
- jämställt deltagande i arbetslivet, samt
- jämställda arbetslivsvillkor.

Vid sidan av nya reformer och satsningar är en central utgångspunkt att följa upp och säkra hållbarheten i redan genomförda åtgärder, så att vunna erfarenheter införlivas i ordinarie verksamhet. Jämställdhetsintegrering är även i fortsättningen regeringens strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen, tillsammans med särskilda åtgärder för att stimulera, utveckla och skynda på utvecklingen.

I syfte att förbättra uppföljningen av de jämställdhetspolitiska målen har regeringen givit Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att utveckla jämställdhetsstatistiken och indikatorer kopplade till de olika målen. Regeringen har vidare givit Konjunkturinstitutet i uppdrag att ta fram förslag till hur man kan utveckla denna bilaga i en mer analytisk riktning.

1.3 Jämställdhet är bra för tillväxten

Regeringens mål om ökad jämställdhet och hög tillväxt går hand i hand. Jämställdhet bidrar till ekonomisk tillväxt genom att människors kompetens och skaparkraft tillvaratas och främjas. Om kvinnor arbetade i lika hög grad som män och till samma lön skulle ökningen av BNP-nivån bli betydande. Under det svenska EU-ordfö-

randeskapet under hösten 2009 arrangerades därför en konferens för att fördjupa kunskapen om sambandet mellan jämställdhet och tillväxt.

För att få en hög och långsiktig tillväxt är det viktigt att tillgänglig arbetskraft används på bästa sätt. Under de senaste decennierna förklaras en stor del av tillväxten inom OECD-området av ökad kvinnlig sysselsättning. OECD har uppskattat att hälften av tillväxten av arbetsutbudet och en fjärdedel av den ekonomiska tillväxten sedan 1995 förklaras av den minskade skillnaden mellan kvinnors och mäns förvärvsdeltagande.³

Under det svenska ordförandeskapet hösten 2009 poängterades jämställdhetspolitikens stora potential för att bidra till hållbar tillväxt, sysselsättning och social inkludering i EU2020-strategin. På uppdrag av regeringen togs en rapport om sambandet mellan jämställdhet, ekonomisk tillväxt och sysselsättning fram. Givet att kvinnors sysselsättningsgrad är lägre än männens, att andelen kvinnor som arbetar deltid är högre än andelen män samt att kvinnor har i genomsnitt lägre lön än män, finns det en outnyttjad resurs i ekonomin och potential att öka både sysselsättning och produktion. Tillväxtpotentialen har uppskattats till 21 procent i Sverige och 27 procent inom EU som helhet.⁴ Även om beräkningen är starkt stiliserad och är att betrakta som ett tak indikerar den att en mer jämställd arbetsmarknad medför positiva effekter på tillväxten.

Om lönegapet minskade skulle arbetsutbudet öka
De ojämställda lönerna bidrar till att upprätthålla arbetsfördelningen i hushållen, men också arbetsfördelningen på marknaden.⁵ Genom att kvinnor får sämre utbyte av lönearbete än män påverkas deras arbetsutbud negativt. Detta kan vara en av orsakerna till att kvinnor har såväl lägre arbetskraftsdeltagande som en högre andel deltidsarbetande än män.

Olika faktorer styr arbetsfördelningen i hemmen. Normer och traditioner påverkar, men även ekonomiska drivkrafter. För hushållen medför kvinnors sämre utbyte av lönearbete att en traditionell arbetsfördelning, där männen ar-

³ OECD (2008) Gender and sustainable development. Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women.

⁴ Löfström Å., Gender equality, economic growth and employment, 2009.

⁵ SOU 2004:43 s. 14.

² Se vidare Jämställdhetspolitikens inriktning 2011–2014 (skr. 2010/11:3).

betar på marknaden och kvinnorna utför mer av det obetalda arbetet i hemmet, är ekonomiskt lönsam. För samhället som helhet innebär detta att arbetskraften inte används på ett ekonomiskt effektivt sätt. En studie från Australien visar att den negativa effekten av lönegapet på BNP främst förklaras av de negativa incitamenten.⁶

Att hushållen reagerar på ekonomiska drivkrafter är tydligt. Införandet av särbeskattningen i Sverige i början av 1970-talet medförde att kvinnornas arbetsutbud växte snabbt. Man kan också se detta vid jämförelser mellan olika länder, där sysselsättningsgraden generellt sett är lägre i länder där makarna sambeskattas.⁷

Om lönegapet mellan könen minskade skulle kvinnors arbetsutbud öka samtidigt som fördelningen av det obetalda arbetet sannolikt skulle bli mer jämställt. För att beräkna de potentiella vinsterna av en minskning av lönegapet mellan kvinnor och män har en modellsimulering genomförts.⁸ Enligt denna skulle en ökning av alla kvinnors löner med 1 procent medföra att sysselsättningen ökar med 4 100 helårspersoner för kvinnor och minskar med ca 800 helårspersoner för män. Netto innebär detta en sysselsättningsökning med ca 3 300 personer. Räknat i arbetade timmar innebär det en ökning med 0,4 procent för kvinnor och en minskning för män med 0,1 procent.⁹ Orsaken till att männens sysselsättning minskar är att kvinnornas högre arbetsutbud medför en annan arbetsfördelning inom hushållen.

Den största delen av förändringarna förväntas i sammanboende hushåll där fler kvinnor kommer att arbeta fler timmar, men även ensamstående kvinnor skulle arbeta mer. Ökningen beräknas bli störst för dem som arbetar deltid, oftast kvinnor. Hela minskningen av männens arbetsutbud beräknas ske i sammanboende hushåll. I genomsnitt kommer dock ekonomin att förbättras för även sammanboende män, eftersom kvinnornas inkomster ökar mer än

männens minskar. Det är endast inkomsterna för ensamstående män som inte påverkas.

1.4 Drivkrafterna till arbete har förbättrats mest för kvinnor

Marginaleffekter

Regeringens politik är främst inriktad på att stärka arbetslinjen och på att göra det mer lönsamt att arbeta. Om man får behålla mer av en inkomstökning ökar viljan att arbeta. Den s.k. margineffekten visar hur stor andel av en bruttolöneökning som faller bort till följd av ökad skatt, ökade avgifter och minskade bidrag. Den genomsnittliga margineffekten har minskat med 6,2 procentenheter för kvinnor och med 4,5 procentenheter för män sedan regeringen tillträdde.¹⁰

Marginaleffekterna är högre för män än för kvinnor, se tabell 1.1. Detta beror på att kvinnor i genomsnitt har lägre inkomster än män och därmed i genomsnitt lägre margineffekter. För dem med allra lägst inkomst är dock margineffekten högre till följd av inkomstprövade bidrag.

Tabell 1.1 Margineffekt för olika hushållstyper 2012

Personer 20–64 år. Procent och procentenheter.

	Margineffekt		Utveckling 2006–2012	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ensamstående med barn 0–19 år	38,7	39,0	-10,0	-8,1
Ensamstående 20–44 år utan barn	25,8	30,0	-7,2	-4,9
Ensamstående 45–64 år utan barn	33,4	35,7	-6,5	-5,4
Sammanboende med barn 0–19 år	31,9	40,0	-5,5	-4,2
Sammanboende 20–44 år utan barn	28,2	32,9	-6,0	-5,7
Sammanboende 45–64 år utan barn	32,2	39,8	-5,6	-4,1
Totalt	31,3	36,5	-6,2	-4,5

Anm: Inklusive åtgärder som föreslås i denna proposition.
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

⁶ Cassels et al, The impact of a sustained gender wage gap on the Australian economy NATSEM 2009.

⁷ Löfström, Å., Gender equality, economic growth and employment, 2009.

⁸ Beräkningarna har genomförts med FASIT-modellens arbetsutbudsmodul.

⁹ Cassels et al, The impact of a sustained gender wage gap on the Australian economy NATSEM 2009, har beräknat att en minskning av lönegapet med en procentenhet skulle medföra en ökning av BNP med 0,5 procent i Australien.

¹⁰ Redovisningen avser effekterna av den samlade politiken under perioden 2006–2012 och inkluderar redan fattade beslut och förslagen i denna proposition. Hänsyn har enbart tagits till de förslag som berör individers och hushålls disponibla inkomst och som är möjliga att beräkna med den använda metodiken.

Marginaleffekterna har minskat för såväl kvinnor som män. Minskningen har varit något större för kvinnor till följd av deras lägre inkomst. Orsaken till detta är i första hand jobbskatteavdraget som främst riktar sig mot låg- och medelinkomsttagare. Jämfört med 2006 har alltså drivkrafterna till en mer jämställd arbetsfördelning förbättrats.

Trots att kvinnor i genomsnitt har lägre marginaleffekter än män är det inte givet att de tjänar mer på att öka sitt arbetsutbud räknat i kronor eftersom de har lägre lön. När hushållen överväger om de ska arbeta mer eller mindre ser de sannolikt till hur mycket mer eller mindre pengar de kommer att få i plånboken. I ett hushåll med sammanboende är det sannolikt att många tar hänsyn till vem som tjänar mest, eller förlorar minst, på att förändra sin arbetstid.

Tabell 1.2 Utbyte av ökat arbetsutbud för olika hushållstyper 2012

Förändring av arbetsinkomsten vid en ökning av arbetsutbudet med en timme. Personer 20–64 år. Kronor (löpande pris).

	Marginalutbyte		Förändring 2006-2012	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ensamstående med barn 0–19 år	101	124	34	46
Ensamstående 20–44 år utan barn	111	112	37	29
Ensamstående 45–64 år utan barn	118	121	33	30
Sammanboende med barn 0–19 år	117	131	35	35
Sammanboende 20–44 år utan barn	109	116	27	29
Sammanboende 45–64 år utan barn	117	140	30	38
Totalt	115	127	33	34

Anm: Inklusive åtgärder som föreslås i denna proposition.
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

I tabell 1.2 visas hur mycket arbetsinkomsten räknat i kronor förändras vid en ökning av arbetstiden med en timme.¹¹ Män tjänar i genomsnitt mer på att öka sin arbetstid än kvinnor. Orsaken till detta är att kvinnors lägre marginaleffekter inte väger upp effekten av mäns högre löner. Genom att hushållens inkomster räknat i kronor förändras mer då mannen ändrar

sin arbetstid kostar det alltså hushållen mer att mannen går ner i arbetstid än kvinnan.

Man kan därför konstatera att de ekonomiska drivkrafterna bidrar till att upprätthålla en traditionell arbetsfördelning, där kvinnan arbetar i hemmet och mannen på den öppna arbetsmarknaden.

Ersättningsgrad

Allt för höga ersättningsnivåer i välfärdsystemen medför att arbete lönar sig i för liten utsträckning. Samtidigt är det viktigt att ersättningarna är tillräckligt höga för att utgöra ett väl fungerande skydd mot inkomstbortfall. Regeringens reformer av arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen och skattesystemet syftar till att stärka arbetslinjen och göra det mer lönsamt att arbeta. I samtliga ersättningssystem är den genomsnittliga ersättningsgraden högst för dem med låga inkomster och ersättningsgraden avtar med stigande inkomst. Genom att kvinnor i genomsnitt har lägre lön är ersättningsgraden generellt sett högre för kvinnor, se tabell 1.3.¹²

Tabell 1.3 Ersättningsgrader för kvinnor och män 2011

Procent

	Arbetslöshets- ersättning	Sjukpenning	Sjuk- och aktivitetsersättning
Kvinnor	76	80	75
Män	66	72	67
Totalt	71	76	71

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

De sänkta ersättningsgraderna sedan 2006, främst till följd av införandet av jobbskatteavdraget, har gjort det mer lönsamt att arbeta. För dem som varit arbetslösa länge har även den sänkta kompensationsgraden i arbetslöshetsförsäkringen bidragit till att göra det mer lönsamt att börja arbeta. Samma sak gäller inom sjukförsäkringen där införandet av en bortre gräns innebär att incitamenten att återgå till

¹¹ Arbetsinkomsten per år har räknats om till heltid och därefter dividerats med en antagen årsarbetstid på 2 080 timmar.

¹² Beräkningarna av ersättningsgraden utgår från hela hushållets disponibla inkomst, vilket innebär att ersättningsgraden för en enskild individ påverkas av samtliga hushållsmedlemmars inkomster. Ökade kostnader i form av t.ex. resor och måltider som följer av att arbeta har inte beaktats.

arbete har stärkts.¹³ Sammantaget innebär införandet av jobbskatteavdraget och reformerna i arbetslöshets- och sjukförsäkringen att drivkrafterna till arbete stärkts mer för kvinnor än för män.

1.5 Arbetsutbudseffekterna är större för kvinnor än för män

Förbättrade ekonomiska drivkrafter förväntas i förlängningen medföra ett ökat arbetsutbud, dels genom att fler förvärvsarbetar, dels genom att de som redan är sysselsatta arbetar fler timmar.

Jobbskatteavdraget ökar kvinnors arbetsutbud

Tabell 1.4 visar de beräknade långsiktiga arbetsutbudseffekterna för kvinnor och män av jobbskatteavdraget.¹⁴ Den långsiktiga effekten på arbetsutbudet är större för kvinnor än för män. Önskat antal arbetade timmar beräknas öka med 2,9 procent för kvinnor och 1,8 procent för män, motsvarande 59 000 respektive 47 000 helårsekvivalenter.

Tabell 1.4 Jobbskatteavdragets långsiktiga arbetsutbudseffekter

Procent

	Samtliga	Kvinnor	Män
Önskat antal arbetade timmar			
förändring procent	2,3	2,9	1,8
förändring helårsekvivalenter	106 000	59 000	47 000
Önskat antal arbetade timmar givet arbete			
förändring procent	0,43	0,83	0,12
förändring helårsekvivalenter	20 000	17 000	3 000
Andel av ökningen av önskat antal arbetstimmar som beror på att fler personer vill arbeta (%)	81,4	71,8	93,2

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Resultaten är i linje med de effekter som presenterats i liknande studier i litteraturen, t.ex. att arbetsutbudet för kvinnor och låginkomst-

tagare är känsligare för ekonomiska incitament än arbetsutbudet för män respektive höginkomsttagare.

Den största delen av det ökade arbetsutbudet förväntas uppkomma genom att fler personer söker sig till arbetsmarknaden, 2,1 procent för kvinnor och 1,7 procent för män. Även för dem som redan har arbete är effekterna större för kvinnor (0,8 procent) än för män (0,1 procent). En orsak till detta kan vara att många kvinnor som arbetar deltid vill gå upp i arbetstid.

Även om hushållen vill ändra sitt arbetsutbud är det inte säkert att det är praktiskt möjligt. Kvinnor arbetar ofta i branscher med en hög andel deltidstjänster och det kan därför vara svårt att öka arbetstiden även om man så önskar. Genom att män i högre grad än kvinnor redan arbetar heltid är deras möjligheter att öka sin arbetstid mer begränsade. En arbetsmarknad som förbättrar möjligheterna att gå upp till heltid för dem som vill och kan skulle därför vara en fördel ur jämställdhetssynpunkt.

HUS-avdraget ökar kvinnors arbetsutbud

Möjligheten till skattereduktion för hushållsarbete, s.k. RUT-avdrag, och skattereduktion för arbete med reparation, om- och tillbyggnad, s.k. ROT-avdrag har den gemensamma benämningen HUS-avdrag.¹⁵ HUS-avdraget bedöms öka sysselsättningen på den vita marknaden varaktigt av tre orsaker. För det första leder en skattereduktion till att hushåll som köper mer av dessa tjänster ökar sitt arbetsutbud, vilket på sikt leder till motsvarande högre sysselsättning. Denna efterfrågeeffekt kan vara betydande för framför allt RUT-tjänster, på grund av potentialen för omfördelning av tid från hushållsarbete till marknadsarbete. För det andra bedöms den ökade efterfrågan på HUS-tjänster medföra att många personer med en svag ställning på arbetsmarknaden får arbete. Detta kan leda till en varaktigt högre sysselsättning till följd av minskade strukturella obalanser på arbetsmarknaden. Det tredje skälet till varför HUS-avdraget bedöms öka sysselsättningen är att en del av aktiviteten på den svarta marknaden

¹³ Beräkningarna avser endast ersättningar från de offentliga ersättnings-systemen. Utöver detta tillkommer i många fall även avtalad ersättning. Det innebär att ersättningsgraden i praktiken oftast är högre än vad som anges i denna framställning. Bristande dataunderlag gör dock att det inte finns någon möjlighet att beakta detta i beräkningarna.

¹⁴ Beräkningen avser effekten av att införa jobbskatteavdrag steg 1-4 2011. För en ingående beskrivning av använd metod se Rapport från ekonomiska avdelningen vid Finansdepartementet 2009:1 Arbetsutbudseffekter av reformer på inkomstskatteområdet 2007-2009.

¹⁵ HUS-avdrag medger en skattereduktion med 50 procent av arbetskostnaden för hushållstjänster med högst 50 000 kronor per person och år.

för hushållsnära tjänster kommer att förskjutas till den vita marknaden.¹⁶

Det är framför allt RUT-avdraget som gynnar kvinnors arbetsutbud. Avdraget för hushållsnära tjänster gör det billigare att omfördela tid från hushållsarbete till marknadsarbete och skapar flera arbetstillfällen i en kvinnodominerad bransch. Det är oftast kvinnor som har funnit en anställning till följd av avdraget, inte sällan kvinnor som tidigare varit arbetslösa och som genom avdraget nu får in en fot på arbetsmarknaden. Eftersom större delen av oavlönat hushållsarbete utförs av kvinnor så kan RUT-avdrag för hushållsnära tjänster i form av städhjälp och barnpassning betyda att kvinnor nu i stället väljer att gå upp i arbetstid.¹⁷ Enligt SCB:s tidsanvändningsstudie lade kvinnor i genomsnitt ca 6 timmar mer per vecka på oavlönat hemarbete än män 2010. Skillnaden beror framför allt på en ojämn fördelning av de typer av hushållsarbete som numera omfattas av RUT-avdraget. Sammanlagt lägger kvinnor 27 timmar i veckan på oavlönat arbete och män ca 21 timmar.

Cirka 11 000 personer jobbar i hemservicebranschen och ca 75 procent av dem som anställts i branschen de senaste sex månaderna var tidigare arbetslösa. RUT-avdrag motverkar arbete i svart sektor där många kvinnor tidigare har arbetat utan lagstadgade eller avtalsenliga arbetsvillkor. Kvinnors trygghet i denna sektor ökar därför när svarta jobb blir vita. På sikt beräknas RUT-avdraget medföra att sysselsättningen ökar med ca 17 000 personer. Huvuddelen, ca 80 procent av sysselsättningsökningen, beror på att efterfrågan på RUT-tjänster ökar. Resterande del beror på omallokering av tid från hushållsarbete till marknadsarbete och på minskat svartjobb.¹⁸

År 2008 använde ca 92 000 personer RUT-avdraget. Under perioden 1 juli 2009-3 mars 2010 har ca 156 500 använt avdraget, vilket uppräknat till helårsbasis skulle innebära en ökning med över 150 procent jämfört med

2008.¹⁹ SCB:s siffror från 2009 visar att 59,4 procent av dem som utnyttjade möjligheten till skattereduktion för hushållstjänster var kvinnor. Det är en ökning med 2 procentenheter jämfört med året innan.

Tabell 1.5 Andel kvinnor och män som gör skatteavdrag för RUT-tjänster

Procent			
	2007	2008	2009
Kvinnor	56,7	57,3	59,4
Män	43,3	42,7	40,6

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Sänkt restaurang- och cateringmoms gynnar kvinnors sysselsättning

Sänkningen av mervärdesskattesatsen på restaurang- och cateringtjänster har, precis som HUS-avdraget, potential att ersätta hushållsarbete med marknadsarbete och svart arbete med vitt. Utifrån de förutsättningar som råder inom branschen förväntas en sänkning av mervärdesskattesatsen på restaurang- och cateringtjänster öka antalet arbetade timmar motsvarande knappt 6 000 helårsarbetskrafter.²⁰ Givet dagens könsfördelning inom sektorn, där mer än hälften av de anställda är kvinnor, förväntas sänkningen av mervärdesskattesatsen särskilt gynna sysselsättningen för kvinnor.²¹ Den varaktiga sysselsättningen förväntas öka, dels genom att fler personer anställs, dels genom att de som redan arbetar i branschen ökar sin arbetstid.²² Enligt SCB arbetade ca 41 procent av anställda inom hotell- och restaurangbranschen deltid 2010 och majoriteten av de deltidsanställda var kvinnor.

Reformen förväntas även bidra till att hushållen ersätter en del av det obeskattade hemarbetet med tjänster köpta på marknaden. När hemarbetet minskar ökar individerna sitt arbetsutbud.²³ Enligt SCB:s tidsanvändningsstudie lade kvinnor över 6 timmar och män ca 4 timmar per vecka på att laga mat och diska 2010. Potentialen för en omfördelning av tid från

¹⁶ Hur ska utvecklingen av arbetsmarknadens funktionssätt bedömas? Rapport från ekonomiska avdelningen 2011:1.

¹⁷ Öberg A., Samhällsekonomiska effekter av skattelättnader för hushållsnära tjänster, Konjunkturinstitutet 2005.

¹⁸ Hur ska utvecklingen av arbetsmarknadens funktionssätt bedömas? Rapport från ekonomiska avdelningen 2011:1.

¹⁹ Hur ska utvecklingen av arbetsmarknadens funktionssätt bedömas? Rapport från ekonomiska avdelningen 2011:1.

²⁰ SOU 2010:24 s. 9.

²¹ Avser könsfördelningen inom hotell- och restaurangbranschen som redovisas av SCB.

²² SOU 2010:24 s. 66-70.

²³ SOU 2010:24 s. 66-70.

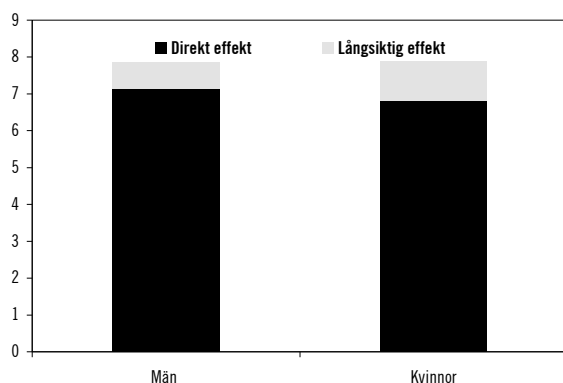
hemarbete till marknadsarbete kan därmed anses vara stor.

1.6 På sikt ger reformerna samma inkomstökning för kvinnor och män

Det ökade arbetsutbudet till följd av genomförda reformer sedan 2006 beräknas öka den individuella disponibla inkomsten ungefär lika mycket för kvinnor och män. Genom att män i genomsnitt har högre löneinkomster än kvinnor, och i större utsträckning arbetar heltid, blir de direkta effekterna något större för män än för kvinnor. Under 2006–2011 beräknas den direkta effekten av regeringens politik bli en ökning av individuell disponibel inkomst med 7,1 procent för män och 6,8 procent för kvinnor.

Diagram 1.1 Effekter av regeringens politik på individuell disponibel inkomst för kvinnor och män 2006–2011

Personer 20 år och äldre. Procent.



Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Skillnaden jämnas ut i ett längre perspektiv då regeringens politik på sikt kan förväntas öka arbetskraftsutbudet, och därmed arbetsinkomsterna, mer för kvinnor än för män. Sammantaget innebär detta att regeringens politik under 2006–2011 på sikt förväntas leda att inkomstökningen blir 7,9 procent för såväl kvinnor som män.²⁴

Förslagen i denna proposition beräknas ge små direkta effekter på de genomsnittliga inkomsterna. Kvinnors disponibla inkomst beräknas öka med 0,14 procent och mäns med

0,02 procent.²⁵ För dem som är direkt berörda av reformerna är effekterna större, och individuell disponibel inkomst förväntas initialt öka med 0,46 procent för kvinnor och med 0,06 procent för män.

Utöver dessa reformer kommer den sänkta mervärdesskatten på restaurang- och cateringtjänster att indirekt påverka hushållens inkomster positivt. Dels genom att sysselsättningen ökar, i synnerhet för kvinnor, dels genom att priserna på dessa tjänster sjunker.

2 Jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av en könsmissig segregering. Kvinnor arbetar oftare i yrken med låga löner och i den offentliga sektorn där lönerna i genomsnitt är lägre än i den privata. Kvinnor är underrepresenterade i ledande positioner, i synnerhet inom den privata sektorn. Kvinnor förvärvsarbetar i mindre utsträckning och har lägre lön än män. Kvinnor arbetar i högre grad deltid än män, men står för en större del av det obetalda hemarbetet.

Lön och företagarinkomst är den största inkomstkällan för både kvinnor och män. Den är också grunden för ersättning från sjuk- och arbetslöshetsförsäkring samt för framtida pensioner. Löneskillnader på arbetsmarknaden återspeglas därför även i dessa system. Vid analys av den ekonomiska jämställdheten är därför utvecklingen på arbetsmarknaden central.²⁶

2.1 Grunden till ett jämställt arbetsliv läggs i skolan

Kvinnor har högre utbildning än män

Kvinnornas utbildningsnivå är i genomsnitt högre än männens. En klart högre andel kvinnor än män har eftergymnasial utbildning.

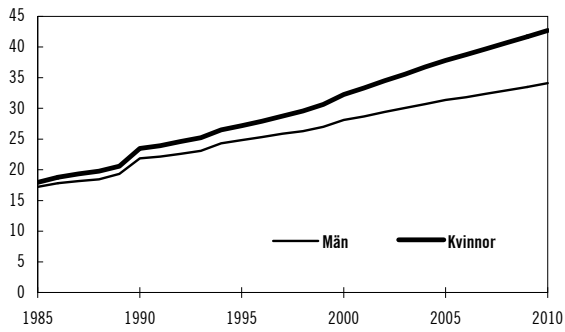
²⁴ Beräkningarna har genomförts med FASIT-modellen. De regeländringar som beaktats vid beräkning av politikens effekter framgår av tabell U.1 i underbilagan.

²⁵ Följande förslag har beaktats: höjt bostadsbidrag för unga och för barnfamiljer, höjt bostadstillägg till pensionärer, höjd beloppsgräns för reseavdrag, höjt schablonavdrag vid uthyrning av privatbostad. Därtill inkluderas 2011 års förslag om höjt barnstillägg i bostadsbidragssystemet som införs 2012.

²⁶ Redogörelsen fokuserar därför på personer i förvärvsaktiv ålder, men uppgifter avseende pensionärer finns bl.a. i avsnitt 3.4.

Diagram 2.1 Andel av befolkningen med eftergymnasial utbildning 1985–2010

Personer 25–64 år, procent.



Anm: Nivåklassificeringen är gjord enligt Svensk utbildningsnomenklatur SUN 2000.
Källa: Statistiska centralbyrån.

Sedan 1990 har andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning trendmässigt ökat snabbare än andelen för män. Av dem som började studera vid högskolan 2009/10 var 58 procent kvinnor och 42 procent män.²⁷

Trenden mot en allt högre utbildningsnivå fortsätter. År 2030 förväntas 51 procent av kvinnorna ha en eftergymnasial utbildning jämfört med 39 procent 2007 och 22 procent 1990. Motsvarande siffror för männen är 36, 31 respektive 20 procent. En viktig faktor för att stärka jämställdheten i arbetslivet är jämställdheten inom högskolan. Regeringen tillsatte därför en delegation för jämställdhet i högskolan (dir. 2009:7) med uppgift att bl.a. studera skillnader i studietakt, avhopp och benägenhet att avlägga examen för kvinnor och män. I december 2010 presenterades delegationens betänkande (SOU 2011:1), av vilket det bl.a. framgår att kvinnor genomgående har högre examensfrekvens och kortare studietider än män.

Stora skillnader mellan kvinnors och mäns utbildningsval

Kvinnor är överrepresenterade inom pedagogik- och lärarutbildning samt utbildningar inom hälso- och sjukvård samt social omsorg. Män är överrepresenterade inom utbildningar med inriktning mot teknik och tillverkning.

Tabell 2.1 Befolkningen fördelad efter utbildningsinriktning och kön 2010

Personer 25–64 år.

Inriktning	Antal	Andel kvinnor	Andel män
Allmän utbildning	1 122 500	49	51
Pedagogik och lärarutbildning	337 000	76	24
Humaniora och konst	196 100	59	41
Samhällsvetenskap, juridik, handel, administration	822 300	61	39
Naturvetenskap, matematik och data	134 900	40	60
Teknik och tillverkning	1 051 800	12	88
Lant- och skogsbruk samt djursjukvård	82 400	33	67
Hälsa- och sjukvård samt social omsorg	628 500	84	16
Tjänster	295 300	52	48
Okänd utbildningsinriktning	192 000	45	55
Totalt	4 862 700	49	51

Anm: Avser alla utbildningsnivåer. Indelningar enligt SUN 2000.
Källa: Statistiska centralbyrån.

Utbildningsvalen i dag är avgörande för den framtida yrkesfördelningen och det finns fortfarande stora skillnader mellan kvinnors och mäns utbildningsval inom gymnasie- och högskolan. Inom gymnasieskolan uppvisar t.ex. endast tre av 17 nationella program en könsfördelning i intervallet 40–60 procent av respektive kön. Kvinnor studerar i högre utsträckning på något av de studieförberedande programmen, medan de yrkesförberedande programmen är kraftigt könsuppdelade efter ett traditionellt mönster.

Inom högskolan har andelen kvinnor bland de examinerade ökat inom de flesta studieinriktningarna. Förutom inom teknikområdet har detta medfört en snedare könsfördelning än för tio år sedan. På de traditionellt kvinnodominerade högskoleutbildningarna har männen endast marginellt, eller inte alls, stärkt sina positioner andelsmässigt. På traditionellt manliga utbildningar ökar däremot andelen kvinnor, även om den fortfarande är låg på de stora ingenjörsutbildningarna. Könsbalansen på vissa långa högskoleutbildningar har dock ändrats under de senaste åren, och allt fler kvinnor utbildar sig nu till traditionellt manligt dominerade yrken, exempelvis veterinär, läkare eller arkitekt. På ett antal utbildningar som historiskt sett dominerats av män, och för trettio år sedan hade en ganska jämn fördelning mellan könen, är kvinnorna nu i majoritet. Någon

²⁷ Högskoleverkets rapport 2011:8 R Årsrapport 2011.

motsvarande utveckling på tidigare kvinno-
dominerade utbildningar har inte ägt rum.²⁸

**Tabell 2.2 Andel kvinnor på vissa högskoleutbildningar
läsåret 1978/79, 1996/97 och 2006/07**

Procent			
Utbildning	1978/79	1996/97	2006/07
Tandläkare	47	55	68
Veterinär	51	86	76
Arkitekt	43	53	60
Jurist kandidat	47	54	60
Läkare	38	49	50

Källor: SOU 2011:1 (s. 53), Högskoleverket 2008:20 och DEJA:s bearbetning.

Sedan 1990 har andelen kvinnor på forskarutbildningen ökat från en tredjedel till närmare hälften (47 procent). Även om könsfördelningen bland samtliga nya doktorander är jämn, är skillnaderna stora mellan olika ämnesområden. Mest ojämn är könsfördelningen inom teknikvetenskap (29 procent kvinnor, 71 procent män) och medicin (59 procent kvinnor, 41 procent män).

Under den senaste tioårsperioden har andelen kvinnor av den forskande och undervisande personalen ökat från 35 procent till 43 procent. Lägst andel kvinnor finns, som tidigare, bland professorerna. En långsam ökning sker dock och 2010 var 21 procent av professorerna kvinnor. Detta är en fördubbling jämfört med 2001, från 460 till 960 helårspersoner.²⁹

Utvecklingen mot att andelen kvinnor ökar på traditionellt mansdominerade utbildningar på eftergymnasial nivå beräknas fortsätta de kommande decennierna. Däremot förväntas inte andelen män öka inom de traditionella kvinnoutbildningarna. När det gäller de tekniskt industriella utbildningarna på gymnasienivå förväntas den manliga dominansen bestå.³⁰

Flickor och kvinnor har högre betyg

Fler kvinnor än män går vidare till högskolan från gymnasiet. Detta förklaras delvis av att kvinnor i genomsnitt har högre betyg än män, men sannolikt också av att flera av de mansdominerade programmen leder till ett yrke som inte kräver någon högskoleutbildning.

Flickor har under lång tid haft 10 procent högre betyg än pojkar.³¹ Beräkningar för ett urval av ämnen visar att skillnaderna var ungefär desamma redan på 1960-talet. Flickor har 10 procent högre meritvärdespoäng i grundskolan, och skillnaden i kurspoäng från gymnasieskolan är lika stor. Könsskillnaden i betyg är i det närmaste konstant och oberoende av elevernas socioekonomiska bakgrund.

Skillnaden mellan flickor och pojkar avseende skolprestationer förklaras i forskningen från kultursociologiska, organisatoriska, pedagogiska, psykologiska och biologiska teorier. Exempelvis kan skolprestationen påverkas av skillnaden mellan pojkarnas och flickornas levnadsvanor och värderingar samt faktorer som förenar kollektiven. God läsfärdighet hör ihop med goda skolprestationer och flickor är generellt bättre än pojkar i såväl läsning som skrivning.³²

2.2 En könsuppdelad arbetsmarknad

Efter det könssegregerade utbildningssystemet följer en könsuppdelad arbetsmarknad. Fördelningen av kvinnor och män inom olika sektorer, näringsgrenar, yrken, chefspositioner och företagsformer är ojämn.

Kvinnor och män har olika yrken

Arbetsmarknaderna i Sverige och de övriga nordiska länderna är mer könssegregerade än inom många andra OECD-länder.³³ De flesta yrken domineras i hög grad av antingen kvinnor eller män. Kvinnor arbetar oftast i några få stora yrkesgrupper medan män jobbar i flera och mindre yrken.³⁴ Detta blir tydligt då man ser på de tio största yrkesgrupperna, som tillsammans omfattar 34 procent av alla anställda kvinnor, men endast 11 procent av alla anställda män, se diagram 2.2.

²⁸ SOU 2011:1 s. 53.

²⁹ Högskoleverkets rapport 2011:8 R Årsrapport 2011.

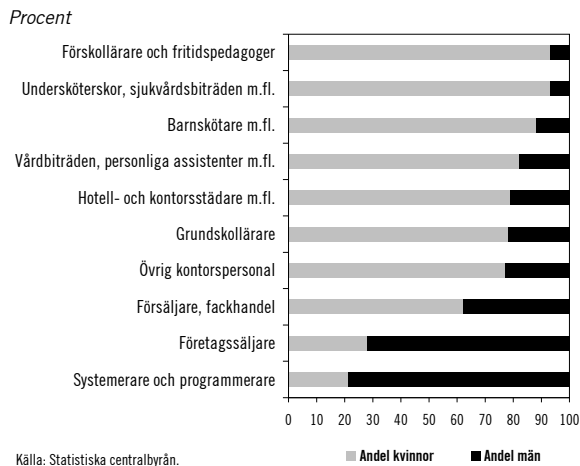
³⁰ SCB Temarapport 2010:1. Utbildning: Könsstruktur per utbildning och yrke 1990–2030.

³¹ SOU 2009:64 s. 14.

³² SOU 2010:97 s. 58-71.

³³ Melkas H., Anker R., Occupational segregation by sex: in Nordic countries i Woman, gender and work ed. Loufi F. L. ILO 2010.

³⁴ Medlingsinstitutet 2010, Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?

Diagram 2.2 Könsfördelning inom de 10 största yrkesgrupperna 2009

Andelen kvinnor och män som arbetar i kvinno- respektive mansdominerade yrkesgrupper har varit relativt stabil sedan 2002. Även i yrkesgrupper där andelen anställda tidigare varit jämnt fördelad mellan könen är förändringarna totalt sett små. I den mån förskjutningar skett handlar det om att kvinnor har gått in i mansdominerade yrken, medan män generellt stannat kvar i de traditionellt manliga yrkena.

En bidragande faktor till den internationellt sett höga förvärvsfrekvensen bland kvinnor kan vara att en betydande del av de tjänster som i Sverige utförs av kvinnor som avlönat marknadsarbete i högre grad utförs av kvinnor som oavlönat arbete i länder utanför Norden. Detta kan också vara en orsak till den internationellt sett starkt könsuppdelade arbetsmarknaden i Sverige, där många kvinnor arbetar med omsorg av barn och äldre inom den offentliga sektorn.³⁵

Fler kvinnor i manliga yrken

För den som väl skaffat sig en utbildning är det kostsamt och tidskrävande att byta yrkesinriktning. Det tar därför lång tid innan förändringar inom utbildningssystemet får fullt genomslag på arbetsmarknaden. En följd av att kvinnor i allt högre grad utbildar sig till traditionellt manligt dominerade yrken på eftergymnasial nivå är att kvinnornas andel i dessa yrken successivt ökar, se exempel i tabell 2.3.

Tabell 2.3 Andel kvinnor per åldersgrupp inom fyra yrkeskategorier

Procent

	Teknik och tillverkning	Naturvetenskap och data	Läro- utbildning	Hälso- och sjukvård
25-34 år	16	40	76	80
35-44 år	12	42	78	84
45-54 år	10	41	77	85
55-64 år	10	34	73	85

Källa: Statistiska centralbyrån.

Inom många yrkesgrupper är männen i majoritet i de äldsta åldersgrupperna och kvinnorna dominerar i de yngre. Särskilt tydligt märks detta inom yrken som kräver eftergymnasial kompetens, t.ex. bland agronomer, arkitekter, ekonomer, jurister, naturvetare och teologer.

Privat sektor domineras av män – offentlig sektor av kvinnor

År 2010 arbetade 52 procent av kvinnorna i privat och 48 procent i offentlig sektor, medan 81 procent av männen arbetade i privat och 19 procent i offentlig sektor. I kommun- och landstingssektorn utgjorde kvinnor en stor majoritet med 78 procent av de anställda. Den statliga sektorn var i stort sett könsmissigt neutral, medan den privata sektorn hade en övervikt av män, 61 procent.³⁶

Män har högre befattningar än kvinnor

Förutom att kvinnor och män arbetar i olika sektorer finns män i större utsträckning än kvinnor på högre befattningar eller chefsposter. Detta återspeglas även i lönestatistiken.

Tabell 2.4 Chefer efter sektor och kön 2009

Procent

Sektor	Sysselsatta		Chefer	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Privat sektor	38	62	25	75
Offentlig sektor	75	25	65	35
Stat	51	49	41	59
Kommuner	80	20	67	33
Landsting	80	20	73	27
Totalt	49	51	32	68

Källa: Statistiska centralbyrån.

³⁵ Melkas H., Anker R., Occupational segregation by sex in Nordic countries, i Woman, gender and work ed. Loufi F. L. ILO 2010.

³⁶ Enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU). Avser anställda 16–64 år.

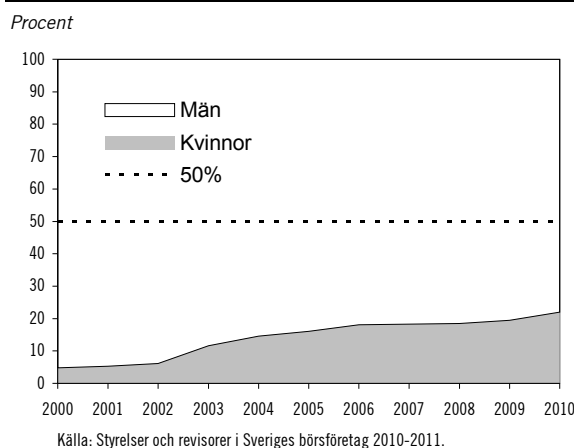
Kvinnliga och manliga chefer har olika chefsfunktioner och arbetar inom olika slags organisationer. Bland kvinnor är det vanligast att arbeta som ekonomi- eller administrativ chef medan män oftast arbetar som försäljnings- eller marknadschefer. Kvinnor är oftast chefer inom offentlig verksamhet, exempelvis vård och omsorg, utbildning och offentlig förvaltning medan män oftare är chefer inom exempelvis byggverksamhet eller tillverkning.³⁷

Totalt var 68 procent av alla chefer män och 32 procent kvinnor 2009. I privat sektor var endast var fjärde chef kvinna. I förhållande till andelen sysselsatta inom respektive sektor är män överrepresenterade som chefer i samtliga sektorer, se tabell 2.4. Till exempel är 80 procent av de kommun- och landstingsanställda kvinnor, men endast 69 procent av cheferna.

Stor ojämställdhet i börsföretagens ledningar

Störst är ojämställdheten på de allra högsta chefsposterna. Bland de 262 börsföretagens verkställande direktörer 2010 var endast 7 kvinnor. Detta motsvarar 2,7 procent av det totala antalet, vilket är en nedgång från 3,0 procent 2009. I börsföretagens styrelser fortsätter däremot andelen kvinnor att öka och 2010 var andelen 22 procent.³⁸

Diagram 2.3 Andel kvinnor i börsföretagens styrelser 2000-2010



Situationen är bättre inom de statligt ägda bolagen. Nästan hälften, 49 procent, av styrelseledamöterna är kvinnor i de företag som

är helägda av staten. Regeringens mål är att det i varje styrelse ska vara minst 40 procent av varje kön. Bland företagen med statligt ägande är 37 procent av ordförandena kvinnor, vilket är en ökning från 2009 då andelen var 34 procent. I de börsnoterade företagen är endast 3 procent av styrelseordförandena kvinnor.³⁹

Företagare är oftast män

Av dem som var sysselsatta i Sverige 2010 var 14 procent av männen företagare, att jämföra med 6 procent för kvinnorna.⁴⁰ Det innebär att en majoritet av företagarna är män (72 procent), och endast något över en fjärdedel är kvinnor (28 procent). Branschmässigt är kvinnors och mäns företagande könsuppdelat på samma sätt som arbetsmarknaden i övrigt. Av dem som startade företag 2009 var en tredjedel kvinnor och två tredjedelar män.⁴¹

Det finns flera möjliga förklaringar till varför det är färre kvinnor än män som startar och driver företag. En är att kvinnors löner och förmögenheter är lägre, vilket gör att de har svårare än män att finansiera start, drift och tillväxt av företag. En annan att den traditionella fördelningen av hushållsarbete gör att kvinnor har mindre tid att utveckla sina företagsidéer.⁴²

Tabell 2.5 Anställda och företagare 2009

16-64 år. Tusental och procent.

Sektor	Antal		Könsfördelning	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Anställda	1980	1980	50	50
Företagare	120	310	28	72
Totalt	2100	2290	48	52

Anm: Företagare inklusive medhjälpande hushållsmedlemmar.
Källa: Statistiska centralbyrån, AKU.

Kvinnor och män har olika motiv till varför de vill starta eget. För kvinnor är möjligheten att förverkliga sina idéer det viktigaste. Nästan lika viktigt är möjligheten att få arbeta självständigt. För män är möjligheten att arbeta självständigt det vanligaste motivet och det näst vanligaste är att förverkliga sina idéer. Ungefär lika många män som kvinnor uppger att motivet till att

³⁷ Enligt SCB, Valfärd, 2010:2.

³⁸ Fristedt F., Larsson Å., Sundqvist S-I, Styrelser och revisorer i Sveriges börsföretag 2010-2011.

³⁹ Enligt SIS Ägarservice.

⁴⁰ Enligt SCB, AKU. Avser 16-64 år.

⁴¹ Enligt Tillväxtverkets hemsida, www.tillvaxtverket.se

⁴² Tillväxtverket, Varför ska man främja kvinnors företagande?, 2011.

starta eget är arbetslöshet eller risk för arbetslöshet.⁴³

Arbete inom privat sektor eller på en marknad som domineras av små företag ökar benägenheten att bli egenföretagare.⁴⁴ En orsak till att kvinnor inte blir företagare lika ofta som män kan därför vara att kvinnor ofta arbetar inom yrken eller sektorer där det är svårt för enskilda företagare eller mindre företag att etablera sig. En faktor som kan påverka det kvinnliga företagandet positivt är därför att det blivit allt vanligare med privata aktörer inom offentligt finansierad verksamhet.

Tillväxtverket har arbetat med programmet Främja kvinnors företagande. Totalt avsatte regeringen 100 miljoner kronor per år 2007–2010. Tillväxtverket fick i mars 2011 uppdrag av regeringen att samordna och genomföra ett fyraårigt program omfattande 65 miljoner kronor per år för att främja kvinnors företagande (dnr N2011/1250). Programmet ska bidra till att fler företag som drivs av kvinnor växer och att nyföretagande bland kvinnor ökar.

2.3 Kvinnor förvärvsarbetar mindre än män

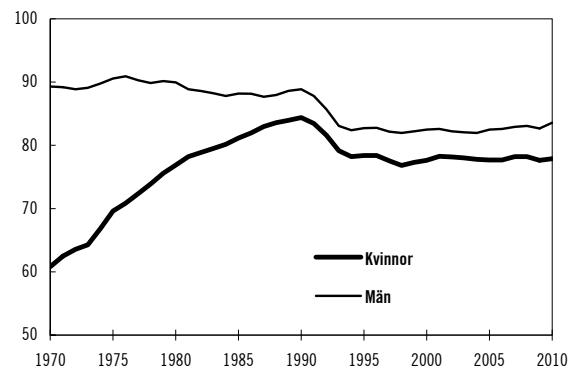
Kvinnor har lägre arbetskräftsdeltagande

Andelen kvinnor i arbetskraften i Sverige är bland de högsta i världen. Trots detta är andelen lägre än för män.⁴⁵ År 2010 ingick knappt 2,3 miljoner kvinnor och drygt 2,5 miljoner män i arbetskraften. Det motsvarar 77,9 procent av kvinnorna och 83,6 procent av männen i åldern 16–64 år.⁴⁶

Kvinnornas arbetskraftstal ökade under 1970- och 1980-talen, samtidigt som det i stort sett var oförändrat för män. I början av 1990-talet upphörde ökningen av kvinnornas arbetskräftsdeltagande, och har sedan dess legat runt 5 procentenheter lägre än männen.

Diagram 2.4 Arbetskräftsdeltagande 1970–2010

Andel av befolkningen 16–64 år, procent.



Källa: Statistiska centralbyrån, AKU.

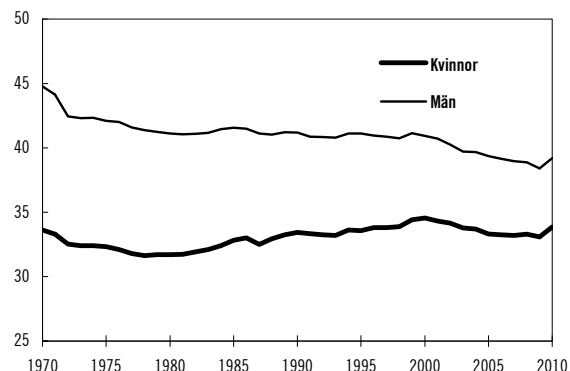
Kvinnor förvärvsarbetar färre timmar

För män minskade den genomsnittliga arbetstiden från ca 44 timmar till ca 41 timmar per vecka mellan 1970 och 1980 och förblev sedan ungefär oförändrad fram till millennieskiftet. Därefter minskade den till drygt 39,4 timmar 2010. Även för kvinnor minskade medelarbetstiden något under 1970-talet, från ca 32 till 31 timmar. Därefter ökade den till 34 timmar vid millennieskiftet, och har sedan legat stabilt kring denna nivå. Skillnaderna i arbetstid mellan könen har således minskat successivt, och kvinnor ökade sin arbetstid i förhållande till män från ca 75 till 86,4 procent mellan 1970 och 2009.

Den ekonomiska nedgången 2008 medförde en minskning av medelarbetstiden för både kvinnor och män, se diagram 2.5. Den därefter följande återhämtningen har påverkat medelarbetstiden positivt.

Diagram 2.5 Medelarbetstid 1970–2010

Genomsnittligt antal timmar per vecka för personer i arbete 16–64 år.



Källa: Statistiska centralbyrån, AKU.

I samband med en konjunkturedgång är det vanligt att företag väntar med att anpassa antalet anställda till den lägre produktionen. I stället minskas antalet arbetade timmar, vilket leder till

⁴³ Enligt Tillväxtverkets hemsida, www.tillvaxtverket.se

⁴⁴ Eklund S., Vejsiu A. Drivkrafter att starta företag: ett genusperspektiv, Ekonomisk debatt 2009:3.

⁴⁵ Internationella uppgifter publiceras bl.a. i OECD Employment Outlook 2008.

⁴⁶ Om inte annat anges bygger avsnittet på AKU:n. Samtliga uppgifter avser personer 16–64 år.

lägre medelarbetstid. Denna fördröjning av anpassningen av antalet anställda är även vanlig vid en konjunkturuppgång, där en sysselsättningsökning brukar föregås av en ökning av medelarbetstiden. Att kvinnors medelarbetstid har påverkats i mindre utsträckning beror bl.a. på att kvinnornas sysselsättning påverkades i mindre grad än männens av krisen, eftersom kvinnor oftare arbetar i offentlig sektor som inte drabbades lika hårt.

Främst kvinnor arbetar deltid

Jämfört med män arbetar kvinnor deltid, frivilligt eller ofrivilligt, i betydligt större omfattning. Av de sysselsatta arbetade 34 procent av kvinnorna och 11 procent av männen deltid 2010.⁴⁷

Motiven till att kvinnor och män arbetar deltid skiljer sig åt. Den vanligaste orsaken för kvinnor att arbeta deltid är att de tar hand om barn. År 2010 arbetade 22 procent av kvinnorna deltid för att kunna ta hand om barn och andra familjemedlemmar. För män är den vanligaste orsaken att de inte kan hitta något heltidsjobb. Bland de pappor som jobbar deltid är det endast en femtedel som gör det för att ta hand om barn.⁴⁸

Tabell 2.6 Främsta anledning till deltidsarbete 2010

Procent

	Kvinnor	Män
Tar hand om barn och övriga familjemedlemmar	22	7
Övriga familjerelaterade förpliktelser	16	13
Studier	10	18
Nedsatt arbetsförmåga	10	14
Heltidsjobb saknas	27	29
Övrigt	15	19

Källa: Eurostat.

Frivilligt deltidsarbete kan bli en inkörsport till ofrivillig deltidsarbetslöshet. Under vissa faser av livet väljer många att arbeta deltid, i synnerhet kvinnor med små barn. Detta medför att kvinnor ofta söker sig till branscher och yrken där det är vanligt och accepterat med deltidsanställningar, t.ex. inom detaljhandeln eller vård- och omsorgssektorn.

Samtidigt är fler kvinnor än män deltidsarbetslösa och vill öka sin arbetstid. Således uppgav 6,2 procent av de sysselsatta kvinnorna och 4,1 procent av männen att de hade velat arbeta mer än de gjorde i juli 2011.⁴⁹ En förklaring till detta kan vara att de kvinno-dominerade branscherna anpassats till deltidsarbete och att det därför finns få lediga heltidstjänster att söka.

Kvinnor lägger allt mindre tid på hushållsarbete

Den ojämställda fördelningen av hushållsarbete är ett av skälen till kvinnors lägre arbetskraftsdeltagande och lägre medelarbetstid. De som arbetar oavlönat räknas inte till arbetskraften och har därför ingen inkomst eller pensionsrätt, men bidrar till såväl hushållens som samhällets välfärd i stort.

De som förvärvsarbetar mycket har mindre tid till arbete i hushållet. Den ojämna fördelningen av det avlönade marknadsarbetet är därför en spegelbild av det oavlönade hushållsarbetet. Utslaget på alla i åldersgruppen 20–64 år och över veckans alla dagar lägger kvinnor ca 4 timmar per dygn på förvärvsarbete, att jämföra med ca 5 timmar för män enligt tidsanvändningsundersökningen 2010/11.⁵⁰ Kvinnor lägger nära 4 timmar per dygn på oavlönat hemarbete att jämföra med 3 timmar per dygn för män, se tabell 2.7. Sammantaget innebär detta att kvinnors och män arbetar ungefär lika mycket, något över 8 timmar per dygn, när avlönat och oavlönat arbete räknas samman.

⁴⁹ Avser senast tillgängliga uppgifter för andelen av de sysselsatta 15–74 år som arbetar mindre än de skulle vilja och som kunnat arbeta mer referensveckan.

⁵⁰ Tidsanvändningsundersökningar har genomförts 1990/91, 2000/01 och 2010/11. Undersökningen bygger på tidsdagböcker där ca 3 300 personer i åldern 15–84 år beskrivit sina aktiviteter under vardag och helg. Uppgifterna här avser personer 20–64 år räknat i genomsnitt över veckans alla dagar.

⁴⁷ Med deltid avses en överenskommen arbetstid mindre än 35 timmar per vecka.

⁴⁸ Fredriksson K., Pappor jobbar mest av alla, SCB Välfärd 2010:2

Tabell 2.7 Genomsnittlig tid för hemarbete 2010/2011 samt förändring jämfört med 2000/2001 och 1990/1991

Befolkningen 20–64 år. Timmar och minuter per dygn alla veckans dagar. Ändring i minuter per dygn jämfört med 2010/2011

	Kvinnor			Män		
	2010/ 2011	Ändring sedan 2000	Ändring sedan 1990	2010/ 2011	Ändring sedan 2000	Ändring sedan 1990
Förvärvsarbete, mm	3:47	25	20	4:35	-12	-38
Arbetsresor	0:25	5	7	0:30	0	1
Förvärvsarbete inkl resor	4:12	30	27	5:05	-13	-36
Hushållsarbete	1:46	-14	-46	1:02	4	5
Underhålls- arbete	0:20	-2	-4	0:37	1	-7
Omsorg om egna barn	0:34	-1	-11	0:21	4	3
Omsorg om andra	0:07	0	-2	0:08	0	-2
Inköp av varor och tjänster	0:27	-2	-2	0:21	0	0
Annat hemarbete	0:08	0	3	0:07	0	2
Resor i samband m hemarbete	0:27	-2	0	0:27	1	2
Hemarbete, totalt	3:50	-23	-63	3:02	10	3
Förvärvs- och hemarbete	8:03	6	-37	8:07	-3	-33

Anm.: För att få jämförbarhet med tidigare undersökningar är förändringstalen beräknade på ett delurval avseende september till maj.

Källa: Statistiska centralbyrån, Tidsanvändningsundersökningen 2010/11.

Under de senaste 20 åren har den totala arbetstiden minskat för såväl kvinnor som män – för kvinnor främst till följd av mindre tid för oavlönat hemarbete och för männen på grund av färre timmar med förvärvsarbete. Sedan 1990 har kvinnor kontinuerligt ökat sin arbetstid och minskat tiden för hemarbete. Kvinnor förvärvsarbetar ca 30 minuter mer per dygn, samtidigt som män förvärvsarbetar ca 40 minuter mindre, vilket sammantaget medför att skillnaden i förvärvsarbets-tid minskat från 2 till ca 1 timme per dygn.

Under 1990–2011 har kvinnor minskat tiden för hemarbete med ca en timme per dag, medan den tid män lägger på hemarbete är ungefär oförändrad. Skillnaden mellan hemarbete utfört av män respektive kvinnor har således minskat, dvs. förändringen går åt rätt håll ur ett jämställdhetsperspektiv. Kvinnor avsätter dock fortfarande nästan en timme mer per dag på hushållsarbete och omsorg om barn jämfört med män.

I ett längre perspektiv har kvinnors ökade arbetskraftdeltagande gått hand i hand med att hushållsarbetet har effektiviserats. Från mitten av 1940-talet ökade kvinnors löner i jämförelse med männens, vilket skapade incitament för dem att träda ut på arbetsmarknaden. Moderniseringen av de svenska hemmen verkade i samma riktning, eftersom den innebar att en given mängd hushållstjänster kunde produceras med en minskad arbetsinsats. Genom den offentliga barnomsorgens utbyggnad, införandet av särbeskattning och den nya familjepolitiken under 1970-talet blev det möjligt och lönsamt för fler kvinnor att yrkesarbete.⁵¹ Det finns inga skäl att tro att tidsbesparingarna i hushållsarbete kommer att upphöra i framtiden. Till exempel gör införandet av RUT-avdraget och den sänkta mervärdesskatten på restaurang- och catering-tjänster det ekonomiskt rimligt för betydligt fler hushåll att köpa denna typ av tjänster i stället för att göra jobbet själva.

2.4 Utanförskapet större för kvinnor

Trots att Sverige har en arbetsmarknad där förutsättningarna för både kvinnors och mäns deltagande är relativt goda står många utanför arbetsmarknaden. Det gäller t.ex. sjukskrivna, arbetslösa och personer med sjuk- eller aktivitetsersättning. Många arbetar inte heller i den utsträckning de skulle önska. Räknat i helårsekvivalenter fick 15,6 procent av den arbetsföra befolkningen sin försörjning från sociala ersättningar 2010, vilket är drygt 4 procentenheter lägre än 2000.⁵²

⁵¹ Svensson L. Hemmens modernisering och svenska hushålls tidsanvändning 1920-90, IFAU 2008:19.

⁵² Med helårsekvivalenter avses det antal individer 20–64 år som skulle kunna försörjas under ett helt år med full ersättning. Exempelvis blir två personer, som varit heltidsarbetslösa ett halvår var, tillsammans en helårsekvivalent.

Tabell 2.8 Antal helårsekvivalenter i åldrarna 20–64 år som försörjs med sociala ersättningar och bidrag 2010

Antal helårsekvivalenter och fördelning, procent.

	Antal helårsekvivalenter	Andel kvinnor	Andel män
Sjukpenning	90 600	60	40
Sjuk-och aktivitetsersättning	378 600	58	42
Arbetslöshet	117 200	45	55
Arbetsmarknadsåtgärder	175 400	47	53
Ekonomiskt bistånd	95 800	48	52
Totalt	857 600	53	47

Källa: Statistiska centralbyrån.

Mellan 2009 och 2010 minskade det totala antalet helårsekvivalenter med drygt 4 500 till ca 858 000, vilket motsvarar en minskning med drygt 0,5 procent. Av tabell 2.8 framgår att utanförskapet är större för kvinnor än för män.⁵³ Antalet helårsekvivalenter minskade med 1,4 procent för kvinnor, och ökade 0,5 procent för män mellan 2009 och 2010. Räknat i antal helårsekvivalenter minskade ohälsan och arbetslösheten, medan arbetsmarknadspolitiska åtgärder och ekonomiskt bistånd ökade. Den främsta orsaken till minskningen för kvinnor var lägre utbetalningar av sjukdomsrelaterade förmåner. Mellan 2009 och 2010 minskade antalet helårsekvivalenter med sjukpenning samt sjuk- och aktivitetsersättning med sammanlagt 10,6 procent. De ej könsuppdelade månadsutfallen för första halvåret 2011 tyder på att antalet helårsekvivalenter fortsätter att falla.⁵⁴

Ohälsa

Kvinnor är framför allt överrepresenterade inom sjukpenning och sjuk- och aktivitetsersättning. Antalet kvinnor som får sin försörjning från sjukdomsrelaterade förmåner minskar dock stadigt. Räknat i helårsekvivalenter är antalet sjukskrivna kvinnor drygt 32 500 lägre jämfört med 2009. Förändringen beror framför allt på en minskning av inflödet av nya sjukfall men också på att sjukfallen blivit kortare. Under de senaste åren har sjukförsäkringen varit föremål för en rad reformer och förändringar. Bland annat infördes ett försäkringsmedicinskt beslutsstöd för sjukskrivningstider och en ny sjukskrivnings-

process med fasta tidpunkter för prövning av den försäkrades arbetsförmåga.

Trots den positiva utvecklingen är ohälsan fortfarande större bland kvinnor än bland män. Drygt 60 procent av de sjukskrivna, räknat i helårsekvivalenter, är kvinnor. Kvinnors sjukfrånvaro i dag är på en mycket högre nivå än under 1960- och 1970-talen, då det inte fanns någon större skillnad mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro.

Att kvinnor är sjukskrivna i högre utsträckning än män är ett internationellt fenomen. Kvinnor är mer sjukfrånvarande än män i flera jämförbara länder. Länder med relativt hög andel sysselsatta kvinnor, t.ex. Sverige, Norge och Danmark, har även högst andel sjukskrivna kvinnor. Att tillhöra arbetskraften är ju en förutsättning för att kunna vara sjukfrånvarande.⁵⁵

Kvinnors relativt sett ökade sjukfrånvaro förklaras inte av ökade könsskillnader i självskattad hälsa eller av försämrade arbetsmiljö. Det förefaller bl.a. som förekomsten av barn i hushållet är förknippad med högre sjukfrånvaro för förvärvsarbetande kvinnor, men inte för förvärvsarbetande män.⁵⁶ Även ekonomiska drivkrafter har betydelse. Fler män än kvinnor har inkomster över inkomsttaket i sjukförsäkringen och män har därför lägre genomsnittlig ersättningsgrad vid sjukdom än kvinnor.

Störst risk att bli sjukskrivna har kvinnor på kvinnodominerade arbetsplatser. Regeringen har tidigare presenterat satsningar på sammanlagt 41 miljoner kronor under 2009 och 2010 för att motverka kvinnors ohälsa på arbetsplatser och för att förstärka forskningen om kvinnors hälsa.

Arbetslöshet

Räknat i helårsekvivalenter är andelen arbetslösa kvinnor lägre än andelen arbetslösa män. Det kan finnas flera förklaringar till detta. Kvinnor arbetar i större utsträckning inom offentlig sektor, som inte påverkas lika mycket av konjunktursvängningar. Under den ekonomiska kris som inleddes 2008 var arbetslöshetsuppgången betydligt större för män än för kvinnor. Räknat i

⁵³ SCB:s definitioner avviker något från de som används i avsnitt 8, tabell 8.7 i denna proposition, t.ex. räknas inte sjuklön som en del av sjukpenningen.

⁵⁴ Könsuppdelade uppgifter saknas för 2011.

⁵⁵ Angelov, N., Johansson P., m.fl, Kvinnors och mäns sjukfrånvaro, IFAU 2010.

⁵⁶ Angelov, N., Johansson P., m.fl, Kvinnors och mäns sjukfrånvaro, IFAU 2010.

helårsekvivalenter ökade arbetslösheten för män med 68 procent mellan 2008 och 2009, att jämföra med 15 procent för kvinnor. Att uppgången för kvinnor blev lägre beror bl.a. annat på att regeringen, som en del av krisbekämpningen, tillförde kommunsektorn extra medel. Genom att en stor andel av de anställda i kommunerna är kvinnor förhindrade detta att många kvinnor förlorade sina arbeten.

Ytterligare en faktor som verkar dämpande på arbetslösheten är att fler väljer att studera vidare då konjunkturen viker. Kvinnors studieintresse påverkas dock mer av konjunkturen än mäns.⁵⁷

Även det faktum att kvinnor är föräldralediga i högre utsträckning än män påverkar kvinnors arbetslöshet. Orsaken till detta är att arbetslösa föräldralediga inte kan sägas stå till arbetsmarknadens förfogande och därför formellt inte räknas som arbetslösa, även om de gjorde det strax innan barnets födelse.

Utrikes födda kvinnor med få år i Sverige löper extra stor risk att drabbas av arbetslöshet. Kvinnor med bristfälliga kunskaper i svenska samt kort utbildningsbakgrund har svårt att konkurrera på arbetsmarknaden, och det krävs därför särskilt anpassade arbetsmarknadsinriktade insatser i form av exempelvis individanpassade utbildningar. Sedan 2009 har Arbetsförmedlingen, på uppdrag av regeringen, bedrivit en pilotverksamhet i syfte att minska utanförskapet bland utrikes födda kvinnor. Syftet med projektet är att hitta framgångsrika metoder för utrikes födda kvinnor att komma in på arbetsmarknaden. Pilotverksamheten genomförs på sex orter i samarbete med lokala och ideella föreningar i syfte att ta tillvara på befintliga erfarenheter och nätverk.⁵⁸

Ekonomiskt bistånd

Drygt hälften av helårsekvivalenterna med ekonomiskt bistånd utgörs av kvinnor. Nära en fjärdedel av alla ensamstående kvinnor med barn i befolkningen fick ekonomiskt bistånd 2010, vilket är en större andel än för övriga hushållstyper. Motsvarande andel för ensamstående män med barn var 8 procent. Ensamstående kvinnor utgjorde 40 procent av biståndshushållen, ensamstående män 43 procent och de återstående

17 procenten bestod av gifta och sammanboende par.⁵⁹

2.5 Män har högre lön än kvinnor

Generellt har de mansdominerade yrkena en högre medellön än de kvinnodominerade.⁶⁰ Så länge lönerelationerna eller andelen kvinnor och män i olika yrken inte utjämnas kommer kvinnors löner i genomsnitt att förbli lägre än mäns. Även om könsfördelningen utjämnas mellan olika yrken är detta inte någon garanti för att lönerna utjämnas, eftersom kvinnor i allmänhet har lägre lön än män även inom en och samma yrkesgrupp.

De ojämsställda lönerna etableras redan vid inträdet på arbetsmarknaden. Kvinnor erbjuds och begär lägre ingångslön än män.⁶¹ En undersökning visar t.ex. att kvinnliga ingenjörer får drygt 1 000 kronor mindre i månadslön än män redan på sitt första jobb efter avslutad utbildning.⁶²

Män förvärsarbetar fler timmar än kvinnor

Män har högre lön, arbetar fler timmar och är inte frånvarande från arbetet i lika hög grad som kvinnor. Detta medför att fördelningen av de faktiska inkomsterna från arbete är betydligt mer ojämnt fördelade än de avtalade månadslönerna.

Inkomst från arbete är den faktiska ersättningen för utfört arbete. Till skillnad från avtalad lön påverkas denna av frånvaro, heltids-/deltidsarbete och eventuell övertidsersättning. Till inkomst från arbete räknas även företagarinkomst. Kvinnornas utbetalda arbetsinkomst uppgår till 71,9 procent av männens.

Tabell 2.9 Genomsnittlig arbetsinkomst och lön för kvinnor och män 2009

Kronor, procent.

	Kvinnor	Män	Kvinnors andel
Arbetsinkomst, utbetald	19 100	26 700	71,9
Månadslön	26 200	30 600	85,7
Standardvägd månadslön	28 800	30 600	94,1

Källor: Statistiska centralbyrån, Medlingsinstitutet och egna beräkningar.

⁵⁷ SCB, Valfärd nr 2, 2010.

⁵⁸ Arbetsförmedlingens åiterrapportering – utländska kvinnor i utanförskap, april 2011

⁵⁹ Socialstyrelsen, Ekonomiskt bistånd årsstatistik 2010, 2011.

⁶⁰ Enligt SCB:s lönestrukturstatistik.

⁶¹ Lena Granqvist L., Regné H., Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning, SACO 2011.

⁶² Sveriges ingenjörer 2009 (www.sverigesingenjorer.se).

Frånvaro kostar

Kvinnornas lägre arbetskraftsdeltagande och kortare genomsnittliga arbetstid innebär att män samlar på sig större arbetslivserfarenhet. Detta har i sin tur visat sig vara en faktor som bidrar till en högre lön.⁶³ Kvinnors kortare medelarbets-tid bidrar därför till att befästa löneskillnaderna mellan könen. Kvinnor har även en högre frånvaro från arbetet än män, t.ex. på grund av egen eller barns sjukdom. Detta är också en av orsakerna till att kvinnor får en större del av sina inkomster från transfereringar än män.

Förvärvsavbrott har således negativa konsekvenser för löneutvecklingen. Genom att jämföra lönen för personer med och utan erfarenheter av frånvaro eller förkortad arbetstid, men med i övrigt lika egenskaper, kan man beräkna s.k. frånvarostraff.

Eftersom kvinnor är kraftigt överrepresenterade bland deltidsarbetande, och den genomsnittliga lönen för deltidsarbetande är lägre än för heltidsarbetande, bidrar detta till att öka lönegapet. Å andra sidan är frånvarostraffet för deltidsarbetande män större än för deltidsarbetande kvinnor. För i övrigt jämförbara individer har frånvarostraffet för deltidsarbete beräknats till 9 procent för män och till 2 procent för kvinnor. Även när det gäller arbetslöshet är frånvarostraffet större för män än för kvinnor. För män uppskattas det ligga i intervallet 1,1–2,5 procent och för kvinnor mellan 0–2,0 procent. Resultat från litteraturen indikerar även att bli förälder påverkar lönen negativt, 0,2–2,0 procent för kvinnor och 0,7–5,0 procent för män. Enligt litteraturen är även frånvarostraffet för sjukdom större för män trots att kvinnor är frånvarande till följd av sjukdom i högre grad än män.⁶⁴

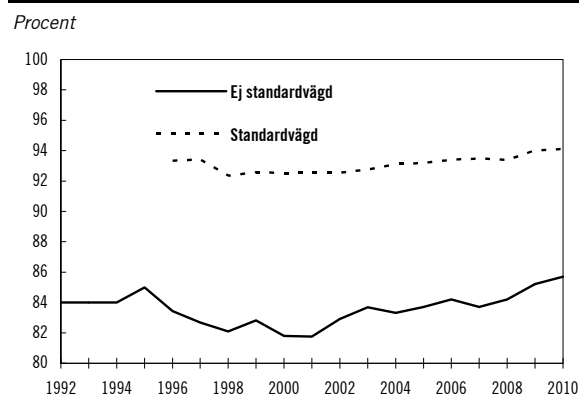
Skillnaden i månadslön mellan könen minskar

När man räknar om alla löner till heltidslön per månad för att justera för skillnader i arbetstid, var kvinnornas månadslön i genomsnitt 85,7 procent av männens 2010. Räknat i kronor var kvinnors månadslön i genomsnitt 26 200 kronor och mäns 30 600 kronor 2010.

Jämfört med 2009 är detta en ökning med 500 kronor för både män och kvinnor.

Skillnaden i lön mellan män och kvinnor är således 14,3 procent. Denna andel, det s.k. lönegapet, har minskat med endast 1,7 procentenheter sedan 1992. Lönegapet ökade under 1990-talet, men sedan sekelskiftet kan man se en trendmässig minskning. Eftersom väsentligt fler kvinnor än män arbetar deltid blir dock skillnaden i faktiskt utbetalda löner mellan könen större än vad dessa siffror visar.

Diagram 2.6 Kvinnors lön i procent av mäns lön 1992–2010



Anm.: Den standardvägda tidsserien har skarvats 2005 mht. förbättrad yrkesgruppsindelning (SSYK) efter detta år.
Källa: Medlingsinstitutet.

Lönegapet minskar när man tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar med olika saker

För att få en tydligare bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män är det vanligt att korrigera för olika lönepåverkande faktorer som inte beror på kön, t.ex. yrke, utbildning och ålder, genom s.k. standardvägning. På detta sätt kan man beräkna hur stor löneskillnaden mellan kvinnor och män skulle vara om kvinnor och män arbetade i samma yrken, var lika gamla osv.

Efter standardvägning uppgick kvinnornas månadslön till 94,1 procent av männens 2010. Den resterande skillnaden, 5,9 procent, kan bero på faktorer som inte ingår i den använda modellen, t.ex. arbetsledaransvar och yrkeserfarenhet. Oförklarade löneskillnader är inte samma sak som osakliga löneskillnader eller diskriminering, men kan vara ett tecken på att sådana skillnader förekommer.⁶⁵

⁶³ Skattningar och internationella jämförelser finns i t.ex. Boarini R., Strauss H. The private internal rates of return to tertiary education: New estimates for 21 OECD countries, OECD economics department, Working paper 591, 2007.

⁶⁴ Andrén T., Frånvaroeffekter på lönen för kvinnor och män, Specialstudier 27, Konjunkturinstitutet, 2011.

⁶⁵ Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?, Medlingsinstitutet 2011. Medlingsinstitutet har också använt regressionsanalys för att beräkna det justerade lönegapet. I

De löneskillnader mellan könen som förklaras av att kvinnor och män är verksamma i olika yrken, sektorer osv. kan alltså inte sägas vara diskriminerande i lagens mening, men kan ändå ses som ett tecken på att kvinnors och mäns arbete värderas olika. I vissa sammanhang har detta benämnts strukturell diskriminering.

Enligt Medlingsinstitutet är det yrket som ger det enskilt största bidraget till att förklara löneskillnaden mellan män och kvinnor. Skillnader i ålder, utbildning, sektor, branschtillhörighet, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans ungefär 22 procent av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen. När beräkningen dessutom tar hänsyn till yrkestillhörighet minskar däremot löneskillnaden betydligt. Tillsammans med övriga egenskaper, förklarar yrket mer än hälften av löneskillnaden mellan män och kvinnor.⁶⁶

Stor skillnad i lönegap mellan olika sektorer

Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst ovägd löneskillnad finns inom landstingen, där den ovägd löneskillnaden är 26,5 procent. Den näst största löneskillnaden finns bland tjänstemän inom den privata sektorn, 20,8 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna, där den är 6,1 procent. Den näst minsta löneskillnaden, 10 procent, finns bland arbetare inom den privata sektorn. Inom staten är löneskillnaden 10,7 procent.

Tabell 2.10 Lönegap per sektor 2005–2010

Kvinnors andel av mäns månadslön, procent och procentenheter.

Sektor	Kvinnors andel 2010		Utveckling 2005–2010	
	Ej standardvägd	Standardvägd	Ej standardvägd	Standardvägd
Offentlig sektor	85,4	97,1	2,0	0,6
Kommun	93,3	99,6	2,3	0,5
Landsting	73,5	95,2	2,1	0,5
Stat	89,3	94,2	3,6	1,3
Privat sektor	87,2	92,7	1,9	1,0
Arbetare	90,0	96,0	1,7	1,6
Tjänstemän	79,2	90,7	1,9	0,5
Alla sektorer	85,7	94,1	2,0	0,9

Anm. Månadslönen är standardvägd för att korrigera för lönepåverkande faktorer som inte beror på kön, t.ex. yrke, utbildning och ålder.
Källa: Medlingsinstitutet.

analysen tas då hänsyn till mer detaljerad information än vid standardvägning. Skillnaden blir då något mindre, 5,5 procent 2010.

⁶⁶ Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?, Medlingsinstitutet 2011.

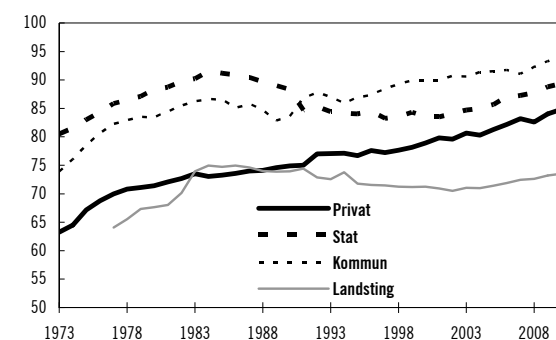
Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största löneskillnaden 2010. Den största oförklarade löneskillnaden, 9,3 procent, finns bland tjänstemän inom den privata sektorn. Landstingens löneskillnad är 4,8 procent efter standardvägning. Den minsta oförklarade löneskillnaden, 0,4 procent, finns bland anställda i kommunerna. Arbetare i den privata sektorn har en löneskillnad på 4,0 procent. Inom staten är den oförklarade löneskillnaden 5,8 procent.

Minskningen av den ovägd löneskillnaden skiljer sig åt mellan olika sektorer. Störst är förändringen inom staten, där kvinnors löner har närmast sig männens med 3,6 procentenheter mellan 2005 och 2010. Näst störst är minskningen i kommunerna, 2,3 procentenheter. I landstingen minskade löneskillnaden med 2,1 procentenheter. För arbetare och tjänstemän i privat sektor var minskningen 1,7 respektive 1,9 procentenheter.⁶⁷

Den största minskningen av den standardvägd löneskillnaden finns bland arbetare inom den privata sektorn, där den oförklarade löneskillnaden minskat med 1,6 procentenheter. Inom staten har löneskillnaden minskat med 1,3 procentenheter och inom landstingen har den minskat med 0,5 procentenheter. För såväl tjänstemän inom den privata sektorn som för anställda i kommunerna har löneskillnaderna minskat med 0,5 procentenheter.

Diagram 2.7 Lönegap i olika sektorer 1973-2010

Kvinnors andel av mäns månadslön, procent.



Anm. Fr.o.m 1994 såväl hel- som deltidsanställda i kommun och landsting och fr.o.m 1997 i staten.

Källa: Statistiska centralbyrån.

⁶⁷ Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?, Medlingsinstitutet 2011.

Effekter av konkurrensutsättning av offentlig verksamhet

En förklaring till kvinnors lägre löner som förts fram i debatten är att kvinnor ofta arbetar inom den offentliga sektorn, där antalet arbetsgivare är få och löntagarnas förhandlingsstyrka därför är svag. Det finns studier som visar att en övergång från offentlig till privat drift inom vård, omsorg och skola kan medföra en förbättrad löneutveckling för de anställda.⁶⁸ Vidare är medellönen bland sjuksköterskor ofta högre i län med en högre andel av de anställda hos privata vårdgivare.⁶⁹ I andra studier har man inte kunnat finna några skillnader i lönestruktur, lönenivå och förmåner mellan privata och kommunala utförare inom äldreomsorgen.⁷⁰ Införandet av privata gymnasieskolor förefaller höja lönerna för lärare inom såväl den privata som den offentliga sektorn, men resultaten ger inte entydigt stöd för att detta gynnar det ena eller det andra könet.⁷¹

Cheflönegapet minskar inte

Kvinnliga chefer har lägre lön än manliga. Andelen kvinnliga chefer ökar inom alla sektorer, men manliga chefer är överrepresenterade inom alla sektorer. Till skillnad från det totala lönegapet minskar inte skillnaderna i lön mellan manliga och kvinnliga chefer. Cheflönegapet kan inte förklaras av observerbara faktorer.

En ökad andel kvinnliga chefer i en näringsgren förefaller gynna kvinnors relativa löneläge. Detta gäller i synnerhet näringsgrenar som domineras av män, men däremot inte för kvinnodominerade näringsgrenar.⁷²

Kvinnor tjänar mindre än män trots högre utbildning

Trots kvinnors högre utbildningsnivå har män i genomsnitt högre lön än kvinnor. Löneskillnaden mellan kvinnor och män är större bland högutbildade än bland lågutbildade. Skillnaden mellan kvinnors och mäns genom-

snittliga månadslön är störst i gruppen med minst treårig eftergymnasial utbildning (exklusive forskarutbildade).⁷³ Utbildningen påverkar dock normalt individens lön positivt, dvs. högre utbildning ger högre lön. Detta gäller för både kvinnor och män.

Utbildningspremierna visar hur mycket man tjänar på att utbilda sig. Diagram 2.8 visar den genomsnittliga löneskillnaden mellan treårig gymnasial och förgymnasial utbildning samt mellan treårig universitets- och treårig gymnasial utbildning sedan 1992.⁷⁴ Sedan 1980-talets början har den totala gymnasielönepremien varit i stort sett oförändrad, men det har skett en viss utjämning mellan könen.

Universitetslönepremierna var ungefär lika höga för båda könen i början av 1990-talet, men under decenniet ökade den sedan för såväl kvinnor som män, men mest för männen. Sedan millennieskiftet har universitetslönepremierna minskat svagt för båda könen, men något mer för kvinnor.

Jämfört med män tjänar kvinnor således mindre på att utbilda sig, och skillnaderna har ökat under de senaste 20 åren. Detta gäller såväl i Sverige som internationellt.⁷⁵ Delvis kan kvinnors lägre avkastning på utbildning förklaras av att de har en högre utbildning än vad som normalt krävs för deras yrke.⁷⁶

⁷³ Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009, Medlingsinstitutet, 2010.

⁷⁴ Data 1992–2001 enligt Gustavsson, M. (2006) The evolution of the Swedish wage structure: new evidence for 1992–2001, Applied Economics Letters. Hänsyn har tagits till förväntad arbetslivserfarenhet beräknad utifrån ålder och utbildningslängd (Gustavsson tar även hänsyn till om individen är invandrare). Information saknas för åren 2002 och 2003. Före 1992 saknas könsuppdelade data, men under 1970-talet sjönk utbildningspremierna totalt sett.

⁷⁵ Se t.ex. Boarini R., Strauss H., The private internal rates of return to tertiary education: New estimates for 21 OECD countries, OECD economics department, Working paper 591, 2007.

⁷⁶ Johansson M., Katz K., Underutnyttjad utbildning och lönegapet mellan kvinnor och män, IFAU rapport 2007:11.

⁶⁸ Orelund C., Övergång till privat drift inom offentlig sektor – Högre lön för den anställde, Ekonomisk debatt 2010:5.

⁶⁹ Johansson, K., Marknadsmakt och löner inom sjukvården, opublicerad uppsats, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet 2004.

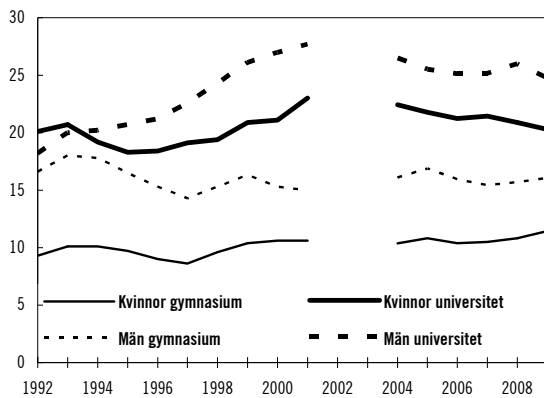
⁷⁰ Konkurrensutsättningen inom äldreomsorgen, Socialstyrelsen, 2004.

⁷¹ Hensvik L., The effects of markets, managers and peers on worker outcomes, IFAU dissertation series 2011:1.

⁷² Lönebildningsrapporten 2011, Konjunkturinstitutet.

Diagram 2.8 Utbildningspremier för kvinnor och män 1992-2009

Löneskillnad mellan treårig gymnasial och förgymnasial utbildning samt mellan treårig universitets- och treårig gymnasial utbildning. Procent



Anm: Data saknas för 2002 och 2003.
Källa: Medlingsinstitutet.

Lönerörligheten är lägre för kvinnor än för män

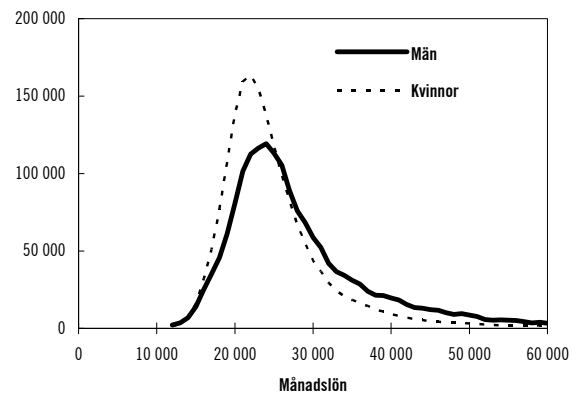
Kvinnor är kraftigt överrepresenterade bland dem med låga löner, samtidigt som det jämfört med män är mindre sannolikt att de kommer att röra sig uppåt i lönefördelningen.⁷⁷ Kvinnor med barn har mindre sannolikhet att öka sin lön, men detta gäller inte för män. Föräldraledighet medför ofta att inkomstutvecklingen blir sämre. För kvinnor i hushåll där även mannen har varit föräldraledig är denna minskning inte lika stor.⁷⁸

Lönespridningen är större för män än för kvinnor

I allmänhet är löneskillnaderna mellan könen i ett yrke mindre ju högre andelen kvinnor är. Jämfört med män har kvinnor i genomsnitt lägre lön och en mer sammanpressad lönestruktur, se diagram 2.9.

Diagram 2.9 Lönespridning för kvinnor och män 2009

Antal personer 20-64 år per 1 000-kronorsintervall.

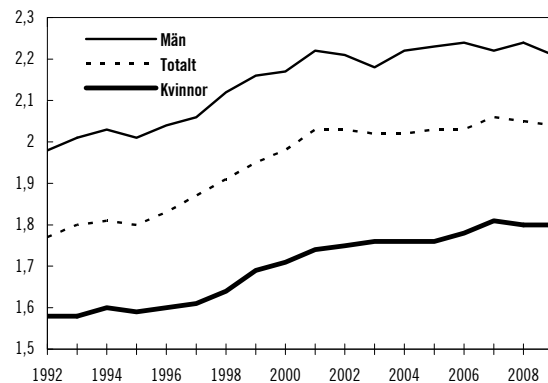


Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Mellan 1992 och 2009 ökade lönespridningen för båda könen och i alla sektorer. Ökningen av lönespridningen var ungefär lika stor för kvinnor och män. Ökningen skedde främst fram till 2001 och det har därefter endast skett mindre förändringar.⁷⁹

Diagram 2.10 Lönespridning 1992-2009

Kvoten mellan lön i den 90:e percentilen och den 10:e percentilen.



Källa: Statistiska centralbyrån.

Störst är lönespridningen för män som arbetar i landstingen. Orsaken till detta är de stora löneskillnaderna mellan läkare och övrig personal i denna sektor.

Löneförmåner och prestationsbaserade ersättningar

Utöver månadslönen har många löntagare någon form av löneförmån t.ex. tjänstebil, subventionerad lunch eller försäkringsförmåner som avtalspension. Det blir också allt vanligare med

⁷⁷ Regeringens egna beräkningar utifrån det s.k. LINDA-registret och strukturlönestatistiken för perioden 2004-2008.

⁷⁸ Johansson E.-A., Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner, IFAU Rapport 2010:5.

⁷⁹ Lönespridningen har här beräknats som kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen, dvs. kvoten mellan den tiondel som tjänar mest och den tiondel som tjänar minst. Om kvoten är 2 har tiondelen med högst lön dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst.

olika årsvisa belöningsystem t.ex. bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier.

Kvinnor får ut lite mindre än hälften av männen i bonus. Detta medför att löneskillnaden mellan kvinnor och män ökar med en procentenhet. Om man även tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken, näringsgrenar etc., så blir emellertid effekten på lönegapet liten av att inkludera bonusen.⁸⁰

2.6 Sverige jämställt i ett internationellt perspektiv

I ett internationellt perspektiv framstår Sverige som ett förhållandevis jämställt land. Detta hindrar inte att det finns mycket att lära från andra länder inom jämställdhetsområdet.

Hög sysselsättningsgrad för kvinnor i Sverige

Sysselsättningsgraden inom EU är genomgående högre för män än för kvinnor. Sverige har en internationellt sett hög sysselsättningsgrad, i synnerhet för kvinnor. I Sverige är sysselsättningsgraden för kvinnor högre än för män i många av EU:s medlemsstater. Under de senaste åren har sysselsättningen inom EU ökat snabbare för kvinnor än för män. Mellan 2002 och 2009 ökade sysselsättningsgraden för kvinnor med 3,1 procentenheter till 58,6 procent. Samtidigt var männens sysselsättningsgrad betydligt högre, 70,7 procent. Det finns stora skillnader mellan olika medlemsstater. Mindre än hälften av kvinnorna i förvärvsaktiv ålder i Malta, Grekland och Italien deltar i arbetskraften, medan över 70 procent gör det i Danmark, Sverige och Nederländerna.

Till följd av finanskrisen 2008 sjönk sysselsättningsgraden för kvinnor i de flesta EU-länderna. Mest drabbades kvinnor i de baltiska länderna. I exempelvis Litauen sjönk sysselsättningsgraden för kvinnor med 7,4 procentenheter mellan 2008 och 2009, att jämföra med 1,6 procentenheter i Sverige.

Barnafödande påverkar kvinnors och mäns deltagande i arbetskraften på olika sätt. Generellt för EU gäller att kvinnor med barn under 12 år deltar i arbetskraften i lägre utsträckning än

andra kvinnor, medan män med barn under 12 år deltar i högre utsträckning än andra män.

Tabell 2.11 Sysselsättningsgrad och löneskillnader i EU 2009

Personer 15–64 år, procent.

Land	Sysselsättningsgrad, %		Andel deltidsarbetande, %		Löneskillnad mellan könen
	M	Kv	M	Kv	%
Belgien	66,9	58,3	8,2	41,4	..
Bulgarien	66,9	58,3	1,8	2,5	15,3
Cypern	77,6	62,5	3,9	11,5	21,0
Danmark	78,3	73,1	14,0	37,4	16,8
Estland	64,1	63	6,1	12,5	..
Finland	69,5	67,9	8,3	18,5	20,4
Frankrike	68,4	60	5,7	29,8	16,5
Grekland	73,5	48,9	2,9	10,1	..
Irland	66,3	57,4	9,8	33,4	15,7
Italien	68,6	46,4	4,7	27,9	5,5
Lettland	61	60,9	7,0	9,6	14,9
Litauen	59,5	60,7	6,7	9,1	15,3
Luxemburg	73,2	57	4,5	34,9	12,5
Malta	71,5	37,5	4,4	23,2	6,9
Nederländerna	82,4	71,5	23,6	75,7	19,2
Polen	66,1	52,8	5,0	10,9	9,8
Portugal	71,1	61,6	4,3	13,0	10
Rumänien	65,2	52	8,0	9,1	8,1
Slovakien	67,6	52,8	2,6	4,5	21,9
Slovenien	71	63,8	7,4	12,1	3,2
Spanien	66,6	52,8	4,7	22,9	16,7
Storbritannien	74,8	65	10,4	41,7	20,4
Sverige	74,2	70,2	12,6	40,5	16
Tjeckien	73,8	56,7	2,0	8,5	25,9
Tyskland	75,6	66,2	8,6	44,8	23,2
Ungern	61,1	49,9	3,6	7,1	17,1
Österrike	76,9	66,4	7,4	42,4	25,4
EU totalt	70,7	58,6	7,4	31,0	17,1

Anm: Resultaten baseras på enkätuppgifter. Uppdelningen i heltids- och deltidsarbete bygger inte på någon formell definition utan på respondenternas spontana svar. Löneskillnaden mellan könen är inte standardvägd.

Källa: Eurostat.

Hög andel deltidsarbetande i Sverige

Det är vanligare att kvinnor arbetar deltid än män i samtliga EU-länder. Kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande består till stor del av

⁸⁰ Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?, Medlingsinstitutet 2011.

deltidsarbete.⁸¹ År 2009 arbetade 31 procent av de yrkesverksamma kvinnorna deltid, att jämföra med 7,4 procent av männen. Det finns en tydlig skillnad mellan länderna i öst och väst. Lågst andel deltidarbetande kvinnor (och män) finns i Bulgarien och Slovakien. Högst andel deltidarbetande kvinnor (och män) finns i Nederländerna, där tre fjärdedelar av alla sysselsatta kvinnor är deltidarbetande. En hög sysselsättningsgrad är ofta sammankopplad med en hög andel deltidarbetande kvinnor.

Lönegapet större i länder med en hög andel förvärvsarbetande kvinnor

Lönegapet mellan könen var 17,1 procent inom EU under 2009. Lönegapet är generellt större i länder med en hög andel förvärvsarbetande kvinnor. I dessa länder finns kvinnor på alla lönenivåer och därmed blir deras genomsnittliga lön lägre. I länder med låg sysselsättningsgrad bland kvinnor är det framför allt de relativt högt utbildade kvinnorna som förvärvsarbetar.

Den ojusterade löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige hamnar nära EU-snittet.⁸² Det förklaras sannolikt av den höga kvinnliga förvärvsfrekvensen och av att många kvinnor arbetar deltid.

Oavlönat arbete vanligt för kvinnor inom EU

I alla medlemsstater lägger yrkesverksamma kvinnor ner mer tid på obetalt arbete än yrkesverksamma män.⁸³ En tredjedel av de kvinnor i EU som arbetar deltid anger att de gör det för att ta hand om barn och andra familjemedlemmar. Bland deltidarbetande män är motsvarande siffra 4,1 procent. I Sverige är andelen kvinnor som arbetar deltid för att ta hand om barn högst jämfört med de övriga nordiska länderna, 21,4 procent. I Danmark är det exempelvis 4,3 procent av kvinnorna och i Finland 12,3 procent av kvinnorna som arbetar deltid i syfte att ta hand om andra familjemedlemmar.⁸⁴

Den ojämna fördelningen av ansvar för hem och familj påverkar kvinnors möjlighet till egen försörjning negativt. Inom ramen för EU-samarbetet har därför en rad mål fastställts för att underlätta för kvinnor och män att förena arbete och privatliv, t.ex. genom att erbjuda barnomsorg. Endast 5 av 27 medlemsländer har uppnått målet om att 33 procent av alla barn under tre år ska erbjudas barnomsorg. Åtta medlemsstater har uppnått målet om att 90 procent av alla barn mellan tre år och obligatorisk skolålder ska erbjudas barnomsorg. I flera länder är barnomsorgen baserad på deltidarbete och täcker inte in heltidsarbete.

Fördelning av ansvar för hem och familj påverkar även hur mycket tid kvinnor och män har över till fritidsaktiviteter. Över hela världen har män mer tid för fritid än kvinnor, men skillnaden mellan olika länder är stor. I Norge är skillnaden fem minuter per dag medan det i Belgien, Spanien och Polen rör sig om ca 50 minuter per dag. Italienska män har nästan 80 minuter mer fritid per dag än italienska kvinnor.⁸⁵

Ökande utbildning bland kvinnor internationellt

Inom OECD är kvinnors ökade utbildningsnivå den faktor som bidragit mest till att minska gapet mellan könen när det gäller arbetskraftsdeltagande och lönenivå. Samtidigt har kvinnor nu så hög utbildningsnivå i många OECD-länder att utbildningens potential för att ytterligare utjämna könsskillnaderna är begränsad. Trots ökade utbildningsnivåer når inte kvinnor samma karriär- och lönemässiga nivåer som män.⁸⁶

Enligt OECD bidrar även avregleringar till ökad jämställdhet. De betydande avregleringar som de flesta OECD-länder genomfört under de senaste 30 åren, framför allt i kvinnodominerade branscher, har gynnat kvinnors arbetskraftsdeltagande och minskat lönegapen. OECD bedömer att ett genomsnittligt OECD-land ur ett jämställdhetsperspektiv fortfarande har mycket att vinna på ytterligare avregleringar.

⁸¹ Deltid kan betyda olika saker i olika länder eftersom uppgifterna bygger på enkäter där de som svarar själva får definiera sina arbeten som helt- eller deltidarbeten. I några länder anges dock en tröskel för vad som ska betraktas som deltid.

⁸² Jämförbara siffror för standardvägda löneskillnaderna mellan könen saknas.

⁸³ Rapport till parlamentet, Jämställdhet mellan kvinnor och män 2009, EU kommissionen 2009.

⁸⁴ Main reason for part-time employment – Distributions for a given sex and age group, Eurostat, juli 2011.

⁸⁵ OECD, Society at a Glance 2009-OECD Social Indicators.

⁸⁶ Employment outlook, OECD 2008.

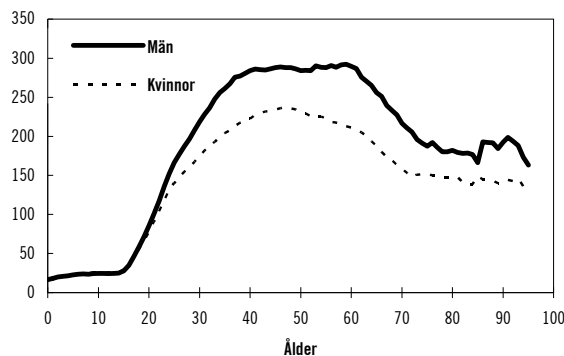
3 Disponibel inkomst för kvinnor och män

Kvinnors och mäns inkomster beror inte enbart på hur stora förvärvsinkomster de har utan påverkas även av andra typer av inkomster. Trots att skatter och transfereringar verkar utjämnande kvarstår stora inkomstskillnader mellan könen under hela livet, se diagram 3.1. Detta beror bl.a. på att kvinnors lägre marknadsinkomster även medför att inkomstberoende transfereringar och pensioner blir lägre.

Målet om ekonomisk jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Ur ett jämställdhetsperspektiv är det därför av stort intresse hur stora egna inkomster kvinnor respektive män förfogar över, dvs. graden av egenförsörjning. I detta avsnitt fokuseras därför på begreppet individuell disponibel inkomst, dvs. summan av marknadsinkomster, transfereringar och skatter. Hushållsrelaterade transfereringar (barnbidrag, försörjningsstöd och bostadsbidrag) fördelas lika mellan kvinnor och män som är sammanboende.⁸⁷

Diagram 3.1 Individuell disponibel inkomst för kvinnor och män efter ålder 2009

Genomsnitt, 1 000-tal kronor.



Anm: Serien är utjämnad på grund av få observationer i vissa åldrar.
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

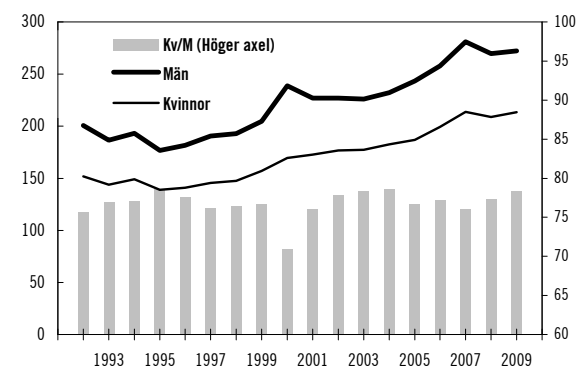
⁸⁷ För att beskriva levnadsstandardens fördelning är justerad disponibel inkomst ett bättre begrepp, eftersom detta inkluderar utjämning inom hushållen och tar hänsyn till stordriftsfördelar i hushåll med flera personer. Ur ett jämställdhetsperspektiv är detta mindre intressant då det definitionsmässigt förutsätter att alla i ett och samma hushåll har samma standard.

3.1 Individuell disponibel inkomst jämnare fördelad än arbetsinkomsten

Den individuella disponibla inkomsten är lägre för kvinnor än för män. År 2009 var den genomsnittliga individuella disponibla inkomsten ca 200 000 kronor för kvinnor och 253 500 kronor för män.⁸⁸

Diagram 3.2 Individuell disponibel inkomst för kvinnor och män 1991–2009

Medelinkomst 20–64 år, 2011 års priser, kronor och procent.



Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Sedan 1991 har den individuella disponibla inkomsten utvecklats i ungefär samma takt för båda könen. Män har en högre individuell disponibel inkomst än kvinnor samtidigt som deras inkomster är mer konjunkturkänsliga än kvinnornas. Konjunkturkänsligheten beror på flera faktorer, bl.a. att män har en större andel kapitalinkomster och i en större utsträckning förvärvsarbetar inom branscher som påverkas mer av konjunkturen. Att kvinnornas andel av männens disponibla inkomst tenderar att variera över konjunkturcykel illustreras i diagram 3.2 (höger axel).

Kvinnor och män får sina inkomster från olika källor

Lön är tillsammans med företagarinkomst det viktigaste inkomstslaget för personer i förvärvsaktiv ålder. Löner, företagar- och kapitalinkomster samt skatter är väsentligt högre för män än för kvinnor. När hänsyn även tas till skatter och olika ersättningar utjämnas inkomstskillnaderna mellan könen. Kvinnor har i genomsnitt 68 procent av mäns lön, företagar- och kapitalinkomster, men 79 procent av den individuella disponibla inkomsten. Skattepliktiga

⁸⁸ År 2009 är det senaste år för vilket det finns utfallsdata.

ersättningar, skattefria individuella bidrag och familjestöd är något högre för kvinnor. En orsak till detta är att fler kvinnor än män är ensamstående med försörjningsansvar för barn.

Tabell 3.1 Sammansättning av individuell disponibel inkomst 2009

Personer 20–64 år. Kronor per år och kvinnors andel, procent.

Inkomstslag	Medelvärde		Kvinnors andel	
	Kvinnor	Män	%	Akkumulerat
+ Lön, företagari- och kapitalinkomst	211 200	311 400	68	68
+ Skattepliktig ersättning	36 400	30 800	118	72
- Skatt	63 100	98 300	64	76
+ Studiemedel etc.	4 900	2 700	178	77
+ Familjestöd	10 600	6 800	157	79
Disponibel inkomst	200 000	253 500	79	79

Anm: Den individuella disponibla inkomsten är summan av de redovisade medelvärdena.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Transfereringsinkomster vanligare för kvinnor

Kvinnor och män får i hög grad sina inkomster från olika inkomstslag, och skillnaderna ökar då man gör redovisningen mer detaljerad, se tabell 3.2. Notera att siffrorna gäller för berörda personer, dvs. endast de som hade någon inkomst från det aktuella inkomstslaget. Ungefär lika stor andel av alla kvinnor och män i åldern 20–64 år hade löneinkomst 2009, 82 respektive 83 procent. Andelen med inkomst från företagande var däremot högre för män, 18 procent jämfört med 10 procent för kvinnor.

En större andel av kvinnorna hade skattepliktiga ersättningar, 50 procent att jämföra med 40 procent för männen. Skillnaden var liten när det gäller familjestödet. Kvinnor är oftare ensamstående föräldrar och har därför mer ersättningar som är förknippade med föräldraskap, såsom föräldrapenning, bostadsbidrag, barnbidrag och erhållet underhållsstöd. Till viss del är detta även en orsak till att ensamstående kvinnor är i behov av mer ekonomiskt bistånd.

Bostadsbidrag för barnfamiljer är en skattefri transferering som främst går till ensamstående föräldrar och då oftast till kvinnor. Under år 2009 utbetalades totalt 3,3 miljarder kronor i bostadsbidrag. Ungefär 60 procent av beloppet gick till hushåll med en kvinna som ensam försörjare, 13 procent av beloppet till hushåll med en man som ensam försörjare och 28 procent av beloppet

pet till hushåll med sammanboende.⁸⁹ Fler kvinnor än män studerar. Studiestöd i form av lån och bidrag vid högskolestudier går därför i större utsträckning till kvinnor än till män.

Tabell 3.2 Disponibel inkomst för berörda personer med olika inkomstslag 2009

Personer 20–64 år. Kronor per år, och fördelning, procent.

	Andel med inkomst		Medelinkomst för dem med inkomstslag		Kv. %
	Kv.	Män	Kv.	Män	
+ Lön	82	83	230 700	320 800	72
+ Företagarinkomst	10	18	49 700	72 700	68
= Lön, företagari- och kapitalinkomst	85	88	221 000	317 000	72
+ Sjukpenning	22	14	71 800	82 100	88
+ Föräldrapenning	22	16	34 000	19 300	176
+ Arbetsmark. stöd	9	10	54 300	66 600	82
+ Pension ⁹⁰	13	11	60 700	91 800	66
+ Övr. skatteplikt.	4	2	18 900	6 000	313
= Skattepliktig ersättning	50	41	72 600	74 900	97
= Ink. före skatt	96	96	240 300	322 500	75
- Statlig o kommunal ink. skatt	92	93	62 100	95 400	65
= Ink. efter skatt	96	96	181 000	230 900	78
+ Ränta, utdelning	62	62	10 100	28 900	35
+ Kapitalvinst	15	17	74 600	87 500	85
- Kapitalförlust	7	9	11 100	19 400	58
- Skatt kapital	87	87	400	4 000	11
- Annan skatt	95	95	3 000	3 300	91
= Ink. före stöd	97	98	192 200	252 700	76
+ Barnbidrag	37	31	13 200	12 000	110
+ Bostadsstöd	9	5	22 000	18 200	121
+ Ekonom. bistånd	4	4	42 800	41 500	103
+ Underhållsstöd, mottaget	10	2	20 100	18 400	109
- Underhåll givet	2	8	13 200	17 200	77
= Summa familjestöd	44	43	23 300	12 600	185
+ Studiestöd. Lån + bidrag	10	7	47 300	41 400	114
- Studielån. Åter	25	16	10 100	11 500	88
Summa disponibel inkomst	100	100	200 000	253 500	79

Anm: Medelinkomsten avser dem som har det aktuella inkomstslaget. Detta medför att värdena på summeraderna inte är lika med summan av de redovisade medelvärdena.

Källor: Statistiska centralbyrån, Hushållens ekonomi (HEK) och egna beräkningar.

⁸⁹ Socialförsäkringen i siffror 2010, Försäkringskassan.

⁹⁰ Notera att detta endast avser pensioner till personer yngre än 65 år.

Män betalar mer skatt än kvinnor

Män har i genomsnitt högre förvärvsinkomst och större överskott av kapital än kvinnor och betalar därför mer skatt på inkomst, kapital och andra tillgångar än kvinnor. Mäns högre beskattningsbara inkomst medför också att de betalar såväl mer kommunalskatt som statlig inkomstskatt. Således bidrar även skattesystemet till en omfördelning av disponibel inkomst från män till kvinnor.⁹¹ Det genomsnittliga beloppet 2009 på slutlig skatt för män var 98 300 kronor och för kvinnor 63 100 kronor.

Ensamstående kvinnor har lägst individuell disponibel inkomst

När man ser på hur den individuella disponibla inkomsten varierar mellan kvinnor och män i olika hushållstyper är en första observation att män har högre inkomst än kvinnor oavsett hushållstyp.

Tabell 3.3 Individuell disponibel inkomst i olika hushållstyper 2009

Personer 20–64 år. Medelvärde, kronor per år och kvinnors andel.

	Individuell disponibel inkomst		Kvinnors andel, %
	Kvinnor	Män	
Ensamstående	190 800	197 700	96
m. barn 0–6 år	218 100	271 900	80
m. barn 7–17 år	249 000	309 900	80
20–44 år	147 500	171 600	86
45–64 år	223 700	234 700	95
Sammanboende	205 800	295 900	70
m. barn 0–6 år	189 500	294 000	64
m. barn 7–17 år	233 700	313 900	74
20–44 år	177 600	229 200	77
45–64 år	208 900	305 100	68
Totalt	200 000	253 500	79

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Sammanboende har högre individuell disponibel inkomst än ensamstående. Den individuella disponibla inkomsten för sammanboende män är klart högre än för sammanboende kvinnor. Ensamstående män och kvinnor har ungefär samma individuella disponibla inkomst som sammanboende kvinnor. Vidare gäller att äldre har högre inkomst. Att hushåll med barn har

högre inkomst än dem utan är en effekt av familjestöden.

3.2 Socialförsäkringar jämnar ut inkomstskillnaderna mellan könen

Det finns stora skillnader mellan kvinnors och mäns inkomster från socialförsäkringssystemen. Andelen kvinnor som får någon typ av ersättning är högre och kvinnor får i regel ersättning under längre perioder än män. Detta är särskilt tydligt när det gäller föräldraförsäkringen.

Tabell 3.4 Skattepliktiga transfereringar 2009

Personer 20–64 år. Miljarder kronor, antal (1 000-tal) och procent.

	1997		2009	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Utbetalt, mdkr	76	75	95	82
Könsfördelning, %	50	50	54	46
Antal personer (1000-tal)	1 411	1 193	1 303	1 089
Könsfördelning, %	54	46	54	46
Andel m transferering, %	57	47	50	41

Anm: Antal och andel personer avser dem som erhållit ersättning vid något tillfälle under året.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Genom att ersättningsnivåerna i socialförsäkringssystemen baseras på löneinkomsten får kvinnor lägre ersättning per dag än män. En faktor som bidrar till att socialförsäkringarna ändå verkar utjämnande på inkomsterna mellan könen är att män oftare än kvinnor har inkomster som överstiger de tak för intjänande av förmåner som finns i försäkringssystemen.

Utbetalningarna av skattepliktiga transfereringar har ökat mer för kvinnor än män sedan 1997. Detta medför att kvinnornas andel av utbetalningarna har ökat väsentligt. Samtidigt har antalet personer med transfereringar minskat markant, ungefär lika mycket för kvinnor som för män. Detta innebär att kvinnor nu får ersättning med högre belopp eller för längre perioder än tidigare.

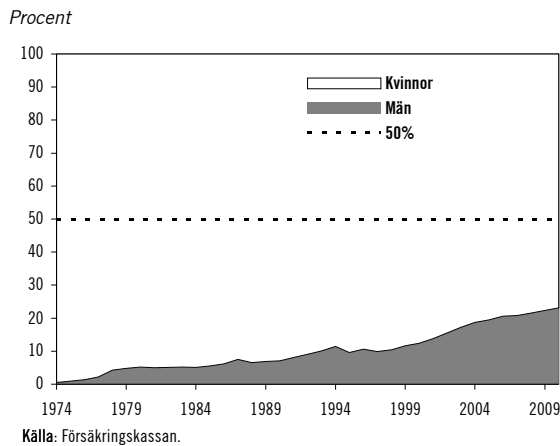
3.3 Mäns uttag av föräldrapenning fortsätter att öka

Av särskilt intresse ur jämställdhetssynpunkt är uttaget av föräldrapenning. Föräldrapenningen ger föräldrar rätt till 480 dagars ledighet per barn.

⁹¹ Effekter av jobbskatteavdraget på fördelningen mellan kvinnor och män redovisas i avsnitt 1.5.

Om föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet har var och en rätt till hälften av dagarna. En förälder kan överlåta sina dagar till den andra föräldern med undantag för 60 dagar. I de allra flesta familjer väljer mannen att överlåta en del av sin ledighet till kvinnan.

Diagram 3.3 Uttag av föräldrapenningdagar fördelat efter kön 1974–2010



Jämfört med 1999 har andelen män som tar ut föräldrapenning ökat kraftigt och såväl andelen nettodagar, dvs. uttaget omräknat till heldagar, som tas ut av män som mäns andel av det utbetalda beloppet har ökat successivt. Männens andel ökade i synnerhet mellan 1998 och 2006, då uttaget fördubblades från ca 10,4 procent till 20,6 procent.⁹² Ökningen av pappornas uttag av föräldrapenningdagar har fortsatt även efter 2006 men i långsammare takt. Under 2010 tog män 23 procent av föräldrapenningdagarna och kvinnor 77 procent.

Män tar alltså ut något mer än en femtedel av föräldraledigheten, men tre män av fem tar inte ut någon föräldraledighet alls under barnets första år. Kvinnor och män använder också föräldraförsäkringen på olika sätt. Kvinnor sprider i högre grad ut dagarna och förlänger på så sätt tiden hemma med barnet. Kvinnor tar också ut majoriteten, 80 procent, av garanti-dagarna.⁹³

Trots att kvinnor tar ut 77 procent av föräldrapenningdagarna är det bara 71 procent av den utbetalda föräldrapenningen som går till kvinnor. Det beror på att män i genomsnitt har

högre lön än kvinnor och därför får högre föräldrapenning per dag. Under 2010 uppgick den genomsnittliga dagersättningen till 454 kronor för kvinnor och 603 kronor för män.⁹⁴

Tabell 3.5 Föräldrapenning 1999 och 2010

Personer 20–64 år. Miljarder kronor, antal (1 000 000-tal) och procent.

	1999		2010	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Utbetalt, mdkr	10,7	1,7	17,4	6,9
Könsfördelning, %	85	15	71	29
Antal nettodagar (1 000 000-tal)	32	4	38	12
Könsfördelning, %	88	12	77	23

Källor: Försäkringskassan och egna beräkningar

Pappornas uttag av föräldrapenning har ökat år för år. Ett nivåskifte inträffade för barn födda från 2002, sannolikt till följd av att den s.k. andra pappamånaden infördes detta år. För barn som uppnådde sex års ålder 2008 hade 52 procent av papporna tagit ut mer än två månaders föräldrapenning. För barn som föddes 2001, före den andra pappamånadens införande, var det endast 30 procent av papporna som tog ut mer än två månaders föräldrapenning.⁹⁵

För tillfällig föräldrapenning, i dagligt tal vård av sjukt barn, är uttaget betydligt jämnare fördelat. Kvinnor tog ut 64,5 procent och män 35,5 procent av dagarna 2010. Å andra sidan har könsfördelningen av de uttagna dagarna i stort sett varit oförändrad under de senaste 20 åren (65,5 respektive 34,5 procent 1989).

Jämställdhetsbonusen ska förenklas

För att få till stånd en mer jämställd föräldraförsäkring, och för att förbättra jämställdheten på arbetsmarknaden har regeringen infört en jämställdhetsbonus. Ju jämnare föräldrarna delar på föräldrapenningdagarna, desto större blir bonusen. Bonusen gäller för barn födda fr.o.m. den 1 juli 2008.

Av dem som bedömts ha rätt till jämställdhetsbonus ansökte 56 procent 2010 jämfört med 48 procent 2009. Av dem som beviljades jämställdhetsbonus var 83 procent kvinnor och

⁹² Innefattar ej tillfällig föräldrapenning.

⁹³ Garantidagarna är dagar med lägst nivåersättning. Nivån höjdes 2006 från 60 till 180 kronor per dag.

⁹⁴ Försäkringskassan, Anslagsuppföljning 2011.

⁹⁵ Reformerad föräldraförsäkring - Kärlek, omvårdnad, trygghet, SOU 2005:73 s. 147–156.

17 procent män. I genomsnitt erhöll män 5 400 kronor och kvinnor 4 100 kronor. Föräldrarna beviljades i genomsnitt bonus under 43 dagar per person, män under 54 dagar och kvinnor under 41 dagar.⁹⁶ Eftersom mammorna oftast är hemma den första tiden är det än så länge svårt att uttala sig om hur uttaget av föräldrapenning har påverkats av reformen. De resultat som hittills publicerats tyder dock på att jämställdhetsbonusen än så länge inte haft någon effekt på uttaget av föräldrapenning.⁹⁷

Det låga utnyttjandet och de begränsade effekterna av jämställdhetsbonusen kan förklaras av att konstruktionen uppfattas som mycket komplicerad av föräldrarna samt av att bonusen utbetalas långt efter den period som gav rätt till bonusen. Regeringen har därför föreslagit att jämställdhetsbonusen ska förenklas och förtydligas (prop. 2010/11:146).

Jobbskatteavdraget bidrar till ett mer jämställt föräldraskap

Även jobbskatteavdraget gör det mer lönsamt för föräldrarna att fördela föräldraledigheten mellan sig. Genom att jobbskatteavdraget relativt sett är högre vid låga arbetsinkomster får två makar som arbetar halva året var en jämnare fördelning av inkomsterna, och därmed en lägre genomsnittlig skatt. De får därför behålla mer av arbetsinkomsten än om en är helt föräldraledig och en jobbar hela året.

Få utnyttjar vårdnadsbidraget

För att ge föräldrar ökade möjligheter att vara hemma med sina barn beslutade regeringen 2008 att ge kommunerna rätt att införa ett skattefritt vårdnadsbidrag på maximalt 3 000 kronor per månad och barn mellan ett och tre års ålder. I oktober 2010 hade 104 av landets 290 kommuner valt att införa vårdnadsbidraget. Enligt SCB var det endast en mindre del av dem som var berättigade som valde att ansöka om vårdnadsbidrag. De godkända ansökningarna motsvarande endast 1,8 procent av barnen i åldern 1-3 år i de kommuner som infört vårdnadsbidrag t.o.m. utgången av 2009. Av dem som sökte och beviljades vårdnadsbidrag under första halvåret 2010 var 90,3 procent kvinnor

och 9,7 procent män. Av de sökande är personer med utländsk bakgrund och ej sysselsatta överrepresenterade.⁹⁸

3.4 Brist på jämställdhet även bland äldre

Pensionens nivå beror på arbetsinkomster tidigare i livet. Bristen på ekonomisk jämställdhet för pensionärer är därför en följd av den brist på jämställdhet som rådde under den tid då de var förvärvsaktiva. Ett jämställt arbetsliv leder därför i förlängningen även till jämställdhet för dem som gått i pension.⁹⁹

Stor skillnad i inkomstrelaterad pension mellan yngre och äldre pensionärer

Inkomsterna från pensionsystemen ser olika ut för yngre och äldre pensionärer. ATP-systemet infördes 1960 och det krävdes 30 år av intjänande för att uppnå full pension. Många äldre ålderspensionärer hann inte tjäna in full ATP innan de gick i pension. Det finns därför stora skillnader mellan olika årsklasser. År 2009 hade t.ex. män födda 1940 en genomsnittlig pension på nästan 250 000 kronor per år. Det var 85 000 kronor mer än vad kvinnorna födda 1930 hade i pension samma år.¹⁰⁰

Förvärvsdeltagandet bland kvinnor har ökat dramatiskt under efterkrigstiden. Detta återspeglas i att skillnaden i pensionsnivåer mellan män och kvinnor är störst för de äldsta pensionärerna, se tabell 3.6. Det ökade förvärvsdeltagandet och införandet av ATP-systemet har lett till att yngre kvinnliga pensionärer har högre pension än kvinnor som inte hann förvärvsarbeta innan införandet av ATP-systemet.

Pensionärernas inkomster kommer huvudsakligen från de offentliga systemen, men i varierande grad även från avtalspension och privata försäkringar. Bland dem som fyllt 65 år var andelen med avtalspension ungefär lika stor

⁹⁶ Löfgren N., Utfall för jämställdhetsbonusen. Försäkringskassan 2011.

⁹⁷ Johansson, M., Jämställdhetsbonusen – En effektutvärdering, Försäkringskassan 2010.

⁹⁸ Nyttjande av kommunalt vårdnadsbidrag – 1 januari 2010 till 30 juni 2010, SCB.

⁹⁹ Samtliga personer över 65 benämns här pensionärer, även om de inte uppstår ålderspension. Somliga i åldersgruppen förvärvsarbetar fortfarande, medan andra redan lämnat arbetsmarknaden före 65 års ålder. Mer information om pensionärernas ekonomiska situation finns under utgiftsområde 11 i denna proposition.

¹⁰⁰ Lundkvist L. m fl., Tema pensionärer-Om övergång från arbete till pension, SCB 2011.

bland kvinnor och män 2009, ca 90 procent.¹⁰¹ År 2009 utbetalades i genomsnitt hälften så hög avtalspension till kvinnorna som till männen. Det förklaras framför allt av att avtalspensionen kompenserar för inkomstbortfall över intjänandetaket i pensionssystemet och av att det är flera män som har inkomster över taket.¹⁰²

Tabell 3.6 Kvinnors genomsnittliga pension som andel av mäns för olika typer av pension 2009

Procent

Ålder	Total pension	Ålderspension	Garanti-pension	Avtalspension	Frivillig pension
61-64	55	64		52	62
65-69	69	77	83	50	70
70-74	67	74	92	47	64
75-79	65	69	102	52	71
80-84	61	64	141	53	83
85-89	56	59	192	53	88
90-	54	57	226	59	86

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Färre förvärsaktiva år innebär lägre pensioner

Kvinnor tar i större utsträckning än män ut pension före 65 års ålder och män fortsätter i större omfattning än kvinnor att förvärsarbeta efter 65 års ålder.¹⁰³ Även detta medför att skillnaderna i pension mellan kvinnor och män ökar. Skillnaden mellan mäns och kvinnors utträdesålder har sedan mitten av 1990-talet varit ca ett år. Genomsnittsåldern då förvärsarbetande lämnar arbetslivet, givet att de hör till arbetskraften vid 50 års ålder, har för 2010 beräknats till 63,8 för män och 62,8 år för kvinnor.¹⁰⁴

En större andel kvinnor än män är beroende av grundskydden

Eftersom en stor del av dagens kvinnliga pensionärer har haft en relativ svag arbetsmarknadsanknytning, och därför en låg inkomstrelaterad pension, är en större andel kvinnor än män beroende av grundskydden. År 2010 hade ca 620 700 kvinnor garantipension

men endast 150 400 män. Exempelvis utbetalas i genomsnitt dubbelt så mycket i garantipension för kvinnor i ålder 85–89 år än till män, se tabell 3.6. I åldersintervallet 65–69 år hade mer än 40 procent av kvinnorna och knappt 10 procent av männen garantipension 2009.¹⁰⁵ Av dem som gick i ålderspension 2010 fick 29 procent garantipension, 12 procent av männen och 46 procent av kvinnorna. Detta är en sänkning jämfört med föregående år. Det är kvinnornas andel som har sjunkit medan männens andel ligger kvar på samma nivå.

Boendetillägg jämnar ut skillnaden i disponibel inkomst

I genomsnitt uppgår den individuella disponibla inkomsten för kvinnliga pensionärer till 75 procent av de manliga pensionärernas.

Tabell 3.7 Individuell disponibel inkomst för pensionärer efter typ av inkomst 2009

Medelvärde, kronor per år och kvinnors andel, procent.

	Kvinnor	Män	K %
Beskattningsbara inkomster netto	125 900	176 200	71
Kapitalinkomster mm (netto)	23 400	30 800	76
Skattefria transfereringar	6 500	1 700	379
<i>varav boendelaterade</i>	<i>5 900</i>	<i>1 200</i>	<i>473</i>
Summa individuell disponibel inkomst	155 700	208 600	75

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Bostadstillägg till pensionärer (BTP) är en inkomstprövad förmån, vilket innebär att den, precis som garantipensionen jämnar ut skillnaden i disponibel inkomst mellan män och kvinnor. Inkomst från BTP utgör en fem gånger större andel av den disponibla inkomsten för kvinnliga än för manliga pensionärer. År 2009 fick drygt 20 procent av kvinnorna BTP att jämföra med 7 procent av männen. Andelen kvinnor med BTP minskar i takt med att de kvinnor som blir pensionärer i dag i större utsträckning har haft förvärsinkomst än de redan pensionerade. Avkastning på kapital och kapitalvinster utgör också en viktig inkomstkälla för många pensionärer, i synnerhet för män.

¹⁰¹ Lundkvist L. m fl., Tema pensionärer-Om övergång från arbete till pension, SCB 2011.

¹⁰² Intjänandetaket uppgår till 7,5 inkomstbasbelopp, motsvarande 390 750 kronor 2011.

¹⁰³ Lundkvist L. m fl., Tema pensionärer - Om övergång från arbete till pension, SCB 2011.

¹⁰⁴ Medelpensioneringsålder och utträdesålder 2010, Pensionsmyndigheten.

¹⁰⁵ Lundkvist L. m fl., Tema pensionärer - Om övergång från arbete till pension, SCB 2011.

Sammanboende pensionerade män har högst individuell disponibel inkomst

Sammanboende män mellan 65 och 69 år har dubbelt så hög disponibel inkomst som sammanboende kvinnor som är 80 år och äldre, se tabell 3.8. I genomsnitt uppgår den individuella disponibla inkomsten för ensamstående kvinnliga pensionärer till 89 procent av de ensamstående manliga pensionärernas. För sammanboende kvinnliga pensionärer är skillnaden större och deras individuella disponibla inkomst motsvarar 66 procent av de manliga pensionärernas. En orsak till att skillnaderna är mindre mellan ensamstående kvinnor och män än mellan sammanboende är att många ensamstående kvinnor har änkepension.

Tabell 3.8 Individuell disponibel inkomst för pensionärer efter civilstånd och åldersgrupp 2009

Medelvärde, kronor per år och kvinnors andel, procent.

	Kvinnor	Män	K %
Ensamstående	164 900	184 900	89
65–69	183 900	218 100	84
70–79	175 200	176 200	99
80+	149 700	162 900	92
Sammanboende	144 500	219 100	66
65–69	173 900	249 700	70
70–79	127 600	201 000	63
80+	112 700	204 700	55
Totalt	155 700	208 600	75

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Kvinnor som är 80 år och äldre har ofta en låg inkomstpension till följd av begränsat förvärvsarbete tidigare i livet. En annan faktor som bidrar till att yngre pensionärer har högre inkomster är att vissa pensionsförmåner utbetalas under en begränsad period efter pensioneringen. Ytterligare en orsak till att äldre pensionärer har lägre disponibel inkomst än yngre är att pensionerna inte räknas upp lika snabbt som lönerna. Detta medför att skillnaden mellan pensionen och en genomsnittlig lön kommer att öka ju längre tid man varit pensionerad.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Pensionerna räknas normalt upp med förändringen av inkomstindex minskad med 1,6 procentenheter, den s.k. tillväxtnormen. Denna norm motsvarar det förskott på pensionen som man får då pensionen beräknas första gången.

Underbilaga: Begrepp och data

Ordförklaringar

- *Disponibel inkomst:* Hushållens sammanlagda inkomst från arbete, kapital och positiva transfereringar med avdrag för negativa transfereringar såsom skatt, betalt underhållsbidrag, återbetalda studielån och återbetalt ekonomiskt bistånd. Erhållna studielån ingår som en positiv transferering.
- *Ersättningsgrad:* Den andel av den disponibla inkomsten som hushållet får behålla när individen går från arbete till arbetslöshet, sjukskrivning eller sjuk- och aktivitetsersättning. Ersättningsgraden visar hur hushållets ekonomiska standard förändras och är beroende av inkomster från alla i hushållet. Ersättningsgraderna har beräknats med hjälp av FASIT-modellen.¹⁰⁷
- *Heltid och deltid:* Som deltid räknas en överenskommen arbetstid som understiger 35 timmar.
- *Helårsekvivalenter:* Det antal individer mellan 20 och 64 år som skulle kunna försörjas under ett helt år med full ersättning. Exempelvis utgör två personer, som varit heltidsarbetslösa ett halvår var, tillsammans en helårsekvivalent.
- *Individuell disponibel inkomst:* För att bl.a. kunna jämföra kvinnors och mäns ekonomiska situation beräknas en individuell disponibel inkomst. Det sker genom att summera alla individuella inkomster och fördela hushållsgemensamma inkomster, som t.ex. bostadsbidrag eller barnbidrag. Hushållsgemensamma inkomster fördelas lika mellan kvinnor och män som är sammanboende.
- *Justerad disponibel inkomst:* För att kunna jämföra hushåll av olika storlek justeras hushållets disponibla inkomst för antalet hushållsmedlemmar. Vid justeringen tas även hänsyn till stordriftsfördelar, t.ex. krävs bara en TV-licens oavsett hur många som bor i hushållet. Vid justeringen divideras den disponibla inkomsten med en s.k. ekvivalensskala. Regeringskansliet använder SCB:s skala som bygger på budgetberäkningar utförda av Konsumentverket.¹⁰⁸ Följande vikter används:

- Ensamboende	1,00
- Sammanboende par	1,51
- Ytterligare vuxen	0,60
- Första barnet 0–19 år	0,52
- Andra och påföljande barn 0–19 år	0,42
- *Marginaleffekt:* Den andel av en marginell inkomstökning som faller bort till följd av ökad skatt, ökade avgifter och minskade bidrag. De inkomstslag som antas kunna ge upphov till marginaleffekter är inkomstskatter, barnomsorgsavgifter, bostadsstöd, betalt underhållsstöd och ekonomiskt bistånd. Beräkning av marginaleffekter har utförts med hjälp av FASIT-modellen, efter en tänkt inkomstökning med 1 000 kronor per månad.¹⁰⁹
- *Standardvägd månadslön:* För att få en mer nyanserad bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan strukturella skillnader i form av yrke, ålder och utbildning rensas bort genom s.k. standardvägning. Detta sker genom att genomsnittlig månadslön för respektive kön beräknas för kombinationer av ca 350 yrkesgrupper (SSYK firsiffernivå), 2 sektorsgrupper, 2 utbildningsnivåer, 2 arbetstidsgrupper och 4 åldersgrupper. Dessa genomsnittslöner vägs för respektive kön samman med antalet anställda inom varje grupp. Före 2004 finns endast yrkesgrupper på tresiffernivå att tillgå. Faktorer som inte beaktas vid standardvägning är t.ex. arbetsledaransvar och yrkeserfarenhet.¹¹⁰ Medlingsinstitutet analyserar därför även löneskillnaderna med s.k. regressionsanalys där man tar hänsyn till fler faktorer än vid standardvägning, i detta fall kön,

¹⁰⁸ SCB, Inkomstfördelningsundersökningen 2008, HE 21 SM 1001.

¹⁰⁹ För mer detaljer se bilaga 3 till prop. 2010/11:100.

¹¹⁰ Se vidare Eurén, C. och Nordin, M. (2006) Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke, Medlingsinstitutet.

¹⁰⁷ För vidare läsning se bilaga 14 till SOU 2004:2.

ålder, utbildningsnivå, sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke. Valet av dessa förklarande variabler motiveras av ekonomisk teori och av att de använts i tidigare studier.

- *Medianen*: värdet för den 50:e percentilen. De som tjänar mer är lika många som de som tjänar mindre än detta värde.
- *Månadslön*: Överenskommen månadslön omräknad till heltid. Strukturlönestatistikens månadslön innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Årsvisa belönings-system som t.ex. bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/options ingår inte i lönestrukturstatistiken.
- *Percentiler*: Populationen delas in i 100 lika stora grupper sorterade efter stigande inkomst.
- *Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK)*: Bygger på en internationell yrkesstandard. Den är uppdelad i nio yrkesområden och omfattar 114 yrkesgrupper och 355 olika yrken.
- *Svensk utbildningsnomenklatur (SUN 2000)*: En standard för klassificering av enskilda utbildningar. SUN moderniserades och anpassades till den internationella standarden år 2000.

Data

HEK – Hushållens ekonomi

En årlig urvalsundersökning av ca 17 000 hushålls ekonomiska förhållanden som utförs av SCB. Uppgifter samlas in från deklara-tionsuppgifter, telefonintervjuer och olika administrativa register. Urvalshushållen byts ut varje år. Det innebär att det inte är samma individer som studeras över tid. Undersökningen bygger på s.k. kosthushåll. Ett kosthushåll utgörs av alla personer som bor i samma bostad och har gemensam hushållning. I kosthushållet ingår t.ex. barn som är 18 år och äldre. Ett kosthushåll kan också bestå av flera generationer, syskon eller kompisar som bor tillsammans och har gemensam hushållning. Barn som bor lika mycket hos båda föräldrarna räknas in i det hushåll där de är folkbokförda och ingår således endast i den ene förälderns hushåll.

LINDA – Longitudinell individdatabas

En panelurvalsundersökning där man kan följa individer över tiden. Databasen bygger på registeruppgifter om ca 3 procent av samtliga personer i Sverige. I LINDA finns uppgifter om bl.a. individernas inkomster, transfereringar och skatter. LINDA tillåter såväl tvärsnitts- som panelstudier med en hög grad av statistisk säkerhet. Då registret enbart baseras på registeruppgifter är informationen om hushållsstrukturen sämre än i HEK.

Lönestrukturstatistik

Lönestrukturstatistiken har till syfte att årligen ge en översiktlig och jämförbar statistik om lönestrukturen för hela arbetsmarknaden. Den belyser lönenivå, lönestruktur och löne-utveckling. Statistiken innehåller uppgifter om kön, ålder, yrke, utbildning, näringsgren och region. Den är därför lämplig att använda som underlag för olika analyser och jämförelser mellan mäns och kvinnors löner. Statistiken är uppdelad i fem sektorer, privat sektor: arbetare respektive tjänstemän, kommunal sektor, landstingssektor och statlig sektor. Statistiken baseras på totalundersökningar av kommuner, landsting och stat och en urvalsundersökning av ungefär 50 procent av löntagarna i den privata sektorn. Samtliga företag med minst 500 anställda är med varje år.

Tidsanvändningsundersökningen

Tidsanvändningsundersökningen visar hur befolkningen fördelar sin tid på olika aktiviteter och speglar därför vardagslivet. Undersökningens grundsyfte är att beskriva skillnader i kvinnors och mäns tidsanvändning (köns-perspektivet). Utöver detta belyses även hur tidsanvändningen varierar i livets olika faser (familjecykelperspektivet). Fullskaliga tids-användningsundersökningar har genomförts under 1990/91 och 2000/01. De första resultaten av tidsanvändningsundersökningen 2010/11 publiceras under hösten 2011.

Tabell U.1 Regeländringar som beaktats vid beräkning av politikens effekter 2006–2012

Föreslagna reformer 2012

- Höjt bostadsbidrag för unga
- Höjt bostadsbidrag för barnfamiljer
- Höjt bostadstillägg för pensionärer
- Höjd norm inom särskilt bostadstillägg för pensionärer/äldreförsörjningsstödet
- Höjd beloppsgräns för reseavdrag
- Höjt schablonavdrag vid uthyrning av privatbostad
- Reducerad avtrappning av försörjningsstöd mot arbetsinkomst (införs juli 2013)

Reformer 2011

- Höjt grundavdrag för pensionärer
- Höjt barnstillägg i bostadsbidragssystemet (införs 2012)
- Höjda studiemedel (fr.o.m. höstterminen 2011)
- Höjt schablonavdrag vid uthyrning av privatbostad

Reformer 2010

- Jobbskatteavdrag steg 4
- Höjda studiemedel (lån och bidrag)
- Höjt grundavdrag för ålderspensionärer
- Höjt bostadstillägg (BTP) för personer med sjuk- och aktivitetsersättning
- Höjt flerbarnstillägg inom barnbidraget

Reformer 2009

- Jobbskatteavdrag steg 3
- Höjd nedre skiktgräns
- Förhöjt grundavdrag för pensionärer
- Höjd norm inom särskilt bostadstillägg för pensionärer/äldreförsörjningsstödet (SBTP/ÅFS)
- Sänkt äldreomsorgsavgift
- Reducerad arbetslöshetsavgift
- Höjd beloppsgräns för reseavdrag

Reformer 2008

- Jobbskatteavdrag steg 2
- Arbetslöshetsavgift ersätter förhöjd finansieringsavgift
- Nedsatt sjukpenninggrundande inkomst (SGI) i sjukförsäkringen
- Nedsatt SGI i föräldraförsäkringen
- Sänkt ersättningsnivå till 75 procent efter 1 års sjukfrånvaro
- Ytterligare 2 karensdagar i arbetslöshetsförsäkringen
- Ersättning för deltidsarbetslöshet max 75 dagar för personer utan försörjningsansvar
- Begränsad avdragsrätt för privat pensionssparande
- Ny kommunal fastighetsavgift

Reformer 2007

- Jobbskatteavdrag steg 1
- Reducerad A-kassa
- Slopade rätt till skattereduktion för fackförenings- och A-kasseavgift
- Nedsatt SGI i sjukförsäkringen
- Nedsatt SGI i föräldrapenningen
- Nedsatt SGI i arbetslöshetsförsäkringen
- Sänkt tak i tillfällig föräldrapenning m.m.
- Sänkt tak i sjukförsäkringen
- Höjd beloppsgräns för avdrag för övriga utgifter Höjd beloppsgräns för reseavdrag
- Höjt tak för hyra vid BTP
- Slopade förmögenhetsskatt
- Slopade studerandevillkor i arbetslöshetsförsäkringen
- Slopade rätt till regionalt grundavdrag av socialavgifter
- Införd egenavgift i arbetslöshetsförsäkringen (förhöjd finansieringsavgift)
- Reducerade rätt till skatteavdrag för hem-PC
- Ökad tobaksskatt
- Skatt på trafikförsäkringspremier införs
- Reducerade fastighetsskatt (begränsning av markvärde)