

Bilaga 3

Ekonomisk jämställdhet

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Data och begrepp	3
2	Kvinnor och män på arbetsmarknaden	4
2.1	Kvinnors arbetsinkomster är lägre än mäns, men gapet minskar	4
2.2	Kvinnors sysselsättningsgrad är lägre än mäns	5
2.3	Förvärvsarbetande kvinnor arbetar färre timmar än män	6
2.4	Kvinnor har lägre lön än män, men lönegapet har minskat	11
2.5	Internationell jämförelse: Jämställdhet på arbetsmarknaden	13
2.6	Utrikes föddas förutsättningar för etablering på arbetsmarknaden påverkar inkomstgapet mellan kvinnor och män	14
3	Kvinnors och mäns inkomster	19
3.1	Från marknadsinkomst till disponibel inkomst	19
3.2	Ökad disponibel inkomst men liten förändring av gapet	22
3.3	Inkomster i olika inkomstgrupper	26
3.4	Utvecklingen av kvinnors och mäns inkomster under åren med högre inflation	27
3.5	Individuella välfärdstjänster	30
4	Ekonomiska drivkrafter till arbete	31
4.1	Det ekonomiska utbytet av att arbeta jämfört med att vara arbetslös	31
4.2	Det ekonomiska utbytet av att öka sitt arbetsutbud för personer som arbetar	34
5	Effekter på kvinnors och mäns ekonomiska resurser till följd av regeringens förslag	37
5.1	Effekter på disponibel inkomst	38
5.2	Effekter på utökad inkomst	38

Sammanfattning

- Skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetsinkomst i åldersgruppen 20–64 år minskade från 30 procent till 23 procent mellan 2011 och 2021.
- Det minskade arbetsinkomstgapet under tioårsperioden kan framför allt tillskrivas ett minskat timlönegap. Det minskade timlönegapet beror i sin tur på att arbetsmarknaden blivit mindre könssegregerad. Arbetsinkomstgapet minskade också något till följd av en minskad skillnad i faktiskt arbetad tid.
- Vid internationella jämförelser rankas Sverige som det land inom EU med den mest jämställda arbetsmarknaden, bl.a. till följd av den relativt höga sysselsättningsgraden bland kvinnor i Sverige.
- Gapet i disponibel inkomst, 21 procent i åldersgruppen 20–64 år 2021, är mindre än gapet i arbetsinkomst. Det beror på att skatter och transfereringar utjämnar skillnaden i kvinnors och mäns inkomster.
- Gapet i disponibel inkomst i åldersgruppen 20–64 år har bara minskat marginellt sedan 2011. En bidragande orsak är att kapitalinkomsternas andel av de totala inkomsterna har ökat, och att män i genomsnitt har betydligt högre kapitalinkomster än kvinnor. En annan bidragande orsak är att skatters och transfereringars utjämnande effekt mellan kvinnor och män har minskat något under perioden.
- I åldersgruppen 65 år och äldre var gapet i disponibel inkomst 29 procent 2021, vilket var 8 procentenheter större än i åldersgruppen 20–64 år.
- Gapet i disponibel inkomst i åldersgruppen 65 år och äldre har varit i stort sett oförändrat under den senaste tioårsperioden. Under perioden har pensionsinkomsterna blivit mer jämnt fördelade mellan kvinnor och män, vilket är en utveckling som speglar kvinnors successivt ökade arbetskraftsdeltagande, som pågått i flera decennier. Samtidigt har kapitalinkomsternas inverkan på gapet ökat även för de som är 65 år och äldre.
- Efter många år med låg inflation och reala inkomstökningar för både kvinnor och män har inflationen varit hög under 2022 och 2023. Det finns ännu inte utfallsdata tillgängliga för 2022–2024, men kvinnors och mäns reala disponibla inkomster förväntas minska 2022 och 2023, och vara oförändrade 2024. Mäns inkomster förväntas minska något mer än kvinnors, varför gapet i disponibel inkomst förväntas minska 2022–2024.
- Offentligt finansierade tjänster omfördelar ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Kvinnor mottar totalt sett offentligt subventionerade tjänster till ett större värde än män.
- Det ekonomiska utbytet av att arbeta i förhållande till att vara arbetslös är lägre för kvinnor än för män. Detta beror till stor del på att kvinnor i genomsnitt har lägre löneinkomster från arbete än män, och att inkomstbortfallet vid arbetslöshet därför i genomsnitt är mindre för kvinnor än för män. Kvinnor är också i högre utsträckning än män medlemmar i en a-kassa, vilket innebär att kvinnor i högre grad än män har rätt till inkomstbaserad ersättning om de blir arbetslösa.
- Bland personer som har ett arbete är de ekonomiska drivkrafterna till att arbeta fler timmar i genomsnitt starkare för kvinnor än för män. Detta beror i huvudsak på att kvinnor i genomsnitt har lägre inkomster än män och därmed, genom det progressiva skattesystemet, i genomsnitt lägre marginalskatt.
- Regeringens föreslagna reformer av skatter och transfereringar samt satsningar på välfärdstjänster under mandatperioden bedöms sammantaget tillföra ekonomiska resurser till kvinnor i högre utsträckning än män.

1 Inledning

I enlighet med ett beslut i riksdagen har regeringen sedan 1988 redovisat fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män som en del av budgetpropositionen (prop. 1987/88:105, bet. 1987/88:AU17, rskr. 1987/88:364).

Riksdagens övergripande mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Fördelningen av ekonomiska resurser är en central del av detta mål. Delmålet om ekonomisk jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut, se skrivelsen Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid (skr. 2016/17:10). Vidare inbegriper delmålet att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar i fråga om tillgång till arbete och samma möjligheter och villkor i fråga om såväl anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor som utvecklingsmöjligheter i arbetet. Målet har ett livscykelperspektiv som innebär att det avlönade arbetet ska ge ekonomisk trygghet och självständighet även under pensionsåren.

I bilagans första avsnitt beskrivs hur skillnaden mellan kvinnor och män har utvecklats på arbetsmarknaden. I det efterföljande avsnittet ligger fokus på skillnaden i kvinnors och mäns individuella disponibla inkomst. Därpå följer ett avsnitt om ekonomiska drivkrafter till arbete. Slutligen redovisas en bedömning av hur reformer 2023 och 2024 påverkar fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.

1.1 Data och begrepp

Analyserna av kvinnors och mäns inkomster grundar sig i huvudsak på Sveriges officiella inkomstfördelningsstatistik som fr.o.m. 2013 baseras på Totalräknad inkomstfördelningsstatistik (TRIF) och innan dess på Hushållens ekonomi (HEK). För 2013–2021 grundas analyserna på ett urval från TRIF, benämnt Statistiskt analysregister (STAR). Datamaterial, modeller, metoder, begrepp och definitioner beskrivs närmare i Finansdepartementets rapport Teknisk bilaga till Ekonomisk jämställdhet september 2023, som finns på regeringen.se. Analyserna av kvinnors och mäns situation på arbetsmarknaden baseras huvudsakligen på Statistiska centralbyråns (SCB) arbetskraftsundersökningar (AKU). Definitioner och förklaringar av begrepp som används i AKU finns på scb.se.

Individuell disponibel inkomst är relevant ur ett jämställdhetsperspektiv

Ur ett jämställdhetsperspektiv är det relevant att analysera hur stora resurser individen direkt förfogar över. Ekonomisk självständighet är en viktig aspekt av den ekonomiska jämställdheten. Kvinnors och mäns ekonomiska välfärd påverkas även av de ekonomiska förhållandena i hushållet. Kvinnomaktutredningen menade dock att ekonomisk välfärd inte bara är en fråga om konsumtionsnivå, utan att rätten till egna inkomster är en väsentlig del av den ekonomiska välfärden, se betänkandet Kvinnor, män och inkomster – Jämställdhet och oberoende (SOU 1997:87). Därför beskriver bilagan kvinnors och mäns individuella inkomster från marknaden respektive välfärdsstaten.

Disponibel inkomst består av summan av inkomst från arbete, kapital och transfereringar minus direkt skatt. Transfereringar som går till hushållet, t.ex.

bostadsbidrag, delas vid beräkningen av disponibel inkomst lika mellan sammanboende par.

Offentligt subventionerade välfärdstjänster, som t.ex. skola och hälso- och sjukvård, står för en stor del av den offentliga sektorns utgifter. Värdet av dessa tjänster ingår inte i den disponibla inkomsten, men är en väsentlig del av de ekonomiska resurser som kvinnor och män kan ta del av. Därför beaktas effekterna av satsningar på välfärdstjänster i den analys av effekterna av regeringens politik som avslutar bilagan om ekonomisk jämställdhet.

2 Kvinnor och män på arbetsmarknaden

För de allra flesta i åldrarna 20–64 år utgör inkomster från arbete, dvs. löne- och företagarincomester, den största inkomstkällan. Arbetsinkomsten är även viktig för andra inkomster eftersom den till stor del ligger till grund för inkomstbaserade transfereringar, såsom sjukpenning, föräldrapenning och inkomstgrundade pensioner. En hög arbetsinkomst ökar även möjligheterna till sparande, vilket på sikt kan bidra till kapitalinkomster.

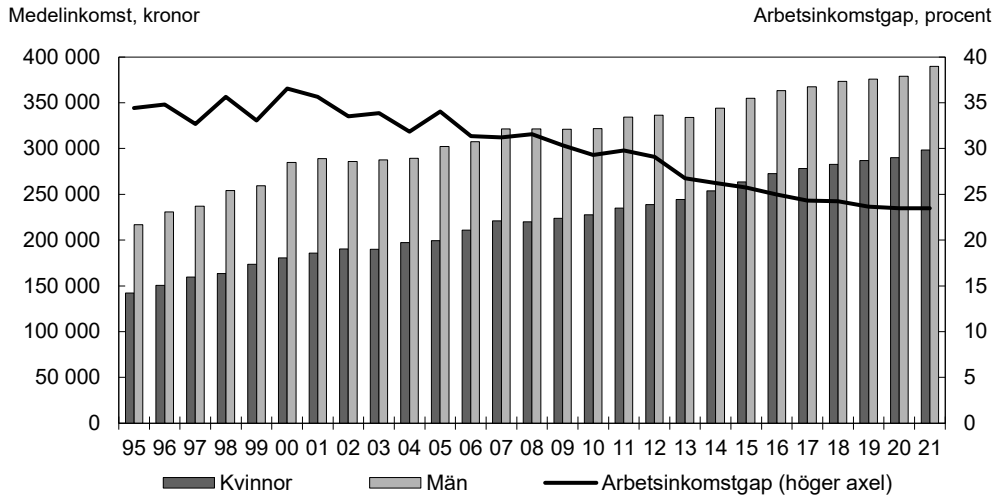
Kvinnors arbetsinkomster är i genomsnitt lägre än mäns. Skillnaden beror delvis på att färre kvinnor än män förvärvsarbetar och att förvärvsarbetande kvinnor i genomsnitt arbetar färre timmar än män. Dessutom är kvinnors lön per arbetad timme i genomsnitt lägre än mäns. I detta avsnitt beskrivs skillnaderna i arbetslivet mellan kvinnor och män för att ge en djupare förståelse av skillnaderna i arbetsinkomster.

Avsnitt 2 inleds med en beskrivning av utvecklingen av kvinnors och mäns arbetsinkomster sedan 1995, med fokus på det senaste decenniet. Därefter beskrivs utvecklingen av kvinnors och mäns sysselsättningsgrad, deltidsarbete, frånvaro och löner. Efter detta redovisas en internationell jämförelse av jämställdheten på arbetsmarknaden inom EU. Avsnittet avslutas med en beskrivning av utrikes födda kvinnors och mäns etablering på arbetsmarknaden.

2.1 Kvinnors arbetsinkomster är lägre än mäns, men gapet minskar

Kvinnors arbetsinkomster är i genomsnitt lägre än mäns, men skillnaden har minskat under en längre period. Under den senaste tioårsperioden har kvinnors arbetsinkomst i åldersgruppen 20–64 år ökat med i genomsnitt 27 procent, medan mäns arbetsinkomst i genomsnitt ökat med 17 procent. Denna utveckling har medfört att arbetsinkomstgapet mellan kvinnor och män har minskat från 30 procent till 23 procent mellan 2011 och 2021 (se diagram 2.1).¹

¹ Utvecklingen mot minskade skillnader i arbetsinkomst kan till viss del bero på att det har blivit lättare för delägare i fåmansbolag att omvandla arbetsinkomster till kapitalinkomster och att män i högre grad än kvinnor har använt den möjligheten. Men även utan denna omvandling skulle kvinnors arbetsinkomster ha ökat mer än mäns. För en mer utförlig redovisning, se prop. 2019/20:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. bilaga 3 avsnitt 4.

Diagram 2.1 Arbetsinkomst

Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år. Beräkningen av genomsnittlig arbetsinkomst baseras på samtliga kvinnor respektive män i åldersgruppen 20–64 år, oberoende av om de har arbetsinkomst eller inte. Arbetsinkomstgapet definieras som skillnaden mellan kvinnors respektive mäns genomsnittliga arbetsinkomst som andel av mäns genomsnittliga arbetsinkomst. Inkomsterna anges i 2021 års priser.

Källor: Statistiska centralbyrån (HEK och TRIF) och egna beräkningar.

Utvecklingen under 2020 och 2021 påverkades av pandemin.² Den generella bilden är dock att kvinnors och mäns arbetsinkomster påverkades ungefär lika mycket.³

2.2 Kvinnors sysselsättningsgrad är lägre än mäns

Sverige är ett av de länder inom EU där kvinnor har högst sysselsättningsgrad, och där skillnaden mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad är relativt liten.⁴ Mäns sysselsättningsgrad är dock högre än kvinnors även i Sverige, vilket bidrar till gapet i arbetsinkomst. Kvinnors sysselsättningsgrad har under de senaste tio åren varit 4–6 procentenheter lägre än mäns (se diagram 2.2).

² För en mer utförlig redovisning, se prop. 2022/23:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. bilaga 3 avsnitt 5.

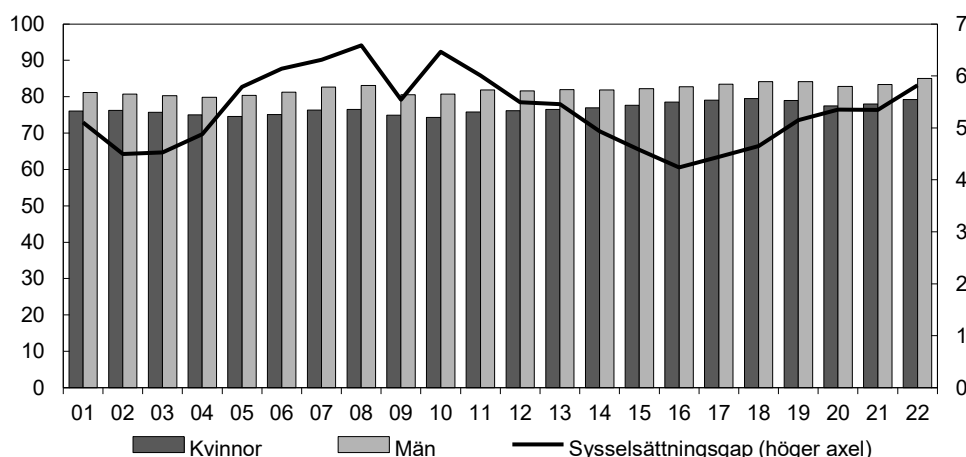
³ I rapporterna Pandemin och pengarna – en ESO-rapport om inkomster, skatter, fördelning och stödåtgärder under covid-19 (Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2023:5) samt Coronapandemin, arbetsinkomsterna och välfärdssystemets skyddsgrad – Befolkningens inkomstutveckling under 2020 (IFAU rapport 2022:3) analyseras bl.a. inkomstutvecklingen. I rapporterna används bl.a. de uppgifter om månadslöner som arbetsgivare rapporterar till Skatteverket som underlag för analyserna. Resultaten visar att inkomsterna i genomsnitt minskade med 4–5 procent under 2020 och att låginkomsttagares inkomster minskade mest. Enligt analyserna är en trolig förklaring till den ökade inkomstspridningen ökad arbetslöshet bland deltidsarbetande med förhållandevis låga löner inom privat sektor.

⁴ Gender Equality Index 2022: The COVID-19 pandemic and care (European Institute for Gender Equality 2022), och Eurostats databas som finns tillgänglig på <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>.

Diagram 2.2 Sysselsättningsgrad och sysselsättningsgap

Andel av befolkningen, procent

Sysselsättningsgap, procentenheter



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år. Sysselsättningsgapet definieras som mäns sysselsättningsgrad minus kvinnors sysselsättningsgrad. Data för 2001–2020 har länkats för att motsvara definitionen 2021 och 2022.

Källa: Statistiska centralbyrån (AKU).

Sysselsättningsgraden för kvinnor och män varierar mellan olika grupper i befolkningen.⁵ Historiskt sett har den varit högst för inrikes födda män, och var så även 2022. Sysselsättningsgraden var också hög för män födda i övriga Europa och för kvinnor födda i Sverige. Sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män födda i Sverige var därför relativt litet. Däremot var sysselsättningsgapet mellan utrikes födda kvinnor och män stort, både för de som är födda inom Europa och för de som är födda utanför Europa. Andelen förvärvsarbetande kvinnor och män varierar även med utbildningsnivå. Bland kvinnor och män med högst förgymnasial utbildning är sysselsättningsgraden förhållandevis låg. Det gäller särskilt för kvinnor, och sysselsättningsgapet är därför relativt stort i denna grupp. Bland kvinnor och män med gymnasial och eftergymnasial utbildning är sysselsättningsgraden däremot hög och sysselsättningsgapet relativt litet.

Sysselsättningsgapet beror till stor del på att kvinnors arbetskraftsdeltagande är lägre än mäns. En stor grupp av de som inte förvärvsarbetar är arbetslösa eller latent arbetssökande, men det är i stort sett lika vanligt bland kvinnor som bland män och påverkar därför sysselsättningsgapet endast marginellt.⁶ Däremot är fler kvinnor än män studerande, sjuka eller hemarbetande (tar hand om hem/barn).

2.3 Förvärvsarbetande kvinnor arbetar färre timmar än män

En orsak till att kvinnors arbetsinkomster är lägre än mäns är att förvärvsarbetande kvinnor i genomsnitt arbetar färre timmar än förvärvsarbetande män. År 2022 var den faktiska medelarbetstiden för förvärvsarbetande kvinnor 28 timmar per vecka, medan medelarbetstiden för förvärvsarbetande män var 33 timmar per vecka (se diagram 2.3).

Skillnaden beror dels på att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar deltid, dels på att kvinnor i högre grad än män är frånvarande från arbetet till följd av t.ex. föräldraledighet, vård av barn eller sjukskrivning. Deltidsarbete bidrar mer än frånvaro till kvinnors kortare arbetstid. År 2022 var den överenskomna arbetstiden i genomsnitt 2,7 timmar lägre i veckan för förvärvsarbetande kvinnor än för förvärvsarbetande

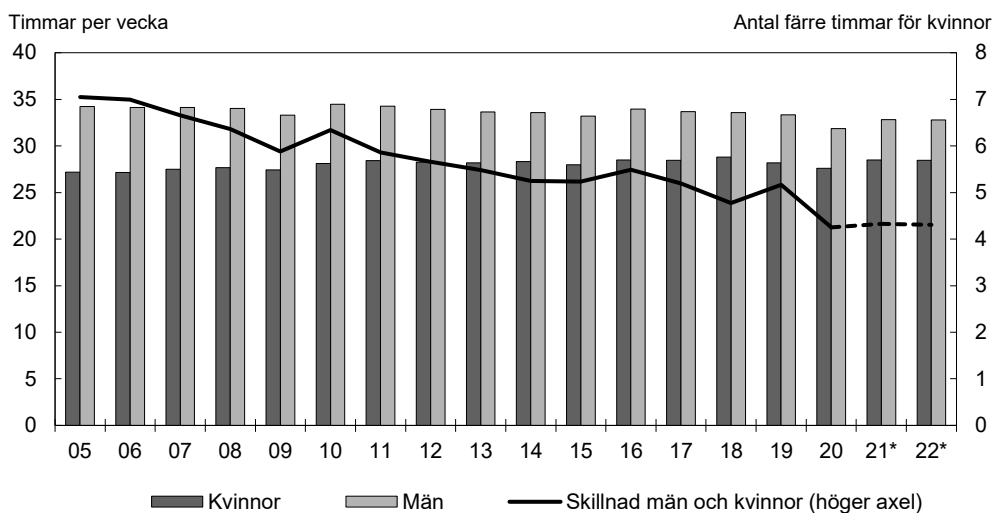
⁵ För en mer detaljerad redovisning, se prop. 2021/22:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. bilaga 3 avsnitt 2.

⁶ Latent arbetssökande definieras i AKU som personer som velat och kunnat ta arbete under referensveckan men som inte har sökt något arbete.

män, medan kvinnor i genomsnitt var frånvarande från arbetet 1,6 timmar längre i veckan än män.

Skillnaden i kvinnors och mäns medelarbetstid har minskat under en längre tid.⁷ De senaste två åren har det dock inte skett någon förändring av skillnaden i medelarbetstid mellan kvinnor och män.

Diagram 2.3 Medelarbetstid för förvärvsarbetande kvinnor och män



Anm.: Statistiken avser faktisk medelarbetstid per vecka för sysselsatta i åldersgruppen 20–64 år.

* I januari 2021 anpassades AKU till Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1700 om fastställande av en gemensam ram för europeisk statistik om personer och hushåll, som grundas på uppgifter på individnivå som samlas in genom urvalsundersökningar. Bestämmelserna innebär en rad olika förändringar, bl.a. i definitioner, urval och den ordning som frågorna ställs. Data fr.o.m. 2021 är därför inte helt jämförbara med tidigare år.

Källor: Statistiska centralbyrån (AKU) och egna beräkningar.

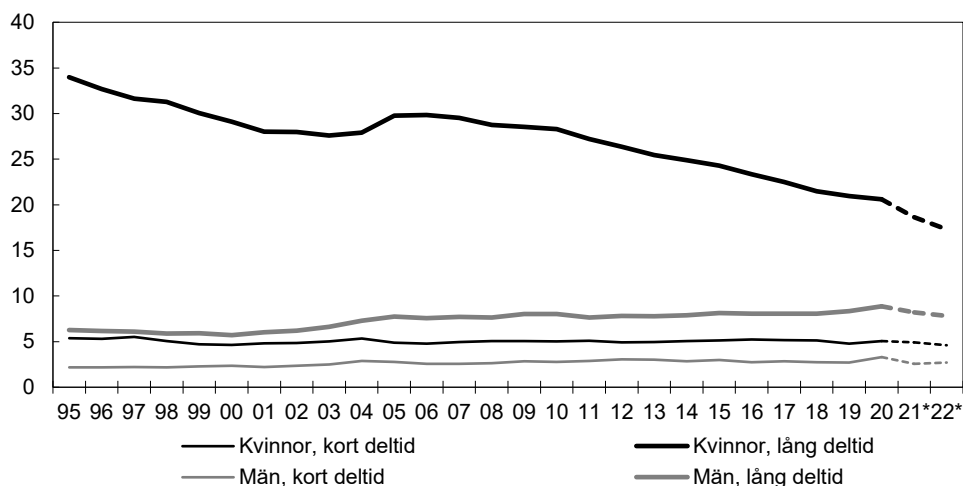
Kvinnors deltidarbete har minskat

År 2022 arbetade 22 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna i åldrarna 20–64 år deltid, jämfört med 11 procent av de förvärvsarbetande männen (se diagram 2.4). De flesta deltidarbetande kvinnor och män arbetar lång deltid (med en arbetstid på 20–34 timmar i veckan). Andelen kvinnor som arbetar lång deltid har minskat de senaste tio åren, medan andelen män som arbetar lång deltid inte förändrats under samma period. Andelen som arbetar kort deltid (med en arbetstid på mindre än 20 timmar i veckan) har varit i stort sett oförändrad bland både kvinnor och män de senaste tio åren. Skillnaden mellan andelen kvinnor och män som arbetar deltid är större i grupper där många har svag anknytning till arbetsmarknaden, t.ex. personer födda utanför Europa och personer med högst förgymnasial utbildning.

⁷ Förändringar mellan 2020 och 2021 kan ha påverkats av omläggningen av statistiken i Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar. Men för anställda ökade den faktiskt arbetade tiden med uppskattningsvis ungefär en timme i veckan och den överenskomna arbetstiden med ca 1,5 timmar i veckan. Det beror främst på att antalet anställda korttidspermitterade minskade kraftigt 2021 jämfört med 2020, och i viss mån på att antalet sjukskrivningsdagar minskade. Se utg.omr. 14 avsnitt 1.3.2.

Diagram 2.4 Andel deltidsarbetande

Andel av sysselsatta, procent

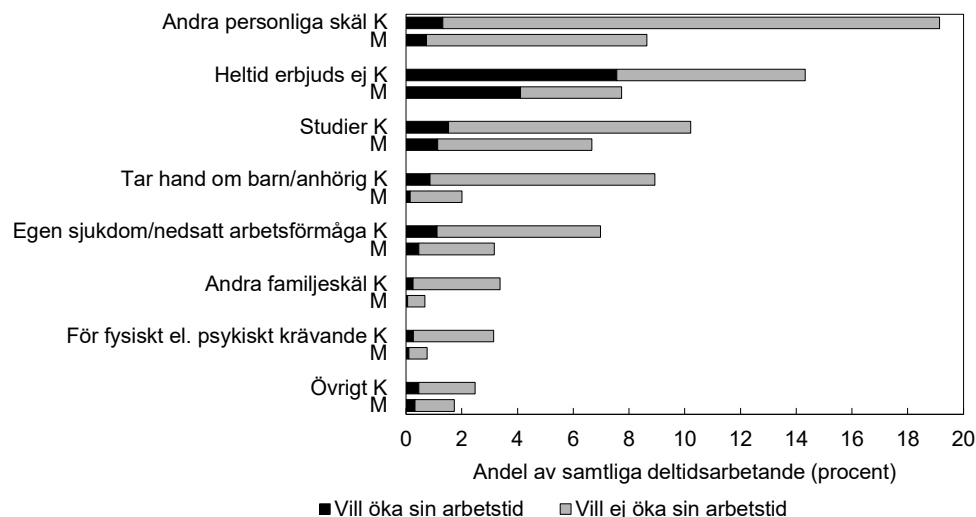


Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år. För anställda avses med kort deltid en överenskommen arbetstid kortare än 20 timmar per vecka och med lång deltid en överenskommen arbetstid mellan 20 och 34 timmar per vecka. För företagare och medhjälpande hushållsmedlemmar och anställda utan överenskommen arbetstid avses i stället genomsnittlig arbetstid per vecka.

* I januari 2021 anpassades AKU till EU:s nya förordning (2019/1700) för den sociala statistiken, vilket har orsakat tidsseriebrott. Data fr.o.m. 2021 är därför inte helt jämförbara med tidigare år.

Källor: Statistiska centralbyrån (AKU) och egna beräkningar.

Den vanligaste orsaken till deltidsarbete, bland både kvinnor och män, var 2022 ”andra personliga skäl” (t.ex. att personen vill arbeta deltid, är deltidspensionär etc.). Detta var en förändring i förhållande till tidigare år, då den vanligaste orsaken till deltidsarbete under en lång period varit ”inte fått något heltidsarbete/arbetsgivaren erbjuder bara deltidstjänst”. I stället var den sistnämnda orsaken den näst vanligaste orsaken till att kvinnor och män arbetade deltid 2022 (se diagram 2.5).

Diagram 2.5 Orsak till deltidsarbete 2022

Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år. K avser kvinnor och M avser män.

Källor: Statistiska centralbyrån (AKU) och egna beräkningar.

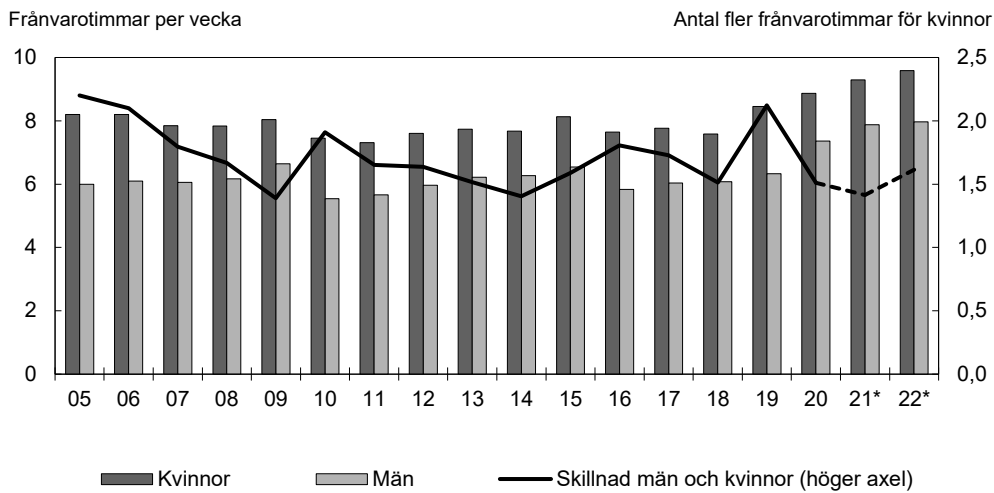
Det finns flera bakomliggande orsaker till att det är vanligare att kvinnor än män arbetar deltid. En sådan är att fler kvinnor än män går ned i arbetstid när de får sitt

första barn.⁸ En annan orsak kan vara att det framför allt i vissa kvinnodominerade sektorer, som t.ex. offentliga välfärdstjänster, finns en s.k. deltidskultur som påverkar både viljan och möjligheterna till heltidsanställningar. Arbetsvillkoren kan också begränsa möjligheterna att arbeta heltid.⁹

Kvinnors frånvaro från arbetet är högre än mäns

Kvinnor är i högre utsträckning än män frånvarande från arbetet på grund av t.ex. föräldraledighet, vård av barn eller sjukskrivning. År 2022 var kvinnor frånvarande i genomsnitt 9,6 timmar i veckan, medan män var frånvarande 8,0 timmar i veckan. Sedan 2012 har skillnaden i kvinnors och mäns frånvaro varierat mellan 1,4 och 2,1 timmar (se diagram 2.6). Den vanligaste orsaken till frånvaro för både kvinnor och män är semester. Den minskar arbetstiden i ungefär lika stor utsträckning för både kvinnor och män. Däremot är frånvaro på grund av föräldraledighet, vård av barn och sjukdom högre bland kvinnor.

Diagram 2.6 Skillnad mellan överenskommen och faktisk arbetstid (frånvaro)



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år. Överenskommen arbetstid avser den avtalade arbetstiden utan någon frånvaro. Skillnaden mellan överenskommen arbetstid och faktisk arbetstid utgörs av frånvaro, exempelvis semester, sjukfrånvaro, föräldraledighet eller vård av barn.

* I januari 2021 anpassades AKU till EU:s nya förordning (2019/1700) för den sociala statistiken, vilket har orsakat tidsseriebrott. Data fr.o.m. 2021 är därför inte helt jämförbara med tidigare år.

Källor: Statistiska centralbyrån (AKU) och egna beräkningar.

Kvinnor tar ut mer föräldrapenning än män

Kvinnor är i högre grad än män frånvarande från arbetet till följd av föräldraledighet. Kvinnor tar i genomsnitt ut en betydligt större andel av föräldrapenningdagarna, men även en större del av den obetalda föräldraledigheten.¹⁰

År 2022 tog kvinnor ut 70 procent av föräldrapenningdagarna. Kvinnors andel av föräldrapenningdagarna har minskat under de senaste decennierna, och har under de senaste tio åren minskat med 6 procentenheter. Under de senaste fem åren har dock fördelningen av föräldrapenninguttaget mellan kvinnor och män varit oförändrad.

Uttaget av tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn, s.k. vab, är jämnare fördelat mellan kvinnor och män än föräldrapenningdagarna. Skillnaden i uttaget av vab-dagar

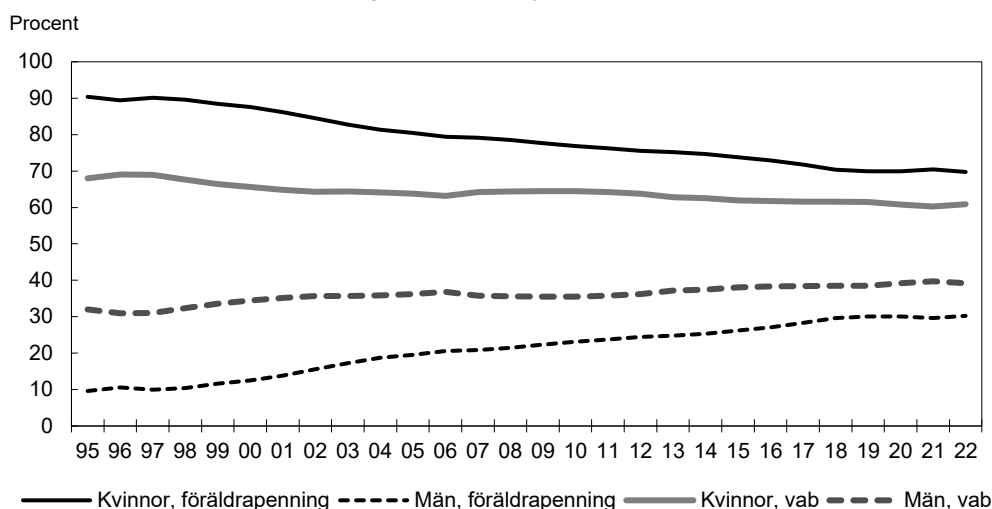
⁸ Se bl.a. Angelov et al., Parenthood and the Gender Gap in Pay, Journal of Labor Economics, 2016, Familjepolitik för alla? (Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2015:5), och prop. 2021/22:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. bilaga 3 avsnitt 2.

⁹ Hela lönen, hela tiden – Utmaningar för ett jämställt arbetsliv (SOU 2015:50).

¹⁰ För mer information om uttaget av föräldrapenning ur ett könsperspektiv, se utg.omr. 12 avsnitt 1.6 och Barnhushållens ekonomi – Resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2023 (Försäkringskassan 2023).

har dock inte förändrats lika mycket som skillnaden i uttag av föräldrapenningdagar. Sedan 2012 har kvinnors andel av vab-dagarna minskat med 3 procentenheter, från 64 till 61 procent (se diagram 2.7).

Diagram 2.7 Fördelning av dagar med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning vid vård av sjukt barn (vab)



Källa: Försäkringskassan.

Kvinnors sjukfrånvaro högre än mäns

Sjukpenningtalet (det genomsnittliga antalet sjukpenningdagar per försäkrad) är högre för kvinnor än för män. Sjukpenningtalet har varierat kraftigt över tid, och variationen har varit större för kvinnor än för män (se diagram 2.8). Svängningarna påverkas bl.a. av regeländringar och konjunkturläget.¹¹

Sjukfrånvaron ökade för både kvinnor och män mellan 2011 och 2016, men mer för kvinnor. Under perioden 2016–2021 minskade sjukfrånvaron, för att återigen öka något 2022. Pandemin ledde till en temporär ökning av antalet sjukfall, både bland kvinnor och män, men majoriteten av de pandemirelaterade sjukskrivningarna var korta. Pandemins effekt på sjukpenningtalet har därför varit marginell.¹²

Det finns flera orsaker till skillnaden i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män. En orsak kan vara att kvinnor i större utsträckning än män arbetar i yrken och sektorer där den upplevda arbetsmiljön är sämre, både organisatoriskt och socialt.¹³ Ett större ansvar för hem, barn och föräldrar i kombination med förvärvsarbete kan vara ytterligare en orsak till kvinnors högre sjukfrånvaro.¹⁴

¹¹ Exempel på regeländringar som kan påverka sjukfrånvaron är ersättningsgraden, antalet karensdagar, hur länge en sjukskrivning kan fortgå samt längden på sjuklöneperioden som betalas av arbetsgivaren.

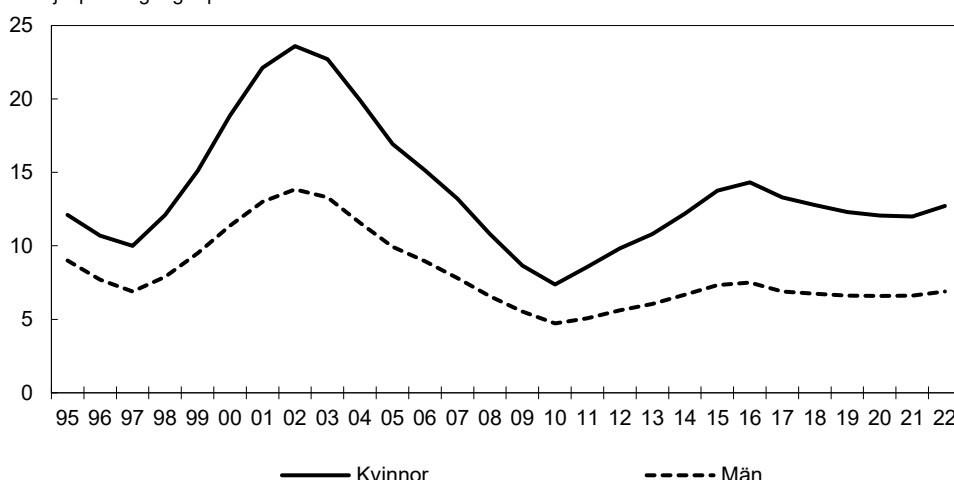
¹² Försäkringskassans hemsida, forsakringskassan.se, Aktuellt sjukpenningtal, 2022-05-23.

¹³ För mer information om skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro, se utg.omr. 13 avsnitt 1.3.

¹⁴ En översikt av forskning kring samband mellan obetalt arbete, familjeliv och sjukfrånvaro finns i Nordisk forskning om obetalt arbete och familjeliv och samband med sjukfrånvaro med psykiatrisk diagnos. En kunskapsöversikt av nordisk forskning publicerad under åren 2010–2019 (Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2021:4). Se även Staland-Nyman m.fl., Gender equality in domestic work and sickness absence – a population-based study on women and men in Sweden, Women & Health No. 4, 2021.

Diagram 2.8 Sjukpenningtalet

Antal sjukpenningdagar per försäkrad



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 16–64 år. Sjukpenningtalet är definierat som antalet nettodagar från sjukpenning och rehabiliteringspenning som andel av antalet försäkrade exkl. antalet personer som har aktivitetsersättning eller sjukersättning med hel ersättning. Omräkningen till nettodagar innebär t.ex. att två dagar med halv ersättning blir en nettodag.

Källa: Försäkringskassan.

2.4 Kvinnor har lägre lön än män, men lönegapet har minskat

Utöver skillnader i sysselsättningsgrad och faktisk arbetstid påverkas skillnaden i kvinnors och mäns arbetsinkomster av tim- eller månadslönen, dvs. ersättning per arbetad timme.¹⁵ För att jämföra kvinnors och mäns månadslöner är deltidslöner uppräknade till heltidslöner i detta avsnitt.

Under perioden 2012–2022 minskade skillnaden mellan kvinnors och mäns löner från 13,9 procent till 9,9 procent (se diagram 2.9). Skillnaden har dock varit i princip oförändrad sedan 2019. De efterföljande åren har präglats av en turbulent situation på arbetsmarknaden där pandemin och dess efterverkningar har lett till förändringar i sammansättningen inom vissa delar av arbetsmarknaden. Det är svårt att uppskatta vilken betydelse detta har för skillnaden i löner mellan kvinnor och män.¹⁶

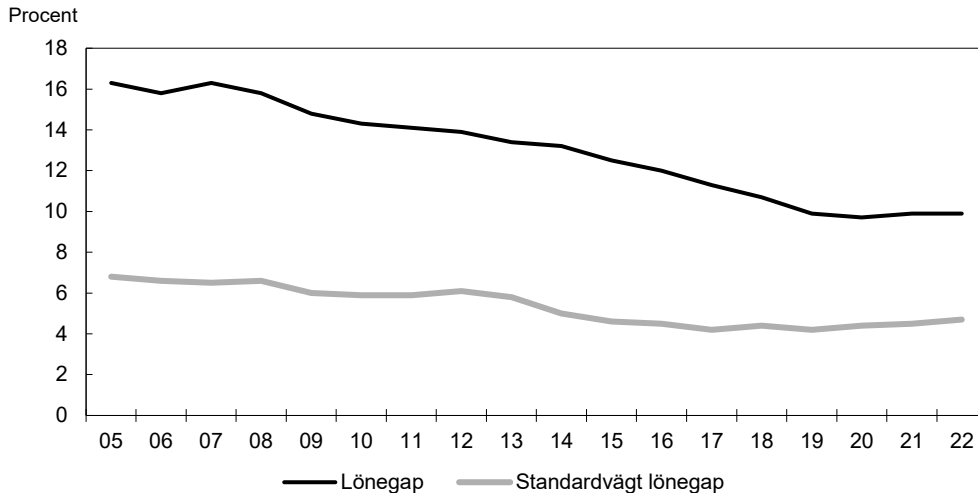
Den kvarstående löneskillnaden mellan kvinnor och män efter att hänsyn har tagits till skillnader vad gäller ålder, utbildning, sektor, yrke och arbetstid kallas för det standardvägda lönegapet. År 2022 uppgick det standardvägda lönegapet till 4,7 procent. Sedan 2012 har det minskat med 1,4 procentenheter. Det standardvägda lönegapet har dock förändrats relativt lite sedan 2015.

Lönegapet har minskat mer än det standardvägda lönegapet den senaste tioårsperioden. Det innebär att den minskade skillnaden mellan kvinnors och mäns löner till stor del, men inte helt, beror på minskade skillnader i ålder, utbildning, sektor, yrke och arbetstid.

Den löneskillnad som kvarstår efter standardvägningen visar att det finns andra faktorer än de som redovisas i statistiken som påverkar löneskillnaderna, såsom eventuell diskriminering och skillnader i arbetsuppgifter inom samma yrke.

¹⁵ I detta avsnitt analyseras löneinkomster, vilket innebär att inkomster från näringsverksamhet inte ingår till skillnad från övriga delar i avsnitt 2.

¹⁶ Löneskillnader mellan kvinnor och män 2022 (Medlingsinstitutet 2023).

Diagram 2.9 Lönegap och standardvägt lönegap

Anm.: Lönegapet mäter procentuell skillnad mellan kvinnors och mäns månadslöner uppräknade till heltid. Det standardvägda lönegapet är det lönegap som kvarstår när hänsyn tagits till att kvinnor och män har olika ålder, utbildning och arbetstid samt arbetar inom olika yrken och sektorer. Det standardvägda lönegapet är beräknat med standard för svensk yrkesklassificering (SSYK12 nivå 4).

Källa: Medlingsinstitutet.

Könsuppdelningen på arbetsmarknaden är en viktig orsak till lönegapet

En viktig orsak till det observerade lönegapet är att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar inom olika yrken och att kvinnodominerade yrken i genomsnitt har lägre löner än mansdominerade. Kvinnor är också underrepresenterade bland chefer. Andelen kvinnor i chefsposition varierar mellan olika sektorer, men andelen kvinnor i chefsposition är genomgående lägre än andelen anställda kvinnor.

Skillnaderna i yrkes- och befattningsstruktur beror i hög grad på skillnader i kvinnors och mäns utbildningsinriktning och utbildningslängd. Kvinnor har sedan slutet av 1970-talet varit överrepresenterade inom högre utbildning och över tid har allt fler kvinnor valt traditionellt mansdominerade högskoleutbildningar. Motsvarande tendens är inte lika tydlig för män, dvs. det har inte i samma utsträckning blivit vanligare att män väljer traditionellt kvinnodominerade utbildningar.¹⁷

De förändringar som skett i könsfördelningen inom olika utbildningar har successivt slagit igenom på arbetsmarknaden. Könsuppdelningen är därför ofta större i äldre åldersgrupper än i yngre. Detta är särskilt tydligt inom vissa yrkeskategorier som kräver eftergymnasial utbildning, som exempelvis arkitekt och jurist.¹⁸

Mellan 2014 och 2022 ökade andelen kvinnor i 69 av 99 mansdominerade yrken, samtidigt som andelen män ökade i 40 av 71 kvinnodominerade yrken. Andelen kvinnor ökade också i 18 av 51 könsbalanserade yrken.¹⁹ Även SCB:s segregeringsindex har minskat, från 54,0 2014 till 50,6 2021.²⁰ Eftersom manligt dominerade yrken ofta har ett högre löneläge kan denna utveckling vara en förklaring till att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat.²¹

¹⁷ Fritt valt arbete? (Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2023:6).

¹⁸ Fritt valt arbete? (Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2023:6).

¹⁹ Löneskillnader mellan kvinnor och män 2022 (Medlingsinstitutet 2023).

²⁰ Indexet kan variera mellan 0 (fullständigt jämn könsfördelning) och 100 (alla anställda kvinnor och män arbetar i helt olika yrken). Se Statistiska centralbyråns hemsida scb.se.

²¹ Löneskillnader mellan kvinnor och män 2022 (Medlingsinstitutet 2023).

2.5 Internationell jämförelse: Jämställdhet på arbetsmarknaden

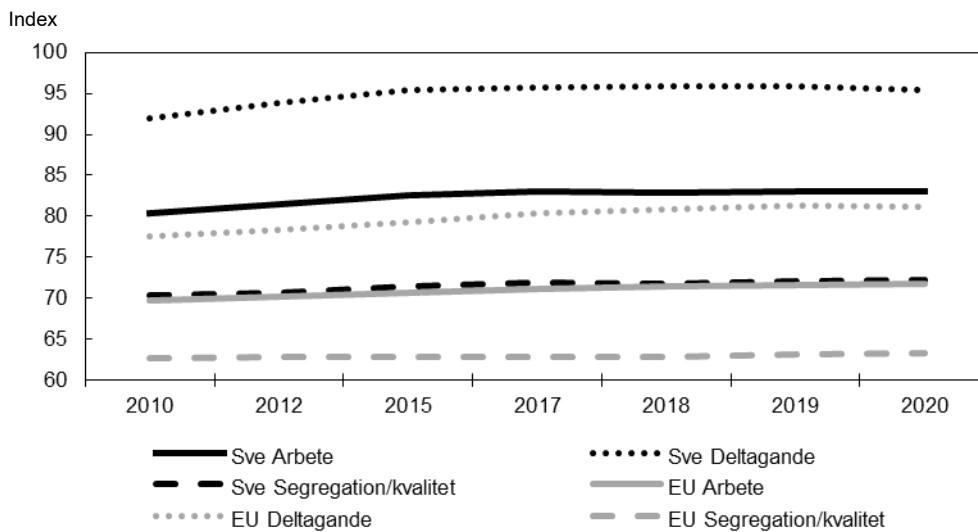
Vid internationella jämförelser är Sverige ett land med relativt små skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) sammanställer sedan 2013 ett index som avser att mäta jämställdheten inom sex områden – arbete, pengar, kunskap, tid, makt och hälsa. Varje index kan ha ett värde mellan 1 och 100, där 1 innebär fullständig ojämställdhet och 100 fullständig jämställdhet.²²

Indexet för arbetsmarknaden är ett sammanvägt index av två delområden, där det första mäter deltagande på arbetsmarknaden och det andra mäter könssegregering och kvalitet på arbetet.

I EIGE:s senaste index för arbetsmarknaden, som mätte jämställdheten i EU:s medlemsländer 2020, rankades Sverige som det land inom EU med den mest jämställda arbetsmarknaden med ett index på 83,0. Indexet för hela EU var 71,7. Sverige har även tidigare rankats högst på området arbetsmarknad. Mellan 2010 och 2020 ökade indexet något för både Sverige och EU. Sveriges index ökade från 80,7 till 83,0 medan EU:s index ökade från 69,7 till 71,7 (se diagram 2.10).

Sverige rankas högst på det första delområdet, deltagande på arbetsmarknaden, till följd av en hög sysselsättningsgrad bland kvinnor. I det andra delområdet, könssegregering och kvalitet på arbetet, rankas Sverige något lägre, på tredje plats. Detta beror till stor del på att Sverige har en, internationellt sett, relativt könsuppdelad arbetsmarknad.

Diagram 2.10 Jämställdhetsindex för arbetsmarknaden, Sverige och EU



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år. Indexen varierar mellan 1 och 100, där 1 innebär fullständig ojämställdhet och 100 fullständig jämställdhet.

Källa: EIGE.

²² Gender Equality Index 2022: The COVID-19 pandemic and care (European Institute for Gender Equality 2022). I rapporten finns också definitioner av indexen.

2.6 Utrikes föddas förutsättningar för etablering på arbetsmarknaden påverkar inkomstgapet mellan kvinnor och män

I detta avsnitt redovisas arbetsinkomstgapen mellan kvinnor och män födda i Sverige, i övriga Europa och utanför Europa i åldersgruppen 20–64 år. Arbetsinkomstgapet var 2021 i stort sett detsamma för personer födda i Sverige som för personer födda i övriga Europa, 23 respektive 24 procent, men något högre för personer födda utanför Europa, 27 procent (se diagram 2.11).

Det finns betydande skillnader i arbetsinkomstgapet mellan kvinnor och män födda utanför Sverige, men skillnaderna minskar med vistelsetiden i Sverige. Skillnaderna beror på att utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden i regel tar längre tid än mäns.²³ År 2022 var sysselsättningsgapet bland kvinnor och män födda utanför Europa 37 procent för de med kort vistelsetid (kortare än fyra år).²⁴ För utom-europeiskt födda som vistats i Sverige mer än tio år var sysselsättningsgapet betydligt mindre, 7 procent. Bland kvinnor och män födda i Europa var sysselsättningsgapet 17 procent för de med kort vistelsetid (kortare än fyra år), och endast 2 procent för de som befunnit sig i Sverige längre än tio år.²⁵ Skillnaden i sysselsättningsgrad bidrar till att arbetsinkomstgapet är relativt stort för kvinnor och män som befunnit sig i Sverige en kort tid, för att därefter minska i takt med att vistelsetiden i Sverige ökar.

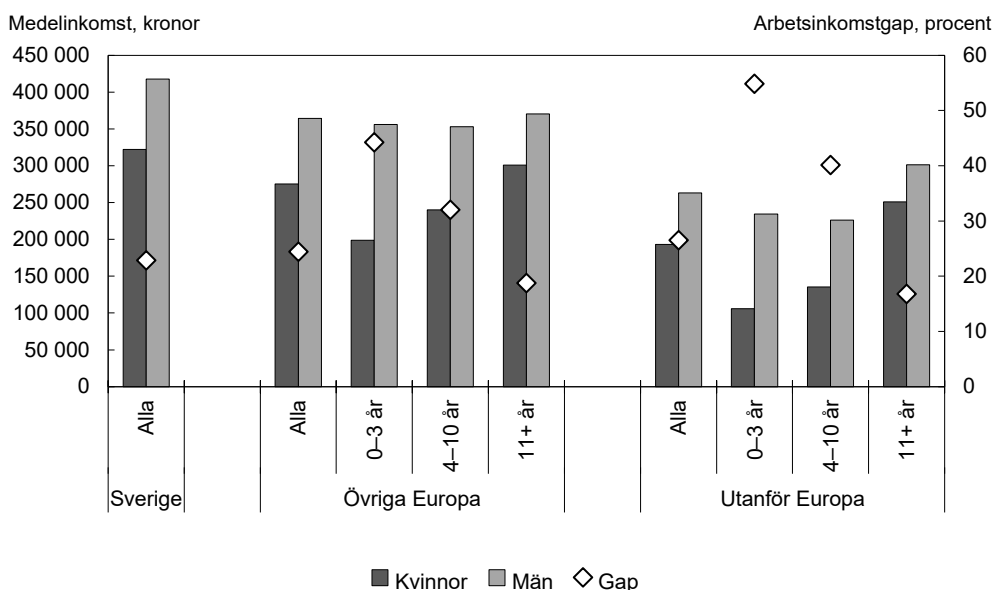
År 2021 var arbetsinkomstgapet bland kvinnor och män födda i Europa med en vistelsetid kortare än fyra år 44 procent, att jämföra med 55 procent bland kvinnor och män födda utanför Europa. Bland kvinnor och män med en vistelsetid längre än tio år var arbetsinkomstgapet betydligt lägre, 19 respektive 17 procent för kvinnor och män födda i respektive utanför Europa, vilket är något lägre än gapet mellan kvinnor och män födda i Sverige. Eftersom det tar längre tid att etablera sig på arbetsmarknaden för kvinnor än för män, och detta påverkar arbetsinkomstgapet, fokuserar detta avsnitt på faktorer som har betydelse för etableringen, och hur de skiljer sig åt mellan kvinnor och män med olika ursprung.

²³ I detta avsnitt anses en individ vara etablerad på arbetsmarknaden om denne är sysselsatt enligt definitionen i AKU. Enligt denna definition är en individ sysselsatt om denne förvärvsarbetade minst en timme under referensveckan. En individ kan med andra ord förvärvsarbeta mycket lite och ändå anses vara sysselsatt. Det är dock enbart en mycket liten andel av de förvärvsarbetande som arbetar få timmar, varför problemet är litet.

Definitionen av etablering på arbetsmarknaden som används i detta avsnitt är inte densamma som används för att definiera etableringsgraden i utg.omr. 13.

²⁴ Källa: Statistiska centralbyrån, AKU. Samtliga hänvisningar till etablering på arbetsmarknaden och sysselsättning i detta avsnitt baseras på statistik från AKU.

²⁵ Detta kan jämföras med sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män födda i Sverige 2022 som var 3 procent.

Diagram 2.11 Arbetsinkomster och arbetsinkomstgap efter födelseregion och vistelsetid i Sverige, 2021

Anm.: År 2021 uppgick antalet inrikes födda i åldrarna 20–64 år till drygt 4,3 miljoner personer, antalet, födda i övriga Europa uppgick till drygt 500 000 personer och antalet födda utanför Europa uppgick till knappt 900 000 personer. Inkomsterna anges i 2021 års priser.

Källor: Statistiska centralbyrån (STAR) och egna beräkningar.

Grund för bosättning påverkar etableringen på arbetsmarknaden

Grund för bosättning är en faktor som tydligt inverkar på hur lång tid det tar att etablera sig på arbetsmarknaden. En person som kommer till Sverige för att arbeta, antingen som arbetskraftsinvandrare med ett erbjudande om arbete eller som medborgare från ett annat land inom EU eller EES, kommer generellt sett snabbare i arbete än en person som kommer av flyktingskäl eller som anhörig till arbetskraftsinvandrare.²⁶ Kvinnor och män som är födda i Europa kommer i hög utsträckning till Sverige för att arbeta eller som anhörig till någon som kommit för att arbeta. Bland kvinnor och män som är födda utanför Europa är det i stället fler som kommer till Sverige av flyktingskäl och som övriga anhöriga (dvs. anhörig till någon som är svensk medborgare eller långvarigt bosatt i Sverige). Det innebär att förutsättningarna för att snabbt etablera sig på arbetsmarknaden generellt sett är bättre för kvinnor och män som är födda i Europa än för kvinnor och män födda utanför Europa.

Män födda i Europa kommer i högre grad för arbete - kvinnor i högre grad som anhöriga

Av personer bosatta i Sverige i åldrarna 20–64 år 2021 var drygt 500 000 personer födda i övriga Europa. Männerna i denna grupp hade i hög utsträckning (ca 60 procent) kommit till Sverige för att arbeta.²⁷ Många män började därför förvärvsarbeta kort tid efter att de anlänt till Sverige, vilket får till följd att arbetsinkomsten var relativt hög redan från början. Andelen kvinnor i samma grupp som kommit till Sverige för att arbeta var lägre (ca 50 procent). Bland kvinnorna hade en större andel kommit som

²⁶ Flyktingskäl avser flyktingar och anhöriga till flyktingar. Flyktingar avser personer som har beviljats uppehållstillstånd som flykting, skyddsbehövande eller till följd av synnerligen ömmande omständigheter.

²⁷ I gruppen som kommit för att arbeta ingår både migranter från EU/EES och arbetskraftsinvandrare. Det är i statistiken inte möjligt att separera arbetskraftsinvandrare från de som kommit till Sverige för att studera. I kategorin arbetskraftsinvandrare ingår därför även studerande. De som kommer från ett EU/EES-land omfattas av den fria rörligheten, och det saknas därför grund för bosättning för majoriteten i denna grupp. Det är dock rimligt att anta att de flesta från dessa länder kommer till Sverige för att arbeta.

anhöriga till någon som redan är bosatt i Sverige eller till någon som kommit hit för att arbeta (ca 25 procent jämfört med ca 15 procent av männen).²⁸

Eftersom etableringen på arbetsmarknaden generellt sett tar längre tid för dem som kommit som anhöriga kan skillnaden i bosättningsgrund mellan kvinnor och män födda i Europa bidra till att arbetsinkomstgapet är större för dem med kortare vistelsetid än dem med längre vistelsetid.²⁹

Män födda utanför Europa har i högre grad än kvinnor invandrat av flyktingskäl

Bland de närmare 900 000 personer i befolkningen i åldrarna 20–64 år som är födda utanför Europa hade 2021 ca 45 procent av kvinnorna och ca 60 procent av männen kommit av flyktingskäl. Etableringen på arbetsmarknaden tar relativt lång tid för såväl kvinnor som män som kommit till Sverige av flyktingskäl jämfört med andra grupper utrikes födda. Sysselsättningsgraden ökar dock relativt snabbt de första tre åren bland män födda utanför Europa. För kvinnor i samma grupp tar det i genomsnitt längre tid att etableras på arbetsmarknaden, men även kvinnors sysselsättningsgrad ökar efter några år i Sverige. Bland kvinnor och män födda utanför Europa, och som varit bosatta i Sverige mer än tio år, är skillnaden i sysselsättningsgrad och arbetsinkomster ungefär densamma som mellan kvinnor och män födda i Sverige.

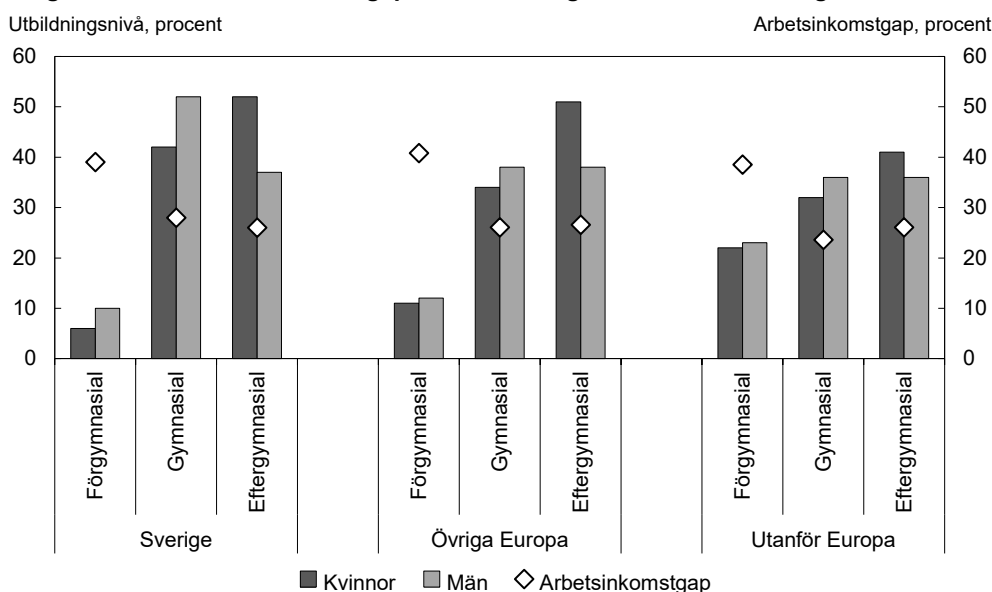
Lägre utbildningsnivå påverkar kvinnor och män olika

Förutom grund för bosättning har utbildningsnivån betydelse för hur lång tid det tar att etableras på arbetsmarknaden. Bland nyanlända som kommit till Sverige av flyktingskäl har kvinnor i högre grad än män mycket kort utbildning när de kommer till Sverige,³⁰ men många av de kvinnor som hade kort utbildning när de kom till Sverige vidareutbildar sig och bygger på sin formella kompetens i Sverige. Bland personer födda utanför Europa som inte är sysselsatta är det betydligt fler kvinnor än män som genomgår utbildning, vilket är en viktig orsak till sysselsättningsgapet i denna grupp. Samtidigt medför detta att skillnaden i utbildningsnivå mellan kvinnor och män födda utanför Europa är relativt liten (se diagram 2.12).

²⁸ Omkring 15 procent av såväl kvinnor som män födda i Europa och bosatta i Sverige 2021 hade kommit som flyktingar. Av dessa hade 94 procent varit bosatta i Sverige i över tio år.

²⁹ Det är också möjligt att det finns en viss selektionseffekt som förklarar att arbetsinkomstgapet minskar med vistelsetiden i denna grupp. En del av de som kommer för att arbeta kommer enbart för en begränsad tid. Anhöriga till dessa kan förmodas vara mindre angelägna att etablera sig på arbetsmarknaden och i högre grad vara kvinnor. Dessa personer lämnar Sverige efter en kortare tid, vilket kan bidra till det högre arbetsinkomstgapet i gruppen med kort vistelsetid.

³⁰ Etablering för fler – jämställda möjligheter till integration (SOU 2023:24).

Diagram 2.12 Arbetsinkomstgap och utbildningsnivå efter födelseregion 2021

Anm.: I diagrammet ovan summerar inte utbildningsnivåerna för respektive grupp till 100 procent på grund av att information om individer där uppgifter saknas inte har inkluderats.

Källor: Statistiska centralbyrån (STAR) och egna beräkningar.

Det finns ett tydligt samband mellan utbildningsnivå och sysselsättningsgrad i hela befolkningen. Sysselsättningsgraden bland kvinnor och män med lägre utbildningsnivå är lägre än bland individer med högre utbildningsnivå. Sysselsättningsgapet liksom arbetsinkomstgapet är dock större mellan kvinnor och män med enbart förgymnasial utbildning, jämfört med kvinnor och män med gymnasial eller eftergymnasial utbildning. Detta medför en relativt större betydelse för sysselsättningsgapet för kvinnor och män födda utanför Europa eftersom en större andel av dessa har förgymnasial utbildning.

Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män med kort utbildning kan delvis bero på att kvinnodominerade bristyrken generellt sett har högre formella utbildningskrav än mansdominerade bristyrken.³¹ Män med kort utbildning kan därför ha lättare att hitta ett arbete än kvinnor med motsvarande utbildningsnivå. En annan orsak kan vara att arbetsplatsnära insatser, som t.ex. arbetsmarknadsutbildning, i högre grad tenderar att vara riktade mot mansdominerade yrken.³²

Familjesituationen påverkar kvinnor och män olika

Skillnaderna i hur lång tid det tar att etablera sig på arbetsmarknaden mellan utrikes födda kvinnor och män har ett starkt samband med hur omsorgsansvaret för små barn och närstående fördelas. Hemarbete är, näst efter studier, den viktigaste orsaken till sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män födda utanför Sverige. Detta bidrar till lägre arbetsinkomster för kvinnor, och större arbetsinkomstgap.

Relativt många kvinnor föder barn under de första åren i Sverige.³³ Generellt påverkar det kvinnornas, men inte männens, etablering på arbetsmarknaden negativt. Det är mer än 50 procent lägre sannolikhet att utrikesfödda kvinnor med barn under sex år

³¹ Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden. Kunskapsläget i korthet (Arbetsförmedlingen analys 2020:1).

³² Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 – Redovisning av resultat och genomförda åtgärder i verksamheten (Arbetsförmedlingen 2022).

³³ Försörjning med fördröjning – en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden (Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2021:7). Skillnaden i det genomsnittliga antalet barn som kvinnor fött vid 45 års ålder är dock relativt liten mellan kvinnor födda i Sverige och kvinnor födda i utlandet.

förvärvsarbetar fyra år efter att de kommit till Sverige jämfört med kvinnor som inte har barn i förskoleåldern. För män är sambandet det omvända. Andelen utrikes födda män med barn under sex år förvärvsarbetar i något högre utsträckning än män som inte har barn i förskoleåldern fyra år efter att de kommit till Sverige.³⁴ Detta mönster finns också för kvinnor och män födda i Sverige, men inte i samma utsträckning som bland kvinnor och män födda utanför Sverige.

Skillnader i stöd under etableringsfasen

Stödet som erbjuds under etableringen på arbetsmarknaden varierar både efter grund för bosättning och mellan kvinnor och män. Arbetsförmedlingens etableringsprogram omfattar enligt nuvarande regelverk enbart de som kommer som flyktingar och deras anhöriga. Personer som beviljats uppehållstillstånd av andra skäl är hänvisade till generella insatser som erbjuds alla arbetssökande, utöver sfi-undervisning (svenska för invandrare) och samhällsorientering. Nyanlända kvinnor som inte omfattas av etableringsprogrammet deltar i liten utsträckning i dessa insatser. Av anhöriginvandrarna som varit bosatta i Sverige kortare tid än tre år var det mellan 30 och 40 procent som varken arbetade, studerade, deltog i sfi-undervisning eller arbetsmarknadspolitiska insatser 2020.³⁵

Nyanlända kvinnor som har rätt till etableringsinsatser påbörjar dessa i ungefär lika hög utsträckning som män, men de skriver in sig senare än män. Väntan på förskoleplats för barnen har i flera studier även framhållits som ett hinder för kvinnors möjligheter att påbörja etableringen.³⁶ Kvinnor gör även uppehåll i etableringsprogrammet i betydligt högre utsträckning än män, framför allt på grund av föräldraledighet.³⁷

I de grupper som omfattas av etableringsprogrammet tycks kvinnor inte få samma stöd som män, vilket framför allt påverkar etableringen för kvinnor födda utanför Europa. Män har fler och tidigare möten med sin handläggare än kvinnor, vilket ökar sannolikheten att få en insats och snabbare närma sig arbete. Vidare bedöms kvinnor som matchningsbara i lägre utsträckning än män och omfattas i högre utsträckning av den s.k. utbildningsplikten.³⁸ Konsekvensen blir att män i högre grad får del av arbetsnära insatser som subventionerade anställningar, arbetspraktik och arbetsmarknadsutbildning. Kvinnor anvisas i högre utsträckning till förberedande utbildningar och insatser.³⁹

Det finns också studier som tyder på att arbetsförmedlare tenderar att bygga sina rekommendationer på stereotypa föreställningar. Medan handläggares samtal med kvinnor i högre utsträckning har fokus på familjesituationen, handlar samtalen med män i högre grad om arbete och arbetsmotivation.⁴⁰ Det finns en risk att arbetsförmedlars och andra samhällsaktörers stereotypa föreställningar kan

³⁴ I Försörjning med fördröjning – en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden (Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2021:7) studeras situationen 2018 för personer som kom till Sverige 2014 från länder utanför EU/EES.

³⁵ Etablering för fler – jämställda möjligheter till integration (SOU 2023:24).

³⁶ Etablering för fler – jämställda möjligheter till integration (SOU 2023:24).

³⁷ Andersson Joona, Flykting- och anhöriginvandrades väg till arbete, 2020. Enligt rapporten gjorde cirka 20 procent av kvinnorna avbrott för föräldraledighet under det första inskrivningsåret, och en lika hög andel under det tredje året.

³⁸ Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 – Redovisning av resultat och genomförda åtgärder i verksamheten (Arbetsförmedlingen 2022). Den som saknar gymnasieutbildning och som inte bedöms kunna matchas mot arbete med hjälp av Arbetsförmedlingens insatser kan omfattas av utbildningsplikt.

³⁹ Se också Huvudrapporten Mellan tillit och misstro - utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknads-etablering (Jämställdhetsmyndigheten 2023:5).

⁴⁰ Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlars arbetssätt kan bidra till ökad jämställdhet (Arbetsförmedlingen, Analys 2019:2).

missgynna kvinnors etablering på arbetsmarknaden mer än mäns. Samtidigt verkar utrikes födda kvinnor diskrimineras av arbetsgivare i mindre utsträckning än män.⁴¹

3 Kvinnors och mäns inkomster

Arbetsinkomster är inte kvinnors och mäns enda inkomstkälla. Även transfereringar, såsom föräldrapenning och sjukpenning, har stor betydelse för många. För den del av befolkningen som är äldre än 64 år är pensionsinkomster den största inkomstkällan. Kapitalinkomsterna har blivit en allt större del av kvinnors och mäns disponibla inkomst under de senaste decennierna. Eftersom de flesta inkomster beskattas påverkar även skattesystemet den disponibla inkomsten.

I detta avsnitt beskrivs kvinnors och mäns disponibla inkomst, dvs. summan av arbetsinkomst, kapitalinkomst och olika transfereringar minus direkt skatt, samt utvecklingen under perioden 1995–2021, med tonvikt på de tio senaste åren. I avsnittet redogörs också för hur olika inkomstkategorier har bidragit till inkomstgapet. Inkomstgapet definieras som skillnaden mellan kvinnors respektive mäns genomsnittliga disponibla inkomst som andel av mäns genomsnittliga disponibla inkomst. Den disponibla inkomstens sammansättning varierar mellan de åldersgrupper där de flesta är aktiva på arbetsmarknaden och de åldersgrupper där de flesta har lämnat arbetslivet. Därför redovisas åldersgrupperna 20–64 år samt 65 år och äldre var för sig.

3.1 Från marknadsinkomst till disponibel inkomst

Transfereringar och skatter utjämnar inkomsterna mellan kvinnor och män i åldersgruppen 20–64 år

År 2021 uppgick kvinnors genomsnittliga kapitalinkomster till 42 procent av mäns genomsnittliga kapitalinkomster i åldersgruppen 20–64 år (se tabell 3.1). Kvinnors lägre kapitalinkomster berodde till viss del på att färre kvinnor än män hade kapitalinkomster, men främst på att kvinnors kapitalinkomster i genomsnitt var lägre än mäns. Det var främst finansiella kapitalvinster, t.ex. vinster vid försäljning av aktier m.m., men även utdelningar från fåmansbolag, som bidrog till att mäns kapitalinkomster var högre än kvinnors.⁴²

Tillsammans bildar arbetsinkomster och kapitalinkomster marknadsinkomster. Eftersom såväl arbetsinkomster som kapitalinkomster i genomsnitt var högre för män än för kvinnor var mäns marknadsinkomster i genomsnitt högre än kvinnors 2021.

Skatter och transfereringar bidrar till att minska de ekonomiska skillnaderna mellan kvinnor och män. Det framgår av att skillnaden i individuell disponibel inkomst är mindre än skillnaden i marknadsinkomster.

Kvinnors lönerelaterade och försörjningsrelaterade transfereringar var högre än mäns 2021. De lönerelaterade transfereringarna var i genomsnitt 39 procent högre för kvinnor än för män.⁴³ Skillnaden berodde till stor del på att kvinnor var sjukskrivna i

⁴¹ Etnisk yrkessegregering på arbetsmarknaden – har diskriminering någon betydelse? Resultat från ett fältexperiment (IFAU 2023:10).

⁴² Kapitalinkomsterna är mycket ojämnt fördelade i befolkningen. En liten andel kvinnor och män har mycket höga kapitalinkomster, vilket ökar medelvärdet. De allra flesta har kapitalinkomster som är betydligt lägre än genomsnittet.

⁴³ Lönerelaterade transfereringar har till uppgift att ersätta inkomstbortfall under arbetslivet när individen inte kan förvärvsarbeta på sitt ordinarie arbete på grund av t.ex. sjukdom eller vård av barn, såsom sjukpenning och föräldrapenning. Även arbetslöshetsersättning ingår i de lönerelaterade transfereringarna.

högre utsträckning än män, och på att kvinnor tog ut en större andel av föräldrapenningen än män, vilket framgår av avsnitt 2.3.

Kvinnors försörjningsrelaterade transfereringar var i genomsnitt 67 procent högre än mäns 2021.⁴⁴ Fler kvinnor än män har försörjningsrelaterade transfereringar. Detta beror främst på att det är vanligare att kvinnor är ensamstående föräldrar med hemmavarande barn och att flera försörjningsrelaterade transfereringar, såsom bostads-bidrag till barnfamiljer och underhållsstöd, i stor utsträckning går till ensamstående föräldrar. Det är också fler kvinnor än män som studerar och får studiestöd.

Eftersom kvinnors inkomster i genomsnitt är lägre än mäns och skatten på förvärvsinkomster är progressiv, betalar kvinnor mindre skatt än män. Kvinnors skattebetalningar uppgick 2021 i genomsnitt till 68 procent av mäns, vilket bidrog till att minska skillnaden i disponibel inkomst mellan kvinnor och män.

Kvinnors disponibla inkomst uppgick 2021 till 79 procent av mäns i åldersgruppen 20–64 år.

Tabell 3.1 Från marknadsinkomst till individuell disponibel inkomst, 20–64 år, 2021

Medelinkomst i kronor och andel i procent

	Medelinkomst för samtliga			Andel med inkomst		Medelinkomst för de med inkomster		
	Kvinnor	Män	Kvinnors andel av mäns inkomst	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnors andel av mäns inkomst
Arbetsinkomster	298 273	389 725	77	87	89	343 752	438 979	78
Kapitalinkomster	32 238	76 097	42	62	66	51 780	115 930	45
Marknadsinkomster	330 511	465 822	71	90	92	365 263	504 686	72
Lönerelaterade transfereringar	32 365	23 283	139	59	47	55 032	49 906	110
Försörjningsrelaterade transfereringar	18 565	11 137	167	63	56	29 393	19 907	148
Samtliga inkomster före skatt	386 974	507 260	76	99	98	392 023	515 641	76
Skatt	89 169	131 470	68	94	95	94 463	138 834	68
Disponibel inkomst	297 116	375 342	79	99	98	300 760	381 302	79

Anm.: Inkomsterna anges i 2021 års priser.

Källor: Statistiska centralbyrån (STAR) och egna beräkningar.

Inkomstrelaterade pensioner bidrar till inkomstgapet men grundskydd och transfereringar jämnar ut skillnaderna i åldersgruppen 65 år och äldre

I åldersgruppen 65 år och äldre är pensionsinkomster den största inkomstkällan för både kvinnor och män. Både inkomstgrundad allmän pension och tjänstepension är högre för män än för kvinnor. Båda dessa typer av pension baseras på tidigare arbetsinkomster. De pensioner som inte baseras på tidigare arbetsinkomster, garantipension och övriga pensioner (såsom änkepension och privat pension), är däremot högre för kvinnor än för män (se tabell 3.2). Sammanlagt är mäns pensionsinkomster högre än kvinnors. År 2021 uppgick kvinnors pensionsinkomster i genomsnitt till 73 procent av mäns.

⁴⁴ Försörjningsrelaterade transfereringar är skattefria transfereringar vars syfte bl.a. är att utjämna skillnader i försörjningsbörda, såsom barnbidrag, bostadsbidrag, underhållsstöd och studiestöd.

Mäns arbetsinkomster är i genomsnitt högre än kvinnors i åldersgruppen 65 år och äldre. Kvinnors arbetsinkomster uppgick i genomsnitt till 56 procent av mäns 2021, vilket berodde på att fler män än kvinnor förvärvsarbetade efter 64 års ålder och på att arbetsinkomsterna bland dessa var högre för män än för kvinnor.

Mäns kapitalinkomster är högre än kvinnors i åldersgruppen 65 år och äldre. Kvinnors kapitalinkomster uppgick till 54 procent av mäns 2021. Detta berodde främst på att mäns finansiella kapitalvinster och utdelningar från fåmansbolag var högre än kvinnors.

Kvinnors inkomster från försörjningsrelaterade transfereringar var i genomsnitt mer än dubbelt så höga som mäns 2021. Detta berodde på att fler kvinnor än män fick bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd som en följd av att fler kvinnor än män hade låga pensioner. De lönerelaterade transfereringarna var relativt låga och förhållandevis jämnt fördelade mellan kvinnor och män i åldersgruppen.

Även i åldersgruppen 65 år och äldre bidrar den progressiva inkomstskatten till att jämna ut skillnaderna i inkomst mellan kvinnor och män. Kvinnors disponibla inkomster uppgick till 71 procent av mäns i åldersgruppen 65 år och äldre 2021.

Tabell 3.2 Från marknadsinkomst till individuell disponibel inkomst, 65 år och äldre, 2021

Medelinkomst i kronor och andel i procent

	Medelinkomst för samtliga		Kvinnors andel av mäns inkomst	Andel med inkomst		Medelinkomst för de med inkomster		Kvinnors andel av mäns inkomst
	Kvinnor	Män		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Arbetsinkomster	25 351	45 347	56	21	32	120 812	139 668	86
Kapitalinkomster	57 964	107 857	54	64	67	91 178	161 020	57
Pensioner	205 792	281 997	73	99	98	208 903	287 065	73
<i>varav</i>								
- <i>inkomstgrundad allmän pension</i>	134 312	176 787	76	95	96	141 546	184 428	77
- <i>tjänstepension</i>	44 116	85 742	51	87	89	50 475	96 580	72
- <i>garantipension</i>	8 521	3 114	273	43	13	19 672	23 118	85
- <i>övriga pensioner</i>	18 843	16 354	115	36	26	82 280	55 639	148
Lönerelaterade transfereringar exkl. pensioner	1 167	1 318	89	3	2	44 452	52 769	84
Försörjningsrelaterade transfereringar exkl. pensioner	7 392	3 591	206	20	10	36 476	35 775	102
Samtliga inkomster före skatt	297 666	440 109	68	100	100	298 467	441 354	68
Skatt	61 316	106 764	57	99	99	62 189	108 043	58
Disponibel inkomst	237 408	334 794	71	100	100	237 777	335 263	71

Anm.: Inkomsterna anges i 2021 års priser.

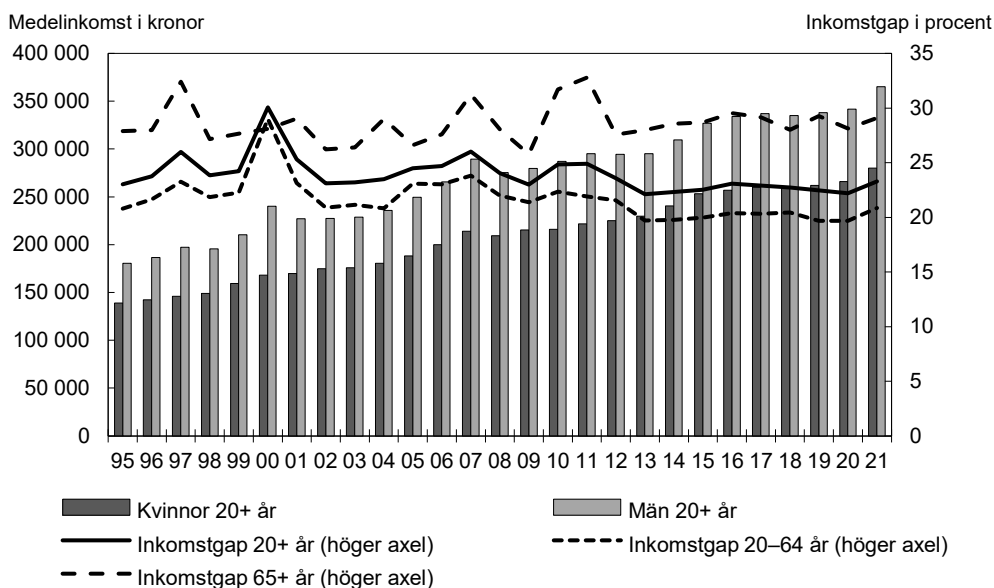
Källor: Statistiska centralbyrån (STAR) och egna beräkningar.

3.2 Ökad disponibel inkomst men liten förändring av gapet

Liten förändring av gapet i disponibel inkomst

År 2021 uppgick den genomsnittliga disponibla inkomsten bland kvinnor 20 år och äldre till 280 000 kronor, medan den uppgick till 365 000 kronor bland män i samma åldersgrupp. Det innebär att inkomstgapet uppgick till 23 procent. Inkomstgapet minskade 2011–2013, för att sedan vara i princip oförändrat mellan 2013 och 2021 (se diagram 3.1). År 2021 var inkomstgapet i åldersgruppen 20–64 år 21 procent. I åldersgruppen 65 år och äldre var inkomstgapet något högre, 29 procent.

Diagram 3.1 Disponibel inkomst



Anm.: Inkomsterna anges i 2021 års priser.

Källor: Statistiska centralbyrån (HEK och TRIF) och egna beräkningar.

Inkomstgapet varierar över livsrymden

Det genomsnittliga inkomstgapet mellan kvinnor och män kan delas upp på de inkomstslag som bildar disponibel inkomst. Därigenom kan varje enskilt inkomstslags bidrag till gapet beräknas.⁴⁵ Ett positivt värde innebär att mäns inkomster av inkomstslaget är högre än kvinnors, och bidrar därmed till att öka inkomstgapet, medan ett negativt värde innebär det motsatta.

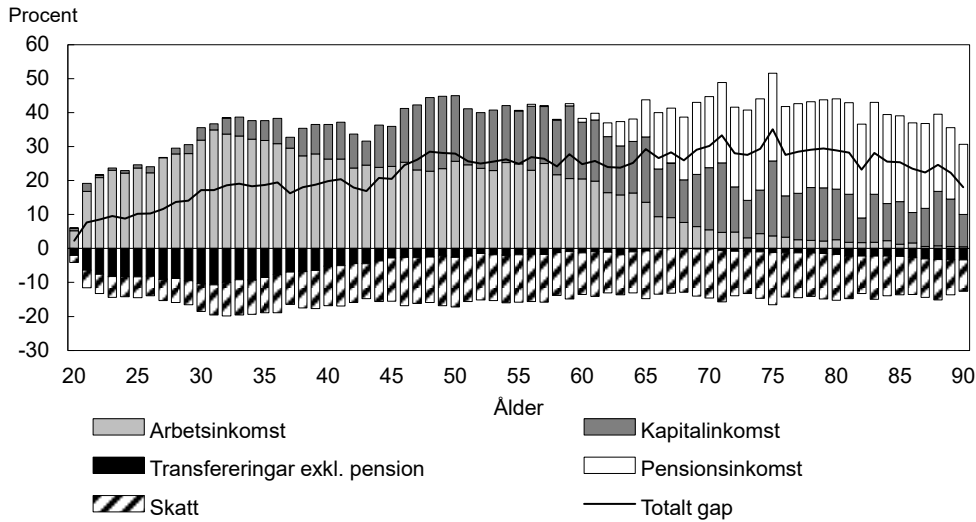
I diagram 3.2 redovisas inkomstgapet och inkomstslagens bidrag till inkomstgapet i ettårsklasser 2021. Av diagrammet framgår att inkomstgapet mellan kvinnor och män har en tydlig åldersprofil. Fram till omkring 35 års ålder ökar inkomstgapet, från omkring 10 procent i 20-årsåldern till runt 20 procent i 35-årsåldern. I 45-årsåldern ökar inkomstgapet igen, och är i 55-årsåldern ca 25 procent. Vid 65 års ålder ökar inkomstgapet ytterligare för att i 70-årsåldern uppgå till ca 30 procent. Inkomstgapet minskar därefter med stigande ålder.

Inkomstgapets utveckling har olika orsaker i olika åldersgrupper. Fram till omkring 35 års ålder ökar successivt arbetsinkomens betydelse för inkomstgapet. Skatter och transfereringar verkar i motsatt riktning, medan kapitalinkomster spelar en relativt liten roll för inkomstgapet bland de yngre. Från 35 till 45 års ålder minskar

⁴⁵ Bidraget från ett enskilt inkomstslag till det totala inkomstgapet beräknas som $100 \cdot (\text{mäns genomsnittliga inkomst från inkomstslaget} - \text{kvinnors genomsnittliga inkomst från inkomstslaget}) / \text{mäns genomsnittliga disponibla inkomst}$. Bidragen från de olika inkomstslagen summerar till det totala inkomstgapet.

arbetsinkomstens betydelse för inkomstgapet. Samtidigt ökar kapitalinkomsternas betydelse för gapet med stigande ålder, och den utjämnande effekten från olika transfereringar avtar. Uppgången i inkomstgapet mellan 45-årsåldern och 55-årsåldern orsakas främst av att kapitalinkomsternas betydelse för inkomstgapet ökar. Pensionsinkomsternas betydelse för inkomstgapet ökar från 60-årsåldern till 75-årsåldern. Vid 70 års ålder avtar kapitalinkomsternas betydelse för gapet, vilket får till följd att inkomstgapet minskar i åldersgruppen 70–90 år.

Diagram 3.2 Inkomstgapet efter ålder, 2021



Källor: Statistiska centralbyrån (STAR) och egna beräkningar.

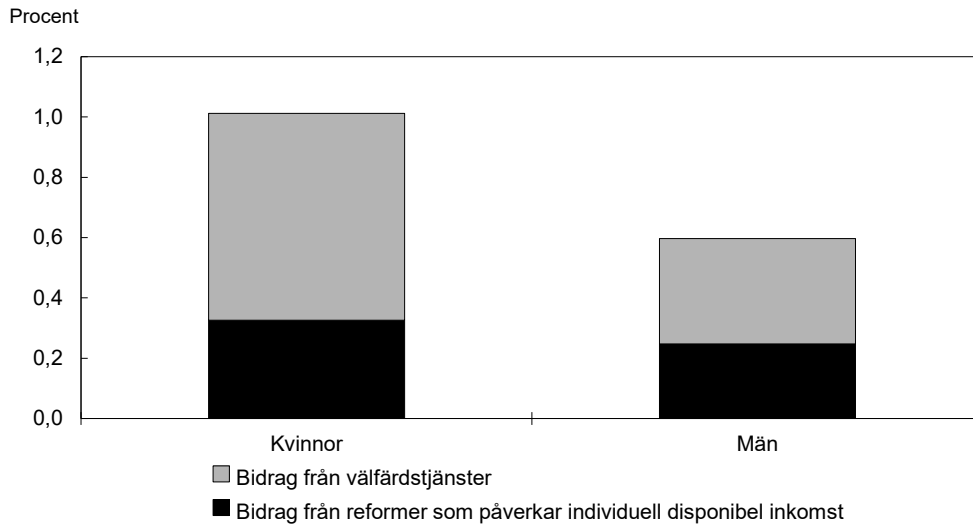
Arbetsinkomsterna bidrar mest till inkomstgapet i åldersgruppen 20–64 år, men betydelsen har minskat över tid

I åldersgruppen 20–64 år bidrar skillnaden i arbetsinkomst mellan kvinnor och män mest till det genomsnittliga inkomstgapet, vilket beror på att det är det största inkomstslaget i denna åldersgrupp (se diagram 3.3). Bidraget från arbetsinkomster har dock minskat samtidigt som kapitalinkomsternas bidrag till gapet har ökat under en längre period. Sedan 2013 har det sammanlagda bidraget från arbetsinkomster och kapitalinkomster varit i princip oförändrat.

Skatternas utjämnande effekt har avtagit något sedan 2011, bl.a. som en följd av att arbetsinkomstgapet minskat, men också som ett resultat av inkomsternas ändrade sammansättning. Eftersom skatteuttaget inte är detsamma för förvärvsinkomster och kapitalinkomster har förskjutningen påverkat det genomsnittliga totala skatteuttaget. Den utjämnande effekten av skatter har dock varit relativt konstant sedan 2013, liksom den utjämnande effekten av transfereringar. Sammantaget innebär utvecklingen att inkomstgapet i åldersgruppen har varit förhållandevis oförändrat sedan 2013.

summan av disponibel inkomst och värdet av välfärdstjänster), uppgår till 0,7 procent för kvinnor och 0,3 procent för män (se diagram 5.2). Att satsningarna bedöms tillföra ekonomiska resurser till kvinnor i högre utsträckning än män beror främst på regeringens förslag om höjda generella bidrag till kommunerna och höjda anslag till utbildning samt hälso- och sjukvård, och att kvinnor nyttjar dessa tjänster i högre uträkning än vad män gör.

Diagram 5.2 Effekter på individuell utökad inkomst 2024 till följd av förslag och aviseringar under mandatperioden



Anm.: Beräkningarna avser åldersgruppen 20 år eller äldre. Utökad inkomst är summan av disponibel inkomst och värdet av individuella välfärdstjänster.

Källor: Statistiska centralbyrån (STAR) och egna beräkningar.

Tabellbilaga

Tabell a.1 Reformer som beaktas vid beräkning av politikens effekter på disponibel inkomst och av indirekta skatter 2024

Transfereringar och direkta skatter	Indirekta skatter
Bibehållande av dagens nivå på arbetslöshetsersättningen	Sänkt energiskatt på bensin och diesel
Förlängt tillfälligt tillägg till bostadsbidraget för barnfamiljer	Justerad skatt på tobak och nikotin
Förändringar i reseavdraget	
Förstärkt jobbskatteavdrag för äldre	
Förstärkt jobbskatteavdrag för låg- och medelinkomstagare	
Höjd åldersgräns för jobbskatteavdrag för äldre från 65 till 66 år	
Förstärkning av det förhöjda grundavdraget (sänkt skatt för pensionärer)	
Pausad uppräkningsgräns för statlig inkomstskatt	
Tillfälligt höjt tak för rotavdrag	

Anm.: I tabellen redovisas de reformer under mandatperioden som beaktas i beräkningen av politikens effekter på disponibel inkomst (dvs. transfereringar och direkta skatter) samt reformer på indirekta skatter.

Tabell a.2 Fördelning av reformer på välfärdstjänstområdet på olika verksamhetsområden

Verksamhetsområde	Procent
Fritid och kultur	4
Hälso- och sjukvård	44
Socialt skydd	19
Utbildning	28
Barnomsorg	5
Totalt	100

Anm.: De totala satsningarna under mandatperioden på individuella välfärdstjänster 2024 beräknas uppgå till knappt 28 miljarder kronor. Reformerna som är av mer generell karaktär, såsom det generella statsbidraget till kommuner, fördelas i enlighet med det konsumtionsmönster som gäller för välfärdstjänsterna totalt.