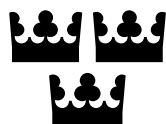


Bilaga 3

# Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män





## Bilaga 3

# Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män

## Innehållsförteckning

---

Sammanfattning och slutsatser .....	7
1 Jämställdhetspolitikens mål och inriktning .....	8
1.1 Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.....	8
1.2 En jämställd politik skapas i verksamhetens dagliga arbete.....	8
2 Skillnader på arbetsmarknaden ger lägre arbetsinkomster för kvinnor .....	9
2.1 Kvinnor står oftare än män utanför arbetsmarknaden.....	10
2.2 Kvinnor har kortare arbetstid än män.....	11
2.3 Kvinnor har lägre löner än män .....	14
3 Från arbetsinkomst till individuell disponibel inkomst .....	21
3.1 Skatter och transfereringar utjämnar skillnader i marknadsinkomst.....	21
3.2 Inkomsternas utveckling .....	22
3.3 Fler män än kvinnor försörjer sig bara genom arbete.....	24
3.4 Sammanboende kvinnors ekonomiska självständighet har ökat .....	25
4 Ekonomisk ojämlikhet bland pensionärer .....	26
4.1 Olika inkomstkällor har olika stor betydelse för äldre kvinnor respektive äldre män.....	26
4.2 Inkomstgapet mellan kvinnor och män bland pensionärer .....	28
5 Valfärdstjänster bidrar till välståndet och påverkar inkomstskillnaderna.....	30
5.1 Ett vidgat inkomstbegrepp fångar värdet av valfärdstjänster .....	30
5.2 De offentliga tjänsternas omfattning och fördelning på individnivå.....	31
6 Konsekvenser av regeringens politik för den ekonomiska jämställdheten .....	32
6.1 Effekter på kvinnor och mäns individuella inkomster.....	32
6.2 Effekt på individuell utökad inkomst .....	33
Underbilaga 1: Begrepp och data.....	34
Underbilaga 2: Tabeller inklusive indikatorer för delmål 2, ekonomisk jämställdhet .....	37

## Tabellförteckning

---

Tabell 2.1	De fem vanligaste yrkena för kvinnor respektive män 2015.....	16
Tabell 2.2	Chefer och anställda bland kvinnor och män 2014, efter sektor.....	16
Tabell 2.3	Medellön och löneskillnader i de fem vanligaste chefsyrkena för kvinnor respektive män 2015 .....	17
Tabell 2.4	Oförklarad lönegap i de vanligaste yrkena och chefsyrkena 2015.....	18
Tabell 3.1	Från arbetsinkomst till individuell disponibel inkomst 2014 .....	21
Tabell 3.2	Genomsnittlig marknadsinkomst och kapitalinkomst för kvinnor och män med toppinkomster 2014 .....	23
Tabell 3.3	Antal kvinnor och män med toppinkomster 2014 .....	24
Tabell 3.4	Andel personer vars inkomst enbart består av utökad marknadsinkomst 2014.....	25
Tabell 3.5	Sammanboende kvinnor med högre inkomst än sin partner 2014, fördelade efter kvinnans ålder, födelseland och familjetyp .....	26
Tabell 5.1	Välfärdstjänster till kvinnor och män 2014, fördelade efter ålder, hushållstyp och födelse-region .....	32
Tabell U.1	Nettoinkomst efter hushållstyp och antal barn 2014.....	37
Tabell U.2	Ersatta dagar för vård av barn 1974–2015 .....	37
Tabell U.3	Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst 2014 .....	37
Tabell U.4	Kvinnors lön som andel av mäns löner efter sektor 1994–2014 .....	38
Tabell U.5	Segregeringsindex efter ålder 2014 .....	38
Tabell U.6	Sysselsatta efter ålder och anknytningsgrad till arbetsmarknaden 2015 ..	38
Tabell U.7	Sysselsatta efter ålder och vanlig arbetad tid 2015.....	38
Tabell U.8	Avgångna från gymnasieskolan efter program eller anknytning till program 2014/2015.....	39
Tabell U.9	Personer med sjuk- och aktivitetsersättning efter ålder december 2015.	39
Tabell U.10	Pågående sjukpenningfall i december 1974–2014.....	39
Tabell U.11	Från löneinkomst till individuell disponibel inkomst 2014 .....	40

## Diagramförteckning

Diagram 2.1	Arbetsinkomst för kvinnor och män 1995–2014 .....	10
Diagram 2.2	Arbetskraftsdeltagande 2005–2015, efter födelseregion.....	10
Diagram 2.3	Utanför arbetskraften, 2015, efter orsak och födelseregion .....	11
Diagram 2.4	Faktisk medelarbetstid för sysselsatta, 2005–2015 .....	11
Diagram 2.5	Överenskommen och faktisk arbetstid 2015, med utan eller barn .....	11
Diagram 2.6	Andel personer som arbetade deltid 1995–2015 .....	12
Diagram 2.7	Orsaker till deltidsarbete 2015 .....	12
Diagram 2.8	Mammors uttag av föräldraledighetsdagar respektive föräldrapenningdagar .....	13
Diagram 2.9	Pappors uttag av föräldraledighetsdagar respektive föräldrapenningdagar	13
Diagram 2.10	Uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn, 2005–2015.....	14
Diagram 2.11	Sjukpenningtalet 1994–2015.....	14
Diagram 2.12	Totalt lönegap mellan kvinnor och män 1993–2015.....	15
Diagram 2.13	Oförklarad lönegap mellan kvinnor och män 1996–2015 .....	18
Diagram 3.1	Marknadsinkomst för kvinnor och män 1995–2014 .....	22
Diagram 3.2	Individuell disponibel inkomst 1995–2014.....	22
Diagram 3.3	Andel kvinnor respektive män i olika inkomstgrupper 2014 .....	23
Diagram 3.4	Kapitalinkomstens andel av marknads- .....	23
Diagram 3.5	inkomsten samt andel män resp. kvinnor i tiondelen med högst inkomster 2014.....	23
Diagram 3.5	Andel personer vars inkomst enbart består av utökad marknadsinkomst 2014.....	24
Diagram 3.6	Sammanboende kvinnors andel av hushållsinkomsten 1995–2014 .....	25
Diagram 3.7	Andel av hushållen där kvinnan har högre inkomst än mannen, 1995 resp. 2014.....	25
Diagram 4.1	Genomsnittlig individuell bruttoinkomst 2013 för personer äldre än 65 år, efter inkomstslag.....	27
Diagram 4.2	Genomsnittlig individuell bruttoinkomst 2013, efter ålder och inkomstslag.....	27
Diagram 4.3	Genomsnittlig individuell disponibel inkomst 2013 för personer äldre än 65 år.....	28
Diagram 4.4	Genomsnittlig individuell disponibel inkomst 2013, efter ålder.....	28
Diagram 4.5	Inkomstgapet 1995–2013.....	29
Diagram 4.6	Inkomstgapet 2013 efter ålder.....	29
Diagram 4.7	Olika inkomstslags bidrag till inkomstgapet 2013.....	30
Diagram 4.8	Olika inkomstslags bidrag till inkomstgapet 2013, efter ålder.....	30
Diagram 5.1	Individuell utökad inkomst för kvinnor och män, 2014.....	31
Diagram 6.1	Andel kvinnor respektive män (20 år och äldre) som får en förändrad individuell disponibel inkomst .....	33
Diagram 6.2	Andel kvinnor respektive män (20 år och äldre) som får en förändrad individuell utökad inkomst.....	33
Diagram 6.3	Effekt på individuell utökad inkomst för kvinnor respektive män (20 år och äldre) .....	33



## Sammanfattning och slutsatser

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämställdhet handlar om mänskliga rättigheter och är en demokratifråga. Jämställdhet bidrar också till välbefinnande och sysselsättning genom att både kvinnors och mäns potential tillvaratas och främjas. Det är därför viktigt att politiken har ett jämställdhetsperspektiv som integreras i all verksamhet och i alla steg i beslutsfattande. Ekonomisk jämställdhet är ett delmål som innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

År 2014 hade kvinnor i förvärsaktiv ålder ca 76 procent av mäns medianarbetsinkomst, en skillnad som motsvarar ungefär 74 000 kronor på ett år. Kvinnors lägre inkomster förklaras delvis av att det är färre kvinnor än män som har ett arbete, vilket beror på att arbetskraftsdeltagandet är lägre bland kvinnor än bland män.

Kvinnors lägre arbetsinkomster förklaras också av att kvinnor har kortare arbetstid än män. Kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män och har en högre frånvaro på grund av föräldraledighet och ohälsa.

En förklaring till kvinnors kortare arbetstid är att de tar ett större ansvar än män för det obetalda hem- och omsorgsarbetet och det är också betydligt vanligare att kvinnor arbetar deltid för att ta hand om barn.

Kvinnor har under lång tid haft högre sjukfrånvaro än män. Under de senaste åren har kvinnors sjukfrånvaro ökat, vilket innebär att skillnaden i sjukfrånvaro blivit ännu större. Att kvinnor har en högre sjukfrånvaro kan delvis förklaras av att kvinnor tar ett större aktivt föräldraansvar än män.

En annan förklaring till kvinnors lägre arbetsinkomster är att kvinnor ersätts med en lägre lön för sitt arbete än vad män gör. Lönegapet beror till stor del på att arbetsmarknaden kännetecknas av en könsmässig uppdelning. Kvinnor är överrepresenterade i yrken och befattningar med lägre löner.

De könsbetingade skillnaderna i arbetsinkomster utjämnas i viss mån av skatter och transfereringar. Den sammantagna skillnaden mellan kvinnor och män i individuell disponibel inkomst, efter skatter och transfereringar, var

ca 43 000 kronor 2014 bland dem i förvärsaktiv ålder. Att kunna försörja sig genom betalt arbete är centralt i den svenska jämställdhetspolitiken. Det är färre kvinnor än män som kan försörja sig och sina barn genom betalt arbete. Dessutom är det vanligare att kvinnor är beroende av sin partner för försörjning än vad det är bland män. Skillnaderna i inkomst i förvärsaktiv ålder leder också till inkomstskillnader mellan kvinnor och män bland pensionärer eftersom arbetsinkomsterna ligger till grund för ålderspensionen.

Kvinnors arbetsinkomster har ökat i snabbare takt än mäns sedan mitten av 1990-talet. Det är en följd av att skillnaden i arbetstid mellan könen har minskat och att kvinnors arbetskraftsdeltagande har ökat. Dessutom har arbetsmarknaden blivit mindre könsuppdelad. Sammanboende kvinnors ekonomiska självständighet har ökat, och i drygt en fjärdedel av de sammanboende hushållen har kvinnan en högre inkomst än mannen 2014. Målet om ekonomisk jämställdhet är dock fortfarande inte uppfyllt. Kvinnor har fortfarande lägre löner, lägre sysselsättningsgrad, kortare arbetstid och högre sjukfrånvaro än män. Ett systematiskt och långsiktigt arbete behöver bedrivas för att påskynda utvecklingen mot ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.

En viktig del i att skapa en mer jämställd arbetsmarknad är att minska ofrivilligt deltidsarbete och öka kvinnors arbetskraftsdeltagande. Heltidsarbete ska vara norm på hela arbetsmarknaden, med deltidsarbete som möjlighet. En utbyggnad av välfärdssektorn har störst betydelse för kvinnors villkor på arbetsmarknaden, eftersom kvinnor fortfarande tar större ansvar än män för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. I ett modernt arbetsliv krävs också goda arbetsvillkor och en god arbetsmiljö. En god arbetsmiljö inbegriper både en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Dessutom behöver de stora skillnaderna i pensionsinkomster mellan kvinnor och män minska.

## 1 Jämställdhetspolitikens mål och inriktning

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

Regeringens jämställdhetspolitik bygger på det av riksdagen beslutade övergripande målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Som grund har regeringen fyra delmål som ska vägleda i utformningen av politiken:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.
2. Ekonomisk jämställdhet.
3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

I denna bilaga behandlas i första hand målet om ekonomisk jämställdhet, men även målet om en jämn fördelning av det obetalda arbetet och målet om en jämn fördelning av makt och inflytande berörs.

Delmålet 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. 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, dvs. det avlönade arbetet ska innebära ekonomisk trygghet och självständighet även under pensionsåren.

#### Egen inkomst är viktigt för ekonomisk självständighet

Ekonomisk jämställdhet handlar om fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Målet innebär inte bara att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att försörja sig själva genom betalt arbete, det ska även leda till att ekonomisk jämställdhet uppnås. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter att vara ekonomiskt självständiga och kunna försörja sig själva och eventuella barn genom arbete.

I många inkomstfördelningsstudier antas individens ekonomiska standard bero på den

samlade hushållsinkomsten och hur många som ingår i hushållet. Det innebär t.ex. att i ett hushåll med två vuxna tillskrivs båda lika stora inkomster oavsett om någon tjänat mer än den andra.

Traditionellt har hushållet ofta setts som en ekonomisk enhet där hushållets agerande är oberoende av vem i hushållet som har vilka inkomster. Modern forskning visar dock att fördelningen av resurser inom hushållet påverkar hushållets beteende, och därmed respektive partners välfärd. Möjligheten att uppbära en egen inkomst ger kvinnor ökad makt att påverka beslutsfattandet inom familjen. Hur mycket de olika individerna bidrar till hushållets inkomst har alltså betydelse för beslutsfattandet i familjen.

Ur ett jämställdhetsperspektiv är det därför av betydelse att studera hur stor inkomst kvinnor respektive män förfogar över och vilken möjlighet kvinnor och män har till egen inkomst/försörjning. I bilagan studeras kvinnors och mäns individuella inkomster med särskilt fokus på utvecklingen av inkomsterna från arbete och på möjligheterna för kvinnor och män att försörja sig själva.

### 1.2 En jämställd politik skapas i verksamhetens dagliga arbete

Sverige har en feministisk regering med höga ambitioner att öka jämställdheten mellan kvinnor och män. I genomförandet av en feministisk politik är jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering strategiska redskap för regeringen.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i verksamheten och i alla steg av beslutsprocesserna.

Jämställdhetsintegrering som strategi syftar till att främja jämställdhet genom att synliggöra och motverka ojämställda villkor. Det innebär bl.a. att ett jämställdhetsperspektiv ska vara en integrerad del av det dagliga arbetet på alla nivåer och i alla stadier hos de aktörer som normalt är involverade i det politiska beslutsfattandet.

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, både med att skapa förutsättningarna och genom jämställdhetsanalyser,



statistik och uppföljning. Denna bilaga är en del av detta arbete.

Jämställdhetsbudgetering är en tillämpning av principen om jämställdhetsintegrering i budgetprocessen. Det innebär att budgetpolitikens jämställdhetseffekter ska utvärderas och att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras på alla nivåer i budgetförfarandet.

I Regeringskansliet pågår ett utvecklingsarbete för stärkt tillämpning av jämställdhetsbudgetering. Jämställdhetsperspektivet ska beaktas i utformningen av budgetpolitiken. I arbetet med budgetpropositionen för 2017 har regeringen ytterligare höjt ambitionen och ställt utökade krav på att effekter på jämställdheten synliggörs. På så sätt kan konsekvenser för jämställdheten beaktas redan vid beslut om inriktning på politiken och fördelning av resurser. En redovisning av det ekonomiska utfallet av denna proposition för kvinnor respektive mäns individuella inkomster redovisas i avsnitt 6.1.

Jämställdhetsperspektivet förstärks även i myndighetsstyrningen. För att stärka myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering har utvecklingsprogrammet för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) utökats från 41 myndigheter till att omfatta 59 myndigheter samt Folkbildningsrådet. De 19 nytillkomna verksamheterna har fått i uppdrag att under 2016 redovisa en plan för jämställdhetsintegrering som ska genomföras under 2017 och 2018.

Målsättningen är att utvecklingen av jämställdhetsintegreringen ska leda till en tydlig förflyttning framåt av arbetet för jämställdheten under mandatperioden.

Jämställdhetsutredningen har i betänkandet Mål och myndighet - En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken (SOU 2015:86) lämnat förslag om hur jämställdhetspolitikens mål, inriktning och organisation kan utvecklas ytterligare. Utredningen ville stärka styrningen av jämställdhetspolitiken och föreslog bl.a. att en ny jämställdhetsmyndighet ska inrättas.

Regeringen vill förtydliga styrningen av jämställdhetspolitiken. Därför avser regeringen att inrätta en särskild förvaltningsmyndighet för jämställdhetspolitiken. Myndighetens uppgift bör vara att bidra till en strategisk styrning och uppföljning, samt ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken. En organisationskommitté kommer att tillsättas under hösten 2016, och myndigheten beräknas kunna starta sin verksamhet den 1 januari 2018.

Jämställdhetsutredningen föreslår också en justering av de nuvarande fyra delmålen, där den största förändringen är att ett femte delmål om jämställd hälsa, vård och omsorg införs. Detta förslag bereds för närvarande i Regeringskansliet.

Regeringen vill se en föräldraförsäkring som bidrar till ett jämställt föräldraskap. Föräldraförsäkringen ska vara bättre anpassad till en modern arbetsmarknad och de krav den ställer, samt till ett modernt familjeliv och för alla olika former av familjer. I linje med regeringens initiativ på området har en tredje reserverad månad i föräldraförsäkringen införts och föräldraförsäkringsutredningen (dir. 2016:10) har startat sitt arbete för att utreda hur försäkringen bättre kan anpassas till olika familjekonstellationer och ett förändrat arbetsliv.

Regeringen ser behov av att vidta åtgärder som bidrar till att hemarbetet och omsorgen om barn fördelas mer jämställt än i dag samt att barnets rättigheter till likvärdiga villkor, utveckling och sina föräldrar stärks. I linje med regeringens strävanden på området har det kommunala vårdnadsbidraget avskaffats.

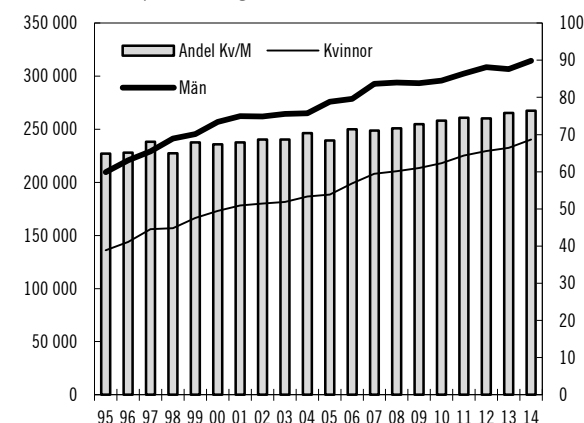
## 2 Skillnader på arbetsmarknaden ger lägre arbetsinkomster för kvinnor

I detta avsnitt studeras hur möjligheten till försörjning genom betalt arbete skiljer sig åt mellan könen samt orsakerna till kvinnors lägre arbetsinkomster.

År 2014 hade kvinnor ca 76 procent av mäns medianarbetsinkomst, dvs. summan av löne- och företagarinkomst, vilket motsvarar en skillnad på ca 74 000 kronor. Kvinnornas arbetsinkomst har dock ökat snabbare än männens, vilket har lett till att skillnaden har minskat (se diagram 2.1). Kvinnors arbetsinkomster har ökat med 77 procent sedan 1995. Ökningen för män under samma period har varit 50 procent.

**Diagram 2.1 Arbetsinkomst för kvinnor och män 1995–2014**

Medianinkomst i kronor (2016 års priser) och kvinnors andel av mäns inkomst i procent (höger axel)



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år.  
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Kvinnors lägre inkomster kan bl.a. förklaras av att kvinnor inte deltar på arbetsmarknaden i samma utsträckning som män och att kvinnor i genomsnitt har kortare arbetstid än män. Kvinnor har dessutom lägre timlöner än män, vilket till stor del beror på att arbetsmarknaden kännetecknas av en könsmissig uppdelning.

## 2.1 Kvinnor står oftare än män utanför arbetsmarknaden

En förklaring till att kvinnor i genomsnitt har lägre arbetsinkomster är att färre kvinnor än män har ett arbete, dvs. färre kvinnor än män är sysselsatta. Detta beror främst på att färre kvinnor än män deltar i arbetskraften eftersom skillnaderna i arbetslöshet mellan kvinnor och män är små.<sup>1</sup>

Sedan början av 1990-talet har kvinnors arbetskraftsdeltagande varit omkring 5 procentenheter lägre än mäns. Kvinnors lägre arbetskraftsdeltagande förklaras främst av att kvinnor står utanför arbetskraften till följd av sjukdom samt studerar på heltid i större omfattning än män. Sjukdom och studier förklarar omkring 40 respektive 16 procent av skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande. Om hänsyn tas till dessa skillnader skulle det totala

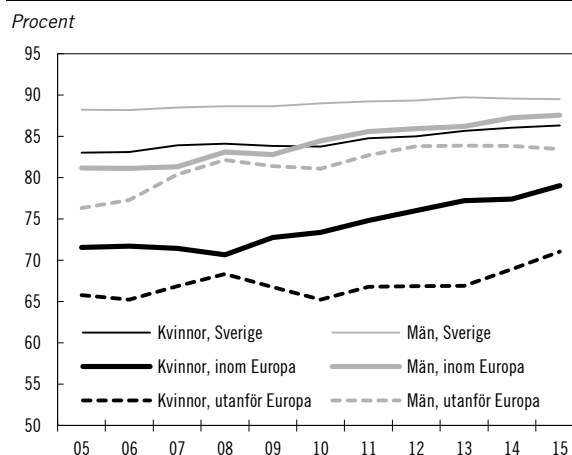
<sup>1</sup> Skillnader i arbetslöshet förklaras av härkomst snarare än kön (se prop. 2015/16:100 s. 191–202).

gapet i arbetskraftsdeltagandet på ca 5 procentenheter 2015 reduceras till omkring 2 procentenheter.

## Födelseregion och utbildning spelar roll

En viktig förklaring till den totala skillnaden i arbetskraftsdeltagande mellan kvinnor och män är ett lågt arbetskraftsdeltagande bland utrikes födda kvinnor, i synnerhet utomeuropeiskt födda kvinnor. År 2015 stod nästan 30 procent av alla utomeuropeiskt födda kvinnor i åldern 20–64 år utanför arbetskraften. Skillnaden i arbetskraftsdeltagande mellan utomeuropeiskt födda kvinnor och män är 12 procentenheter medan motsvarande skillnad endast är 3 procentenheter för inrikes födda kvinnor och män (se diagram 2.2). Skillnaden mellan utomeuropeiskt födda kvinnor och män har emellertid minskat de senaste åren, till följd av att utomeuropeiskt födda kvinnors arbetskraftsdeltagande har ökat.

## Diagram 2.2 Arbetskraftsdeltagande 2005–2015, efter födelseregion

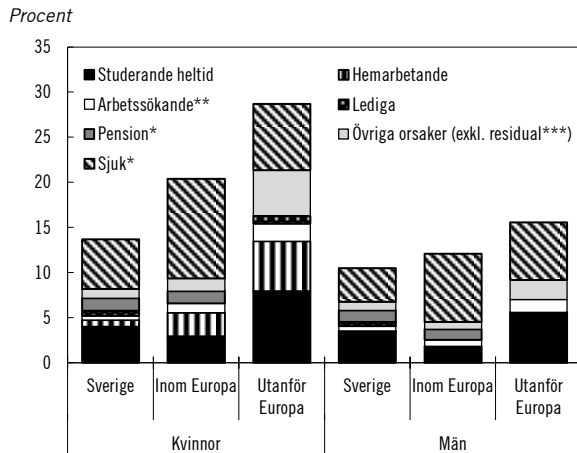


Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år. Arbetskraftsdeltagandet uttryckt i procent mäter arbetskraftsdeltagandet i en viss grupp i förhållande till gruppens totala storlek. Gruppen inom Europa avser kvinnor och män födda inom Europa men utanför Sverige.  
Källa: Statistiska centralbyrån.

Förutom sjukdom och studier, som är viktiga förklaringar till kvinnors lägre arbetskraftsdeltagande, utgör hemarbete en betydande orsak till varför utrikes födda kvinnor, och i synnerhet utomeuropeiskt födda kvinnor, står utanför arbetskraften (se diagram 2.3). Av utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften uppger 20 procent att de står utanför arbetsmarknaden på grund av hemarbete. Endast 5 procent av inrikes födda kvinnor utanför arbetskraften uppger detsamma.

En ytterligare förklaring till utomeuropeiskt födda kvinnors lägre arbetskraftsdeltagande kan vara att kvinnor som nyligen invandrat till Sverige inte tar del av arbetsförberedande insatser eller arbetsmarknadspolitiska program i lika stor utsträckning som män (se utg.omr. 13).

**Diagram 2.3 Utanför arbetskraften, 2015, efter orsak och födelseregion**



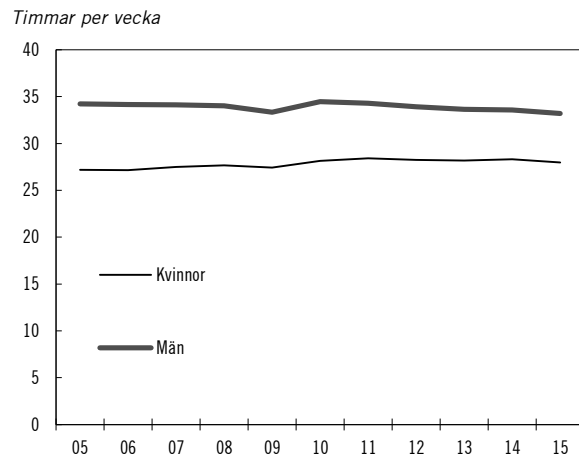
Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år. Gruppen inom Europa avser kvinnor och män födda inom Europa men utanför Sverige. \* Förtidspension av hälsoskäl ingår i gruppen sjuka. \*\* Beträktar sig som arbetsökande men uppfyller ej definitionskrav för arbetslösa. \*\*\* Värmligtiga ingår sedan januari 2011 som en del av gruppen övriga orsaker. Källa: Statistiska centralbyrån.

Skillnaden i arbetskraftsdeltagande mellan kvinnor och män varierar även med utbildningsnivå. Avsaknad av gymnasieutbildning påverkar kvinnors arbetskraftsdeltagande betydligt mer än mäns, oavsett födelseregion. Bland kvinnor med endast förgymnasial utbildning står ca 40 procent utanför arbetskraften. Skillnaden i arbetskraftsdeltagande mellan kvinnor och män är i denna grupp omkring 19 procentenheter medan skillnaden endast är 2 procentenheter mellan eftergymnasialt utbildade kvinnor och män. I den senare gruppen är arbetskraftsdeltagandet 89 procent respektive 91 procent.

## 2.2 Kvinnor har kortare arbetstid än män

Arbetsinkomsten påverkas även av arbetstiden för de som är i arbete. I genomsnitt arbetade kvinnor 5,2 timmar mindre per vecka än män 2015, vilket motsvarar 16 procent kortare arbetstid (se diagram 2.4). Skillnaden i arbetstid har emellertid minskat med nästan 2 timmar per vecka jämfört med 2005, främst till följd av att kvinnors arbetstid har ökat. Detta har bidragit till att kvinnors arbetsinkomster har ökat snabbare än mäns de senaste decennierna.

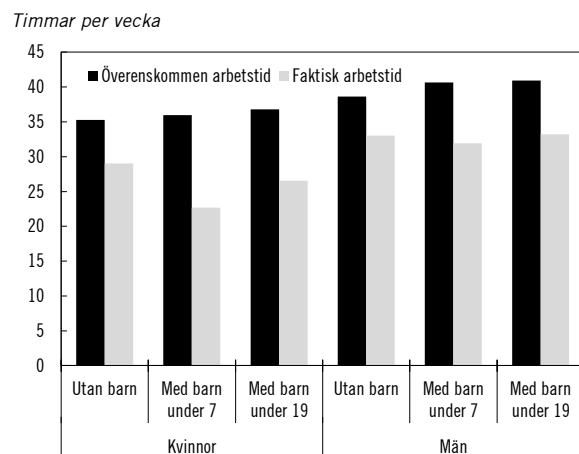
**Diagram 2.4 Faktisk medelarbetstid för sysselsatta, 2005–2015**



Anm.: Statistiken avser faktisk arbetad tid för sysselsatta i åldersgruppen 20–64 år. Källa: Statistiska centralbyrån.

Kvinnors kortare arbetstid beror dels på att många kvinnor arbetar deltid vilket leder till en kortare överenskommen arbetstid, dels på att kvinnor i högre grad är frånvarande från arbetet, vilket leder till en kortare faktisk arbetstid. Skillnaden i frånvaro mellan kvinnor och män är som störst i samband med familjebildning (se diagram 2.5).

**Diagram 2.5 Överenskommen och faktisk arbetstid 2015, med utan eller barn**



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år. Överenskommen arbetstid avser den tid en arbetstagare skulle arbeta utan någon frånvaro. Skillnaden mellan överenskommen arbetstid och faktisk arbetstid utgörs av frånvaro, exempelvis föräldraledighet, vård av barn eller sjukfrånvaro. Källa: Statistiska centralbyrån.

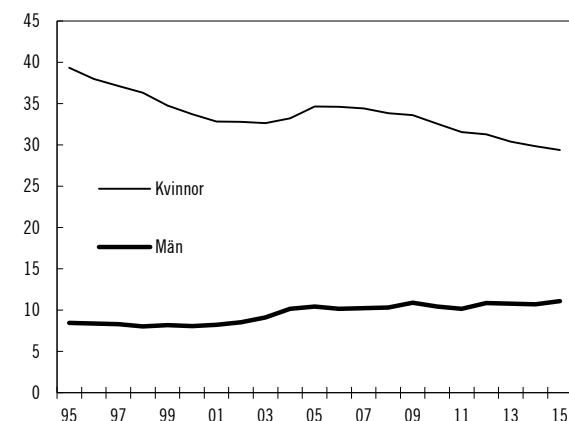
År 2015 var kvinnor med barn under 7 år i genomsnitt frånvarande från sitt arbete 37 procent av den överenskomna arbetstiden, vilket motsvarar ungefär 13 timmar per vecka. Mäns arbetstid och frånvaro påverkas inte i samma utsträckning av förekomsten av barn.

## Många kvinnor vill arbeta mer

Cirka 30 procent av alla sysselsatta kvinnor arbetar deltid, motsvarande siffra för män är 10 procent (se diagram 2.6). Andelen kvinnor som arbetar heltid har stigit de senaste decennierna och var 2015 på sin hittills högsta nivå. Samtidigt har deltidarbete ökat något bland män, vilket bidragit till minskade skillnader i arbetstid mellan kvinnor och män.

**Diagram 2.6 Andel personer som arbetade deltid 1995–2015**

Procent av sysselsatta



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år. Med deltid avses överenskommen arbetstid på mindre än 35 timmar per vecka.  
Källa: Statistiska centralbyrån.

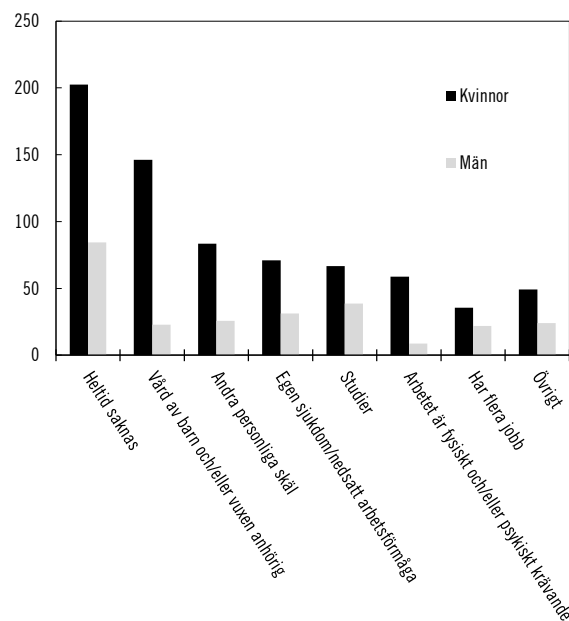
Den vanligaste orsaken till deltidarbete är avsaknad av heltidstjänst. Detta är vanligare bland kvinnor än bland män, omkring 200 000 kvinnor och 85 000 män arbetar deltid på grund av avsaknad av heltidstjänst (se diagram 2.7). I många kvinnodominerade yrken finns en deltidnorm som kan göra det svårt för både kvinnor och män inom dessa yrken att bli erbjudna en heltidstjänst (SOU 2005:66). De senaste två åren har dock andelen kvinnor som arbetar deltid på grund av avsaknad av heltidstjänst minskat, vilket även det har lett till att skillnaden i arbetstid mellan kvinnor och män har minskat något.

Den näst vanligaste orsaken till att arbeta deltid bland kvinnor är att de tar hand om barn och/eller vuxen anhörig. Nästan 150 000 kvinnor, motsvarande 20 procent av de deltidarbetande kvinnorna, uppgav denna orsak (se diagram 2.7). Samtidigt angav knappt 25 000 män att de arbetade deltid för att ta hand om barn och/eller en vuxen anhörig. Antalet män som arbetar deltid för att ta hand om barn och/eller en vuxen anhörig har emellertid nästan fördubblats sedan 2005. Bland kvinnor har

andelen som arbetar deltid för att ta hand om barn minskat med drygt 3 procentenheter. Detta betyder att skillnaden mellan kvinnor och män har minskat något.

**Diagram 2.7 Orsaker till deltidarbete 2015**

Antal personer i tusental



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år.  
Källa: Statistiska centralbyrån.

Orsaker till deltidarbete skiljer sig mellan sektorer. Inom kommunal och privat sektor är det en övervägande majoritet av de deltidarbetande kvinnorna som arbetar deltid till följd av att det saknas heltidstjänster. Inom landsting och statlig sektor är det vanligare att kvinnor arbetar deltid för att ta hand om barn och/eller vuxen anhörig.

## Skev fördelning av föräldraledighet och vård av barn

Kvinnor är i högre grad än män frånvarande från arbetet till följd av föräldraledighet. År 2015 tog kvinnor ut 74 procent av föräldrapenningdagarna. Kvinnors andel av föräldrapenningdagarna under barnets första år är ännu större. Bland barn födda 2013 tog kvinnor ut 81 procent av föräldrapenningdagarna under barnets första två år.

Föräldrapenninguttag är emellertid inte nödvändigtvis detsamma som föräldraledighet. Både kvinnor och män varvar betald ledighet med obetald ledighet, vilket medför att fördelningen av föräldrapenningdagar inte är ett

fullständigt mått på kvinnors och mäns totala frånvaro till följd av föräldraledighet (se diagram 2.8 och diagram 2.9).

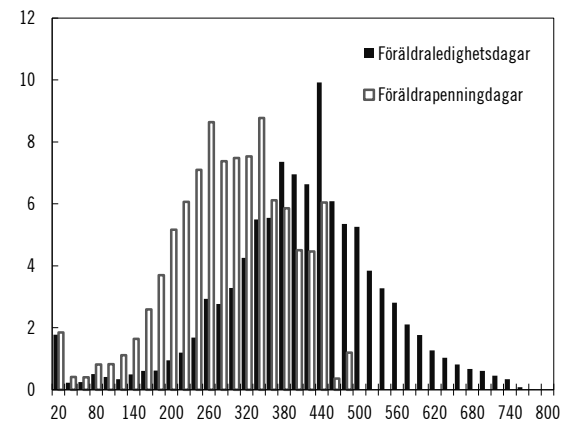
Kvinnor och män som fick sitt första barn 2009 var i genomsnitt föräldralediga i 13,3 respektive 3,5 månader under barnets två första år. Cirka 23 procent av männen var inte föräldralediga alls under barnets första två år. I genomsnitt tar kvinnor ut nästan 4 månader fler föräldraledighetsdagar än föräldrapenningdagar, medan män i genomsnitt tar ut 1,3 månader fler föräldraledighetsdagar. Kvinnor är därmed inte bara föräldralediga längre tid än män utan har också längre perioder av obetald ledighet.

Utvecklingen går mot en mer jämställd föräldraledighet, om än långsamt. Inspektionen för socialförsäkringen har undersökt hur föräldraledighetslängderna har utvecklats för barn födda 1994–2006 och funnit att framför allt män utökat föräldraledigheten.<sup>2</sup> Andelen föräldrar som delar jämställt, dvs. med en fördelning inom intervallet 40–60 procent, på föräldrapenningdagarna under barnets två första år har också ökat. Ju högre utbildning föräldrarna har desto mer sannolikt är det att de fördelar föräldraledigheten lika och särskilt betydelsefullt är det om kvinnan har hög utbildning. Om föräldrarna är inrikes födda, sysselsatta i offentlig sektor, har ungefär lika stora inkomster eller bor i ett storstadsområde ökar också sannolikheten för ett jämnt uttag.<sup>3</sup>

Hushållets ekonomi verkar inte vara avgörande för fördelningen av föräldrapenningdagar utan kön förefaller vara den enskilt viktigaste förklaringen till hur föräldrapenningdagar fördelas inom ett hushåll.

**Diagram 2.8 Mammors uttag av föräldraledighetsdagar respektive föräldrapenningdagar**

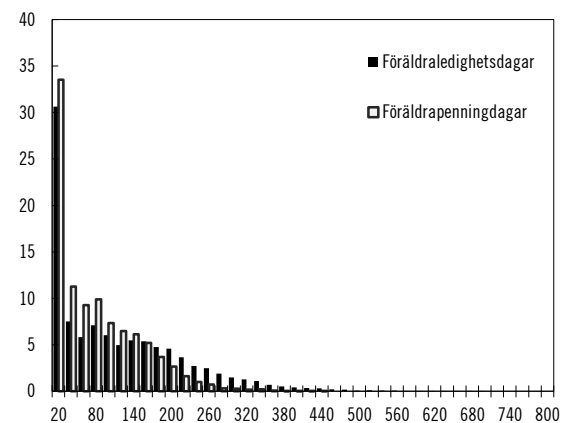
Procent



Anm.: Avser förstagsföräldrar till barn födda 2009 och fram till barnets tvåårsdag. Horisontell axel anger antalet föräldraledighetsdagar respektive föräldrapenningdagar. Varje stapel motsvarar 20 dagar. Vertikal axel anger i procent andelen mammor som tagit ut ett visst antal föräldraledighets- och föräldrapenningdagar.  
Källa: SOU 2014:28.

**Diagram 2.9 Pappors uttag av föräldraledighetsdagar respektive föräldrapenningdagar**

Procent

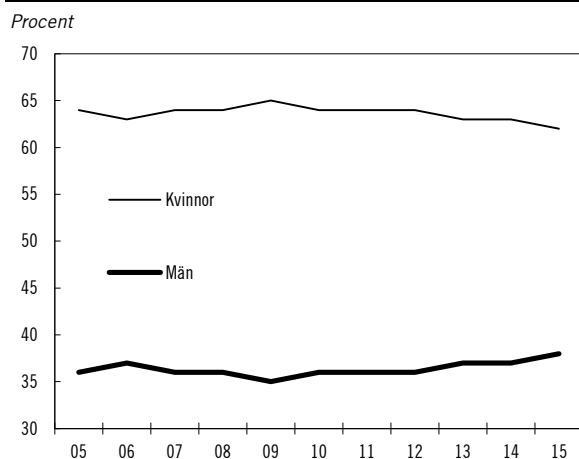


Anm.: Avser förstagsföräldrar till barn födda 2009 och fram till barnets tvåårsdag. Horisontell axel anger antalet föräldraledighetsdagar respektive föräldrapenningdagar. Varje stapel motsvarar 20 dagar. Vertikal axel anger i procent andelen pappor som tagit ut ett visst antal föräldraledighets- och föräldrapenningdagar.  
Källa: SOU 2014:28.

Kvinnor tar inte bara ut en större andel av föräldraledigheten än män utan är också oftare hemma för vård av barn (VAB), vilket minskar kvinnors arbetstid ytterligare. År 2015 tog kvinnor ut 62 procent av VAB-dagarna. Fördelningen av uttaget av VAB-dagar har bara blivit marginellt mer jämställd de senaste 10 åren. Skillnaden mellan kvinnors och mäns uttag har minskat med 4 procentenheter (se diagram 2.10).

<sup>2</sup> Föräldrapenning och föräldraledighet (Inspektionen för Socialförsäkringen, rapport 2013:13).

<sup>3</sup> De jämställda föräldrarna (Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2013:8).

**Diagram 2.10 Uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn, 2005–2015**

Källa: Försäkringskassan.

Forskning visar att kvinnors andel av hushållsarbetet ökar när ett par får barn. Innan par får sitt första barn är fördelningen relativt jämn, men när de får barn blir hushållsarbetet mer snedfördelat. Kvinnors hushållsarbete påverkas av såväl antalet barn som barnens ålder, medan mäns hushållsarbets-tid är mycket mindre känslig för dessa faktorer (SOU 2014:28).

### Kvinnor har även högre sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har varierat kraftigt över tid, framför allt för kvinnor. De senaste åren har sjukpenningtalet stigit både för kvinnor och för män. Uppgången har emellertid varit starkare för kvinnor och den relativa skillnaden i kvinnors och mäns sjukpenningtal har aldrig varit större (se även utg.omr. 10). År 2015 var kvinnors sjukfrånvaro nästan dubbelt så hög som mäns (se diagram 2.11).

Att kvinnor är sjukfrånvarande i större utsträckning än män är inte unikt för Sverige utan gäller även för andra länder med hög sysselsättningsgrad bland kvinnor.

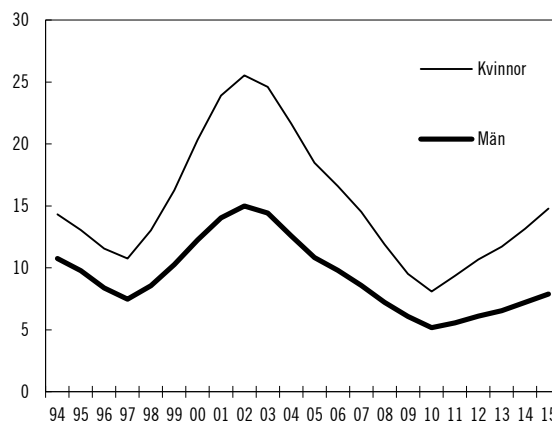
Det finns faktorer som delvis kan förklara skillnaden i sjukfrånvaro mellan könen. Att kvinnor och män arbetar i olika yrken är en sådan faktor. Kvinnor arbetar oftare än män i yrken och sektorer med sämre upplevd psykosocial arbetsmiljö.<sup>4</sup> Kvinnor är

<sup>4</sup> Kvinnors sjukfrånvaro, Redovisning av regeringsuppdrag (Försäkringskassan 2013). Se även SOU 2014:74.

överrepresenterade i vård- och omsorgsyren där sjukfrånvaron är hög för både kvinnor och män. Dock är sjukfrånvaron även högre för kvinnor än för män som arbetar inom samma yrke. Att sjukfrånvaron skiljer sig åt kan bero på att kvinnor och män som har samma yrke i hög grad har olika arbetsuppgifter och olika arbetsbelastning.<sup>5</sup> Ett större ansvar för hemmet i kombination med förvärvsarbete är ytterligare en förklaring till den högre sjukfrånvaron för kvinnor.<sup>6</sup>

**Diagram 2.11 Sjukpenningtalet 1994–2015**

Antal sjukpenningdagar per försäkrad



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 16–64 år. Alla dagar är omräknade till nettodagar, t.ex. två dagar med halv ersättning blir en dag.

Källa: Försäkringskassan.

### 2.3 Kvinnor har lägre löner än män

Arbetsinkomsten påverkas även av hur stor ersättning den sysselsatta får för sitt arbete, dvs. den sysselsattas tim- eller månadslön. I genomsnitt uppgick kvinnors månadslön till ca 87 procent av männens 2015. Skillnaden innebär att det totala lönegapet mellan könen var 13 procent eller ca 4 400 kronor per månad (se diagram 2.12).<sup>7</sup> Den enskilt viktigaste orsaken till löneskillnaden är att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och har olika befattning, där

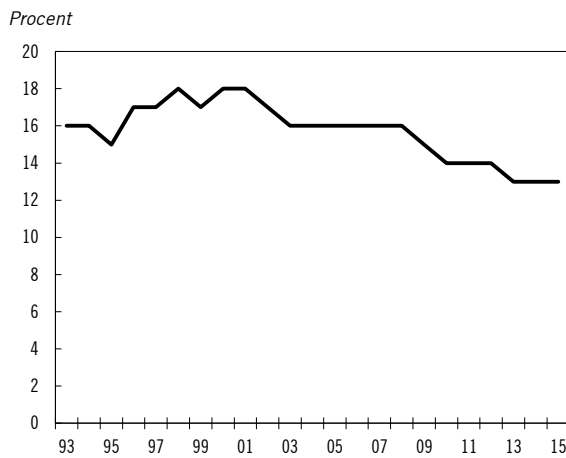
<sup>5</sup> Kunskapssammanställning - Belastning, genus och hälsa i arbetslivet, (Arbetsmiljöverket 2013:9).

<sup>6</sup> Kvinnors och mäns sjukfrånvaro (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering 2011:2) och Kvinnors sjukfrånvaro (Försäkringskassan 2013).

<sup>7</sup> I denna beräkning är deltidslöner uppräknade till heltidslöner. Eftersom många kvinnor arbetar deltid är den faktiska löneskillnaden större.

kvinnor är överrepresenterade i yrken och befattningar med lägre löner.

**Diagram 2.12 Totalt lönegap mellan kvinnor och män 1993–2015**



Anm.: Det totala lönegapet mäter procentuell skillnad mellan kvinnors och mäns månadslöner uppräknade till motsvarande heltid. Ett lönegap på 13 procent medför att en kvinna som jobbar heltid tjänar i snitt 87 procent av lönen för en man som jobbar heltid.  
Källa: Medlingsinstitutet.

Utbildningsvalen påverkar i stor utsträckning de yrken som kvinnor och män arbetar med. Även möjligheten till högre befattningar påverkas av utbildningens inriktning och längd.<sup>8</sup> Kvinnor är överrepresenterade på högre utbildningar och allt fler kvinnor gör inbrytningar i traditionellt mansdominerade högskoleutbildningar. Samma tendenser återfinns dock inte bland männen, som i betydligt mindre utsträckning gör inbrytningar i traditionellt kvinnodominerade utbildningar.

Det har över tid skett vissa förändringar i könsfördelningen på arbetsmarknaden. Inom de äldre åldersgrupperna är arbetsmarknaden mer uppdelad än inom yngre åldersgrupper och inom flertalet yrkesgrupper där män dominerar i de äldre åldersgrupperna dominerar i stället kvinnor i de yngre åldersgrupperna. Särskilt tydligt är det inom yrken som kräver eftergymnasial utbildning, exempelvis arkitekter och jurister.

Det totala lönegapet har varierat något över tid men har det senaste decenniet minskat med nästan 4 procentenheter. Till stor del är

minskningen en följd av att arbetsmarknaden har blivit mindre könsuppdelad. Ytterligare en förklaring är att kvinnor i genomsnitt har haft högre löneökningar än män de senaste åren.<sup>9</sup>

### Kvinnor och män arbetar inom olika yrken

Inom de fem vanligaste yrkena bland kvinnor är genomsnittslönen relativt jämn, mellan 22 000 och 30 000 kronor i månaden (se tabell 2.1). Spridningen är betydligt högre bland de vanligaste mansdominerade yrkena. Två mansdominerade yrken utmärker sig särskilt genom avsevärt högre löner än övriga yrken. Företags säljare, det vanligaste yrket bland män, och mjukvaru- och systemutvecklare har båda genomsnittliga löner på över 40 000 kronor i månaden. Inom yrket företags säljare förekommer också den största löneskillnaden mellan kvinnor och män. Kvinnor som är företags säljare har i genomsnitt 92 procent av männens lön i samma yrke.

För företags säljare och mjukvaru- och systemutvecklare är dessutom lönespridningen, mätt som kvoten mellan 90:e och 10:e percentilen i lönefördelningen, större än i de andra yrkesgrupperna, vilket visar på att möjligheten att göra lönekarriär är större inom dessa yrken.

Även om kvinnodominerade yrken generellt sett har lägre löner än mansdominerade yrken, tenderar lönen för kvinnor inom kvinno-dominerade yrken, exempelvis barnskötare och förskollärare, ofta att vara högre än för män i samma yrken. Detta kan bl.a. bero på att medelåldern är högre bland kvinnor än bland män i dessa yrken.

<sup>8</sup> I tidigare års bilagor om ekonomisk jämställdhet ges en översikt över utvecklingen avseende utbildningsinriktning och längd. Se också Underlag till jämställdhetsutredningen U2014:06 och SOU 2015:50 för en beskrivning av mäns och kvinnors utbildningsval, samt SCB, Tema: Utbildning; Könsstruktur per utbildning och yrke 1990–2030.

<sup>9</sup> Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014? Vad säger den officiella lönestatistiken? (Medlingsinstitutet 2015).

**Tabell 2.1 De fem vanligaste yrkena för kvinnor respektive män 2015**

Andel kvinnor i procent och genomsnittlig månadslön i kronor (2015 års priser)

	Antal anställda		Månadslön		Löneskillnader	
	Totalt	Andel kvinnor	Kvinnor	Män	Kv/M (%)	Löne-spridning P90/P10
<b>Kvinnor</b>						
Undersköterskor inom hemtjänst m.m.	132 300	92	26 200	25 900	101	1,3
Barnskötare	80 100	90	22 300	20 800	107	1,4
Grundskollärare	97 300	74	30 200	29 600	102	1,5
Förskollärare	67 600	96	27 900	26 200	106	1,3
Vårdbiträden	77 500	82	23 800	23 700	100	1,4
<b>Män</b>						
Lastbilsförare m.fl.	63 300	5	27 800	27 000	103	1,2
Mjukvaru- och system-utvecklare m.fl.	64 200	21	39 900	41 500	97	1,9
Lager- och terminal-personal	73 400	22	25 700	26 500	95	1,5
Företagssäljare	91 000	29	36 200	40 700	92	2,3
Maskinställare och maskinoperatör, metallarbetare	44 800	13	26 500	28 000	95	1,5

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

### Färre kvinnor än män är chefer

År 2014 var 37 procent av alla chefer kvinnor, och 63 procent var män. Andelen chefer som är kvinnor har ökat med omkring 10 procentenheter sedan 2001. Könsfördelningen bland chefer skiljer sig mycket åt mellan olika sektorer. Inom kommun och landsting är runt 70 procent av alla chefer kvinnor medan endast 30 procent av cheferna i privat sektor är kvinnor (se tabell 2.2). Inom alla sektorer är andelen chefer som är kvinnor lägre än andelen anställda som är kvinnor. Det tyder på att kvinnor är underrepresenterade som chefer oavsett sektor.

**Tabell 2.2 Chefer och anställda bland kvinnor och män 2014, efter sektor**

Procent

	Chefer		Anställda	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Privat sektor	30	70	39	61
Offentlig sektor	62	38	72	28
<i>Stat</i>	43	57	53	47
<i>Landsting</i>	71	29	79	21
<i>Kommuner</i>	68	32	77	23
<b>Totalt</b>	<b>37</b>	<b>63</b>	<b>54</b>	<b>45</b>

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Den ojämna könsfördelningen bland chefer är särskilt påtaglig på de allra högsta chefsposterna. Av börsföretagen är det endast 6 procent som har en kvinna som styrelseordförande och omkring 5 procent som har en kvinna som verkställande direktör. Männens dominans i börsföretagens styrelser har emellertid minskat sedan början av 2000-talet. År 2016 har andelen styrelseledamöter som är kvinnor ökat till strax över 30 procent. Även andelen kvinnor i börsbolagens ledningar har ökat och är för första gången över 20 procent.<sup>10</sup>

De vanligaste chefsyrkena bland kvinnor återfinns främst inom de kvinnodominerade vård- och omsorgsyren. Bland män är de vanligaste chefsyrkena verkställande direktör och försäljnings- och marknadschef (se tabell 2.3).

I likhet med löneskillnaderna för de kvinno- respektive mansdominerade yrkena (se tabell 2.1) är lönenivåerna inom de chefsyrken som är vanligast bland kvinnor lägre än bland chefsyrken som är vanligast bland män. Dessutom är medellönen lägre för kvinnor även inom samma chefsyrke. Det tyder på att möjligheterna att göra lönekarriär är mindre för kvinnor än för män både sett till skillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade chefsyrken men också inom samma chefsyrke.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Andra AP-fondens Kvinnoindex för 2016.

<sup>11</sup> Chefens chef är en man, Ledarnas jämställdhetsbarometer 2013, Ledarna.



**Tabell 2.3 Medellön och löneskillnader i de fem vanligaste chefsyrkena för kvinnor respektive män 2015**

Andel kvinnor i procent och genomsnittlig månadslön i kronor (2015 års priser)

	Anställda		Löneskillnader		
	Andel kvinnor	Månadslön Kvinnor	Män	Kv/M (%)	Löne-spridning P90/P10
<b>Kvinnor</b>					
Enhetschefer inom äldreomsorg, nivå 2	86	38 200	41 700	92	1,4
Avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 2	80	43 400	50 100	87	1,6
Rektorer, nivå 2	65	44 700	45 700	98	1,4
Övriga verksamhetschefer inom samhällsservice, nivå 2	50	40 700	42 100	96	1,7
Ekonomi- och finanschefer, nivå 2	36	48 000	68 200	70	2,6*
<b>Män</b>					
Verkställande direktörer m.fl.	17	61 900	76 700	81	4,4
Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2	5	46 100	45 100	102	1,8
Försäljnings- och marknadschefer, nivå 1	25	59 100	63 900	92	3,0
Försäljnings- och marknadschefer, nivå 2	30	48 300	59 900	81	2,9
Produktionschefer inom tillverkning, nivå 2	15	43 500	44 700	97	2,1

Anm.: Lönegap avser här hur stor andel kvinnors löner utgör utav mäns löner inom samma yrke eller befattning. \* Avser lönespridning 2014.

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

En förklaring till kvinnors underrepresentation i chefspositioner kan vara utbildningsvalet. Andelen civilekonomer och civilingenjörer är tämligen hög bland de högre chefsbefattningarna i näringslivet. Att arbetsgivarna har haft ett begränsat urval av kvinnor att rekrytera från bland civilingenjörer och civilekonomer kan ha varit en hämmande faktor. Andelen kvinnor i toppositioner har emellertid ökat och en förklaring är att utbildningsvalet blivit mindre könsbundet och att andelen kvinnor med relevant utbildning har ökat. Däremot är det fortfarande betydligt vanligare att män innehar toppositioner givet samma utbildning och ålder (SOU 2014:81). Det tyder på att kvinnors

underrepresentation som chefer inte enbart kan hänföras till utbildningsvalet.

Andelen kvinnor och män som är chefer är lika stor fram till 30-årsåldern. Därefter är andelen kvinnor i chefspositioner konstant medan andelen män fortsätter att öka fram till 50-årsåldern.<sup>12</sup> Att kvinnor tar den större delen av föräldraledigheten och oftare arbetar deltid under småbarnsåren kan vara en delförklaring till underrepresentationen i toppositioner. Dels minskar många kvinnors arbetsutbud när de får barn och de kommer därmed efter i uppbyggnaden av arbetslivserfarenhet, vilket kan göra det svårare att konkurrera om chefspositioner. Dels kan det påverka arbetsgivares förväntningar på hur kvinnor och män ska bete sig på arbetsmarknaden, s.k. statistisk diskriminering. Om arbetsgivare utgår ifrån att kvinnor kommer att arbeta färre timmar och ha större ansvar för hem och barn, och därmed ha mindre möjligheter till övertidsarbete och resor än män, kan det leda till att en kvinna i barnafödande ålder inte erbjuds samma möjligheter i yrkeslivet oavsett om hon har barn eller inte.

Sverige har en förhållandevis låg andel kvinnor med höga chefstjänster jämfört med vissa länder med kort eller ingen lagstadgad föräldraledighet. I dessa länder är det mindre förväntad skillnad på hur sysselsatta kvinnor och män betar sig på arbetsmarknaden, vilket kan leda till att den statistiska diskrimineringen blir mindre och det blir lättare för karriärorienterade kvinnor att nå toppositioner.<sup>13</sup>

En annan förklaring handlar sannolikt om normer och att det fortfarande kan finnas en föreställning om att chefen är en man. Eftersom en viss typ av maskulinitet fortfarande kan utgöra normen för chefskap, riskerar kvinnor att inte uppfylla kriterierna och följden kan bli att kvinnor som inte stämmer med chefsidealet utesluts från rekryteringsprocesserna (SOU 2014:80).

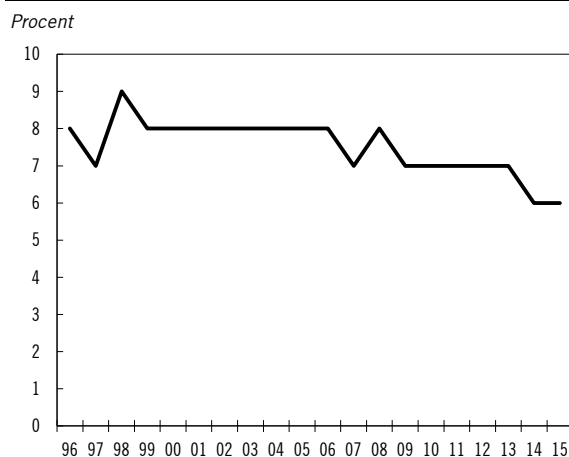
<sup>12</sup> Bygren och Gähler, Family formation and men's and women's attainment of workplace authority, Social Forces, 2012.

<sup>13</sup> Mandel och Semyonov, A Welfare State Paradox: State Intervention and Women's Employment Opportunities in 22 Countries, American Journal of Sociology, 2006.

## Det oförklarade lönegapet

Förutom yrke och befattning kan skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner förklaras av att kvinnor och män har olika utbildningar och arbetstid samt arbetar inom olika sektorer. Exempelvis blir skillnaden mellan kvinnor och mäns löner större när hänsyn tas till utbildning vilket är ett resultat av att kvinnor i genomsnitt har högre utbildning än män men arbetar inom yrken med lägre lön. När hänsyn tas till ålder, utbildning, sektor, yrke samt arbetstid minskar lönegapet mellan kvinnor och män från 13 till 6 procentenheter. Det lönegap som kvarstår kallas för oförklarad lönegap (se diagram 2.13).

**Diagram 2.13 Oförklarad lönegap mellan kvinnor och män 1996–2015**



Anm.: Det oförklarade lönegapet är det lönegap som kvarstår när hänsyn tagits till att kvinnor och män har olika ålder, utbildning, arbetstid och arbetar inom olika yrken.  
Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Storleken på det oförklarade lönegapet skiljer sig mellan olika sektorer och är som störst inom privat sektor (7 procent) och som minst inom kommunal sektor (1 procent). Den största skillnaden mellan totalt och oförklarad lönegap finns inom landstinget där lönegapet minskar med 17 procentenheter när hänsyn tas till ålder, utbildning, arbetstid och yrke. Det är till stor del ett resultat av att kvinnor och män i större utsträckning än i andra sektorer arbetar inom olika yrken i landstinget. Inom privat sektor skiljer sig det oförklarade lönegapet betydligt mellan tjänstemän (9 procent) och arbetare (4 procent), vilket exempelvis skulle kunna bero på att användandet av individuell lönesättning

kan skilja sig mellan grupperna men också att lönespridningen generellt sett är större inom tjänstemannayrken än arbetaryrken.<sup>14</sup>

**Tabell 2.4 Oförklarad lönegap i de vanligaste yrkena och chefsyrkena 2015**

Vanligaste yrkena	Kvinnors lön i procent av mäns lön
<b>Kvinnor</b>	
Undersköterskor inom hemtjänst m.m.	100
Barnskötare	101
Grundskollärare	100
Förskollärare	101
Vårdbiträden	99
<b>Män</b>	
Lastbilsförare m.fl.	–
Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	96
Lager- och terminalpersonal	95
Företags säljare	94
Maskinställare och maskinoperatör, metallarbetare	95
<b>Vanligaste chefsyrkena</b>	
<b>Kvinnor</b>	
Enhetschefer inom äldreomsorg, nivå 2	96
Avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 2	87
Rektorer, nivå 2	97
Övriga verksamhetschefer inom samhällsservice, nivå 2	95
Ekonomi- och finanschefer, nivå 2	82
<b>Män</b>	
Verkställande direktörer m.fl.	79
Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2	98
Försäljnings- och marknadschefer, nivå 1	97
Försäljnings- och marknadschefer, nivå 2	82
Produktionschefer inom tillverkning, nivå 2	–

Anm.: Med oförklarad lönegap avses kvinnors lön i procent av mäns lön när hänsyn tagits till utbildning, arbetstid och ålder för de vanligaste yrkena och chefsyrkena bland kvinnor och män.  
Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

När hänsyn tas till ålder, utbildning, arbetstid och sektor inom de vanligaste yrkena för

<sup>14</sup> Lönebildningsrapporten 2012 Konjunkturinstitutet.

Lönebildningsrapportens analys inkluderar förutom ålder, utbildning, yrke och arbetstid (beräknat som heltid eller deltid), även region, näringsgren, födelse land, utbildningsinriktning, arbetsplatsstorlek samt om arbetstagaren får timlön eller månadslön.

kvinnor och män, framkommer att de kvinno-dominerade yrkena har jämställda löner medan kvinnor tjänar omkring 5 procent mindre än män inom de mansdominerade yrkena (se tabell 2.4). Samma bild återfinns dock inte bland de vanligaste chefsyrkena. Både inom de vanligaste chefsyrkena för kvinnor och de vanligaste chefsyrkena för män har kvinnor lägre lön än män även när hänsyn tagits till ålder, utbildning, arbetstid och sektortillhörighet.

Det oförklarade lönegapet kan bero på diskriminering mellan kvinnor och män. Det kan också bero på skillnader i faktorer som inte beror på kön, som individuella egenskaper eller skillnader i arbetsuppgifter, dvs. information som inte finns tillgängliga att inkludera i analysen.

På liknande sätt som kvinnors längre föräldraledighet och deltidsarbete kan påverka kvinnors möjligheter till chefspositioner kan det också påverka löneutvecklingen. Empiriska studier av föräldraledighetens effekter påvisar oftast negativa effekter på lön. Men i många studier är den negativa effekten på lön större för män än för kvinnor och dessutom tenderar effekten att öka med högre utbildning och lön. Att den negativa effekten är större för män än för kvinnor brukar förklaras med att männen i betydligt mindre utsträckning förväntas vara frånvarande, vilket ger en större signaleffekt. En tolkning av detta är att kvinnornas löner är lägre redan innan de är frånvarande eftersom de förväntas vara det, medan männens löneutveckling påverkas först när de verkligen är frånvarande. Den negativa effekten på lön tycks dock vara mindre på 2000-talet än den var på 1990-talet och är dessutom numera ungefär lika stor för män som för kvinnor, givet lika lång ledighet. En förklaring till de minskade skillnaderna kan vara att det under 2000-talet blivit allt vanligare att både kvinnor och män är föräldralediga, vilket minskar signaleffekten (SOU 2014:28).

I såväl svensk som internationell forskning har det konstaterats att deltidsarbete har en negativ effekt på lönen. Den negativa effekten tenderar att växa allteftersom deltidsarbetet pågår. Skillnader i uppbyggnaden av humankapital är en orsak till skillnaderna i lön

mellan hel- och deltidsarbetare. Kvinnors deltidsarbete utgör därför även en förklaring till kvinnors lägre löner.<sup>15</sup>

Kvinnors lägre löner kan också vara ett resultat av valet att arbeta på arbetsplatser som tillåter mer flexibilitet i termer av tid på kontoret och hemarbete, respektive mängden resor och övertid.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Frånvaroeffekter på lönen för kvinnor och män (Konjunkturinstitutet 2011).

<sup>16</sup> Goldin och Katz, The cost of workplace flexibility for high-powered professionals, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 2011.

## Fördjupningsruta: Jämställdhet och tillväxt

Under de senaste decennierna har frågan om sambandet mellan jämställdhet mellan kvinnor och män och ekonomisk tillväxt diskuterats livligt. Det finns idag många rapporter som visar på sambandet mellan jämställdhet och ekonomisk utveckling.<sup>17</sup>

En förklaring till sambandet mellan jämställdhet och ekonomisk utveckling är att ekonomisk tillväxt till stor del återspeglar hur människors kompetens, talang och skaparkraft tas tillvara, inte minst på arbetsmarknaden. Ökad jämställdhet kan bidra till ökad tillväxt genom att minska ineffektiviteter, dels genom att tillvaratagandet av talang förbättras, dels genom att öka utbildningsnivån i arbetskraften.<sup>18</sup>

Det finns flera kanaler genom vilken en ökad jämställdhet på arbetsmarknaden kan påverka den ekonomiska tillväxten. En sådan är kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande och arbetstid. Idag förvärvsarbetar en lägre andel kvinnor än män i Sverige, och betydligt fler kvinnor än män arbetar deltid. Om fler kvinnor får möjlighet att arbeta heltid bidrar det till den ekonomiska tillväxten.

Ökad jämställdhet kan också bidra till ekonomisk tillväxt genom att minska horisontell och vertikal segregation på arbetsmarknaden, dvs. att kvinnor och män arbetar i olika näringsgrenar och/eller har olika yrken. Om denna segregering minskar, dvs. om kvinnor och män i högre utsträckning väljer utbildning och yrke efter fallenhet och inte efter kön, ökar sannolikheten att både kvinnors och mäns kompetens tas tillvara. Samma argument kan användas för entreprenörskap och företagande, eftersom färre kvinnor än män är företagare.

I studier som undersöker sambandet mellan jämställdhet och tillväxt på en övergripande nivå, i s.k. tillväxtregressioner, visas att jämställdhet mellan kvinnor och män och ekonomisk tillväxt är positivt korrelerade i de flesta studier, om än inte i alla. Det finns dock en rad metodologiska

problem med dessa studier, vilket gör resultaten svårtolkade.<sup>19</sup>

Flera studier undersöker vilken betydelse ökad jämställdhet, främst kvinnors ökade förvärvsfrekvens, haft på den ekonomiska utvecklingen. Dessa studier visar att kvinnors inträde på arbetsmarknaden starkt bidragit till den ekonomiska utvecklingen under de senaste decennierna, både genom att arbetskraften ökat, och genom att befolkningens kompetens nyttjats bättre på arbetsmarknaden.<sup>20</sup> På ett liknande sätt finns studier som skattar hur mycket högre BNP skulle bli om jämställdheten ökar. Dessa studier visar att det fortfarande finns en betydande potential för ekonomisk utveckling av ökad jämställdhet.<sup>21</sup>

Det finns också flera studier som undersöker vilka faktorer som ligger bakom kvinnors inträde på arbetsmarknaden, bl.a. hur sociala normer och kulturella förväntningar påverkar kvinnors arbetskraftsdeltagande.<sup>22</sup> Andra studier lyfter fram att politiska beslut, t.ex. om föräldrapenning och barnomsorg, underlättar kvinnors möjlighet att kombinera förvärvsarbete och familjeliv.<sup>23</sup> Några studier, främst från USA, pekar också på andra faktorer – som teknologiska landvinningar, introduktionen av p-piller och medicinska framsteg – som underlättat kvinnors inträde på arbetsmarknaden.<sup>24</sup>

<sup>17</sup> Se t.ex. The Global Gender Gap Report 2015, World Economic Forum 2015.

<sup>18</sup> Det bör förtydligas att tillväxten kan bli högre under en anpassningsperiod (under tiden samhället blir mer jämställt), men att tillväxten efter denna period inte fortsätter vara högre. Dock är produktionsnivån och sysselsättningen högre efter anpassningsperioden.

<sup>19</sup> Se t.ex. Bandiera och Natraj, Does Gender Inequality Hinder Development and Economic Growth? Evidence and Policy Implications, World Bank Research Observer 28, 2013.

<sup>20</sup> Se t.ex. Hsieh, Jones, Hurst, och Klenow, The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth, NBER Working paper 18693, 2013.

<sup>21</sup> Se t.ex. Cuberes och Teignier, Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate, Jour. of Human Capital, 2016.

<sup>22</sup> Se t.ex. Fernandez, Fogli och Olivetti, Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics, Quarterly Journal of Economics, 2004.

<sup>23</sup> Se t.ex. Lewis, Work-Family Balance, Gender and Policy, 2009.

<sup>24</sup> Se t.ex. Greenwood, Seshadri, och Yorukoglu, Engines for Liberation. Review of Economic Studies, 2005.

Goldin och Katz, The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions, Journal of Pol. Economy, 2002.

Albanesi och Olivetti, Gender Roles and Medical Progress, Journal of Political Economy, 2016.

### 3 Från arbetsinkomst till individuell disponibel inkomst

#### 3.1 Skatter och transfereringar utjämnar skillnader i marknadsinkomst

Skatte- och transfereringssystemen bidrar till att minska skillnaderna mellan kvinnors och mäns inkomster och den totala inkomstspridningen i samhället. Det är betydligt större skillnad mellan kvinnors och mäns marknadsinkomster (arbetsinkomster och kapitalinkomster) än vad det är i individuell disponibel inkomst. När hänsyn tas till skatter och transfereringar minskar skillnaden mellan kvinnors och mäns inkomster från ca 70 procent i marknadsinkomst till ca 80 procent i individuell disponibel inkomst (se tabell 3.1).

Män har i genomsnitt högre marknadsinkomster än kvinnor. Det gäller för såväl arbetsinkomster som kapitalinkomster. Skillnaden är dock störst för kapitalinkomster där kvinnors andel uppgår till knappt hälften av männens. Totalt utgör kvinnors marknadsinkomster ca 70 procent av männens (se tabell 3.1).

Kvinnor har dock en större andel av både skattefria och skattepliktiga transfereringar. Att de skattepliktiga ersättningarna från socialförsäkringen är högre, förklaras till stor del av att kvinnor är mer sjukskrivna och tar ut en större

andel av föräldraledigheten än män. Den totala årliga inkomsten från socialförsäkringarna blir därför högre för kvinnor, även om män till följd av högre löner har en högre ersättning räknat i kronor per dag. En viss utjämnande effekt uppstår även genom att enbart arbetsinkomster upp till en viss nivå ger rätt till ersättning från socialförsäkringen.

Kvinnors större andel av de skattefria transfereringarna förklaras i huvudsak av att det är vanligare att kvinnor är ensamstående föräldrar. Därmed har kvinnor i större utsträckning än män ersättningar som är förknippade med föräldraskap, t.ex. barnbidrag och underhållsstöd. Ensamstående föräldrars möjlighet till heltidsarbete och egenförsörjning är ofta mindre än sammanboendes. Den större andelen kvinnor bland ensamstående föräldrar gör därför att kvinnor ofta har ett större behov av det inkomstprövade bostadsbidraget än män. Kvinnors högre andel av transfereringarna leder till en utjämning av inkomstskillnaderna.

Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män jämnas också ut av skattesystemet. Männens högre marknadsinkomster och progressiviteten i skattesystemet innebär att de betalar mer i skatt.

**Tabell 3.1 Från arbetsinkomst till individuell disponibel inkomst 2014**

*Inkomster i kronor per år (2016 års priser) och andelar i procent*

	Medelinkomst från inkomstslaget, samtliga personer			Andel med inkomst från inkomstslaget		Medelinkomst för personer med inkomst från inkomstslaget		
	Kvinnor	Män	Kv/M (%)	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kv/M (%)
Arbetsinkomst	231 800	314 200	74	86	88	270 300	357 900	76
+Inkomst av kapital	21 600	42 400	51	63	64	34 200	66 600	51
=Marknadsinkomst	253 300	356 600	71	91	92	279 600	387 600	72
+Skattepliktig ersättning	33 800	26 600	127	48	39	70 300	67 800	104
=Inkomst före skatt	287 100	383 200	75	96	96	297 600	398 200	75
-Skatt	68 000	101 100	67	94	94	72 100	107 600	67
=Inkomst efter skatt och före stöd	219 200	282 100	78	97	96	227 000	292 900	78
+Summa hushållsstöd	11 100	7 500	148	44	17	32 900	24 700	133
+Skatterfritt individuellt stöd	2 800	7 200	39	39	37	7 000	19 400	36
- Återbetalning studiemedel och givet underhållsbidrag	3 000	3 000	100	26	21	11 600	14 000	83
<b>=Individuell disponibel inkomst</b>	<b>233 300</b>	<b>290 700</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>235 700</b>	<b>294 500</b>	<b>80</b>

Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

## 3.2 Inkomsternas utveckling

### Kvinnors marknadsinkomster har ökat snabbare än mäns

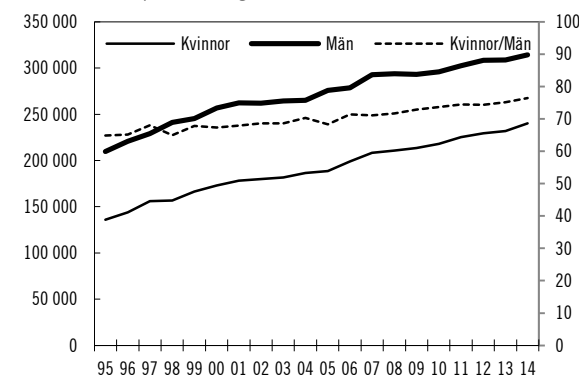
För de flesta utgör arbetsinkomsten den största delen av marknadsinkomsten. Skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetsinkomster får därför ett stort genomslag på marknadsinkomsten, framför allt kring medianen.

Marknadsinkomsten har i procentuella termer ökat snabbare för kvinnor än för män under perioden 1995–2014, medan skillnaden per år i kronor legat förhållandevis stabilt kring 70 000 kronor (se diagram 3.1). Kvinnors ökade marknadsinkomster kan framför allt förklaras av ökade arbetsinkomster och är en följd av att kvinnors arbetstid ökat sedan mitten av 1990-talet.

Kapitalinkomster är ungefär lika vanligt förekommande bland kvinnor som bland män. Drygt 60 procent av både kvinnor och män hade kapitalinkomster under 2014 (se tabell 3.1). Det genomsnittliga beloppet är dock betydligt mindre för kvinnor än för män, vilket framför allt förklaras av lägre kapitalinkomster hos kvinnor i den övre delen av inkomstfördelningen. Skillnaden är betydligt mindre i mitten och i nedre delen av inkomstfördelningen.

**Diagram 3.1** Marknadsinkomst för kvinnor och män 1995–2014

Medianinkomst i kronor (2016 års priser) och kvinnors andel av mäns inkomst i procent (höger axel)



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år.  
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

### Individuella disponibla inkomster har dock ökat i samma takt

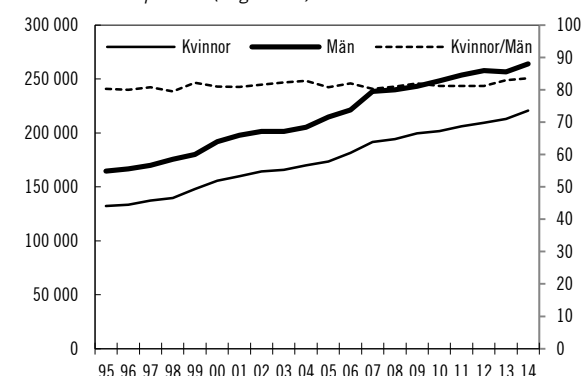
Sedan mitten av 1990-talet har relationen mellan kvinnors och mäns individuella disponibla inkomster varit förhållandevis konstant kring

80 procent. I kronor räknat har skillnaden ökat med ca 10 000 kronor (se diagram 3.2).

Att de relativa disponibla inkomsterna inte har förändrats i någon större utsträckning samtidigt som skillnaden mellan kvinnors och mäns marknadsinkomster har minskat, kan dels förklaras av att kvinnors transfereringsinkomster har minskat i takt med ökade marknadsinkomster, dels av att transfereringarna har ökat i en betydligt långsammare takt än marknadsinkomsterna vilket är en effekt av att priserna ökar långsammare än lönerna.<sup>25</sup> Då transfereringar är vanligare bland kvinnor än bland män innebär det att ökade marknadsinkomster inte får fullt genomslag på utvecklingen i individuell disponibel inkomst.

**Diagram 3.2** Individuell disponibel inkomst 1995–2014

Medianinkomst i kronor (2016 års priser) och kvinnors andel av mäns inkomst i procent (höger axel)



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år.  
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

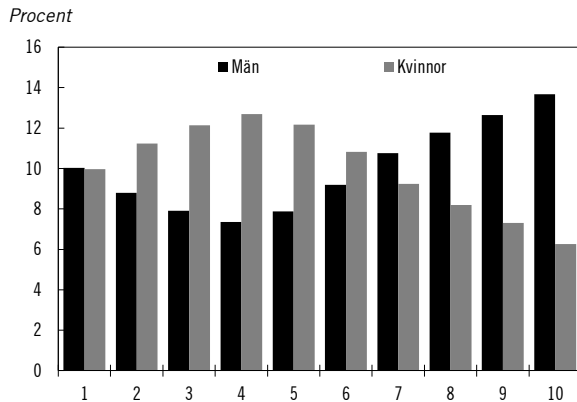
### Inkomster i toppen av fördelningen

Kvinnor har i genomsnitt lägre inkomster än män och är underrepresenterade i den övre delen av inkomstfördelningen. I diagram 3.3 har befolkningen 20–64 år delats in i tio lika stora grupper rangordnade efter storleken på den individuella disponibla inkomsten. Om kvinnor och män fördelade sig på samma sätt över inkomstgrupperna skulle 10 procent av kvinnorna och 10 procent av männen återfinnas i varje inkomstgrupp. Kvinnor är dock överrepresenterade i inkomstgrupp 2–6 medan

<sup>25</sup> Transfereringarna är prisindexerade medan marknadsinkomsterna styrs av löneökningar. Vid reallönetillväxt ökar löner mer än priser. Därmed ökar marknadsinkomsterna mer än transfereringarna.

männen är överrepresenterade i inkomstgrupp 7–10.

**Diagram 3.3 Andel kvinnor respektive män i olika inkomstgrupper 2014**



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år. Gruppindelningen baseras på individuell disponibel inkomst.

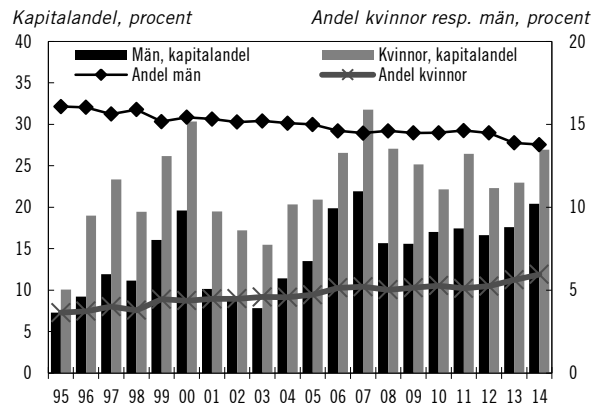
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Genom att studera marknadsinkomsten kan förhållandet mellan kapitalinkomster och arbetsinkomster analyseras.

Av de tio procenten i befolkningen som har högst marknadsinkomst är männen överrepresenterade precis som vid individuell disponibel inkomst. Men skillnaderna har minskat och under tidsperioden 1995–2014 har andelen män som tillhör tiondelen med högst marknadsinkomst sjunkit från 16,1 procent till 13,8 procent, se diagram 3.4. För kvinnorna har motsvarande andel ökat från 3,6 procent till 5,9 procent.

Ser man till hur stor andel av marknadsinkomsten som består av kapitalinkomster har kvinnorna i den högsta tiondelen systematiskt högre andel kapitalinkomst och högre genomsnittlig kapitalinkomst än männen.

**Diagram 3.4 Kapitalinkomstens andel av marknadsinkomsten samt andel män resp. kvinnor i tiondelen med högst inkomster 2014**



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

I tabell 3.2 har den översta tiondelen delats upp i mindre inkomstgrupper. I tabellen ser man att männen har högre kapitalinkomster än kvinnorna i den översta tusendelen, vilket inte är fallet i de andra percentilgrupperna<sup>26</sup>. Däremot har männen systematiskt högre marknadsinkomster än kvinnorna.

**Tabell 3.2 Genomsnittlig marknadsinkomst och kapitalinkomst för kvinnor och män med toppinkomster 2014**

Tusental kronor (2016 års priser)

	Marknadsinkomst		Kapitalinkomst	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
P90–p95	631	634	71	50
P95–P99	944	952	250	176
P99–P99,9	2 052	2 113	1 226	917
P99,9–P100	8 974	10 391	7 447	7 645

Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

I tabell 3.3 framgår att skillnaden i antalet kvinnor och män är som störst i den högsta tusendelen.

<sup>26</sup> Percentilgrupper innebär att individerna rankas från lägsta hundradelen till den högsta hundradelen efter sin marknadsinkomst och delas in i hundra lika stora grupper.

**Tabell 3.3 Antal kvinnor och män med toppinkomster 2014**

Antal personer i tusental och andel kvinnor i procent

	Kvinnor	Män	Andel kvinnor
P90–P95	84	188	0,45
P95–P99	63	154	0,41
P99–P99,9	13	36	0,35
P99,9–P100	1	4	0,24

Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

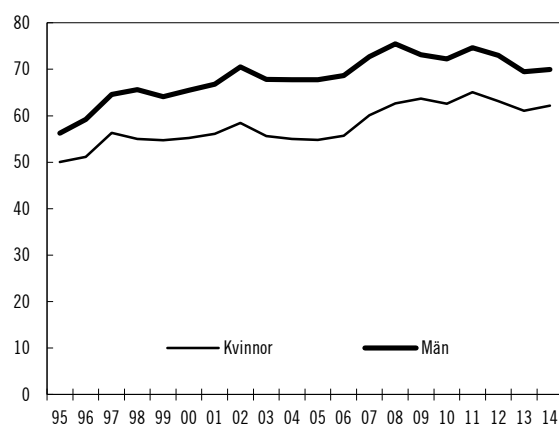
### 3.3 Fler män än kvinnor försörjer sig bara genom arbete

Att kunna försörja sig genom betalt arbete är centralt i den svenska jämställdhetspolitiken. Med inkomst från arbete avses i detta sammanhang utökad marknadsinkomst, dvs. inkomster från arbete, kapital, föräldrapenning, underhållsstöd och barnbidrag, samt pension och studiemedel.

Andelen som helt och hållet försörjer sig genom utökad marknadsinkomst har ökat bland både kvinnor och män. Andelen har dock under samtliga år 1995–2014 varit större bland män än kvinnor. År 2014 var det 62 procent av kvinnorna och 70 procent av männen i förvärvsaktiv ålder som levde i hushåll där utökad marknadsinkomst utgjorde hela hushållsinkomsten (se diagram 3.5).

**Diagram 3.5 Andel personer vars inkomst enbart består av utökad marknadsinkomst 2014**

Procent



Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Att fler män än kvinnor har sin försörjning från enbart marknadsinkomster är ett mönster som syns i de flesta åldersgrupper. Undantaget är ungdomar 20–24 år där situationen är den

omvända. Av tabell 3.4 framgår också att andelen som enbart försörjer sig genom utökad marknadsinkomst är större bland sammanboende än bland ensamstående, vilket gäller för såväl kvinnor som män. Det kan delvis förklaras av att behovsprövade transfereringar baseras på hushållets samlade inkomster. Behovet av bidrag ur transfereringssystemen är ofta större hos ensamstående än sammanboende hushåll. I sammanboende hushåll kan låga marknadsinkomster hos den ena parten kompenseras genom högre inkomster från den andra, vilket gör att hushållet inte är berättigat till inkomstprövade transfereringar. Även bland utrikes födda är andelen som enbart försörjs genom utökade marknadsinkomster större bland män än kvinnor. Utrikes födda kvinnor är generellt sett en grupp med låga marknadsinkomster. Gruppen är en av de mest ekonomiskt utsatta i Sverige.



**Tabell 3.4 Andel personer vars inkomst enbart består av utökad marknadsinkomst 2014**

Procent

	Kvinnor	Män
<b>Åldersgrupper</b>		
20–24 år	70	67
25–34 år	59	69
35–44 år	59	69
45–54 år	65	74
55–64 år	61	69
<b>Hushållstyper</b>		
Ensamstående m barn 0–6 år	27	57
Ensamstående m barn 7–17 år	43	68
Ensamstående 20–44 år, utan barn	69	67
Ensamstående 45–64 år, utan barn	54	59
Sammanboende m barn 0–6 år	53	63
Sammanboende m barn 7–17 år	72	82
Sammanboende 20–44 år, utan barn	75	80
Sammanboende 45–64 år, utan barn	66	76
<b>Födelseland</b>		
Inrikes födda	65	73
Utrikes födda	50	56
<b>Totalt</b>	<b>62</b>	<b>70</b>

Anm.: Statistiken avser åldersgruppen 20–64 år.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

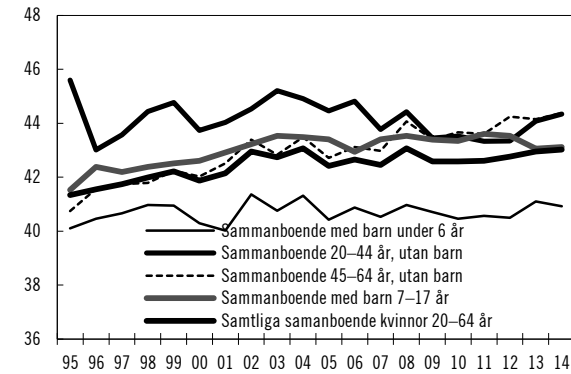
### 3.4 Sammanboende kvinnors ekonomiska självständighet har ökat

Kvinnors ekonomiska självständighet har sedan 1970-talet ökat. Sammanboende kvinnors andel av hushållsinkomsten har ökat från 31 procent 1975 till ca 43 procent 2014. En viktig förklaring till denna utveckling är den kraftiga ökningen av antalet arbetande kvinnor som skedde 1970–1999. Därefter har antalet arbetstimmar fortsatt att öka för de sysselsatta kvinnorna. Ökningen har varit störst bland sammanboende kvinnor.

Sedan mitten av 1990-talet har emellertid sammanboende kvinnors andel av hushållsinkomsten legat relativt konstant. Lägst andel av hushållsinkomsten har sammanboende kvinnor med små barn, vilket till stor del förklaras av att många kvinnor i denna grupp är föräldralediga eller arbetar deltid (se diagram 3.6).

**Diagram 3.6 Sammanboende kvinnors andel av hushållsinkomsten 1995–2014**

Procent



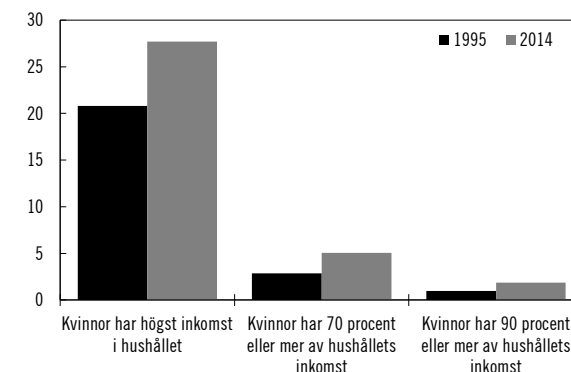
Anm.: Statistiken avser sammanboende kvinnor i åldersgruppen 20–64 år.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Andelen sammanboende hushåll där kvinnan har en högre inkomst än sin man har ökat sedan mitten av 1990-talet. År 1995 hade 21 procent av kvinnorna i åldern 20–64 år en högre individuell disponibel inkomst än mannen i familjen (se diagram 3.7). En andel som fram till 2014 ökat till ca 28 procent. Andelen kvinnor som står för minst 70 procent av hushållsinkomsten har också ökat. Även om det är från låga nivåer har andelen kvinnor som svarar för minst 70 procent av hushållets samlade inkomster nästan fördubblats mellan 1995 och 2014. År 2014 var det omkring 5 procent av de sammanboende kvinnorna i åldrarna 20–64 år som svarade för mer än 70 procent av hushållets inkomster och ca 2 procent där kvinnorna svarade för mer än 90 procent av hushållets samlade inkomster.

**Diagram 3.7 Andel av hushållen där kvinnan har högre inkomst än mannen, 1995 resp. 2014**

Procent



Anm.: Statistiken avser sammanboende kvinnor i åldersgruppen 20–64 år.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Drygt hälften av de kvinnor som har högre inkomst än sin partner är äldre än 45 år. Det är vanligare att dessa kvinnor bor i hushåll utan

barn än i hushåll med barn. I hushållen med barn är det ungefär lika stor andel som har äldre respektive yngre barn. De allra flesta kvinnor som har högre inkomst än sin partner är födda i Sverige (se tabell 3.5).

**Tabell 3.5 Sammanboende kvinnor med högre inkomst än sin partner 2014, fördelade efter kvinnans ålder, födelse-land och familjetyp**

Procent	
	Andel
<b>Åldersgrupper</b>	
20–24 år	5
25–34 år	18
35–44 år	24
45–54 år	25
55–64 år	27
<b>Hushållstyp</b>	
Sammanboende med barn 0–6 år	24
Sammanboende med barn 7–17 år	22
Sammanboende 20–44 år, utan barn	16
Sammanboende 45–64 år, utan barn	38
<b>Födelse-land</b>	
Inrikes födda	80
Utrikes födda	20

Anm.: Statistiken avser sammanboende kvinnor i åldersgruppen 20–64 år.  
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

## 4 Ekonomisk ojämlikhet bland pensionärer

Skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, t.ex. beträffande arbetskraftsdeltagande, löner, befattningar, arbetstid och frånvaro, leder till att kvinnor har betydligt lägre arbetsinkomster än män (se avsnitt 2 ovan). Pensionssystemet är utformat så att pensionen främst ska spegla tidigare arbetsinkomster. Eftersom det finns skillnader i arbetsinkomst mellan kvinnor och män under arbetslivet, kommer det därför också att finnas skillnader mellan kvinnor och män när de har gått i pension.

### 4.1 Olika inkomstkällor har olika stor betydelse för äldre kvinnor respektive äldre män

Den inkomstgrundade allmänna pensionen<sup>27</sup> är i genomsnitt den största inkomstkällan för personer över 65 år (se diagram 4.1).<sup>28</sup> År 2013 utgjorde den inkomstgrundade allmänna pensionen i genomsnitt ca 50 procent av mäns respektive kvinnors individuella bruttoinkomst. Kvinnor hade i genomsnitt ca 4 500 kronor lägre inkomst per månad från den inkomstgrundade allmänna pensionen jämfört med män.<sup>29</sup> För de allra äldsta var skillnaden mellan kvinnor och män avsevärt större, ca 6 700 kronor per månad, och för de yngsta pensionärerna var skillnaden mindre, ca 2 200 kronor per månad (se diagram 4.2). Detta förklaras av att skillnaden mellan män och kvinnor i sysselsättningsgrad under förvärvsaktiv ålder har minskat över tid.

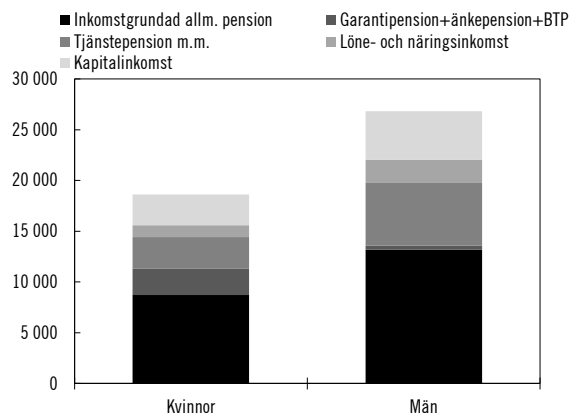
<sup>27</sup> För personer födda 1953 eller senare består den inkomstgrundade allmänna pensionen av inkomstpension och premiepension. För personer födda 1938–1953 kan även tilläggs-pension ingå. Tilläggs-pension ersätter ATP som fanns i det gamla pensionssystemet. För personer födda 1937 eller tidigare består den allmänna inkomstgrundade pensionen av tilläggs-pension.

<sup>28</sup> Analysen i detta avsnitt bygger på kapitel 2 i promemorian Jämställda pensioner? (Ds 2016:19).

<sup>29</sup> Skillnaden i genomsnittlig inkomstbaserad pension mellan kvinnor och män återspeglar inte bara skillnader i arbetsinkomster under förvärvsaktiva år, utan också att kvinnor i genomsnitt lever längre än män. Den reala lönetillväxten över tid innebär att yngre pensionärer i genomsnitt har högre pension än äldre pensionärer. Att det finns betydligt fler kvinnor än män bland de äldsta i befolkningen innebär då att personer med relativt låg inkomstpension väger tyngre vid beräkning av genomsnittet för kvinnor än vid motsvarande beräkning för män.

**Diagram 4.1 Genomsnittlig individuell bruttoinkomst 2013 för personer äldre än 65 år, efter inkomstslag**

Kronor per månad, 2013 års priser

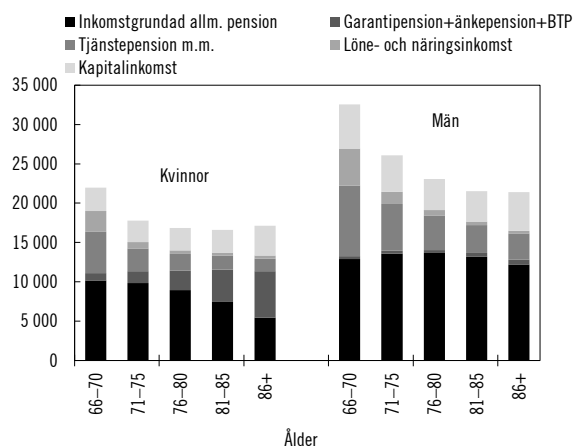


Anm.: I posten tjänstepension m.m. ingår även privat pension och vissa övriga pensionsinkomster.

Källor: Statistiska centralbyrån (Statistiskt analysregister, STAR) och egna beräkningar.

**Diagram 4.2 Genomsnittlig individuell bruttoinkomst 2013, efter ålder och inkomstslag**

Kronor per månad, 2013 års priser



Källor: Statistiska centralbyrån (STAR) och egna beräkningar.

Tjänstepension är det näst största inkomstslaget för både kvinnor och män. Män fick 2013 i genomsnitt ungefär dubbelt så stor inkomst från tjänstepension jämfört med kvinnor.<sup>30</sup> Tjänstepensionen avtar med stigande ålder både för kvinnor och för män.<sup>31</sup> Detta gäller oavsett om

<sup>30</sup> De flesta som arbetar har, förutom allmän pension, en tjänstepension via sin arbetsgivare. För den allmänna pensionen finns ett intjänandetak på 7,5 inkomstbasbelopp. En sådan gräns finns inte i tjänstepensionen. I posten tjänstepension m.m. ingår även privat pension och vissa övriga pensionsinkomster. Dessa inkomstslag är dock små jämfört med tjänstepensionen.

<sup>31</sup> En anledning till att pensionen avtar med stigande ålder är att den reala lönetillväxten över tid gör att nytillkomna pensionärer i genomsnitt har högre tjänstepension än äldre pensionärer. En annan bidragande orsak är

tjänstepensionen mäts i kronor eller som andel av den totala bruttoinkomsten. Att kvinnor i genomsnitt har lägre tjänstepension beror på att tjänstepensionen, i likhet med den inkomstrelaterade allmänna pensionen, är en återspeglning av den inkomst en individ har haft under förvärvslivet. Skillnaden förstärks av att avsättningen till tjänstepensionen som procent av lönen är större för högre inkomster (över 7,5 inkomstbasbelopp) än för lägre inkomster.

Kapitalinkomster är i genomsnitt det tredje största inkomstslaget för både kvinnor och män. År 2013 utgjorde kapitalinkomster i genomsnitt 18 procent av männens bruttoinkomst och 16 procent av kvinnornas bruttoinkomst. Kapitalinkomsterna är förhållandevis jämnt fördelade över olika åldersgrupper. Eftersom den totala bruttoinkomsten avtar med stigande ålder innebär det att kapitalinkomsternas andel av bruttoinkomsten ökar med stigande ålder. Detta gäller för både kvinnor och män.

Grundskyddet i det allmänna pensionssystemet, dvs. garantipension och bostadstillägg för pensionärer (BTP), samt änkepension, är viktiga inkomstkällor för äldre kvinnor. Det är framför allt kvinnor som har så låga inkomster att de får del av grundskyddet. År 2013 utgjorde dessa inkomstslag i genomsnitt ca 14 procent av de äldre kvinnornas individuella bruttoinkomst. För män var motsvarande andel betydligt lägre, ca 1,5 procent. För de allra äldsta kvinnorna är inkomster från garantipension, änkepension och BTP den största inkomstkällan. År 2013 utgjorde dessa inkomstslag i genomsnitt ca 34 procent av den totala bruttoinkomsten för kvinnor äldre än 85 år.

Män arbetar efter 65 års ålder i högre utsträckning än kvinnor, och har därför större löne- och näringsinkomster än kvinnor. Ungefär 21 procent av männen och 12 procent av kvinnorna i åldersgruppen 65–74 år var sysselsatta 2015. År 2013 utgjorde löne- och näringsinkomster i genomsnitt ca 9 procent av männens och 6 procent av kvinnornas bruttoinkomst. Uttryckt i kronor per månad hade män i genomsnitt nästan dubbelt så stor inkomst från löne- och näringsinkomster som kvinnor (2 300 kronor per månad för män och 1 200 kronor för kvinnor). Löne- och näringsinkomster avtar med stigande ålder för både

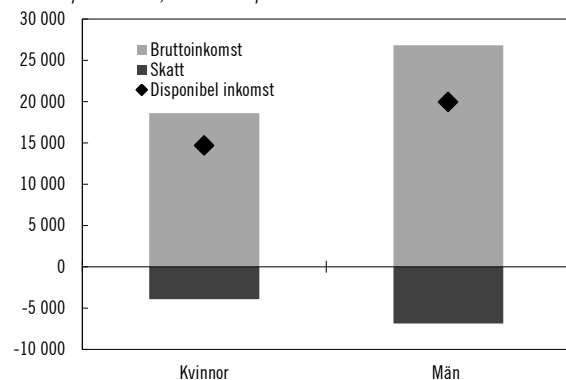
att det blir allt vanligare att tjänstepensionen tas ut under en begränsad tid i stället för livsvarigt.

kvinnor och män. Att inkomsterna avtar gäller oavsett om de mäts i kronor eller som andel av den totala bruttoinkomsten.

Sammantaget hade kvinnor äldre än 65 år i genomsnitt en bruttoinkomst per månad som var ca 8 200 kronor, eller 31 procent, lägre än mäns genomsnittliga bruttoinkomst 2013. Eftersom män har högre bruttoinkomster betalar de också i genomsnitt mer i skatt, vilket verkar utjämnande på skillnaden i disponibel inkomst mellan kvinnor och män (se diagram 4.3). År 2013 hade kvinnor äldre än 65 år i genomsnitt en disponibel inkomst per månad som var ca 5 300 kronor, eller 26 procent lägre än den genomsnittliga disponibla inkomsten för män äldre än 65 år.

**Diagram 4.3 Genomsnittlig individuell disponibel inkomst 2013 för personer äldre än 65 år**

Kronor per månad, 2013 års priser

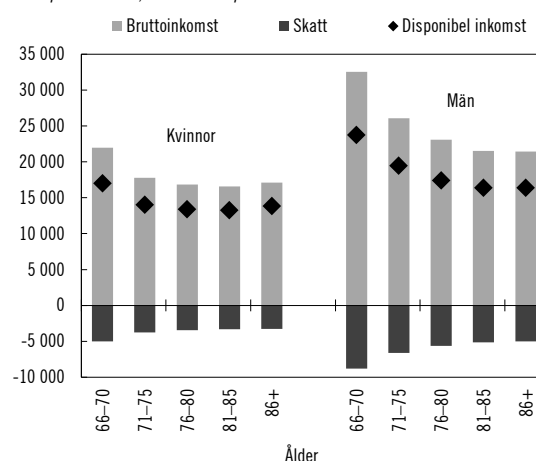


Källor: Statistiska centralbyrån (STAR) och egna beräkningar.

För både kvinnor och män gäller att totala bruttoinkomster och disponibla inkomster i genomsnitt är högre för de yngre pensionärerna (66–70 år). Inkomsterna avtar med stigande ålder, men planar ut i de allra översta åldersgrupperna (se diagram 4.4). För kvinnor är det främst avtagande pensionsinkomster, delvis kompenserat av högre inkomster från grundskydd och änkepension, samt lägre skattbetalningar som bidrar till åldersprofilen. För män är det främst lägre inkomster från tjänstepension och lägre löne- och näringsinkomster i de övre åldersgrupperna som förklarar åldersprofilen för de disponibla inkomsterna.

**Diagram 4.4 Genomsnittlig individuell disponibel inkomst 2013, efter ålder**

Kronor per månad, 2013 års priser



Källor: Statistiska centralbyrån (STAR) och egna beräkningar

## 4.2 Inkomstgapet mellan kvinnor och män bland pensionärer

### Inkomstgapet är i princip oförändrat sedan 1995

Inkomstgapet mellan kvinnor och män definieras i resten av detta avsnitt som skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga individuella disponibla inkomster i förhållande till mäns genomsnittliga individuella disponibla inkomster:

$$\text{Gap} = 100 \cdot \frac{(\text{ink. för män} - \text{ink. för kvinnor})}{\text{inkomst för män}}$$

Inkomstgapet visar således hur många procent lägre kvinnors inkomst är i jämförelse med mäns.

Den individuella disponibla inkomsten för personer äldre än 65 år är i genomsnitt 25-30 procent lägre för kvinnor än för män. Denna relation har varit relativt stabil sedan mitten av 1990-talet (se diagram 4.5).<sup>32</sup>

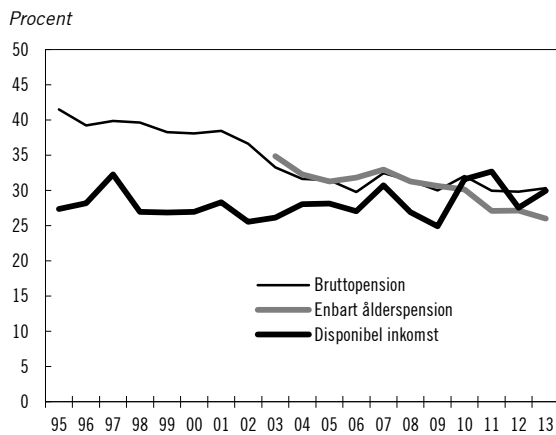
Till följd av kvinnors ökade arbetsinkomster har skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga allmänna ålderspension successivt minskat fram till 2013. Skillnaden

<sup>32</sup> Observera att de olika datamaterialen, Hushållens ekonomi (HEK) i Diagram 4.1 och STAR i diagram 4.5 skiljer sig något i skattningen av den procentuella skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga disponibla inkomst 2013.

mellan kvinnors och mäns genomsnittliga bruttopension (allmän pension, tjänstepension och privat pension) minskade fram till 2005, och har därefter varit relativt konstant runt 30 procent.

Att gapet i disponibel inkomst inte har minskat beror bl.a. på att minskningen av gapet i den allmänna pensionen har motverkats av att tjänstepensioner, arbetsinkomster och kapitalinkomster har ökat sin andel av de totala inkomsterna för pensionärer (dessa inkomstslag tenderar att verka i riktning mot ökade skillnader mellan kvinnor och män, se nedan).

**Diagram 4.5 Inkomstgapet 1995–2013**

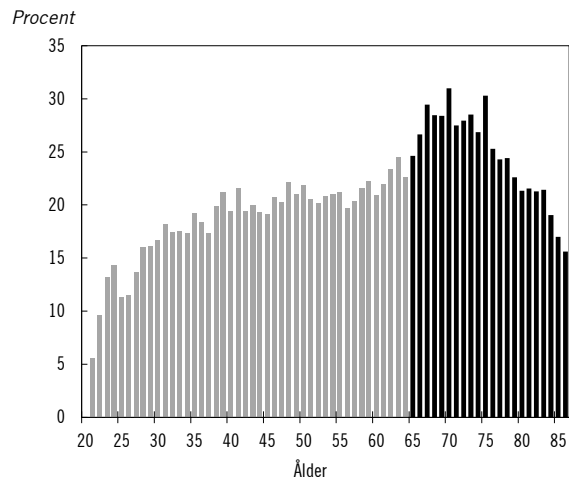


Källor: Statistiska centralbyrån (HEK) och egna beräkningar.

### Inkomstgapet är större för pensionärer än för förvärvsaktiva och störst för yngre pensionärer

Inkomstgapet varierar i betydande grad mellan olika åldersgrupper (se diagram 4.6). Inkomstgapet uppkommer tidigt i arbetslivet för att sedan stabiliseras på en nivå kring 20 procent. Gapet är i genomsnitt större för pensionärer än för personer i förvärvsaktiv ålder. Inkomstgapet för personer i förvärvsaktiv ålder, 20–64 år, är i genomsnitt 19 procent, jämfört med 26 procent för dem som är äldre än 65 år.

**Diagram 4.6 Inkomstgapet 2013 efter ålder**



Anm.: Individer grupperade i ettårsklasser. I den högsta åldersgruppen i diagrammet ingår samtliga personer i befolkningen som är äldre än 85 år.  
Källor: Statistiska centralbyrån (STAR) och egna beräkningar.

Trots att de äldsta kvinnorna bland pensionärerna har haft ett mycket lägre arbetskraftsdeltagande än de kvinnor som nyligen har gått i pension är inkomstgapet mellan kvinnor och män minst bland de äldsta pensionärerna. Att de äldsta kvinnorna har så låga pensionsinkomster att de får del av grundskydd (garantipension och BTP) är den viktigaste orsaken till att åldersprofilen för inkomstgapet under pensionärlivet ser ut på detta sätt. I frånvaro av dessa inkomstslag skulle inkomstgapet i stället vara störst bland de äldsta pensionärerna.

### Grundskydd, änkepension och skatter krymper inkomstgapet – övriga inkomstslag vidgar gapet

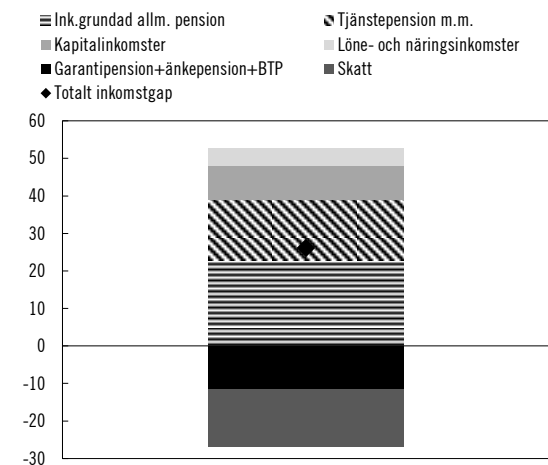
Olika inkomstslag bidrar i olika grad till inkomstgapet. Summan av de enskilda inkomstslagens bidrag till gapet motsvarar det totala gapet. Begreppet bidrag till gapet innebär alltså den genomsnittliga skillnaden mellan kvinnor och män avseende ett visst inkomstslag relaterat till mäns genomsnittliga disponibla inkomst.

Av diagram 4.7 framgår att garantipension, änkepension och BTP, tillsammans med skatten, bidrar till att det genomsnittliga inkomstgapet minskar, medan alla de delar som är inkomstrelaterade, dvs. som speglar inkomsten under förvärvslivet, ökar gapet. Den inkomstgrundade allmänna pensionen är det enskilda inkomstslag som bidrar mest till inkomstgapet. Även tjänstepension och privat pension har en betydande effekt på det totala inkomstgapet. Gapet ökas också av arbetsinkomster efter 65 års ålder och

kapitalinkomster eftersom dessa inkomster är större för män än för kvinnor.

**Diagram 4.7 Olika inkomstslags bidrag till inkomstgapet 2013**

Procentenheter



Anm.: I posten tjänstepension m.m. ingår även privat pension och vissa övriga pensionsinkomster.

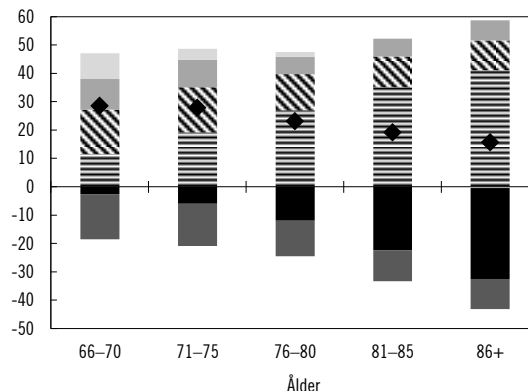
Källor: Statistiska centralbyrån (STAR) och egna beräkningar.

Hur olika inkomstslag bidrar till inkomstgapet varierar beroende på vilken åldersgrupp som studeras (se diagram 4.8). Den inkomstrelaterade allmänna pensionen bidrar mer till det totala inkomstgapet för äldre än för yngre pensionärer. Låga pensionsinkomster för de äldsta kvinnorna kompenseras dock av inkomster från garantipension, änkepension och BTP, dvs. dessa inkomstslag bidrar till att sluta inkomstgapet betydligt mer för de äldsta än för de yngsta pensionärerna. Det positiva bidraget till inkomstgapet från löneinkomster avtar med stigande ålder. För övriga inkomstslag, dvs. tjänstepension, kapitalinkomster och skatter, är bidraget till gapet förhållandevis konstant över olika åldersgrupper.

**Diagram 4.8 Olika inkomstslags bidrag till inkomstgapet 2013, efter ålder**

Procentenheter

= Ink. grundad allm. pension  
 = Kapitalinkomster  
 = Garantipension+änkepension+BTP  
 ◆ Totalt inkomstgap  
 = Tjänstepension m.m.  
 = Löne- och näringsinkomster  
 = Skatt



Källor: Statistiska centralbyrån (STAR) och egna beräkningar.

## 5 Valfärdstjänster bidrar till välståndet och påverkar inkomstskillnaderna

### 5.1 Ett vidgat inkomstbegrepp fångar värdet av välfärdstjänster

Välfärdstjänster som barnomsorg och äldreomsorg underlättar både kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande och inkomstmöjligheter. Men välfärdstjänster bidrar också i sig till människors välfärd.

Den offentliga sektorns omfördelning sker till stor del i form av subventionerade tjänster, som t.ex. skola och hälsovård. De individuellt inriktade offentliga tjänsterna motsvarar ca 19 procent av BNP 2015 och transfereringarna motsvarar ca 15 procent av BNP 2015. Eftersom värdet av de offentligt finansierade tjänsterna inte ingår i den disponibla inkomsten tenderar analyser som använder disponibel inkomst som enda inkomstbegrepp att underskatta välfärden. Eftersom välfärdstjänsterna är generella och tillfaller alla utan hänsyn till betalningsförmåga kommer också skillnader i välfärd mellan olika grupper i befolkningen att överskattas.

Hur den svenska inkomstfördelningen påverkas om hänsyn tas till subventionerade

välståndstjänster har analyserats i flera fördelningspolitiska redogörelser.<sup>33</sup> Där räknas de totala subventionerna samman för varje hushåll och fördelas sedan lika på varje medlem i hushållet. Ur ett jämställdhetsperspektiv är det mer relevant att studera hur stora resurser individen förfogar över. Begreppet individuell utökad inkomst, som avser summan av individuell kontant disponibel inkomst och värdet av välfärdstjänster per person kan, liksom begreppet individuell disponibel inkomst, användas för att jämföra den ekonomiska situationen mellan kvinnor och män.<sup>34</sup> I individuell utökad inkomst inkluderas välfärdstjänster inom områdena utbildning, barnomsorg, hälso- och sjukvård, socialt skydd (främst äldreomsorg), samt fritid och kultur.<sup>35</sup> Tjänster som kan konsumeras av många personer gemensamt (kollektiva tjänster), såsom infrastruktur, försvar och rättsväsende, beaktas inte.

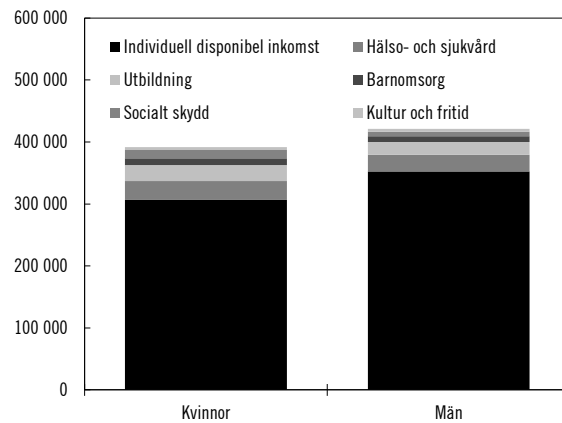
## 5.2 De offentliga tjänsternas omfattning och fördelning på individnivå

Kvinnor mottar totalt sett mer subventionerade välfärdstjänster än män. Det har en utjämnande effekt på skillnaderna i välfärd mellan kvinnor och män, dvs. skillnaden mellan kvinnors och mäns individuella utökade inkomst är mindre än skillnaden mellan individuell disponibel inkomst (se diagram 5.1).

Kvinnor mottar mer av alla välfärdstjänster, utom kultur och fritid, jämfört med män. Det kan förklaras av att kvinnor oftare har hela ansvaret för barn, att de i genomsnitt studerar i högre utsträckning än män och lever längre än män. Särskilt stor är skillnaden vad gäller socialt skydd (främst äldreomsorg).

**Diagram 5.1 Individuell utökad inkomst för kvinnor och män, 2014**

Kronor, 2014 års priser



Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Behovet av välfärdstjänster varierar kraftigt över livet. Sammansättningen av välfärdstjänsterna varierar därför med ålder och med hemmaboende barn. I tabell 5.1 redovisas värdet av de samlade välfärdstjänsterna 2014, uppdelat på kön, åldersgrupper och förekomst av hemmaboende barn upp till 19 år. Värdet av tjänster som gick till kvinnor uppgick i genomsnitt till ca 85 300 kronor. För män uppgick värdet i genomsnitt till ca 68 700 kronor. Kvinnor i alla grupper, utom gruppen 65 år och äldre med barn, mottar välfärdstjänster till ett högre värde än män. Vidare är subventionerad barnomsorg och utbildning mycket betydelsefullt och lyfter upp föräldrarnas och barnens välfärd i förhållande till kvinnor och män utan hemmaboende barn.

Värdet av välfärdstjänsterna redovisas också uppdelat mellan den individuella effekten för de vuxna respektive värdet föräldrar får indirekt för att de har barn. Kvinnor tar del av mer välfärdstjänster än män även om barnens välfärdstjänster inte beaktas, med undantag av gruppen 65 år och äldre med barn.

<sup>33</sup> Se t.ex. prop. 1999/2000:1 Förslag till statsbudget, finansplan m.m. bilaga 4 och prop. 2012/13:100 bilaga 2.

<sup>34</sup> SCB:s simuleringsmodell FASIT används för att beräkna en stor del av de offentliga individuella tjänsterna och för att fördela dem till individerna (se underbilaga 1 för en beskrivning av hur värdet av olika offentliga välfärdstjänster har beräknats).

**Tabell 5.1 Vårldstjänster till kvinnor och män 2014, fördelade efter ålder, hushållstyp och födelserregion**

Kronor, 2014 års priser

	Totalt	Värdet från vuxen	Värdet från barnen*
<b>Samtliga 20+år</b>			
Kvinnor	85 300	49 100	36 200
Män	68 700	38 700	30 000
<b>Samtliga 20+ år utan barn</b>			
Kvinnor	58 100	58 100	0
Män	44 600	44 600	0
<b>Samtliga 20+ år med barn</b>			
Kvinnor	147 600	28 500	119 200
Män	132 300	22 800	109 400
<b>20–64 år utan barn</b>			
Kvinnor	34 600	34 600	0
Män	29 300	29 300	0
<b>20–64 år med barn</b>			
Kvinnor	147 700	28 500	119 200
Män	132 300	22 600	109 700
<b>65+ år utan barn</b>			
Kvinnor	93 900	93 900	0
Män	76 100	76 100	0
<b>65+ år med barn</b>			
Kvinnor	108 100	46 500	61 600
Män	130 900	50 100	80 800
<b>Födda i Sverige, 20+ år</b>	<b>75 300</b>	<b>44 600</b>	<b>30 700</b>
Kvinnor	82 900	49 900	33 000
Män	67 700	39 200	28 400
<b>Födda i Europa, 20+ år</b>	<b>75 900</b>	<b>43 600</b>	<b>32 400</b>
Kvinnor	83 000	48 900	34 100
Män	67 800	37 500	30 400
<b>Födda utanför Europa, 20+ år</b>	<b>95 900</b>	<b>37 500</b>	<b>58 400</b>
Kvinnor	111 000	40 800	70 200
Män	80 100	34 100	46 000

Anm.: I analysen beaktas vårldstjänster inom områdena utbildning inklusive barnomsorg, hälso- och sjukvård, socialt skydd (främst äldreomsorg) samt fritid och kultur. I hushåll med sammanboende fördelas vårldstjänsterna lika mellan de vuxna. Om dessa dessutom har barn tilldelas vårldstjänsterna riktade till barnen lika mellan de vuxna. \* Värdet från barns vårldstjänster är olika i olika grupper, vilket primärt beror på att antalet barn i genomsnitt är olika i de olika grupperna.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Kvinnor tillgodoräknas barnomsorg och utbildning i högre utsträckning än män, vilket är en följd av att barnen oftare är folkbokförda hos modern. För hälso- och sjukvårdstjänster är värdet högre för kvinnor än för män upp till 65 år, därefter är bilden den motsatta. Kvinnor 20–64 år, med undantag för dem utan barn, mottar

även mer socialt skydd, där bl.a. äldreomsorg ingår, jämfört med män.

Vuxna födda utanför Europa mottar vårldstjänster till ett högre värde än de födda i Europa. Skillnaden beror framför allt på värdet utom-europeiska föräldrar får indirekt för barn då gruppen i genomsnitt har fler barn än kvinnor och män födda i Europa.

## 6 Konsekvenser av regeringens politik för den ekonomiska jämställdheten

Ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att studera hur stora ekonomiska resurser kvinnor respektive män förfogar över, dvs. den egna individuella inkomsten. De reformer som regeringen aviserar i denna proposition bidrar till att stärka den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män.

En viktig del av omfördelningen i den svenska vårldsmodellen är offentligt finansierade vårldstjänster. Regeringens reformförslag 2017 ökar vårldstjänsterna med 4,4 miljarder kronor. Reformerna som påverkar hushållens disponibla inkomst minskar den med 0,8 miljarder kronor.

### 6.1 Effekter på kvinnor och mäns individuella inkomster

Regeringens reformer i denna proposition väntas sammantaget minska skillnaderna i de individuella disponibla inkomsterna genom att minskningen i disponibla inkomster för män är något högre än för kvinnor.

För 83 procent av kvinnorna påverkas individuell disponibel inkomst lite eller inte alls av regeringens reformer, medan den väntas minska för 10 procent av kvinnorna (se diagram 6.1). För män är det 23 procent som väntas få lägre individuell disponibel inkomst och 73 procent påverkas lite eller inte alls.



**Diagram 6.1 Andel kvinnor respektive män (20 år och äldre) som får en förändrad individuell disponibel inkomst**

Anm.: Individer som beräknas få en ökning eller minskning av sin individuella disponibla inkomst som är mindre än 50 kronor per månad placeras i kategorin Oförändrad/marginell.  
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Höjd garantinivå i sjuk- och aktivitetsersättningen och höjd BTP till dem med sjuk- och aktivitetsersättningen gynnar i högre grad kvinnor än män. Det höjda flerbarnstillägget och höjd inkomstnivå för reducering av bostadsbidraget gynnar också kvinnor i högre grad.

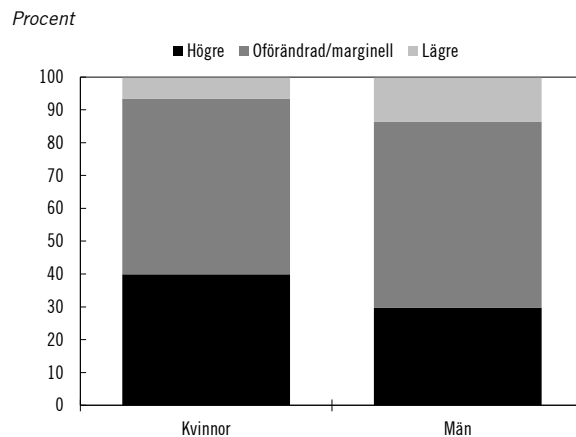
Förslagen om begränsad uppräknings av den nedre och övre skiktgränsen för statlig inkomstskatt 2017 påverkar män i större utsträckning än kvinnor eftersom fler män än kvinnor har inkomster som överstiger den nedre och den övre skiktgränsen. Av dem som direkt berörs av förslagen beräknas 32 procent vara kvinnor och 68 procent vara män. De män som berörs förväntas få en något högre skattehöjning i genomsnitt än de kvinnor som berörs. Förslagen bidrar därför till att minska skillnaden i individuell disponibel inkomst mellan kvinnor och män.

Höjningen av beloppsgränsen för avdrag för resor till och från arbetet bedöms sammantaget påverka jämställdheten mellan kvinnor och män endast i liten utsträckning.

## 6.2 Effekt på individuell utökad inkomst

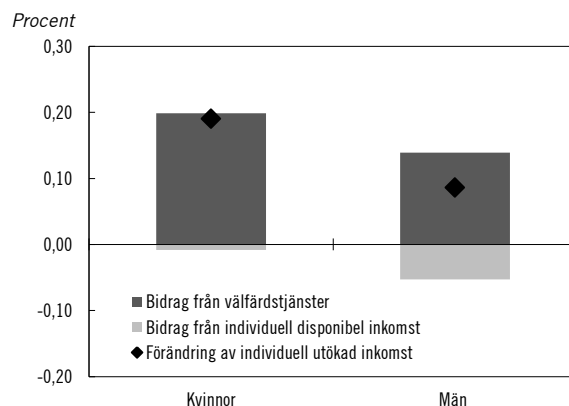
Både kvinnor och män får i genomsnitt en högre utökad inkomst till följd av de reformer som föreslås 2017. När satsningarna på bl.a. vård, skola och omsorg beaktas, påverkas en större andel kvinnor respektive män positivt av regeringens politik än om analysen begränsas till individuell disponibel inkomst. Den individuella utökade inkomsten väntas öka för 40 procent av kvinnorna, minska för 7 procent och påverkas lite eller inte alls för 54 procent till följd av

regeringens politik under 2017 (se diagram 6.2). Av männen bedöms 30 procent få en ökning, 14 procent få en minskning, och för 57 procent bedöms den individuella utökade inkomsten påverkas lite eller inte alls.

**Diagram 6.2 Andel kvinnor respektive män (20 år och äldre) som får en förändrad individuell utökad inkomst**

Anm.: Individuell utökad inkomst definieras i underbilagan. Individer som beräknas få en ökning eller minskning av sin individuella utökade inkomst som är mindre än 50 kronor per månad placeras i kategorin Oförändrad/marginell.  
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Satsningar på välfärdstjänster bidrar till att höja den individuella utökade inkomsten, samtidigt som sänkt individuell disponibel inkomst påverkar den utökade individuella inkomsten i negativ riktning. Bidraget från satsningarna på välfärdstjänster till förändringen av den individuella utökade inkomsten beräknas vara något större för kvinnor än för män (se diagram 6.3). Det beror huvudsakligen på att reformerna är fördelade efter tidigare användningsmönster, där kvinnor nyttjar de aktuella välfärdstjänsterna i högre grad än män.

**Diagram 6.3 Effekt på individuell utökad inkomst för kvinnor respektive män (20 år och äldre)**

Anm.: Individuell disponibel inkomst och individuell utökad inkomst definieras i underbilagan.  
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

## Underbilaga 1: Begrepp och data

### Inkomstbegrepp

*Disponibel inkomst:* Hushållens sammanlagda inkomst från arbete, kapital, näringsverksamhet och positiva transfereringar minus negativa transfereringar såsom skatt, betalt underhållsbidrag och återbetalda studielån. Erhållna studielån ingår som en positiv transferering.

*Individuell disponibel inkomst (även kallad nettoinkomst):* För att kunna jämföra individers ekonomiska situation, utan den utjämnande effekt som erhålls vid studier av hushållsinkomster, beräknas den individuella disponibla inkomsten. Det sker genom en summering av alla individuella inkomster och genom att fördela hushållsgemensamma inkomster, som t.ex. bostadsbidrag eller barnbidrag, lika mellan hushållets vuxna. Den individuella disponibla inkomsten är särskilt viktig för att jämföra inkomstsituationen mellan kvinnor och män.

*Individuell utökad inkomst:* Individuell disponibel inkomst kompletteras så att hushållets inkomst även omfattar subventioner för individuella välfärdstjänster som t.ex. barnomsorg, utbildning och hälso- och sjukvård. De totala subventionerna räknas samman för varje hushåll och fördelas sedan lika på varje medlem i hushållet. Värdet av offentliga tjänster antas inte bero på familjens storlek eller sammansättning, dvs. det uppstår inga stordriftsfördelar för denna typ av resursomfördelning.

*Ekvivalerad disponibel inkomst (ekonomisk standard):* Hushållets disponibla inkomst divideras med konsumtionsvikten enligt den svenska konsumtionsenhetsskalan från 2004. Genom att justera den disponibla inkomsten för försörjningsbörda skapas ett mått som är jämförbart mellan hushåll av olika storlek. Begreppet är framtaget för att på ett så rättvisande sätt som möjligt spegla den ekonomiska standard som hushållen lever under. Ekvivalerad disponibel inkomst och ekonomisk standard används därför synonymt i texterna.

*Individens ekonomiska standard:* Det inkomstbegrepp som huvudsakligen används är hushållsbaserat, men redovisningen sker i regel på individnivå. Hushållets ekonomiska standard tilldelas då samtliga hushållsmedlemmar.

*Lön:* Överenskommen månadslön omräknad till heltid. Lönestrukturstatistikens månadslön innehåller flera olika lönekomponenter.

Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg som t.ex. tillägg för obekvämt arbetstid. Årsvisa belöningsystem som t.ex. bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

*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 fyra åldersgrupper, två utbildningskategorier, två arbetstidsgrupper, två sektorsgrupper och inom varje yrke (429 yrken inom SSYK 12). Dessa genomsnittslöner vägs för respektive kön samman med antalet anställda inom varje grupp. Yrkesgrupperna i statistiken har ändrats 2004 och 2014. Faktorer som inte beaktas vid standardvägning är t.ex. arbetsledansvar och yrkeserfarenhet.

### Redovisningsgrupper och bakgrundsvariabler

*Percentiler:* De värden på inkomsten som delar in befolkningen i 100 lika stora grupper sorterade efter stigande inkomst.

*Medianinkomsten:* Inkomsten för den 50:e percentilen. De som tjänar mer är lika många som de som tjänar mindre än detta värde.

*Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK):* SSYK 2012 är en uppdatering av den tidigare yrkesklassifikationen SSYK 96, som den också ersätter. SSYK 2012 bygger på en internationell yrkesstandard. I den nya standarden finns fler yrkesområden, yrkesgrupper och yrken än i den tidigare standarden och den omfattar 147 yrkesgrupper och 429 olika yrken.

### Datamaterial och beräkningsmetoder

#### *HEK – Hushållens ekonomi*

Urvalsundersökningen Hushållens ekonomi (HEK) var 1975–2013 källan till Sveriges officiella inkomstfördelningsstatistik. Från och med undersökningsår 2014 ersätts emellertid HEK med ny totalräknad inkomstfördelningsstatistik (TRIF, se nedan).

HEK var en urvalsundersökning som genomfördes varje år. Urvalet bestod av individer som

var 18 år eller äldre bland samtliga hushåll och individer som var folkbokförda i landet i slutet av undersökningsåret. Både urvalspersonen och tillhörande hushållsmedlemmar ingick i undersökningen. Uppgifterna samlades in från deklarationsuppgifter, telefonintervjuer och olika administrativa register. I den sista versionen av HEK (2013) ingick ca 39 000 individer fördelade på ca 17 000 hushåll.

Hushållsbegreppet i HEK 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. kvarboende ungdomar. 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 till det hushåll där de är folkbokförda och ingår således endast i den ene förälderns hushåll.

#### *TRIF – Totalräknad inkomstfördelningsstatistik*

SCB beslutade 2010 att lägga ner urvalsundersökningen HEK och ersätta den med totalräknad registerbaserad inkomstfördelningsstatistik (TRIF). HEK och TRIF har samma syfte, nämligen att beskriva utvecklingen och fördelningen av hushållens inkomster. Framställningen av statistiken skiljer sig dock åt, vilket medför att de båda datakällorna inte är fullt jämförbara. De huvudsakliga skillnaderna i framställningen av statistik är undersökningarnas upplägg, konstruktionen av hushållsbegrepp samt tillämpningen av inkomstbegreppet för disponibel inkomst.

TRIF baseras helt och hållet på administrativa register från bl.a. Skatteverket och Försäkringskassan, medan HEK var en urvalsundersökning som samlade in uppgifter både via telefonintervjuer (t.ex. uppgifter om hushållssammansättning) och administrativa register.

Hushållsbegreppet i TRIF bygger på s.k. bostadshushåll. Bostadshushållet utgörs av samtliga personer som är folkbokförda på samma fastighet och lägenhet. Det speglar således personers folkbokförda boende, och till skillnad från hus-

hållsbegreppet i HEK finns det inte några krav på gemensam hushållning inom hushållet.<sup>36</sup>

Skillnaden i disponibel inkomst mellan HEK och TRIF är hanteringen av sådana inkomster som inte finns i administrativa register, vilket i det här fallet handlar om transferering av underhållsbidrag mellan separerade föräldrar. I HEK samlas data om underhållsbidrag in i intervjun. I TRIF används i stället en modell för simulering av underhållsbidrag.

Förändringar i framställningen av statistik tenderar att leda till s.k. tidsseriebrott. I en nyligen publicerad rapport ger SCB en översiktlig bild av hur de ändrade förutsättningarna för statistiken påverkar statistikens kvalitet och jämförbarhet.<sup>37</sup>

Studien baseras på analyser av tre parallella årgångar av TRIF och HEK (2011–2013). Den övergripande bilden är att TRIF ger något högre skattningar av den ekonomiska standardens medelvärde och median samt en något mer sammanpressad inkomstspridning än HEK (lägre Gini-koefficient och en lägre andel med inkomster under 60 procent av medianen). Enligt SCB:s studie är detta främst en följd av det ändrade hushållsbegreppet, medan förändringen av inkomstbegreppet endast har marginell betydelse.<sup>38</sup>

#### *STAR – Statistiskt Analysregister*

Finansdepartementet har i arbetet med denna redogörelse endast haft tillgång till ett obundet slumpmässigt urval från den totalräknade statistiken (TRIF). Detta urval finns tillgängligt för 2013–2014 och refereras till som STAR i denna redogörelse. I STAR-urvalet för 2014 ingår ca 1,8 miljoner individer fördelade på ca 640 000 bostadshushåll. De uppgifter som i denna redogörelse refereras till TRIF som källa är hämtade från den begränsade mängd

<sup>36</sup> Personer som saknar uppgift om lägenhetsidentitet i folkbokföringen undantas från kravet om folkbokföring på lägenhet. För dessa personer, ca 300 000, används familjebegreppet i SCB:s Register över totalbefolkningen (RTB) som approximation för bostadshushåll.

<sup>37</sup> Se SCB, Övergång från urvalsbaserad till totalräknad inkomstfördelningsstatistik, Hushållens ekonomi bakgrundsfakta 2016:1.

<sup>38</sup> Vid redovisning av inkomstnivå efter hushållstyp tycks för flertalet hushållstyper (sammanboende med barn undantaget) disponibel inkomst bli något lägre i TRIF än i HEK. För flertalet hushållstyper (sammanboende med barn undantaget) redovisas också en större andel med inkomster under 60 procent av medianen i TRIF än i HEK.

bearbetningar av den totalräknade statistiken som SCB har publicerat.

#### *Lönestrukturstatistik*

Lönestrukturstatistiken har till syfte att årligen ge en översiktlig och jämförbar statistik om lönestrukturen för hela arbetsmarknaden. Den belyser lönenivå, lönestruktur och löneutveckling. 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.

#### *AKU - Arbetskraftsundersökningarna*

Arbetskraftsundersökningarna (AKU) är en urvalsundersökning som genomförs av Statistiska centralbyrån. Syftet med AKU är att beskriva den aktuella arbetsmarknadssituationen för befolkningen i åldern 15-74 år samt att ge information om utvecklingen på arbetsmarknaden. AKU tar fram månatlig, kvartalsvis och årlig statistik med tonvikt på såväl antal som andel sysselsatta respektive arbetslösa.

Undersökningarna baseras på ett representativt urval. Bruttourvalet under 2014 var ca 358 000 personer varav drygt 241 000 svarande. Datainsamlingen sker i första hand genom telefonintervjuer genomförda av Statistiska centralbyråns intervjuare.

#### *Beräkning av välfärdstjänster 2014*

FASIT används för att beräkna en stor del av de offentliga individuella tjänsterna och fördela dessa till individerna. De välfärdstjänster som omfattas finns inom områdena barnomsorg och fritidshem, utbildning, hälso- och sjukvård, socialt skydd, samt fritid och kultur. För flertalet av välfärdstjänsterna inom dessa områden finns det individuppgifter, dvs. en koppling mellan individ och tjänst med tillhörande subventionsbelopp. Av SCB:s dokumentation framgår i detalj hur beräkningarna görs. Nedan följer en kortfattad beskrivning.

*Barnomsorg och fritidshem:* Beräkningarna för förskola och fritidshem finns på individnivå per

termin. Kostnaderna baseras på årskostnad för en individ exklusive avgiften på kommunnivå.

*Utbildning:* Uppgifter på individnivå om omfattningen av deltagande i olika utbildningsformer och uppgifter om årskostnader används för att beräkna kostnad per studerande.

*Hälso- och sjukvård:* Läkemedelskostnaden fördelas på hela befolkningen efter kön, åldersgrupp och landsting. Landstingets kostnader för specialiststandvård fördelas jämnt över de personer som har fått tandvårdsbidrag av staten. Slutenvårdens kostnader fördelas på hela befolkningen efter kön, åldersgrupp och landsting. Öppenvårdskostnaden fördelas efter åldersgrupp och kön. Kostnaderna gäller för 2014 men fördelningen baseras på tidigare uppgifter från HEK-intervjun och Patientregistret.

*Socialt skydd:* För äldreomsorgen finns individuppgifter. Årskostnad beräknas för varje hemtjänsttagare i ordinärt boende och särskilt boende i respektive län. Avgiften är borträknad från kostnaden. Kostnaden för färdtjänst har fördelats på alla i åldersgrupperna 65-79 och 80- efter kön och län. För arbetsmarknadsutbildning finns kostnadsuppgifter och individuppgifter från Arbetsförmedlingen. Utifrån den totala kostnaden för åtgärden beräknas en dagkostnad för respektive utbildningsform. För individerna finns uppgift om antal dagar i åtgärden.

*Fritid och kultur:* Kostnader för deltagande i olika fritidsföreningars verksamhet och besök på liveframträdande som konsert, teater-, opera-, balett- och dansföreställning, har fördelats på alla i åldersgruppen 7-80 år efter hushållets disponibla inkomst.

*Utökad inkomst:* Beräkningen av hushållens utökade inkomst baseras på de värden av välfärdstjänster som beräknats av FASIT. Värdet av äldreomsorg har dock fördelats på hushållen efter ålder och kön. Det innebär att äldreomsorg, färdtjänst samt hälso- och sjukvård har fördelats försäkringsmässigt. Övriga välfärdstjänster har fördelats efter faktisk konsumtion.

## Underbilaga 2: Tabeller inklusive indikatorer för delmål 2, ekonomisk jämställdhet

**Tabell U.1 Nettoinkomst efter hushållstyp och antal barn 2014**

Medianinkomst i 1000-tals kronor och antal personer i 1000-tal, 20-år

	Individuell disponibel inkomst		Antal	
	Kv.	Män	Kv.	Män
<b>Ensamboende 20-år</b>	<b>136</b>	<b>140</b>	<b>879</b>	<b>804</b>
<b>Ensamstående med barn 0-19 år</b>	<b>189</b>	<b>166</b>	<b>177</b>	<b>63</b>
1 barn	171	149	100	41
2 barn	217	213	77	22
<b>Sammanboende utan barn 20-år</b>	<b>120</b>	<b>162</b>	<b>1065</b>	<b>1067</b>
<b>Sammanboende med barn 0-19 år</b>	<b>166</b>	<b>236</b>	<b>888</b>	<b>902</b>
1 barn	144	204	333	344
2 barn	184	257	405	408
3+ barn	167	248	149	150

Anm.: Nettoinkomst är det samma som individuell disponibel inkomst. Individuell disponibel inkomst är summan av alla skattepliktiga och skattefria inkomster minus skatt och övriga negativa transfereringar.

Källa: Statistiska centralbyrån.

**Tabell U.2 Ersatta dagar för vård av barn 1974-2015**

Antal dagar i 1 000-tal och könsfördelning i procent

	Föräldrapenning			Tillfällig föräldrapenning		
	Antal	Andel kv.	Andel män	Antal	Andel kv.	Andel män
1974	19 017	100	0	689	60	40
1980	27 020	95	5	3 042	63	37
1985	33 193	94	6	4 156	67	33
1990	48 292	93	7	5 731	66	34
1995	47 026	90	10	4 890	68	32
2000	35 661	88	12	4 403	66	34
2005	42 659	80	20	4 421	64	36
2006	43 483	79	21	4 957	63	37
2007	45 291	79	21	4 571	64	36
2008	47 260	79	21	4 664	64	36
2009	47 839	78	22	4 489	65	35
2010	49 719	77	23	4 657	64	36
2011	50 284	76	24	5 044	64	36
2012	50 778	76	24	4 959	64	36
2013	51 448	75	25	5 718	63	37
2014	52 174	75	25	5 920	63	37
2015	53 177	74	26	6 069	62	38

Källa: Statistiska centralbyrån.

**Tabell U.3 Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst 2014**

Tusentals kronor per år och fördelning i procent, 20-64 år

	Medelinkomst för dem med inkomstslag		Kv./M (%)	Andel med inkomst	
	Kv.	Män		Kv.	Män
Marknaden	279,5	387,7	72	91	92
+ Löneinkomst	271,7	361,3	75	84	84
+ Näringsinkomst	58,8	85,0	69	8	12
+ Ränta och utdelning	11,4	37,1	31	62	62
+ Kapitalvinst	76,4	84,2	91	19	23
Välfärdsstaten	74,6	64,2	116	68	60
Lönerelaterade ersättningar exkl. pension	61,0	54,1	113	44	35
+ Sjukpenning	49,3	52,2	94	14	8
+ Sjuk- och aktivitetsersättning	100,2	112,6	89	8	5
+ Föräldrapenning	34,6	22,4	154	23	18
+ Arbetsmarknadsstöd	54,4	63,5	86	8	8
Pensioner					
+ Pensioner	71,8	104,9	68	7	7
Lönerelaterade ersättningar inkl. pension	67,7	67,0	101	47	39
Försörjningsrelaterade bidrag	15,7	12,7	123	39	32
+ Barnbidrag	13,8	12,3	113	38	31
+ Underhållsbidrag	17,6	16,0	110	5	2
Behovsprövade bidrag	40,4	39,3	103	7	6
+ Bostadsbidrag	23,2	19,9	116	5	4
+ Ekonomiskt bistånd	46,8	43,8	107	4	4
Övriga bidrag	35,8	31,0	115	27	19
+ Skattepliktigt och skattefritt studiestöd (inkl. lån)	53,1	52,0	102	10	7
+ Övriga skattepliktiga och skattefria bidrag	23,5	17,5	134	19	13
Negativa transfereringar	74,9	110,0	68	95	95
- Skatt	69,7	105,4	66	94	94
- Återbetalt studielån	11,0	11,9	93	25	16
- Givet underhållsbidrag	16,100	17,6	91	2	5
- Övriga negativa transfereringar	6,1	7,6	81	37	33
<b>Individuell disponibel inkomst</b>	<b>235,6</b>	<b>294,8</b>	<b>80</b>	<b>99</b>	<b>99</b>

Anm.: Nettoinkomst är detsamma som individuell disponibel inkomst. Att innehållet i denna tabell skiljer sig något från tabell 3.1 beror delvis på olika populationsavgränsningar, där tabell 3.1 baseras på helårsbefolkningen, och delvis på olika summeringar av inkomstslagen.

Källa: Statistiska centralbyrån.

**Tabell U.4 Kvinnors lön som andel av mäns löner efter sektor 1994–2014**

Procent. E = ej standardvägt, S = standardvägt

	Kommuner		Landsting		Staten		Privat		Samtliga	
	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S
94	86	.	74	.	83	.	85	.	84	.
96	87	98	71	94	83	93	85	91	83	92
98	89	98	71	93	84	92	83	90	82	91
00	90	98	71	93	84	92	84	90	82	92
02	90	98	71	92	84	92	85	90	83	92
04	91	98	71	93	85	92	85	91	84	92
06	92	98	72	93	87	93	86	91	84	92
08	92	99	73	93	88	93	86	91	84	92
09	93	99	73	94	89	93	87	92	85	93
10	94	99	73	94	89	94	87	92	86	93
11	94	99	74	94	91	94	87	92	86	93
12	94	99	75	94	91	94	88	92	86	93
13	94	99	76	94	92	94	88	92	87	93
<b>14</b>	<b>95</b>	<b>99</b>	<b>76</b>	<b>95</b>	<b>92</b>	<b>94</b>	<b>88</b>	<b>93</b>	<b>87</b>	<b>94</b>

Anm.: Standardvägningen 2014 är gjord med hjälp av SSYK 2012, tidigare år med hjälp av SSYK 96.

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

**Tabell U.5 Segregeringsindex efter ålder 2014**

	Index
20–34	49,9
35–49	53,4
50–64	60,5
<b>Totalt</b>	<b>54,0</b>

Anm.: Storleken på index kan variera mellan noll och hundra där noll innebär att kvinnors och mäns representation i varje enskilt yrke är lika stor medan ett index lika med hundra är liktydigt med att kvinnor och män har fullständigt olika yrken. Det betyder att ju större index desto högre grad av könssegregering på arbetsmarknaden och omvänt ju mindre index desto mindre könssegregering. Indexet är beräknat på yrken enligt Svensk standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012).

Källa: Statistiska centralbyrån.

**Tabell U.6 Sysselsatta efter ålder och anknätningsgrad till arbetsmarknaden 2015**

Procentuell fördelning 20–64 år

	Anställda				Företagare	
	Fast anställda		Tidsbegränsat anställda		Kvinnor	Män
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
20–24	44,0	53,1	54,1	43,4	1,9	3,5
25–34	73,3	74,6	22,5	18,0	4,2	7,4
35–44	85,0	81,7	9,5	6,3	5,5	12,0
45–54	84,9	79,2	7,7	5,0	7,4	15,9
55–64	86,3	75,1	6,4	5,8	7,2	19,1
<b>Totalt</b>	<b>78,9</b>	<b>75,7</b>	<b>15,4</b>	<b>11,9</b>	<b>5,7</b>	<b>12,4</b>

Källa: Statistiska centralbyrån.

**Tabell U.7 Sysselsatta efter ålder och vanlig arbetad tid 2015**

Procentuell fördelning 20–64 år

	Deltid		Heltid	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
20–24	50,3	29,2	49,7	70,8
25–34	28,3	11,8	71,7	88,1
35–44	27,8	7,2	72,1	92,8
45–54	23,5	6,4	76,5	93,6
55–64	30,8	13,0	69,3	87,0
<b>Totalt</b>	<b>29,4</b>	<b>11,1</b>	<b>70,6</b>	<b>88,9</b>

Källa: Statistiska centralbyrån.

**Tabell U.8 Avgångna från gymnasieskolan efter program eller anknäring till program 2014/2015**

Procent

	Kvinnor	Män
Barn- och fritid (BF)	65	35
Bygg- och anläggning (BA)	8	92
El- och energi (EE)	4	96
Fordons- och transport (FT)	13	87
Handels- och administration (HA)	62	38
Hantverk (HV)	93	7
Hotell- och turism (HT)	83	18
Industri tekniska (IN)	11	89
Naturbruk (NB)	68	33
Restaurang- och livsmedel (RL)	60	40
VVS- och fastighet (VF)	2	98
Vård- och omsorg (VO)	84	16
Riksrekryterande utbildningar (RX)	13	87
Ekonomi (EK)	53	47
Estetiska (ES)	67	33
Humanistiska (HU)	83	17
Naturvetenskap (NA)	53	47
Samhällsvetenskap (SA)	66	34
Teknik (TE)	17	83
Int. Baccalaureate (IB)	63	38
<b>Totalt</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

Källor: Skolverket och Statistiska centralbyrån.

**Tabell U.9 Personer med sjuk- och aktivitetsersättning efter ålder december 2015**

Antal och könsfördelning i procent

	Antal		Könsfördelning	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
20-24 år	8 368	9 640	46,5	53,5
25-34 år	13 283	14 441	47,9	52,1
35-44 år	19 687	15 678	55,7	44,3
45-54 år	54 702	34 862	61,1	38,9
55-64 år	103 900	67 539	60,6	39,4
Totalt	199 940	142 160	58,4	41,6

Anm.: Aktivitetsersättning gäller personer 19-29 år. Sjukersättning gäller personer 30 år och äldre.

Källa: Försäkringskassan och Statistiska centralbyrån.

**Tabell U.10 Pågående sjukpenningfall i december 1974–2014**

Antal i tusental

	60–190 dagar		180 dagar och mer	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1974	25,3	30,3	21,3	29,8
1975	26,1	30,3	23,3	32,4
1976	25,6	29,0	23,1	31,8
1977	22,8	24,7	21,7	26,9
1978	21,1	21,3	20,6	24,9
1979	23,0	22,5	22,6	25,3
1980	16,8	16,5	18,4	19,1
1981	16,5	15,5	16,3	17,2
1982	21,6	20,5	20,9	21,0
1983	22,7	20,8	21,0	21,2
1984	26,1	21,9	25,2	24,2
1985	29,7	24,8	28,5	26,5
1986	30,9	24,1	34,0	29,5
1987	34,3	25,4	39,1	33,6
1988	34,5	24,9	46,1	37,5
1989	32,5	23,2	48,0	38,5
1990	31,4	22,7	48,0	38,2
1991	27,6	21,6	49,5	39,6
1992	27,5	21,3	56,1	48,5
1993	27,4	19,8	44,2	39,5
1994	28,4	19,1	42,8	35,3
1995	23	15,4	41,2	31,3
1996	24	15,5	39,6	28,9
1997	24,9	15,6	42,1	29
1998	31,1	18,5	54,6	35,8
1999	38	22	71,1	44,4
2000	43,3	23,9	90,6	53,4
2001	45,3	26,3	108,4	61,7
2002	42	24,7	117,4	66,8
2003	37,8	22,1	116,3	65
2004	35,6	20,7	98,2	54,9
2005	29,9	17,7	81,6	45,4
2006	28,6	17	73,5	41,1
2007	22,3	13,8	63	35
2008	18,6	11,9	46,5	27,1
2009	17,9	11,5	32,8	20,3
2010	21,9	12,8	28,4	17,3
2011	23,5	13,3	37,5	20,5
2012	25,3	14,3	39,0	21,2
2013	30,5	16,4	47,3	24,9
2014	33,9	18,1	56,8	28,8

Anm.: I statistiken ingår enbart sjukpenningfall och inte alla typer av pågående sjukskrivningar.

Källor: Försäkringskassan och Statistiska centralbyrån.

**Tabell U.11 Från löneinkomst till individuell disponibel inkomst 2014**

Inkomster i kronor per år (2016 års priser) och andelar i procent

	Medelinkomst från inkomstslaget för samtliga personer			Andel med inkomst från inkomstslaget		Medelinkomst för de personer med inkomst från inkomstslag		
	Kvinnor	Män	Kv/M(%)	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kv/M(%)
Lön	227 400	303 700	75	84	84	271 600	361 500	75
+Förtagarinkomst	4 400	10 500	42	8	12	58 500	86 400	68
<b>=Arbetsinkomst</b>	<b>231 800</b>	<b>314 200</b>	<b>74</b>	<b>86</b>	<b>88</b>	<b>270 300</b>	<b>357 900</b>	<b>76</b>
+Ränta, utdelning	7 000	22 800	31	62	62	11 400	36 900	31
+Kapitalvinst	15 300	20 900	73	16	19	94 100	111 500	84
-Kapitalförlust	700	1 400	50	3	4	28 200	30 600	92
<b>=Inkomst av kapital</b>	<b>21 600</b>	<b>42 400</b>	<b>51</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>34 200</b>	<b>66 600</b>	<b>51</b>
<b>=Marknadsinkomst</b>	<b>253 300</b>	<b>356 600</b>	<b>71</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>279 600</b>	<b>387 600</b>	<b>72</b>
+Sjukpenning, SA-ersättning mm	14 400	9 600	150	20	12	70 500	78 600	90
+Föräldrapenning	8 200	4 100	200	23	18	35 600	22 500	158
+Arbetsmarknadsstöd	4 300	5 200	83	8	8	54 100	63 400	85
+Pension	5 100	6 800	75	7	6	72 700	107 600	68
+Övr. skattepliktig inkomst	1 800	1 000	180	7	3	26 600	34 000	78
<b>=Skattepliktig ersättning</b>	<b>33 800</b>	<b>26 600</b>	<b>127</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>70 300</b>	<b>67 800</b>	<b>104</b>
<b>=Inkomst före skatt</b>	<b>287 100</b>	<b>383 200</b>	<b>75</b>	<b>96</b>	<b>96</b>	<b>297 600</b>	<b>398 200</b>	<b>75</b>
-Statlig och kommunal inkomstskatt	64 900	94 100	69	93	92	70 100	102 400	68
-Kapitalskatt	1 400	5 700	25	81	82	1 800	7 000	26
-Övriga skatter	1 600	1 300	123	94	93	1 800	1 400	129
<b>=Inkomst efter skatt och före stöd</b>	<b>219 200</b>	<b>282 100</b>	<b>78</b>	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>227 000</b>	<b>292 900</b>	<b>78</b>
+Barnbidrag	5 300	3 800	139	38	31	13 900	12 300	113
+Bostadsstöd	2 100	1 500	140	7	6	28 100	26 300	107
+Ekonomiskt bistånd och äldreförsörjningsstöd	1 800	1 700	106	4	4	46 900	43 600	108
+Underhållsstöd och bidrag mottaget	1 800	400	450	10	3	18 200	15 200	120
+Jämställdhetsbonus	100	100	100	4	4	1 300	1 300	100
+Övriga hushållsstöd	100	100	100	1	1	14 400	15 200	95
<b>=Summa hushållsstöd</b>	<b>14 400</b>	<b>4 300</b>	<b>335</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>32 900</b>	<b>24 700</b>	<b>133</b>
+Studiestöd (bidrag+lån)	5 400	3 400	159	10	7	53 300	52 000	103
+Övrigt individuellt stöd	600	400	150	32	31	17 000	11 500	148
<b>=Skattefritt individuellt stöd</b>	<b>2 800</b>	<b>7 200</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>7 000</b>	<b>19 400</b>	<b>36</b>
-Underhållsbidrag givet	300	1 100	27	2	6	15 300	17 200	89
-Återbetalning studiemedel	2 700	1 900	142	25	16	11 000	11 900	92
<b>=Individuell disponibel inkomst</b>	<b>233 300</b>	<b>290 700</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>235 700</b>	<b>294 500</b>	<b>80</b>

Källor: Statistiska centralbyrån