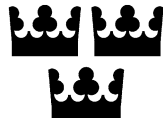


Bilaga 4

Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män



Bilaga 4

Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män

Innehållsförteckning

Sammanfattning och slutsatser	7
1 Den ekonomiska jämställdhetspolitikens mål och inriktning	8
1.1 Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.....	8
1.2 Jämställdhet skapas i det dagliga arbetet	8
1.3 Fortsatt höga ambitioner i jämställdhetspolitiken.....	9
2 Jämställdhet på arbetsmarknaden.....	10
2.1 En könssegregerad arbetsmarknad.....	10
2.2 Kvinnors och mäns förvärvsarbete.....	14
2.3 Utanförskap på arbetsmarknaden	17
2.4 Löner.....	20
2.5 Sverige jämställt i ett internationellt perspektiv.....	22
3 Disponibel inkomst för kvinnor och män	24
3.1 Disponibel inkomst i förvärvsaktiv ålder	24
3.2 Disponibel inkomst för äldre	26
4 Jämställdhet och regeringens ekonomiska reformer.....	28
4.1 Ekonomiska drivkrafter till arbete.....	28
4.2 Effekter på arbetsutbud och sysselsättning.....	30
4.3 Effekter på kvinnors och mäns disponibla inkomster	32
5 Fördjupning: Föräldraförsäkringen.....	33
5.1 Föräldraledighetens betydelse för löneutvecklingen	34
5.2 Uttaget av föräldrapenning.....	34
Underbilaga: Begrepp och data.....	37

Tabellförteckning

2.1 Största yrkesgrupperna för kvinnor och män 2011.....	12
2.2 Könsfördelning inom olika yrkeskategorier 2010.....	13
2.3 Andel chefer efter sektor 2010.....	14
2.4 Arbetskraftsdeltagande för olika grupper 2011.....	15
2.5 Arbetstid för sysselsatta 2011.....	16
2.6 Genomsnittlig tid för hemarbete 2010/11.....	17
2.7 Utbyte av ökat arbetsutbud för olika hushållstyper 2012.....	17
2.8 Antal helårsekvivalenter som försörjs med sociala ersättningar och bidrag 2011.....	18
2.9 Arbetslöshet i olika grupper 2011.....	19
2.10 Genomsnittliga månadslöner 2011.....	20
2.11 Sysselsättningsgrad och löneskillnader inom EU 2011.....	23
3.1 Individuell disponibel inkomst för berörda personer med olika inkomstslag 2010.....	25
3.2 Individuell disponibel inkomst i olika hushållstyper 2010.....	26
3.3 Individuell disponibel inkomst för pensionärer efter typ av inkomst 2010.....	27
3.4 Individuell disponibel inkomst för pensionärer efter civilstånd och åldersgrupp 2010.....	28
4.1 Marginaleffekt för olika hushållstyper 2013.....	29
4.2 Ersättningsgrader 2013.....	30
4.3 Jobbskatteavdragets långsiktiga arbetsutbudseffekter.....	30
4.4 Antal RUT-avdrag 2007–2010.....	31
5.1 Antal uttagna föräldrapenningdagar.....	36
U.1 Svensk konsumtionsenhetsskala.....	38
U.2 Regeländringar som beaktats vid beräkning av politikens effekter 2006– 2013.....	41

Diagramförteckning

2.1 Elever som slutfört gymnasieskolan 1996–2010.....	10
2.2 Inriktning på generella examina 1993–2010.....	11
2.3 Yrkesexamina i högskolan på grundnivå och avancerad nivå 1977–2010.....	11
2.4 Andel av befolkningen med eftergymnasial utbildning 1990–2011.....	11
2.5 Doktorsexamina efter inriktning 1973–2010.....	12
2.6 Andel kvinnor i ledningen på nystartade företag 1994–2010.....	13
2.7 Andel kvinnor i börsföretagens styrelser 2000–2012.....	14
2.8 Arbetskraftsdeltagande 1970–2011.....	15
2.9 Andel av befolkningen efter arbetad tid 1970–2011.....	16
2.10 Sjukpenningtalet och antal nybeviljade sjuk- och aktivitetsersättningar 1994–2011.....	18
2.11 Sjukdagar per månad för kvinnor och män som fick sitt första barn 1995.....	19
2.12 Arbetslöshet 1987–2011.....	19
2.13 Lönegap efter sektor 2005–2011.....	21
2.14 Oförklarad lönegap över lönefördelningen 2010.....	21
2.15 Genomsnittslön för kvinnor och män samt totalt lönegap efter ålder 2010.....	21
3.1 Individuell disponibel inkomst i olika åldrar 2010.....	24
3.2 Individuell disponibel inkomst för förvärvsaktiva 1991–2010.....	25
3.3 Individuell disponibel inkomst för pensionärer 1991–2010.....	27
3.4 Förväntad utträdesålder 1980–2011.....	28
4.1 Effekter av regeringens politik på individuell disponibel inkomst för kvinnor och män 2010–2013.....	33
5.1 Uttag av föräldrapenning 1988–2011.....	35
5.2 Föräldrar med en jämn fördelning av föräldrapenningdagarna 1994–2009.....	35

Sammanfattning och slutsatser

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete. Det är regeringens övergripande mål för den ekonomiska jämställdhetspolitiken.

För att uppnå dessa mål krävs en målmedveten och uthållig politik. Ett jämställdhetsperspektiv måste vara en integrerad del i det dagliga arbetet på alla nivåer och i alla stadier hos de som normalt är involverade i det politiska beslutsfattandet.

Alltsedan regeringen tillträdde 2006 har arbetslinjen varit kärnan i den ekonomiska politiken. Denna politik syftar till att stimulera arbetsutbudet, minska trösklarna in på arbetsmarknaden och motverka det ekonomiska utanförskapet, som långvarig försörjning via sociala transfereringssystem ofta medför. Det är väl känt att politiken bedöms ge upphov till positiva effekter på arbetsutbud, sysselsättning och disponibla inkomster. Mindre känt är att de förväntade effekterna är större för kvinnor än för män vilket på sikt förbättrar förutsättningarna för ekonomisk jämställdhet. Detta har varit en medveten strategi.

Regeringens arbete med att förbättra drivkrafterna för arbete och minska utanförskapet har bidragit till en positiv utveckling av den ekonomiska jämställdheten de senaste åren. Jobbskatteavdragets fokusering på låg- och medelinkomsttagare har inneburit att drivkrafterna till arbete har stärkts mer för kvinnor än för män. De åtgärder som vidtagits för att motverka långvarig sjukfrånvaro har även de bidragit till ökad jämställdhet, eftersom kvinnor historiskt har varit överrepresenterade inom sjukförsäkringen. Framför allt slogs fler kvinnor än män ut från arbetsmarknaden via förtidspension, eller sjukersättning som det numera heter. Inflödet till sjukersättningen har sjunkit dramatiskt och är nu på samma nivå för kvinnor som för män. Detta kan på sikt komma att få betydande effekter på den ekonomiska jämställdheten.

De senaste årens positiva utveckling är dock bara en fortsättning på en lång period av framsteg för den ekonomiska jämställdheten. Kvinnors arbetsutbud har ökat kraftigt. Kvinnors sysselsättningsgrad har ökat markant de senaste decennierna och andelen kvinnor som

deltidsarbetar minskar kontinuerligt. Studievalen är idag inte lika könsstereotypa och styrkan i den yrkes- och sektorsmässiga uppdelningen av arbetsmarknaden mellan kvinnor och män har minskat. Även i ett internationellt perspektiv är Sverige ett förhållandevis jämställt land.

Samtidigt kan det konstateras att det fortfarande finns brister i den ekonomiska jämställdheten. Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas alltjämt av en könsmässig segregering där kvinnor och män till stor del arbetar i olika yrken och sektorer. Kvinnor har fortfarande ett lägre arbetskraftsdeltagande än män och jobbar deltid i större utsträckning än män, särskilt när det finns barn i hushållet. Män ägnar mer tid åt förvärvsarbete och kvinnor mer tid åt obetalt hemarbete, även om skillnaderna har minskat på senare tid. Kvinnors lön är i genomsnitt lägre än mäns, även om man justerar lönen med hänsyn till arbetstid och olika lönepåverkande faktorer som ålder, utbildning, sektor och yrke. Det justerade lönegapet har minskat sedan millennieskiftet, men det sker mycket långsamt. De könsbetingade skillnaderna på arbetsmarknaden utjämnas i viss mån av skatter och transfereringar men kvinnors disponibla inkomster är trots detta lägre än mäns.

Kvinnors högre grad av deltidarbete och frånvaro från arbetet har en avgörande betydelse för den ekonomiska ojämställdheten. Effekten är direkt via de lägre inkomster som en kortare arbetad tid ger och kan även uppstå indirekt via lönebildningen och en långsammare uppbyggnad av humankapital. Bilagans avslutande fördjupningsavsnitt behandlar en del av denna aspekt kopplat till uttaget av föräldraledighet. Kvinnor tar ut en betydligt större del av föräldrapenningen än vad män gör, även om skillnaderna minskar successivt. De reserverade s.k. mamma- och pappamånaderna som införts har bidragit till ett jämnare uttag, medan jämställdhetsbonusen än så länge inte tycks ha haft någon effekt.

Bilagan inleds dock med en beskrivning av hur mäns och kvinnors ekonomiska situation skiljer sig åt och hur dessa skillnader utvecklats över tiden. Orsakerna till den ekonomiska ojämställdheten mellan könen analyseras också. Vidare beskrivs och analyseras regeringens politik ur ett ekonomiskt jämställdhetsperspektiv.

1 Den ekonomiska jämställdhetspolitikens mål och inriktning

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

Regeringens ekonomiska jämställdhetspolitik bygger på det övergripande målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Riksdagen har, efter regeringens förslag, beslutat om fyra delmål för jämställdhetspolitiken:¹

1. En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Delmålet innebär samma möjligheter och förutsättningar för kvinnor och män 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. Delmålet omfattar också utbildning, såväl skillnader i förutsättningar, möjligheter och villkor som de könsbundna studievalen.
3. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Möjligheten att förena avlönat arbete med att ha en familj och att vårda relationer ska vara central i jämställdhetspolitiken.
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Denna bilaga rör i första hand målet om ekonomisk jämställdhet, men berör även målet om en jämn fördelning av det obetalda arbetet

och målet om en jämn fördelning av makt och inflytande. För att ekonomisk jämställdhet ska kunna uppnås är det viktigt att skapa förutsättningar för att kvinnor och män på lika villkor ska kunna ta ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Hur en familj väljer att fördela ansvar för olika uppgifter inom sig går utanför politikens gränser. Däremot är det politikens uppgift att skapa förutsättningar för att kvinnor och män ska kunna leva jämställt, och för att kvinnor och män, liksom pojkar och flickor, ska slippa sådana begränsningar av sina egna val som traditionellt styrts av könstillhörighet. På samma sätt är en jämn fördelning av makt och inflytande en förutsättning för ekonomisk jämställdhet.

1.2 Jämställdhet skapas i det dagliga arbetet

Regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå målen för jämställdhetspolitiken är jämställdhetsintegrering, kompletterat med särskilda åtgärder för att stimulera, utveckla och skynda på förändringsarbetet. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i verksamheten och i alla steg av beslutsprocesserna. Konkret innebär det 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. Vidare ska beslutsunderlag innehålla analyser av kvinnors och mäns, flickors och pojkars, situation och villkor och konsekvenser av förslag ska alltid analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv.

Målen för jämställdhetspolitiken kräver en bred ansats där insatser på flera områden och nivåer samverkar. Men jämställdhet är inte bara ett ansvar för den politiska sfären, utan för alla i samhället, inte minst arbetsmarknadens parter och arbetslivet i stort. 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.

¹ Se budgetpropositionen för 2009 (prop. 2008/09:1 utg.omr. 13, bet. 2008/09:AU1, skr. 2008/09:115).

1.3 Fortsatt höga ambitioner i jämställdhetspolitiken

Regeringen har höga jämställdhetspolitiska ambitioner. Den särskilda jämställdhetsstrategin som genomfördes 2007–2010 innebar att 1,6 miljarder kronor tillfördes utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet, vilket innebar ett tiofaldigande av resurserna jämfört med åren före regeringsskiftet.² För 2011–2014 avser regeringen att fortsätta den ambitiösa jämställdhetsstrategin som inleddes under förra mandatperioden. Vid sidan av nya reformer och satsningar är en central utgångspunkt att följa upp och säkra hållbarheten i redan genomförda åtgärder. Eftersom jämställdhetspolitiken är sektorsövergripande redovisas även resultat och insatser inom berörda utgiftsområden.

Regeringens reformer för ökad jämställdhet

Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män främjas av regeringens insatser som syftar till att minska utanförskapet och öka sysselsättningen. Regeringens mål om ökad jämställdhet och hög tillväxt går hand i hand. Jämställdhet är i grunden en rättvisefråga, men bidrar också till ekonomisk tillväxt genom att både kvinnors och mäns kompetens och skaparkraft tillvaratas och främjas. Det är därför viktigt att den ekonomiska politiken har ett jämställdhetsperspektiv.

Jobbskatteavdraget gör det mer lönsamt att arbeta för såväl anställda som egenföretagare. Kvinnor har lägre inkomster och arbetar ofta deltid. Jobbskatteavdraget kan därför få större relativ betydelse för kvinnor än för män och bidra till ökade ekonomiska drivkrafter att gå från deltid- till heltidsarbete. Vidare bidrar jobbskatteavdraget till att göra det mer lönsamt för föräldrar att fördela föräldraledigheten mer jämställt.

Regeringen har även vidtagit åtgärder för att stärka ställningen för personer med svag förankring på arbetsmarknaden, samt reformerat arbetslöshets- och sjukförsäkringarna för att minska trösklarna in på arbetsmarknaden och stimulera arbetskraftsutbudet.

Tanken att människor inte ska behöva välja mellan att ha ett arbete och att ha en familj är central i svensk välfärds- och jämställdhetspolitik. Skattereduktionen för utgifter för hushållsarbete, det s.k. RUT-avdraget, underlättar för kvinnor och män att förena arbetsliv och familjeliv. Detta gynnar främst kvinnors arbetskraftsdeltagande eftersom kvinnor utför mer hemarbete än män. Regeringen har även infört en jämställdhetsbonus för att stärka föräldrarnas incitament att fördela föräldraledigheten jämnt mellan sig.

Uppföljning av politiken

För att förbättra uppföljningen av de jämställdhetspolitiska målen har Statistiska centralbyrån (SCB) på regeringens uppdrag utvecklat jämställdhetsstatistiken och indikatorer kopplade till de olika målen. Ett förslag till uppföljningssystem för jämställdhetspolitiken baserat på indikatorerna bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Vidare har SCB under 2010/11, på regeringens uppdrag, genomfört en ny tidsanvändningsundersökning (dnr IJ2008/2170/JÄM). Undersökningen, som senast genomfördes år 2000, ger kunskap om hur kvinnor och män fördelar sin tid på olika aktiviteter. Statistiken utgör ett viktigt stöd för att utforma insatser som syftar till att nå målet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

För att bl.a. analysera förhållanden som påverkar jämställdhet i arbetslivet och stimulera till debatt om hur jämställdhet i arbetslivet kan främjas beslutade regeringen hösten 2011 att tillsätta en Delegation för jämställdhet i arbetslivet (dir. 2011:80). I delegationen finns representanter från arbetsmarknadens parter och forskarvärlden. Delegationen ska sammanställa och tillgängliggöra kunskap om kvinnors och mäns olika villkor och möjligheter i arbetslivet liksom om de förhållanden som orsaker dessa skillnader. Delegationen ska lämna förslag på insatser som kan främja jämställdhet i arbetslivet och minska lönegapet mellan kvinnor och män. Delegation ska redovisa sitt uppdrag i oktober 2014.

I mars 2012 redovisade Konjunkturinstitutet ett regeringsuppdrag om att se över och ge förslag till hur bilagan om Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män kan utvecklas (dnr Fi2011/2210). Redovisningen, som bl.a. presenterades på en internationell konferens i

² Se vidare regeringens skrivelse Redovisning av den särskilda jämställdhetsstrategin (skr. 2011/12:174). Särskilda jämställdhetsåtgärder redovisas under utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet.

maj 2012, innefattar vissa förslag till förändringar samt en forskningsöversikt. I korthet ansåg Konjunkturinstitutet att bilagan 2011 gav en mångfacetterad och statistiskt fyllig bild av jämställdhetsläget, och att den fyller sin funktion tämligen bra. Man önskade dock en mer systematisk analys av regeringens reformer och den osäkerhet som råder kring reformernas effekter. Vidare menade Konjunkturinstitutet att det skulle vara en fördel med en analys av de fundamentala drivkrafter som upprätthåller ojämställdheten på arbetsmarknaden och en tydligare beskrivning av sambandet mellan arbetsmarknad och socialförsäkringar, samt tydligare redovisning om inkomstfördelningen inom respektive kön. Den ökade kunskap och de konstruktiva synpunkter som Konjunkturinstitutet bidragit med har beaktats i årets jämställdhetsbilaga.

2 Jämställdhet på arbetsmarknaden

En väsentlig del av den ekonomiska ojämställdheten beror på skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Skillnader finns i flera dimensioner.

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad. Dels arbetar kvinnor och män i olika yrken och olika sektorer (vertikal segregering), dels i olika befattningar (horisontell segregering).

I dag deltar kvinnor på arbetsmarknaden i nästan lika hög grad som män men de arbetar i högre utsträckning deltid och har fler och längre frånvaroperioder. Samtidigt utför kvinnor mer hemarbete än män.

Kvinnor är också överrepresenterade inom transfereringssystemen, framför allt inom sjuk- och föräldraförsäkringen.

Skillnaderna avseende sektor, yrke, befattning och arbetad tid får konsekvenser för kvinnors och mäns löner. Kvinnor är överrepresenterade i yrken och sektorer med lägre löner. Även korrekterat för dessa lönepåverkande faktorer finns ett oförklarat lönegap som helt eller delvis kan bero på att kvinnor lönediskrimineras.

Detta avsnitt beskriver och analyserar dessa jämställdhetsproblem på arbetsmarknaden. Avsnittet avslutas med en internationell utblick.

2.1 En könssegregerad arbetsmarknad

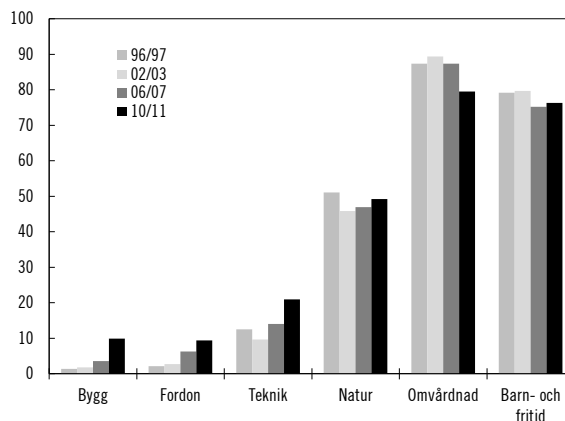
Utbildningsval

Den kanske enskilt viktigaste orsaken till den könsuppdelade arbetsmarknaden är de utbildningsval som kvinnor och män gör. Dessa påverkar i stor utsträckning vilka yrken som kvinnor och män kommer att arbeta med. Även möjligheterna till högre befattningar påverkas av utbildningens nivå och inriktning.

I diagram 2.1 visas utvecklingen av andelen kvinnor på några av gymnasieskolans program sedan mitten av 1990-talet. Även om många program fortfarande har en stark dominans av antingen män eller kvinnor, så finns en tendens mot att allt fler kvinnor går program som traditionellt sett varit mansdominerade. Andelen kvinnor på bygg- och fordonsprogrammen har mångdubblats och på teknikprogrammet har andelen kvinnor nästan fördubblats, men från en mycket låg nivå. På naturvetenskapsprogrammet har kvinnor och män varit jämnt fördelade under en längre tid, dvs. varken andelen kvinnor eller andelen män har överstigit 60 procent. I traditionellt kvinnliga yrkesprogram har andelen män ökat något.

Diagram 2.1 Elever som slutfört gymnasieskolan 1996–2010

Andel kvinnor, procent.



Källa: Skolverket.

Fler kvinnor än män går vidare till högskolan efter gymnasiet.³ Detta förklaras delvis av att kvinnor i genomsnitt har högre betyg än män, men sannolikt också av att flera av de mansdom-

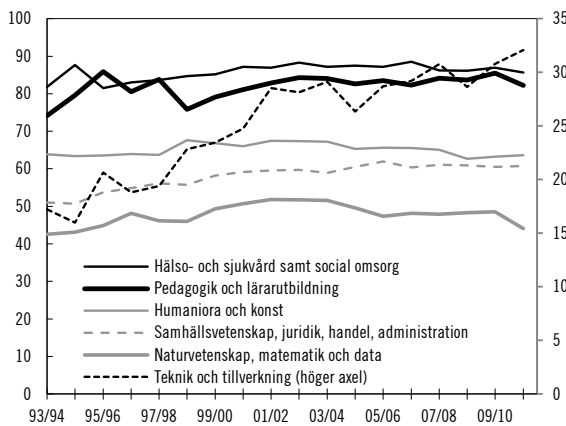
³ Det har totalt sett skett en kraftig ökning av högskolenybjörjare både bland kvinnor och bland män. Fördelningen mellan högskolenybjörjarna har varit relativt konstant de senaste 10 åren med ca 60 procent kvinnor och 40 procent män, se SOU 2011:1 s. 52.

inerade gymnasieprogrammen leder till ett yrke som inte kräver någon högskoleutbildning.

På samma sätt som studierikningen på gymnasieskolan skiljer sig åt mellan kvinnor och män, skiljer sig studierikningarna på högskolan åt (se diagram 2.2). Kvinnor avlägger flest examina med inriktning mot hälso- och sjukvård medan män avlägger flest examina med inriktning på teknik och tillverkning. Könsfördelningen på dessa utbildningar samt på pedagogik- och lärarutbildningen är minst jämn. Den största förändringen har skett på området teknik och tillverkning där andelen kvinnor nästan har fördubblats sedan början av 1990-talet.

Diagram 2.2 Inriktning på generella examina 1993–2010

Andel kvinnor, procent.



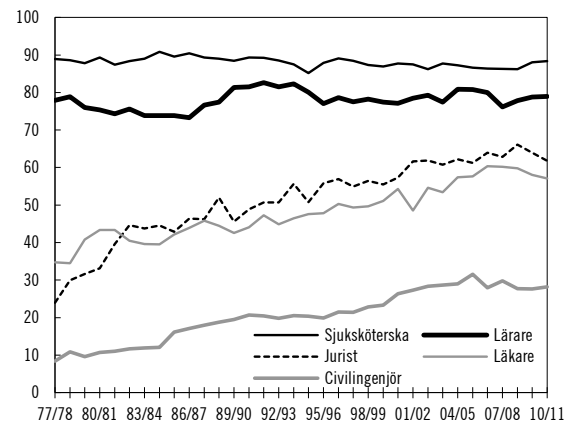
Källa: Högskoleverket.

På ett antal längre högskoleutbildningar med yrkesexamina som historiskt sett dominerats av män, har andelen kvinnor ökat stort de senaste årtiondena. Det gäller exempelvis på jurist-, läkar- och civilingenjörsutbildningarna (se diagram 2.3). På jurist- och läkarutbildningarna är kvinnorna idag i majoritet. Någon motsvarande utveckling för män på tidigare kvinnodominerade utbildningar har inte ägt rum.⁴

⁴ SOU 2011:1 s. 52 ff.

Diagram 2.3 Yrkesexamina i högskolan på grundnivå och avancerad nivå 1977–2010

Andel kvinnor, procent.



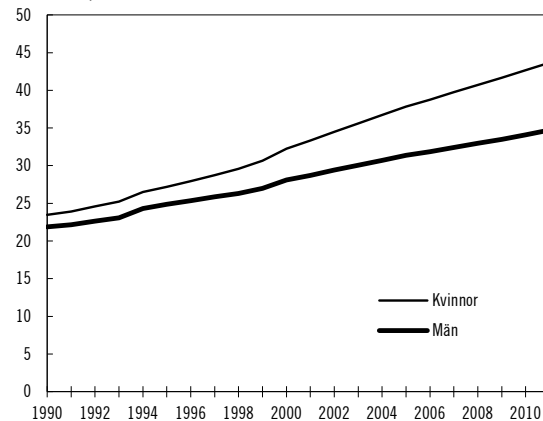
Källa: Högskoleverket.

Utbildningsnivå

Kvinnors utbildningsnivå är i genomsnitt högre än mäns och en klart högre andel kvinnor än män har eftergymnasial utbildning (se diagram 2.4). Andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning har trendmässigt ökat snabbare än andelen för män sedan början av 1990-talet. Enligt SCB:s prognoser kan också denna trend förväntas fortgå. År 2011 hade 35 procent av männen och 44 procent av kvinnorna i åldern 25–64 år en eftergymnasial utbildning. År 2030 förväntas motsvarande andelar vara 39 respektive 54 procent.⁵

Diagram 2.4 Andel av befolkningen med eftergymnasial utbildning 1990–2011

25–64 år, procent.



Anm: Nivåklassificeringen är gjord enligt svensk utbildningsnomenklatur SUN2000.
Källa: Statistiska centralbyrån.

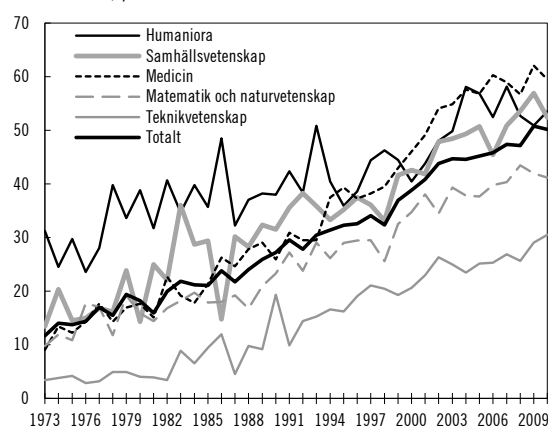
Sedan 1970-talet har andelen kvinnor bland dem som tar ut doktorsexamen ökat från ungefär en tiondel till att idag utgöra hälften av alla uttagna

⁵ Se SCB, *Trender och prognoser 2011*.

examina. Könsfördelningen har jämnats ut inom samtliga ämnesområden men den största ökningen har skett inom teknikvetenskap, där andelen kvinnor nästan har tiodubblats (se diagram 2.5). Under den senaste tioårsperioden har andelen kvinnor av den forskande och undervisande personalen på universitet och högskolor ökat från 37 procent till 43 procent. Den vertikala uppdelningen består till viss del där andelen kvinnor är högst bland adjunkterna och lägst bland professorerna. Även om kvinnor bara utgör drygt en femtedel av professorerna har andelen ökat kraftigt under 2000-talet.⁶

Diagram 2.5 Doktorsexamina efter inriktning 1973–2010

Andel kvinnor, procent.



Källa: Högskoleverket.

Yrken

Skillnaderna i utbildningsval mellan kvinnor och män har således blivit mindre men utbildningssystemet är trots det fortfarande tämligen könsuppdelat. Följden blir en könsuppdelad arbetsmarknad där många yrken domineras av en hög andel av antingen kvinnor eller män. Europeiska kommissionens s.k. IP-index visar att arbetsmarknaden i Sverige är något mer könsuppdelad än i EU som genomsnitt.⁷

En förklaring till den förhållandevis könsuppdelade arbetsmarknaden är det internationellt sett höga arbetskraftsdeltagandet för kvinnor. En betydande del av de tjänster som i Sverige utförs av kvinnor som avlönat marknadsarbete utförs i högre grad som oavlönat arbete i länder utanför Norden. Det innebär att grupper av kvinnor som förvärvsarbetar i Sverige inte

deltar på arbetsmarknaden i lika stor utsträckning i andra länder.⁸

År 2011 var kvinnor överrepresenterade i den kommunala sektorn, där de anställda utgjordes av närmare 80 procent kvinnor. I statlig sektor var fördelningen mellan könen jämn. I privat sektor arbetade 2011 mest män, drygt 60 procent av de anställda var män. Denna könsfördelning mellan sektorerna har varit i stort oförändrad sedan 2006.⁹

Tabell 2.1 Största yrkesgrupperna för kvinnor och män 2011

Totalt antal anställda och andel kvinnor och män i procent.

	Antal	Kvinnor	Män
<i>Kvinnor</i>			
Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.	166 589	93	7
Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	151 804	82	18
Barnskötare m.fl.	90 599	88	12
Förskollärare och fritidspedagoger	83 895	92	8
Övrig kontorspersonal	85 962	76	24
<i>Män</i>			
Företags säljare	85 673	29	71
Systemerare och programmerare	72 216	20	80
Lastbils- och långtradarförare	55 863	4	96
Lagerassistenter m.fl.	56 087	20	80
Byggnadsträarbetare, inredningssnickare m.fl.	44 838	1	99

Källa: Statistiska centralbyrån, yrkesregistret.

Kvinnor arbetar främst inom vård och omsorg samt utbildning (se tabell 2.1). Karaktäristiskt är även att kvinnor arbetar inom ett fåtal stora yrkesgrupper medan män jobbar i flera, men mindre yrkesgrupper. Den största yrkesgruppen för kvinnor omfattar nästan dubbelt så många personer som den största för män. Detta mönster förklaras dock delvis av att den officiella yrkesklassificeringen är uppdelad på ett större antal yrken för manligt dominerade yrken än för kvinnligt dominerade.¹⁰ Andelen kvinnor och män som arbetar i kvinno- respektive mansdominerade yrken har varit stabil under 2000-talet.¹¹

⁶ Se Högskoleverkets årsrapport 2012:8 R.

⁷ För en beskrivning se Europeiska kommissionen (2009), Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU.

⁸ Se vidare Nyberg, A. (2008), Könssegregation–Jämställt och könssegrigerat.

⁹ SCB, arbetskraftsundersökningen (AKU) 15–74 år.

¹⁰ Medlingsinstitutet (2009) Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?

¹¹ SCB, yrkesregistret.

Det tar tid innan den förändring i kvinnors utbildningsval som redogjordes för ovan får fullt genomslag på arbetsmarknaden. Kvinnornas andel inom traditionellt manligt dominerade yrkesområden som kräver eftergymnasial utbildning har successivt ökat (se tabell 2.2). I många yrkesgrupper är män i majoritet i de äldre åldersgrupperna medan andelen kvinnor är betydligt högre bland de yngre.

Tabell 2.2 Könsfördelning inom olika yrkeskategorier 2010

Procent.

	Kvinnor		Män	
	30–34 år	55–59 år	30–34 år	55–59 år
Läkare	58	42	42	58
Advokat och åklagare	56	21	44	79
Civilingenjör	29	10	71	90
Arkitekt	65	38	35	62

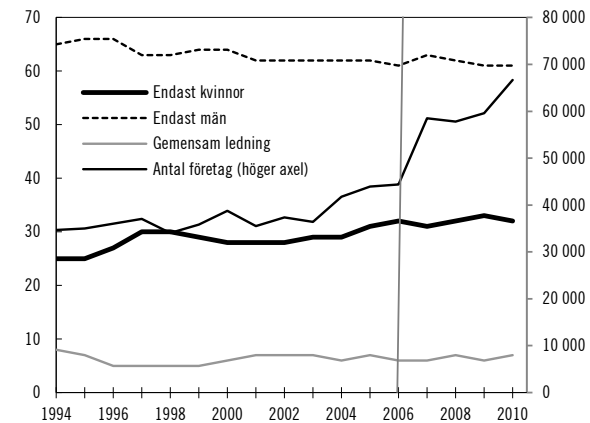
Källa: Statistiska centralbyrån.

Företagande

År 2011 var knappt 15 procent av de sysselsatta männen företagare. Motsvarande siffra för kvinnor var ca 6 procent.¹² Av Sveriges alla företag drivs idag ca en fjärdedel av kvinnor. Sedan mitten av 1990-talet har andelen företag med kvinnor i ledningen ökat och idag startas en tredjedel av alla nya företag av kvinnor (se diagram 2.6). Kvinnors och mäns företagande är könsuppdelat på ungefär samma sätt som arbetsmarknaden i övrigt. Både kvinnor och män driver vanligtvis företag i tjänstesektorn men det finns en branschmässig uppdelning. Kvinnor är överrepresenterade inom kultur, nöje och fritid samt vård- och omsorgsbranscherna medan männen är överrepresenterade i transport- och byggbranschen.¹³

Diagram 2.6 Andel kvinnor i ledningen på nystartade företag 1994–2010

Andel i procent och totalt antal nystartade företag.



Källa: Tillväxtanalys.

Studier visar att drivkrafterna för att starta företag är lika för kvinnor och män. Till exempel är tillgängligheten till eget kapital viktig för både kvinnor och män. Andra faktorer som påverkar är föräldrars erfarenhet av företagande samt förmögenhet men även konjunkturella förhållanden spelar roll. Dock har den förväntade inkomsten som egenföretagare mindre betydelse för kvinnor än för män. Att vara anställd inom den privata sektorn eller på en marknad som domineras av små företag ökar också chansen att starta eget.¹⁴ Mäns löner och förmögenheter är högre än kvinnors och män arbetar i större utsträckning än kvinnor i privat sektor. Båda dessa faktorer innebär bättre villkor för män jämfört med kvinnor att starta företag.

Chefskap

Förutom att kvinnor och män arbetar i olika sektorer och yrken finns män i större utsträckning på högre befattningar eller chefsposter. 2010 var endast 35 procent av alla chefer kvinnor. Det finns dock en positiv trend i andelen kvinnliga chefer. Sedan 2006 har andelen ökat med 6 procentenheter. Könsfördelningen bland chefer skiljer sig samtidigt mycket åt mellan olika sektorer (se tabell 2.3). Endast staten har en könsfördelning som ligger inom jämställdhetsintervallet (dvs. en 60–40 fördelning). Andelen kvinnliga chefer är högst i landstinget och där har även den största ökningen skett sedan 2006. Lägst andel kvinnliga chefer

12 SCB, AKU 15–74 år.

13 Tillväxtverket (2012), Kvinnors och mäns företagande – fakta och statistik 2012.

14 Eklund, S. & A. Vejsiu (2009), Drivkrafter att starta företag: ett genusperspektiv, Ekonomisk Debatt, 2009:3.

finns i privat sektor, men även där har en viss uppgång skett de senaste åren.

Tabell 2.3 Andel chefer efter sektor 2010

Procent.

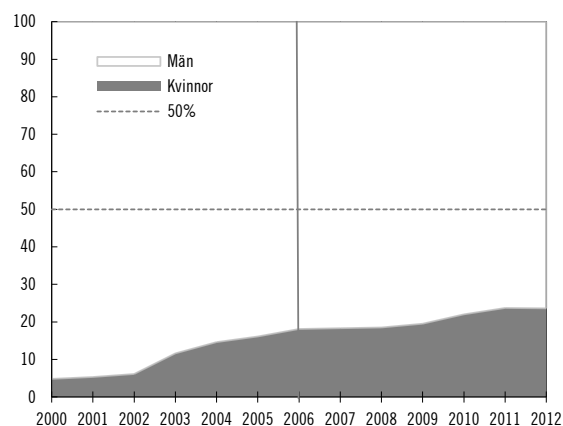
	Andel chefer 2010		Förändring 2006–2010	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Privat sektor	28	72	5	-5
Offentlig sektor	64	36	6	-6
Stat	42	58	6	-6
Kommuner	65	35	3	-3
Landsting	72	28	18	-18
Totalt	35	65	6	-6

Källa: Statistiska centralbyrån, lönestrukturstatistik.

Den ojämna fördelningen bland chefer är särskilt påtaglig på de allra högsta chefspositionerna. Av de 230 börsföretagen¹⁵ har endast 11 stycken en kvinnlig VD. Det motsvarar knappt 5 procent. Mansdominansen i börsföretagens styrelser har minskat sedan början av 2000-talet, men har stannat av under 2012 (se diagram 2.7).

Diagram 2.7 Andel kvinnor i börsföretagens styrelser 2000–2012

Procent.



Källa: Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsföretag 2012–2013.

Det finns studier som visar på ett tydligt samband mellan ålder och chansen att nå chefspositioner. Kvinnor och män i åldern 20–30 år har samma chans till en chefsposition. Därefter ökar inte kvinnors möjligheter till befordran, utan chansen för en chefsposition ligger på en stabil nivå under hela yrkeslivet. För män däremot, ökar chansen till en chefsposition stadigt fram till åldern 40–50 år för att därefter avta.

¹⁵ Avser de företag som var registrerade på Stockholmsbörsen i juni 2012 och som har sitt säte i Sverige.

Föräldraskap verkar vara en bidragande orsak till mäns överrepresentation på chefspositioner. Att bli pappa tycks öka mäns möjligheter att bli chefer, medan att bli mamma inte nämnvärt påverkar kvinnors chefsmöjligheter vare sig positivt eller negativt.¹⁶

Även i en internationell jämförelse har Sverige låg andel kvinnor med toppositioner. Det finns studier som pekar på ett samband mellan generös familjepolitik och färre kvinnor i toppositioner.¹⁷ En förklaring kan vara att arbetsgivare i länder med generös familjepolitik förväntar sig att kvinnor ska göra längre förvärvsavbrott och detta påverkar kvinnors möjlighet att konkurrera. Detta kan också medföra att kvinnor inte får de mest attraktiva tjänsterna, och inte samma karriärmöjlighet eller vidareutbildning i företaget. I ett land med kort eller ingen lagstadgad föräldraledighet kommer det att vara mindre förväntad skillnad på hur sysselsatta män och kvinnor betar sig på arbetsmarknaden. Det är då lättare för karriärorienterade kvinnor att nå de högsta chefspositionerna. Det kan dock vara värt att notera en annan skillnad: i USA är 42 procent av kvinnorna (41–55 år) i toppositioner barnlösa, i Sverige är motsvarande siffra för kvinnor (46–55 år) 12 procent.¹⁸

2.2 Kvinnors och mäns förvärvsarbete

Arbetskraftsdeltagande

Sett ur ett internationellt perspektiv är arbetskraftsdeltagandet för kvinnor högt i Sverige. År 2010 var det bara Island som hade högre kvinnligt arbetskraftsdeltagande inom OECD. Kvinnornas arbetskraftsdeltagande ökade under 1970- och 1980-talen, samtidigt som arbetskraftsdeltagandet i stort sett var oförändrat för män (se diagram 2.8).¹⁹ I början av 1990-talet

¹⁶ Bygren, M. & M. Gähler (2007), Kvinnors underrepresentation på chefspositioner – en familjeangelägenhet? IFAU Rapport 2007:25.

¹⁷ Mandel, H. & A. Semyonov (2006), A welfare state paradox: State Intervention and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology*, 111 (6).

¹⁸ Hewlett, S. (2002), Executive women and the myth of having it all. *Harvard Business Review* 80 (4), och Renstig, M. & M. Henrekson (2004), Perceived career impediments- a database. Womens Business research Institute.

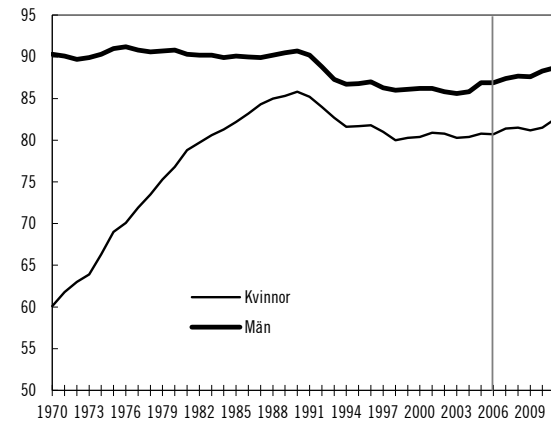
¹⁹ Statistiken i detta avsnitt bygger på SCB:s AKU och avser 15–74 år enligt internationell definition. Anledningen till att andra åldersgrupper används i vissa diagram är att det saknas längre tidsserier för åldersgruppen 15–74 år.

stabiliserades kvinnornas arbetskraftsdeltagande, och har sedan dess legat omkring 5 procentenheter lägre än männens.

Den finansiella krisen 2008 och 2009 innebar en liten nedgång i arbetskraftsdeltagandet för både kvinnor och män, men sedan dess har det ökat för båda könen och är idag på högre nivåer än när regeringen tillträdde 2006. Krisen i början av 1990-talet innebar en betydligt större nedgång i arbetskraftsdeltagandet.

Diagram 2.8 Arbetskraftsdeltagande 1970–2011

Andel av befolkningen 20–64 år, procent.



Källa: Statistiska centralbyrån, AKU.

Arbetskraftsdeltagandet och skillnaden mellan kvinnor och män varierar dock över olika åldrar och grupper. Med undantag för gruppen 15–19 år så är arbetskraftsdeltagandet lägre för kvinnor än för män i alla åldrar. Skillnaden i arbetskraftsdeltagande är särskilt stor för kvinnor och män med små barn (se tabell 2.4). Kvinnor med små barn är samtidigt den grupp som har ökat sitt arbetskraftsdeltagande mest sedan 2006. Även bland utrikes födda är skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande påtaglig. Detta gäller i synnerhet i åldersgruppen 20–39 år.

Det lägre arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor förklaras delvis av att kvinnor är sjuka (utanför arbetskraften) i större omfattning än män.²⁰ Dessutom studerar kvinnor på heltid i större utsträckning, i synnerhet i åldern 20–24 år. Kvinnor är också i större utsträckning än män

²⁰ Sjuka omfattar personer utanför arbetskraften (som inte uppfyller villkoren för att vara heltidsstuderande) och som angett att dom är sjuka (alt. betraktar sig som sjuk). Gruppen sjuk innefattar både korttidssjuka (mindre än ett år) men även långvarigt sjuka ett år framåt eller mer, exempelvis förtidspensionärer av hälsoskäl och personer med sjukersättning som kommer gälla minst ett år framåt. Gruppen sjuk omfattar inte personer som är intagna för vård utan endast de som vistas för vård i hemmet, hos anhöriga eller liknande.

älderspensionärer. Olika deltagande i heltidsstudier förklarar ca 4 procent av skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande, medan ålderspension och sjukdom förklarar omkring 25 respektive 40 procent av skillnaden. Om hänsyn tas till dessa skillnader skulle det totala gapet i arbetskraftsdeltagandet på 5 procentenheter 2011 reduceras till ca 2 procentenheter.²¹

Tabell 2.4 Arbetskraftsdeltagande för olika grupper 2011

Andel av befolkningen 15–74 år, procent.

	Arbetskraftsdeltagande 2011		Förändring 2006–2011	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Med barn under 7 år	84	97	1,8	1,4
Inrikes födda	70	74	0,3	-0,3
Utrikes födda	61	73	0,8	3,4
Förgymnasial utb.	36	48	-2,8	-3,1
Gymnasial utb.	72	81	-1,5	-0,8
Eftergymnasial utb.	81	83	-0,5	-0,5
Samtliga	68	74	0,1	0,2

Källa: Statistiska centralbyrån, AKU.

Förvävarsarbetstid

De sysselsatta kvinnorna arbetar färre timmar än männen. Andelen kvinnor som arbetar heltid har dock ökat trendmässigt sedan 1970-talet. Den djupa ekonomiska nedgången 2008 har inte medfört någon varaktig nedgång i arbetstiden för vare sig män eller kvinnor och 2011 var andelen kvinnor som arbetade heltid på högre nivåer än någonsin tidigare (se diagram 2.9).

År 2011 var den genomsnittliga arbetstiden för sysselsatta män drygt 39 timmar i veckan, vilket ska jämföras med 35 timmar i veckan för kvinnor.²² En viktig förklaring till denna skillnad är att kvinnor, frivilligt eller ofrivilligt, arbetar deltid i större omfattning än män. År 2011 arbetade ca 40 procent av de sysselsatta kvinnorna deltid jämfört med 14 procent av männen.²³

Den främsta anledningen till deltidarbete för både kvinnor och män är att heltidsarbete saknas, 27 respektive 28 procent. Därefter är den vanligaste orsaken (21 procent) till att kvinnor arbetar deltid att ta hand om barn och andra

²¹ Egen beräkning utifrån SCB:s AKU, 15–74 år.

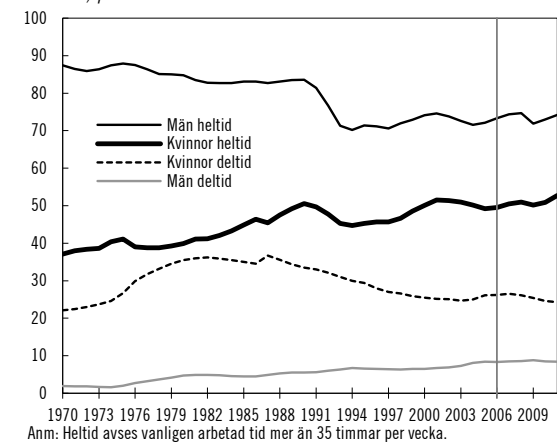
²² Avser den arbetstid som personen skulle arbeta enligt överenskommen.

²³ Med deltid avses en överenskommen arbetstid om mindre än 35 timmar per vecka.

familjemedlemmar. Av männen var det knappt 8 procent som deltidsarbetade av den orsaken.

Diagram 2.9 Andel av befolkningen efter arbetad tid 1970–2011

20–64 år, procent.



För kvinnor är det tydligt att arbetstiden minskar om de har barn och är sammanboende och ökar om de har barn och är ensamstående. Männens arbetstid påverkas inte i samma utsträckning av dessa faktorer (se tabell 2.5). Sedan 2006 har dock arbetstiden för kvinnor ökat med en timme i veckan, och för kvinnor med barn under sju år är ökningen ännu större. Det innebär att skillnaden i arbetstid mellan könen har minskat och i synnerhet för personer med barn.

Tabell 2.5 Arbetstid för sysselsatta 2011

15–74 år, timmar per vecka.

	Arbetstid 2011		Förändring 2006–2011	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sammanboende	27,2	33,5	1,3	0,1
med barn under 19 år	26,0	33,9	1,6	0
därav m. b. under 7 år	22,3	32,3	1,8	-0,4
utan barn under 19 år	28,6	33,1	1,1	0,4
Ensamstående	27,6	31,8	0,7	0,1
med barn under 19 år	29,8	34,1	1,8	0,6
därav m. b. under 7 år	27,0	33,0	2,1	0,2
utan barn under 19 år	27,0	31,5	0,4	0
Totalt	27,3	33,0	1,1	0,1

Anm.: Avser de arbetstimmar som en person arbetar under referensveckan.
Källa: Statistiska centralbyrån, AKU.

Tidsanvändning

Det är välbelagt att kvinnor utför mer hemarbete än män. Den ojämställda fördelningen av hushållsarbetet är ett av skälen till kvinnors lägre arbetskraftsdeltagande och lägre medelarbetstid. De som endast arbetar oavlönat räknas inte till arbetskraften och har därför ingen arbetsinkomst eller därtill följande förmåner, men bidrar till såväl hushållens som samhällets välfärd i stort.

Utslaget på alla i åldersgruppen 20–64 år och över veckans alla dagar lägger kvinnor ca 4 timmar per dygn på förvärvsarbete, att jämföra med ca 5 timmar för män enligt tidsanvändningsundersökningen 2010/11.²⁴ Kvinnor lägger nära 4 timmar per dygn på oavlönat hemarbete att jämföra med 3 timmar per dygn för män. Sammantaget innebär detta att kvinnor och män arbetar ungefär lika mycket, något över 8 timmar per dygn, när avlönat och oavlönat arbete räknas samman.

Kvinnor har ökat förvärvsarbetstiden med ungefär en halvtimme per dygn sedan 1990/91. Män har minskat förvärvsarbetstiden med över en halvtimme per dygn. Sedan 1990/91 har kvinnor minskat sitt obetalda hemarbete med mer än en timme per dygn, medan män åtminstone ägnar lika mycket tid åt det som tidigare. Sammantaget innebär det att tidsanvändningen utvecklas i jämställd riktning. Det är främst kvinnors förändrade tidsanvändning som bidrar till detta.

En uppdelning av befolkningen i olika grupper visar på stora skillnader beroende på livssituation. Den största förändringen sedan 1990-talet återfinns bland småbarnsmammorna som har minskat sitt hemarbete med 90 minuter per dygn (se tabell 2.6). 55 minuter av dessa har ersatts med förvärvsarbete. Mammornas minskade tid i hemarbete har till viss del kompenseras av att småbarnspapporna har ökat sin tid i hemarbete med 40 minuter. Resultaten från tidsanvändningsstudien indikerar att fördelningen av hemarbete i barnfamiljer har blivit mer jämställd.

²⁴ Tidsanvändningsundersökningar har genomförts 1990/91, 2000/01 och 2010/11. Undersökningen bygger på tidsdagböcker där ca 3 300 personer i åldern 15–84 år beskrivit sina aktiviteter under vardag och helg. Uppgifterna här avser personer 20–64 år räknat i genomsnitt över veckans alla dagar.

Tabell 2.6 Genomsnittlig tid för hemarbete 2010/11

Timmar och minuter, förändring i minuter sedan 1990/91.

	Kvinnor		Män	
	Tid	Förändring	Tid	Förändring
Barnlösa 20-44 år ensamstående	2:24	-12	1:37	-30
Barnlösa 20-44 år sammanboende	2:38	-39	2:17	-21
Sammanboende småbarnsföräldrar	5:37	-90	4:20	40
Sammanboende föräldrar (barn min. 7år)	3:59	-48	3:09	15
Ensamstående föräldrar (barn min. 7år)	3:57	-28
Barnlösa 45-64 år sammanboende	3:48	-48	2:58	-2
Barnlösa 45-64 år ensamstående	3:03	-48	3:19	23

Anm: Fet text anger att förändringen är statistiskt signifikant.

Källa: Statistiska centralbyrån, tidsanvändningsundersökningen 2010/11.

Utbyte av arbete

Kvinnor förvärvsarbetar mindre och är frånvarande från arbetet i större utsträckning, särskilt när det finns barn i hushållet. Detta kan delvis förklaras av ekonomiska argument. När hushållen överväger om de ska arbeta mer eller mindre ser de sannolikt till hur mycket mer eller mindre pengar de kommer att få i plånboken. I ett hushåll med sammanboende är det sannolikt att många tar hänsyn till vem som tjänar mest, eller förlorar minst, på att förändra sin arbetstid.

I tabell 2.7 visas hur mycket arbetsinkomsten räknat i kronor förändras vid en ökning av arbetstiden med en timme.²⁵ Eftersom män i genomsnitt har högre löner förändras hushållens inkomster mer då mannen ändrar sin arbetstid. Det kostar alltså hushållen mer att mannen går ner i arbetstid än om kvinnan gör det. Man kan därför konstatera att löneskillnader bidrar till att upprätthålla en arbetsfördelning, där kvinnan arbetar mer i hemmet och mannen mer på den öppna arbetsmarknaden.

Tabell 2.7 Utbyte av ökat arbetsutbud för olika hushållstyper 2012

Förändring av arbetsinkomsten i kronor vid en ökning av arbetsutbudet med en timme, 20-64 år.

	Kvinnor	Män
Ensamstående med barn 0-19 år	99	123
Ensamstående 20-44 år utan barn	114	115
Ensamstående 45-64 år utan barn	119	121
Sammanboende med barn 0-19 år	118	132
Sammanboende 20-44 år utan barn	110	116
Sammanboende 45-64 år utan barn	117	143
Totalt	116	130

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Att kvinnor förvärvsarbetar mindre kan också förklaras av normer, traditioner och könsroller. Det finns studier som visar att kvinnor i par där båda arbetar heltid utför lika mycket hemarbete som kvinnor i par där kvinnorna arbetar deltid och männen heltid.²⁶

2.3 Utanförskap på arbetsmarknaden

Trots att Sverige har en arbetsmarknad där förutsättningarna för både kvinnors och mäns deltagande är relativt goda står många utanför arbetsmarknaden. Det gäller exempelvis en del arbetslösa, sjukskrivna och personer med sjuk- eller aktivitetsersättning. Många arbetar inte heller i den utsträckning de skulle önska. Räknat i helårsekvivalenter²⁷ fick 14 procent av den arbetsföra befolkningen sin försörjning från sociala ersättningar 2011. Jämfört med 2006 är detta dock en minskning med nästan 5 procentenheter. Kvinnor erhåller ohälsorelaterade ersättningar i större utsträckning än män, medan män i något större omfattning uppstår arbetslöshetsrelaterade ersättningar (se tabell 2.8).

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

26 Boye, K. (2008), Happy Hour. Studies on well-being and time spent on paid and unpaid work. SOFI. Avhandling no 74.

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

Tabell 2.8 Antal helårsekvalenter som försörjs med sociala ersättningar och bidrag 2011

Antal helårsekvalenter (HE) och andel kvinnor och män i procent.

	Helårsekvalenter 2011			Förändring 2006–2011		
	Antal HE	Andel kv	Andel män	Antal HE	Andel kv	Andel män
Sjukpenning	103 118	62	38	-72 759	0	0
Sjuk-och aktivitetsersättning	337 372	58	42	-116 590	-1	1
Arbetslöshet	88 309	49	51	-89 969	-2	2
Arbetsmarknadsåtgärder	168 769	49	51	34 649	1	-1
Ekonomiskt bistånd	97 424	49	51	16 670	2	-2
Totalt	794 992	54	46	-227 998	-1	1

Källa: Statistiska centralbyrån

Ohälsa

Kvinnor är sjukfrånvarande (både med sjukpenning och med sjuk- och aktivitetsersättning) i större utsträckning än män. Antalet kvinnor som får sin försörjning från sjukdomsrelaterade förmåner minskar dock stadigt. Räknat i helårsekvalenter har antalet sjukskrivna kvinnor minskat med drygt 117 000 sedan 2006.

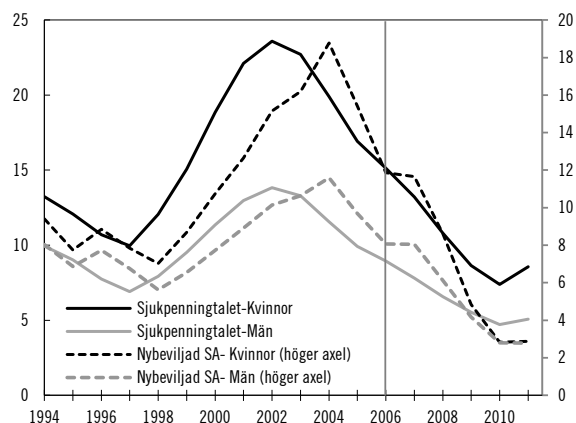
Antalet kvinnor med sjukpenning har varit större än antalet män under en lång tid (se diagram 2.10).²⁸ Under perioden 1997–2002 ökade sjukfrånvaron, i synnerhet långtidssjukfrånvaron, för både kvinnor och män. Därefter har antalet mottagare av sjukpenning minskat kontinuerligt fram till 2011 då det skett en liten uppgång för båda könen.

Vad gäller sjuk- och aktivitetsersättning har antalet helårsekvalenter minskat stort sedan 2006 för både kvinnor och män (se tabell 2.8). Antalet nybeviljanden har länge legat högre för kvinnor än män, men sedan 2004 har andelen minskat kontinuerligt för båda könen (se diagram 2.10). Även skillnaden mellan könen har minskat och hade 2010 försvunnit helt. Eftersom nybeviljandet av sjuk- och aktivitetsersättning under många år varit högre för kvinnor än män är det fler kvinnor än män som har rätt till ersättning. Det kommer att dröja några år innan det nya nybeviljandemönstret för kvinnor och män återspeglas i antalet helårsekvalenter med sjuk- och aktivitetsersättning.

28 Antal utbetalda dagar med sjukpenning, arbetsskadesjukpenning och rehabiliteringsersättning relaterat till antal registrerade försäkrade (befolkningen) 16–64 år. Alla dagar är omräknade till nettodagar, t.ex. två dagar med halv ersättning blir en dag.

Diagram 2.10 Sjukpenningtalet och antal nybeviljade sjuk- och aktivitetsersättningar 1994–2011

Antal sjukpenningdagar per försäkrad samt antal nybeviljade sjuk- och aktivitetsersättning (SA) per 1000 försäkrade, 16–64 år.



Källa: Försäkringskassan.

Den minskade sjukfrånvaron är troligtvis ett resultat av ett flertal samverkande faktorer, såsom genomförda reformer och förändrade normer i samhället kring att vara sjukskriven.²⁹ Kvinnor är dock fortfarande sjukfrånvarande i större utsträckning än män.

Kvinnors historiskt sett ökade sjukfrånvaro kan inte förklaras av ökade könsskillnader i självskattad hälsa eller av försämrade arbetsmiljö.³⁰ Att kvinnor är sjukfrånvarande i större utsträckning än män är inte unikt för Sverige utan gäller även för andra länder, i synnerhet i länder med hög kvinnlig sysselsättningsgrad som Norge och Danmark. Eventuellt kan den ökade sjukfrånvaron för kvinnor ha ett samband med den ökande andelen kvinnor som arbetar heltid. Forskning visar att förekomsten av barn i hushållet är förknippad med högre sjukfrånvaro för förvärvsarbetande kvinnor, men inte för förvärvsarbetande män. Två år efter första barnets födelse är kvinnors sjukfrånvaro dubbelt så hög som mäns. Denna skillnad består dessutom upp till 15 år efter födseln (se diagram 2.11).³¹

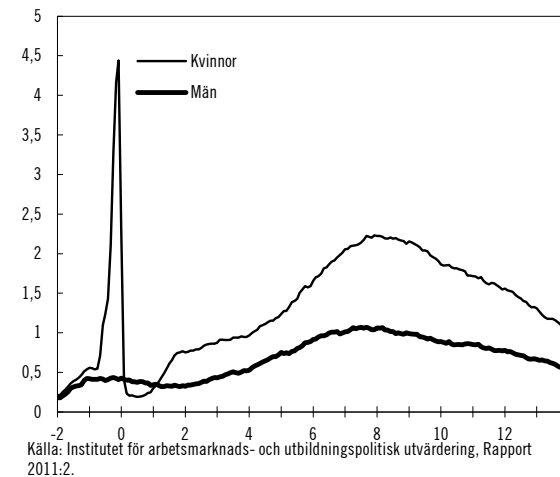
29 Se Rapport 2011:1 från Finansdepartementets ekonomiska avdelning.

30 Angelov N., m.fl. (2011), Kvinnors och mäns sjukfrånvaro, IFAU Rapport 2011:2.

31 Angelov N., m.fl. (2011), Kvinnors och mäns sjukfrånvaro, IFAU Rapport 2011:2.

Diagram 2.11 Sjukdagar per månad för kvinnor och män som fick sitt första barn 1995

Sjukdagar per månad år efter barnets födelse.



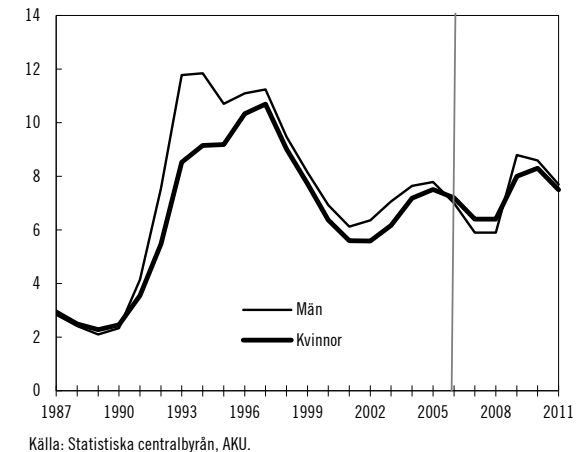
Frånvaro från arbete har inte bara en direkt effekt på inkomsten utan även en indirekt effekt via lönebildningen. Resultat från forskningslitteraturen visar att lönen påverkas negativt i samband med sjukfrånvaro och att den negativa effekten är större för män än kvinnor. Att mäns löneinkomster påverkas mer av frånvaro brukar förklaras med att arbetsgivare inte förväntar sig att män ska vara borta. Enligt denna förklaringsmodell är kvinnornas löner lägre redan innan de är frånvarande eftersom de förväntas vara det medan männen löner påverkas negativt först när de är borta.³²

Arbetslöshet

Arbetslöshet drabbar kvinnor och män på olika sätt. Män arbetar i större utsträckning i sektorer som är mer konjunktur känsliga och tenderar att drabbas hårdare av en ekonomisk nedgång än kvinnor.³³ Detta var också vad som hände när den ekonomiska krisen inleddes 2008. Uppgången i arbetslöshet var då betydligt större för män än kvinnor. Att uppgången var lägre för kvinnor beror bl.a. på att regeringen tillförde kommunsektorn, där många kvinnor är anställda, temporära pengar. De senaste åren har arbetslösheten minskat för både kvinnor och män och var 2011 ungefär lika hög för båda könen.

Diagram 2.12 Arbetslöshet 1987–2011

Andel av arbetskraften 16–64 år, procent.



Kvinnor är mer deltidsarbetslösa än män. Det finns stora grupper av kvinnor som arbetar deltid på ofrivillig grund och därmed har önskemål om att gå upp i arbetstid (se undersysselsatta i tabell 2.9). Studier visar att en stor majoritet av de undersysselsatta vill arbeta fler timmar hos nuvarande arbetsgivare. Deltidsarbetslöshet tycks dock fungera som ett steg på vägen mot heltidsarbete. Under senare år har i genomsnitt ca 15–20 procent av de deltidsarbetslösa övergått till heltidsarbete efter ett kvartal.³⁴

Tabell 2.9 Arbetslöshet i olika grupper 2011

Andel av arbetskraften i procent, 15–74 år.

	Arbetslöshet 2011		Förändring 2006–2011	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Undersysselsatta	7,1	4,5	-0,3	0,7
15–24 år	22,0	23,8	0,0	2,8
25–54 år	5,6	5,4	0,1	0,2
55–74 år	4,0	4,7	0,2	0,1
Med barn under 7 år	6,6	4,5	0,1	0,5
Inrikes födda	5,9	6,0	-0,4	0,1
Utrikes födda	15,8	15,9	2,8	2,7
Förgymnasial utbildning	19,9	15,6	4,5	3,6
Gymnasial utbildning	7,1	6,7	0,6	0,8
Eftergymnasial utbildning	4,3	4,8	-0,4	0,0
Totalt	7,5	7,6	0,3	0,7

Källa: Statistiska centralbyrån, AKU.

³² Hesselius, P. (2005), Sickness absence and subsequent wages. Economic Studies 82, Uppsala Universitet.

³³ Se exempelvis Wilkins, R. & M. Wooden (2011), Gender Differences in Rates of Job Dismissal: Why Are Men More Likely to Lose Their Jobs? IZA Discussion Paper No. 6625.

³⁴ Ek, S. & B. Holmlund (2011), Deltidsarbetslöshet och arbetslöshetsförsäkring i Sverige, bilaga 10 till Långtidsutredningen 2011 (SOU 2011:11).

Bland kvinnor har andelen undersysselsatta minskat något sedan 2006. För män har andelen ökat. Kvinnor med små barn har betydligt högre arbetslöshet än män med små barn. Arbetslösheten är även hög bland ungdomar, utrikes födda och personer med endast förgymnasial utbildning, detta gäller för både kvinnor och män.

2.4 Löner

Många yrken på den svenska arbetsmarknaden är antingen mans- eller kvinnodominerade. Generellt sett har de mansdominerade yrkena en högre medellön än de kvinnodominerade. Kvinnor har i vissa fall lägre lön än män även inom en och samma yrkesgrupp. Bland exempelvis ny-examinerade civilingenjörer är kvinnornas lön upp till 3,5 procentenheter lägre än männens.³⁵

I detta avsnitt redogörs för kvinnors genomsnittliga månadslön³⁶ i relation till männens. Inkomsten från arbete påverkas dock inte bara av hur hög den avtalade månadslönen är utan även av individens arbetstid, frånvaro och eventuell övertidsersättning. Eftersom kvinnor arbetar färre timmar och är frånvarande från arbetet i högre utsträckning än män blir skillnaderna i faktisk arbetsinkomst större än de skillnader i månadslön som redovisas i detta avsnitt.

Lönegap mellan kvinnor och män

I genomsnitt var kvinnors lön 86 procent av männens 2011 och det totala lönegapet uppgick alltså till 14 procent (se tabell 2.9). Det totala lönegapet kan förklaras av en mängd faktorer där till exempel yrkessegregering på arbetsmarknaden utgör en viktig faktor. För att få en bild av hur stor del av den totala löneskillnaden som beror på enbart kön är det vanligt att korrigera för olika lönepåverkande faktorer, t.ex. utbildning, ålder, yrke och arbetslivserfarenhet genom standardvägning (se sista kolumnen i tabell 2.10). När så sker erhålls ett s.k. oförklarat lönegap, där hela eller delar av det gapet kan bero på att kvinnor lönediskrimineras.

Tabell 2.10 Genomsnittliga månadslöner 2011

	Månadslön 2011		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
	Kvinnor	Män	Ej standardvägd	Standardvägd
Offentlig sektor	26 200	30 500	85,9	97,0
Stat	30 000	33 100	90,6	94,4
Kommun	24 700	26 300	93,9	99,4
Landsting	29 100	39 300	74,0	95,4
Privat sektor	27 300	31 300	87,2	92,8
Privatanställda arbetare	22 700	25 200	90,1	96,2
Privatanställda tjänstemän	30 400	38 300	79,4	90,8
Samtliga sektorer	26 800	31 200	85,9	94,1

Källor: Statistiska centralbyrån och Medlingsinstitutet.

Om samtliga lönepåverkande faktorer finns tillgängliga för analys skulle det oförklarade lönegapet representera ett mått på hur stor inverkan individens kön har på lönen. Det är dock inte möjligt att mäta och kvantifiera alla egenskaper, t.ex. ambition, idériokedom och social förmåga, som troligtvis påverkar individens lön. Det är därför svårt att avgöra om det oförklarade lönegapet enbart beror på individens kön eller om det beror på andra skillnader mellan könen.

Den oförklarade delen av lönegapet har minskat relativt stabilt över tiden och låg totalt sett på ungefär 6 procent 2011 (se diagram 2.13). Mest har det oförklarade lönegapet minskat för arbetare i privat sektor, där det har skett en minskning med 1,8 procentenheter sedan 2005.³⁷ Trots denna nedgång är det oförklarade lönegapet betydligt större i privat sektor än i offentlig.

I den privata sektorn är det oförklarade lönegapet betydligt större för tjänstemännen än för arbetarna. Det är delvis ett utslag av att lönespridningen är större i denna grupp. Eftersom tjänstemän i högre utsträckning förhandlar om sin lön själva ökar sannolikt spridningen. Forskning visar att kvinnor är mer återhållsamma i sina löneanspråk jämfört med män.³⁸ Därutöver antyder forskningen att kvinnor och män bedöms olika i en förhandlingssituation. Både kvinnor och män i chefsposition är mer återhållsamma med att göra kvinnor till lags, och

35 Medlingsinstitutet (2012), Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?

36 I lönestrukturstatistiken är alla löner uppräknade till heltidslöner.

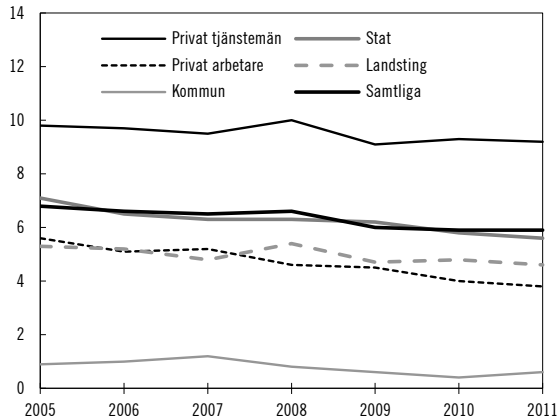
37 Yrkesklassificeringen gjordes om 2005 och är betydligt mer detaljerad än tidigare, vilket försvårar jämförelser bakåt i tiden.

38 Säve-Söderbergh, J. (2011), Are women asking for low wages? Gender differences in competitive bargaining strategies and ensuing bargaining success, reviderad version av Working paper 2007:7, Stockholms Universitet.

den negativa effekten för kvinnor som förhandlar mer aggressivt är större. Detta innebär sammantaget att även det oförklarade lönegapet blir större.

Diagram 2.13 Lönegap efter sektor 2005–2011

Oförklarat lönegap efter standardvägning, procent.

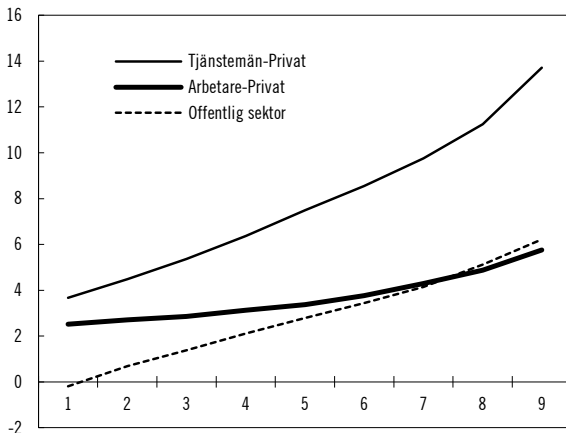


Källor: Statistiska centralbyrån och Medlingsinstitutet.

Genom att beräkna det oförklarade lönegapet för olika lönedeciler kan en bild skapas av hur lönegapet mellan kvinnor och män varierar i lönefördelningen. Det framgår då tydligt hur gapet ökar med storleken på månadslönen, speciellt för tjänstemän i den privata sektorn (se diagram 2.14).

Diagram 2.14 Oförklarat lönegap över lönefördelningen 2010

Lönegap i procent efter lönedecil.



Källa: Konjunkturinstitutet, Specialstudie nr 31.

Ytterligare en faktor som kan påverka det beräknade lönegapet är att det i nuvarande yrkesklassificering inte är möjligt att identifiera alla

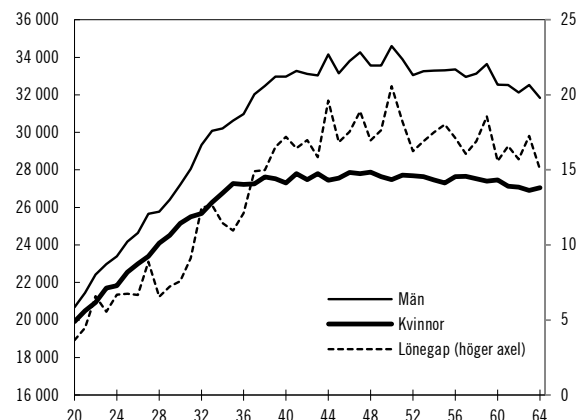
former av chefskap.³⁹ Arbetsledare och gruppchefer hamnar ofta i samma grupp som sina underställda och om den här typen av chefsjobb inte är jämnt fördelad mellan könen kan det påverka det oförklarade lönegapet.

Ålder

De genomsnittliga lönerna för unga kvinnor och män ligger nära varandra i början av yrkeskarriären, men löneutvecklingen går långsammare för kvinnor, vilket leder till att lönegapet växer och varierar över lönekarriären (se diagram 2.15). Medlingsinstitutet har undersökt hur lönegapet med hänsyn till ålder har förändrats sedan år 2000 och finner att lönegapet har minskat i samtliga åldrar men i synnerhet för gruppen över 45 år. De pekar på två förklaringar till denna utveckling för den äldsta gruppen. Dels har åldersstrukturen på arbetsmarknaden förändrats (det är fler kvinnor som arbetar längre) och dels har fler äldre kvinnor ledningsarbeten år 2010.⁴⁰

Diagram 2.15 Genomsnittslön för kvinnor och män samt totalt lönegap efter ålder 2010

Månadslön och lönegap i procent, 20–64 år.



Källor: Lönestrukturstatistik och egna beräkningar.

Möjliga förklaringar till lönegapet

Könsuppdelningen inom olika yrken är den enskilt viktigaste förklaringen till att det totala

³⁹ Lönestrukturstatistikens yrkeskoder är uppbyggda enligt Standard för Svensk Yrkesklassificering (SSYK 96). I SSYK är det endast yrkesområde 1 (ledningsarbete) som anger om individen har arbetsledande befattning. Det finns också en obalans inom SSYK 96 vad gäller klassificering av typiskt manliga respektive kvinnliga yrken. Yrkeskoderna tenderar att vara mer detaljerade för manligt dominerade yrken än för kvinnligt dominerade yrken. Detta kan påverka den uppmätta löneskillnaden mellan kvinnor och män. SCB arbetar med att ta fram en uppdatering av SSYK där denna obalans minskar.

⁴⁰ Medlingsinstitutet (2012), Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?

lönegapet mellan kvinnor och män är så stort. Gapet uppstår eftersom den genomsnittliga lönen varierar över olika yrken och kvinnor är överrepresenterade i yrken där den genomsnittliga lönen är låg.

En förklaring till de olika yrkesvalen kan vara att kvinnor och män har olika preferenser, och att kvinnor är mer benägna att välja arbeten som är lättare att kombinera med familjeliv⁴¹, följden blir att de ofta väljer yrken med flackare löneutveckling.⁴² Våra preferenser formas också av normer och strukturer i samhället. Kvinnor och män möter olika förväntningar, ges olika möjligheter och bedöms olika i arbetslivet och detta påverkar också de enskilda individernas preferenser och beteende.⁴³

Lönegapet mellan könen kan även förklaras av kvinnors svagare anknytning till arbetsmarknaden och kortare genomsnittliga arbetstid, vilket leder till att de inte ackumulerar lika mycket arbetslivserfarenhet som männen. Detta medför att det blir svårare att nå högre löner och positioner. Samtidigt finns forskning som visar att karriärvillkoren för kvinnor och män i organisationer ser väldigt olika ut och är kopplade till olika förväntningar och könsnormer i organisationen.⁴⁴

Ytterligare en vanlig förklaring till könslönegapet är statistisk diskriminering, vilket innebär att arbetsgivaren bildar sina förväntningar på arbetstagaren utifrån hur genomsnittet i gruppen agerar. Exempelvis kan arbetsgivaren utgå ifrån att kvinnor inte kommer att prestera lika bra som män på grund av att de har huvudansvaret för familjen, tar mer föräldraledigt och är hemma med sjuka barn i högre utsträckning. Detta kan medföra att den enskilda kvinnan får lägre lön och färre chanser till befordringar även om hon aldrig ens tänkt bilda familj.

2.5 Sverige jämställt i ett internationellt perspektiv

Under de senaste decennierna förklaras en stor del av tillväxten inom OECD-området av ökad sysselsättning bland kvinnor. OECD har uppskattat att hälften av tillväxten av arbetsutbudet och en fjärdedel av den ekonomiska tillväxten sedan 1995 förklaras av den minskade skillnaden mellan kvinnors och mäns förvärvsdeltagande. Inom OECD är kvinnors ökade utbildningsnivå den faktor som bidragit mest till att minska gapet mellan könen när det gäller arbetskraftsdeltagande och lönenivå.⁴⁵

I detta avsnitt jämförs sysselsättningsgrad, arbetstid och lönegap för EU:s medlemsländer. Ur välfärdssynpunkt är det angeläget med högt arbetskraftsdeltagande, få deltidsarbetande och höga löner för såväl kvinnor som män. Ju mindre skillnad det är mellan dessa variabler, desto mindre blir skillnaden i arbetsinkomster mellan könen.

Skillnaderna mellan olika länder är betydande. Länder med hög sysselsättningsgrad bland kvinnor har ofta en större andel deltidsarbetande kvinnor och ett större lönegap. Det är därför inte möjligt att entydigt rangordna länderna ur jämställdhetssynpunkt. Ur ett EU-perspektiv framstår dock Sverige som förhållandevis jämställt. Sysselsättningsgraden för kvinnor är högst i EU, medan andelen deltidssysselsatta är hög och lönegapet ligger nära genomsnittet.

Hög sysselsättningsgrad för kvinnor i Sverige

Sysselsättningsgraden inom EU är genomgående högre för män än för kvinnor. Sverige har en internationellt sett hög sysselsättningsgrad, i synnerhet för kvinnor. I Sverige är sysselsättningsgraden för kvinnor högre än för män i många av EU:s medlemsstater. Under de senaste åren har sysselsättningen inom EU ökat snabbare för kvinnor än för män. Mellan 2002 och 2011 ökade sysselsättningsgraden för kvinnor med 5 procentenheter till 58,5 procent. Samtidigt var männens sysselsättningsgrad betydligt högre (70,1 procent). Det finns stora skillnader mellan olika medlemsstater. Mindre än hälften av kvinnorna i förvärvsaktiv ålder i Malta,

41 Becker, G. (1985), Human capital, effort, and the sexual division of Labor, *Journal of Labor Economics*, 3 (s1).

42 Blau, F. & M. Ferber (1992), *The Economics of Women, Men and Work*, NJ Prentice Hall.

43 Se SOU 1990:44 s. 77 ff. och SOU 1998:6.

44 Se t.ex. Kanter, M. R. (1993), *Men and Women of the Corporation*, Holgersson, C. (2003), *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet*, och Wahl, A. (2011), *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*.

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

Grekland och Italien är sysselsatta, medan över 70 procent är det i Danmark och Sverige.

Tabell 2.11 Sysselsättningsgrad och löneskillnader inom EU 2011

Personer 15–64 år, procent.

Land	Sysselsättningsgrad, %		Andel deltid-arbetande, %		Löneskillnad mellan könen %
	M	Kv	M	Kv	
Belgien	67,1	56,7	9,2	43,3	8,6
Bulgarien	60,9	56,2	2,0	2,4	15,7
Cypern	74,7	61,6	5,9	12,1	21,0
Danmark	75,9	70,4	14,2	37,0	16,0
Estland	67,7	62,8	5,0	13,5	:
Finland	70,6	67,4	9,4	19,0	19,4
Frankrike	68,1	59,7	6,5	29,9	16,0
Grekland	65,9	45,1	4,2	10,0	:
Irland	63,1	55,4	12,2	35,1	12,6
Italien	67,5	46,5	5,5	29,3	5,5
Lettland	62,9	60,8	7,3	10,3	17,6
Litauen	60,9	60,5	6,5	9,8	14,6
Luxemburg	72,1	56,9	4,3	35,9	12,0
Malta	73,6	41,0	5,4	25,5	6,1
Nederländerna	79,8	69,9	24,3	76,5	18,5
Polen	66,3	53,1	4,7	10,4	5,3
Portugal	68,1	60,4	7,0	13,7	12,8
Rumänien	65,0	52,0	8,7	10,1	12,5
Slovakien	66,3	52,7	2,6	5,6	20,7
Slovenien	67,7	60,9	7,1	12,2	4,4
Spanien	63,2	52,0	5,9	23,4	16,7
Storbritannien	74,5	64,5	11,0	42,2	19,5
Sverige	76,3	71,8	12,0	38,7	15,8
Tjeckien	74,0	57,2	1,8	8,5	25,5
Tyskland	77,3	67,7	9,0	45,1	23,1
Ungern	61,2	50,6	4,4	8,8	17,6
Österrike	77,8	66,5	7,8	43,4	25,5
EU totalt	70,1	58,5	8,1	31,6	16,4

Anm: Resultaten baseras på enkätuppgifter. Uppdelningen i heltids- och deltidarbete bygger inte på någon formell definition utan på respondenternas spontana svar. Löneskillnaden avser ej standardvägda timlöner (brutto) i företag med minst tio anställda.

Källa: Eurostat.

Den ekonomiska turbulensen inom EU har generellt påverkat arbetsmarknaden negativt. Variationen mellan de olika medlemsländerna är dock stor. Mellan 2008 och 2011 minskade sysselsättningsgraden med ca 1,5 procentenheter för EU som helhet. Nedgången i sysselsättningsgraden har främst drabbat män, minus 2,6 procentenheter, jämfört med en nedgång på 0,4 procentenheter för kvinnor.

Detta avspeglas också i arbetslösheten, som ökat mer för män än för kvinnor inom EU. Detta är det normala mönstret eftersom män i högre grad än kvinnor arbetar i konjunkturskänsliga branscher. År 2008 var arbetslösheten 7,6 procent för kvinnor och 6,7 procent för män. År 2011 var den ungefär lika hög för båda könen, 9,8 procent för kvinnor och 9,7 procent för män. Även i Sverige ökade arbetslösheten mer för män mellan 2008 och 2011, från 6,0 till 7,7 procent, att jämföra med 6,6 till 7,6 procent för kvinnor.

Hög andel deltidarbete i Sverige

Andelen kvinnor som arbetar deltid är högre än andelen män i samtliga EU-länder. Kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande består till stor del av deltidarbete.⁴⁶ År 2011 arbetade 31,6 procent av de yrkesverksamma kvinnorna deltid, att jämföra med 8,1 procent av männen. Jämfört med genomsnittet i EU arbetar en förhållandevis hög andel kvinnor deltid i Sverige (38,7 procent). Det finns en tydlig skillnad mellan länderna i öst och väst. Lägst andel deltidarbete kvinnor (och män) finns i Bulgarien och Slovakien. Högst andel deltidarbete kvinnor (och män) finns i Nederländerna, där tre fjärdedelar av alla sysselsatta kvinnor är deltidarbete.

Lönegapet större i länder med en hög andel förvärvsarbetande kvinnor

Lönegapet mellan könen var 16,4 procent inom EU under 2011. Lönegapet är generellt större i länder med en hög andel förvärvsarbetande kvinnor. I dessa länder finns kvinnor på alla lönenivåer och därmed blir deras genomsnittliga lön lägre. I länder med låg sysselsättningsgrad bland kvinnor är det framför allt de relativt högutbildade kvinnorna som förvärvsarbetar. Den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige (15,8 procent) hamnar nära EU-snittet (16,4 procent).⁴⁷ Det förklaras sannolikt av den höga kvinnliga förvärvsfrekvensen och av att många kvinnor arbetar deltid.

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

47 Jämförbara siffror för standardvägda löneskillnaderna mellan könen saknas.

3 Disponibel inkomst för kvinnor och män

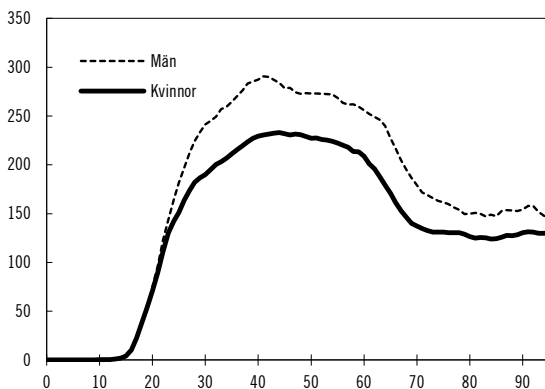
I avsnitt 2 gjordes en genomgång av kvinnors och mäns arbetsmarknadssituation. Skillnader i utbildningsval, yrkesval, arbetstid och karriärutveckling bidrar till att män har högre förvärvsinkomster än kvinnor. Om man även tar hänsyn till skatter och andra typer av inkomster än förvärvsinkomster utjämnas emellertid skillnaderna mellan könen till viss del.⁴⁸

Arbetsinkomsterna är ofta styrande för ersättningsnivåerna från välfärdssystemen, men genom systemens utformning verkar de utjämnande, bl.a. genom att endast arbetsinkomster upp till en viss nivå ger rätt till ersättning. Genom att arbetsinkomsterna även ligger till grund för ålderspensionens nivå kvarstår inkomstskillnaderna även efter den förvärvsaktiva perioden, vilket bl.a. medför att kvinnliga pensionärer har lägre inkomster än manliga.

Samtidigt påverkar ersättningsnivåerna i välfärdssystemen arbetsutbudet och i förlängningen kvinnors och mäns arbetsinkomster. Detta medför att höga ersättningar från välfärdssystemen i vissa fall kan få negativa effekter på arbetsinkomsterna och vice versa (se avsnitt 4 för en fördjupad diskussion).

Diagram 3.1 Individuell disponibel inkomst i olika åldrar 2010

Medianinkomst i 2012 års priser i 1 000-tal kronor.



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

Ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att studera hur stor disponibel inkomst kvinnor

respektive män förfogar över. Egen inkomst medför ekonomisk självständighet.⁴⁹ I detta avsnitt fokuseras därför på begreppet individuell disponibel inkomst definierad som summan av individens egna marknadsinkomster, transfereringar och skatter. Hushållsrelaterade transfereringar (exempelvis barnbidrag och bostadsbidrag) fördelas lika mellan sammanboende.⁵⁰

3.1 Disponibel inkomst i förvärvsaktiv ålder

Den individuella disponibla inkomsten är lägre för kvinnor än för män. År 2010 var den genomsnittliga individuella disponibla inkomsten ca 206 000 kronor för kvinnor och 266 000 kronor för män i åldern 20–64 år. Jämfört med 2009 är detta en ökning med 3,1 procent för kvinnor och 4,9 procent för män, vilket innebär en viss relativ försämring av kvinnornas position.

Sedan 1991 har dock den individuella disponibla inkomsten utvecklats i ungefär samma takt för båda könen. Män har en högre individuell disponibel inkomst än kvinnor samtidigt som deras inkomster är mer konjunkturkänsliga. Detta förklaras av flera faktorer, bl.a. av att män har en större andel kapitalinkomster och i en större utsträckning förvärvsarbetar inom branscher som påverkas mer av konjunkturen. När konjunkturen försämras brukar arbetslösheten för män öka tidigare och kraftigare än för kvinnor, och vice versa då konjunkturen förbättras. Detta får till följd att kvinnors disponibla inkomst som andel av männens tenderar att variera något över en konjunkturcykel. Detta är också en bidragande faktor till att inkomsten för män ökade snabbare än för kvinnor 2010, då produktionen återhämtade sig snabbt efter nedgången 2009.

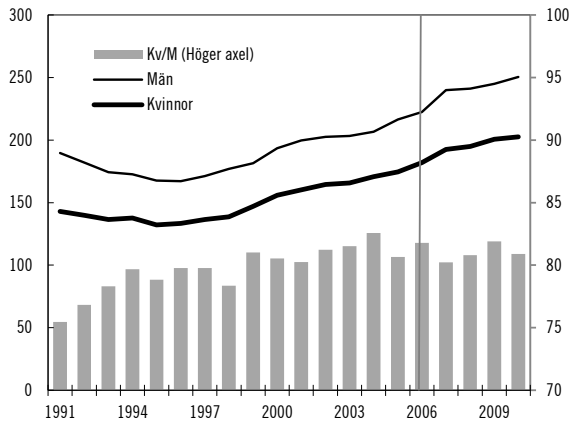
49 Detta kan härledas till målet om ekonomisk jämställdhet, som säger att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

50 För att beskriva levnadsstandardens fördelning är justerad disponibel hushållsinkomst ett lämpligare begrepp, eftersom detta inkluderar utjämning inom hushållen och tar hänsyn till stordriftsfördelar i hushåll med flera personer. Se underbilagan för en mer ingående förklaring av detta begrepp. Ur ett jämställdhetsperspektiv är detta mindre intressant då det definitionsmässigt förutsätter att alla i ett och samma hushåll har samma ekonomiska standard.

48 SCB följer regelbundet inkomstfördelningen i Sverige genom undersökningen av hushållens ekonomi (HEK). Analysen i följande avsnitt grundar sig huvudsakligen på denna undersökning. Den senaste versionen av HEK avser 2010 och i populationen ingår ca 38 500 individer fördelade på ca 16 300 hushåll. Se underbilagan för en beskrivning av datamaterialet.

Diagram 3.2 Individuell disponibel inkomst för förvärvsaktiva 1991–2010

Medianinkomst i 2012 års priser, 1000-tal kronor och kvinnors andel i procent, 20–64 år.



Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Kvinnor och män får sina inkomster från olika källor

Jämfört med män är kvinnors arbetsinkomster alltså lägre och inkomstspridningen mindre. Å andra sidan betalar kvinnor i genomsnitt lägre skatt och har högre transfereringsinkomster. Skatter och transfereringar bidrar därför till att minska såväl inkomstskillnaderna mellan könen som inkomstspridningen. År 2010 hade kvinnor i genomsnitt 73 procent av mäns lön, företagar- och kapitalinkomster, men 78 procent av den individuella disponibla inkomsten (se tabell 3.1).

Kvinnor och män får i hög grad sina inkomster från olika källor. Ju finare man gör indelningen i olika inkomstslag, desto fler blir det som inte har någon inkomst alls från det aktuella inkomstslaget (t.ex. barnbidrag eller ålderspension). I tabell 3.1. redovisas därför andel och medelinkomst för berörda personer, dvs dem som fick någon del av sin inkomst från det aktuella inkomstslaget.

Lön är tillsammans med företagarinkomst det viktigaste inkomstslaget för personer i förvärvsaktiv ålder (20–64 år). Löner, företagar- och kapitalinkomster är väsentligt högre för män än för kvinnor.

Andelen kvinnor i åldern 20–64 år med löneinkomst var något lägre än andelen män, 83 respektive 85 procent 2010. Även när det gäller andelen med inkomst från företagande var den högre för män (14 procent jämfört med 8 procent för kvinnor).

Genom att män i genomsnitt har högre förvärvsinkomst och större överskott av kapital än kvinnor betalar de mer skatt. Således bidrar även

skattesystemet till att minska inkomstskillnaderna mellan könen.

Tabell 3.1 Individuell disponibel inkomst för berörda personer med olika inkomstslag 2010

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

	Andel med inkomst		Medelinkomst för dem med inkomstslag		Kv./Män %
	Kv.	Män	Kv.	Män	
+ Lön	83	85	236 500	323 300	73
+ Företagarinkomst	8	14	58 300	86 800	67
= Lön, företagarink	86	89	235 500	322 000	73
+ Sjukpenning, SA-ersätt., mm	21	13	66 600	77 100	86
+ Föräldrapenning	22	17	32 800	20 500	160
+ Arbetsmark. stöd	10	10	57 200	67 100	85
+ Pension ⁵¹	7	7	77 400	111 900	69
+ Övr. skatteplikt.	11	6	10 600	4 200	250
= Skattepliktig ersättning	50	41	70 300	71 700	98
= Ink. före skatt	97	97	245 600	327 000	75
- Statlig o kommunal ink. skatt	92	93	62 400	94 600	66
= Ink. efter skatt	97	97	186 100	236 300	79
+ Ränta, utdelning	61	62	8 100	30 100	27
+ Kapitalvinst	16	20	77 000	102 500	75
- Kapitalförlust	5	8	9 400	15 500	61
- Skatt kapital	86	87	1 300	6 400	20
- Annan skatt	95	95	2 700	2 500	107
= Ink. före stöd	98	98	197 800	264 400	75
+ Barnbidrag	37	32	13 400	12 000	111
+ Bostadsstöd	9	5	20 400	20 000	102
+ Ekonom. bistånd	4	4	39 600	40 900	97
+ Underhållsstöd, mottaget	9	3	20 800	18 900	110
- Underhåll givet	2	7	13 100	15 400	85
= Summa familjestöd	45	43	23 300	14 500	160
+ Studiestöd. Lån + bidrag	11	8	45 900	41 700	110
- Studielån. Åter	25	17	10 400	11 600	90
Summa disponibel inkomst	100	100	206 100	265 900	78

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

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

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

Socialförsäkringar utjämnar inkomstskillnaderna

Det finns stora skillnader mellan kvinnors och mäns inkomster från socialförsäkringssystemen. Genom att ersättningsnivåerna i socialförsäkringssystemen baseras på löneinkomsten får kvinnor lägre ersättning än män räknat i kronor. Å andra sidan har män oftare än kvinnor inkomster som överstiger de tak för intjänande av förmåner som finns i försäkringssystemen, vilket medför att män får lägre ersättning räknat i procent.

Skattepliktiga transfereringar, skattefria individuella bidrag och familjestöd är något högre för kvinnor. En större andel av kvinnorna hade skattepliktiga ersättningar, 50 procent att jämföra med 41 procent för männen. Kvinnor är oftare ensamstående föräldrar och har därför mer ersättningar som är förknippade med föräldraskap, såsom föräldrapenning, bostadsbidrag, barnbidrag och erhållet underhållsstöd. Bostadsstöd i form av bostadsbidrag går ofta till ensamstående mödrar och bostadstillägg till pensionärer (BTP) i hög grad till ensamstående kvinnliga pensionärer.

Fler kvinnor än män studerar och studiestöd i form av lån och bidrag vid högskolestudier går därför i större utsträckning till kvinnor än till män.

Individuell disponibel inkomst i olika hushållstyper

De individuella disponibla inkomsterna skiljer sig åt för olika personer beroende på bl.a. kön, ålder och familjesituation. I tabell 3.2 redovisas uppgifter för några olika hushållstyper.

En första observation är att män har högre individuell disponibel inkomst än kvinnor oavsett hushållstyp. Männen i de sammanboende hushållen har högre inkomst än männen i de ensamstående hushållen, med undantag för ensamstående män med småbarn. Vidare är skillnaderna mellan könen genomgående större i hushåll som består av sammanboende jämfört med de som består av ensamstående. Skillnaden beror på att män som är sammanboende ofta har högre inkomst än ensamstående män i motsvarande åldersgrupp.

De högre inkomsterna i hushåll med barn än i dem utan, beror bl.a. på familjestöden. Ensamstående kvinnor med barn har högre individuell

disponibel inkomst än sammanboende kvinnor med barn.⁵²

Tabell 3.2 Individuell disponibel inkomst i olika hushållstyper 2010

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

	Individuell disponibel inkomst		Kvinnors andel, %
	Kvinnor	Män	
Ensamstående	194 100	203 000	96
m. barn 0–6 år	222 200	326 000	68
m. barn 7–17 år	261 500	317 000	82
20–44 år	153 200	176 800	87
45–64 år	222 700	238 200	93
Sammanboende	213 900	315 700	68
m. barn 0–6 år	198 600	313 500	63
m. barn 7–17 år	239 500	340 600	70
20–44 år	178 300	239 400	74
45–64 år	219 700	322 500	68
Totalt	206 100	265 900	78

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

3.2 Disponibel inkomst för äldre

Pensionens nivå beror till stor del på arbetsinkomsterna tidigare i livet. Bristen på ekonomisk jämställdhet för pensionärer är därför ett resultat av situationen på arbetsmarknaden under deras förvärsaktiva period. Kvinnornas lägre pensioner förklaras främst av att de förvärsarbetat i mindre omfattning och till lägre lön än män tidigare i livet. Ett jämställt arbetsliv leder därför i förlängningen även till jämställdhet för dem som gått i pension.⁵³

Pensionerna har ökat trendmässigt för såväl kvinnor som män sedan 1991. Skillnaden mellan kvinnors och mäns medianpension var på samma nivå 2010 som i början av 1990-talet (se diagram 3.3).

Även om skillnaderna i förvärsfrekvens mellan könen är förhållandevis små idag, var många av dagens kvinnliga pensionärer i förvärsaktiv ålder under en tid då kvinnor arbetade i betydligt mindre utsträckning än idag

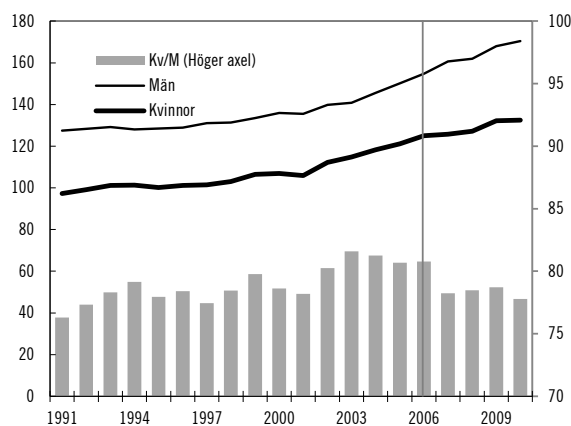
52 Detta förklaras delvis av metoden vid beräkning av den individuella disponibla inkomsten, då hushållsanknutna transfereringar, t.ex. barnbidraget, fördelas lika mellan makarna i de sammanboende hushållen men helt tillfaller en ensamstående förälder.

53 Samtliga personer över 65 benämns här pensionärer, även om de inte uppbär ålderspension. Somliga i åldersgruppen förvärsarbetar fortfarande, medan andra redan lämnat arbetsmarknaden före 65 års ålder.

(se diagram 2.8). Förvärvsdeltagandet bland kvinnor har ökat dramatiskt under efterkrigstiden. Detta återspeglas i att skillnaden i pensionsnivåer mellan kvinnor och män är störst för de äldsta pensionärerna.

Diagram 3.3 Individuell disponibel inkomst för pensionärer 1991–2010

Medianinkomst i 2012 års priser, 1000-tal kronor och kvinnors andel i procent, över 64 år.



Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Det finns även demografiska skäl till kvinnors lägre pensioner. Kvinnor lever i genomsnitt längre än män och pensionerna är generellt sett lägre för äldre pensionärer. Det finns fler skäl till detta. Dels utbetalas vissa pensionsförmåner tidsbegränsat under de första åren efter pensioneringen. Dels är indexeringen av pensioner långsammare än löneökningstakten, varför skillnaden i pension blir större och större ju fler år det gått sedan man arbetade.⁵⁴

Manliga pensionärer har betydligt högre beskattningsbar inkomst (netto), än kvinnor (se tabell 3.3). Den beskattningsbara inkomsten består främst av ålderspension, men många pensionärer har även arbetsinkomster. Avkastning på kapital och kapitalvinster utgör också en viktig inkomstkälla för många pensionärer, i synnerhet för män. Män har en högre andel av inkomsten från inkomstrelaterade pensioner, medan kvinnor har större andel av sin inkomst från garantipension och skattefria transfereringar, främst boenderelaterade.

Tabell 3.3 Individuell disponibel inkomst för pensionärer efter typ av inkomst 2010

Medelvärde i kronor per år och kvinnors andel i procent, över 64 år

	Kvinnor	Män	K %
Beskattningsbara inkomster (netto)	128 500	184 200	70
Kapitalinkomster mm (netto)	16 500	37 300	44
Skattefria transfereringar	6 500	1 700	388
varav boenderelaterade	6 200	1 300	460
Summa individuell disponibel inkomst	151 500	223 200	68

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Utträde från arbetsmarknaden

Pensionssystemet är i princip så utformat att ju längre man fortsätter arbeta och ju högre lön man har, desto högre pension får man. Kvinnors lägre genomsnittliga pensionsålder bidrar därför till att kvinnor får lägre pension än män. Kvinnor tar i större utsträckning än män ut pension före 65 års ålder och män fortsätter i större omfattning än kvinnor att förvärvsarbeta efter 65 års ålder.⁵⁵

Genomsnittsåldern då förvärvsarbetande lämnar arbetslivet, den s.k. utträdesåldern, har beräknats till ca 62,7 år för kvinnor och 63,7 år för män 2011.⁵⁶ Utträdesåldern för kvinnor har ökat trendmässigt sedan 1980. Männens utträdesålder minskade däremot kraftigt fram till 1990-talskrisen, men har därefter utvecklats i takt med kvinnornas. Under perioden 1980 till mitten av 1990-talet minskade skillnaden mellan kvinnors och mäns utträdesålder från nästan tre år till ett år, men har därefter förblivit på ungefär denna nivå (se diagram 3.4).

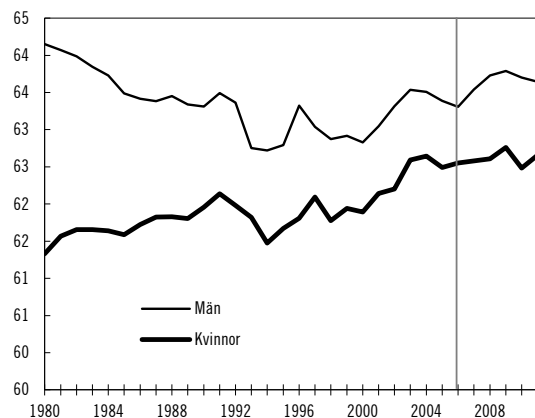
⁵⁴ Pensionerna räknas normalt upp med förändringen av inkomstindex minskad med 1,6 procentenheter, den s.k. tillväxtnormen. Denna norm motsvarar det förskott på pensionen som man får då pensionen beräknas första gången.

⁵⁵ SCB (2011), Tema: Pensionärer; Om övergång från arbete till pension, Temarapport 2011:2.

⁵⁶ Pensionsmyndighetens rapport Medelpensioneringsålder och utträdesålder 2011.

Diagram 3.4 Förväntad utträdesålder 1980–2011

Genomsnittlig förväntad ålder vid utträdet från arbetslivet.



Anm.: Avser personer som hör till arbetskraften vid 50 års ålder.

Källa: Pensionsmyndigheten.

Olika hushållstyper

Det finns betydande skillnader i inkomst mellan manliga och kvinnliga pensionärer för olika åldersgrupper och hushållstyper. Exempelvis har sammanboende män mellan 65 och 69 år nästan dubbelt så hög disponibel inkomst som sammanboende kvinnor som är 80 år och äldre (se tabell 3.4).

Det är större inkomstskillnader mellan könen för sammanboende pensionärer än för ensamstående pensionärer. En orsak till detta är att många ensamstående kvinnor har änkepension.

Tabell 3.4 Individuell disponibel inkomst för pensionärer efter civilstånd och åldersgrupp 2010

Medelvärde i kronor per år och kvinnors andel i procent, över 64 år.

	Kvinnor	Män	K %
Ensamstående	155 100	194 900	80
65–69	192 700	234 700	82
70–79	149 500	188 300	79
80+	142 600	162 800	88
Sammanboende	146 900	237 100	62
65–69	183 900	284 200	65
70–79	127 100	215 000	59
80+	101 400	193 900	52
Totalt	151 500	223 200	68

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

arbetskraft samt förbättra matchningen mellan arbets sökande och lediga platser. Regeringen har också vidtagit riktade åtgärder för att öka sysselsättningen i grupper med svag förankring på arbetsmarknaden samt åtgärder som riktat sig till grupper med svag ekonomi eller större försörjningsbörda.

Den förda politiken kan förväntas ha direkta och/eller indirekta effekter på den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män. I detta avsnitt redovisas hur reformerna bedöms påverka drivkrafter att arbeta, arbetsutbud, sysselsättning och inkomster för kvinnor och män.

4.1 Ekonomiska drivkrafter till arbete

För att finansiera och upprätthålla välfärden krävs en hög sysselsättningsgrad. Viljan att arbeta har en tydlig koppling till det ekonomiska utbytet av arbete. Små skillnader mellan arbetsinkomsten och inkomsten vid sjukdom eller arbetslöshet minskar de ekonomiska drivkrafterna till att arbeta. Arbetsutbudet hämmas också om det inte lönar sig att öka sin arbetsinsats för den som redan har ett arbete. I förlängningen kan svaga drivkrafter till arbete även medföra att färre väljer att byta jobb eller yrke, utbilda sig eller att flytta till orter där arbete finns.

Redovisningen i detta avsnitt avser effekterna av den samlade politiken under perioden 2006–2013 och inkluderar redan fattade beslut och förslagen i denna proposition. Effekterna har beräknats med hjälp av mikrosimuleringsmodellen FASIT och utfallsdata (HEK) t.o.m. 2010.⁵⁷ Beräkningarna för 2011 och framåt bygger på en prognostiserad befolknings- och inkomststruktur, men på faktiska och föreslagna förändringar i regelsystemen.

Marginaleffekter

För dem som har ett arbete mäts oftast de ekonomiska drivkrafterna att öka arbetsutbudet av marginaleffekten. Den definieras som den andel av en marginell inkomstökning som faller bort till följd av ökad skatt, ökade avgifter och

4 Jämställdhet och regeringens ekonomiska reformer

Regeringens samlade politik sedan 2006 har bestått av en kombination av åtgärder som syftat till att stimulera utbudet och efterfrågan på

⁵⁷ Se underbilagan för en detaljerad redogörelse för hur beräkningarna gjorts och av de begrepp och definitioner som används. Hänsyn har enbart tagits till de regeländringar som berör individers och hushålls disponibla inkomst och som är möjliga att beräkna med den använda metodiken. Av tabell U2 framgår vilka regeländringar som beaktats.

minskade bidrag. Marginaleffekterna är lägre för kvinnor än för män (se tabell 4.1). Detta beror på att kvinnor i genomsnitt har lägre inkomster än män och därmed, genom det progressiva skattesystemet, i genomsnitt lägre marginalsatt.⁵⁸

Tabell 4.1 Marginaleffekt för olika hushållstyper 2013

Marginaleffekt i procent och förändring i procentenheter, 20–64 år.

	Marginaleffekt 2013		Förändring 2006–2013	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ensamstående med barn 0–19 år	41,3	40,2	-8,6	-9,1
Ensamstående 20–44 år utan barn	24,5	27,8	-8,7	-7,1
Ensamstående 45–64 år utan barn	33,1	35,5	-6,7	-5,3
Sammanboende med barn 0–19 år	31,1	39,8	-6,9	-4,5
Sammanboende 20–44 år utan barn	27,2	32,5	-8,0	-6,6
Sammanboende 45–64 år utan barn	32,1	38,7	-5,4	-4,7
Totalt	30,6	35,1	-7,2	-5,8

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

Sedan 2006 har marginaleffekterna minskat för såväl kvinnor som män. Minskningen har dock varit större för kvinnor. Orsaken till detta är i första hand jobbskatteavdraget, som ger en relativt sett större skattereduktion för låginkomsttagare. Därigenom har incitamenten till arbete stärkts mer för kvinnor än för män.

Ersättningsgrad

Socialförsäkringarna utgör ett skydd mot inkomstbortfall under perioder då individen inte arbetar på grund av t.ex. arbetslöshet, sjukdom eller funktionsnedsättning. Hur höga ersättningsnivåerna bör vara i olika välfärdssystem är en svår avvägning. För låg ersättning vid sjukdom eller arbetslöshet kan å ena sidan ge upphov till försörjningsproblem och minskad tilltro till generella offentliga försäkringar. Å andra sidan visar forskningen att socialförsäkringarnas utformning påverkar både hur ofta och hur länge en person inte är i arbete⁵⁹, t.ex. kan allt för

höga ersättningsnivåer leda till svaga ekonomiska drivkrafter att återgå i arbete.

Ersättningsgraden definieras som kvoten mellan den disponibla inkomsten som bidragsförsörjd och den disponibla inkomsten vid arbete. Ju lägre ersättningsgrad desto mer lönsamt är det att arbeta. En reform som ökar avkastningen av arbete i förhållande till bidragsförsörjning (t.ex. jobbskatteavdraget) gör att ersättningsgraden sjunker, vilket innebär att arbete blir mer lönsamt.

I samtliga ersättningar i det svenska offentliga välfärdssystemet är den genomsnittliga ersättningsgraden högst för dem med låga inkomster och ersättningsgraden avtar med stigande inkomst. Detta beror bl.a. på att det i de olika systemen finns ett inkomsttak över vilket inkomstbortfall inte ersätts.⁶⁰ Genom att kvinnor i genomsnitt har lägre lön än män är ersättningsgraden generellt sett högre för kvinnor (se tabell 4.2).⁶¹ De ekonomiska drivkrafterna att återgå i arbete är därför i genomsnitt svagare för kvinnor än för män.

Sedan hösten 2006 har ersättningsgraderna minskat i de olika välfärdssystemen. En bidragande orsak till denna utveckling är regeringens förändringar av arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen och skattesystemet som har syftat till att stärka arbetslinjen och göra det mer lönsamt att arbeta. Beräkningar med hjälp av mikrosimuleringsmodellen FASIT antyder att de sammantagna regeländringarna 2006–2013 har haft likartade effekter på ersättningsgraderna för kvinnor och män.⁶² Utöver regelförändringar kan de minskade ersättningsgraderna förklaras av en rad andra faktorer, t.ex. den allmänna ekonomiska utvecklingen. Att ersättningsgraderna har minskat mest för män sedan 2006 kan främst förklaras av den generella löneutvecklingen i kombination med att fler män än kvinnor har

60 Kollektivavtalade och privata försäkringar kan i många fall ersätta inkomstbortfall utöver de offentliga ersättningarna. Beräkningarna i detta avsnitt avser endast ersättningar från de offentliga ersättningsystemen. Det innebär att ersättningsgraden i praktiken oftast är högre än vad som anges i denna framställning. Bristande dataunderlag gör dock att det inte finns någon möjlighet att beakta detta i beräkningarna.

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

62 För arbetslöshetsersättningen och sjuk- och aktivitetsersättningen beräknas regelförändringarna förklara knappt 50 procent av förändringen i den genomsnittliga ersättningsgraden mellan 2006 och 2013. För sjukpenningen beräknas regelförändringarna förklara drygt 80 procent av förändringen.

58 De med allra lägst inkomst har dock en högre marginaleffekt till följd av att inkomstprövade bidrag ofta faller bort då inkomsten ökar.

59 Se t.ex. Holmlund, B. (1998), Unemployment Insurance in Theory and Practice, Scandinavian Journal of Economics 100 (1), eller Angelov, N., m.fl. (2011), Kvinnors och mäns sjukfrånvaro, IFAU Rapport 2011:2.

inkomster över inkomsttaket i de olika systemen.

Tabell 4.2 Ersättningsgrader 2013

Procent och förändring sedan 2006 i procentenheter.

	Ersättningsgrad 2013		Förändring 2006–2013	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Arbetslöshetsersättning	72	62	-10	-12
Sjukpenning	83	76	-6	-8
Sjuk-och aktivitetsersättning	74	65	-7	-8

Anm.: Ev. kompletterande försäkringar ingår inte i beräkningarna.
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

4.2 Effekter på arbetsutbud och sysselsättning

Regeringen har sedan den tillträdde 2006 fört en politik för att stärka arbetslinjen och göra det mer lönsamt att arbeta. Jobbskatteavdraget och förändringarna i arbetslöshets- och sjukförsäkringarna minskar trösklarna in på arbetsmarknaden och stimulerar arbetskraftsutbudet. Regeringen har även vidtagit åtgärder för att stärka ställningen för personer med svag förankring på arbetsmarknaden. De arbetsmarknadspolitiska resurserna har i större utsträckning riktats till dem som har störst behov. Ny-startsjobben, de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga och äldre, HUS-avdraget⁶³ samt den sänkta mervärdesskatten för restaurang- och cateringtjänster avser speciellt att öka efterfrågan på personer med svag förankring på arbetsmarknaden.

Vissa reformer kan förväntas ge upphov till olikartade effekter på mäns och kvinnors arbetsutbud. Andra reformer gör att efterfrågan på kvinnors och mäns arbetskraft påverkas på olika sätt. I detta avsnitt redovisas kortfattat några av de reformer som förväntas påverka kvinnor och män olika med avseende på arbetsutbud och sysselsättning. De reformer som behandlas är jobbskatteavdraget, HUS-avdraget, sänkningen av mervärdesskattesatsen

på restaurang- och cateringtjänster samt vårdnadsbidraget.

Jobbskatteavdraget

Existerande bedömningar av jobbskatteavdragets långsiktiga arbetsutbudseffekter baseras i huvudsak på s.k. ex ante-utvärderingar.⁶⁴ Dessa utvärderingar prognosticerar de sannolika konsekvenserna av jobbskatteavdraget med hjälp av skattade simuleringsmodeller som beskriver hur arbetsutbudet reagerar på förändrade ekonomiska drivkrafter. Trots olikheter i såväl metodansatser som data finns det en hög grad av samstämmighet i de effektberäkningar som olika bedömare har presenterat mellan 2006 och 2012.⁶⁵

Tabell 4.3 Jobbskatteavdragets långsiktiga arbetsutbudseffekter

	Samtliga	Kvinnor	Män
Önskat antal arbetade timmar			
förändring procent	2,4	2,6	2,2
förändring helårsarbetskrafter	100 000	49 000	51 000
Önskat antal arbetade timmar för dem som redan arbetar			
förändring procent	0,4	0,7	0,2
förändring helårsarbetskrafter	18 000	13 000	5 000
Andel av ökningen av önskat antal arbetstimmar som beror på att fler personer vill arbeta (%)	82,0	73,4	90,0

Anm.: Helårsarbetskrafter visar ökningen i arbetade timmar uttryckt i antal personer som arbetar 1 800 timmar per år.
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Enligt Finansdepartementets beräkningar förväntas de långsiktiga arbetsutbudseffekterna av jobbskatteavdraget vara större för kvinnor än för män (se tabell 4.3).⁶⁶ Önskat antal arbetade timmar beräknas öka med 2,6 procent för kvinnor och 2,2 procent för män, motsvarande 49 000 respektive 51 000 helårsarbetskrafter. Resultaten är i linje med de effekter som presenterats i liknande studier i litteraturen, t.ex. att

63 HUS-avdraget inbegriper skattereduktion för hushållsarbete (RUT) samt för reparation, om- och tillbyggnad (ROT). HUS-avdrag medger en skattereduktion med 50 procent av arbetskostnaden för hushållstjänster med högst 50 000 kronor per person och år.

64 Det finns hittills endast ett fåtal studier som försöker utvärdera effekten av jobbskatteavdraget med hjälp av utfallsdata. I en analys från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering indikerar resultaten generellt sett positiva effekter på sannolikheten att arbeta av jobbskatteavdraget. Resultaten är dock känsliga i ett antal avseenden och bör tolkas med stor försiktighet, se Edmark, L., m.fl. (2012), Evaluation of the Swedish earned income tax credit, IFAU working paper 2012:1. Finansdepartementets egna analyser visar att jobbskatteavdraget har ökat sannolikheten för äldre att arbeta och att effekten är störst för kvinnor, se Utvärdering av jobbskatteavdraget. Särtryck ur 2012 års ekonomiska vårproposition.

65 Se prop. 2011/12:100 bilaga 5 s. 52.

66 Beräkningen avser effekten av att införa jobbskatteavdrag steg 1-4 2011. För en ingående beskrivning av använd metod se Rapport 2011:1 från Finansdepartementets ekonomiska avdelning.

arbetsutbudet för kvinnor och låginkomsttagare är känsligare för ekonomiska incitament än arbetsutbudet för män respektive höginkomsttagare.

Även om hushållen vill ändra sitt arbetsutbud är det inte säkert att det är praktiskt möjligt, åtminstone inte på kort sikt. Det finns trögheter på arbetsmarknaden som försvårar en anpassning av den önskade arbetstiden. Till exempel arbetar kvinnor ofta i branscher med en hög andel deltidstjänster och det kan därför vara svårt att omedelbart öka arbetstiden även om man så önskar. En arbetsmarknad som förbättrar möjligheten att gå upp till heltid för den som vill och kan skulle därför vara en fördel ur en jämställdhetssynpunkt. Kvinnors större ansvar för obetalt arbete är ytterligare en begränsning. Deltidsarbete för att ta hand om barn och andra familjemedlemmar är vanligt bland kvinnor.⁶⁷

HUS-avdraget

Möjligheten till skattereduktion för hushållsarbete, s.k. RUT-avdrag, och skattereduktion för arbete med reparation, om- och tillbyggnad, s.k. ROT-avdrag har den gemensamma benämningen HUS-avdrag. Det är framför allt RUT-avdraget som gynnar kvinnors arbetsutbud. Avdraget för hushållsnära tjänster gör det billigare att omfördela tid från hushållsarbete till marknadsarbete och skapar dessutom fler arbetstillfällen i en kvinnodominerad bransch.

Sysselsättningen i lokalvårdsbranschen har ökat mer än andra branscher inom tjänstesektorn och på sikt beräknas RUT-avdraget medföra att sysselsättningen ökar med ca 17 000 personer.⁶⁸ Huvuddelen, ca 80 procent av sysselsättningsökningen, beror på att efterfrågan på RUT-tjänster ökar. Resterande del beror på omfördelning av tid från hushållsarbete till marknadsarbete och på minskat svartjobb.⁶⁹

Antalet företagare i lokalvårdsbranschen hade 2010 ökat med 24 procent sedan 2007, att jämföra med sju procent på hela arbetsmarknaden. Av de nya företagarna i branschen var 59 procent

kvinnor 2010 och 41 procent män.⁷⁰ I hela ekonomin var en tredjedel av nyföretagarna kvinnor och två tredjedelar män. Utrikes födda kvinnor är överrepresenterade både bland företagare och anställda i branschen. Detta kan vara ett tecken på att trösklarna in på arbetsmarknaden har sänkts för just denna grupp.

Majoriteten av de som utnyttjar avdraget är kvinnor (se tabell 4.4). År 2009 var RUT-avdrag vanligast i åldersgruppen 35–44 år och bland sammanboende par med barn. Då deltidarbete är vanligt bland i synnerhet småbarnsmammor är det möjligt att detta kan leda till ökat arbetsutbud för dessa kvinnor. Bland ensamstående förekommer RUT-avdrag oftast hos kvinnor över 65 år.⁷¹

Tabell 4.4 Antal RUT-avdrag 2007–2010

Totalt antal och andel i procent.

	Totalt antal	Andel kvinnor	Andel män
2007	46 389	57	43
2008	92 470	57	43
2009	185 602	59	41
2010	320 660	62	38

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Sänkt restaurang- och cateringmoms

Sänkningen av mervärdesskattesatsen på restaurang- och cateringtjänster har, precis som HUS-avdraget, potential att ersätta hushållsarbete med marknadsarbete och svart arbete med vitt. Utifrån de förutsättningar som råder inom branschen förväntas en sänkning av mervärdesskattesatsen på restaurang- och cateringtjänster öka antalet arbetade timmar på lång sikt med motsvarande knappt 6 000 helårsarbetskrafter.⁷²

Givet dagens könsfördelning inom sektorn, där mer än hälften av de anställda är kvinnor, förväntas sänkningen av mervärdesskattesatsen särskilt gynna sysselsättningen för kvinnor.⁷³ Den varaktiga sysselsättningen förväntas öka, dels genom att fler personer anställs, dels genom att de som redan arbetar i branschen ökar sin arbetstid.⁷⁴ Enligt SCB arbetade ca 40 procent av anställda inom hotell- och restaurangbranschen deltid 2011 och majoriteten av de deltids-

67 Se SCB:s AKU, 15–74 år. För 21 procent av de deltidarbetande kvinnorna är andledningen till deltidarbete omvårdnad av barn och andra familjemedlemmar.

68 Tyvärr ger indelningen av den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken, RAMS, ingen möjlighet att skilja på lokalvård hos privatpersoner och lokalvård för företag, men branschen lokalvård omfattar många företag som erbjuder RUT-tjänster.

69 Se Rapport 2011:1 från Finansdepartementets ekonomiska avdelning.

70 SCB:s tidskrift Välfärd, 1/2012.

71 SCB:s tidskrift Välfärd, 1/2011.

72 SOU 2011:24 s. 9.

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

74 SOU 2011:24 s. 66–70.

anställda var kvinnor. Reformen förväntas även bidra till att hushållen ersätter en del av det obeskattade hemarbetet med tjänster köpta på marknaden. Enligt SCB:s tidsanvändningsstudie lade kvinnor över 6 timmar och män ca 4 timmar per vecka på att laga mat och diska 2010. Potentialen för en omfördelning av tid från hemarbete till marknadsarbete kan därmed anses vara stor.

Vårdnadsbidraget

För att ge föräldrar ökade möjligheter att vara hemma med sina barn beslutade regeringen 2008 att ge kommunerna rätt att införa ett skattefritt vårdnadsbidrag på maximalt 3 000 kronor per månad och barn mellan ett och tre års ålder. Fram t.o.m. 2011 hade 113 av landets 290 kommuner valt att införa vårdnadsbidraget. Av dessa hade fem kommuner också hunnit avskaffa det.

Enligt SCB var det endast en mindre del av dem som var berättigade som valde att ansöka om vårdnadsbidrag. Under 2011 hade 4,7 procent av barnen i berörda kommuner vårdnadsbidrag någon gång under året. Av dem som sökte och beviljades vårdnadsbidrag under 2011 var 92 procent kvinnor och 8 procent män.⁷⁵ Vårdnadsbidraget omfattar ett förhållandevis litet antal personer men det ojämna uttaget mellan kvinnor och män bidrar på marginalen till att upprätthålla rådande könsskillnader i arbetsutbudet.

4.3 Effekter på kvinnors och mäns disponibla inkomster

I detta avsnitt redovisas hur regeringens politik 2006–2013 bedöms påverka kvinnors och mäns disponibla inkomster. Effekterna har beräknats med hjälp av mikrosimuleringsmodellen FASIT. Hänsyn har enbart tagits till de regeländringar som direkt påverkar individers och hushålls disponibla inkomster och som är möjliga att beräkna med den använda metodiken. De regeländringar som beaktats framgår av tabell U.2 i underbilagan. Regeländringar som inte beaktats omfattar bl.a. satsningar på infrastruktur, arbets-

marknadspolitiska program samt åtgärder som huvudsakligen påverkar hushållens inkomster på ett indirekt sätt genom ekonomins efterfrågesida (t.ex. sänkta socialavgifter och sänkt mervärdesskatt). Reformen för att stärka kvaliteten i utbildningsväsendet beaktas inte heller, även om denna typ av satsningar är viktiga för att utjämna människors livsvillkor och välfärd över tid.

Jämställdhetspolitiken inom utgiftsområde 13 har tillförts stora resurser sedan regeringen tillträdde. Resurserna har fördelats till insatser som syftar till att uppnå målen i jämställdhetspolitiken. Den största delen har satsats på att minska mäns våld mot kvinnor. Även om dessa insatser på sikt kan ha effekt på den ekonomiska jämställdheten bedöms de inte ha någon direkt effekt på mäns och kvinnors disponibla inkomster.

Fördelningseffekterna redovisas både i ett kortsiktigt statiskt och i ett långsiktigt dynamiskt perspektiv. De kortsiktiga effekterna är de direkta effekter som uppkommer när skatte- och bidragsregler ändras. De långsiktiga effekterna är de inkomstförändringar som beräknas följa av att individerna ändrar sitt beteende, i detta fall arbetsutbud, när reglerna ändras.

De samlade regeländringarna under regeringens första mandatperiod 2006–2010 syftade i stor utsträckning till att göra det mer lönsamt att arbeta. Jobbskatteavdraget och förändringar i arbetslöshets- och sjukförsäkringarna verkar genom att minska trösklarna in på arbetsmarknaden. Den direkta effekten av reformerna på den disponibla inkomsten bedöms vara något större för män än för kvinnor. Detta beror på att män i genomsnitt har högre lön och arbetar heltid i större utsträckning och därför tjänar mer än kvinnor på sänkta skatter. Effekterna jämnas dock ut i ett längre perspektiv, då regeringens politik på sikt kan förväntas öka arbetsutbudet, och därmed arbetsinkomsterna, mer för kvinnor än för män. Sammantaget innebär det att regeländringarna 2006–2010 bedöms påverka kvinnors och mäns inkomster ungefär lika mycket.⁷⁶

År 2011 och 2012 har regeringen genomfört en rad regeländringar som påverkar hushållens disponibla inkomster – åtgärder som i huvudsak riktat sig till grupper med svag ekonomi eller

⁷⁵ SCB (2012), Nyttjande av kommunalt vårdnadsbidrag – Statistik för perioderna 1 juli 2011–31 december 2011, samt helår 2011.

⁷⁶ Se 2012 års ekonomiska vårproposition för en grafisk redovisning av effekterna 2006–2010 (prop. 2011/12:100 bilaga 3).

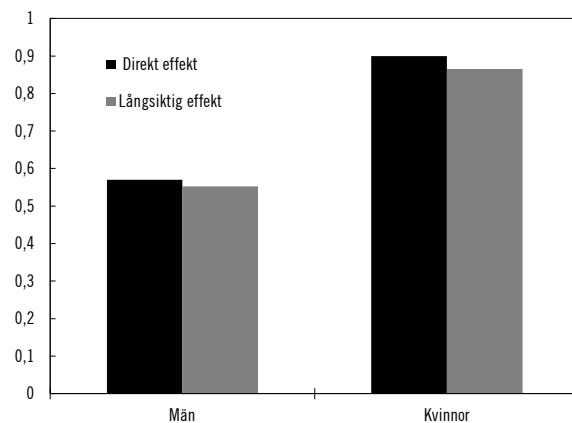
större försörjningsbörda. Bostadsbidraget har höjts för såväl unga utan barn som för barnfamiljer. Flerbarnstillägget inom barnbidraget, studiemedel (lån) och bostadstillägget till pensionärer har höjts. Dessutom har grundavdraget för pensionärer höjts.

I denna proposition föreslås bl.a. en höjning av bostadstillägget till ensamstående pensionärer, en ytterligare höjning av grundavdraget för pensionärer samt en höjning av grundnivån i föräldraförsäkringen. Den direkta effekten av politiken 2011–2013 (dvs. inklusive förslagen i denna proposition) innebär en ökning av de disponibla inkomsterna för både kvinnor och män (se diagram 4.1). På längre sikt förväntas dock en liten försvagning av inkomsterna i förhållande till den direkta effekten. Orsaken är främst att det förstärkta bostadsbidraget ger upphov till både ökade marginaleffekter och inkomsteffekter (dvs. inkomstförstärkningar som inte är kopplade till hur mycket man arbetar) som kan förväntas reducera arbetsutbudet något.

Sammantaget bedöms regeländringarna 2011 och 2012 och förslagen i denna proposition bidra till att inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män minskar. De upprepade skattesänkningarna för pensionärer gynnar kvinnor mer än män då fler kvinnor är pensionärer. Höjt flerbarnstillägg och höjt bostadsbidrag gynnar kvinnor i större utsträckning eftersom fler kvinnor än män är ensamstående med barn. En höjd grundnivå i föräldraförsäkringen är också en reform som företrädesvis gynnar kvinnor. Kvinnor tog 2011 ut mer än tio gånger så många dagar på grundnivå som män.⁷⁷

Diagram 4.1 Effekter av regeringens politik på individuell disponibel inkomst för kvinnor och män 2010–2013

Procent.



Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

5 Fördjupning: Föräldraförsäkringen

Kvinnors och mäns ekonomiska situation påverkas av anknytningen till arbetsmarknaden och socialförsäkringarnas utformning. Eftersom sysselsatta kvinnor har kortare arbetstid och högre frånvaro från arbetet än män leder detta till att de har lägre disponibla inkomster. Effekten av frånvaro från arbetet är direkt via de lägre inkomster som kortare arbetad tid ger och kan även uppstå indirekt via lönebildningen och en långsammare uppbyggnad av humankapital. En av de främsta anledningarna till att kvinnor i större utsträckning än män är frånvarande från arbetsmarknaden är föräldraledigheten.

Föräldraförsäkringen syftar till att båda föräldrarna ska ha möjlighet att kombinera föräldraskap med förvärvsarbete eller studier. Rätten till föräldrapenning är utformad i enlighet med arbetslinjens principer. Centrala inslag är inkomstbortfallsprincipen och de kvalificeringsregler som gäller för att få en inkomstbaserad ersättning. För den som inte uppfyller kraven ges föräldrapenning på en lägre grundnivå. Utformningen uppmuntrar således kvinnor och män att etablera sig på arbetsmarknaden innan de blir föräldrar och att gå tillbaka till arbetet innan nästa barn föds.

Föräldraförsäkringen har sannolikt bidragit till att kvinnor i Sverige deltar i arbetskraften och är sysselsatta i internationellt sett hög grad. Men kvinnorna tar fortfarande ut huvuddelen av föräldrapenningdagarna, trots att föräldrar med

⁷⁷ Se Försäkringskassans rapport *Analys och uppföljning av utvecklingen av föräldrapenninguttaget – Återrapportering enligt regleringsbrevs-uppdrag för 2012*

gemensam vårdnad haft möjlighet att dela dagarna lika ända sedan föräldrapenningen infördes 1974. Förklaringar till detta kan sökas både i att enskilda individers beteende och beslut angående arbetsfördelningen inom hushållet är ekonomiskt rationellt grundade, men också i att strukturer och normer i samhället styr individers beteenden och på så sätt bevarar en nuvarande ordning.

Regeringens mål för den ekonomiska jämställdheten är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete. Ett jämnare uttag av föräldraledigheten skulle bidra till detta. I detta avsnitt följer därför en fördjupning av utvecklingen av uttaget av föräldrapenning och vilka effekter ett antal reformer haft på kvinnors och mäns uttag av föräldrapenning. Inledningsvis redogörs för vilken betydelse uttaget av föräldraledighet har för kvinnors och mäns löneutveckling.

5.1 Föräldraledighetens betydelse för löneutvecklingen

Resultat från forskningslitteraturen indikerar tydligt att frånvaro från arbetsmarknaden har en negativ effekt på lönen oavsett om den beror på deltidsarbete, arbetslöshet, sjukfrånvaro eller föräldraledighet.⁷⁸ Vad gäller effekten av föräldraledighet och föräldraskap på lön finns det en omfattande litteratur. Den handlar till stor del om hur mycket kvinnor förlorar i lön till följd av sitt föräldraskap.⁷⁹

Forskningen på svenska förhållanden tyder på att föräldraledighet påverkar både mäns och kvinnors löner negativt. Trots att kvinnor tar ut mer ledighet är den negativa effekten större för män. Löneutvecklingen för högutbildade kvinnor påverkas mer negativt av föräldraledighet än för lågutbildade kvinnor. För vissa grupper av lågutbildade kvinnor är den negativa effekten mycket liten eller ingen alls. Resultaten från nyare studier på svenska data uppvisar en relativt stor spridning i storleken av effekten för kvinnor och män. Resultaten tyder

på att männens lön minskar i genomsnitt mellan 0,7 och 7,5 procent per år, och kvinnornas lön med mellan 0,2 och 4,5 procent per år.

En förklaring till att effekten på lönen är större för män kan vara att arbetsgivare förväntar sig att kvinnor ska vara hemma och därför redan har beaktat det i kvinnornas löner. Om en man däremot är föräldraledig är det mer oväntat och kan sända signaler om att han är mindre karriärinriktad. Männens löner påverkas då först när de verkligen tar ut sin ledighet. Det kan också vara så att män vet att de riskerar att straffas hårdare om de är frånvarande från arbete och därför väljer att inte vara lediga i samma utsträckning som kvinnor.

5.2 Uttaget av föräldrapenning

Sverige har länge haft en ambitiös familjepolitik som syftar till att utjämna inkomstskillnader mellan hushåll med och utan barn samt att underlätta för föräldrar att kombinera föräldraskap med arbete eller studier. De främsta instrumenten i detta sammanhang är offentligt finansierad barnomsorg och föräldraförsäkringen.

Sedan föräldraförsäkringen infördes har den byggts ut och flexibiliteten har ökat. Antalet dagar med ersättning har ökat från sex månader, som i princip skulle tas ut barnets första halvår, till 16 månader som kan tas ut under barnets första åtta år. De första åren kunde endast hela dagar tas ut. Nu är det möjligt att ta hela, tre fjärdedels, halva, fjärdedels- och åttondedsdagar. Föräldrarnas val och möjligheter att påverka tiden med barnet i hemmet ökar ytterligare till följd av rätten att vara föräldraledig under barnets första ett och ett halvt år utan att samtidigt ha ersättning med föräldrapenning samt rätten till deltidsarbete tills barnet fyller åtta år.

Statistik som baseras på föräldrapenningdagar underskattar skillnaden i kvinnors och mäns frånvaro från arbete på grund av föräldraledighet. För männen motsvarar föräldrapenninguttaget i hög grad frånvaron från arbetet. För kvinnorna, som kombinerar föräldrapenningdagar med att nyttja rätten till föräldraledighet utan föräldra-

78 För ett urval av den senaste forskningslitteraturen på området se Andrén, T. (2011), Frånvaroeffekter på lönen för kvinnor och män. Konjunkturinstitutet, Specialstudie Nr 27.

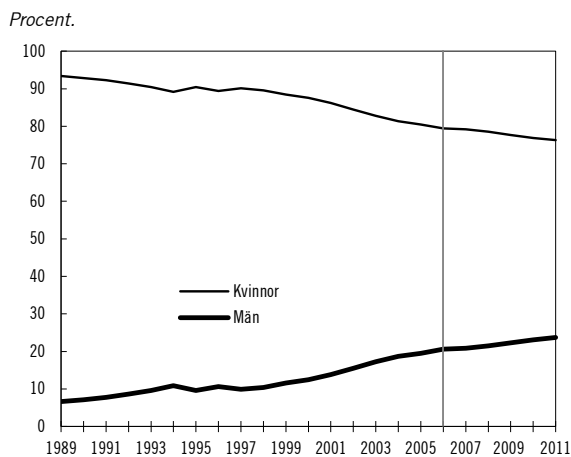
79 Se t.ex. Waldfogel, J. (1998), Understanding the family gap in pay for women with children, *Journal of Economic Perspectives*, 12 (1).

penning, är föräldraledigheten mer omfattande än uttaget av föräldrapenningdagar.⁸⁰

Jämnare uttag av föräldrapenningdagar

År 1974 tog männen ut 0,5 procent av föräldrapenningdagarna medan denna andel stigit till 24 procent 2011. Sedan 1990-talet har en rad reformer genomförts för att främja ett mer jämställt uttag mellan män och kvinnor. Under 2000-talet har andelen män som tar ut föräldrapenning ökat kraftigt och såväl andelen nettodagar, dvs. uttaget omräknat till heldagar, som tas ut av män som mäns andel av det utbetalda beloppet har ökat successivt. Mäns andel ökade i synnerhet mellan 1998 och 2006, då uttaget fördubblades från 10,4 procent till 20,6 procent.⁸¹ Ökningen av pappornas uttag av föräldrapenningdagar har fortsatt även efter 2006 men i långsammare takt.

Diagram 5.1 Uttag av föräldrapenning 1988–2011



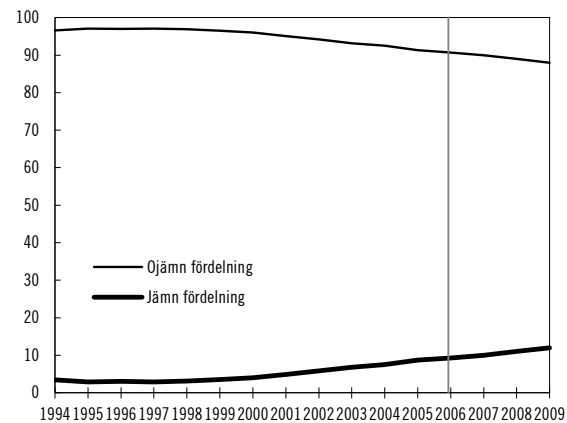
Uttaget av föräldrapenningdagar varierar mellan olika grupper. Det finns en relativt tydlig relation mellan utbildningsnivå och antalet uttagna föräldrapenningdagar. Mäns uttag ökar med högre utbildningsnivå och kvinnors uttag minskar med ökad utbildning. Uttagna föräldrapenningdagar varierar också beroende på föräldrarnas födelseland. Inrikes födda pappor tar en större andel dagar, medan utrikes födda pappor tar betydligt mindre.⁸²

Trots att kvinnor tar ut 76 procent av föräldrapenningdagarna är det bara 70 procent av den utbetalda föräldrapenningen som går till kvinnor. Under 2011 uppgick den genomsnittliga dagsättningen till 459 kronor för kvinnor och 620 kronor för män.⁸³ Det beror på att män i genomsnitt har högre lön än kvinnor och att kvinnor tar ut majoriteten av garantidagarna.⁸⁴

Andelen föräldrar som delar jämnt på föräldrapenningdagarna under barnets första två år har nästan tredubblats sedan 1994 (se diagram 5.2). För barn födda 2009 delade 12 procent av föräldrarna jämnt på dagarna.

Diagram 5.2 Föräldrar med en jämn fördelning av föräldrapenningdagarna 1994–2009

Andel föräldrar som delar jämnt (40/60) under barnets första två år utifrån barnets födelseår, procent.



Effekter av reserverade mamma- och pappamånader

År 1995 infördes den första reserverade mamma- och pappamånaden som innebär att föräldrapenningdagarna inte längre kunde fördelas helt fritt mellan föräldrarna. Detta innebär att 30 dagar var förbehållna vardera föräldern. Syftet med reformen var att öka männens uttag och därmed öka kvinnors arbetsutbud. Denna reform medförde att andelen män som inte tog ut någon föräldrapenning alls under barnets första 24 månader sjönk från 56 till 23 procent. Längden på mäns föräldraledighet ökade också. Andelen män som använde minst 30 dagar ökade

80 Riksförsäkringsverket (2004), Flexibel föräldrapenning – hur mammor och pappor använder föräldrapenningen och hur länge de är föräldralediga, RFV Analyserar 2004:1.

81 Innefattar ej tillfällig föräldrapenning.

82 Försäkringskassan (2011), Båda föräldrars försäkring? Socialförsäkringsrapport 2011:13.

83 Försäkringskassan (2012), Socialförsäkringen i siffror 2012.

84 Garantidagarna är dagar med lägstanivåersättning. Nivån höjdes 2006 från 60 till 180 kronor per dag.

med över 20 procentenheter, från 23 till 44 procent.⁸⁵

Antalet reserverade dagarna utökades 2002 från 30 till 60 dagar. Samtidigt utökades det totala antalet dagar från 450 till 480 dagar.

Hur många föräldrapenningdagar kvinnor och män tog ut före och efter införandet av de reserverade månaderna visas i tabell 5.1. Den första reserverade månaden hade stor effekt på antalet dagar som togs ut av mannen respektive kvinnan. För männen innebar det en klar ökning och för kvinnorna en minskning av antalet dagar. Även den andra reserverade månaden ökade männens uttag. Som en följd av att det totala antalet föräldrapenningdagar ökade kunde kvinnorna också öka sitt uttag.

Tabell 5.1 Antal uttagna föräldrapenningdagar

	Före	Efter	Skillnad
Första reserverade månaden			
Män	25,5	35,6	10,0
Kvinnor	320,0	295,2	-24,8
Andra reserverade månaden			
Män	41,5	47,8	6,3
Kvinnor	269,8	279,5	9,7

Källa: Inspektionen för Socialförsäkringen Rapport 2012:4.

Effekterna varierar med utbildning och inkomst

Innan införandet av den första reserverade månaden tog män i högre inkomstgrupper ut fler föräldrapenningdagar än män med lägre inkomster.⁸⁶ Efter införandet av 30 reserverade dagar ökade männens uttag i alla inkomstgrupper, men mest i gruppen män med låg inkomst (0–5 prisbasbelopp). Även andelen män som tog ut någon föräldrapenning alls ökade mest i gruppen med lägre inkomster. Detta betyder att skillnaderna i männens uttag mellan olika inkomstgrupper minskade. Skillnaderna mellan män med olika lång utbildning minskade också. Efter reformen utnyttjade fortfarande högutbildade män fler föräldrapenningdagar men ökningen var störst bland männen med lägre utbildning.

När den andra reserverade månaden infördes var effekten på antalet uttagna föräldrapenning-

dagar istället störst för män med medelhöga inkomster, motsvarande 5–10 prisbasbelopp. För männen med lägre inkomster och för dem med allra högst inkomster påverkades inte antalet uttagna föräldrapenningdagar. Andelen män som tog ut mellan 30 och 60 dagar ökade mest för de med medelhög inkomst, medan andelen med nollinkomst eller inkomst över 10 prisbasbelopp som tog ut mellan 30 och 60 dagar inte påverkades. Män med gymnasieutbildning ökade sitt uttag mer än pappor med endast förgymnasial utbildning eller eftergymnasial utbildning.

Långsiktiga effekter

Ett viktigt motiv med reformerna var också att underlätta och förstärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden genom att styra männen att ta ett större ansvar i hemmet när det gäller barnomsorg. De långsiktiga effekterna på arbetskraftsdeltagande, lön och uttag av tillfällig föräldrapenning har utvärderats.⁸⁷ För kvinnorna finner forskarna ett något lägre arbetskraftsdeltagande men något högre löner. För männen finner de inga effekter. I samma utvärdering analyserades även effekten på uttaget av tillfällig föräldrapenning (s.k. VAB), som användes som en indikator på hushållsarbete. Slutsatsen var att ansvarsrelationen mellan kvinnor och män när det gäller vård av sjukt barn inte påverkades. År 1990 tog män 34 procent av VAB-dagarna och 2011 tog de 36 procent.

De reserverade månaderna kan på sikt också leda till förändrade normer kring uttag av föräldrapenningen. Sådana förändringar sker gradvis och påverkar både dem som fick barn före och efter reformen. Den effekten kan därför inte beaktas.

Effekter av höjt ersättningstak

Ersättningstaket vid föräldrapenning hade sedan starten 1974 uppgått till 7,5 prisbasbelopp. År 2006 höjdes denna gräns till 10 prisbasbelopp i syfte att bibehålla försäkringens legitimitet och öka mäns uttag av föräldrapenningdagar.

Effekterna av reformen uteblev dock eller var generellt sett mycket små. Det kan till stor del förklaras av att de flesta anställda föräldrar har någon form av avtalsförsäkring via sin arbets-

⁸⁵ Duvander, A-Z & M. Johansson (2012), Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen. Inspektionen för socialförsäkringen. Rapport 2012:4.

⁸⁶ Duvander, A-Z & M. Johansson (2012), Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen, Inspektionen för socialförsäkringen, Rapport 2012:4.

⁸⁷ Ekberg, J. m.fl. (2011), Parental Leave – A Policy Evaluation of the Swedish Daddy-Month Reform, uppdaterad version av IZA Discussion paper No. 1617.

givare som täcker upp för de inkomster som överstiger ersättningstaket. För statsanställda innebär förändringen ingenting i reella termer och överlag var de reella beloppsförändringarna små för anställda i övriga sektorer. På aggregerad nivå är det därför svårt att finna några tydliga förändringar i statistiken över uttagna föräldrapenningdagar.⁸⁸

Effekter av jämställdhetsbonus

Jämställdhetsbonusen infördes 2008 i syfte att stimulera till ett jämnare uttag av föräldrapenningen mellan kvinnor och män. Reformen innebär att föräldrarna får en bonus på maximalt 100 kronor per dag om båda föräldrarna tar ut dagar utöver de reserverade dagarna, givet att vissa villkor är uppfyllda. Bland annat krävs att föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet. Ju jämnare föräldrarna delar på föräldrapenningdagarna, desto större blir bonusen.

År 2011 var drygt 65 000 par berättigade till jämställdhetsbonus och av dessa var det 54 procent som sökte och fick bonusen. Reformen har dock inte haft någon mätbar effekt på mäns uttag av föräldrapenning. En effektutvärdering av fördelningen av föräldrapenningdagarna mellan föräldrarna till dess att barnet var 18 månader visar inte på någon förändring i fördelningen. Det finns inte heller några mätbara effekter i olika grupper med avseende på exempelvis utbildning, inkomst eller sektor.⁸⁹ En tolkning av detta är att bonusen inte har förändrat beteendet hos familjerna, utan att de som fick bonusen hade delat på föräldrapenninguttaget på samma sätt även utan ökade ekonomiska incitament.

En enkätundersökning som Försäkringskassan genomförde 2010 visar att föräldrarna upplevde systemet som komplicerat samt att informationen kring bonusen haft brister.⁹⁰ Från och med 1 januari 2012 betalas jämställdhetsbonusen ut automatiskt till den som är berättigad. Huruvida detta kommer att påverka uttagsmönstret är än så länge inte möjligt att bedöma.

Ökade drivkrafter att dela mer jämställt av jobbskatteavdraget

Inkomstförlust är ofta en faktor som föräldrarna själva uppger har stor betydelse för hur de delar föräldrapenningen mellan sig. Föräldrar anser att de handlar ekonomiskt rationellt om den som har lägst inkomst tar ut föräldraförsäkringen. Men hur hushållets ekonomi påverkas beror inte bara på respektive förälders lön och hur föräldrapenningen beräknas, utan också på eventuella avtalsförsäkringar, inkomstskatten och jobbskatteavdraget. Jobbskatteavdraget kan ha en effekt på uttaget av föräldrapenning, eftersom det innebär att den som jobbar har rätt till ett skatteavdrag medan den som är föräldraledig inte har det.⁹¹

Hur hushållets inkomst påverkas är inte enkelt att genomskåda. Jobbskatteavdraget gör visserligen att skillnaden mellan föräldrapenning och förlorad arbetsinkomst ökar för den föräldralediga föräldern. Den som har högst inkomst får ett högre jobbskatteavdrag än den som har lägre inkomst, oftast kvinnan.⁹² Eftersom män i genomsnitt tjänar mer på jobbskatteavdraget än kvinnor minskar oftast mannens inkomst mer än kvinnans vid föräldraledighet. Men om enbart en förälder är föräldraledig under hela året kommer hushållet att kunna gå miste om hela jobbskatteavdraget för den föräldralediga. Även vid relativt stora inkomstskillnader kommer hushållsinkomsten att bli större om den som tjänar mer väljer att vara hemma några månader. För många innebär jobbskatteavdraget ökade ekonomiska incitament för att dela på föräldrapenningen.

Underbilaga: Begrepp och data

Inkomstbegrepp

Disponibel inkomst: Hushållens sammanlagda inkomst från arbete, kapital, näringsverksamhet och positiva transfereringar minus negativa transfereringar såsom skatt, betalt underhålls-

⁸⁸ Försäkringskassan (2011), Föräldrapenning – Båda föräldrarnas försäkring? Socialförsäkringsrapport 2011:13.

⁸⁹ Försäkringskassan (2010), Jämställdhetsbonusen – en effektutvärdering, Socialförsäkringsrapport 2010: 5 och Duvander, A-Z & M. Johansson (2012), Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen, Inspektionen för socialförsäkringen, Rapport 2012:4.

⁹⁰ Försäkringskassan (2010), Orsaker till att föräldrar inte ansökte om jämställdhetsbonus år 2010, Socialförsäkringsrapport 2010:15

⁹¹ Den extra ersättningen från arbetsgivaren i samband med föräldraledighet (föräldralön eller föräldraledighetstillägg) ger dock rätt till jobbskatteavdrag.

⁹² Detta gäller upp till en inkomst motsvarande 29 300 kronor i månaden.

bidrag och återbetalda studielån. Erhållna studielån ingår som en positiv transferering.

Justering för försörjningsbörda: För att kunna jämföra disponibla inkomster mellan olika typer av hushåll måste hänsyn tas till hur många personer som ska försörjas på inkomsten. Förekomsten av kollektiva nyttigheter och stordriftsfördelar hos hushåll med flera medlemmar medför att inkomst per person blir missvisande. För att justera för detta används därför en s.k. ekvivalensskala, Svensk konsumtionsenhetsskala 2004 (se skalans definition i tabell U.1).

Tabell U.1 Svensk konsumtionsenhetsskala

Första vuxen (ensamboende eller sammanboende)	1,00
Andra vuxen (sammanboende)	0,51
Ytterligare vuxen	0,60
Barn 1, 0–19 år	0,52
Barn 2, 3 ..., 0–19 år	0,42

Källa: Statistiska centralbyråns inkomstfördelningsundersökning för 2004.

Justerad disponibel inkomst: 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. Den justerade disponibla inkomsten är det begrepp som oftast används vid inkomstfördelningsanalyser och vid bedömning av fördelningseffekter av förändrad politik. Begreppet är framtaget för att på ett så rättvisande sätt som möjligt spegla den ekonomiska standard som hushållen lever under. Justerad disponibel inkomst och ekonomisk standard används därför synonymt.

Individuell disponibel inkomst: 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.

Lön: Överenskommen månadslön omräknad till heltid. Strukturlönestatistikens månadslön innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Årsvisa belönings-system som t.ex. bonus, vinstdelning eller till-

delning 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 ca 350 yrkesgrupper (SSYK fyrsiffernivå), 2 sektorsgrupper, 2 utbildningsnivåer, 2 arbetstidsgrupper och 4 åldersgrupper. Dessa genomsnittslöner vägs för respektive kön samman med antalet anställda inom varje grupp. Före 2004 finns endast yrkesgrupper på tresiffernivå att tillgå. Faktorer som inte beaktas vid standardvägning är t.ex. arbetsledaransvar och yrkeserfarenhet.⁹³

Redovisningsgrupper och bakgrundsvariabler

Deciler: Populationen delas in i tio lika stora grupper sorterade efter stigande inkomst. Det mittersta värdet, gränsen mellan den femte och sjätte decilen, utgör medianen i populationen.

Percentiler: Som deciler, men populationen delas in i 100 lika stora delar.

Medianen: värdet för den 50:e percentilen. De som tjänar mer är lika många som de som tjänar mindre än detta värde.

Hushållstyper: Populationen delas in efter hushållets sammansättning med avseende på antal vuxna i hushållet, förekomst av barn samt ålder.

Barn: Enligt SCB:s definition är barn individer i åldern 0–19 år utan egen bostad.

Heltid och deltid: Som deltid räknas en överenskommen arbetstid som understiger 35 timmar.

Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK): Bygger på en internationell yrkesstandard. Den är uppdelad i nio yrkesområden och omfattar 114 yrkesgrupper och 355 olika yrken.

Helårsekvivalenter: Antalet personer i åldern 20–64 år som försörjs med olika typer av sociala ersättningar räknas i s.k. helårsekvivalenter. Med helårsekvivalenter avses det antal individer som skulle kunna försörjas under ett helt år med full ersättning från sjukpenning, sjuk- och aktivitetsersättning, ersättning vid arbetslöshet och eko-

⁹³ Se vidare Eurén, C. & M. Nordin (2006), Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke, Medlingsinstitutet.

nomiskt bistånd. Exempelvis utgör två personer, som varit heltidsarbetslösa ett halvår var, tillsammans en helårsekvivalent.

Mått på ekonomiska drivkrafter

Marginaleffekt: Den andel av en marginell inkomstökning som faller bort till följd av ökad skatt, ökade avgifter och minskade bidrag. Beräkningarna av marginaleffekterna i bilagan har utförts med hjälp av FASIT-modellen, efter en tänkt årlig inkomstökning om 1 000 kronor. För personer med ekonomiskt bistånd antas att bidraget minskas när löneinkomsten ökar. Individer med sjuk- och aktivitetsersättning antas kunna öka sin arbetstid i den utsträckning som är aktuell utan att pensionen reduceras. En förändring av den genomsnittliga marginaleffekten kan bero på ändringar i de offentliga systemen, men också på att inkomststrukturen förändrats. Genom att antalet individer som t.ex. har olika transfereringar eller som ligger i olika inkomstlägen, och därmed har olika marginalskatter, varierar mellan åren skapas också variationer i de genomsnittliga marginaleffekterna. Detta gäller även om de offentliga systemen skulle vara oförändrade. Samma resonemang gäller också för den genomsnittliga ersättningsgraden (se nedan).

Beräkningarna tar endast hänsyn till individer som är 20–64 år, inte är ålderspensionärer, inte har avlidit, inte har invandrat eller utvandrat under året, inte är renodlade företagare och inte har negativ disponibel inkomst. De inkomstslag som antas kunna ge upphov till marginaleffekter är inkomstskatter, barnomsorgsavgifter, bostadsstöd⁹⁴, betalt underhållsstöd, ekonomiskt bistånd och återbetalning av studielån.

Ersättningsgrad: Den andel av den disponibla inkomsten som hushållet får behålla när individen går från arbete till arbetslöshetsersättning, sjukpenning eller sjuk- och aktivitetsersättning. Ersättningsgraden visar hur hushållets ekonomiska standard förändras och beror på inkomster från alla i hushållet. Ersättningsgraden har beräknats med hjälp av FASIT-modellen.⁹⁵

⁹⁴ Som bostadsstöd räknas bostadsbidrag, bostadstillägg till pensionärer (inklusive särskilt bostadstillägg) samt äldreomsorgsstöd.

⁹⁵ För vidare läsning och närmre beskrivning av metoden, se SOU 2004:2 bilaga 14 och Ds 1997:73.

Datamaterial och beräkningsmetoder

HEK – Hushållens ekonomi

HEK är en urvalsundersökning som genomförs varje år i huvudsakligt syfte att ge en tydlig bild av den disponibla inkomstens fördelning bland olika hushåll samt för att belysa inkomststrukturen. HEK bygger på årliga tvärsnitt av befolkningen, vilket innebär att det inte är samma individer som studeras över tid. Urvalet består av individer som är 18 år eller äldre bland samtliga hushåll och individer som var folkbokförda i landet någon gång under undersökningsåret. Både urvalspersonen och tillhörande hushållsmedlemmar ingår i undersökningen. Uppgifterna i HEK samlas in från deklaraionsuppgifter, telefonintervjuer och olika administrativa register. Den senaste versionen av HEK avser 2010 och i populationen ingår ca 38 500 individer fördelade på ca 16 300 hushåll. I bilagens redovisningar avgränsas populationen till s.k. helårsindivider/helårshushåll (fördelningspopulationen). Med helårsindivider/helårshushåll avses individer/hushåll där samtliga vuxna var folkbokförda i Sverige både den 1 januari och den 31 december undersökningsåret.

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.

FASIT

För att analysera fördelningseffekter av ändrade regler i välfärdssystemen använder Regeringen mikrosimuleringsmodellen FASIT. Till grund för dessa beräkningar ligger HEK-databasen. Modellen tillåter undersökningar av hur disponibel inkomst m.m. påverkas av en ändring av reglerna för beräkning av olika skatter, transfereringar och bidrag. För en analys av år där utfallsdata ännu inte finns tillgängliga görs en framskrivning av de ekonomiska och demografiska förhållanden som väntas gälla för det aktuella året (se nedan). Det är även möjligt att undersöka hur en regeländring påverkar margi-

naleffekter och ersättningsgrader för hushållen. Effekterna kan undersökas för olika grupper (inkomstgrupper, hushållstyper etc.) eller aggregerat till samhällsnivå.

På grund av eftersläpningen i inkomststatistiken krävs en framskrivning av HEK-data för att möjliggöra analyser av senare år. Framskrivningen görs i två steg. Först kalibreras datamaterialets urvalsvikter så att kända ändringar i befolkningsstrukturen och andra antalsuppgifter⁹⁶ återspeglas. Genom kalibreringen justeras det antal individer som representeras av en viss individ i datamaterialet utan att individens övriga variabelvärden påverkas. För att justera vissa inkomstvariabler med avseende på den kända utvecklingen tillämpas sedan proportionell skalning. Detta görs bl.a. för löner, kapitalvinster och övriga kapitalinkomster.

Simulering av beteendeeffekter

FASIT har huvudsakligen använts för statistiska simuleringar vilket innebär att ingen hänsyn tagits till de eventuella beteendeändringar som uppstår till följd av att reglerna för skatte- och bidragssystemen ändras. För att kunna göra simuleringar som beaktar långsiktiga arbetsutbudseffekter av regeländringar har en särskild arbetsutbudsmodell utvecklats⁹⁷. Modellen innehåller detaljerade regler för skatter och bidrag, samt faktiska uppgifter om inkomster m.m. för ett representativt urval av befolkningen. Vidare innehåller modellen ett antal skattade beteendekvationer som beskriver dels individens preferenser för marknadsarbete, dels sannolikheter för övergångar från icke-arbete (arbetslöshet, långtidssjukskrivning eller sjuk- och aktivitetsersättning) till arbete när ersättningsgraden förändras. Modellen beaktar också att olika typer av hushåll – ensamstående kvinnor, ensamstående kvinnor med barn, ensamstående män och sammanboende – kan antas ha olika preferenser för marknadsarbete.

Vid simulering av olika regeländringar kommer t.ex. en skattesänkning att påverka nyttan av de möjliga kombinationer av fritid och konsumtion som hushållet kan välja emellan.

Detta ger impulser till beteendeförändringar i form av ett förändrat arbetsutbud. Förändringen i arbetstid påverkar individens arbetsinkomst och transfereringar, vilket i sin tur påverkar den offentliga sektorns ekonomi, hushållets inkomst och inkomstfördelningen.

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.

Tidsanvändningsundersökningen

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

⁹⁶ Detta gäller antal utbetalade a-kassedagar, antal föräldrapenningdagar, antal individer i arbetsmarknadspolitiska program, antal sysselsatta i olika arbetsmarknadssektorer, antal sjukpenningdagar, antal individer med sjuk- och aktivitetsersättning, antal individer med inkomstgrundad ålderspension samt antal individer med garantipension.

⁹⁷ För en utförlig beskrivning av modellen, se rapport 2009:1 från Finansdepartementets ekonomiska avdelning.

Tabell U.2 Regeländringar som beaktats vid beräkning av politikens effekter 2006–2013**Föreslagna reformer 2013**

- Höjt bostadstillägg (BTP) för ensamstående ålderspensionärer
- Höjt barn tillägg för studerande med barn
- Minskad avtrappning av försörjningsstödet
- Höjd grundnivå i föräldraförsäkringen
- Höjt grundavdrag för pensionärer

Reformer 2012

- Förstärkt bostadsbidrag för unga utan barn (höjd andel av bostadskostnaden)
- Förstärkt bostadsbidrag för barnfamiljer (höjt barn tillägg och sänkt nedre gräns för bostadskostnad vid vilken bidrag betalas ut)
- Höjt BTP för pensionärer
- Höjd gräns för skälighetsnivå för pensionärer med särskilt bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd
- Höjt avdrag vid uthyrning av privatbostad
- Höjd beloppsgräns för reseavdrag

Reformer 2011

- Höjt grundavdrag för pensionärer
- Höjt flerbarnstillägg inom barnbidraget
- Höjt studiemedel fr.o.m. höstterminen 2011 (lån)
- Höjt avdrag vid uthyrning av privatbostad

Reformer 2010

- Jobbskatteavdrag steg 4
- Höjda studiemedel (lån och bidrag)
- Höjt grundavdrag för pensionärer
- Höjt BTP för personer med sjuk- och aktivitetsersättning

Reformer 2009

- Jobbskatteavdrag steg 3
- Höjd nedre skiktgräns
- Höjt grundavdrag för pensionärer
- Höjd norm inom särskilt bostadstillägg för pensionärer/äldreförsörjningsstödet
- Sänkt äldreomsorgsavgift
- Reducerad arbetslöshetsavgift
- Höjd beloppsgräns för reseavdrag

Reformer 2008

- Jobbskatteavdrag steg 2
- Arbetslöshetsavgift ersätter förhöjd finansieringsavgift
- Nedsatt sjukpenninggrundande inkomst (SGI) i sjukförsäkringen
- Nedsatt SGI i föräldraförsäkringen
- Sänkt ersättningsnivå till 75 procent efter 1 års sjukfrånvaro

- Ytterligare två karensdagar i arbetslöshetsförsäkringen
- Ersättning för deltidsarbetslöshet max 75 dagar för personer utan försörjningsansvar
- Begränsad avdragsrätt för privat pensionssparande
- Ny kommunal fastighetsavgift

Reformer 2007

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