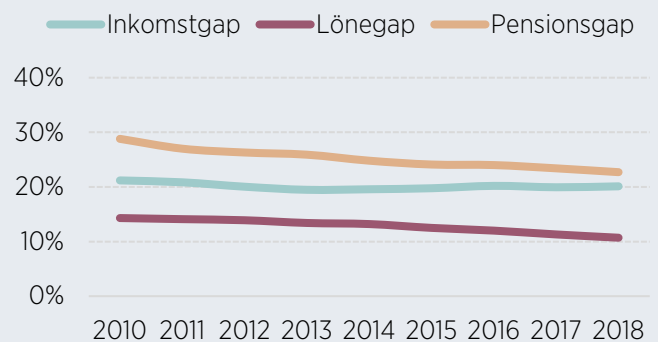


FOKUS PÅ INKOMSTGAP – INTE BARA LÖNESKILLNADER

Skillnaderna i disponibla inkomster har länge varit dubbelt så stora som löneskillnaderna. Löneskillnaderna uppgår till cirka 10 procent medan skillnaderna i disponibel inkomst uppgår till cirka 20 procent. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Sverige minskar, men för att nå ekonomisk jämställdhet behöver hänsyn tas till hela den disponibla inkomsten.

Frågan om lönegapets storlek har under lång tid stått i fokus för den allmänna debatten om kvinnors och mäns ekonomiska villkor. Eftersom storleken på den disponibla inkomsten avgör individers levnadsstandard är det av särskilt intresse att fokusera på inkomster och inkomstgap. Den svenska jämställdhetspolitikens mål om ekonomisk jämställdhet syftar till att kvinnor och män i praktiken ska ha tillgång till samma möjligheter i fråga om anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Detsamma gäller möjligheter att bedriva näringsverksamhet. Vid en bedömning av fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män tas dessutom hänsyn till inkomster av kapital, effekter av

Inkomst och lönegap för kvinnor och män



Figur 1: Inkomstgapet är kvinnors andel (%) av mäns genomsnittliga individuella disponibla inkomst, lönegapet är kvinnors andel (%) av mäns genomsnittliga månadslöner och pensionsgapet är kvinnors andel (%) av mäns genomsnittliga allmänna pension per månad för kvinnor och män 65 år och äldre, 2010–2018.

Källa: Inkomstgap: Totalräknad inkomstfördelingsstatistik (TRIF), SCB. Lönegap: Strukturlönestatistik, Medlingsinstitutet. Pensionsgap: Utbetalning av allmän pension, Pensionsmyndigheten.

transfereringar och pension. Lönegapet mellan kvinnor och män beskriver därmed en avgränsad aspekt av de totala inkomstskillnaderna. När inkomsterna står i fokus synliggörs också tydliga skillnader mellan olika grupper av kvinnor.

Lönegapet mellan kvinnor och män

Medlingsinstitutet analyserar årligen löneskillnader mellan kvinnor och män utifrån en uppdelning i ett bruttolönegap och ett nettolönegap. För att beräkna nettolönegapet används olika metoder såsom standardvägning eller regressionsanalys. Det innebär att hänsyn tas till förklaringsfaktorer såsom skillnader i yrke, sektor, utbildning eller ålder. Lönegapet mellan kvinnor och män har minskat över tid. Mellan åren 2005 och 2019 minskade bruttolönegapet med 6,4 procentenheter och nettolönegapet med 2,6 procentenheter. År 2019 var bruttolönegapet 9,9 procent medan nettolönegapet var 4,4 procent.¹

>> Statistisk lön och faktisk lön är olika saker. <<

De löneuppgifter som ligger till grund för beräkningen av lönegapets storlek är alltid heltidslöner, oavsett om personerna i realiteten arbetar hel- eller deltid. Ur ett könsperspektiv behöver detta särskilt observeras, då kvinnor i långt högre utsträckning än män arbetar deltid. Den faktor som främst förklarar löneskillnaderna mellan könen är skillnader i lönenivåer mellan olika yrken. Arbetsmarknaden i Sverige liksom i omvärlden är starkt könssegregerad. 19 procent av kvinnorna och 16 procent av männen arbetar i yrken med en jämn könsfördelning, det vill säga där andelen kvinnor respektive män är 40/60

procent eller jämnare.² Kvinnodominerat arbete värderas generellt sett lägre lönemässigt än mansdominerat arbete med motsvarande kvalifikationskrav. Värdediskriminering är en term som används för att beskriva detta förhållande.³ Medlingsinstitutet identifierar ytterligare faktorer som förklaring till olika lönelägen i olika yrken och sektorer. Ett exempel är att stridsåtgärder, med syfte att påverka lörens storlek, har olika effekter i offentlig och privat sektor. Andra exempel är att utrymmet för löneökningar i privat sektor har ett nära samband med produktivitetsvinster. Inom offentlig sektor har skatteunderlaget eller politiska prioriteringar en särskild betydelse.⁴ Särskilda satsningar på lärarlöner är ett sådant exempel. Den beskrivna skillnaden mellan bruttolönegap och nettolönegap, det vill säga att stora delar av löneskillnaderna därmed "förklaras", innebär att skillnader i samhälleliga värderingar av kvinnodominerat och icke kvinnodominerat arbete riskerar att osynliggöras som en neutral faktor.

Reell jämställdhet

Den svenska jämställdhetspolitikens målsättning om jämställda inkomster livet ut siktar på reell jämställdhet. Därmed handlar den politiska ambitionen inte bara om att avskaffa de statistiskt oförklarade löneskillnaderna. Den handlar också om att avskaffa löneskillnader som statistiskt kan förklaras och som bland annat hänger samman med en strukturell undervärdering av kvinnodominerat arbete.

¹ Medlingsinstitutet (2020), s. 16. Standardvägning och regressionsanalys förklaras på s. 10–11 i rapporten.

² SCB (2020), s. 67.

Fokus på inkomstgap – inte bara löneskillnader

³ Värdediskrimineringen på svensk arbetsmarknad och metoder för att bedöma förekomsten av värdediskriminering blir belyst i SOU 2015:50, s. 187–226.

⁴ Medlingsinstitutet (2020), s. 41.

Inkomstgapets olika delar

Skillnader i arbetsinkomster är fortfarande den viktigaste förklaringsfaktorn till skillnader i disponibel inkomst men arbetsinkomsternas bidrag till inkomstgapet har minskat sedan början av 2000-talet.⁵ Däremot har skillnader i kapitalinkomster ökat. Kapitalinkomster är mer ojämnt fördelade mellan kvinnor och män än arbetsinkomster. Mäns andel av kapitalinkomsterna 2018 var 71 procent. Därmed avses ränteinkomster, inkomster från ägande av bostäder, företagsvinster eller ägaravkastning samt kapitalvinster. Kvinnors lägre arbetsinkomster i arbetsför ålder kan förklaras med en rad faktorer. En faktor är att män har ett högre arbetskraftsdeltagande än kvinnor. Den främsta anledningen till denna skillnad är att fler kvinnor än män står utanför arbetsmarknaden på grund av sjukdom. En annan faktor är att kvinnor är heltidsstuderande i större omfattning än män.⁶

Sämre karriärmöjligheter

Kvinnor arbetar deltid i betydligt större utsträckning än vad män gör. Detta får stora konsekvenser för inkomstskillnaderna. Ungefär 27 procent av kvinnorna och 11 procent av männen arbetar deltid.⁷ Färre arbetade timmar ger mindre pengar att leva för. Deltidsarbete ger också andra mer långsiktiga konsekvenser för inkomsterna i form av sämre löneutveckling och sämre karriärmöjligheter.⁸ Att arbeta deltid under längre perioder är det som får störst konsekvenser. Kvinnor med barn arbetar ofta deltid under långa

perioder. Mäns benägenhet att arbeta deltid påverkas däremot inte av om de har barn.⁹ Den viktigaste orsaken till deltidarbete för både kvinnor och män är dock att det inte finns heltidsarbete i önskad omfattning.¹⁰

71 % så stor var männens andel av kapitalinkomsterna 2018.

I det föregående avsnittet har ordet arbete varit relaterat till avlönat arbete. Adderas det avlönade och det oavlönade hem- och omsorgsarbetet arbetar kvinnor och män i genomsnitt lika många timmar per dygn. Bland kvinnor och män som har barn finns ett särskilt mönster. Kvinnor med barn lägger betydligt mer tid på obetalt arbete än motsvarande grupp män.¹¹ Ytterligare en aspekt som bör nämnas, och som bidrar till högre sjuktal bland kvinnor än bland män, är brister i arbetsmiljön i stora kvinnodominerande yrkesgrupper som till exempel vård- och omsorgspersonal.¹²

Tydlig åldersprofil

Inkomstgapet har en tydlig åldersprofil. Fram till omkring 70 års ålder ökar skillnaden mellan kvinnors och mäns individuella disponibla inkomst, från 3 procent vid tjugoårsåldern till 36 procent vid 70-årsåldern. Vid 90 år har skillnaden däremot minskat till omkring 12 procent.

5 Prop. 2019/20:1, bilaga 3, avsnitt 6.1. Se även SOU 2019:65, avsnitt 2.2.9.

6 Skr. 2016/17:10, sid. 17

7 Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB, publicerad i SCB Jämställdhet.

8 Se SOU 2015:50. Slutsatsen framgår av sammanfattningen på s. 12. Temat utvecklas i själva utredningen.

9 Skr. 2016/17:10, s. 20.

10 Skr. 2016/17:10, s. 19.

11 Se tidsanvändningsundersökningen 2010, publicerad i SCB Jämställdhet.

12 Vård och omsorg har flest nya sjukfall i Sverige, Korta analyser 2015:1, Försäkringskassan.

Olika inkomstslag bidrar till inkomstgapet under olika perioder i livet. Exempelvis ökar pensionsinkomsternas bidrag från 60 års ålder, då arbetsinkomsternas bidrag minskar, vilket ökar inkomstgapet fram till 80-årsåldern. Från 70-årsåldern minskar kapitalinkomsterna, vilket gör att inkomstgapet minskar bland de allra äldsta.¹³

Särskilt sårbara grupper

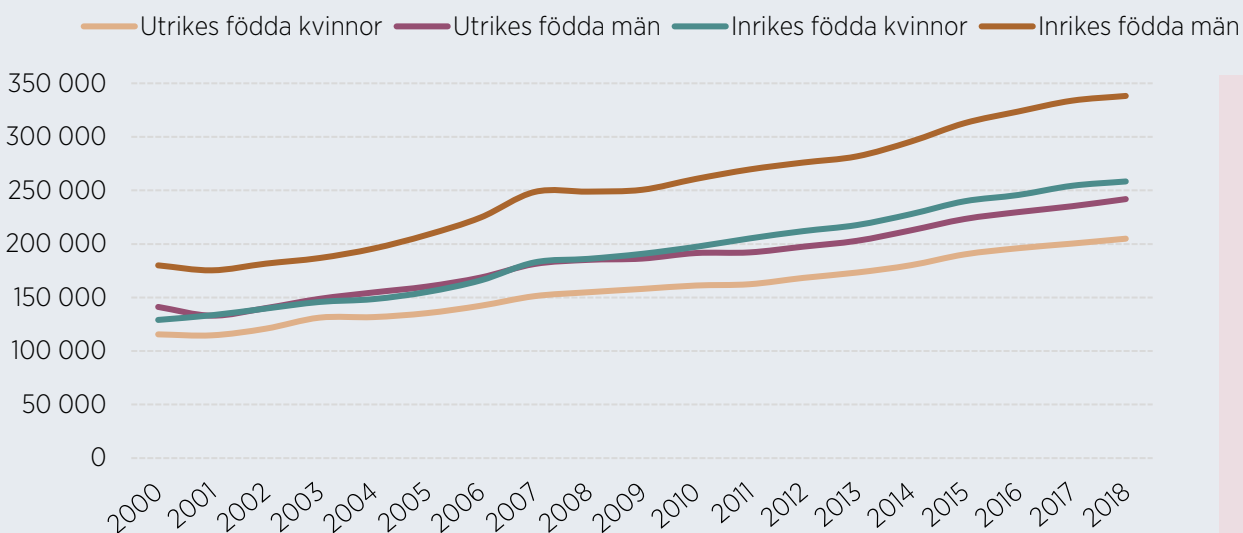
Inkomstnivåerna bland olika grupper av kvinnor skiljer sig åt i Sverige. Ålder, utbildningsnivå och yrke är några av de faktorer som påverkar både lön och övriga inkomster. Grupper som är särskilt sårbara ur ett ekonomiskt perspektiv är utrikes födda kvinnor och kvinnor som har en funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga. Arbetskraftsdeltagandet, sysselsättningsgraden och de genomsnittliga disponibla inkomsterna är

betydligt lägre för dessa två grupper än för andra grupper av kvinnor. Situationen för kvinnor med funktionsnedsättning beskrivs i två rapporter av Jämställdhetsmyndigheten som utkom år 2019.¹⁴

Inkomst för utrikes födda kvinnor

År 2018 uppgick den genomsnittliga individuella disponibla inkomsten för utrikes födda kvinnor till närmare 205 000 kr. Motsvarande belopp för inrikes födda kvinnor uppgick till 258 000 kr, för utrikes födda män till 242 000 kr och för inrikes födda män till 338 000 kr. Mellan åren 2000 och 2018 ökade inkomsterna med 44 procent för utrikes födda kvinnor, vilket var två procentenheters större ökning än för utrikes födda män. Inkomstgapet mellan utrikes födda kvinnor

Individuell disponibel inkomst



Figur 2: Individuell disponibel inkomst för utrikes- och inrikes födda kvinnor och män 2000–2018. Helårsbefolkning, det vill säga personer folkbokförda 31 december referensåret samt året före.

Källa: Totalräknad inkomstfördelingsstatistik (TRIF), SCB.

¹³ Prop. 2019/20:1, bilaga 3, avsnitt 6.2.

¹⁴ Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning, rapport 2019:5 samt Analys i korthet: Kvinnor med funktionsnedsättning missgynnas ekonomiskt, rapport 2019:1.

och män är mindre än gapet mellan inrikes födda kvinnor och män. År 2018 uppgick det till 15 respektive 24 procent.



Utrikes födda kvinnor tillhör en av grupperna med lägst arbetskraftsdeltagande och högst arbetslöshet.

Lägst arbetskraftsdeltagande

Att inkomstskillnaderna mellan inrikes och utrikes födda har ökat under perioden beror bland annat på att löneinkomster och kapitalinkomster har ökat i snabbare takt än inkomster från transfereringar och bidrag. Utrikes födda kvinnor tillhör en av grupperna med lägst arbetskraftsdeltagande och högst arbetslöshet på svensk arbetsmarknad. För utrikes födda kvinnor och män uppgick arbetskraftsdeltagandet första kvartalet 2019 till 78 respektive 87 procent. För inrikes födda kvinnor och män var motsvarande siffror 88 respektive 90 procent. Sysselsättningsgraden, det vill säga om personer är sysselsatta i stället för arbetslösa, för utrikes födda kvinnor och män i åldern 20–64 uppgick under första kvartalet 2019 till 66 respektive 74 procent. För inrikes födda kvinnor och män var sysselsättningsgraden 85 respektive 87 procent. Arbetslösheten för utrikes födda uppgick till 15,5 procent och det fanns ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan kvinnor

och män. För inrikes födda kvinnor och män uppgick arbetslösheten till 3,0 respektive 3,4 procent.¹⁵

Hela vägen till målet

Ekonomisk jämställdhet har sin utgångspunkt i frågor om demokrati och mänskliga rättigheter. Detta kommer till uttryck i mål 5 och mål 8 av FN:s Agenda 2030. Sverige har genom sitt medlemskap i EU och genom att underteckna en rad internationella konventioner gjort långtgående åtaganden om kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter. Dessa åtaganden är viktiga för den svenska jämställdhetspolitiken. För att kunna leva upp till dem behöver de insatser och reformer som sker ta hela den disponibla inkomsten i beaktande. Ett utjämnat lönegap kommer inte att rätta hela vägen till målet om ekonomisk jämställdhet.

¹⁵ Arbetskraftsundersökningen första kvartalet 2019 (AKU), SCB.

Källor och mer att läsa

Agenda 2030.

Prop. 2019/20:1, Budgetpropositionen för 2020, Bilaga 3: Ekonomisk jämställdhet. Denna bilaga återkommer årligen.

Försäkringskassan, *Vård och omsorg har flest nya sjukfall i Sverige*, Korta analyser 2015:1.

Jämställdhetsmyndigheten, *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning*, rapport 2019:5.

Jämställdhetsmyndigheten, *Kvinnor med funktionsnedsättning missgynnas ekonomiskt*, analys i korthet (2019).

Medlingsinstitutet (2020), *Löneskillnader mellan kvinnor och män 2019. Vad säger den officiella lönestatistiken?*

Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid, Skr. 2016/17:10.

Regeringskansliet (2017), *Den svenska modellen*.

SCB, *Arbetskraftsundersökningarna (AKU)*.

SCB *jämställdhet*, Statistiska centralbyråns webbportal för jämställdhetsstatistik.

SCB (2020), *På tal om kvinnor och män*.

SCB, *Totalräknad inkomstfördelingsstatistiken (TRIF)*.

SOU 2015:50, *Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv*.

SOU 2019:65, *Långtidsutredningen, huvudbetänkande*.

FAKTA**Jämställdhetsmyndighetens uppdrag innebär bland annat:**

Att följa och analysera utvecklingen av jämställdheten i Sverige genom de jämställdhetspolitiska delmålen. Ett av dessa delmål är ekonomisk jämställdhet.

Tyngdpunkten i delmålet ekonomisk jämställdhet ligger på de ekonomiska villkor kvinnor och män har som individer.

Delmålet tar sikte på fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Det omfattar inkomster i form av lön och näringsverksamhet samt avkastning på kapital. Vidare omfattas ersättningar och bidrag från transfereringssystemen samt effekter av skatter och avgifter.

Författare

Sara Andersson
Senior utredare,
Jämställdhetsmyndigheten

Eberhard Stüber

Senior utredare,
Jämställdhetsmyndigheten

Presskontakt

070-784 74 97