

## FÖRDJUPNING

# Könsskillnader på arbetsmarknaden

**Skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män i Sverige är sammantaget små, särskilt i ett internationellt perspektiv. För gruppen utrikes födda, och särskilt de födda utanför Europa, är könsskillnaderna dock markanta. Det finns stora skillnader i kvinnors och mäns arbetsmarknader. Kvinnor arbetar i högre grad än män i den offentliga sektorn, vilket påverkar löner och pensioner. Kvinnor tjänar mindre än vad män gör och får också lägre pensioner. Kvinnor är även sjukskrivna i högre grad än vad män är.**

Den aggregerade arbetsmarknadsutvecklingen går att dela upp i utvecklingen för en mängd olika delgrupper som möjliggör en bättre förståelse av arbetsmarknadens funktionssätt. I denna fördjupning studeras hur arbetsmarknadsutvecklingen skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Uppdelningen är viktig, inte minst ur ett jämställdhetsperspektiv, och det är tydligt att kvinnors och mäns arbetsmarknadssituationer skiljer sig åt.

Sverige har en tydligt könsskild arbetsmarknad sett till yrkestillhörighet. Kvinnor arbetar i större utsträckning i den offentliga sektorn och män i större utsträckning i den privata sektorn. Delvis till följd av detta tjänar kvinnor i genomsnitt mindre än vad män gör. Arbetsmarknaden är till viss del strukturerad efter traditionella föreställningar om skillnader i hur män och kvinnor betar sig. Till exempel anpassar kvinnor i högre grad än män sitt arbetsutbud efter familjesituationen.<sup>82</sup> Samtidigt har Sverige kommit längre än de flesta länder vad gäller möjligheter och incitament för kvinnor att delta på arbetsmarknaden med bland annat allmän barnomsorg, individuell inkomstbeskattning och individuella ersättningsystem. Den övergripande normen för båda könen är att arbeta, även om den är mer uttalat så för män, särskilt efter familjebildning.

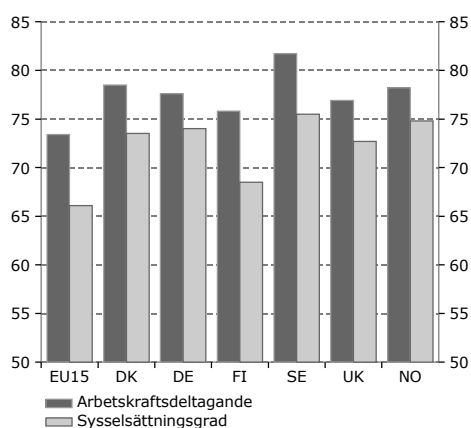
I fördjupningen redovisas arbetsmarknadsutvecklingen för kvinnor och män, både i ett internationellt och i ett nationellt perspektiv.

---

<sup>82</sup> Se bland annat Andrén och Andrén (2016).

**Diagram 138 Arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad i EU och Norge, 2015**

Procent av befolkningen, 15–64 år

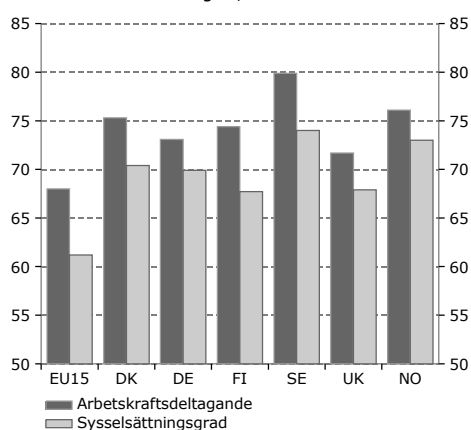


Anm. Landskoder, se fotnot 83.

Källa: Eurostat.

**Diagram 139 Arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad för kvinnor i EU och Norge, 2015**

Procent av befolkningen, 15–64 år

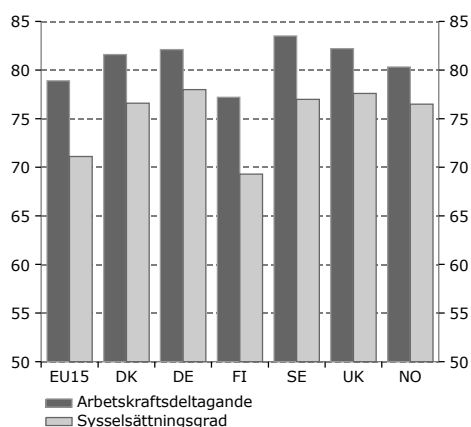


Anm. Landskoder, se fotnot 83.

Källa: Eurostat.

**Diagram 140 Arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad för män i EU och Norge, 2015**

Procent av befolkningen, 15–64 år



Anm. Landskoder, se fotnot 83.

Källa: Eurostat.

## Arbetsmarknaden för kvinnor och män i ett internationellt perspektiv

### ARBETSMARKNADSDELTAGANDET FÖR KVINNOR I SVERIGE ÄR HÖGT I ETT INTERNATIONELLT PERSPEKTIV

Ur ett internationellt perspektiv är både arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad på höga nivåer i Sverige (se diagram 138).<sup>83, 84</sup> Arbetskraftsdeltagandet i åldersgruppen 15–64 år uppgick till 82 procent i Sverige 2015, vilket var den högsta nivån i EU. Även sysselsättningsgraden i åldersgruppen 15–64 år i Sverige var 2015 den högsta i EU och uppgick till 76 procent.

En viktig förklaring till att arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningsgraden är på en hög nivå i Sverige är att kvinnor i högre utsträckning än i andra europeiska länder deltar i arbetskraften (se diagram 139). Arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor i Sverige var 2015 ungefär 12 procentenheter högre än genomsnittet för EU15. Bland män var det 4 procentenheter högre (se diagram 140). Motsvarande siffror för sysselsättningsgraden var 12 procentenheter högre bland kvinnor i Sverige och 6 procentenheter högre bland män.

En anledning till att kvinnor i EU har lägre sysselsättningsgrad och arbetskraftsdeltagande än män är att de i högre grad ansvarar för hem och barn. Dessutom är barnomsorgen på många håll inte särskilt utbyggd.<sup>85</sup> Många kvinnor väljer därmed mellan att ha barn och att delta på arbetsmarknaden eftersom frånvaro av barnomsorg gör det svårt att förena föräldraskap och förvärvsarbete. I Sverige bidrar familjepolitiken till att ge bättre förutsättningar att kombinera arbete och familj.

### DELTIDSARBETE ÄR RELATIVT VANLIGT I SVERIGE

I Sverige är andelen deltidsarbetande något högre än genomsnittet i EU15 (se diagram 141). Det är bland män som andelen deltidsarbetande är högre än i EU15, även om deltidsarbete är vanligare bland kvinnor än bland män. Bland kvinnor är andelen deltidsarbetande på ungefär samma nivå som i EU15. Ett högt arbetskraftsdeltagande bland kvinnor är ofta förknippat med större andel som arbetar deltid.

<sup>83</sup> Landskoder är DK (Danmark), DE (Tyskland), FI (Finland), SE (Sverige), UK (Storbritannien) och NO (Norge).

<sup>84</sup> Konjunkturinstitutets prognoser gäller åldersgruppen 15–74 år. Ålderssammansättningen har dock stor betydelse, bland annat för arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad bland inrikes och utrikes födda i Sverige. Därför används åldersgruppen 15–64 år här.

<sup>85</sup> Andrén och Andrén (2016).

I arbetskraftsundersökningarna (AKU) tillfrågas deltidsarbetande om den huvudsakliga anledningen till att de arbetar deltid. Den vanligaste orsaken bland män i EU15 är att individen inte kan hitta ett heltidsjobb. Bland kvinnor i EU15 är det omsorg av barn eller funktionshindrad vuxen som är den vanligaste anledningen till deltidsarbete. I Sverige är i stället den vanligaste orsaken bland både kvinnor och män att de inte kan hitta ett heltidsjobb. Dessa utgör drygt totalt 29 procent av de deltidsarbetande. Deltidsarbete på grund av omsorg av barn eller funktionshindrad vuxen är betydligt vanligare bland kvinnor i EU15 (15,6 procent) än bland män (4,8 procent). Motsvarande siffror i Sverige uppvisar inte lika stora skillnader (11,1 procent för kvinnor och 8 procent för män). Deltidsarbete på grund av egen sjukdom eller funktionshinder är betydligt vanligare i Sverige (9,8 procent) än i EU15 (3,8 procent), och det är vanligare för både män och kvinnor i Sverige jämfört med i EU15.

#### ARBETSKRAFTSDELTAGANDE FÖR KVINNOR I SVERIGE ÄR NÄSTAN LIKA HÖGT SOM FÖR MÄN

Sedan 2010 har arbetskraftsdeltagandet ökat i Sverige. Arbetskraftsdeltagandet är lägre för kvinnor än för män uppdelat på födelseland, och utrikes födda kvinnor har det lägsta arbetskraftsdeltagandet (se diagram 142). Arbetskraftsdeltagandet har dock ökat mer bland utrikes födda än bland inrikes födda för båda könen.

Ökningen i befolkningen i Sverige de senaste åren har i huvudsak skett i gruppen utomeuropeiskt födda.<sup>86</sup> Eftersom arbetskraftsdeltagandet är lägre bland lågutbildade och även bland utomeuropeiskt födda håller den förändrade sammansättningen tillbaka det genomsnittliga arbetskraftsdeltagandet för utrikes födda.

Ett liknande mönster återfinns i sysselsättningsgraden för kvinnor och män uppdelat på födelseland. Precis som när det gäller arbetskraftsdeltagandet är skillnaden mellan män och kvinnors sysselsättningsgrad större bland utrikes födda än bland inrikes födda (se diagram 143).

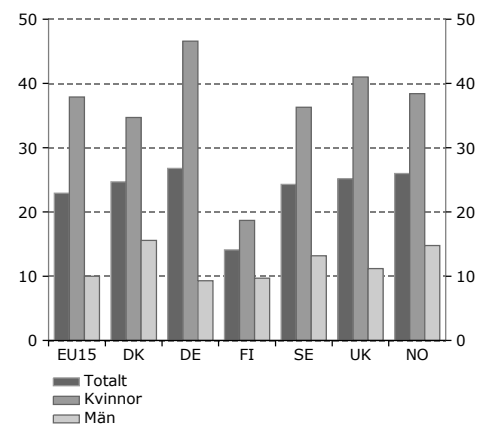
#### KVINNOR ARBETAR OFTARE DELTID ÄN VAD MÄN GÖR

Andelen deltidsarbetande i Sverige har ökat något bland män och minskat något bland kvinnor de senaste tio åren. Totalt är andelen deltidsarbetande ungefär oförändrad.

<sup>86</sup> Det innebär att det inom den gruppen har blivit allt fler med korta vistelsetider i landet. Den större andelen med kortare vistelsetider påverkar gruppens genomsnittliga arbetskraftsdeltagande. Befolkningsökningen har också inneburit att andelen med kort utbildning bland utomeuropeiskt födda har ökat. Samtidigt utgör utomeuropeiskt födda en allt större andel av gruppen utrikes födda.

**Diagram 141 Andel deltidsarbetande i EU och Norge, 2015**

Procent av sysselsatta, 15–64 år

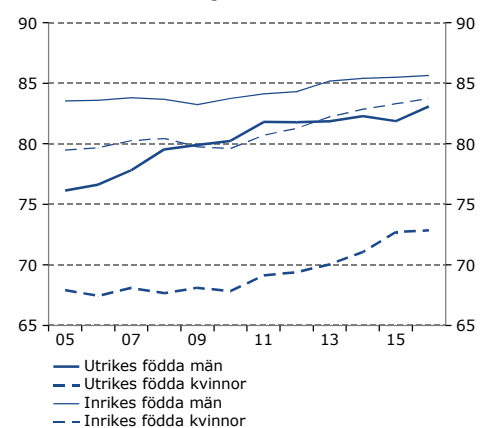


Anm. Landskoder, se fotnot 83.

Källa: Eurostat.

**Diagram 142 Arbetskraftsdeltagande**

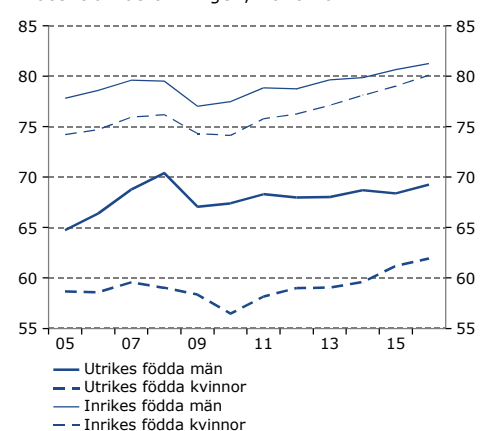
Procent av befolkningen, 16–64 år



Källa: SCB.

**Diagram 143 Sysselsättningsgrad**

Procent av befolkningen, 16–64 år



Källa: SCB.

Deltidsarbete är vanligt inom verksamheter där aktivitet pågår dygnet runt och arbetsmängden varierar över dygnets timmar, till exempel inom vård och omsorg, eller där arbetsmängden varierar över veckodagar och dygnets timmar, till exempel inom hotell- och restaurangverksamhet, kulturella och personliga tjänster samt handel. Dessa branscher har en hög andel kvinnor bland de sysselsatta.

I Sverige uppgår kvinnors medelarbetstid till ca 88 procent av männens, vilket motsvarar ca 4 timmar mindre arbetad tid per vecka.<sup>87</sup> Medelarbetstiden påverkas av flera faktorer såsom lagstadgad arbetstid, semester, barnomsorg, sjukfrånvaro och föräldraförsäkring, men även av exempelvis sociala normer, företagets efterfrågan, lönenivå, skatter och transfereringar, demografi och preferenser. Möjligheten att arbeta deltid är en faktor som påverkar medelarbetstiden.

#### **FAMILJEBILDNING PÅVERKAR MÄNS OCH KVINNORS ARBETSKRAFTSDELTAGANDE OLIKA**

Familjebildning och barn verkar påverka mäns och kvinnors arbetskraftsutbudsbeslut på olika sätt. Studier har visat att kvinnors och mäns karriärutveckling följs åt relativt väl tills dess att kvinnor kommer i barnafödande åldrar.<sup>88</sup> När par får barn ökar inkomstgapet mellan kvinnan och mannen i familjen.<sup>89</sup> Efter familjebildning och barn minskar kvinnors arbetskraftsutbud och stabiliserar sig på en lägre nivå än mäns arbetskraftsutbud. Dessa skillnader är bestående. Oavsett ålder tenderar män och kvinnor i hushåll där det inte finns barn att arbeta liknande antal timmar. I hushåll där det finns barn varierar kvinnorna sin arbetstid på ett sätt som inte nödvändigtvis är korrelerat med partnerns arbetstid.<sup>90</sup>

Detta mönster framgår tydligt i kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande (se tabell 20). Män och kvinnor har liknande arbetskraftsutbud och sysselsättningsgrad i yngre åldrar (kvinnor något högre), men så är inte fallet när de blir äldre.

<sup>87</sup> Medelarbetstid avser genomsnittlig faktisk arbetstid per vecka och sysselsatt (i arbete) 15–64 år.

<sup>88</sup> Till exempel Bygren och Gähler (2012).

<sup>89</sup> Angelov m.fl. (2013).

<sup>90</sup> Andrén och Andrén (2016).

**Tabell 20 Arbetskraftsdeltagande, sysselsättning och arbetslöshet för kvinnor och män 2016**

Procent av befolkningen respektive arbetskraften

	Arbetskrafts- deltagande	Sysselsättnings- grad	Arbets- löshet
<b>Män</b>			
15–24	54,0	43,0	20,5
25–54	93,3	88,0	5,6
55–74	51,8	49,1	5,3
<b>Kvinnor</b>			
15–24	55,4	45,9	17,2
25–54	88,4	83,7	5,3
55–74	45,0	43,2	4,1
<b>Skillnad mellan kvinnor och män, procentenheter</b>			
15–24	2,9	1,4	-3,3
25–54	-4,3	-4,9	-0,3
55–74	-5,9	-6,8	-1,2

Källa: SCB.

Kvinnor tar i genomsnitt på sig mer arbete i hushållet nästan alldeles oavsett hur mycket de och deras (manliga) partner arbetar.<sup>91</sup> I genomsnitt är de enda par där fördelningen av hushållsarbetet är jämn de (få) par där mannen arbetar deltid och kvinnan heltid. I genomsnitt gör kvinnan alltså mer hushållsarbete än mannen i par där båda jobbar heltid och i par där båda jobbar deltid.

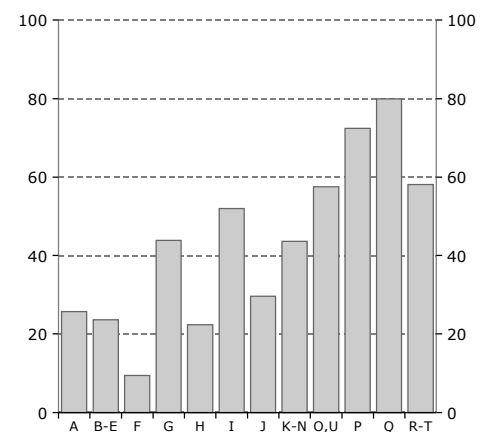
Folke och Ricknes (2017) forskning analyserar orsakssambandet mellan att få ett toppjobb och skilsmässa. Resultaten visar att ett toppjobb leder till skilsmässa för en del kvinnor, men något sådant direkt samband finns inte för män. Deras resultat antyder att befordran orsakar skilsmässa när befordran strider mot tidigare förväntningar om, och sociala normer för, relativa nivåer av betalt och obetalt arbete inom hushållet.

### **KVINNOR OCH MÄN JOBBAR ÖVERVÄGANDE I OLIKA BRANSCHER**

Kvinnor och män är i hög utsträckning verksamma inom olika branscher. Generellt kan sägas att kvinnor i högre utsträckning arbetar i den offentliga sektorn och män i större utsträckning inom den privata sektorn (se diagram 144).<sup>92</sup> Andelen kvinnor är

**Diagram 144 Andel kvinnor i huvudsysslans bransch, 2016**

Procent



Anm. Se fotnot 92 för förklaring av branschkode.  
Källa: SCB.

<sup>91</sup> SOU 2014:28.

<sup>92</sup> Anm. A=Jordbruk, skogsbruk och fiske, B-E=Tillverkning och utvinning, energiförsörjning, miljöverksamhet, F=Byggverksamhet, G=Handel, H=Transport och magasinering, I=Hotell- och restaurangverksamhet, K-N=Finans- och försäkringsverksamhet, fastighetsverksamhet, företagstjänster, O,U=Offentlig förvaltning och försvar med mera, P=Utbildning, Q=Vård och omsorg, sociala tjänster, R-T=Kulturella och personliga tjänster med mera.

högst inom vård och omsorg (80 procent) samt utbildning (72 procent) och lägst inom byggverksamhet (9 procent). Offentlig förvaltning, andra stödtjänster samt annan serviceverksamhet är dominerade av kvinnor.

### **KVINNOR HAR LÄGRE LÖNER ÄN VAD MÄN HAR**

Kvinnor har i genomsnitt lägre lön än män. Den faktiska timlöneskillnaden mellan kvinnor och män var i genomsnitt ca 12 procent år 2015.<sup>93</sup> Medlingsinstitutet skattar löneskillnader och beaktar observerade individrelaterade faktorer med regressionsanalys och finner att det återstår en oförklarad skillnad i lön mellan könen på i genomsnitt drygt 4 procent, en skillnad som har minskat något sedan 2004. Denna resterande löneskillnad tolkas ofta som ett mått på diskriminering. Måttet är av många skäl grovt. För det första fångar de observerade faktorerna inte upp alla skillnader i individernas produktivitet. För det andra kan det finnas diskriminering och stereotypa föreställningar som påverkar kvinnors och mäns olika val avseende utbildning, yrke och arbetsplats vilket innebär att måttet skulle kunna underskatta diskriminering. Arbetsgivaren kan diskriminera vid anställningar och lönesättning.<sup>94</sup> Eftersom kvinnors föräldraledighet och sjukskrivningar i genomsnitt är både mer märkbar och mer kostsam för arbetsgivaren än vad mäns föräldraledighet är kan det bidra till (statistisk) diskriminering av kvinnor i termer av lön och sysselsättning.

Den faktor som i regressionsanalysen betyder mest för löneskillnader mellan kvinnor och män är yrkeskategori. Skillnader i ålder, utbildningsnivå, sektor (givet yrke), näringsgren, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans endast cirka en femtedel av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen. Samtidigt tjänar kvinnor i de allra flesta fall mindre än män även inom samma yrke.<sup>95</sup>

### **DE LÄGRE ARBETSINKOMSTERNA MEDFÖR LÄGRE PENSIONER FÖR KVINNOR**

De lägre lönerna och det faktum att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar deltid får följderna för kvinnors pensioner efter att arbetslivet avslutats. Kvinnor har i genomsnitt lägre pensioner

<sup>93</sup> Medlingsinstitutet (2015).

<sup>94</sup> En form av diskriminering är statistisk diskriminering som baseras på kunskap om statistiska genomsnitt och förväntningar på individer att de ska agera på liknande sätt som – i det här fallet – personer av samma kön. En annan form av diskriminering är preferensbaserad diskriminering som innebär att arbetsgivaren av olika skäl föredrar att anställa personer med vissa egenskaper, som i det här fallet personer som är antingen kvinnor eller män.

<sup>95</sup> SOU 2015:50.

än vad män har. Skillnaderna i pension mellan kvinnor och män har dock minskat under de senaste åren.<sup>96</sup> Pensionerna följer inkomsterna, och det är stora skillnader mellan kvinnor och män till kvinnors nackdel som får lägre pensioner. Det allmänna pensionssystemet minskar klyftan, men tjänstepensionerna förstärker den.

Kvinnors och mäns pensioner delas utifrån pensionsbehållningen med ett så kallat delningstal. Detta delningstal speglar en statistiskt förväntad återstående livslängd för en viss åldersgrupp vid den tidpunkt personen tar ut pension. Delningstalet sätts lika för män och kvinnor, men medellivslängden är högre för kvinnor än för män. Hade skillnader i medellivslängd avspeglats i delningstalet hade kvinnors pensioner varit än lägre.

### **SYSSELSATTA KVINNOR ÄR SJUKSKRIVNA OCH TAR HAND OM BARN I HÖGRE GRAD ÄN MÄN**

Att vara sysselsatt behöver inte betyda att en person faktiskt arbetar en viss vecka. Frånvaro på grund av sjukdom och för att ta hand om barn är vanligare bland kvinnor än bland män. Sjukfrånvaron för kvinnor ökar med åldern. Bland män är dock sjukfrånvaron allra lägst i åldersgruppen 35–44 år. Sjukfrånvaron är högst i åldersgruppen 55–64 år bland både män och kvinnor. Kvinnor är sjukskrivna i högre grad än män i alla åldersgrupper.

Frånvaro för att ta hand om barn är också vanligare bland kvinnor än bland män. En åldersuppdelning visar att det bland män är som vanligast i åldersgruppen 35–44 år då nära 6 procent är frånvarande hela eller delar av veckan av detta skäl. Bland kvinnor är det i stället vanligast i åldern 25–34 år där nära 15 procent är frånvarande för att ta hand om barn.<sup>97</sup> Att frånvaro för att ta hand om barn är vanligast i olika åldrar bland kvinnor och män kan bero på att män i genomsnitt är ett par år äldre än kvinnor då de får barn, och de har då fått mer yrkeserfarenhet och i genomsnitt högre löner. Det finns en stark koppling mellan pappor som inte tagit ut en enda dag med föräldrapenning när barnet uppnått fyra års ålder och deras utbildning. Män med kort utbildning och låg inkomst tar ut föräldrapenning i lägre utsträckning. Andelen som inte tar ut någon dag alls är också mycket hög i vissa grupper av invandrade pappor. Mammor som inte använder föräldrapenningen alls är mycket ovanliga i alla grupper.<sup>98</sup>

<sup>96</sup> Pensionsmyndigheten (2016).

<sup>97</sup> Larsson (2015).

<sup>98</sup> Försäkringskassan (2011).

### OLIKA SITUATION PÅ ARBETSMARKNADEN FÖR KVINNOR RESPEKTIVE FÖR MÄN

Genomgången ovan visar att det finns stora skillnader mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. Kvinnor är i hög grad sysselsatta i andra branscher än vad män är, de är mer sjuk-skrivna och de tar större ansvar för hemarbete och barn. De får i genomsnitt lägre löner och pensioner. Det är således stereotypa, strukturella och, ur kvinnans perspektiv, ibland kortsiktigt rationella skäl som ligger bakom skillnaderna på arbetsmarknaden.

De bakomliggande strukturella faktorerna till att arbetsmarknadsdeltagandet skiljer sig mellan kvinnor och män är viktiga att följa. Det är även viktigt att utvärdera om den ekonomiska politiken bidrar till ett mer könsneutralt arbetsmarknadsdeltagande.

### Referenser

- Andrén, D. och T. Andrén (2016), "Women's and men's responses to in-work benefits: the influence of children", *IZA Journal of Labor Policy*, 5 (3), 1–24.
- Angelov, N., P. Johansson och E. Lindahl (2013), "Is the persistent gender gap in income and wages due to unequal family responsibilities?", IFAU Working paper 2013:3.
- Bygren, M. och M. Gähler (2012), "Family formation and men's and women's attainment of workplace authority", *Social Forces* 90: 795–816.
- Folke, O. och R. Rickne (2017), "All the single ladies – toppjobb och skilsmässor bland kvinnor och män", *Ekonomisk Debatt*, 1/2017.
- Försäkringskassan (2011), "Föräldrapenning – Båda föräldrarnas försäkring?", Socialförsäkringsrapport 2011:13, Försäkringskassan.
- Larsson, G. (2015), "Sjukfrånvaro – stora skillnader mellan kvinnor och män", *Tidskriften Välfärd*, 2015:4, Statistiska centralbyrån.
- Medlingsinstitutet (2015), "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2015 – Vad säger den officiella lönestatistiken?"
- Pensionsmyndigheten (2016), "Ger högre inkomst högre pension?", rapport.
- SOU 2014:28 "Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser", Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet.
- SOU 2015:50 "Hela lönen, hela tiden – Utmaningar för ett jämställt arbetsliv", Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet.