

Likestilling gir mindre økonomisk ulikhet – og omvendt

1. Innledning
2. Bakgrunn: Likestilling kommer ikke av seg selv
3. Kvinner har lavere sysselsettingsrate og jobber oftere deltid
4. Kvinner har lavere lønn enn menn
5. Kvinner har mindre formue og kapitalinntekter enn menn
6. Kvinner har større fattigdomsrisiko enn menn
7. Trygder og overføringer reduserer økonomiske forskjeller mellom kvinner og menn
8. Oppsummering

1. Innledning

De siste årene har både (økonomisk og sosial) *ulikhet* og *likestilling* (mellom kvinner og menn) fått økt oppmerksomhet. Begge deler er store samfunnsspørsmål med et mangfold av undertemaer. Samtidig er ulikhet og likestilling nært knyttet sammen. Økonomisk likestilling – eller økonomisk likhet mellom kvinner og menn - er et mål i dobbel forstand. På den ene siden har dette vært helt sentralt for kvinnekamp og likestillingspolitikk gjennom historien. På den andre siden er grad av økonomisk likhet mellom kvinner og menn et mål, eller indikator, for likestillingsstatus i et samfunn. For eksempel er «økonomiske muligheter» en av fire indikatorer i «Global Gender Gap Report». De tre andre er utdanning, helse og politisk makt.¹

Dette notatet gir en kortfattet oppsummering av noen sentrale områder som bidrar til økonomisk ulikhet mellom kvinner og menn: Arbeid og lønn, formue og kapitalinntekter, vedvarende lavinntekt og trygder og overføringer. Oppsummert viser gjennomgangen at økonomiske forskjeller som følge av arbeid er viktige. Samtidig peker ny forskning på at formue og kapitalinntekter har økende betydning for økonomisk ulikhet i Norge. Her er kjønnsforskjellene enda større. Trygder og overføringer, slik de er innrettet i dag, bidrar til utjevning mellom menn og kvinner. For kvinner er særlig de helserelaterte ytelsene viktige: sykkelønn, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd.

Et sentralt virkemiddel for økonomisk utjevning som kun omtales innledningsvis (neste avsnitt) i dette notatet, er velferdstjenestene. Fordi det fremdeles er kvinner som tar hovedansvar for ulønnede omsorgsoppgaver, har velferdstjenester stor betydning for kvinners mulighet til å arbeide, både her og nå og med tanke på framtidig egen helse. Velferdstjenester utgjør også viktige arbeidsplasser for kvinner. Hvordan velferdstjenestene er organisert har også på den måten betydning for kvinners arbeid, inntekt og helse.

¹ <https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023#report-nav>

2. Bakgrunn: Likestilling kommer ikke av seg selv

Høy sysselsetting blant kvinner og relativt stor grad av økonomisk likestilling er viktige grunner til at Norge og de nordiske landene gjennomgående scorer høyt på likestilling i internasjonale sammenligninger.² Dette har ikke kommet av seg selv.

2.1 Nordisk modell fremmer likestilling

De nordiske landene har noen viktige fellestrekk, ofte omtalt som den nordiske modellen. Denne består av tre pilarer: makroøkonomisk styring, en sterk velferdsstat og et organisert arbeidsliv. Disse spiller sammen og forsterker hverandre.³ Blant annet er makroøkonomisk styring viktig for å sikre finansiering av velferdsstaten. Med tanke på likestilling, har utbygging av offentlig velferd en dobbel rolle her: På den ene siden er offentlige velferdstjenester svært viktige for å avlaste kvinner fra omsorgsansvar. På den andre siden innebar utbygging av velferdstjenester, i Norge særlig fra 1970-tallet, økt etterspørsel etter arbeidskraft.

Med den nordiske modellen som forklaringsramme, er likestilling et resultat av samfunnsmodellen. Men modellen kan igjen forstås som et resultat av historiske prosesser fra slutten av 1800-tallet til i dag⁴. I denne tidsperioden har også kvinner mobilisert i ulike faser av feminisme.⁵

2.2 Mobilisering og gjennomslag for rettigheter og likestillingspolitikk

På slutten av 1800-tallet var det særlig kampen for stemmeretten som sto sentralt. Fra slutten av 1960-tallet vokste det fram en opprørsk og langt mer radikal feminisme. Bevegelsen hadde utspring til protestbevegelser i USA, men spredte seg raskt til andre vestlige land.⁶

Samtidig hadde den lange kampen for likelønn oppnådd et viktig gjennomslag allerede i 1951, da ILO vedtok konvensjon no. 100 om lik lønn for arbeid av lik verdi. I Norge var LO en pådriver for denne konvensjonen, men det skulle ta åtte år før den ble ratifisert, og ytterligere to år før LO og NAF i 1961 vedtok en likelønnsavtale. I løpet av 60-tallet ble alle kvinnetariffer avviklet.⁷ Dette bidro til en kraftig redusering av likelønnsgapet. Men de

² I tillegg til allerede nevnte Global Gender Gap Report (World Economic Forum), kan også Gender Inequality Index (GII) (FNs Utviklingsprogram, UNDP) nevnes. I EU-indeksen til Eige: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020> er ikke Norge med, men Sverige og Finland er på topp her.

³ <https://supermodellen.no/den-norske-modellen-bygger-pa-tre-grunnpilarer/>

⁴ Dølvik, J. E. (2013). Grunnpilarene i de nordiske modellene: Tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenes utvikling. NordMod rapport 1. Fafo rapport 2013:13. Oslo:Fafo

⁵ Holst, C.: (2017) Hva er feminisme? Universitetsforlaget.

⁶ Gro Hagemann (2015, oppdatert 2021): Kvinnefrigjøring, i Norgeshistorie – fra steinalderen til i dag fortalt av fagfolk på www.uio.no. (<https://www.norgeshistorie.no/oljealder-og-overflod/1914-kvinnefrigjoring.html>) og Elisabeth Lønnå (2003, oppdatert 2019): *Den nye kvinnebevegelsen i 1970-årene*, på www.kvinnehistorie.no

⁷ <https://forskning.no/likestilling-okonomi/tung-og-lang-vei-for-kvinnelonn-i-lo/921392>

gjennomsnittlige lønnsforskjellene var likevel store ved inngangen til 70-tallet⁸, og kvinners sysselsettingsrate var bare 44 %, sammenlignet med 77 % blant menn⁹.

Utover på 1970-tallet og 1980-tallet tok mange kvinner kampen både hjemme og i organisasjonslivet for å styrke sine rettigheter. Med begrepet «statsfeminisme» ble det satt søkelys på samspillet mellom slik mobilisering nedenfra og en aktiv offentlig politikk for å styrke kvinners stilling i arbeidslivet og samfunnet.¹⁰

Også gjennom de siste 30 år har det skjedd en utvikling i retning av økende likestilling, med kraftig satsing på barnehager og videre utbygging av foreldrepermisjon og fedrekvoter som viktige reformer i perioden fra rundt 2000 til 2013. Likelønnsgapet har blitt gradvis redusert¹¹ og deltidsandelen blant kvinner har gått ned.¹²

2.3 Men fortsatt er det systematiske økonomiske forskjeller

Men fremdeles er det, også i Norge, systematiske forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder økonomi. Disse forplanter seg gjennom livsløpet. En ny forskningsrapport publisert i *The Lancet*, analyserer forskjeller i helse og levekår blant eldre kvinner og menn i OECD (18 land). Mens Norge kommer ut som nr. 2 av 18 land (kun slått av Finland) i kvinners levekår, blir Norge likevel nr. 7 når forskjellen i helse og levekår blant kvinner og menn vurderes¹³.

Et mål for de økonomiske forskjellene mellom kvinner og menn er forskjellen i bruttoinntekt. Her utgjør kvinners gjennomsnittlige bruttoinntekt om lag 70 % av menns (2019-tall)¹⁴. For de fleste som arbeider, utgjør lønna den viktigste inntektskilden og lønnsfordelingen er viktig for inntektsfordelingen. At kvinner oftere arbeider deltid forklarer derfor noe av dette, men ikke alt¹⁵. Som vi viser i dette notatet, har både kapitalinntekter og offentlige trygder og overføringer stor betydning for økonomiske forskjeller mellom kvinner og menn.

⁸NOU 2008:6 Kjønn og lønn, kapittel 4.2 Historisk utvikling i lønnsinntekt og timelønn

⁹SSB, AKU, tabell 03781

¹⁰Skjeie, H: Hva er statsfeminisme? (2013) Kapittel 2 i «Krysningspunkter Likestillingspolitikk i et flerkulturelt Norge», redigert av Beret Bråten og Cecilie Thun

¹¹https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnslikestilling/Okonomi_og_kjonn/

¹²NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring — Tiltak for økt sysselsetting, kapittel 5 (Deltid)

¹³Chen C. et. al (2021): *Gender differences in countries' adaptation to societal ageing: an international cross-sectional comparison*. *Lancet Healthy Longev*, vol 2. N.8 e460–69

¹⁴I SSBs begrep om bruttoinntekt inngår i tillegg til (eventuell) lønnsinntekt, også kapitalinntekt og overføringer som pensjoner fra folketrygden, arbeidsavklaringspenger, barnetrygd, bostøtte, sosialhjelp med videre.

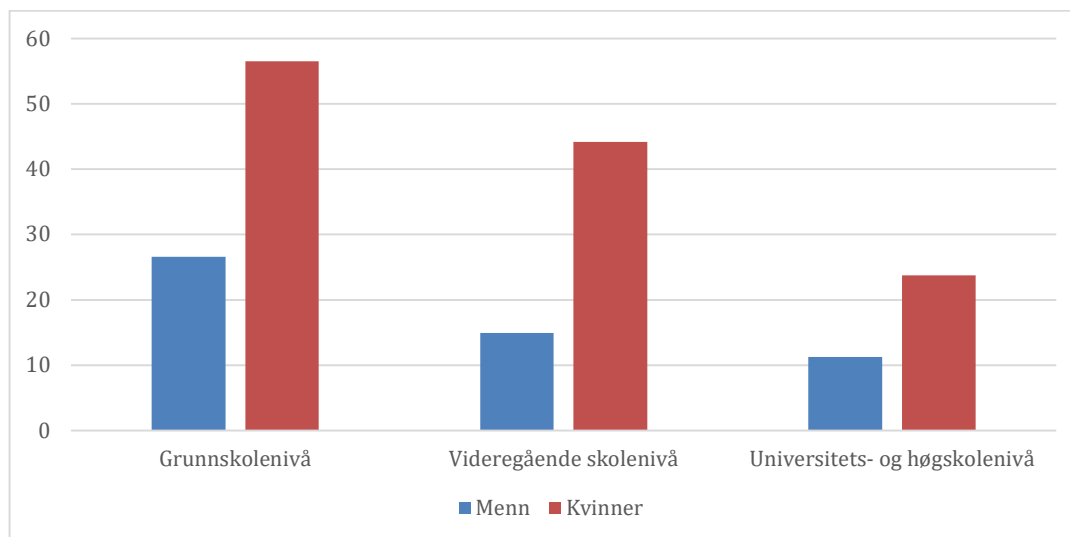
¹⁵https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnslikestilling/Okonomi_og_kjonn/

3. Kvinner har lavere sysselsettingsrate og jobber oftere deltid

Selv om forskjellen mellom kvinners og menns sysselsettingsrate er betydelig mindre nå enn på 70-, 80- og selv på 90-tallet, har kvinner de siste 10-15 årene hatt en sysselsettingsrate stabilt 5-7 prosentpoeng lavere enn menn¹⁶.

Kvinner har også i gjennomsnitt kortere arbeidstid enn menn, noe som særlig henger sammen med at deltid er langt vanligere blant kvinner. I 2020 jobbet 34,9 % av kvinnene deltid, sammenlignet med 15,3 % av mennene (aldersgruppen 15-74 år). I aldersgruppen 25-54 år (den mest yrkesaktive aldersgruppen), jobbet 27,8% av kvinnene deltid, mens tilsvarende tall for menn er 10,1 %.¹⁷

Analyser av deltid blant kvinner blir imidlertid ufullstendige om man kun sammenligner kvinner og menn. Deltid varierer også betydelig med utdanning, og mellom ulike bransjer/yrkesgrupper. Figuren under viser deltidsandel for menn og kvinner fordelt på lengste fullførte utdanning. Vi ser blant annet at kvinner med grunnskole som eneste utdanning, har en deltidsandel på nesten 57 %. Blant kvinner med videregående, inkl. fagbrev som lengste fullførte utdanning, jobbet 44% deltid. Når ulike bransjer sammenlignes er deltidsandelen klart størst i helse- og sosialtjenester (37,2% i 2020) og varehandel mv. (36,2% i 2020).¹⁸



Kilde: SSB, AKU tall fra 2020

¹⁶ Tall fra SSBs Arbeidskraftanalyse (AKU). www.ssb.no har blant annet en egen faktside om likestilling: <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>

¹⁷ Tall fra SSB, AKU (Tilgjengelig på www.ssb.no og deres statistikkbank.

¹⁸ SSB, AKU

4. Kvinner har lavere lønn enn menn

I beregninger av likelønnsgapet vises det oftest til gjennomsnittsforskjeller per årsverk, slik at lønn for kvinner som jobber deltid omregnes til heltidsekvivalenter. I 2020 tjente kvinner i gjennomsnitt 542 280 kr. per årsverk, sammenlignet med 619 560 for menn, noe som utgjorde 87,5% av menns inntekt per årsverk¹⁹. Med andre ord er det såkalte likelønnsgapet 12,5 %. Når vi sammenligner kun menn og kvinner som jobber heltid (ser bort fra de deltidsansatte), er kjønnsforskjellen noe mindre. Her tjener kvinner 89,3 % av menns lønn.

4.1 Flere og sammensatte årsaker

En viktig forklaring er at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt. Her kan det skilles mellom to ulike typer kjønnsdeling: på langs (vertikal segregering) og på tvers (horisontal segregering). Det første viser til at kvinner og menn fordeler seg ulikt i arbeidslivets hierarkier. Menn er blant annet overrepresentert blant ledere.²⁰ Horisontal segregering viser til at kvinner og menn fordeler seg ulikt mellom sektorer, næringer og også yrkesgrupper. For eksempel er det slik at offentlig sektor er kvinnedominert, mens privat sektor er mannsdominert. Her er det imidlertid verdt å merke seg at privat sektor er mye større enn offentlig sektor, slik at blant de sysselsatte kvinnene, jobber om lag halvparten i privat sektor. Når det gjelder fordeling mellom næringer, er 2 av 17²¹ tydelig kvinnedominert: Helse- og sosial og undervisning. Helse og sosial skiller seg ut ved at dette både er en veldig stor næring og at kvinnedominansen er særlig stor: Av 564 000 ansatte i 2020, er så mange som 451 000 ansatte kvinner. Dette innebærer at hele 35 % av sysselsatte kvinner i Norge jobber i denne næringen.

De to dimensjonene spiller også sammen: Ulike deler av arbeidslivet har ulike grader av hierarkier og ulike grader av lønnsforskjeller for ansatte. Dette kan også gjelde ansatte i samme yrkesgruppe, for eksempel ledere, sivilingeniører eller elektrikere²². Som et teoretisk eksempel: Hvis en arbeidsplass har stort lønsspenn innen stillingskategorier (for eksempel «partner») og mennene er overrepresentert blant de som tjener mest i de best lønnede stillingskategoriene, så gir dette et større likelønnsgap enn om arbeidsplassen gir alle i de øverste stillingskategoriene samme eller omtrent samme lønn.

Den høyere deltidsandelen blant kvinner gjør at de faktiske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er større enn når vi omregner lønn til hele månedsverk eller årsverk. I tillegg til at deltidsansatte får betalt for færre timers arbeid har også deltidsansatte gjennomgående lavere timelønn enn heltidsansatte.²³

¹⁹ NOU 2021: 5, kapittel 2.3

²⁰ Liza Reisel, Øyvind Søråas Skorge og Stian Uvaag: «Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. En kunnskapsoppsummering» ISF-rapport 2019:6.

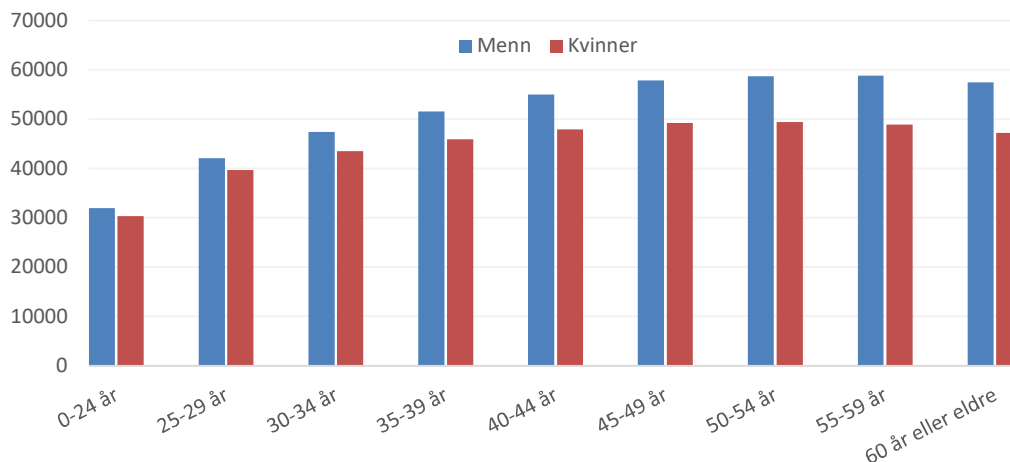
²¹ Kilde: SSBs tabell 07203: Sysselsatte (AKU) (1 000 personer), etter kjønn, næring (SN2007), statistikkvariabel, år og avtalt arbeidstid.

²² SSB har en standard for yrkesklassifisering som skiller mellom yrker fire nivåer: yrkesfelt, yrkesområder, yrkesgrupper og yrker. I disse eksemplene er «yrkesgruppe» brukt mer omtrentlig sammenlignet med denne standarden. Det vurderes at eksemplene er relevante og gjenkjennelige.

²³ NOU 2021: 5 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021

4.2 Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker med alder

Gjennom et livsløp vil de fleste som er i arbeid, få økt lønn. Dette henger blant annet sammen med at man bygger seg opp erfaring og ansiennitet, og at man gjennom et langt yrkesliv kan kvalifisere seg til stillinger med høyere lønn. Samtidig er det generelt mindre lønnsforskjeller mellom menn og kvinner ved lavere alder enn når eldre grupper sammenlignes²⁴



Kilde: SSB, Lønnsstatistikk, tall for 2020

Figuren over viser gjennomsnittlig månedslønn for kvinner og menn i ulike aldersgrupper i 2020. Når tallene i figuren omregnes til likelønns GAP i ulike aldersgrupper, finner vi at dette øker fra 5,1 % i gruppen 0-24 år, til 12,8 % i aldersgruppen 40-44 år og til hele 17,9 % i gruppen 60 år og eldre.

At lønnsforskjellene øker med alder kan ha to hovedforklaringer: Det kan skyldes en livsløpseffekt, der kvinner gjennom yrkeslivet sakker akterut lønnsmessig sammenlignet med menn. Det andre mulige forklaringen er at vi ser en generasjonseffekt.

Dagens unge kvinner har både mer utdanning, bedre foreldrepermisjonsordning og barnehagedekning enn de som var unge på 80-tallet hadde. Dagens fedre bruker mer tid på både omsorgsarbeid og husarbeid enn tidligere generasjoners fedre.²⁵ En studie av arbeidstiden til norske mødre og fedre i 2017 finner støtte til at foreldres arbeidsvaner er i endring²⁶. Sammenlignet med ti år tidligere, jobbet fedre noe mindre, samtidig som mødre jobbet mer. SSBs tidsbruksundersøkelse (den siste fra 2010) viser at kvinner og menn fordeler tidsbruken mellom lønnet arbeid og husarbeid/omsorgsarbeid stadig mer likt.²⁷ Det gjennomsnittlige likelønns GAPet har også gått ned fra 80-tallet til i dag. Disse utviklingstrekkene taler for en generasjonseffekt.

²⁴ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/alder-og-yrke-pavirker-lonnsgapet>

²⁵ <https://forskning.no/arbeid-likestilling/fedre-bruker-nesten-en-time-mer-hver-dag-pa-husarbeid-og-barnepass-enn-de-gjorde-i-1980/1809681>

²⁶ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-deler-smabarnsforeldre-pa-arbeidet-hjemme-og-ute-325443>

²⁷ <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/artikler-og-publikasjoner/kvinner-og-menns-tidsbruk-i-ulike-livsfaser-og-familietyper>

På den andre siden viser de samme tidsbruksundersøkelsene at det fortsatt er kvinnene som tar hovedansvaret hjemme. Også ulike studier av par i eliteyrker i Norge finner støtte til at det er kvinnene som tar den lønnsmessige kostnaden ved barn og familieansvar.²⁸ Og selv om deltidsandelen også har gått ned de siste tiårene, særlig blant yngre kvinner og kvinner med høyere utdanning, oppgis fortsatt omsorgsansvar, sammen med egen helse, som en av flere årsaker til at kvinner jobber deltid.²⁹ Dette taler for at kvinner fortsatt taper lønnsmessig gjennom livsløpet.

²⁸ For eksempel ISF-rapport 2020:9 Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer. Likestilte idealer – kjønnskjeve mønstre og ISF-rapport 2021: 4:2 Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister

²⁹ NOU 2021: 2, kapittel 5: Deltid

5. Kvinner har mindre formue og kapitalinntekter enn menn

Arbeid og inntekt er viktig for den økonomiske fordelingen i Norge, men etter hvert som nordmenn har blitt rikere, har også formues- eller kapitalinntekter fått økt betydning. Forfatterne bak boka «Arbeiderklassen» (2021) finner at økende ulikhet i formue er en viktig grunn til at ulikhetene øker i Norge³⁰. En ny forskningsartikkel fra SSB (2020)³¹ peker på at ulikheten i Norge er betydelig større enn offisiell statistikk viser, fordi denne bare tar med inntekt som er rapportert i de personlige skattemeldingene, og ikke inntekt som for eksempel opptjenes i selskaper og ikke tas ut som utbytte eller urealisert gevinst i eiendom.

Også når det gjelder kapitalinntekter er kjønnsforskjellene store, og aller mest blant de aller rikeste. Blant de i overkant av tre millioner norske innbyggere i yrkesaktiv alder (20-66 år) som har en eller annen form for kapitalinntekt, er det nesten like mange kvinner som menn. Gruppen som mottar kapitalinntekt er dermed ganske kjønnsbalansert, men av det samlede kapitalinntekstbeløpet går hele 3/4 til menn. I 2018 mottok menn 63 mrd. i samlede kapitalinntekter, mens kvinner mottok omtrent 20 mrd.³² Menn er altså mer formuende enn kvinner.

Blant alle som mottar kapitalinntekter, finner vi både personer som mottar litt renter fra bankinnskudd og de aller rikeste i Norge. Når vi skiller ut den ene prosenten som får utbetalt aller mest, står disse for hele 70% av det samlede kapitalinntekstbeløpet. Tre av fire av disse 1% rikeste er menn. Når vi snevrer ytterligere inn, og utelukkende ser på dem som mottar over 1,5 millioner i kapitalinntekt (totalt gjaldt dette i underkant av 10 000 personer i 2018), mottar disse 52% av de samlede kapitalinntektene i befolkningen. Nesten 80 prosent av disse er menn, som til sammen mottok 36 mrd. kroner i 2018. De kvinnene som tilhører samme gruppe, mottok 8 mrd. kroner samme år.³³

³⁰ <https://forskning.no/sosiologi-ulikhet/hvem-foreldrene-dine-er-betyr-stadig-mer-i-norge/1869272>

³¹ <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/ulikheten-betydelig-storre-enn-statistikken-viser>

³² <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/kvinner-sparer-menn-investerer>

³³ <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/kvinner-sparer-menn-investerer>

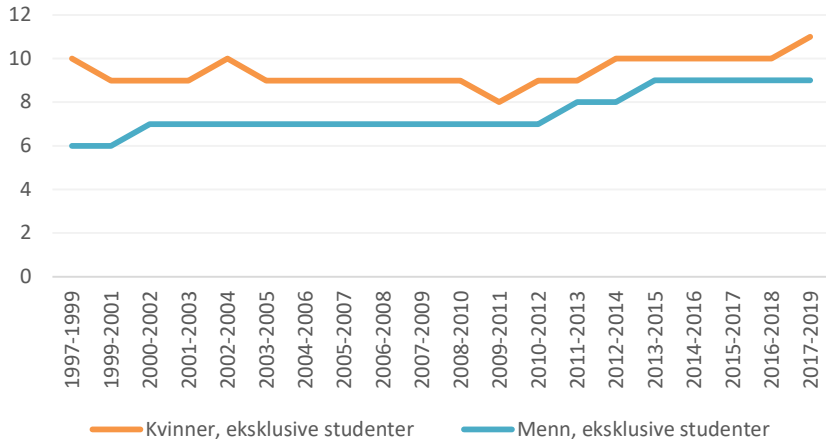
6. Kvinner har større fattigdomsrisiko enn menn

I statistikk om lavinntektsgrupper skilles det gjerne mellom årlig lavinntekt og vedvarende lavinntekt.³⁴ I det siste målet inkluderes de som har en gjennomsnittsinntekt over en tidsperiode som er under lavinntektsgrensen. Tidsperioden kan for eksempel være tre eller fire år. Videre kan grensen for lavinntekt defineres forskjellig, vanligvis til 50 % eller 60 % av medianinntekten³⁵. Ut fra en antakelse om at studenter kan ha gode muligheter for senere gode inntekter, kan det velges å holde disse utenfor.

Andelen med vedvarende lavinntekt lå relativt stabil rundt 8 prosent (studenter unntatt) i mange år frem til årene 2010-2012. Etter dette har andelen økt hvert år. I perioden 2017-2019 andelen som tilhører en husholdning med vedvarende økt til 10,1 prosent. (EU-skala.).³⁶

Samtidig med at andelen har økt, har det skjedd endringer i sammensetningen blant de som har vedvarende lavinntekt. En generelt god inntektsutvikling i den eldre befolkningen de siste 10-15 årene har bidratt til at andelen eldre med lavinntekt har blitt kraftig redusert.³⁷ På den andre siden har både antall og andel barn som tilhører lavinntektsgruppen økt. Siden 2013 har barn med innvandrerbakgrunn utgjort over halvparten av alle barn med vedvarende lavinntekt.

Med blikket rettet mot kjønnsforskjeller, viser figuren³⁸ at kvinner vært i flertall i hele perioden, med en økende tendens de siste ti årene. Samtidig har andelen menn med vedvarende lavinntekt økt mer, slik at forskjellen mellom kjønnene er redusert.



³⁴ Se for eksempel <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/okonomi-og-levekar-for-lavinntektsgrupper-2019>

³⁵ ibid

³⁶ SSB, Inntekts- og formuesstatistikk for husholdninger, tabell 04204 og artikkel: <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/okonomi-og-levekar-for-lavinntektsgrupper-2019>

³⁷ <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/aleneboende-minstepensjonister-har-lite-a-rutte-med>

³⁸ Figuren viser prosentandelen kvinner og menn (eksklusive studenter) med lavinntekt, der EU-skalaen for lavinntekt er benyttet. et vil si at lavinntekt er definert som inntekt under 60 % av nasjonal medianinntekt etter sosiale overføringer. Kilde: SSBs inntekt- og formuesstatistikk for husholdninger.

Det er i hovedsak to forhold som forklarer at det er en høyere andel med lavinntekt blant kvinner. Det ene er at gruppen aleneboende minstepensjonister sterkt overrepresentert i gruppen med vedvarende lavinntekt. Mer enn 80 % av de aleneboende minstepensjonistene er kvinner (tallet gjelder for 2013-2015)³⁹. En studie som sammenligner helse og levekår for eldre i OECD-området viser at kvinner både har større risiko for å leve alene i alderdommen og større fattigdomsrisiko.⁴⁰ Den andre årsaken til at det er høyere andel kvinner enn menn med lavinntekt, er at en ganske stor gruppe blant de som har vedvarende lavinntekt er enslige forsørgere, og her er det er langt flere kvinner enn menn.

Personer med innvandrerbakgrunn er klart overrepresentert blant de som har vedvarende lavinntekt. I denne gruppen er imidlertid andelen med lavinntekt blant menn noe høyere enn blant kvinner. En forklaring er at menn i denne delen av befolkningen, oftere enn kvinnene, bor alene.⁴¹

³⁹ SSB (2017): Fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn og kjønnsforskjeller i helse

⁴⁰ Chen C. et. al (2021): Gender differences in countries' adaptation to societal ageing: an international cross-sectional comparison. *Lancet Healthy Longev*, vol 2. N.8 e460–69

⁴¹ SSB (2017): Fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn og kjønnsforskjeller i helse.

7. Trygder og overføringer reduserer økonomiske forskjeller mellom kvinner og menn

Kvinner mottar mer offentlige overføringer enn menn, og det bidrar til å redusere inntektsgapet (Barne- og likestillingsdepartementet (2017), Barth m. fl (2013), Bufdir (2021)).

Tabellen under gir en oversikt over skattepliktige overføringer til kvinner og menn i 2019.⁴² Samlet sett er det flere kvinner enn menn som mottar skattepliktige overføringer. Kvinner mottar også i sum mer skattepliktige overføringer. Samtidig er den gjennomsnittlige summen kvinner mottar, lavere.

	Millioner kroner		Antall personer som mottar	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
SKATTEPLIKTIGE OVERFØRINGER TOTALT	260 032	252 146	1 234 504	999 162
Ytelser fra folketrygden	173 011	175 237	774 153	642 131
Alderspensjoner	101 838	120 833	468 268	441 241
Uføretrygd m.v.	51 374	41 074	213 048	149 339
Arbeidsavklaringspenger	16 376	12 718	99 447	69 123
Tjenestepensjon	36 743	39 331	490 449	395 557
Avtalefestet pensjon	6 176	6 279	48 552	73 184
Avtalefestet pensjon off. sektor	5 126	2 820	25 822	11 156
Avtalefestet pensjon priv. sektor	1 050	3 459	22 734	62 046
Dagpenger	3 567	5 525	45 398	60 277
Sykepenger	23 476	17 196	432 148	275 038
Andre skattepliktige overføringer (inkl foreldrepenger)	17 059	8 578	145 904	108 607

Om vi ser nærmere på de enkelte ytelsene, er det flere kvinner enn menn som mottar alderspensjon og tjenestepensjon, men i sum mottar kvinner mindre av ytelsene. Når det gjelder avtalefestet pensjon er det derimot langt flere menn enn kvinner som mottar dette. I sum mottar de noe mer, men i snitt mottar de mindre. Det er også langt flere menn enn kvinner som mottar dagpenger, og i sum mottar menn mer av dette. Disse utslagene må blant annet ses i lys av at menn har en høyere yrkesdeltakelse enn kvinner, tjener mer gjennom livsløpet, er overrepresentert jobber i privat sektor som utsatt for nedbemanning, samtidig som menn lever kortere enn kvinner og dermed får pensjon i færre år.

⁴² Kilde: SSBs inntekts- og formuesstatistikk, tabell 0778

På den andre siden er uføretrygd og arbeidsavklaringspenger ytelser der kvinner både er i klart flertall blant de som mottar ytelsen og i sum mottar mer. Kvinner mottar også, både som antall og i sum, langt mer sykepenger enn menn. Disse ytelsene henger sammen. Et vanlig forløp for å få innvilget uføretrygd (helteller delvis) er at man først er sykemeldt et år, dernest går på arbeidsavklaringspenger mens det blir avklart om, og i hvilken grad, man har mulighet til å være i arbeid.⁴³ Særlig årsakene til at kvinner har så mye høyere sykefravær enn menn har vært gjenstand for en rekke undersøkelser og analyser, uten at forskere i Norge har kommet til enighet om alle forklaringene.⁴⁴ Uansett hva årsakene til kjønnsforskjellene er, så innebærer dette at sykelønn, arbeidsavklaringspenger og rett til uføretrygd for personer som ikke kan arbeide av helsemessige årsaker, er offentlige ytelser som særlig går til kvinner⁴⁵. Dette er dermed offentlige ordninger som bidrar til å utjevne de økonomiske forskjellene mellom kvinner og menn. Eller sagt på en annen måte: Dersom det gjennomføres kutt i disse ordningene, så vil det føre til større inntektsforskjeller mellom kvinner og menn.

Også når det gjelder ytelser som ikke er skattepliktige, ser vi at det er markerte kjønnsforskjeller.

	Millioner kroner		Antall personer som mottar	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
SKATTEFRIE OVERFØRINGER	30 249	15 583	1 001 872	531 014
Barnetrygd	13 979	1 543	614 332	86 747
Bostøtte	1 686	1 302	67 592	56 161
Studiestipend	5 219	3 894	222 368	178 114
Sosialhjelp	3 147	3 763	57 207	70 631
Grunn- og hjelpestønad	1 580	1 656	88 408	77 152
Kontantstøtte	1 215	305	32 362	7 608
Andre skattefrie overføringer ⁴⁶	3 423	3 120	121 212	149 644

Totalbeløpet her er mye mindre enn for de skattepliktige overføringene, men utgjør likevel totalt 30 mrd. og fordeler seg til drøyt en million kvinner og drøyt 500 000 menn. Barnetrygd utgjør den klart største enkeltoverføringen, etterfulgt av studiestipend. I

⁴³ <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/flest-hoyt-utdannede-mottakere-av-arbeidsavklaringspenger-jobber>, <https://www.nav.no/no/person/pensjon/uforetrygd>

⁴⁴ Se for eksempel: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nyheter/ny-nav-analyse-vanskelig-a-forklare-den-store-kjonnsforskjellen-i-sykefravaer> og <https://arbeidsmiljo.stami.no/forskning-kvinner-og-sykefravaer/>

⁴⁵ Et nærmere blikk på fordelingen av uføretrygden mellom kjønn og ulike aldersgruppen, viser at andelen uføre øker med alderen for begge kjønn. Videre er andelen større blant kvinner i alle aldersgruppen, unntatt i den yngste aldersgruppen uføre, 18-24 år. Her er det en større andel av menn enn andel kvinner (i sin aldersgruppe) som er uføre. I den aller yngste gruppen er totalt 1,8% av befolkningen uføre, med 2,1 prosent av mennene i aldersgruppen og 1,5 % av kvinnene i aldersgruppen. Videre er andelen bare litt større blant kvinner enn menn i neste aldersgruppe, 25-35 år. I alle aldersgrupper fra 35 år og oppover er både andelen uføre totalt og ikke minst forskjellen mellom kvinner og menn langt større. Kilde: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/trygd-og-stonad/statistikk/uforetrygdede>

⁴⁶ Andre skattefrie overføringer omfatter blant annet støtte til barnetilsyn, engangsstønad ved fødsel, yrkesskadeerstatning, utdanningsstøtte og mottatte underholdsbidrag underlagt offentlig avtale.

millioner kroner mottar kvinner mest av alle med to unntak: Sosialhjelp og grunn- og hjelpestønad. For antall personer, er det kun sosialhjelp som mottas av flere menn enn kvinner.

Også når det gjelder de ytelser som ikke er skattepliktige, ser vi altså at velferdsstaten har en klar omfordelende rolle mellom kvinner og menn. Mye av dette er knyttet til kostnader knyttet til barneomsorg, og må ses i lys av at det er langt flere kvinnelige enn mannlige forsørgere.

8. Oppsummering

Økonomisk ulikhet mellom kvinner og menn er et helt sentralt likestillingsspørsmål. Økt økonomisk likhet mellom kvinner og menn er og har derfor vært et mål for likestillingspolitikk, nasjonalt og globalt, og brukes også som en indikator for likestilling.

Norge og de nordiske landene scorer høyt når det gjelder kvinners levekår og likestilling. En viktig grunn er høy grad av sysselsetting blant kvinner. Imidlertid er det fortsatt store forskjeller i inntekt, og en viktig grunn er at deltid er langt vanligere blant kvinner enn menn. Deltid er imidlertid ikke et spørsmål som kun handler om kjønn, også klasse (her målt som lengste fullførte utdanning) og arbeidslivet (bransje/yrkesgruppe) har stor betydning. Deltidsandelen blant kvinner er størst i kvinnedominerte deler av arbeidslivet: helse- og sosial og varehandel.

Arbeid, lønnsinntekt og pensjon er viktig for å forstå økonomisk ulikhet mellom kvinner og menn. Samtidig er det mye som tyder på at formues- og kapitalinntekter har fått økt betydning for ulikhet i Norge. Her er det svært store kjønnsforskjeller.

Hele tre fjerdedeler av de samlede kapitalinntektene går til menn. Når vi avgrenser til den ene prosenten med de aller høyeste kapitalinntektene, står disse for om lag 70 prosent av det samlede kapitalinntektsbeløpet. Blant de med aller høyest inntekter (over 1,5 millioner kroner i kapitalinntekt i året), er tre av fire menn.

I motsatt ende er kvinner overrepresentert blant de som har vedvarende lavinntekt.

Kvinner har større fattigdomsrisiko. Dette er særlig fordi langt flere kvinner enn menn er aleneboende minstepensjonister og fordi langt flere kvinner enn menn er enslige forsørgere.

Trygder og overføringer bidrar til å redusere forskjellene. Det er tre ordninger som framstår som særlig viktige for å utjevne økonomiske forskjeller og redusere kvinners økonomiske sårbarhet: sykkelønsordningen, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd.



Landsorganisasjonen i Norge
Torggata 12, 0181 Oslo
www.lo.no