

Yrke, karriär och lön

– kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden

*Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet
i arbetslivet*

Stockholm 2014



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2014:81

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst.
Beställningsadress: Fritzes kundtjänst, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Webbplats: fritzes.se

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför.

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02)

En kort handledning för dem som ska svara på remiss. Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remiss.

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet.

Omslag: Blomquist.

Figuren visar kvinnors lön i procent av mäns lön samt genomsnittslön i kvinnodominerade, mansdominerade och könsblandade yrken. Läs mer i kapitel 2.

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2014.

ISBN 978-91-38-24200-1

ISSN 0375-250X

Förord

Ett övergripande jämställdhetsmål är att kvinnor och män ska ha samma makt och möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Så är för närvarande inte fallet. Ett uttryck för det är den ekonomiska ojämställdhet som råder i arbetslivet. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar visserligen – om än långsamt – men kvinnor har fortfarande i genomsnitt lägre löner, lägre inkomster och därmed lägre pensioner än män. De får, enkelt uttryckt, mindre pengar i plånboken varje månad. Till stor del förklaras skillnaderna av att kvinnor och män befinner sig i olika sektorer, olika yrken och på olika positioner i arbetslivet. Ålder, utbildning och arbetade timmar spelar också in. Men även när hänsyn tagits till detta återstår skillnader mellan könen som inte enkelt låter sig förklaras.

I den här forskningsrapporten beskrivs kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden beträffande löner, karriärer och yrken. Löne- respektive inkomstskillnader, könssegregering efter yrke, rekrytering, kvotering och chefspositioner studeras. Kapitlen vrider och vänder på en rad faktorer som leder till ekonomisk ojämställdhet. En del är redan känt, en del är nytt och allt är angeläget. I alla fall om vi menar allvar med det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma villkor och möjligheter i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen) har till uppgift att främja jämställdheten i arbetslivet. I vårt uppdrag ingår att sammanställa och tillgängliggöra kunskap om kvinnors och mäns olika villkor och möjligheter i arbetslivet och de faktorer som leder till ojämställdhet. För att på ett överskådligt sätt presentera åtminstone en del av all existerande kunskap på området publicerar vi en serie forskningsrapporter med olika teman. I varje rapport bidrar ett antal forskare med kapitel ur skilda vetenskapliga perspektiv. Författarna svarar själva för innehållet i respektive kapitel.

Förord

Vår förhoppning är att forskningsrapporterna ska bidra med bred och användbar kunskap om jämställdheten i arbetslivet. Rapporterna beskriver nuläget, blickar bakåt och utåt samt pekar i vissa fall ut riktningen framåt. De utgör därmed viktiga bidrag både till den allmänna debatten och till det slutbetänkande som JA-delegationen kommer att lämna till regeringen. Vi vill därför tacka de forskare som tagit sig tid att medverka i den här rapporten. Det är vår övertygelse att vi tillsammans – med kunskap, vilja och mod – kan uppnå ett jämställt arbetsliv.

Stockholm i oktober 2014

Anna Hedborg
Ordförande, JA-delegationen

Innehåll

1.	Introduktion.....	9
1.1	Kort bakgrund	9
1.2	Introduktion till antologin.....	9
1.3	Löner och yrkesval.....	11
1.4	Rekrytering och karriär	13
1.5	Män och kvinnor i ledande befattningar	15
1.6	Sammanfattning.....	19
2.	Den svenska lönestrukturen ur ett könsperspektiv	21
2.1	Inledning	21
2.2	Lönestrukturstatistiken för 2012.....	22
2.3	Analys av lönestrukturen ur ett könsperspektiv.....	28
2.4	Sammanfattning och slutsatser	47
	Referenser.....	48
3.	Könssegregering efter yrke på den svenska arbetsmarknaden år 2000–2010.....	49
3.1	Introduktion	49
3.2	Datamaterial, variabler och metod.....	55
3.3	Resultat.....	57
3.4	Sammanfattning och avslutande kommentar.....	67
	Referenser.....	70
	Appendix	75
4.	Är könsdiskriminering vid rekrytering ett problem – och kan oidentifierade ansökningar lösa det?	77
4.1	Könsdiskriminering vid anställningar.....	78
4.2	Anonyma ansökningar – motiv, fördelar och begränsningar.....	81
4.3	AAP i Göteborgs kommun.....	84
4.4	AAP – försök i statlig förvaltning	94
4.5	Internationella erfarenheter av AAP	96

4.6	Avslutande diskussion	98
	Referenser	102
5.	Inkomster mitt i karriären	105
5.1	Introduktion.....	105
5.2	Data och hur vi mäter och skapar kategorier	108
5.3	Inkomster	111
5.4	Löner, kvalifikationer och deltidsarbete.....	114
5.5	Barn och specialisering	121
5.6	Går det att kombinera karriär och familj?	128
5.7	Avslutande diskussion	129
	Referenser	133
6.	Kvinnor och män i topplönepositioner i svenska privata företag, 1993–2007	135
6.1	Inledning.....	135
6.2	Bristen på kvinnor i toppositioner inom stora företag.....	136
6.3	Utbildning, familjebildning och toppositioner – några hypoteser	142
6.4	Empirisk strategi och beskrivning av data och begrepp	143
6.5	Fördelning av kvinnor och män i stora privata företag 1993–2007.....	147
6.6	Sammanfattning och slutsatser	155
	Referenser	157
7.	Chefskapets könsmärkta villkor.....	165
7.1	Karriärens villkor präglade av män.....	166
7.2	Kvinnors villkor i mansdominerad miljö.....	168
7.3	Villkor för att bli chef i jämn könsfördelning	171
7.4	Påverkan på kvinnors villkor i tillfällig majoritet.....	174
7.5	Kvinnliga chefer i kvinnodominerad verksamhet	176
7.6	Att förändra de könsmärkta villkoren för ledande positioner.....	179
7.7	Förändrade villkor och chefskap för förnyelse	181
	Referenser	185
8.	Kvinnor i styrelserna	189
8.1	Styrelsens roll	190
8.2	Effekter av frivilliga tillsättningar av kvinnliga styrelseledamöter	191

8.3	Den norska könskvoteringen.....	197
8.4	Jämställdhet i bolagsstyrelserna i Europa och Sverige	207
8.5	Könskvotering till styrelserna eller inte?	211
	Referenser.....	213

1. Introduktion

Astrid Kunze och Karin Thorburn

1.1 Kort bakgrund

Den här antologin är skriven på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen). Den sammanställer och gör tillgänglig kunskap om kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden vad gäller yrkesval, karriär och lön.

Antologin har skrivits under tidspress och baseras därför på forskningsmaterial som i stort sett redan funnits tillgängligt. Vi blev kontaktade av Maria Hemström och Malin Wreder på JA-delegationen i juni 2013 och hade i september samlat en grupp forskare som var villiga att bidra med sin kunskap och tid. I november möttes alla författare på ett endags-seminarium på regeringskansliet i Stockholm. Där presenterade vi idéer och preliminära forskningsresultat som de olika artiklarna sedan byggt på. Det var ett spännande seminarium, med forskare från många olika discipliner och med varierande synsätt. Ni som läser boken kommer säkert att kunna se att några av oss är ekonomer, medan andra är sociologer eller har annan vetenskaplig bakgrund.

Vi vill rikta ett stort tack till alla medförfattare som har bidragit med intressanta och viktiga kapitel till antologin, och som så disciplinerat har förhållit sig till den korta produktionstiden och snäva tidsramar. Utan dem hade den här boken aldrig blivit till. Vi är också tacksamma till Maria och Malin som deltog i seminariet med många insiktsfulla kommentarer, och inte minst för att vi fick möjlighet att leda arbetet med den här antologin. Det har varit mycket lärorikt för oss båda.

1.2 Introduktion till antologin

Antologin utgör en samling av sju artiklar som handlar om mäns och kvinnors olika villkor på den svenska arbetsmarknaden vad avser yrke, karriär och lön. Målet är att beskriva och analysera situationen i Sverige i dag såväl som utvecklingen under de senaste årtionden. De olika bidragen har samlats i tre grupper som tar sig an tre breda teman.

I den första delen av antologin introduceras två av de grundläggande frågorna i debatten om könsskillnader på arbetsmarknaden. För det första, hur står sig kvinnorna i den generella lönefördelningen jämfört med männen? För det andra, hur könsegregerad är den svenska arbetsmarknaden och på vilka sätt står löneskillnaderna mellan män och kvinnor i relation till skillnaderna i yrkesval? I kapitel 2 och 3 belyser vi de här frågorna genom att presentera information om löner och yrkessegregation i Sverige.

I den andra delen av antologin granskas mäns och kvinnors karriärer. Fokus ligger på två specifika aspekter som är mycket viktiga för en framgångsrik karriär i arbetslivet. För det första, har män och kvinnor lika stora möjligheter när de söker ett nytt arbete? Med andra ord, under förutsättning att man sökt arbetet, har kvinnor och män lika stor sannolikhet att bli kallade till intervju och slutligen bli anställda? I kapitel 4 tar vi oss an den frågan genom att granska resultaten av experiment där könet på de arbetssökande dolts på ansökningen. För det andra, hur ser resultatet av kvinnors karriärer ut i jämförelse med mäns vid 45 års ålder? Det vill säga, hur står sig kvinnornas karriärer mot männens vid den tid i livet då de flesta är färdiga med den mest kämpiga perioden i livet vad gäller att kombinera arbete och familj när barnen är små? I kapitel 5 presenteras en analys av mäns och kvinnors inkomster och löner vid 45 års ålder, samt hur de har förändrats över tid.

Alltjämt är kvinnor mycket underrepresenterade på de högsta befattningarna i fråga om ansvar och lön, även i ett så jämnt land som Sverige. För att få en bättre uppfattning om varför det är på det viset innehåller den avslutande delen av boken tre artiklar om kvinnor med höga befattningar. I kapitel 6 jämförs resultaten av mäns och kvinnors karriärer när det gäller att vara bland de översta fem procenten av företagens lönefördelning. Underlaget kommer från Sverige, gäller perioden 1993–2007 och är kopplat till val av utbildning. I kapitel 7 sammanfattas resultaten av fem olika fallstudier som undersöker hur könet hänger samman med attityder till höga chefsbefattningar inom olika organisationer. I synnerhet jämförs förväntningarna till och kraven på kvinnliga chefer i miljöer som är mans- respektive kvinnodominerade. Avslutningsvis ger kapitel 8 en övergripande översikt av forskning som gjorts om kvinnor i börsbolagens styrelser. Här diskuteras de potentiella effekter som en högre andel kvinnliga styrelsemedlemmar har visats ha för styrelsens arbete och för bolagens lönsamhet, samt presenteras statistik över situationen i Sverige i dag.

1.3 Löner och yrkesval

I den första delen av antologin beskrivs könsskillnaderna på den svenska arbetsmarknaden baserat på lön och yrkesmässig segregation. I kapitel 2 ger John Ekberg en översikt av lönestrukturen i Sverige ur ett könsperspektiv med hjälp av den senaste statistik som samlats in och presenterats av Medlingsinstitutet. År 2012 var den genomsnittliga heltidsekvivalenta månadslönen i Sverige 29 800 kronor. Medellönen varierar dock mycket mellan olika sektorer och det finns också stora lönevariationer inom sektorerna. Sett till ekonomin som helhet och inom de flesta sektorer har lönespridningen *ökat* under perioden 1995 till 2001.

Det är också stora skillnader mellan kvinnors löner i jämförelse med mäns löner. Den genomsnittliga kvinnolönen var 86,1 procent av mannens lön år 2012, vilket innebär en ökning med 3,7 procentenheter sedan 2000 (2,4 sedan 2005). Med andra ord hade kvinnor i genomsnitt nästan 14 procent lägre lön än män. Löneskillnaderna mellan könen varierar mellan olika sektorer och den lägsta procent-satsen (den största löneskillnaden) hittar vi inom landstinget där kvinnors löner motsvarar 75 procent av männens. Genom regressionsanalys visar Ekberg att en fjärdedel av de sammantagna skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner kan förklaras av skillnader i faktorer som påverkar individens produktivitet, till exempel ålder och utbildning, och faktorer hos arbetsgivaren, såsom näringsgren och företagsstorlek. När man också räknar in skillnader i yrkesval kan mer än hälften (56 procent) av löneskillnaderna mellan kvinnor och män förklaras. Det återstår då en könslöneskillnad på 5–6 procent, som inte kan förklaras med synliga faktorer.

Ekberg visar också att löneskillnaderna mellan könen är som störst bland höginkomsttagarna, dvs. de översta 10 procenten kvinnor och män i lönefördelningen. Detta fenomen benämns ofta med begreppet "glastaket". Även om löneskillnaderna mellan könen har minskat sedan år 2000 sett till den sammantagna inkomstfördelningen är glastaket fortfarande intakt.

Enligt lönestatistiken arbetade totalt 1,87 miljoner kvinnor och 1,86 miljoner män på den svenska arbetsmarknaden 2012. Av kvinnorna arbetade 53 procent inom privat sektor, medan 84 procent av männen arbetade inom privat sektor (och resten inom offentlig sektor). Ekberg visar att den svenska arbetsmarknaden karaktäriseras av en stark könssegregering mellan olika yrken som har varit relativt oförändrad under det senaste decenniet. En av de stora

utmaningarna med att öka kvinnors inkomster är att så många kvinnor arbetar inom yrken med stark kvinnodominans och med relativt låga löner. Å andra sidan tenderar kvinnor och män inom dessa lågt betalda yrken att få relativt lika lön.

Kapitel 3 har skrivits av Karin Halldén och presenterar mer detaljerad information om den yrkesmässiga segregationen mellan kvinnor och män i det svenska arbetslivet. Hennes analys omfattar en internationell jämförelse som bygger på data från EU:s arbetskraftsundersökning 2010. Hon undersöker också utvecklingen i Sverige mellan år 2000 och 2010.

Halldéns internationella jämförelse av Duncan & Duncans likhetsindex visar att Sverige har en relativt könssegregerad arbetsmarknad med en högre nivå av yrkessegregering efter kön än genomsnittet i Europa. Detta resultat är i linje med de övriga kapitlen i antologin, såsom Ekbergs.

Det är emellertid svårt att jämföra segregationsindex mellan länder och över tid då yrkesstrukturen ofta förändras, dvs. nya yrkesgrupper uppstår, medan andra yrken har krympt eller ökat i omfång. Länder skiljer sig också i fråga om storleken på den offentliga sektorn och andelen kvinnligt deltagande i arbetskraften. I kapitlet presenteras därför även ett alternativt mått på den yrkesmässiga könssegregeringen som tar hänsyn till skillnader i yrkesstrukturen, det så kallade Association Index. Med detta mått ser bilden av Sverige något ljusare ut och den svenska arbetsmarknaden framstår som relativt könsintegrerad i jämförelse med de andra Europeiska länderna.

De yrkesmässiga könsskillnaderna i Sverige har minskat något mellan 2000 och 2010, från 60 till 54 procent mätt med Duncan & Duncan likhetsindex. Det vill säga, år 2010 skulle fortfarande mer än halva arbetskraften i Sverige behövt byta arbete för att uppnå en perfekt könsbalanserad arbetsmarknad. Antalet starkt mansdominerade yrken (med färre än 20 procent kvinnor) har minskat från 37 procent till drygt 30 procent av samtliga yrken samtidigt som de relativt könsbalanserade yrkena har ökat något (från 13 till 16 procent). Vad gäller kvinnodominerade yrken (med 60 procent eller fler kvinnor) har dessa dock förändrats relativt lite över den undersökta tidsperioden.

Halldén visar också att kvinnor fortfarande är klart underrepresenterade inom chefspositioner. Endast en dryg tredjedel av ledarbefattningarna innehas av kvinnor. Detta är en mycket liten ökning (bara två procentenheter) under det senaste decenniet. År 2010 var

de vanligaste jobben för kvinnor arbeten inom vård och omsorg, medan yrken inom sälj och finans är vanligast bland männen. Som helhet tycks den yrkesmässiga segregationen vara överraskande rigid. Kvinnorna har sakta börjat ta sig in i de mansdominerade yrkesområdena medan den motsatta trenden saknas. Det senaste decenniet har även förändringen av andelen kvinnor i ledningsarbete varit mycket liten.

1.4 Rekrytering och karriär

I den andra delen av antologin sätter vi fokus på kvinnors och mäns karriärmöjligheter, både med avseende på anställningsprocessen och karriär och inkomst i medelåldern. I kapitel 4 rapporterar Olof Åslund resultaten av en studie som undersöker om könsdiskriminering i anställningsprocesserna gör det svårare för kvinnor att få de jobb de ansöker till. I studien undersöks rekryteringsutfallet för 1 400 arbetssökande till 62 tjänster inom två stadsdelar i Göteborgs kommun 2004 till 2006 där ansökningshandlingarna anonymiserades. Resultaten av de anonymiserade rekryteringsprocesserna jämförs därefter med utfallet av rekryteringsprocesser som omfattar 2 100 sökande till 47 tjänster i en annan stadsdel där man inte anonymiserade ansökningshandlingarna.

Ansökningarna anonymiserades genom att man till en början tog bort all information som avslöjade den ansökandes kön eller etnicitet i urvalet inför anställningsintervjuerna. I nästa steg av rekryteringsprocessen, när de faktiska anställningserbjudandena gjordes, fick cheferna dock tillgång till all sådan information. Det var stor spridning i de tjänster som ingick i studien. Överlag var de relativt kvalificerade, såsom lärare, socialtjänst och chefer. Majoriteten av de tidigare anställda var kvinnor i samtliga förvaltningar.

Studiens resultat visar att kvinnor hade större sannolikhet att bli kallade till anställningsintervju i de två stadsdelar där ansökningarna anonymiserades. I dessa stadsdelar var sannolikheten att som kvinna bli anställd också högre än i jämförelseförvaltningen. Alltså tycks det finnas skillnader mellan könen vid rekryteringsprocesserna för de kvinnodominerade yrkesgrupper som granskades i denna studie. Man kan dock inte utesluta att dessa skillnader beror på att den jämförelseförvaltningen som användes i studien aktivt kan ha försökt rekrytera män för att förbättra könsbalansen bland de anställda.

Åslund diskuterar de fördelar och nackdelar som anonymiserade rekryteringsprocesser innebär. Å ena sidan verkar de jämna ut skillnader mellan könen i sannolikheten att få komma till intervju och att få ett anställningserbjudande. Å andra sidan var ett vanligt förekommande klagomål att proceduren är besvärlig och tar lång tid, samt att anonymiseringen ökade antalet onödiga intervjuer av sökande som visade sig sakna rätt kvalifikationer för tjänsten. Den begränsade mängden studier om anonymisering av ansökningar gör det dock svårt att konkret uttala sig om huruvida det skulle kunna vara ett praktiskt verktyg för att öka rekryteringen av kvinnliga chefer.

Kapitel 5 har skrivits av Anne Boschini, Christina Håkanson och Anna Sjögren. I det här kapitlet presenteras en jämförande undersökning av skillnaderna mellan kvinnors och mäns karriärer och inkomster vid 45 års ålder, samt hur dessa skillnader har utvecklats mellan 1985 och 2010. Vid den åldern är de flesta människor klara med den mest utmanande perioden i livet i fråga om att kombinera arbete och familj när barnen är små. Boschini et al. använder svenska registerdata för alla 45-åringar under perioden 1985 till 2010 och som kopplats samman med lönestatistik från Medlingsinstitutet. Dataunderlaget inkluderar information om antal barn och barnens ålder samt partners inkomst och andra personliga egenskaper vid 45 års ålder.

Författarna visar att inkomstskillnaderna mellan män och kvinnor vid 45 års ålder har minskat från 40 procent år 1985 till 30 procent år 1990, och vidare till 27 procent år 2010. Samtidigt som detta innebär en avsevärd minskning sedan 1985 är skillnaden mellan mäns och kvinnors inkomster vid 45-års ålder fortfarande stor.

För att justera för inkomstskillnader som beror på utbildning, socialgrupp och geografiska skillnader har Boschini et al. skapat ett kvalifikationsindex och delat in alla 45-åringar som är födda samma år i fyra olika kvalifikationsgrupper: toppkvalificerade (de 5 procent med högst kvalifikationer), högkvalificerade (percentil 80–94), medelkvalificerade (percentil 50–79) och lågkvalificerade (den undre halvan). Inkomstskillnaderna mellan män och kvinnor har minskat mest för gruppen av toppkvalificerade män och kvinnor (från 48 procent år 1990 till 27 procent år 2010). År 2010 är inkomstskillnaderna mellan könen störst för den högkvalificerade gruppen (cirka 40 procent) och lägst för personer med lägre kvalifikationer (något över 20 procent). Skillnaderna blir något mindre när man jämför heltidsekvivalenta månadslöner, men mönstren kvarstår.

Män tenderar att välja utbildningar som associeras med högre medellöner. Kvalifikationsgapet, dvs. skillnaden i predicerad lön baserat på mäns och kvinnors kvalifikationer, har legat stadigt runt 10 procent under hela perioden. Toppkvalificerade kvinnor har dock i allt högre grad valt mansdominerade prestigeutbildningar, vilket delvis förklarar de minskade inkomstskillnaderna för denna grupp. Även skillnader i arbetstid mellan könen har minskat signifikant under de senaste 20 åren. Män arbetar i regel heltid oavsett kvalifikationsnivå, medan sannolikheten att en kvinna arbetar heltid är högre ju mer kvalificerad hon är. Könsskillnaden i antalet arbetstimmar vid 45 års ålder är nu mycket liten för gruppen med toppkvalifikationer.

Den tid det tar med familj och barn kan potentiellt ha en negativ inverkan på karriären. För män finns det dock vid 45 års ålder en positiv korrelation mellan inkomsten och antalet barn. Med andra ord tenderar män med en högre inkomst i medelåldern att ha fler barn. För kvinnorna ser mönstret annorlunda ut. De toppkvalificerade kvinnorna skaffar nu barn lika ofta som andra kvinnor. Kvinnor utan barn tjänar ungefär lika mycket vid 45 års ålder som de med barn. Under det senaste decenniet har medelålders kvinnor med äldre barn (över sju år) i genomsnitt tjänat mer än både kvinnor utan barn och kvinnor med små barn. Indelat efter kvalifikationsgrupper tycks sambandet mellan barn och inkomst vara mer positivt/mindre negativt för den grupp som har högst kvalifikationer än för den grupp som har lägst. Alltså tycks det förhålla sig så att kvinnor med lågavlönade jobb kan ha svårare att kombinera barn och arbetsliv. För att åtgärda inkomstkönsskillnaderna är det bland annat viktigt att arbetsmarknaden underlättar och ger goda möjligheter för alla att kombinera familj och arbete.

1.5 Män och kvinnor i ledande befattningar

Den sista delen av boken handlar om kvinnor i ledande befattningar. I kapitel 6 undersöker Erik Bihagen, Magnus Nermo och Charlotta Stern förekomsten av kvinnor i höga chefsbefattningar. De använder registerdata mellan 1993 och 2007 för alla privata svenska företag som hade minst 500 anställda. Som topplönepositioner definieras de fem procent av de anställda som tjänar mest på företaget. Företagen är i allmänhet mansdominerade och endast en tredjedel av de anställda är kvinnor.

Dessutom är männen synnerligen överrepresenterade bland de som tjänar mest. Andelen kvinnor i topplönepositioner har emellertid ökat mellan 1993 och 2007. Till exempel har kvinnors andel av den översta lönepercentilen (99:e) ökat från 6 procent i 1993 till 18 procent i 2007. Könsskillnaden i att inneha topplönepositioner är också mycket mindre för de som är födda på 1960-talet än bland äldre generationer. Kvinnor är dock fortfarande underrepresenterade bland de som har bäst betalt.

Även om man kontrollerar för ålder, företagsstorlek, familjesituation och utbildningsbakgrund är männen överrepresenterade bland de fem procent som tjänar mest. Generellt är valet av en prestigefull akademisk utbildning vid ett välrenommerat universitet viktigt för möjligheterna att nå upp till de höga chefsbefattningarna. Men trots att valet av utbildning är viktigt är det männen som har störst sannolikhet att få en hög chefsbefattning. En man som har en prestigefull examen från ett gammalt och välrenommerat universitet är den som har allra störst chans att uppnå en topplöneposition. Men skillnaderna mellan män och kvinnor har minskat över tid. Mot slutet av den granskade perioden var det i varje fall mer sannolikt att en kvinna med en prestigefylld utbildning från ett äldre lärosäte fick en hög chefsbefattning än en man med en annan (mindre prestigefylld) examen från ett yngre universitet eller högskola.

På samma sätt som i det tidigare kapitlet hittar Bihagen et al. ett positivt samband för män mellan sannolikheten att ha hög inkomst och antalet barn. I 40-årsåldern har närmare 40 procent av män med två barn en topplöneposition. Motsvarande andel bland män utan barn, och allt annat lika, är 20 procent. En kvinna med två barn vid 40 har en något större sannolikhet att nå en topplöneposition än en kvinna utan barn. För kvinnor i 30-årsåldern gäller dock det motsatta.

I kapitel 7 sammanfattar Anna Wahl, Charlotte Holgersson, Sophie Linghag och Klara Regnö fem olika studier om hur den manliga normen formar underförstådda förväntningar på kvinnliga chefer och deras karriärmöjligheter, samt hur dessa varierar mellan mansdominerade och kvinnodominerade organisationer. Analysen bygger på observationer och djuplodande intervjuer med konsulter och chefer på olika nivåer inom organisationerna.

I den första studien ligger fokus på rekryteringsprocessen till höga chefsposter. Manliga chefskandidater utgör normen och som en följd ses kvinnliga kandidater på som annorlunda och bristfäll-

liga. Kvinnor anses sakna rätt kompetens, inte ha rätt utbildning, välja fel typ av chefsjobb, inte kunna spelreglerna och sakna kontaktnät. En brist hos en kvinna betraktas ofta som ett fel som inte kan rättas till, medan samma brist hos en man i stället ses som en möjlighet och kan korrigeras. Denna underförstådda definition av kvinnor som utomstående begränsar deras karriärmöjligheter på ett sätt som är svårt att tydligt peka ut och kvinnor framstår som mindre intressanta chefskandidater. Följden blir att kvinnor som inte stämmer med chefsidealet utesluts från rekryteringsprocesserna.

I den andra studien undersöks karriärmöjligheterna för kvinnor inom mansdominerade företag. En stor andel kvinnor rapporterar att de har upplevt könsdiskriminering vad gäller befordran, lön eller att inte få äran för väl utfört arbete. En vanlig reaktion vid diskriminering är att anta en defensiv attityd och att ignorera diskrimineringen. Valet att inte berätta om diskriminering på arbetsplatsen är ett sätt att undvika att upplevas vara besvärlig. Det är dock på just detta sätt som könsdiskriminering kan bli normen på en arbetsplats.

I den tredje studien granskas ett ledarutvecklingsprogram med avsikt att förbättra könsbalansen vid rekrytering av chefer i en organisation där cirka 60 procent av de anställda är kvinnor. I utvärderingar av deltagarnas potential som chefer beskrivs kvinnor ofta ganska kort och slutgiltigt, medan männens potential diskuteras mer utförande och eventuella brister anses som utvecklingsbara och tillfälliga. Studien avslöjar att män oftast bedöms utifrån sin potential, där deras tillkortakommanden kan förbättras genom mognad och träning. Kvinnor däremot bedöms efter sin befintliga kompetens och erfarenhet i relation till kraven. Dessutom uttrycker män förväntningar om att klättra uppåt på karriärstegen medan de flesta kvinnor endast uttrycker en förhoppning om det samma.

Den fjärde studien granskar ett ledarskapsprogram som är en riktad satsning på kvinnor inom ett mansdominerat företag. Många av kvinnorna var från början skeptiska till att bli utvalda till programmet just för att de är kvinnor eftersom de sedan länge hade arbetat hårt för att identifieras genom sin kompetens snarare än sitt kön. Men även de inledningsvis mest skeptiska kvinnorna var mot slutet av programmet mycket positiva till programmets utformning. Deltagarna beskriver erfarenheten av att vara i en grupp med bara kvinnor som mycket positiv. Det gav dem möjlighet att slippa definieras efter sitt kön, att diskutera manliga normer och att

utbyta erfarenheter. De utvecklade i tillägg ett kvinnligt nätverk som värderades högt.

Den femte studien bygger på intervjuer med kvinnliga chefer inom en kvinnodominerad organisation. Inom den här organisationen upplever kvinnorna att de bedöms utifrån sina professionella förmågor och att deras kön är irrelevant för bedömningen. De kände sig bekväma i sin chefsroll och såg sig som "rätt" och som "ägare" av organisationen. Ingen ifrågasatte chefernas kompetens eller såg dem som bristfälliga. Sammantaget påvisas i det här kapitlet främst att det fortfarande finns en mängd subtila och outtalade skillnader mellan de olika förväntningar som formar kvinnor och mäns karriärmöjligheter och professionella utveckling.

Kapitel 8 har skrivits av Karin Thorburn och redovisar resultaten av internationell forskning om effekterna av att fler kvinnor deltar i börsbolagens styrelser och att männens överrepresentation i styrelserna minskar. Hon belyser de konsekvenser som en jämnare könsbalans har på styrelsens arbete och funktion, samt hur det påverkar bolagens lönsamhet och värde. Genomgången omfattar resultaten av internationella studier från både frivillig diversifiering av könen i styrelserna och den obligatoriska diversifiering som genomdrivits med hjälp av könskvoteringsreglerna för styrelser i Norge. Kapitlet presenterar också statistik som beskriver situationen i Europa och Sverige i dag.

Trots att det föreligger en positiv association mellan olika lönsamhetsmått och andelen kvinnor i styrelsen går det inte att fastställa att fler kvinnor ökar företagets lönsamhet. Orsaken är att det utifrån existerande data är svårt att avgöra om ett högre antal kvinnliga styrelseledamöter leder till framgångarna eller om lönsamma bolag är mer öppna för att ta in kvinnor i sina styrelser.

Mot bakgrund av dessa svårigheter diskuterar Thorburn de faktiska bevis som finns. Hon drar slutsatsen att de flesta studier hittills visar att en högre andel kvinnor i styrelsen inte automatiskt varken ökar eller minskar företagets värde, utan snarare tyder på att det finns flera andra fördelar med en mer balanserad könsfördelning i bolagsstyrelserna. Till exempel är styrelser med jämnare könsfördelning mer aktiva i mötena och mer noggranna i sin tillsyn av företagets ledning än styrelser med endast män. Kvinnor har bättre närvarodisciplin och det är större sannolikhet för att VD:n byts ut om företaget går dåligt när styrelsen har en jämnare könsfördelning. Det verkar också som att fler kvinnor i styrelsen på sikt leder till att det blir fler kvinnor i ledningsgruppen.

Den norska reformen visar vidare att kvotering framgångsrikt har lett till en ökning i andelen kvinnliga styrelsemedlemmar som nu är över 40 procent, vilket är bäst i klassen i hela världen. Kvoteringen har inte haft några synliga effekter på de norska bolagens värde. En positiv sideoeffekt är att antalet män som har ett stort antal styrelseuppdrag har minskat, utan motsvarande ökning i antal kvinnor med många styrelseposter.

De svenska börsbolagen hade år 2012 knappt 23 procent kvinnliga styrelsemedlemmar och drygt hälften av bolagen hade högst en kvinnlig styrelseledamot. Medan ett flertal Europeiska länder har infört regler för kvotering av kvinnor till styrelserna i de största börsnoterade bolagen, har andelen kvinnliga styrelsemedlemmar i Sverige varit oförändrad sedan 2010. Även om positiv särbehandling kan upplevas vara begränsande för företagen skulle det kunna vara en bra åtgärd att införa även i Sverige för att säkerställa att vi står oss i konkurrensen om de bästa styrelsemedlemmarna av båda könen.

1.6 Sammanfattning

De sju kapitlen i den här boken målar upp en bild av en svensk arbetsmarknad där kvinnor i genomsnitt tjänar mindre än män och som fortfarande är starkt könssegregerad. Även om den yrkesmässiga segregationen har minskat något under det senaste decenniet skulle en majoritet av arbetskraften behöva byta yrke för att uppnå en arbetsmarknad med perfekt balans mellan könen. Beroende på vilket mått som används för att mäta den yrkesmässiga könssegregationen, gör Sverige det antingen relativt bra (Association Index) eller något sämre än genomsnittet i Europa (Duncan & Duncans likhetsindex). I tillägg är kvinnor starkt underrepresenterade på chefspositioner. Trots att kvinnor utgör hälften av alla anställda på den svenska arbetsmarknaden har de endast en tredjedel av alla ledarpositioner.

Det finns också fortfarande en signifikant och stor löneskillnad mellan könen. En kvinna tjänar i genomsnitt endast 86 procent av en mans lön. Löneskillnaderna mellan könen varierar mycket inom olika områden, men har totalt sett minskat något under det senaste decenniet. Värt att notera är att skillnaderna mellan manliga och kvinnliga löner är som störst bland höginkomsttagarna.

Stora delar av löneskillnaderna mellan män och kvinnor kan förklaras av yrke, ansvar, företagsstorlek och arbetstider. Som nämns ovan tenderar kvinnor att själva söka sig till låglöneyrken som domineras av kvinnlig arbetskraft. Dessutom arbetar de flesta män heltid medan många kvinnor arbetar deltid. Generellt är det mindre sannolikt att en kvinna får en högt betald chefsbefattning än en man, även om hon har en prestigefylld utbildning från ett välrenommerat universitet. När hänsyn tagits till samtliga synliga egenskaper tjänar kvinnor i genomsnitt fem procent mindre än män. Det är den löneskillnad som inte går att förklara med observerbara faktorer.

En viktig fråga som kvarstår är vilken effekt barn har på inkomst och karriärutveckling. För män finns det ett positivt samband mellan inkomstnivå och antal barn. För kvinnor verkar barn däremot ha en negativ effekt på inkomsten. Detta kan tyda på att kvinnor fortfarande som regel bär den största ansvarsbördan för barnen. Effekten av barn varierar dock mycket mellan kvinnor i olika delar av inkomstfördelningen. En annan fråga är i vilken utsträckning den lägre inkomsten är en direkt följd av barn, dvs. diskriminering, eller resultatet av en egen önskan om att arbeta mindre.

Helhetsbilden av jämställdheten mellan könen på den svenska arbetsmarknaden visar att vi fortfarande har en lång väg att gå. Samtidigt sker långsamt en förändring och företagens medvetenhet om den knappt märkbara könsdiskriminering som ännu förekommer har ökat. Det går dock att göra mycket mer för att utforma program och rekryteringsprocesser som främjar kvinnors karriärmöjligheter, i synnerhet vad gäller deras möjligheter att nå höga chefsbefattningar och företagsstyrelser. Det är vår förhoppning att den kunskap som den här boken erbjuder kan skapa en ökad medvetenhet om dagens situation och därmed hjälpa till att ändra de föråldrade hållningar och förväntningar som ligger till grund för att obalansen mellan könen på den svenska arbetsmarknaden kan bestå.

2. Den svenska lönestrukturen ur ett könsperspektiv

John Ekberg

2.1 Inledning

I detta kapitel analyseras den svenska lönestrukturen. Kapitlet inleds med en övergripande presentation av lönestrukturen i Sverige, sedan följer en specifik analys av lönestrukturen ur ett könsperspektiv.

Lönestrukturen i Sverige kan analyseras med hjälp av lönestrukturstatistiken. Det är en undersökning som redovisas årligen och baseras på individuppgifter. Målpopulationen i undersökningen består av individer i åldern 18–64 år med fasta och tillfälliga anställningar samt verksamma företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal.¹

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en årlig urvalsundersökning, som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, bestående av cirka 8 400 företag, organisationer och stiftelser år 2012, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (7 storleksklasser) och näringsgren (62 näringsgrensgrupper) i 434 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor.² Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan skattningar av antalet anställda samt av lönestrukturen för privat sektor och Sverige som helhet göras. Sådana skattningar används genomgående i detta kapitel.

Undersökningen utförs av Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av Medlingsinstitutet, som är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Lönestrukturstatistiken publiceras på SCB:s hemsida, dels i form av tabeller och dels i en statistikdatabas.

Lönestrukturstatistiken innehåller uppgifter om bland annat lön, kön, ålder, arbetstid och yrke enligt Svensk Standard för yrkes-

¹ I undersökningens målpopulation ingår exempelvis inte tjänstlediga, praktikanter eller tillfälliga anställningar med arbetsmarknadsstöd. Ej heller ägare/delägare/familjemedlemmar med okänd arbetstid eller med ersättning som utgör en del av företagets resultat.

² Per stratum och personalkategori (arb/tjm) beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum med antalet svarande företag i respektive stratum.

klassificering (SSYK). Information om utbildningsnivå från utbildningsregistret hos SCB kopplas till lönestrukturstatistiken.

I lönestrukturstatistiken används begreppet månadslön, där deltidanställdas löner räknas om till heltid och timlöner till månadslöner.³ Bruttolönemåttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.⁴

Syftet med statistiken är att ge information om lönestrukturen på arbetsmarknaden. Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan frågor rörande lönenivå, lönestruktur och löneutveckling analyseras. Den används till exempel som underlag för Medlingsinstitutets olika analyser av mäns och kvinnors löner.

Medlingsinstitutet analyserar löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och har gjort så årligen sedan den första årsrapporten för 2001 publicerades. Delar av detta kapitel bygger på analyser i Medlingsinstitutets tidigare publicerade rapporter.⁵ Tabeller och diagram har dock uppdaterats utifrån 2012 års lönestrukturstatistik.

2.2 Lönestrukturstatistiken för 2012

I detta avsnitt presenteras lönestrukturstatistiken för 2012. **Tabell 2.1** redovisar olika statistiska lönemått såväl totalt som uppdelat på kvinnor och män, för samtliga respektive olika sektorer. Av tabellen framgår exempelvis att den genomsnittliga månadslönen i Sverige år 2012 var 29 800 kronor.

³ Beräknings sättet för att räkna om timlöner till månadslöner varierar mellan offentlig och privat sektor. I offentlig sektor multipliceras lönen med 165. I privat sektor multipliceras timlönen med det antal rapporterade timmar som en heltidstjänst motsvarar.

⁴ Årsvisa belönings system som t.ex. bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken. För en mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken, se Medlingsinstitutet (2013).

⁵ Medlingsinstitutet publicerar årligen rapporten "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män". Rapporten innehåller förutom analyser av löneskillnad även olika fördjupningar. Följande teman har analyserats: Könsegregerad arbetsmarknad (2009), Strukturella förändringar och löneskillnaden mellan kvinnor och män (2010), Analys av olika lönebegrepp och dess inverkan på löneskillnaden mellan kvinnor och män (2011), Analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män ur ett åldersperspektiv (2012) samt Matchning på arbetsmarknaden av nyexaminerade kvinnor och män (2013). Rapporterna finns att ladda ned på www.mi.se

Tabell 2.1 Genomsnittliga månadslöner, percentiler och lönespridning efter sektor och kön 2012

Sektor		Percentil					Lönespridning P90/P10	Genomsnittlig månadslön
		10	25	50	75	90		
Samtliga sektorer	Totalt	20 400	23 100	26 600	32 100	42 000	2,06	29 800
	Kvinnor	20 000	22 500	25 400	29 800	37 000	1,85	27 600
	Män	21 000	24 100	28 000	35 000	46 700	2,22	32 100
Privat sektor	Totalt	20 300	23 300	27 000	33 500	44 200	2,18	30 700
	Kvinnor	19 700	22 000	25 600	30 900	39 600	2,01	28 300
	Män	21 000	24 100	28 000	35 000	47 000	2,24	32 200
Privat sektor, Arbetare	Totalt	19 500	21 800	24 700	27 800	31 300	1,61	25 100
	Kvinnor	18 700	20 500	22 800	25 800	29 100	1,56	23 500
	Män	20 100	22 800	25 400	28 500	32 000	1,59	25 900
Privat sektor, Tjänstemän	Totalt	22 100	25 800	31 400	40 300	52 900	2,39	35 800
	Kvinnor	21 000	24 100	28 100	35 000	45 000	2,14	31 500
	Män	23 700	28 000	34 700	44 600	58 300	2,46	39 300
Kommuner	Totalt	20 000	22 300	24 700	27 700	31 300	1,57	25 500
	Kvinnor	20 000	22 200	24 500	27 300	30 500	1,53	25 200
	Män	19 800	22 600	25 600	29 300	34 500	1,74	26 900
Landsting	Totalt	22 100	24 200	28 000	33 000	47 000	2,13	31 900
	Kvinnor	22 000	23 900	27 400	31 500	39 100	1,78	29 900
	Män	22 600	25 800	31 400	48 700	70 200	3,11	39 800
Staten	Totalt	22 600	25 300	29 900	36 800	45 400	2,01	32 500
	Kvinnor	22 600	25 000	28 500	34 600	42 100	1,86	31 000
	Män	22 800	26 000	31 500	39 000	48 600	2,13	34 000

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Percentil, förklaring:

10:e percentilen	10 procent har högst sådan lön
25:e percentilen	25 procent har högst sådan lön
50:e percentilen	50 procent har högst sådan lön, kallas också medianen
75:e percentilen	75 procent har högst sådan lön
90:e percentilen	90 procent har högst sådan lön

Genomsnittlig lön är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen, kallas även medellön.

Den genomsnittliga månadslönen är högst för tjänstemän inom den privata sektorn (35 800 kronor), följd av staten och landstingen och lägst för arbetare i privat sektor (25 100 kronor). Uppdelningen på kön visar att män inom landstingen har högst genomsnittlig månadslön (39 800 kronor) och kvinnliga arbetare i privat sektor (23 500 kronor) lägst.

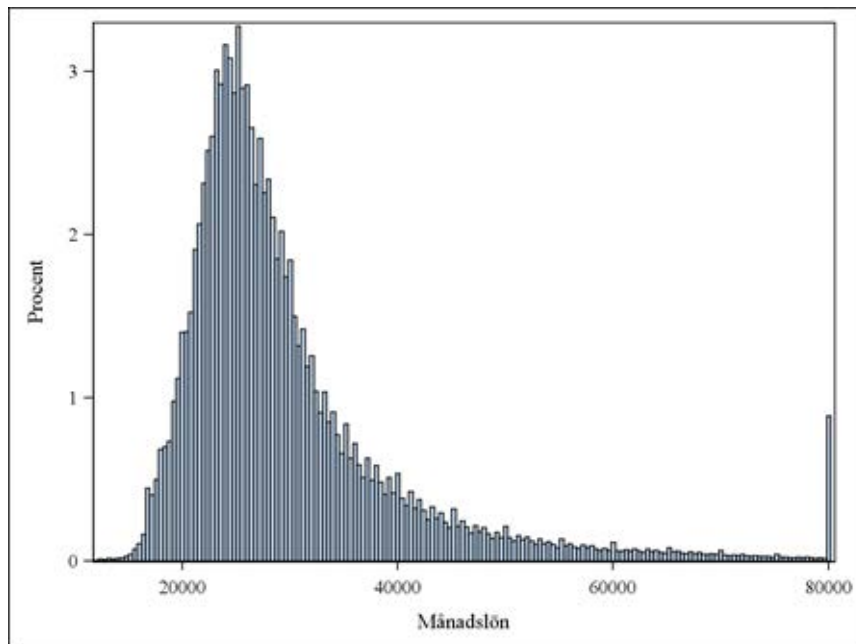
I tabellen presenteras även lönen för olika percentiler (se förklaring under tabell). Värdet för medianen, till lika värdet för den 50:e percentilen, anger lönen för den mittersta observationen i fördelningen.⁶ Av tabellen framgår att medianlönen i Sverige år 2012 var 26 600 kronor.

Noterbart är att det finns en skillnad mellan genomsnittslönen (medellönen) och medianlönen (percentil 50). För samtliga sektorer är genomsnittslönen högre än medianen. Förklaringen till det är att det finns en grupp individer med relativt höga löner. Dessa individer drar upp genomsnittslönen, men påverkar inte medianen. Att medianlönen är lägre än den genomsnittliga månadslönen indikerar att lönefördelningen inte är symmetrisk, utan att den skevar åt höger.

Figur 2.1. presenterar fördelningen av månadslön i Sverige 2012. Bilden bekräftar att fördelningen är skev åt höger, dvs. det är större spridning i lön i den övre delen av lönefördelningen. Av tabell 2.1 framgår att värdet för den 90:e percentilen är 42 000 kronor, vilket innebär att 10 procent av löntagarna har en högre lön än så, samt att värdet för den 10:e percentilen är 20 400 kronor.

⁶ Median är ett mått för mittvärdet i en datamängd. Om man sorterar alla lönerna i storleksordning från det minsta till det största värdet är medianen den lön som är i mitten. Hälften av individerna har högre lön än medianen och hälften har lägre lön än medianen.

Figur 2.1 Fördelningen av månadslön i Sverige år 2012. Samtliga sektorer.



Källor: Lönestrukturstatistiken 2012, Medlingsinstitutet och SCB.

Notera: Av diagramtekniska skäl redovisas alla månadslöner över 79 999 kronor som värdet 80 000 kronor.

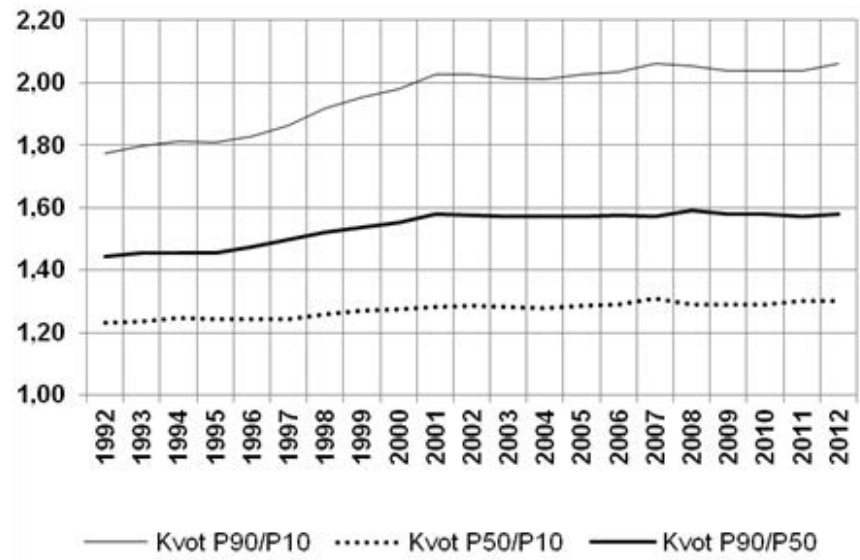
2.2.1 Lönespridning i Sverige

Ett sätt att mäta lönespridning är att beräkna relationen mellan olika percentiler. I **tabell 2.1** redovisas kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen. Av tabellen framgår att lönespridningsmättet för samtliga sektorer är 2,06 för år 2012. En percentilkvot som är lika med två ($P90/P10=2$) innebär att den tiondel av löntagarna som har högst lön har minst dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst.

Figur 2.2 visar utvecklingen över tid för olika percentilkvoter. Sedan mitten av 1990-talet har löneskillnaderna ökat något. Kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen ligger sedan år 2000 strax över 2.⁷

⁷ Den observerade ökningen i lönespridning för 2007 förklaras sannolikt av avtalskonstruktionen med engångsbelopp i Svenska Kommunalarbetsförbundets avtal. Engångsbelopp ingår inte i lönestrukturstatistiken, vilket medför att en stor grupp av de anställda inom kommuner och landsting låg kvar på 2006 års lönenivå.

Figur 2.2 Lönespridningens utveckling under 1992–2012. Samtliga sektorer.



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Av diagrammet ovan framgår också att lönespridningen under 1990-talet ökade mest inom den övre halvan av lönefördelningen.

Percentilkvoten P90/P50 mäter spridningen mellan den tiondel av löntagarna som har högst lön och medianlönen. Av diagrammet framgår att kvoten har ökat under perioden 1995–2001. Därefter har kvoten varit relativt konstant.

Percentilkvoten P50/P10 mäter spridningen mellan den tiondel av löntagarna som har lägst lön och medianlönen. Under perioden har kvoten uppvisat en svag ökning. Det är således främst skillnaderna mellan höginkomsttagare och medianinkomsttagaren (P90/P50) som har ökat, medan skillnaderna mellan medianinkomsttagaren och låginkomsttagare (P50/P10) uppvisat en svagare ökning.

I tabell 2.1 presenterades lönestrukturstatistiken uppdelat på olika sektorer. Innan en sektorvis analys av lönespridningen presenteras, ska sektorernas sammansättning och varierande storlek belysas.

Tabell 2.2 Antalet anställda i respektive sektor, uppdelat efter kön, enligt lönestrukturstatistiken för år 2012

	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	1 869	1 862	3 731
Privat sektor	989	1 558	2 547
Arbetare	396	820	1 216
Tjänstemän	593	737	1 331
Offentlig sektor	880	304	1 184
Kommuner	591	155	746
Landsting	179	47	226
Staten	110	103	213

Källor: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet och SCB.

Av tabellen framgår att antalet anställda enligt lönestrukturstatistiken uppgår till 3,7 miljoner. Av dessa arbetar cirka 2,5 miljon inom privat sektor, där det är något fler tjänstemän än arbetare. Inom offentlig sektor arbetar totalt 1,2 miljoner, varav 746 000 inom kommunerna. I den officiella lönestrukturstatistiken görs inte någon uppdelning i arbetare och tjänstemän inom offentlig sektor.

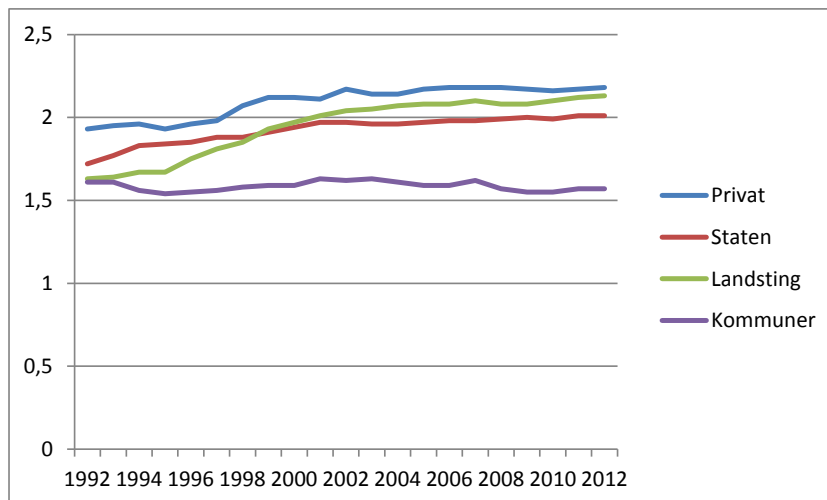
En granskning av fördelningen mellan anställda kvinnor och män visar att den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad. Enligt lönestrukturstatistikens skattning för år 2012 arbetade totalt cirka 1,87 miljoner kvinnor och 1,86 miljoner män på arbetsmarknaden. Av kvinnorna arbetade 52,9 procent i privat sektor och 47,1 procent i offentlig sektor (dvs. inom kommuner, landsting eller staten). Av männen arbetade däremot 83,7 procent i privat sektor och 16,3 procent i offentlig sektor.

Tabell 2.1 visade lönespridningen (P90/P10) efter sektor. Lönespridningen är störst inom den privata sektorn, följd av landstingen och lägst i kommunerna. En uppdelning av privat sektor i arbetare och tjänstemän visar att skillnaden i lönespridning är stor mellan dessa grupper (1,61 mot 2,39).

Figur 2.3 visar utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10) för olika sektorer. Sedan början av 1990-talet har lönespridningen ökat i statlig och privat sektor samt inom landstingen. Inom kommunerna har lönespridningen däremot varit konstant under perioden. Lönespridningen ökade mest inom landstingen, där P90/P10-måttet steg från 1,63 1992 till 2,13 år 2012, dvs. en ökning med 31 procent. Det ska dock påpekas att måttet

för lönespridning inte tar hänsyn till förändring i sammansättningen av yrkesgrupper inom en sektor. Det kan vara en viktig förklaring till utvecklingen, till exempel genom en minskning av andelen lågavlönade yrken till förmån för högavlönade.

Figur 2.3 Utveckling av lönespridning inom olika sektorer mätt som kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10), 1992–2012



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Sammanfattningsvis visar detta avsnitt att månadslönen i genomsnitt var 29 800 kronor år 2012. Månadslönen varierar både inom och mellan sektorerna. Lönespridningen för hela ekonomin, mätt med percentilkvoten P90/P10, visar att den tiondel av löntagarna som har högst lön har minst dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst (se figur 2.2). En uppdelning av lönespridningen efter sektor visar dock stora skillnader mellan sektorerna.

2.3 Analys av lönestrukturen ur ett könsperspektiv

När kvinnors och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnornas löner är 14 procent lägre än männens. Uppgiften avser den genomsnittliga, så kallad ovägda löneskillnaden för hela arbetsmarknaden utan att hänsyn har tagits till att män och kvinnor fördelar sig olika vad gäller till exempel yrke, utbildningsnivå och sektor.

Tabell 2.3 visar kvinnors lön i procent av mäns lön under perioden 2005–2012. Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 86,1 procent av mäns lön år 2012, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 13,9 procent (100-86,1). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad fanns inom landstingen, där löneskillnaden var 25 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna där uppgick den till 6,2 procent.

Tabell 2.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön, 2005–2012

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Skillnad 2005–2012 ⁸
Samtliga sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	85,7	85,9	86,1	2,4
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	87,2	87,2	87,8	2,5
Arbetare	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	90,0	90,1	90,9	2,6
Tjänstemän	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	79,2	79,4	80,1	2,8
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	85,4	85,9	85,9	2,5
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	93,9	93,8	2,2
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	74,0	75,0	3,6
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	90,6	91,1	5,4

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Som framgår av tabellen minskade den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män från 2005 till 2012 med 2,4 procentenheter (från 83,7 till 86,1 procent). Inom de olika sektorerna varierar förändringen. Störst är förändringen inom staten där kvinnors löner har närmast sig mäns löner med 5,4 procentenheter mellan 2005 och 2012. Den näst största förändringen återfinns inom landstingen, där löneskillnaden minskat med 3,6 procentenheter. Inom kommunerna minskade löneskillnaden med 2,2 procentenheter. För arbetare och tjänstemän i privat sektor var minskningen 2,6 respektive 2,8 procentenheter.

⁸ Notera att förändringstakten för privat sektor kan skilja sig från ökningstakter för arbetare respektive tjänstemän. Detta förklaras av olika löneökningstakter för kvinnor och män inom respektive kategori samt av att andelen kvinnor och män inom de olika kategorierna förändrats mellan åren. Samma förklaring gäller för skillnaden mellan övriga sammanslagningar (offentlig sektor och samtliga sektorer) av enskilda sektorer.

2.3.1 Löneskillnaden efter standardvägning

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, arbetslivserfarenhet, utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs. För att få en mer nyanserad bild av relationerna mellan kvinnors och mäns lön kan man kontrollera för skillnader i dessa faktorer med olika statistiska metoder. En sådan är *standardvägning* och en annan är regressionsanalys (se 2.3.2).

Att standardväga innebär att svara på hur löneskillnaden skulle se ut om kvinnor och män fördelade sig lika vad gäller yrke, ålder, osv.

Lönestrukturstatistiken innehåller en mängd information om individen och om dennes arbetsplats. Men självklart finns fler faktorer än de som återfinns i lönestrukturstatistiken som kan tänkas påverka en individs lön. Befattning och chefskap är exempel på sådana möjliga lönepåverkande faktorer. Lönestrukturstatistikens yrkeskoder är uppbyggda enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). Det är en hierarkisk, allt mer finfördelad, yrkesindelning i fyra nivåer.⁹

I SSYK är det endast ”yrkesområde 1” (ledningsarbete) som anger om personen har arbetsledande befattning. Arbetsledare, gruppchefer och liknande förs därför ofta till samma yrke som sina underställda och det saknas uppgift i statistiken om deras chefskap. Om denna typ av chefskap är en lönepåverkande faktor och fördelningen av chefsjobben inte är jämn mellan könen, kan bristfällig information om chefskap påverka resultatet vid analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Det finns också en obalans inom SSYK vad gäller klassificeringen av yrken. SSYK har en mer detaljerad indelning med mer specifika yrkestitlar för manligt dominerade yrken än för kvinnligt dominerade. Ett exempel på denna obalans är att det finns 27 olika koder för maskinoperatörer, att jämföra med en enda kod för under-sköterska.¹⁰

Det finns även andra lönepåverkande faktorer som inte kan beaktas på grund av att de inte ingår i den officiella statistiken (till

⁹ De fyra nivåerna är Yrkesområde (10 st.), Huvudgrupp (27 st.), Yrkesgrupp (113 st.), Undergrupp (355 yrken).

¹⁰ En ny yrkesklassificering (SSYK12) som minskar obalansen mellan manligt och kvinnligt dominerade yrken har tagits fram. Avsikten är att införa den i insamlingen av lönestrukturstatistiken för år 2014 med publicering 2015.

exempel arbetets svårighetsgrad) och/eller för att de är svåra att mäta (till exempel sociala färdigheter).

Den standardvägning som Medlingsinstitutet använder (tabell 2.4) tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildning, olika tjänstgöringsomfattning och olika ålder.

Standardvägningen sker genom att lönesummor för de olika grupperna beräknas genom att antalet anställda (män och kvinnor) multipliceras med den skattade genomsnittslönen för män respektive kvinnor. Grupperna bildas av kombinationer av fyra åldersgrupper, två utbildningskategorier, två arbetstidsgrupper, två sektorsgrupper för varje yrke. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera lönesumman för kvinnor med lönesumman för män får man den standardvägda lönerelationen.

Tabell 2.4 visar löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 2005–2012 efter standardvägning.

Tabell 2.4 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2012

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Skillnad 2005–2012 ¹¹
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	94,1	94,1	93,9	0,7
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	92,7	92,8	92,6	0,9
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	96,2	96,3	1,9
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	90,8	90,4	0,2
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	97,1	97,0	96,9	0,4
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	99,4	99,3	0,2
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	95,4	95,4	0,7
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	94,4	94,7	1,8

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Efter standardvägning blir löneskillnaden lägre. Den löneskillnad som blir kvar (dvs. den löneskillnad som inte kan förklaras med hjälp av yrke, sektor, utbildning, tjänstgöringsomfattning och ålder), är 6,1 procent (100-93,9) för hela arbetsmarknaden 2012.

¹¹ Se not 8 för en förklaring av skillnaden i utveckling mellan sammanslagningar av sektorer och utveckling för enskilda sektorer.

Det är viktigt att notera att den beräknade löneskillnaden bör tolkas med försiktighet och inte kan användas som ett mått på diskriminering. Den löneskillnad som blir kvar efter standardvägning eller regressionsanalys brukar kallas för den oförklarade löneskillnaden. Den oförklarade löneskillnaden är den löneskillnad som inte kan förklaras med hjälp av tillgängliga variabler. Löneskillnadens storlek beror bland annat på vilka variabler man tar hänsyn till. Därför kan avsaknaden av information om vissa lönepåverkande faktorer eller bristen på detaljerad information om yrken påverka den beräknade löneskillnaden. Man bör också komma ihåg att den oförklarade löneskillnaden är oförklarad i statistiskt hänseende, vilket inte är samma sak som att det saknas tänkbara förklaringar till löneskillnaden.

Mellan 2011 och 2012 ökade den oförklarade löneskillnaden för hela ekonomin med 0,2 procentenheter. En anledning till detta kan vara om utbildningsnivå får mindre betydelse för lönen.

Löneskillnaden efter standardvägning har dock minskat mellan 2005 och 2012. Den största minskningen av den standardvägda löneskillnaden har arbetare inom privat sektor, där den oförklarade löneskillnaden minskat med 1,9 procentenheter. Inom staten har löneskillnaden minskat med 1,8 procentenheter och inom landstingen med 0,7 procentenheter. För tjänstemän inom privat sektor är minskningen 0,2 procentenheter. I kommunerna, där löneskillnaden är minst, är minskningen 0,2 procentenheter.

Landstingen, som var den sektor som hade den största löneskillnaden (25 procent) före standardvägning, har en löneskillnad på 4,6 procent efter standardvägning.

De stora löneskillnader mellan kvinnor och män i landstingen som redovisades före standardvägningen kan alltså till stor del förklaras med att män och kvinnor fördelar sig olika över de faktorer som standardvägningen tar hänsyn till. Framför allt handlar det om att landstingsanställda kvinnor och män arbetar inom olika yrken med olika lönenivåer. Exempelvis är ungefär 92 procent av undersköterskorna inom landstingen kvinnor. Motsvarande siffra för läkarna är 48 procent. När man tar hänsyn till detta blir alltså löneskillnaden betydligt lägre.

Den största löneskillnaden efter standardvägning, 9,6 procent (100-90,4), finns i stället bland tjänstemän i privat sektor. Den minsta löneskillnaden, 0,7 procent, finns i kommunerna. För arbe-

tare inom privat sektor var den standardvägda löneskillnaden 3,7 procent. Inom staten var den 5,3 procent.¹²

2.3.2 Regressionsanalys av löneskillnaden mellan kvinnor och män

I detta avsnitt undersöks hur storleken på löneskillnaden förändras när man tar hänsyn till hur män och kvinnor fördelas över olika lönepåverkande faktorer och kombinationer av faktorer, till exempel yrken och utbildningsnivåer.

För att kunna göra en mer detaljerad analys av hur mycket olika faktorer påverkar löneskillnaden mellan män och kvinnor används i detta avsnitt *regressionsanalys*. Med hjälp av regressionsanalys kan man undersöka sambandet mellan en faktor (till exempel kön) och en utfallsvariabel (till exempel lön) samtidigt som man kontrollerar för andra faktorer (till exempel yrke, sektor, utbildning). Data-material kan därmed analyseras på ett effektivare och mer ingående sätt än med standardvägning.¹³

I **tabell 2.5** presenteras resultaten från regressionsanalysen för hela arbetsmarknaden.¹⁴ Analysen är uppbyggd i olika steg, information om arbetstagarens egenskaper och arbete tillförs successivt. På så sätt tydliggörs betydelsen av de olika individuella och arbetsrelaterade egenskaperna.

¹² Observera att parterna på arbetsmarknaden kan redovisa andra nivåer på löneskillnaden. Detta kan bland annat bero på att de studerar andra urval eller har mer detaljerad information. Se till exempel Arbetsgivarverket (2013).

¹³ En utförligare beskrivning av regressionsanalysen samt av de variabler som används återfinns i Medlingsinstitutets rapport "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?", Medlingsinstitutet (2013). Finns att ladda ner på www.mi.se.

¹⁴ I 2012 års lönestrukturstatistik ingår 2 347 867 observationer. Resultaten är framtagna med s.k. viktad regressionsanalys, där respektive individs uppräkningsfaktor använts som vikt.

Tabell 2.5 Skillnad mellan kvinnors och mäns löner, hela arbetsmarknaden 2012 Resultaten är framtagna med regressionsanalys, beroende variabel är logaritmerade månadslöner.

Rad		Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent ¹⁵	Kvinnors lön i procent av mäns lön ¹⁶
(1)	Kön	-11,5	88,5
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-13,7	86,3
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-8,5	91,5
(4)	(3) + yrke	-5,0	95,0
(5)	Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor	-5,0	95,0

Källa: Medlingsinstitutet.

Anmärkning: Deltidsanställdas löner räknas om till heltid och timlöner till månadslöner.

I **rad 1** redovisas resultat från en basmodell där man utgår från att kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 11,5 procent.¹⁷ Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras.

I **rad 2** redovisas löneskillnaden mellan kvinnor och män efter att man har kontrollerat för individens ålder och utbildningsnivå. Då *ökar* löneskillnaden till 13,7 procent. Detta beror bland annat på att kvinnor i genomsnitt är äldre än män och har högre utbildning. Om detta inte beaktas underskattas alltså storleken på löneskillnaden.¹⁸

I **rad 3** redovisas löneskillnaden när hänsyn har tagits till ålder, utbildningsnivå, och arbetsrelaterade faktorer som sektor, näringsgren, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning (heltid respektive kort eller lång deltid).¹⁹

¹⁵ Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$.

¹⁶ Motsvarar $\exp(\beta_1)*100$.

¹⁷ Eftersom regressionsanalysen använder logaritmerade löner blir detta värde inte helt identiskt med den ovägd löneskillnaden i tabell 10.1. Det är dock jämförbart i och med att regressionen på rad 1 endast kontrollerar för kön.

¹⁸ I lönestrukturstatistiken 2012 är genomsnittsåldern 42,2 år för kvinnor och 41,6 för män. Utbildning mäts utifrån en indelning i sex nivåer, från förgymnasial utbildning kortare än 9 år till forskarutbildning. Se t.ex. "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?", Medlingsinstitutet (2013).

¹⁹ Materialet är indelat i 5 sektorer, 56 näringsgrenar och 5 företagsstorlekklasser (1–9, 10–49, 50–199, 200–499 och över 500 anställda). Tjänstgöringsomfattningen motsvarar tre nivåer: heltid, 50–99 procent av heltid samt mindre än 50 procent av heltid.

Den beräknade löneskillnaden blir då 8,5 procent. En anledning till att löneskillnaden minskar jämfört med rad 1 och 2 är att män i större utsträckning än kvinnor arbetar inom sektorer och näringsgrenar som har högre genomsnittliga löner. När hänsyn tas till detta faktum blir den oförklarade löneskillnaden mindre.

I **rad 4** redovisas löneskillnaden när yrke läggs till samtliga ovanstående faktorer. Yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan män och kvinnor. Den löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är 5,0 procent. Att löneskillnaden minskar jämfört med föregående rad indikerar att kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrken medan män är överrepresenterade i yrken som har höga löner. Vi återkommer till detta senare i kapitlet.

För att kunna jämföra regressionsanalys med standardvägning redovisas även löneskillnaden när hänsyn enbart har tagits till ålder, utbildning, yrke, tjänstgöringsomfattning och sektor – alltså samma faktorer som i tabell 2.4.

Resultatet återfinns på **rad 5** i tabellen 2.5. När hänsyn tas till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 5,0 procent. Det motsvarande standardvägda resultatet är 6,1 procent. Regressionsanalysen ger alltså en något lägre siffra än standardvägningen. Skillnaden i resultat kan bland annat bero på att regressionsanalysen tar hänsyn till mer detaljerad information än standardvägningen. Till exempel används endast fyra ålderskategorier i standardvägningen, medan regressionsanalysen behandlar ålder som en kontinuerlig variabel, det vill säga exakt hur gammal personen är.

Utifrån analysen i detta avsnitt kan några viktiga slutsatser dras. Val av metod och vilka lönepåverkande faktorer man väljer att ta hänsyn till påverkar hur stor den beräknade löneskillnaden mellan män och kvinnor blir. Dessutom åskådliggörs att bara för att hänsyn tas till fler faktorer, behöver det inte betyda att löneskillnaden *minskar*. Hur löneskillnaden påverkas beror på vilka värden män och kvinnor har på faktorn. Om kvinnor har ”bättre” värden på en faktor som påverkar lönen positivt (till exempel utbildningsnivå) *ökar* löneskillnaden när hänsyn tas till den faktorn (se rad 2, tabell 2.5).

Av de olika faktorer som har beaktats är det yrke som ger det enskilt största bidraget till att förklara löneskillnaden mellan män och kvinnor. Detta framgår till exempel när man tittar på hur stor andel av den genomsnittliga löneskillnaden på 11,5 procent (rad 1) som de olika faktorerna förklarar. Skillnader i ålder, utbildningsnivå, sektor, näringsgren, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfatt-

ning förklarar tillsammans endast 26,0 procent av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen (rad 3). När beräkningen dessutom tar hänsyn till yrkestillhörighet ser vi däremot att löneskillnaden minskar betydligt (rad 4). Yrke och övriga faktorer förklarar tillsammans mer än hälften av löneskillnaden mellan kvinnor och män (56,5 procent). Andelen av löneskillnaden som förklaras ökar alltså med 30 procentenheter när yrke läggs till.²⁰

2.3.3 Lönespridning för kvinnor och män

I tabell 2.1 presenterades även mått på lönespridningen uppdelat för kvinnor respektive män. Av tabellen framgår att lönespridningsmåttet (P90/P10) för samtliga sektorer är 1,85 för kvinnor och 2,22 för män. Lönespridningen är i samtliga sektorer större för män än för kvinnor.

Tabell 2.6 visar ett annat sätt att analysera siffermaterialet i Tabell 2.1 genom att visa kvinnors lön i procent av mäns vid respektive percentil.

Tabell 2.6 Kvinnors lön i procent av mäns, per percentil och i genomsnitt, efter sektor 2012

Sektor		Percentil					Kvinnors lön i procent av mäns
		10	25	50	75	90	
Samtliga sektorer	% Kv lön	95	93	91	85	79	86
Privat sektor	% Kv lön	94	91	91	88	84	88
Privat sektor, Arb	% Kv lön	93	90	90	90	91	91
Privat sektor, Tjm	% Kv lön	89	86	81	78	77	80
Kommuner	% Kv lön	101	98	96	93	89	94
Landsting	% Kv lön	97	93	87	65	56	75
Staten	% Kv lön	99	96	90	89	87	91

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Percentil, förklaring:

10:e percentilen	10 procent har högst sådan lön
25:e percentilen	25 procent har högst sådan lön
50:e percentilen	50 procent har högst sådan lön, kallas också medianen
75:e percentilen	75 procent har högst sådan lön
90:e percentilen	90 procent har högst sådan lön

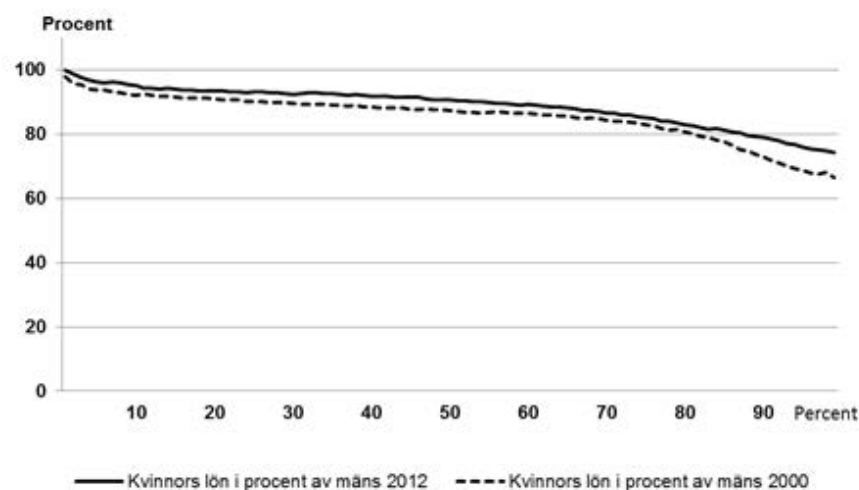
Genomsnittlig lön är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen, kallas även medellön.

²⁰ För en fördjupad analys om skillnader i yrkestillhörighet mellan män och kvinnor se "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?", Medlingsinstitutet (2009). Finns att ladda ned på www.mi.se.

Av tabellen framgår att löneskillnaden mellan män och kvinnor är minst för den 10:e percentilen. Löneskillnaden ökar sedan över lönefördelningen och är som störst för den 90:e percentilen, undantaget arbetare i privat sektor. Mönstret i siffrorna för samtliga sektorer tyder på att kvinnors lönefördelning är mer sammanpressad än mäns, vars fördelning är mer utdragen. En noterbar skillnad finns inom landstingen, där kvinnors lön i procent av mäns i den 90:e percentilen är 56 procent. Bland landstingsanställda är något fler män läkare. Sannolikt är andelen manliga överläkare större vilket kan förklara denna skillnad. Detta går emellertid inte att belägga med tillgänglig statistik.

Figur 2.4 illustrerar skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelning för år 2000 samt 2012. Figuren visar kvinnors lön i procent av mäns för respektive grupp (percentiler).

Figur 2.4 Kvinnors lön i procent av mäns lön per percentil. År 2000 samt 2012.



Diagrammet visar att kvinnors lön i procent av mäns lön minskar, det vill säga löneskillnaden ökar, vid jämförelser högre upp i lönefördelningen. Ju högre lön desto större lönegap. Detta fenomen brukar kallas "glastak".

Mellan år 2000 och 2012 har löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat med i genomsnitt 3,7 procentenheter, från 17,6 till 13,9 procent. Detta kan observeras i diagrammet, då linjen för år

2012 skiftat uppåt. Av diagrammet framgår att minskningen är störst i det högre lönesegmentet av lönefördelningen.

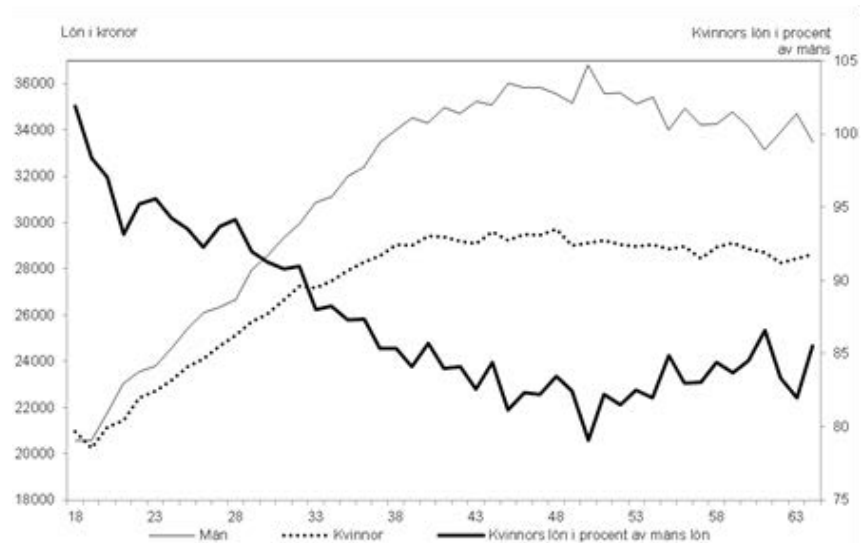
2.3.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män ur ett åldersperspektiv

I detta avsnitt analyseras löneskillnaden mellan kvinnor och män i olika åldrar. I **figur 2.5** presenteras genomsnittslönen år 2012 för män respektive kvinnor (vänster skala) samt kvinnors lön i procent av mäns (höger skala), efter ålder.

Som framgår av figur 2.5 är det inte någon skillnad i lönenivå för kvinnor och män vid 18 års ålder, där ligger genomsnittslönen för båda könen strax över 20 000. Därefter skiljer sig löneprofilen åt mellan könen. Män har en brantare löneutveckling än kvinnor. För kvinnor planar profilen ut vid 40-årsåldern. För män fortsätter löneutvecklingen fram till 45-årsåldern, för att sedan minska något.

Denna utveckling syns även tydligt när kvinnors lön i procent av mäns granskas. Mellan 18 och 45 år sjunker kvinnors lön i procent av mäns lön från 100 till 82 procent. Därefter sker en svag uppgång upp till cirka 85 procent vid 65 års ålder.

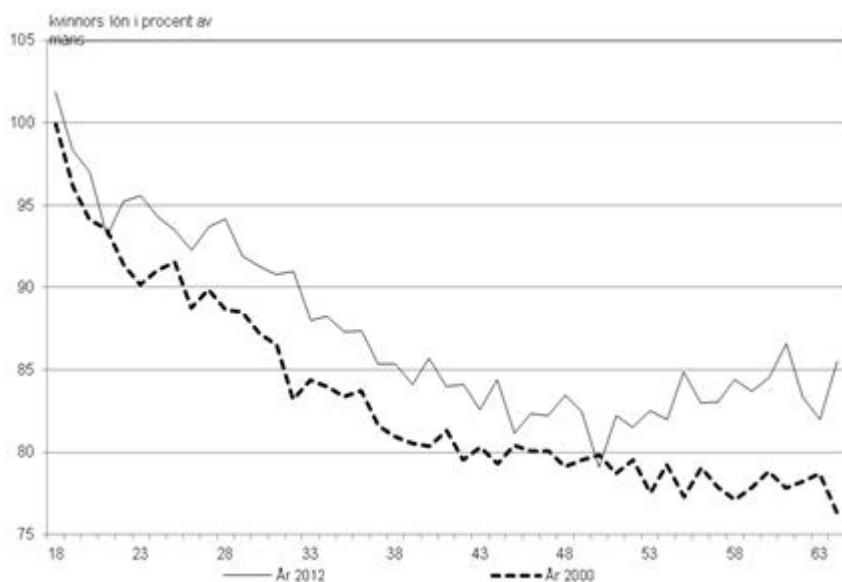
Figur 2.5 Genomsnittslönen år 2012 för män respektive kvinnor samt kvinnors lön i procent av mäns, efter ålder.



Källa: Medlingsinstitutet.

En jämförelse med år 2000 visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat. **Figur 2.6** visar kvinnors lön i procent av mäns efter ålder beräknat för år 2000 och 2012. Som framgår av diagrammet har det skett en minskning av löneskillnaden (kvinnors lön i procent av män har skiftat uppåt). En markant skillnad är det för kvinnors lön i procent av mäns i åldern 45–65. Där har minskningen varit störst från år 2000 till 2012.

Figur 2.6 Kvinnors lön i procent av mäns, efter ålder. År 2000 samt 2012.



Källa: Medlingsinstitutet.

2.3.5 Löneskillnaden mellan kvinnor och män på yrkesnivå

Att kvinnor och män arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer är en viktig förklaring till att kvinnors och mäns löner skiljer sig åt.

En vanligt förekommande metod för att analysera den ojämna könssammansättningen på arbetsmarknaden är att beräkna graden av yrkessegregering med ett segregeringsindex (dissimilarity index)²¹. Indexet visar andelen män, alternativt kvinnor, som måste byta yrke för att en jämn yrkesfördelning mellan könen ska upp-

²¹ Detta index kallas även ”Duncan och Duncan index”. Se Duncan and Duncan (1955).

nås.²² Indexet varierar mellan noll och 100. Värdet noll innebär att arbetsmarknaden har en fullständigt jämn fördelning, det vill säga att det finns lika många kvinnor som män i respektive yrke. Värdet 100 anger en fullständigt segregerad arbetsmarknad, det vill säga att kvinnor och män arbetar i helt skilda yrken. Som påpekats i tidigare studier kan en förändring i segregeringsindexet aldrig bli mer än en indikator på utvecklingen eftersom den kan bero på en mängd olika faktorer.²³

Beräkningar av segregeringsindex med lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden åren 2005 och 2012, per yrke (355 yrken) visar en förändring från 58 till 56. Resultatet ska tolkas som att år 2005 skulle 58 procent av kvinnorna ha behövt byta yrke för att kvinnors fördelning på de olika yrkena skulle vara densamma som för män. År 2012 har motsvarande tal sjunkit med 2 procentenheter till 56 procent. Resultatet indikerar att könsfördelningen på arbetsmarknaden blivit något mindre segregerad.

Hur könssammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män kan visas grafiskt i ett så kallat bubbeldiagram. Diagrammet konstrueras genom att plotta kvinnors lön i procent av mäns mot genomsnittlig lönenivå för respektive yrke. Varje observation (yrke) i diagrammet åskådliggörs sedan av en cirkel, vars storlek representerar antalet löntagare i yrket.

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att ytan i de olika cirkelarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. I diagrammen är kvinnligt dominerade yrken färglagda i rött och definierade som yrken med en andel kvinnor större än 70 procent. Manligt dominerade yrken är färglagda i blått. Könsneutrala yrken, med en könssammansättning som varierar mellan 30–70 procent, är färglagda i grått.²⁴

De variabler, vilka är beräknade utifrån lönestrukturstatistiken, som ligger till grund för diagrammet är hämtade från statistikdatabasen (publicerad på SCBs hemsida).²⁵ Information för yrken som innehåller färre än 100 observationer av endera kön publiceras inte i

²² Beräknas som $Dt=1/2\Sigma|\text{Mit-Fit}|$ där mit och fit anger den procentuella delen av den manliga respektive kvinnliga arbetskraften sysselsatta i yrke i år t.

²³ SOU 2004:43 "Den könsuppdelade arbetsmarknaden".

²⁴ Totalt finns information om 247 olika yrken. Enligt valda definitioner är antalet kvinnligt dominerade yrken 49 st., manligt dominerade yrken 89 st. och Könsneutrala yrken 109 st. Om definitionen ändras till att kvinnligt dominerade yrken har en andel kvinnor större än 65 procent, skulle denna grupp öka med 16 st. och manligt dominerade (<35 %) öka med 12 st.

²⁵ All data kan laddas ned från:

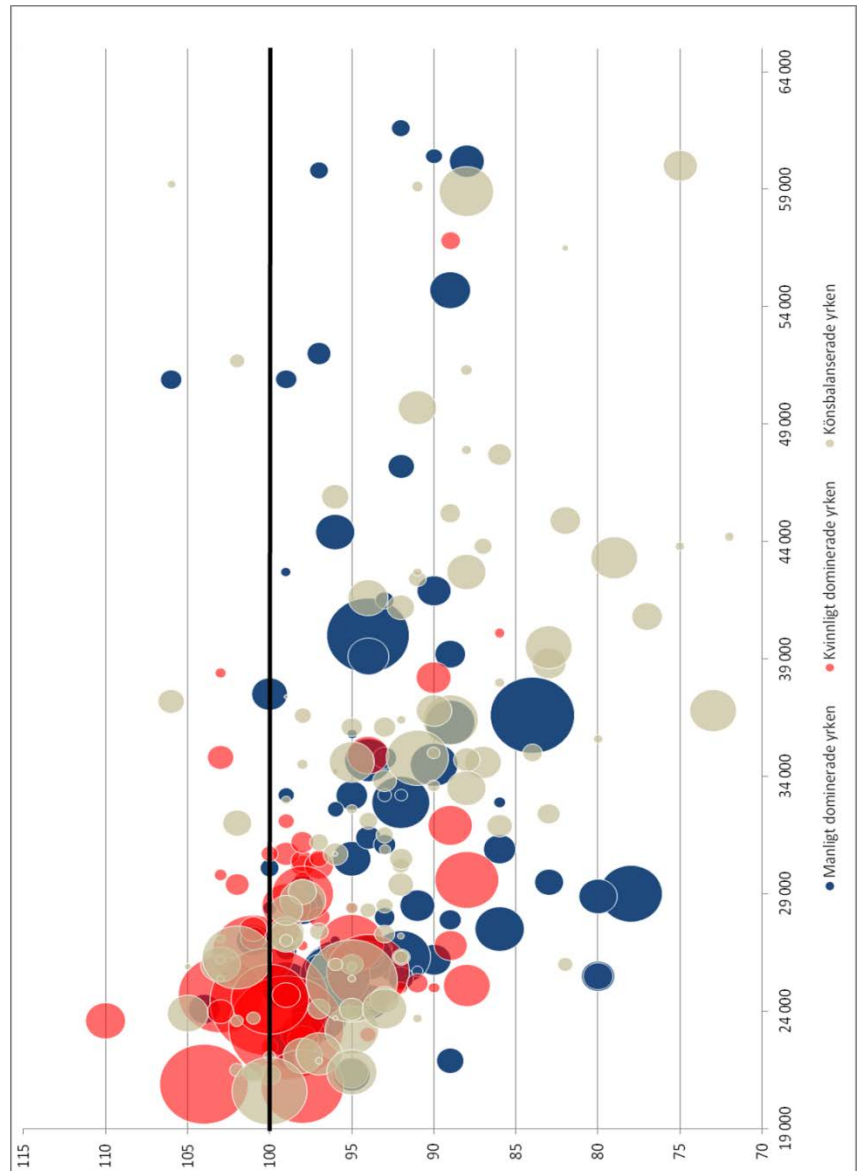
http://www.scb.se/sv/_/Hittastatistik/Statistikdatabasen/Variabelvaljare/?px_tableid=ssd_extern%3aLonYrkeRegion4&rxid=c4af67de-5082-49c7-baca-c310674be4ff

statistikdatabasen. Skälet till detta är att skattningarna blir för osäkra. Detta innebär att små yrken samt yrken med nästintill total dominans av endera kön inte ingår i datamaterialet. Totalt finns information om 247 olika yrken.²⁶ Underlaget (data) till figurerna 2.7–2.9 finns att ladda ned på hemsidan: www.jamstalldhetiarbetslivet.se.

Figur 2.7 visar genomsnittslön, kvinnors lön i procent av mäns, storlek och andel kvinnor för respektive yrke.

²⁶ Om information saknats för år 2012, men funnits tillgänglig för år 2011 eller 2010, har den ersatts med data från närmast intilliggande år.

Figur 2.7 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2012



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Figur 2.7 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 35 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar

den grå cirkeln längst till vänster, mitt på 100-linjen yrket köks- och restaurangbiträden. Genomsnittslönen för yrket är 20 600 kronor i månaden, antalet löntagare är 64 600 och att cirkeln ligger på linjen innebär att det inte är någon löneskillnad mellan kvinnor och män. För att ta ett annat exempel så representerar den mindre, röda cirkeln långt till höger i diagrammet personalchefer. Genomsnittslönen är 56 800 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 89 procent och antalet löntagare är 4 400.

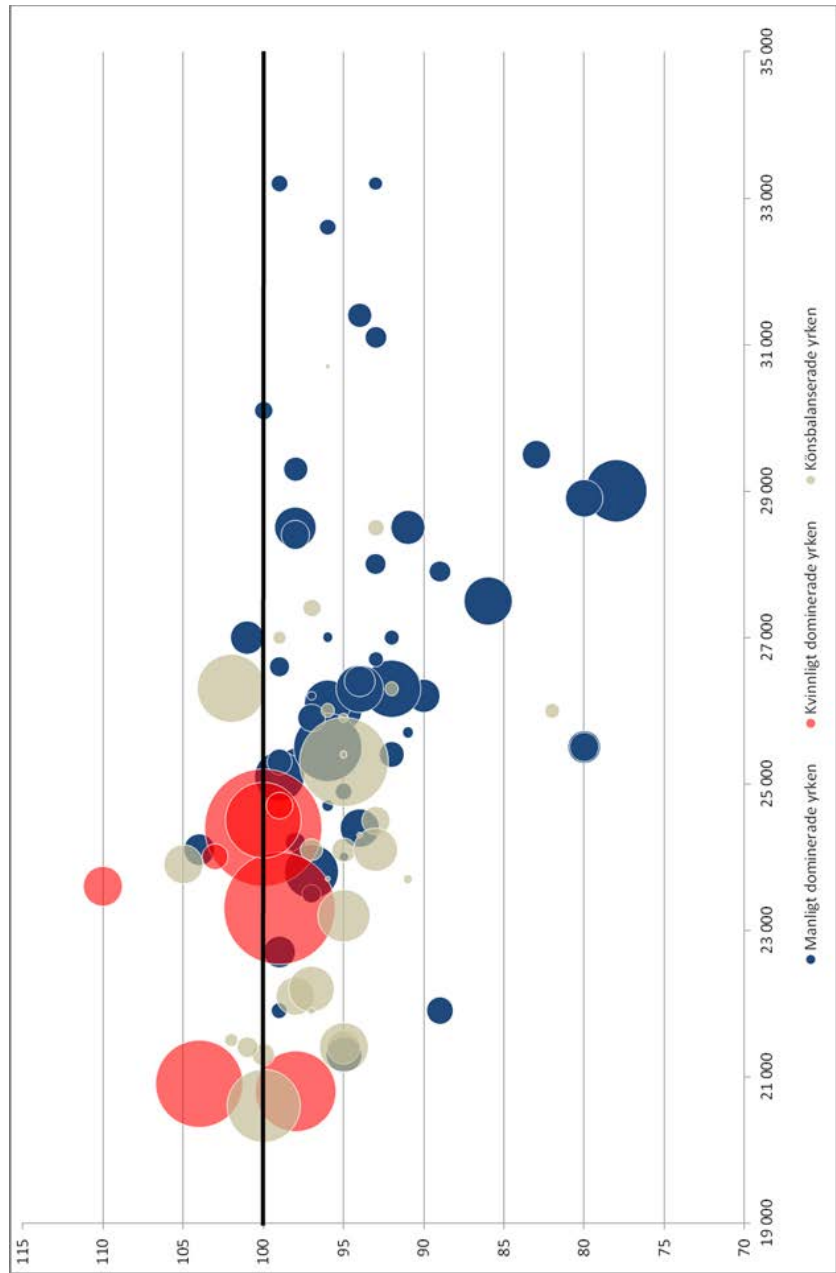
Diagrammet visar en negativ samvariation mellan andelen kvinnor och genomsnittslönen. Det är fler cirklar (yrken) med röd färg vid lägre genomsnittslöner, vilket innebär att ju högre andel kvinnor som finns i ett yrke, desto lägre är genomsnittslönen.

Att merparten av yrkena ligger under 100-linjen innebär att kvinnors lön i de flesta yrken är lägre än mäns. Det tycks också finnas ett negativt samband mellan kvinnors lön i procent av mäns och nivån på genomsnittslön. Det innebär att ju högre lönen är desto större löneskillnad mellan könen inom respektive yrke.

Medlingsinstitutet har gjort en uppskattning av om ett yrke tillhör gruppen arbetare (LO-kollektivet) eller tjänstemän (ej tillhörande LO-kollektivet). Indelningen av de 248 olika arbetare- och tjänstemannayrkena presenteras i underlaget till figurerna.

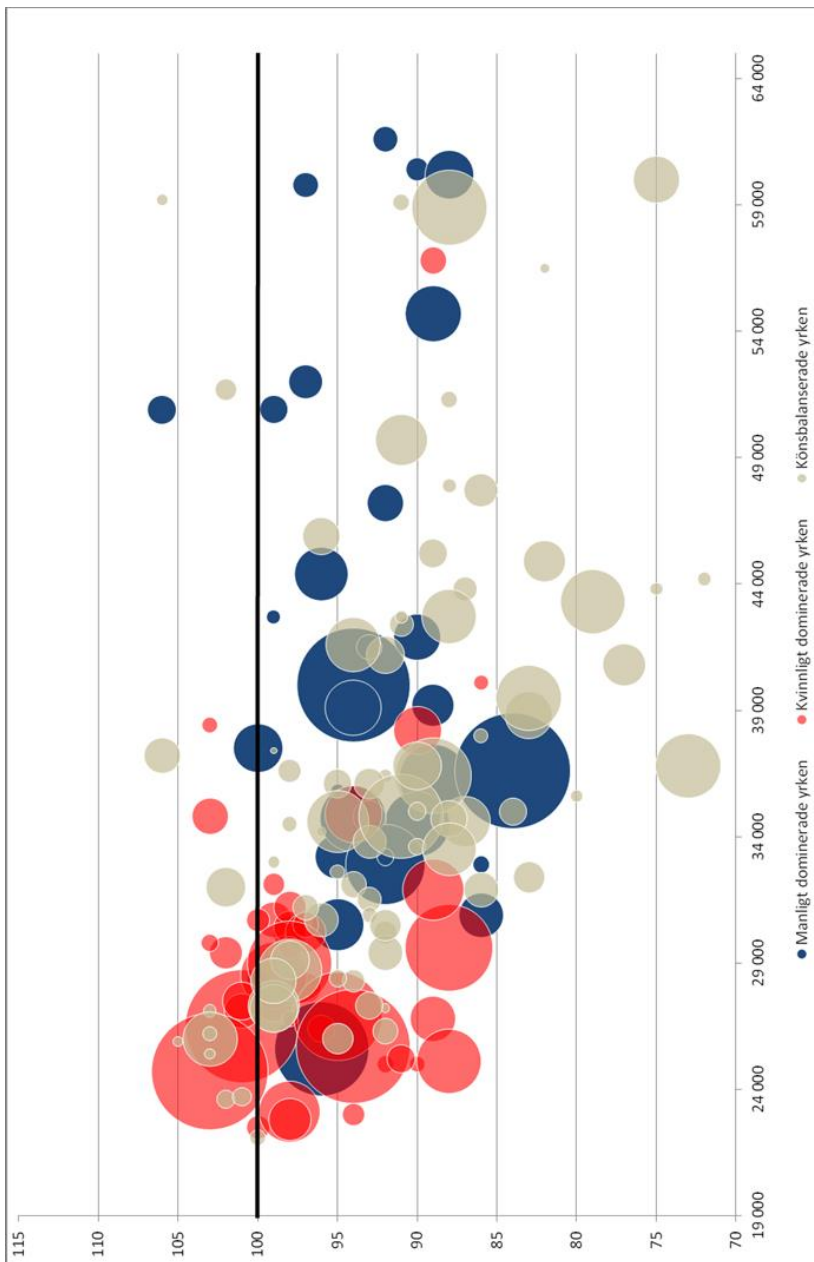
Figur 2.8 och **2.9** visar genomsnittslön, kvinnors lön i procent av mäns, storlek och andel kvinnor uppdelat för arbetare respektive tjänstemän.

Figur 2.8 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, arbetare, år 2012



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Figur 2.9 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, tjänstemän, år 2012



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Indelningen i arbetare- och tjänstemannayrken medför att det är lättare att urskilja enskilda yrken i figurerna. I figur 2.8 framträder en bild av att kvinnor i större utsträckning återfinns i ett fåtal stora arbetaryrken, medan männen är uppdelade på betydligt fler och mindre yrken. Detta kan delvis bero på den obalans vad gäller klassificering av yrken som tidigare påtalats. Som exempel kan nämnas att de två största cirkelarna i diagrammet representerar vårdbiträden m.fl. och undersköterskor m.fl. Yrkena har 150 100 respektive 164 600 löntagare. Den grå cirkeln längst till vänster, mitt på 100-linjen är yrket köks- och restaurangbiträden. Strax under och ovan detta yrke återfinns två relativt stora kvinnligt dominerade yrken. Cirkeln under representerar yrket hotell- och kontorsstädare m.fl. (78 400 löntagare) och cirkeln strax ovan barnskötare m.fl. (91 100 löntagare). Noterbart är att kvinnors lön i procent av mäns är 104 i detta yrke. Kvinnor i detta yrke har alltså en högre genomsnittslön. De två blå cirkelarna längst till höger (med genomsnittslönen 33 200 kronor) representerar de manligt dominerade yrkena gruv- och bergarbetare respektive processoperatörer, pappersmassa. Kvinnors lön i procent av mäns inom dessa yrken är 93 respektive 99.

I figur 2.9 visas motsvarande bild för tjänstemannayrken. Den bilden är inte lika entydig som figur 2.8 när det gäller storlek och könsuppdelning. Här återfinns både manligt och kvinnligt dominerade yrken med många anställda. Som exempel kan nämnas att de tre största cirkelarna till vänster i diagrammet representerar de kvinnligt dominerade yrkena förskollärare och fritidspedagoger (82 000), övrig kontorspersonal (78 700) samt grundskollärare (78 100). I mitten återfinns de manligt dominerade yrkena företagssäljare (81 200) och systemerare och programmerare (78 000). Den mindre röda cirkeln långt till höger i diagrammet representerar personalchefer.

Ett yrke som tydligt bryter mönstret är inköps- och distributionschefer, den blå cirkeln överst i diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 50 900 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 106 procent och antalet löntagare är 5 100.

Mönstret med att det är fler cirklar (yrken) med röd färg vid lägre genomsnittslöner blir tydligare vid en uppdelning i arbetare och tjänstemän. Det är särskilt påtagligt för tjänstemannayrkena (figur 2.9). Ju högre andel kvinnor som finns i ett yrke, desto lägre är genomsnittslönen. Även det negativa sambandet mellan kvinnors lön i procent av mäns och nivån på genomsnittslön kvarstår.

Det bör påpekas att under dessa mönster kan finnas andra faktorer som påverkar. Till exempel har inte någon hänsyn tagits till

att män och kvinnor fördelar sig olika mellan sektorer, inte heller till eventuella skillnader i företagsspecifika faktorer, som näringsgren och företagsstorlek m.m.

2.4 Sammanfattning och slutsatser

Syftet med detta kapitel har varit att övergripande presentera lönestrukturen i Sverige samt att specifikt analysera lönestrukturen ur ett könsperspektiv.

När kvinnors och mäns löner för år 2012 jämförs har kvinnor i genomsnitt 86,1 procent av mäns lön. Den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor är alltså 13,9 procent. Löneskillnaden har under perioden 2005 till 2012 minskat med mellan 5,4 och 2,2 procentenheter, beroende på sektor. Störst är minskningen inom staten. Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer, till exempel yrke, arbetslivserfarenhet, utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs.

För att få en mer nyanserad bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man analysera hur löneskillnaden på 13,9 procent förändras när hänsyn tas till hur män och kvinnor fördelas med avseende på olika faktorer som påverkar lönen. Detta kan göras med olika statistiska metoder. I detta kapitel används standardvägning och regressionsanalys.

Det är inte möjligt att med hjälp av den officiella lönestrukturstatistiken svara på frågan om skillnaderna är osakliga. De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män kan vara osakliga. Men de kan också bero på att kvinnor och män av andra anledningar fördelar sig olika över lönepåverkande faktorer eller på att vissa lönepåverkande faktorer saknas i lönestrukturstatistiken.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir löneskillnaden i stället 6,1 procent. Även den standardvägda löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2012. För att kunna genomföra en djupare analys av hur mycket enskilda faktorer påverkar löneskillnaden mellan män och kvinnor kompletteras standardvägning med så kallad regressionsanalys. Om hänsyn tas till samma faktorer som vid standardvägning, men på en mer detaljerad nivå, blir löneskillnaden 5 procent.

Att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och att dessa yrken är förknippade med olika lönenivåer är en viktig förklaring till löneskillnaden mellan kvinnor och män. I kapitlet visas även att

ju högre andel kvinnor som finns i ett yrke, desto lägre är genomsnittslönen. Vidare tycks det finnas ett negativt samband mellan kvinnors lön i procent av mäns och nivån på genomsnittslön, vilket innebär att ju högre andel kvinnor desto mindre löneskillnad mellan könen inom respektive yrke.

Referenser

Arbetsgivarverket (2013) Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2012. Arbetsgivarverkets rapportserie 2013.

Duncan, Otis Dudley, and Beverly Duncan. "A methodological analysis of segregation indexes." *American sociological review* (1955): 210–217.

SOU 2004:43 "Den könsuppdelade arbetsmarknaden".

Medlingsinstitutet (2013) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?*

3. Könnssegregering efter yrke på den svenska arbetsmarknaden år 2000–2010

Karin Halldén

3.1 Introduktion

Sedan 1960-talet har könsskillnader mellan män och kvinnor i Sverige, liksom i andra industrialiserade länder, minskat avseende exempelvis arbetskraftsdeltagande, politisk representation och utbildningsnivå (Korpi, 2000; Nermo, 1999; SCB, 2008). Trots detta kvarstår skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden avseende till exempelvis lön (Boye, Halldén & Magnusson, 2014). Detta relateras ofta i stor utsträckning till att kvinnor och män tenderar att arbeta i olika yrken, branscher och sektorer – något som brukar benämnas horisontell könnssegregering. Således är kvinnor överrepresenterade i vård- och serviceorienterade yrken såsom förskollärare, sekreterare och undersköterska, medan män är i majoritet inom tekniska och manuella yrken (Nermo, 1999; SCB, 2008). Fördelningen av män och kvinnor till olika yrken, branscher och sektorer kan delvis hänföras till sociala och kulturella idéer om vad som utgör "manliga" och "kvinnliga" sysslor. Män och kvinnor är också hierarkiskt skiktade på arbetsmarknaden då män är i majoritet på högre positioner, till exempel i ledande befattningar, medan kvinnor är överrepresenterade på lägre nivåer inom organisationer. Denna form av segregering kallas vanligen vertikal könnssegregering.¹ Graden av könnssegregering efter yrke, både horisontell och vertikal, varierar mellan länder samt över tid inom länder (Abendroth, Maas & van der Lippe, 2013; Blackburn, Jarman & Brooks, 2000; Chang, 2000; Charles, 2003; Charles & Grusky, 2004; Halldén, 2011; Kumlin, 2007; Mandel & Semyonov, 2006; Nermo, 1999; Rosenfeld, Van Buren & Kalleberg, 1998; Steinmetz, 2012; Yaish & Stier, 2009). De nordiska länderna rankas vanligen högst i världen i termer av jämställdhet (se till exempel World Economic Forum, 2013). Trots detta har tidigare forskning visat att Sverige (och andra nordiska länder) inte har den relativt låga nivå av könnssegregering efter yrke man kanske kunnat vänta sig (se till exempel Anker, 1998, Charles & Grusky, 2004, Löfström, 2005; Mandel & Semyonov, 2006; Melkas & Anker, 2001), medan länder som i all-

¹ Det skall dock noteras att kategoriseringen av yrken är både horisontellt och vertikalt ordnad. Således tenderar horisontell och vertikal yrkessegregering delvis att överlappa.

mänhet framställs som könskonservativa, och som saknar politiska strategier för att underlätta föräldrars (mödrars) arbetsmarknadsdeltagande och jämställdhet på arbetsmarknaden, är mindre segregerade efter kön relativt sett.

Förklaringar till könssegregering efter yrke finns på både individnivå och på institutionell nivå. På individnivå delas de ofta in i teorier som relaterar till utbudssidan och teorier som relaterar till efterfrågesidan. De tidigare omfattar till exempel könsspecifika preferenser avseende utbildnings- och yrkesval, medan de senare bland annat avser könsdiskriminering vad gäller arbetsgivares anställnings- och befordringsbeslut. Institutionella mekanismer antas ofta i viss mån forma könssegregering efter yrke genom till exempel välfärdssystem, som möjlighet till betald föräldraledighet och offentligt finansierad barn- och äldreomsorg vilket kan kopplas till (främst) kvinnors anknytning till arbetsmarknaden.

Syftet med detta kapitel är att undersöka om nivån av könssegregeringen efter yrke på den svenska arbetsmarknaden har förändrats under det senaste decenniet. Vidare avser kapitlet att jämföra nivån av könssegregering i Sverige mot den i andra europeiska länder – något som är av intresse eftersom Sverige och de andra nordiska länderna i tidigare forskning ofta presenterats som länder med en relativt hög nivå av könssegregering efter yrke. Horisontell könssegregering är kapitlets huvudsakliga fokus, men analyserna tar även vertikal könssegregering i beaktande när könssegregeringsnivån i Sverige studeras över tid.

Detta kapitel är strukturerat enligt följande. Det stycke som följer nedan beskriver kortfattat teoretiska förklaringar till könssegregering efter yrke samt diskuterar hur dessa skillnader kan variera över tid och mellan länder. Nästföljande stycke presenterar de data och variabler som används i de empiriska analyserna samt den statistiska metoden, varefter kapitlets resultat redogörs för. I det avslutande avsnittet sammanfattas och kommenteras resultaten.

3.1.1 Förklaringar på individnivå

Utbudsrelaterade förklaringar till yrkesmässig könssegregering framhåller bland annat könsskillnader avseende investeringar i human kapital. Forskning inom området visar att en viktig orsak till varför kvinnor och män tenderar att arbeta i olika yrken är könsskillnader i valet av utbildningsinriktning (Erikson & Jonsson, 1998; SOU,

2004).² Inom teknik och naturvetenskap är män i majoritet, medan kvinnor i högre utsträckning än män studerar vård- och omsorgsrelaterade ämnen, pedagogik och humaniora (SOU, 2004).³ Så trots att kvinnor i dag har en högre utbildningsnivå jämfört med män (SCB, 2012) finns det könsskillnader avseende typen av utbildning. Således speglar fördelningen av män och kvinnor i olika yrken på arbetsmarknaden delvis könsbundna utbildningsval. Varför väljer då kvinnor och män olika inriktning på sin utbildning? En vanlig förklaring är könsskillnader i preferenser, vilket ofta tillskrivs socialisering med början i tidig barndom (se till exempel England, 1992). Andra menar att utbildningsbeslut fattas rationellt för att maximera den framtida nyttan i linje med neoklassisk ekonomisk teori (Becker, 1991; Mincer & Polachek, 1974). Dessutom kan det antas att personer undviker att göra atypiska utbildningsval på grund av förväntade sanktioner (Fenstermaker & West, 2002). Dessa olika teoretiska perspektiv presenteras kortfattat nedan.

Könsrollsocialisering innebär att individer formas av stereotyper om de egenskaper som kvinnor respektive män antas inneha. Den stereotypa bilden av en kvinna är till exempel att hon är social, vårdande och detaljorienterad, medan en man ofta tillskrivs egenskaper som styrka och stabilitet, samt matematisk och analytisk förmåga. Genom till exempel media, populärkultur samt vid umgänge med signifikanta andra (som föräldrar och nära vänner) sprids och förstärks dessa könsstereotyper (Charles & Grusky, 2004; England, 1992). Könsspecifika stereotyper skulle således innebära att kvinnor och män väljer studieområden i enlighet med vad som ses som typiskt "manligt" eller "kvinnligt".

Det neoklassiska ekonomiska perspektivet betonar istället att könsskillnader på arbetsmarknaden uppstår då män och kvinnor gör rationella val om investeringar i humankapital, främst med ett (framtida) familjeperspektiv i åtanke (Becker, 1985, 1991; Mincer & Polachek, 1974). Enligt denna teori så maximeras hushållets nytta genom specialisering på betalt arbete på marknaden respektive obetalt hushållsarbete. Givet att kvinnor tenderar att ta huvudansvar för barn (Försäkringskassan, 2013a, 2013b)⁴, antas de inve-

² Man kan dock hävda att utbildningsval i många fall är yrkesval (i den mån utbildningen ger specifik kunskap och relateras till ett visst yrke).

³ Över tid har det dock blivit vanligare att kvinnor väljer att studera naturvetenskap och teknik (SOU, 2004).

⁴ Kvinnor tar föräldradeltid, vårdar sjukt barn och arbetar deltid i mycket större utsträckning jämfört med män (Försäkringskassan, 2013a, 2013b; Halldén, 2011; Wennemo & Sundström, 2014).

stera mindre i humankapital gångbart på arbetsmarknaden för att istället specialisera sig på hushållsarbete. Detta innebär också att kvinnor antas föredra yrken som är relativt sett lättare att kombinera med familj (så kallade "familjevänliga" yrken), till exempel avseende möjlighet till flexibla arbetstider och deltid, samt med lågt specifikt humankapital. Det senare innebär att arbetsmarknadsavbrott (till exempel vid föräldraledighet) har mindre negativ inverkan på lön, men det leder samtidigt till en svagare lönutveckling. Detta skulle då vara den huvudsakliga förklaringen till att män och kvinnor återfinns inom olika yrken (Becker, 1991; Mincer & Polack, 1974; Polachek, 1981). Detta teoretiska perspektiv har dock kritiserats av bland annat England (1982, 1992) som menar att det saknas empiriskt stöd för att till exempel flexibla arbetstider förekommer i högre utsträckning inom kvinnodominerade yrken jämfört med mansdominerade eller könsintegrerade yrken (jmf. Glauber, 2012; Stier & Yasih, 2014). Vidare har det neoklassiska ekonomiska perspektivet fått kritik för att inte ta hänsyn till att befintliga könsskillnader på arbetsmarknaden (till kvinnors nackdel) i sig skulle kunna generera skillnader i humankapital mellan män och kvinnor (England, 1992). Om kvinnor utgår ifrån att deras avkastning på arbetsmarknaden kommer att bli lägre jämfört med män skulle detta kunna leda till att kvinnor investerar mindre i humankapital gångbart på arbetsmarknaden. Dock är ju kvinnors utbildningsnivå, som nämnts ovan, i dag högre än mäns utbildningsnivå (SCB, 2012). Emellertid pekar viss forskning på att utbildning på arbetsplatsen, så kallad *on-the-job training*, förekommer i lägre utsträckning inom kvinnodominerade yrken, samt att kvinnor får mindre arbetsplatsutbildning än män även inom samma yrke, vilket skulle kunna förklara en del av könsskillnaderna i arbetsmarknadsutfall (Tam, 1997; Tomaskovic-Devey & Skaggs, 2002). Vidare så har kvinnor något kortare arbetslivserfarenhet jämfört med män (vilket kan relateras till föräldraledighet samt deltidarbete).

Förklaringar som kopplar yrkesmässig könssegregering till efterfrågesidan relaterar bland annat till diskriminering avseende arbetsgivares anställnings- och befodringsbeslut. Två typer av diskriminering brukar diskuteras: preferensdiskriminering (*taste discrimination*) och statistisk diskriminering (jmf. Becker, 1971; Phelps, 1972). Preferensdiskriminering innebär en preferens för något specifikt, till exempel män jämfört med kvinnor eller vita jämfört med icke-vita. Det behöver inte gälla arbetsgivarens preferenser *per*

se, utan kan även avse preferenser som innehas av kunder eller andra anställda. Enligt ekonomisk teori torde preferensdiskriminering försvinna på sikt eftersom de företag som väljer att anställa den diskriminerade kategorin av arbetstagare blir mer ekonomiskt effektiva (resonemanget följer logiken att om till exempelvis kvinnor utestängs från vissa företag så kommer de att anställas av andra företag till lägre löner). Statistisk diskriminering avser att anställning och befordran av individer baseras på den allmänna information som arbetsgivare har om en viss grupp av individer. Det kan till exempel gälla det faktum att kvinnor i större utsträckning än män tenderar att göra avbrott i arbetet på grund av föräldraledighet. Denna typ av information om olika kategorier av arbetstagare (i vårt exempel kvinnor i en viss ålder) tenderar att användas av arbetsgivare när de har begränsad information om individers produktivitet, till exempel vid anställningsbeslut.

Ytterligare förklaringar till könssegregering efter yrke på arbetsmarknaden är kopplade till processer på organisatorisk nivå så som teorier om homosocial reproduktion (Kanter, 1977; McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001; Salancik & Pfeffer, 1978). Detta begrepp avser tendensen hos enskilda individer att gynna andra individer med egenskaper som liknar deras egna. Således antas det, om män är i majoritet i ledande befattningar inom ett företag, att en man föredras när beslut om anställning eller befordran fattas. Dessa teorier är också förknippade med könsskillnader i fråga om sociala nätverk och de resurser inom företaget som är tillgängliga för den enskilde (Smith-Lovin & Miller McPherson, 1993).

3.1.2 Förklaringar på institutionell nivå

Som nämnts ovan varierar nivån av könssegregering efter yrke mellan länder samt över tid. Ett flertal länderkomparativa studier har rankat de nordiska länderna högt vad gäller graden av horisontell könssegregering vilket ofta framhålls som en paradox givet att samma länder placeras i topp vad gäller jämställdhet mellan män och kvinnor generellt. Hur kan detta förstås? Variation avseende könssegregering efter yrke (samt andra könsskillnader på arbetsmarknaden) tillskrivs ofta institutionella faktorer som kan inverka på beslut om könsbundna investeringar i humankapital och arbetsmarknadskarriär, som till exempel arbetsmarknadsregleringar, skattesystemets och föräldraförsäkringens utformning samt offentligt finansierad barn- och äldreomsorg.

Charles och Grusky (2004) kopplar den relativt höga graden av horisontell könssegregering efter yrke i Skandinavien bland annat till postindustriell ekonomisk omstrukturering som resulterat i ett högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande, en relativt stor tjänstesektor som i hög utsträckning karaktäriseras av typiskt kvinnliga yrken (till exempel inom vård och omsorg). Detta innebär att kvinnor i dessa länder får betalt för den typen av arbete de i andra länder sköter obetalt i hemmet. Således är det delvis på grund av det höga kvinnliga arbetskraftsdeltagandet som könssegregeringen i Skandinaviska länder relativt sett inte är att betrakta som lågt jämfört med andra, mer könskonservativa, länder (Blackburn, Browne, Brooks & Jarman, 2002; Löfström, 2005).

Denna postindustriella ekonomiska omstrukturering kan också relateras till vertikal könssegregering på arbetsmarknaden. Det har till exempelvis hävdats att kvinnors karriärmöjligheter är bättre inom offentlig sektor eftersom byråkratiska och transparenta regler till exempel avseende tjänstetillsättning antas begränsa diskriminering (Gornick & Jacobs, 1998; Hultin, 1998). Dessutom skulle överrepresentationen av kvinnor inom den offentliga sektorn kunna leda till att män i mindre utsträckning får fördelar på grund av homosocialitet, till exempel vad gäller arbetsgivarbeslut om befordran (Kanter, 1977). Dock är det empiriska stödet för dessa argument inte entydigt (Bihagen & Ohls, 2006; Gornick & Jacobs, 1998; Hultin, 2003; Mandel & Semyonov, 2006; Yaish & Stier, 2009), och vissa studier har tvärtom kopplat en hög andel kvinnor i förvärsarbete samt en stor offentlig sektor till högre grad av vertikal könssegregering (Mandel & Semyonov, 2006; Yaish & Stier, 2009). Dessa forskare hävdar att familjepolitik med uttalad ambition att stödja mödrars förvärsarbetsdeltagande och uppmuntra ”tvåförsörjarhushåll” delvis har negativa effekter avseende jämställdheten på arbetsmarknaden. Mandel och Semyonov (2005, 2006) gör till exempel gällande att insatser som underlättar mödrars förvärsarbete, som offentlig barnomsorg, betald föräldraledighet och möjligheten till deltidsarbete när man har små barn, ökar kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, men samtidigt leder till större löneskillnader mellan könen (jfm. Ruhm, 1998) och utgör hinder för kvinnors möjligheter att nå höga arbetsmarknadspositioner. Detta beror, enligt forskarna, på att en dylik familjepolitik som den svenska minskar selektionen till arbetsmarknaden: det vill säga, en kvinna behöver inte välja mellan en arbetsmarknadskarriär på bekostnad av familj eller omvänt – ett fokus på familj på bekostnad

av karriär (i alla fall i mindre utsträckning jämfört med länder där familjepolitiken inte uppmuntrar mödrars förvärvsarbete). Det skulle då innebära att arbetsgivare utgår från att de flesta kvinnor kommer att vara frånvarande från arbetet under någon period samt att sannolikheten är stor att mödrar kommer att vilja arbeta deltid när barn(en) är små. Kostnaderna för föräldraledighet och deltidsarbete (som i Sverige är en lagstadgad rätt för föräldrar med barn under åtta år), till exempel i fråga om potentiell förlust eller urholkning av humankapital, samt för en ersättare under tiden den anställde är borta, skulle då arbetsgivare fördela på alla kvinnor (i fertil ålder). Detta kommer, enligt författarna, att leda till lägre löner och minskade karriärmöjligheter för kvinnor i dessa länder. Omfattande föräldraledighet och anställningstrygghet för mödrar skulle således enligt detta resonemang ge positiv effekt vad gäller kvinnligt arbetskraftsdeltagande, men ha negativ effekt avseende jämställdheten mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden.

3.2 Datamaterial, variabler och metod

3.2.1 Datamaterial och urval

Analyserna i detta kapitel är baserade på årliga data från europeiska unionens arbetskraftsundersökning (EU-Labour Force Survey, EU-LFS).⁵ I den länderkomparativa analysen används data från år 2010 för 22 europeiska länder: Belgien (BE), Cypern (CY), Danmark (DK), Estland (EE), Finland (FI), Grekland (GR), Irland (IE), Island (IS), Italien (IT), Lettland (LV), Litauen (LT), Luxemburg (LU), Norge (NO), Portugal (PT), Schweiz (CH), Spanien (ES), Storbritannien (UK), Sverige (SE), Tjeckien (CZ), Tyskland (DE), Ungern (HU) och Österrike (AT). Urvalet består av män och kvinnor som uppgett att de arbetar heltid eller deltid föregående vecka. Antalet respondenter för respektive land visas i Appendix. För de Sverigespecifika analyserna används data för Sverige från EU-LFS från år 2000 till 2010. I Appendix presenteras antalet respondenter för respektive år.⁶

⁵ EU-LFS är en storskalig, kvantitativ undersökning som utförs kvartalsvis i EU- och EFTA-länder samt länder som kandiderar till EU. Se till exempel Eurostat (2013) för mer information om datamaterialet.

⁶ Den svenska delen av EU-LFS bygger på Arbetskraftsundersökningarna (AKU) som genomförs av SCB. Populationen består av personer i åldrarna 15 till 74 år (fram till år 2007 bestod dock urvalet av individer i åldrarna 16 till 64 år). Se till exempel SCB (2010) för information om AKU.

3.2.2 Yrkesvariabel

Yrke är mätt i enlighet med vad respondenten rapporterar som huvudsaklig sysselsättning och kodat efter 1988-års version av *International Standard Classification of Occupations* (ISCO).⁷ I dessa analyser har yrkesklassificeringen ytterligare harmoniserats mellan de europeiska länder som studeras samt inom Sverige över tid.⁸ Variabeln mäts på tresiffernivå i analyserna, vilket innebär att yrke är kodat på en relativt detaljerad nivå. De länderkomparativa analyserna är baserade på 71 yrkeskategorier, medan analyserna för Sverige omfattar 106 yrkesgrupper. Den svenska yrkeskodningen är relativt likartad över den tidsperiod som här studeras (det vill säga år 2000 till 2010), vilket innebär att relativt få yrkeskategorier behövdes slås samman för att få en harmoniserad yrkeskodning. Således är antalet yrkeskategorier högre för dessa analyser jämfört med analyserna som kontrasterar länder.

Både den internationellt harmoniserade yrkesklassificeringen och den klassificering av yrken som är specifik för Sverige har fått kritik för att vara könskev på så sätt att traditionella mansyrken (till exempel inom industrin) generellt är mer finindelade än kvinnodominerade yrken (exempelvis inom vården) (SOU, 2004). Således tenderar mansdominerade yrken att kategoriseras mer detaljerat än kvinnodominerade yrken, vilket delvis kan bidra till bilden av kvinnor som överrepresenterade inom ett mindre antal yrken jämfört med män (se också kapitel 2 i denna volym).

3.2.3 Metod

Det finns flera olika sätt att mäta yrkessegregering efter kön. I detta kapitel kommer könssegregering att mätas med *Dissimilarity Index* (D) (Duncan & Duncan, 1955), vilket kanske är det mest vanligt förekommande segregeringsmättet. Detta mått har fördelen

⁷ Den svenska yrkesklassificeringen (Standard för Svensk Yrkesklassificering – SSK) har under senare år (1996 och 2012) modifierats för att på ett bättre sätt spegla den internationella klassificeringen av yrken, det vill säga ISCO som är framtagen av Internationella arbetsorganisationen (ILO).

⁸ Även om alla länder tillämpar samma yrkeskategorisering i EU-LFS (det vill säga ISCO-88) så varierar ändå användningen av de olika yrkeskategorierna som finns representerade i kodningsschemat mellan länder. För att få en homogen och finindeld yrkesklassificering för den länderjämförande analysen inkluderades därför de europeiska länder där yrkeskodningen bedömdes som relativt likartad. Vissa yrkeskategorier har dock slagits samman till större då enskilda kategorier inte fanns representerade bland alla länder även i det mer snäva länderurvalet.

att det är lätt att tolka då det estimerar den andel män eller kvinnor som skulle behöva byta yrkeskategori för att uppnå könsbalans inom alla yrken på arbetsmarknaden (Charles & Grusky, 1998; Watts, 1998).⁹ Nackdelen med måttet är att det inte justerar för att yrkesstrukturen kan skilja sig åt mellan länder eller förändras över tid i ett och samma land. Därför har alla analyser även utförts med *Association Index* (A) (Charles & Grusky, 1995) som justerar för relativ yrkesstorlek.¹⁰ Ju högre värde A antar, desto högre är graden av könssegregering.

Analyserna gjordes dels för alla individer och dels för endast heltidsarbetande. Orsaken till detta är att det är av intresse att studera om resultaten för yrkessegregering efter kön skiljer sig åt beroende på om deltidsarbetande inkluderas eller ej då kvinnor, i mycket högre utsträckning än män, arbetar deltid (Wennemo & Sundström, 2014) och deltidsarbete kan tänkas förekomma i hög utsträckning inom kvinnodominerade yrken enligt argumentet om "familjevänliga" arbeten (Becker, 1991; Mincer & Polack, 1974; Polachek, 1981).

3.3 Resultat

Resultatavsnittet börjar med att nivån av könssegregeringen efter yrke i Sverige jämförs med den i andra europeiska länder. Efter det studeras utvecklingen av könssegregering under det senaste decenniet i Sverige.

3.3.1 En internationell utblick

Vi börjar med att jämföra nivån av könssegregering efter yrke i Sverige med den i andra europeiska länder (Figur 3.1 och 3.2). I Figur 3.1 skattas nivån av segregering med D. Vi kan se att den genomsnittliga könssegregeringen i alla länder sammantaget är 0,49 (0,47 för heltidsarbetande), vilket innebär att ungefär hälften av alla män eller kvinnor skulle behöva byta yrke för att arbetsmarknaderna i dessa länder skulle bli perfekt könsintegrerade. Sverige ligger lite högre än genomsnittet på drygt 53 procent (50 procent för heltidsarbetande). Rangordnar man de 22 länderna i studien

⁹ Således är könssegregeringen efter yrke större om D antar ett högt värde jämfört med ett lågt.

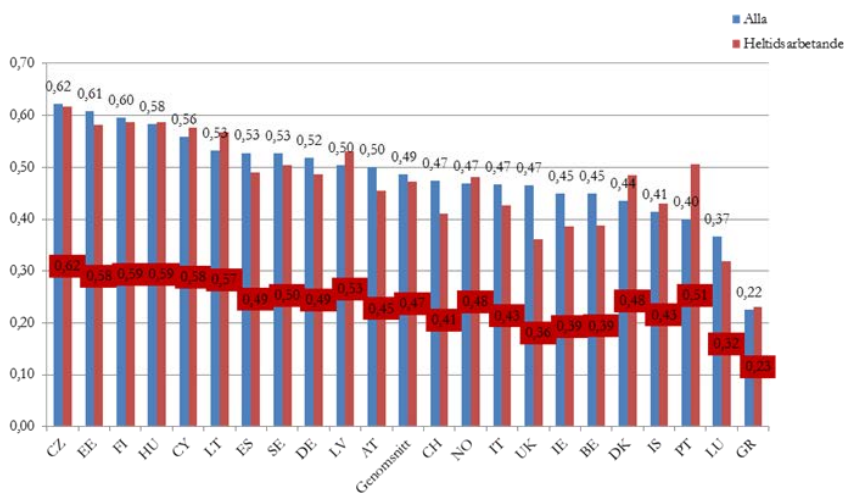
¹⁰ Hur segregering mäts på bästa sätt har dock debatterats flitigt. Se till exempel Charles och Grusky (1998) samt Watts (1998).

från hög till låg könssegregering så kommer Sverige på åttonde plats, det vill säga i övre halvan av fördelningen (bland de mer könssegregerade länderna). Mest könssegregerade är arbetsmarknaderna i vissa före detta öststater som Tjeckien, Estland och Ungern. Men även Finland och Cypern har relativt hög yrkesmässig könssegregering. Grekland är minst könssegregerat efter yrke – något som kan bero på att Grekland har en mycket låg kvinnlig förvärvsarbetsfrekvens (jmf. Löfström, 2005). Också Luxemburg, Portugal, Island och Danmark har relativt låga nivåer av yrkesmässig könssegregering. Analyserna på endast heltidsarbetande visar relativt snarlika resultat, men nivån av könssegregering är för de flesta länder lägre. Dock uppvisar Portugal en betydligt högre grad av könssegregering efter yrke när endast heltidsarbetande studeras, medan nivån av segregering i till exempel Storbritannien blir betydligt lägre. Således rankas bland annat Storbritannien, men även Belgien och Irland, som mindre könssegregerade, medan till exempel Portugal men också Danmark och Island, placerar sig högre vad gäller könssegregering efter yrke bland heltidsarbetande. Resultaten visar vidare att de nordiska länderna (Finland, Danmark, Island, Norge och Sverige) är relativt spridda avseende graden av könssegregering efter yrke. Finland är ett av de länder som har högst nivå av segregering i denna länderjämförelse, medan det omvända gäller för Island. Även Danmark har relativt låg segregeringsnivå, medan Norge och Sverige befinner sig mer i mitten av fördelningen, det förra med lägre grad av segregering jämfört med genomsnittet och det senare med högre segregeringsnivå jämfört med det genomsnittliga värdet. (Vad gäller analyserna som inkluderar både heltids- och deltidssarbetande.)

Om vi istället, som i Figur 3.2, estimerar den yrkesmässiga könssegregeringen med ett segregeringsmått som justerar för olikheter i yrkesstrukturen mellan länder, det vill säga A, får vi en lite annorlunda länderranking. Liksom tidigare har de östeuropeiska länderna höga nivåer av segregering (Estland, Tjeckien, Ungern, Litauen och Lettland), men också Portugal har en hög segregeringsgrad. Vidare har Schweiz den lägsta nivån av könssegregering följt av Luxemburg, Belgien och Sverige. Till skillnad från resultaten som baseras på segregeringsmått D, ligger nivån av könssegregering relativt sett lägre för de nordiska länderna vid skattning av segregering med segregeringsmått A. Den svenska arbetsmarknaden rankas i Figur 3.2 som det fjärde mest könsintegrerade bland

de länder som jämförs här och Danmark kommer på sjätte plats jämte Grekland avseende könsintegrering. Finland och Norge är, de nordiska länderna med den högsta graden av könssegregering, men som vi kan se i Figur 3.2 ligger de ändå under genomsnittsvärdet. Island placerar sig på andra plats vad gäller nivån av könsintegrering bland de nordiska länderna. Liksom tidigare visar analyserna på endast heltidsarbetande tämligen snarlika resultat, med skillnaden att graden av könssegregering är lägre för en majoritet av länderna.

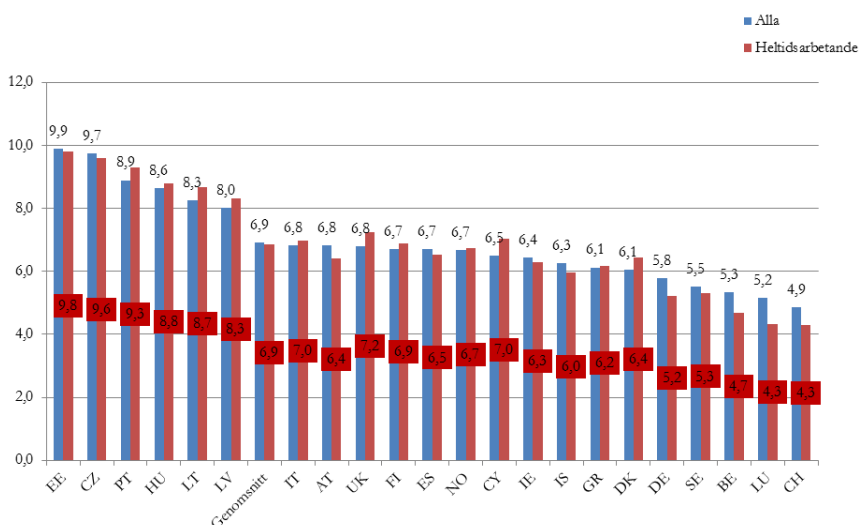
Figur 3.1 Könssegregering efter yrke i 22 europeiska länder 2010, *Dissimilarity Index (D)*



Källa: EU-LFS 2010. Analysen är baserad på 71 yrkeskategorier (harmoniserad ISCO-88 på tresiffer-nivå).

Not: Ju högre värde *Dissimilarity Index (D)* antar, desto högre är graden av könssegregering.

Figur 3.2 Könnssegregering efter yrke i 22 europeiska länder 2010, *Association Index (A)*



Källa: EU-LFS 2010. Analysen är baserad på 71 yrkeskategorier (harmoniserad ISCO-88 på tresiffer-nivå).

Not: Ju högre värde *Association Index (A)* antar, desto högre är graden av könsssegregering.

3.3.2 Sverige över tid

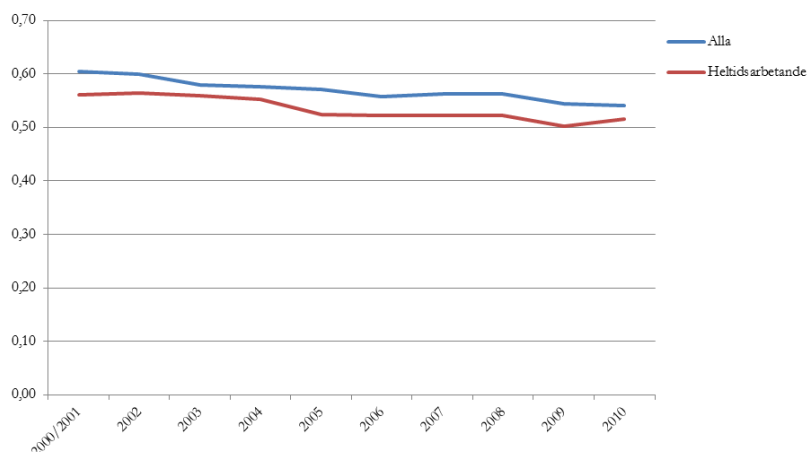
I detta avsnitt studeras den yrkesmässiga könsssegregeringen i Sverige mellan år 2000 och 2010. I Figur 3.3 och 3.4 kan vi se att könsssegregeringen har minskat något över de tio år som här undersöks, från drygt 60 procent år 2000/2001 till 54 procent år 2010 (se Figur 3.3: segregationsmått D), det vill säga ungefär 6 procentenheter. Segregeringsnivån för endast heltidsarbetande har sjunkit på ett liknande sätt: från 56 procent vid periodens början till 52 procent vid dess slut.¹¹ Trenden för det segregationsmått som tar hänsyn till förändringar i yrkesstrukturen (se Figur 3.4: segregationsmått A) är liknande och bekräftar resultatet ovan – graden av könsssegregering efter yrke minskade på den svenska arbetsmarknaden under det senaste decenniet, dock var minskningen relativt modest. Dessa resultat är i linje med tidigare studier som också

¹¹ Anledningen till att nivån av könsssegregering för Sverige skiljer sig åt mellan de länderkomparativa analyserna och analyserna på Sverige över tid är att de förra är baserade på 71 yrkeskategorier, medan de senare är baserade på 106 yrkesgrupper (se stycke 3.2.2 ovan). Med en mer finindeldad yrkesklassificering tenderar graden av könsssegregering att bli högre.

pekat på en relativt liten minskning avseende yrkessegregering efter kön under 2000-talet (Kumlin, 2010; Medlingsinstitutet, 2012; SOU, 2004).

Vi försätter med att studera hur yrken med olika andel kvinnor och män har utvecklats under tidsperioden (Figur 3.5). Andelen yrken som är starkt mansdominerade, med mindre än 20 procent kvinnor, har minskat från cirka 37 procent år 2000/2001 till drygt 30 procent år 2010. Vidare har mansdominerade yrken med något högre kvinnlig representation, 20 till 39,9 procent, ökat från ungefär 25 procent i början av decenniet till cirka 28 procent år 2010. Även könsintegrerade yrken, där den kvinnliga andelen ligger mellan 40 till 59,9 procent, har ökat något, från cirka 13 procent år 2000/2001 till 16 procent i slutet av tidsperioden. Vad gäller starkt kvinnodominerade yrken, där kvinnor utgör minst 80 procent, och yrken med 60 till 79,9 procent kvinnor, så har dessa förändrats relativt lite mellan 2000 och 2010. Den sist nämnda gruppen av yrken har ökat något, medan starkt kvinnodominerade yrken har minskat. De yrken som helt domineras av kvinnor utgjorde dock den minsta andelen av alla yrken (11,3 procent) år 2010, medan starkt mansdominerade yrken utgjorde den största andelen.

Figur 3.3 Könsssegregering efter yrke i Sverige år 2000–2010, *Dissimilarity Index (D)*.^a

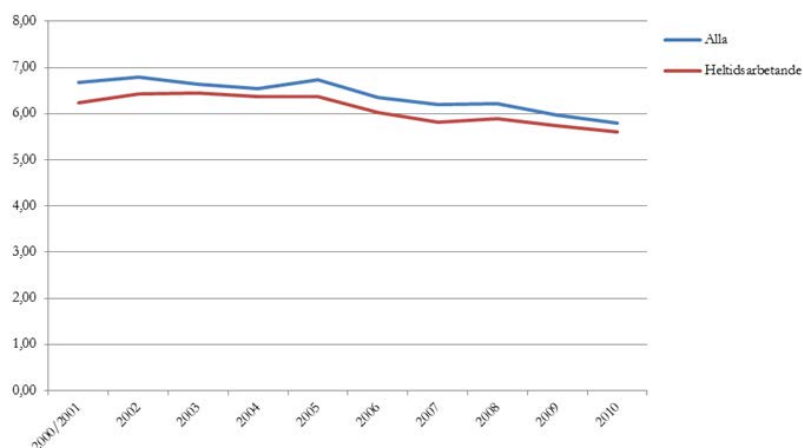


Källa: EU-LFS 2000–2010. Analysen är baserad på 106 yrkeskategorier (harmoniserad ISCO-88 på tresiffernivå).

Not: Ju högre värde *Dissimilarity Index (D)* antar, desto högre är graden av könsssegregering.

^a Då antalet respondenter år 2000 var mindre jämfört med övriga år har data för år 2000 och år 2001 slagits samman.

Figur 3.4 Könnssegrering efter yrke i Sverige år 2000–2010, *Association Index (A)*.^a

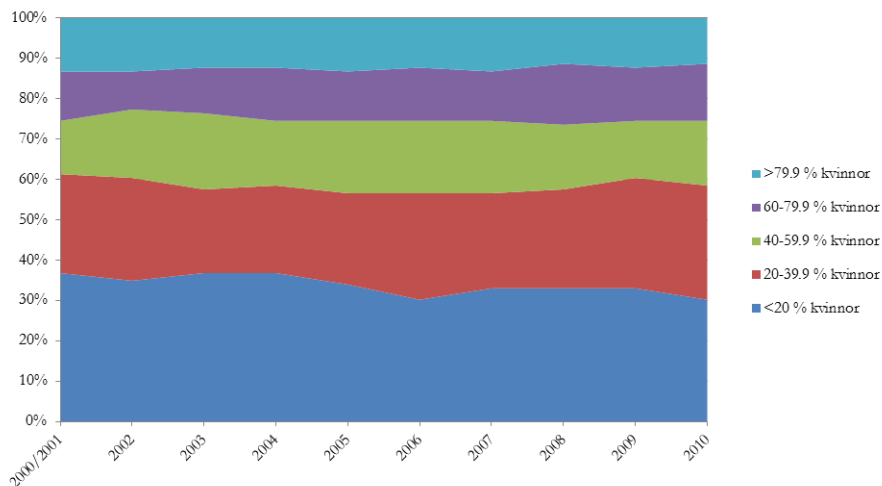


Källa: EU-LFS 2000–2010. Analysen är baserad på 106 yrkeskategorier (harmoniserad ISCO-88 på tresiffernivå).

Not: Ju högre värde *Association Index (A)* antar, desto högre är graden av könsssegrering.

^a Då antalet respondenter år 2000 var mindre jämfört med övriga år har data för år 2000 och år 2001 slagits samman.

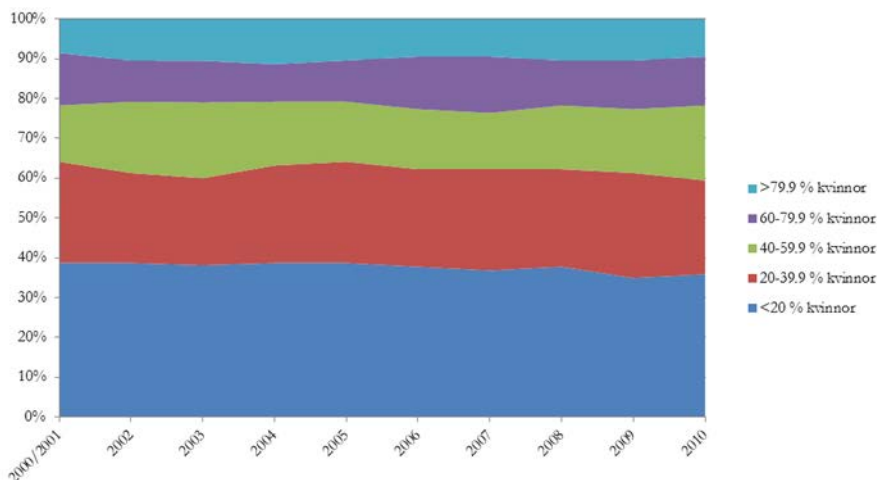
Figur 3.5 Utvecklingen av yrken med olika andel kvinnor i Sverige år 2000–2010.^a



Källa: EU-LFS 2000–2010. Analysen är baserad på 106 yrkeskategorier (harmoniserad ISCO-88 på tresiffernivå).

^a Då antalet respondenter år 2000 var mindre jämfört med övriga år har data för år 2000 och år 2001 slagits samman.

Figur 3.6 Utvecklingen av yrken med olika andel kvinnor i Sverige år 2000–2010.^a Endast heltidsanställda.



Källa: EU-LFS 2000–2010. Analysen är baserad på 106 yrkeskategorier (harmoniserad ISCO-88 på tresiffernivå).

^a Då antalet respondenter år 2000 var mindre jämfört med övriga år har data för år 2000 och år 2001 slagits samman.

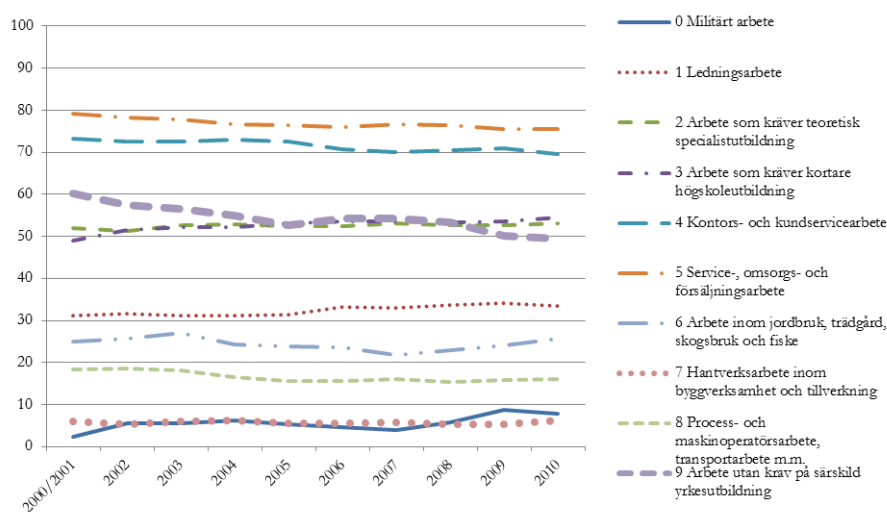
Om vi studerar hur yrken med olika andel kvinnor och män har utvecklats under tidsperioden 2000 till 2010 och endast beaktar heltidsarbetande (Figur 3.6) kan vi notera att andelen mansdominerade yrken genomgående är högre, medan andelen kvinno-dominerade yrken är lägre. Detta är inte förvånande givet att kvinnor arbetar deltid i mycket högre utsträckning än män (Wennemo & Sundström, 2014). Vidare är skillnaderna över tid generellt sett lägre, men liknar de som redogjorts för ovan med undantagen att yrken med 20 till 39.9 procent kvinnor samt yrken med 60 till 79.9 procent kvinnor minskade något mellan 2000/2001 och 2010.

Det är också av intresse att studera hur andelen kvinnor i olika yrkeskategorier har förändrats över tid. I Figur 3.7 och 3.8 följer vi tio olika yrkeskategorier (det vill säga en yrkesklassificering på ensiffernivå) mellan år 2000 till 2010. Det övergripande intrycket av Figur 3.7 är att andelen kvinnor har förändrats relativt lite över tid för en merpart av alla yrkeskategorier. Andelen kvinnor i yrkeskategori 1, det vill säga i ledningsarbeten, ökade bara med drygt 2 procentenhet mellan 2000/2001 och 2010 och kvinnor var klart underrepresenterade med en andel på drygt 33 procent år

2010.¹² Yrken med krav på teoretisk specialistutbildning (yrkeskategori 2) var relativt stabil över denna tidsperiod och kan sägas vara väl könsintegrerad då andelen kvinnor uppgick till 53 procent år 2010. Andelen kvinnor inom yrkeskategori 3 (det vill säga yrken med krav på kortare högskoleutbildning) ökade mer under denna tidsperiod, från ungefär 49 till cirka 55 procent och är även den en könsintegrerad yrkeskategori. Yrkeskategorierna 4 och 5 (det vill säga kontors- och kundarbeten respektive service-, och omsorgs- och försäljningsarbeten) var båda kvinnodominerade år 2000/2001 var så även år 2010, även om andelen kvinnor sjunkit från drygt 74 och 79 procent till 70 respektive 75 procent. Andelen kvinnor i de mansdominerade yrkeskategorierna 6 och 7 (det vill säga arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske samt hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning) förändrades mycket lite: för den förra steg andelen kvinnor en aning till nästan 26 procent år 2010, medan andelen kvinnor i den senare kategorin i princip var stabil mellan år 2000/2001 och 2010 (ungefär 6 procent). Även yrkeskategori 8 (process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.) kännetecknas av att andelen män är markant högre än andelen kvinnor, som år 2010 utgjorde drygt 16 procent – en minskning med cirka 2 procentenheter jämfört med år 2000/2001.

¹² Om man istället för yrkesklassificering mäter andelen kvinnor på chefspositioner utifrån de individer som uppger att de har underställda utgör andelen kvinnor drygt 42 procent år 2007 (vilket är den första tidpunkten denna information finns med i datamaterialet som ligger till grund för analyserna) och ungefär 43 procent år 2010.

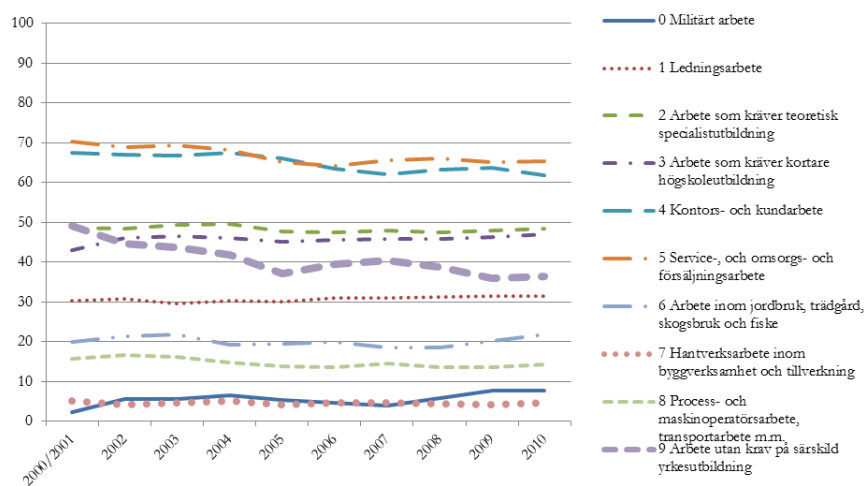
Figur 3.7 Utvecklingen av andelen kvinnor i olika yrkeskategorier i Sverige år 2000–2010.^a



Källa: EU-LFS 2000–2010. Analysen är baserad på 106 yrkeskategorier (harmoniserad ISCO-88 på tresifternivå).

^a Då antalet respondenter år 2000 var mindre jämfört med övriga år har data för år 2000 och år 2001 slagits samman.

Figur 3.8 Utvecklingen av andelen kvinnor i olika yrkeskategorier i Sverige år 2000–2010.^a Endast heltidsanställda.



Källa: EU-LFS 2000–2010. Analysen är baserad på 106 yrkeskategorier (harmoniserad ISCO-88 på tresifternivå).

^a Då antalet respondenter år 2000 var mindre jämfört med övriga år har data för år 2000 och år 2001 slagits samman.

Den största förändringen avseende andelen kvinnor återfinns i yrkeskategori 9, det vill säga bland de minst kvalificerade jobben (arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning). Inom dessa yrken har andelen kvinnor minskat med drygt 10 procentenheter mellan år 2000/2001 och 2010 och består år 2010 av nära hälften män och hälften kvinnor. Andelen kvinnor har även ökat inom militären (yrkeskategori 0) över tid, men denna yrkeskategori är även år 2010 starkt mansdominerat med endast drygt 8 procent kvinnor. Om vi bara tar heltidsarbetande i beaktande (Figur 3.8), så ser trenderna relativt liknande ut det som rapporterats ovan. En skillnad är att andelen kvinnor genomgående är lägre (givet att kvinnor deltid-arbetar i mycket högre omfattning jämfört med män).

De trender som presenterats i detta avsnitt skiljer sig delvis från resultat som Medlingsinstitutet rapporterat (2012) – bland annat vad gäller utvecklingen av andelen kvinnor i ledningsarbeten under 2000-talet. De skilda resultaten kan bland annat bero på att olika datamaterial har använts i analyserna.¹³

Vi avslutar den empiriska delen av kapitlet med Tabell 3.1 som listar de fem vanligaste yrkena år 2010 efter kön och efter utbildning.¹⁴ För kvinnor är arbeten inom vård och omsorg klart vanligast, medan yrken inom sälj- och finans är i topp bland män. Försäljning, arbeten inom detaljhandel och demonstratör är det andra vanligaste yrket bland kvinnor och det kommer även på femte plats bland män. Många kvinnor arbetar även med städning, tvätt och liknande, som förskollärare och fritidspedagoger samt med redovisning och administration. Bland män är byggnads- och anläggningsarbeten och fordonsförare den andra respektive tredje vanligaste yrkeskategorin. Även ingenjör och arbeten inom teknik är vanligt förekommande bland män.

För individer med eftergymnasial utbildning på högskolenivå hamnar företagsekonomer, marknadsförare samt personaltjänstemän i topp. Läraryrken är också vanliga (förskollärare, fritidspedagog och grundskollärare), samt dataspecialister. Det femte vanlig-

¹³ Skillnaderna avser främst andelen kvinnor i ledningsarbete (yrkeskategori 1) och arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske (yrkeskategori 6) som för år 2000 är betydligt lägre i Medlingsinstitutets (2012) rapport (även om andelarna är snarlika för år 2010). Vidare är även andelen kvinnor i arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning (yrkeskategori 9) betydligt högre för år 2010 i Medlingsinstitutets rapport jämfört med resultatet som presenteras här. Dessa skillnader kan, som nämnts ovan delvis bero på att olika datakällor använts för analyserna, då Medlingsinstitutets analyser bygger på Lönestrukturstatistiken.

¹⁴ För dessa analyser har den detaljerade yrkesklassificeringen på tresiffernivå använts. Därav skiljer sig Tabell 3.1 delvis ifrån de resultat för år 2010 som presenteras i Figur 3.7 och 3.8 som baserats på en mer grov yrkesindelning (ensiffernivå).

aste yrket bland individer med eftergymnasial utbildning är barnmorska och sjuksköterska. Bland dem som inte har någon eftergymnasial utbildning på högskolenivå är arbeten inom vård och omsorg vanligast. Försäljning, arbeten inom detaljhandel och demonstratör är det andra vanligaste yrket och säljare, inköpare och mäklare de tredje vanligaste. Även arbeten inom byggnads- och anläggningsverksamhet och som städare förekommer frekvent.

Tabell 3.1 De fem vanligaste yrkena i Sverige år 2010 efter kön och utbildningsnivå

Kvinnor	Män
Vård- och omsorgspersonal	Säljare, inköpare, mäklare m.fl.
Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.	Byggnads- och anläggningsarbetare
Städare m.fl.	Fordonsförare
Förskollärare och fritidspedagoger	Ingenjörer och tekniker
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.
Både kvinnor och män	Både kvinnor och män
Individer med eftergymnasial utbildning på högskolenivå	Individer utan eftergymnasial utbildning på högskolenivå
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	Vård- och omsorgspersonal
Förskollärare och fritidspedagoger	Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.
Grundskollärare	Säljare, inköpare, mäklare m.fl.
Dataspecialister	Byggnads- och anläggningsarbetare
Barnmorskor och sjuksköterskor	Städare m.fl.

Källa: EU-LFS 2010. Analysen är baserad på 106 yrkeskategorier (harmoniserad ISCO-88 på tresiffrigt nivå).

3.4 Sammanfattning och avslutande kommentar

Syftet med detta kapitel var att undersöka om nivån av könssegregeringen efter yrke på den svenska arbetsmarknaden har förändrats under det senaste decenniet. Vidare jämfördes också nivån av könssegregering i Sverige mot den i andra europeiska länder, något som är intressant då Sverige (och de andra nordiska länderna) i tidigare forskning ofta presenterats som länder med en relativt hög nivå av könssegregering efter yrke. Horisontell könssegregering var kapitlets huvudsakliga fokus, men analyserna på enbart svenska data tog även vertikal könssegregering i beaktande.

I jämförelse med andra europeiska länder befinner sig den svenska arbetsmarknaden lite över genomsnittet alternativt lågt avseende könssegregering efter yrke (beroende på segregeringsmått). Rankar man de 22 länder som ingår i detta kapitelns analys återfinns Sverige i den övre mitten, respektive lägre delen av fördelningen, med en könssegregeringsnivå som ligger lite högre, respektive lägre än genomsnittet. Vi kan notera att många länder i östra Europa har höga nivåer av yrkesmässig könssegregering. Vidare skiljer sig de nordiska länderna åt då Finland har en relativt sett hög nivå av könssegregering, medan Danmark, Island och Sverige (återigen beroende på segregeringsmått) utmärker sig med lägre nivåer av yrkesmässig segregering efter kön.

Inom Sverige har könssegregeringen efter yrke minskat med ungefär 6 procentenheter mellan år 2000/2001 och år 2010. De mest mansdominerade yrkena, där män utgör 80 procent eller mer, har förändrats i högst utsträckning då de har minskat över tid, men även år 2010 utgör dessa jobb den största andelen av alla yrken. Andelen starkt kvinnodominerade arbeten, å andra sidan, har förändrats relativt lite över den studerade tidsperioden och de yrken som helt domineras av kvinnor utgör den minsta andelen av alla yrken. Vidare har andelen kvinnor på de högsta arbetsmarknadspositionerna förändrats mycket lite sedan år 2000/2001 och utgör år 2010 drygt 33 procent.

För att konkludera tycks allokeringen av män och kvinnor till olika yrken på arbetsmarknaden ofta vara trögföränderlig. Analysen tyder på att kvinnor i viss mån har ökat sitt inträde i traditionellt manliga yrken, men motsvarande trend kan inte skönjas avseende mäns inträde i traditionella kvinnoyrken. Vidare är de högsta positionerna på arbetsmarknaden, som kännetecknas av ledningsarbete och höga löner, fortfarande kraftigt mansdominerade och mycket liten förändring har skett över det decennium som studerats i detta kapitel.

Det är också intressant att de länderkomparativa analyserna inte finner stöd för bilden av Sverige som ett land med relativt sett mycket hög grad av könssegregering efter yrke – något som många studier på data från 1990-talet visat. Europeiska Kommissionen (2009) har jämfört nivån av yrkessegregering efter kön i ett flertal europeiska länder mellan 1997 och 2007 (bland annat med segregeringsmått D). Vid början av perioden uppvisar alla de nordiska länderna en relativt sett hög nivå av segregering och befinner sig nära varandra avseende länderrankning. Resultaten från år 2007

visar på betydligt större spridning bland de nordiska länderna då Finland fortfarande rankas högt avseende grad av könssegregering medan Sverige och Norge befinner sig i mitten av fördelningen och Danmark bland de mindre segregerade länderna.¹⁵ Detta beror bland annat på att arbetsmarknaderna i vissa före detta öststater har blivit mer könssegregerade över tidsperioden, vilket också är fallet för några av de sydeuropeiska länder som inkluderas i analysen, samt att nivåerna av könssegregering inte har förändrats alls över tid i vissa länder (till exempel Finland) (Ibid.). Således tyder resultaten på att Sverige inte längre kan räknas till de länder som har mycket hög grad av yrkessegregering efter kön på arbetsmarknaden.

¹⁵ Även Steinmetz (2012), som använder data från 2004 och 2005 och studerar könssegregering för ett flertal länder i Europa, finner att Finland har en hög grad av yrkessegregering efter kön, medan andra nordiska länder placerar sig mer i mitten av distributionen.

Referenser

- Abendroth, A.-K., Maas, I. & van der Lippe, T. (2013). Human capital and the gender gap in authority in European countries. *European Sociological Review*, 29, 261–273.
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Geneva: ILO.
- Becker, G. S. (1971 [1957]). *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3, 33–58.
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Bihagen, E. & Ohls, M. (2006). The glass ceiling – where is it? Women’s and men’s career prospects in the private vs. the public sector in Sweden 1979–2000. *The Sociological Review*, 54, 20–47.
- Blackburn, R. M., Browne, J., Brooks, B. & Jarman, J. (2002). Explaining gender segregation. *British Journal of Sociology*, 53, 513–536.
- Blackburn, R. M., Jarman, J. & Brooks, B. (2000). The puzzle of gender segregation and inequality: A cross-national analysis. *European Sociological Review*, 16, 119–135.
- Boye, K., Halldén, K. & Magnusson, C. (2014). Könslönegapets utveckling över tid: Betydelsen av utbildning och familjeansvar. I M. Evertsson & C. Magnusson (red.), *Ojämlighetens dimensioner. Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.
- Chang, M. L. (2000). The evolution of sex segregation regimes. *American Journal of Sociology*, 105, 1658–1701.
- Charles, M. (2003). Deciphering sex segregation. Vertical and horizontal inequalities in ten national labour markets. *Acta Sociologica*, 46, 267–287.
- Charles, M. & Grusky, D. B. (1995). Models for describing the underlying structure of sex segregation. *American Journal of Sociology*, 100, 931–971.
- Charles, M. & Grusky, D. B. (1998). The past, present, and future of sex segregation methodology. *Demography*, 35, 497–504.

- Charles, M. & Grusky, D. B. (red.) (2004). *Occupational ghettos. The worldwide segregation of women and men*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Duncan, O. D. & Duncan, B. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American Sociological Review*, 20, 210–217.
- England, P. (1982). The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. *Journal of Human Resources*, 17, 358–370.
- England, P. (1992). *Comparable worth. Theories and evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- Erikson, R. & Jonsson, J. O. (1998). Qualifications and the allocation process of young men and women in the Swedish labour market. I Y. Shavit & W. Müller (red.), *From school to work. A comparative study of educational qualifications and occupational destinations*. Oxford: Oxford University Press.
- Europeiska Kommissionen (2009). *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*. Belgien: Europeiska Kommissionen.
- Eurostat (2013). Quality report of the European Union Labour Force Survey 2011. *Eurostat Methodologies and Working Papers*. Luxembourg: European Commission.
- Fenstermaker, S. & West, C. (red.) (2002). *Doing gender, doing difference. Inequality, power, and institutional change*. New York: Routledge.
- Försäkringskassan (2013a). De jämställda föräldrarna. Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenningsuttag? *Socialförsäkringsrapport 2013:8*.
- Försäkringskassan (2013b). Ojämn arbetsbörda. Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete. *Socialförsäkringsrapport 2013:9*.
- Glauber, R. (2012). Women's work and working conditions. Are mothers compensated for lost wages? *Work and Occupations*, 39, 115–138.
- Gornick, J. & Jacobs, J. (1998). Gender, the welfare state, and public employment: A comparative study of seven industrialized countries. *American Sociological Review*, 63, 688–710.

- Halldén, K. (2011). *What sex got to do with it? Women and men in European labour markets*. Institutet för Social Forsknings (SOFI) avhandlingsserie nr. 85. Stockholms universitet.
- Hultin, M. (1998). Gender differences in the workplace authority discrimination and the role of organizational leaders. *Acta Sociologica*, 41, 99–113.
- Hultin, M. (2003). Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. *Work and Occupations*, 30, 30–61.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Korpi, W. (2000). Faces of inequality: Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states. *Social Politics*, 7, 127–191.
- Kumlin, J. (2007). *Disentangling sex segregation. Studies on the roots and routes of labour market sex saegregation*. Institutet för Social Forsknings (SOFI) avhandlingsserie nr. 70. Stockholms universitet.
- Kumlin, J. (2010). Har kvinnor och män blivit mer jämt fördelade över yrken, organisationer och arbetsplatser i Sverige under perioden 1990–2003? *Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier 2010:8*.
- Löfström, Å. (2005). En könssegregerad arbetsmarknad – hinder för fria val och effektiv matchning? *Ekonomisk Debatt*, 8, 46–62.
- Mandel, H. & Semyonov, M. (2005). Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. *American Sociological Review*, 70, 949–967.
- Mandel, H. & Semyonov, M. (2006). Welfare state paradox: State intervention and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology*, 111, 1910–1949.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L. & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415–444.
- Medlingsinstitutet (2012). *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnader mellan kvinnor och män 2011?* Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Melkas, H. & Anker, R. (2001). Occupational segregation by sex in the Nordic countries: An empirical investigation. I M. Fetherhoff

- Loutfi (red.), *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* Geneva: ILO.
- Mincer, J. & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82, 76–108.
- Nermo, M. (1999). *Structured by gender. Patterns of sex segregation in the Swedish labour market. Historical and cross-national comparisons*. Institutet för Social Forsknings (SOFI) avhandlingsserie nr. 41. Stockholms universitet.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62, 659–661.
- Polachek, S. (1981). Occupational self selection: A human capital approach to sex differences in occupation structure. *Review of Economics and Statistics*, 58, 60–69.
- Rosenfeld, R. A., Van Buren, M. E. & Kalleberg, A. L. (1998). Gender differences in supervisory authority: Variation among advanced industrialized democracies. *Social Science Research*, 27, 23–49.
- Ruhm, C. J. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. *Quarterly Journal of Economics*, 113, 285–317.
- Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1978). Uncertainty, secrecy, and the choice of similar others. *Social Psychology*, 41, 241–255.
- SCB (2008). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2008*. Statistiska Centralbyrån.
- SCB (2010). Principiella grunder för Arbetskraftsundersökningarna (AKU) och arbetsmarknadsstatistiken. *Arbetsmarknads- och utbildningsstatistik 2010:1*. SCB.
- SCB (2012). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2012*. Statistiska Centralbyrån.
- Smith-Lovin, L. & Miller McPherson, J. (1993). You are who you know: A network approach to gender. I P. England (red.), *Theory on gender, feminism on theory*. New York: Aldine de Gruyter.
- SOU (2004). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Betänkande av utredningen om den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 2004:43. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

- Steinmetz, S. (2012). *The contextual challenges of occupational sex segregation. Deciphering cross-national differences in Europe*. Mannheim: VS Verlag.
- Stier, H. & Yaish, M. (2014). Occupational segregation and gender inequality in job quality: a multilevel approach. *Work, Employment & Society*, 28, 225–246.
- Tam, T. (1997). Sex segregation and occupational gender inequality in the United States: Devaluation or specialized training? *American Journal of Sociology*, 102, 1652–1692.
- Tomaskovic-Devey, D. & Skaggs, S. (2002). Sex segregation, labor process organization, and gender earnings inequality. *American Journal of Sociology*, 108, 102–128.
- Watts, M. (1998). Occupational gender segregation: Index measurement and econometric modeling. *Demography*, 35, 489–496.
- Wennemo, A. & Sundström, M. (2014). Part-time work, gender and economic distribution in the Nordic countries. *TemaNord 2014:503*. Nordisk Information för Kunskap om Kön (NIKK). Nordic Council of Ministers 2014.
- World Economic Forum (2013). *The global gender gap report 2013*. Geneva, Switzerland.
- Yaish, M. & Stier, H. (2009). Gender inequality in job authority: A cross-national comparison of 26 countries. *Work and Occupations*, 36, 343–366.

Appendix

Europeisk jämförelse		Sverige	
Land	Antal individer som ingår analysen (årsdata)	År	Antal individer som ingår analysen (årsdata)
Belgien (BE)	44,183	2000/2001	48,081 ^a
Cypern (CY)	20,879	2002	40,166
Danmark (DK)	55,071	2003	40,408
Estland (EE)	8,497	2004	36,488
Finland (FI)	13,228	2005	105,120
Grekland (GR)	114,208	2006	151,783
Irland (IE)	96,854	2007	153,375
Island (IS)	9,190	2008	151,423
Italien (IT)	228,280	2009	142,617
Lettland (LV)	14,570	2010	182,170 ^b
Litauen (LT)	26,763		
Luxemburg (LU)	8,099		
Norge (NO)	13,867		
Portugal (PT)	69,715		
Schweiz (CH)	36,544		
Spanien (ES)	42,707		
Storbritannien (UK)	40,607		
Sverige (SE)	182,026 ^b		
Tjeckien (CZ)	100,989		
Tyskland (DE)	21,914		
Ungern (HU)	97,028		
Österrike (AT)	88,273		

Källa: EU-LFS 2010.

Källa: EU-LFS 2000–2010.

^a Då antalet respondenter år 2000 var mindre jämfört med övriga år slogs data för år 2000 och år 2001 samman.

^b Anledningen till att antalet respondenter för Sverige år 2010 skiljer sig mellan den komparativa analysen och den Sverigespecifika analysen är skillnader vid harmoniseringen av yrkeskategorierna dels mellan länder och dels inom Sverige över tid.

4. Är könsdiskriminering vid rekrytering ett problem – och kan avidentifierade ansökningar lösa det?

Olof Åslund

Det finns fortfarande stora skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Män har högre sysselsättningsgrad, tjänar mer, har oftare chefsbefattningar, jobbar mer sällan deltid och är sjuk-skrivna i mindre omfattning. Det finns inga tydliga skillnader i arbetslöshet, men kvinnor och män tenderar att arbeta frångilda i olika branscher, yrken och företag. En stor litteratur diskuterar möjliga orsaker till dessa mönster. Bland de föreslagna förklaringarna finns skillnader i humankapital, familjeansvar, hälsa, nätverk och kontakter, riskbenägenhet, tävlingsinstinkt, preferenser och diskriminering.¹ Denna artikel diskuterar en aspekt av den sistnämnda tänkbara förklaringen och en ibland föreslagen metod för att motverka fenomenet: diskriminering vid anställningar, och avidentifierade ansökningsprocedurer (AAP) som ett verktyg för att hindra det.

Kapitlet inleds med en kortfattad diskussion av resultaten i den senaste forskningen kring könsdiskriminering vid anställningar. Framställningen avgränsas i princip till ekonomisk forskning och gör inte anspråk på att vara heltäckande. Tyngdpunkten ligger också på svenska studier. Här finns ett intressant mönster, där den allra senaste forskningen tenderar att förändra eller i alla fall nyansera den bild av att kvinnor missgynnas vid rekryteringar som etablerats i tidigare forskning.

Därefter följer en teoretisk diskussion kring vilka förutsättningar AAP bygger på, vilket problem metoden vill och kan lösa, när det kan tänkas vara en användbar metod och när det sannolikt inte är ändamålsenligt. Sedan redogör artikeln för empiriska resultat från svenska och internationella studier av olika former av försök med AAP. Tyngdpunkten i redogörelsen ligger på den försöksverksamhet med AAP som genomfördes i Göteborgs kommun under 2004–2006 (Nordström Skans, Sibbmark och Åslund 2008; Sibbmark 2007; Åslund och Skans 2012). Resultaten från dessa studier relateras till de (relativt få) andra svenska och internationella studier som finns på området.

¹ Se t.ex. Altonji och Blank (1999) och Bertrand (2011) för översikter av den ekonomiska litteraturen.

Kapitlet avslutas med en diskussion av möjliga tolkningar av de ibland motsägelsefulla mönster som finns i litteraturen, och vilka implikationer forskningen ger kring AAP som en metod att hantera olika typer av problem.

4.1 Könsdiskriminering vid anställningar

Behovet av avidentifiering beror på i vilken utsträckning faktorer som kön och ursprung påverkar möjligheterna för jobbsökande. Om dessa faktorer påverkar möjligheterna är det enligt vanliga definitioner att betrakta som diskriminering. Diskriminering på arbetsmarknaden är dock ett komplext fenomen och ett begrepp som kan tolkas på olika sätt. Med en extrem tolkning kan så gott som varje skillnad i t.ex. sysselsättning eller löner mellan två grupper tolkas som ett utslag av negativ behandling (samtida eller historisk) eller missgynnande strukturer i något sammanhang, och därmed som ett resultat av diskriminering i vid mening. I den andra extremen är det möjligt att hävda att diskriminering är ett irrelevant begrepp: skillnader mellan grupper uppstår därför att grupperna skiljer sig åt i en dimension som har betydelse för chanserna på arbetsmarknaden, och det går inte att hävda att vissa faktorer inte ska få ha den betydelse de faktiskt har. Dessa definitioner av diskriminering blir på många sätt meningslösa, eftersom diskriminering tenderar att bli allt eller inget.

I ekonomisk forskning avgränsas studier av diskriminering ofta till ett mer specifikt sammanhang, t.ex. en anställningsprocedur. En vanlig ansats är då att undersöka om en viss faktor (t.ex. kön eller födelseland) påverkar sannolikheten att bli kallad till intervju eller erbjuden ett arbete. Det kan vara värt att notera att detta sätt att definiera diskriminering inte säger något om de bakomliggande orsakerna till en eventuell skillnad i den undersökta dimensionen, eller om agerandet från arbetsgivaren är ekonomiskt rationellt. Denna definition av diskriminering ligger nära den juridiska – om man har beslutat att t.ex. kön inte får påverka urvalet, spelar det för bedömningen av diskriminering ofta ingen roll om kvinnor kan väntas vara mer eller mindre produktiva än män i den aktuella anställningen.²

² Fransson och Norberg (2007) diskuterar samhällsvetenskapliga och juridiska definitioner av och perspektiv på diskriminering.

Att empiriskt fastställa omfattningen av diskriminering är en metodmässig utmaning, eftersom det gäller att kunna isolera just den faktor man är intresserad av. Ett sätt att göra detta är att ”kontrollera” för så mycket som möjligt av andra faktorer som kan förklara resultaten. Om vi vet att de män och kvinnor som studeras skiljer sig åt även avseende t.ex. genomsnittlig utbildning, finns det en påtaglig risk att tillmäta kön en för stor/liten betydelse om analysen inte hanterar detta. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att hur analysen genomförs påverkar vilken fråga som besvaras. Ett exempel är analysen av löneskillnader i svensk industri som görs i Meyersson Milgrom m.fl. (2001). Författarna finner att för samma yrke hos samma arbetsgivare är löneskillnaderna mellan kvinnor och män små. Detta säger att lönediskriminering i just den bemärkelsen (”får kvinnor och män olika lön för ett specifikt arbete?”) inte är omfattande. Men det betyder inte nödvändigtvis att det inte finns diskriminering som påverkar löneskillnaderna – kvinnor och män är ojämnt fördelade över yrken och arbetsplatser, och det är fullt tänkbart att diskriminering är en bidragande orsak till detta.

Vad säger då forskningen kring könsdiskriminering vid anställningar? Mönstret är blandat, men med en viss tendens att senare och mer trovärdiga studier finner mindre stöd för att kvinnor behandlas sämre än män vid rekryteringar.

En del svenska studier pekar på att kön verkar vara en faktor som arbetsgivare använder som ett kriterium vid urval. Edin och Lagerström (2006) finner att kvinnor har 15 procent lägre chans att kontaktas av arbetsgivare om de uppger namn (eller kön) när de registrerar sig i Arbetsförmedlingarnas sökandedatabas på Internet. Senare studier baserade på likartade datamaterial finner dock mindre stöd för särbehandling efter kön (Eriksson och Lagerström 2012a). I ytterligare en studie visar författarna att kvinnor visserligen får färre kontakter från arbetsgivare, men att detta i en statistisk mening kan förklaras av att kvinnor är mer geografiskt begränsade än män i sitt jobbsökande (Eriksson och Lagerström 2012b).³ I den studie från Göteborgs kommun som diskuteras närmare nedan och baseras på mycket rika data kring de sökandes kvalifikationer, finner Nordström Skans m.fl. (2008) att kvinnor har lägre chans att kallas till intervju vid ”vanliga” rekryteringar.

³ Naturligtvis är det intressant att fråga sig vilka faktorer som ligger bakom det mer begränsade jobbsökandet. Angelov m.fl. (2013) finner att familjeansvar är en starkt bidragande orsak till skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden.

Utvecklingen i svensk och internationell forskning på detta område har under en tid gått mot experimentella metoder, som gör att man under vissa förutsättningar kan isolera diskrimineringen på ett bättre sätt. Carlsson (2011) genomförde ett så kallat korrespondenstest där fiktiva ansökningar slumpmässigt tilldelades manliga respektive kvinnliga namn och skickades till arbetsgivare i Sverige. Resultaten pekade på att kvinnor hade en något högre chans att kallas till intervju i kvinnodominerande branscher, medan det i mansdominerade branscher inte framkom någon skillnad mellan könen.⁴ Eriksson m.fl. (2012) fann i en experimentell studie att arbetsgivare inte såg kön som en avgörande faktor för viljan att anställa en potentiell sökande. Det är värt att påpeka att denna typ av studier finner omfattande stöd för diskriminering i andra dimensioner, t.ex. utländsk bakgrund/ethnicitet (Carlsson och Rooth 2007; Eriksson m.fl. 2012). Det är alltså inte så att de experimentella metoderna generellt verkar minska sannolikheten att hitta resultat som indikerar diskriminering.

En nära relaterad fråga är om chefens kön påverkar möjligheterna för en enskild sökande att få jobbet och vilka villkor som då erbjuds. Hensvik (2011) studerar dessa frågor och konstaterar inledningsvis att män oftare än kvinnor är chefer. I det studerade materialet hade nio procent av männen en ledningsbefattning, medan detta var fallet för tre procent av kvinnorna. Kvinnliga chefer är yngre, har högre utbildning och tjänar mindre. Andelen kvinnor bland cheferna ökade markant under den studerade perioden 1996–2008: från 26 till 38 procent. Resultaten pekar på att kvinnor har högre sannolikhet att anställa kvinnor än vad män har, men att detta mönster till största delen förklaras av bransch- och arbetsplatspecifika egenskaper.⁵ Kvinnor som anställs av kvinnliga chefer får högre lön, även när man jämför inom arbetsplatser och yrken. Men detta mönster verkar snarast bero på skillnader i egenskaper hos dem som anställs – inte på att en given arbetstagare ges högre lön av en kvinnlig än av en manlig chef i en given situation.

Trots de betydande skillnader mellan kvinnor och män som finns på arbetsmarknaden i de flesta länder, ger alltså forskningen

⁴ Vid ett liknande försök i Australien fann Booth och Leigh (2010) att kvinnor hade en högre chans att bli kontaktade av arbetsgivare. Kuhn och Shen (2013) fann att arbetsgivare i Kina ofta uttrycker preferenser för kön i annonser, men att man föredrar män och kvinnor ungefär lika ofta.

⁵ Detta resultat skiljer sig från Hensvik m.fl. (2010) som finner att invandrade chefer har en klart högre sannolikhet att anställa invandrade, även när man jämför inom arbetsplatser och företag.

inget entydigt stöd för att diskriminering vid anställningsförfaranden är en faktor som missgynnar kvinnor i allmänhet. Detta skulle kunna ses som ett argument för att behovet av AAP inte är stort. Som diskuteras i nedanstående avsnitt finns det dock andra mer principiella skäl som kan tala för dess införande, och en del empirisk evidens från flera länder som pekar på att avidentifiering kan ha effekter.

4.2 Anonyma ansökningar – motiv, fördelar och begränsningar⁶

Den grundläggande tanken med avidentifiering är att motverka diskriminering vid anställningar genom att undanhålla ”irrelevant” information från rekryteringsansvariga i processens inledande skede. Typiskt tänker man på egenskaper som indikerar kön och bakgrund/etnicitet, t.ex. namn och födelseland. Ett motiv för att på detta sätt frånga vanliga rutiner för rekrytering är naturligtvis om man ser att det finns ett problem där vissa grupper systematiskt missgynnas i anställningsprocessen. Men även om man inte tror att detta är fallet går det att hävda att det finns en principiell poäng i att säkerställa att urvalet enbart sker utifrån ett väldefinierat antal kriterier. Det är naturligtvis också möjligt att ”irrelevanta” faktorer påverkar enskilda individers möjligheter, även om detta inte visar sig i skillnader på gruppnivå. Ur ett rättvise-/rättssäkerhetsperspektiv är naturligtvis individnivån minst lika relevant som att procedurer och institutioner skapar balans på gruppnivå.

Men frågan om vilka faktorer som är relevanta och bör beaktas, och vilka som inte ska tillåtas påverka processen, är inte enkel. Det är inte lätt att definiera i förväg vilka signaler i en ansökan som ger värdefull information, och det framstår som legitimt för en arbetsgivare att vilja ha så mycket information som möjligt. För att vara meningsfull kräver AAP också att vissa uppgifter som rimligen är relevanta tas bort, eftersom de också indikerar grupptillhörighet. Det blir då en avvägning mellan hur viktig information en uppgift förmedlar och hur tydlig signal om grupptillhörighet uppgiften ger. När det gäller kön ger många gånger utbildningsinriktning eller fritidsintressen åtminstone i en statistisk mening en indikation om sökandens könstillhörighet. Utifrån hur föräldraledighet fördelas

⁶ Detta avsnitt följer till stora delar Nordström Skans, Sibbmark och Åslund (2008). En liknande diskussion finns också i Krause m.fl. (2012b).

går det sannolikt med relativt god precision att dra slutsatser kring könet hos den sökande. I fallet med utländsk bakgrund måste t.ex. all geografisk information döljas. Om någon har examen från universitet i Teheran är sannolikheten stor att personen har utländsk bakgrund. Självklart måste även information om t.ex. svensk utbildningsort exkluderas – annars blir avsaknaden av uppgift en direkt indikator på utländsk bakgrund. Detta måste då ställas mot att var man har utbildat sig många gånger kan vara en viktig del av kvalifikationerna.

Det finns här en paradox rörande AAP som är värd att påpeka. Ett motiv för AAP är att alla sökande ska bedömas efter sina meriter och inte efter schablonartade generaliseringar och klassificeringar. Den praktiska implementeringen innebär att man suddar ut en del av de individuella egenskaperna och kategoriserar utbildning och erfarenhet på ett för arbetsgivaren hanterligt sätt som inte ger för tydliga indikationer kring kön eller bakgrund. I fallet med föräldraledighet går det naturligtvis att argumentera för att det ska vara irrelevant vid bedömningen, men det går också att tänka sig att en sökande kan vilja redovisa detta, t.ex. som en förklaring till begränsad arbetstid under en period (där arbetsgivarens alternativa tolkningar kring svårigheter att hitta arbete sannolikt är mindre positiva för den sökandes chanser). För vissa sökande blir då konsekvensen att de inte får en ”rättvis” bedömning som helt utgår från dem som individer. På detta sätt finns det en risk att AAP skapar ett problem som liknar det som metoden syftar till att lösa.

I princip kan AAP omöjliggöra diskriminering i vissa faser av rekryteringsprocessen – det går inte att välja utifrån det man inte kan se. Men detta innebär definitionsmässigt också att man inte kan tillämpa någon form av positiv särbehandling, t.ex. för att förändra en könsmissig obalans bland de anställda. Faktum är att AAP som ansats är diametralt motsatt mot positiv särbehandling – i det första fallet tar man bort information om gruppstillhörighet för att förhindra att det används i urvalet; i det andra används gruppstillhörigheten uttryckligen som ett urvalskriterium.

Det kan också vara värt att fundera kring hur tankarna bakom AAP förhåller sig till en situation där allt fler delar allt mer information kring sig själva via olika sociala medier, och där även professionella kontakter i högre utsträckning sker via dessa kanaler. Det är lätt att se att anonymisering kan vara svår att uppnå när det finns gott om lättillgänglig information om enskilda individer. Vi vet också att kontakter och nätverk har stor betydelse för tillsätt-

ningar av tjänster, och att inte använda dessa kan ha stora kostnader både för arbetsgivare och arbetstagare (Hensvik och Skans 2013a, 2013b). Samtidigt är det naturligtvis tänkbart att det för vissa tjänster kan finnas en vinst i att renodla de sökandes kvalifikationer till en mer kontrollerbar informationsmängd.

Rent praktiskt kan avidentifiering göras på olika sätt – från att den sökande själv lämnar anonym information till att administrationen avidentifierar vanliga ansökningar. I något läge kommer naturligtvis sökandens egenskaper att avslöjas. I den försöksverksamhet i Göteborg som diskuteras närmare nedan fungerade det så att urvalet till intervju baserades på avidentifierad information. Efter detta fick de rekryterande cheferna tillgång till fullständig information om de sökande. Detta upplägg – att ett inledande anonymiserat urval följs av avslutande icke-anonyma urval är vanligt i de försök som har gjorts i Sverige och internationellt. Men det kan noteras att det finns röster också för att helt ta bort icke-anonyma steg i processen (Hausman 2012).

Även om avidentifierade ansökningar leder till att diskriminerade grupper i högre grad kallas till intervju så behöver detta inte betyda att de erbjuds fler jobb. En arbetsgivare som absolut inte vill anställa personer som tillhör en viss grupp kan alltid välja att diskriminera vid själva anställningssteget istället (så länge detta sker icke-anonymiserat), eller att man erbjuder t.ex. provanställningar som kan avslutas utan specifika skäl. Det finns dock minst två skäl till att avidentifieringar kan hjälpa medlemmar av diskriminerade grupper även i detta steg: För det första får de en chans att bättre presentera sina meriter och sina planer vilket kan göra att de inte på samma sätt väljs bort på grund av osäkerhet (om arbetsgivaren t.ex. bedömer sannolikheten för att en kvinna ska vara frånvarande på grund av familjeansvar som högre, men kan övertygas genom mer information kring den enskilda sökandens situation och planer). För det andra pekar forskningen på att negativa så kallade ”implicita attityder” kan finnas och ha betydelse på arbetsmarknaden (se t.ex. Agerström m.fl., 2007; Rooth 2010), dvs. att rekryterare (och andra) kan ha fördomar mot sökande med en viss egenskap utan att de själva vet om det. Det är tänkbart att betydelsen av sådana implicita attityder kan minska vid den personliga kontakt som en intervju innebär.

Även om det går att hävda att AAP har rent principiella fördelar (sökandes känsla av att bli rättvist behandlad och omgivningens tilltro till systemets rättssäkerhet) och nackdelar (arbetsgivarens

rätt att ha tillgång till all information) så är bedömningen av metoden i allt väsentligt en empirisk fråga. Det är t.ex. möjligt att AAP försvårar urvalsprocessen och leder till sämre rekryteringar, men det kan också vara så att AAP gör att man ”ser” lämpliga sökande som man annars skulle ha ignorerat. På liknande sätt kan de förväntade effekterna utebli om information ”läcker” eller om de uppgifter som inkluderas ändå avslöjar grupptillhörighet. Legitimiteten för metoden beror också på hur den uppfattas i den rekryterande organisationen. Dessa och andra aspekter diskuteras närmare nedan när vi presenterar empiriska resultat kring avidentifiering.

4.3 AAP i Göteborgs kommun⁷

I februari 2004 beslutade kommunfullmäktige i Göteborg att AAP skulle prövas i ett pilotprojekt. Huvudsyftet var att se om AAP kunde fungera som ett verktyg för ökad integration på arbetsmarknaden. Avidentifieringen avseende kön var i detta perspektiv sekundär, men genomfördes lika konsekvent som anonymiseringen av uppgifter som indikerade utländsk bakgrund.

Det är också värt att redan nu påpeka att en klar majoritet av både de sedan tidigare anställda i förvaltningarna och de sökande till de utlysta tjänsterna var kvinnor. Detta hade mindre betydelse för genomförandet av undersökningen, men kan ha implikationer för vilka slutsatser man kan dra från resultaten. Det kan så klart inte uteslutas att rekryteringsmönster eller effekterna av interventioner beror på det sammanhang som studeras, något vi också återkommer till i diskussionen nedan. Å andra sidan innebar försöken i Göteborg att AAP testades för en bred mängd tjänsteställningar av olika slag och med olika förutsättningar, vilket ökar generaliserbarheten i resultaten.

4.3.1 Undersökningens utformning

En förfrågan gick ut till samtliga 21 stadsdels- och ett 20 tal specialförvaltningar och alla kommunägda bolag om intresse för att delta. 7 förvaltningar anmälde intresse och av dessa valdes stadsdelarna Centrum och Kortedala samt Kulturförvaltningen ut att delta i för-

⁷ Försöken utvärderades av IFAU (Nordström Skans m.fl. 2008; Sibbmark 2007; Åslund och Skans 2012). Framställningen här följer till stora delar Nordström Skans m.fl. 2008.

söken som pågick oktober 2004–juni 2006. Anledningen till valet var att dessa visade starkt intresse för projektet och att förvaltningarna var av olika storlek. Stadsdelen Gunnared valdes ut som jämförelseförvaltning eftersom man var beredd att genomföra den dokumentation som behövdes för utvärderingen och också planerade ett betydande antal rekryteringar. Stadsdelsförvaltningarna har samma ansvarsområden, och därmed liknande struktur på tjänster och arbetstagare.⁸ Det är också värt att notera att Gunnared inte ville vara med i försöken med AAP eftersom de såg det som ett hinder i dess aktiva arbete för ökad integration. Det är alltså rimligt att anta att cheferna i samtliga förvaltningar var medvetna om och uppmärksamma på frågan om integration på arbetsmarknaden. Särbehandling utifrån kön var som nämnts ovan av sekundär betydelse vid diskussionen av försöket.

Den avidentifiering som genomfördes i försöken syftade till att förhindra att rekryterande chefer fick ta del av viss ”irrelevant” information innan de fattat beslut om vilka som skulle kallas till intervju. Den information som undanhölls var uppgifter som indikerade kön och etnisk bakgrund (där den senare faktorn alltså var huvudanledningen till att försöken initierades). Eftersom kön och bakgrund ändå avslöjas i samband med en anställningsintervju fick cheferna tillgång till alla uppgifter om de sökande så snart det första urvalet gjorts.

Rent praktiskt gick AAP till så att sökande i platsannonser ombads fylla i ett särskilt formulär. I detta skulle enbart uppgifter som utbildning, arbetslivserfarenhet och annan relevant information anges. I typfallet skickades det ifyllda formuläret tillsammans med ett vanligt ansökningsbrev och CV till administrationen som kontrollerade ifall det fanns identifierande uppgifter i ansökan. Om detta var fallet avidentifierade personalen antingen ansökan själva eller så kontaktades den sökande och ombads fylla i en korrekt ansökan.

För utvärderingen av försöket samlades flera typer av data in. Det rörde sig dels om fullständiga handlingar för samtliga sökande till ett stort antal tjänster. Effekttutvärderingen baserades på 3 529 sökande till 109 tjänster (se Tabell 4.1 och 4.2 nedan). För varje tjänst fanns också de rekryterande chefernas bedömningar kring de

⁸ Åslund och Skans (2013) redovisar detaljer kring tjänsterna och stadsdelarna.

sökande⁹, vilka som intervjuats, erbjudits anställning och anstälts. Dessutom genomfördes både en enkät till chefer eller andra rekryteringsansvariga som genomfört rekryteringar inom försöksperioden och djupintervjuer med chefer och annan personal i de berörda förvaltningarna.

Syftet var att kunna följa hela anställningsprocessen. Därför var den grundläggande principen att dokumentera allt som finns tillgängligt för den rekryteringsansvariga i olika skeden. I linje med detta innehöll materialet information om udda ansökningar (t ex ovanligt skrivna eller med dåligt språk), marginalkommentarer av cheferna eller indikationer på att processen inte har gått till som det är tänkt. Eftersom man i studien visste vilket jobb ansökan gällde kunde man på ett ovanligt bra sätt se, och kvantifiera, hur individens kvalifikationer matchade kraven i platsannonserna. Analysen kunde också använda separat information för meriter som framkom i de anonyma formuläerna respektive den fullständiga ansökan.

Utvärderingen studerade effekterna av anonymisering i dimensionerna kön och utländsk bakgrund. Kön kunde i de flesta fall enkelt klassificeras antingen utifrån namn eller från den näst sista siffran i personnumret. Beträffande utländsk bakgrund användes som regel information från den sökande, t.ex. formuleringar som ”jag kommer ifrån...” eller ”mitt modersmål är...”. Eftersom antalet sökande var begränsat användes bara tre grupper för ursprungsregion: Sverige, Övriga västvärlden, Utanför västvärlden.

Tabell 4.1 nedan beskriver tjänsterna som ingick i försöket. Eftersom förvaltningarna har breda ansvarsområden finns det också en stor spridning i typerna av tjänster som ingår i materialet. Överlag är de relativt kvalificerade, vilket också speglas i att en stor majoritet av de sökande har eftergymnasial utbildning (se Tabell 4.2). Tabell 4.1 visar också att det finns en viss skillnad mellan försöks- och kontrollgrupp i vilken typ av rekryteringar som ingick i materialet. Om den förväntade könsskillnaden varierar mellan tjänstetyper kan en obalans mellan grupperna misstas för en effekt av AAP. Därför ”viktas” analysen materialet så att resultaten kan tolkas som att fördelningen över tjänstetyper är densamma i de två grupperna. I genomsnitt var det färre sökande till AAP-tjänster. Detta speglar möjligen att ansökningsförfarandet var lite mer krävande, genom att man behövde fylla i ett särskilt formulär. Vi ser

⁹ Vid det första urvalet ombads cheferna gradera de sökande på en skala A–D: A – kallas till intervju; B – möjligen intressant men kallas inte i en första runda; C – formellt kvalificerad men inte aktuell; D – ej kvalificerad.

också att andelen sökande som erbjuds intervju är högre, vilket skulle kunna vara en effekt av AAP om chefer vill skaffa sig mer fullständig information om fler sökande. Å andra sidan motsägs en sådan tolkning av det faktum att skillnaden i antalet intervjuer är liten.

Tabell 4.2 visar egenskaper hos de sökande till tjänsterna inom de olika förvaltningarna. Som nämnts ovan innehåller materialet ovanligt mycket information om de sökandes kvalifikationer och hur dessa relaterar till den sökta tjänsten, vilket framgår av tabellen. Därför är det i detta sammanhang mer sannolikt att vi kommer närmare "allt annat lika" i jämförelser av chansen att t.ex. erbjudas en intervju, än då analysen baseras på mer begränsad information. Tre av fyra sökande var kvinnor, ungefär en av fem hade utländsk bakgrund. Utbildningsnivån var som sagt relativt hög, och knappt två tredjedelar hade den utbildning som efterfrågades för den aktuella tjänsten. För att få en nyanserad bild av hur väl de sökande matchade kraven för tjänsten dokumenterades erfarenhet på flera sätt. Vi ser att den genomsnittlige sökande hade knappt två års erfarenhet i sökt yrke, och drygt ett år av annan för tjänsten relevant erfarenhet. För en närmare diskussion kring materialet och skillnader och likheter mellan grupper, se Åslund och Skans (2012).

Tabell 4.1 Tjänsterna i försöket i Göteborg

		AAP	Comparison	Total
Förskola	Antal rekryteringar	15 (24,2)	10 (21,3)	25 (22,9)
	Antal sökande per rekrytering	17,3	30,6	22,6
	Antal erbjudna intervju	6,1	6,6	6,3
	Andel erbjudna intervju	0,46	0,23	0,37
Lärare	Antal rekryteringar	6 (9,7)	10 (21,3)	16 (14,7)
	Antal sökande per rekrytering	17,5	40,8	32,1
	Antal erbjudna intervju	5,0	3,3	3,9
	Andel erbjudna intervju	0,41	0,09	0,21
Socialtjänst	Antal rekryteringar	6 (9,7)	11 (23,4)	17 (15,6)
	Antal sökande per rekrytering	24,0	41,7	35,5
	Antal erbjudna intervju	8,3	5,0	6,2
	Andel erbjudna intervju	0,40	0,13	0,23
Chefer	Antal rekryteringar	11 (17,7)	1 (2,1)	12 (11,0)
	Antal sökande per rekrytering	15,8	29,0	16,9
	Antal erbjudna intervju	6,0	7,0	6,1
	Andel erbjudna intervju	0,37	0,24	0,36
Hälsa och sjukvård	Antal rekryteringar	16 (25,8)	7 (14,9)	23 (21,1)
	Antal sökande per rekrytering	26,9	47,0	33,0
	Antal erbjudna intervju	6,9	8,6	7,4
	Andel erbjudna intervju	0,36	0,32	0,35
Övriga	Antal rekryteringar	8 (12,9)	8 (17,0)	16 (14,7)
	Antal sökande per rekrytering	36,8	73,8	55,3
	Antal erbjudna intervju	7,3	6,9	7,1
	Andel erbjudna intervju	0,26	0,12	0,19
Totalt	Antal rekryteringar	62 (100)	47 (100)	109 (100)
	Antal sökande per rekrytering	22,7	45,1	32,4
	Antal erbjudna intervju	6,5	5,9	6,2
	Andel erbjudna intervju	0,38	0,17	0,29

Källa: Åslund och Skans (2012), tabell 1.

Tabell 4.2 Beskrivning av de sökande till tjänsterna i Göteborg

Grupp: Förvaltning:	Centrum	AAP Kortedala	Totalt AAP	Jämförelse Gunnared	Totalt
Intervjuerbjudande	,29	,29	,29	,13	,19
Anställningserbjudande	,06	,10	,07	,03	,05
Kvinna	,79	,77	,78	,76	,78
Kön okänt	,03	,03	,03	,06	,05
Ursprungsregion (SE referenskategori)					
Väst	,02	,02	,02	,03	,03
<i>Av vilka utlandsfödda</i>	,87	,70	,80	,70	,72
Icke-väst	,13	,13	,13	,21	,18
<i>Av vilka utlandsfödda</i>	,79	,92	,84	,84	,84
Okänt	,03	,04	,03	,04	,03
Ålder	36,02 (10,44)	38,72 (10,37)	37,12 (10,49)	33,72 (9,90)	35,14 (10,29)
Utbildningsnivå:					
Som mest gymnasium*	,18	,25	,20	,18	,19
Eftergymnasial, <2 år	,03	,03	,03	,03	,03
Eftergymnasial ≥ 2 år	,76	,66	,72	,73	,73
Forskarutbildning	,01	,01	,01	,01	,01
Uppgift Saknas	,02	,05	,03	,05	,04
Har efterfrågad utbildning	,68	,69	,69	,60	,64
Överqualificerad utbildningsmässigt	,00	,01	,00	,01	,01
Erfarenhet i sökt yrke (år)	1,99 (4,21)	3,42 (5,51)	2,56 (4,83)	1,15 (3,16)	1,71 (3,97)
Har erfarenhet i sökt yrke	,42	,57	,48	,38	,42
Har erfarenhet från timanställning	,08	,12	,10	,07	,08
Har erfarenhet från praktik	,15	,12	,14	,20	,18
Annan relevant erfarenhet (år)	2,09 (4,77)	2,59 (5,68)	2,29 (5,16)	,64 (2,67)	1,30 (3,95)
Har annan relevant erfarenhet	,31	,32	,32	,17	,23
Har annan rel erfarenhet från timanst.	,04	,03	,04	,03	,03
Har annan rel erfarenhet från praktik	,03	,01	,02	,03	,03
Foto inkluderat	,04	,03	,04	,07	,05
Dåligt språk	,05	,02	,03	,04	,04
Anställd av Göteborgs kommun	,11	,11	,11	,03	,06
Prioritet pga. övertalighet	,01	,01	,01	,00	,01
# observationer	841	567	1,408	2,121	3,529

Källa: Åslund och Skans (2012), tabell 2. Anm: Standardavvikelser för kontinuerliga variabler inom parentes. Värdena är de som ges av CV och ansökningsbrev. *Endast 10 sökande hade mindre än gymnasial utbildning.

4.3.2 Erfarenheter från implementeringen av AAP

Vilka lärdomar kunde då dras från implementeringen av AAP? Förvaltningarna hade i princip full frihet i den praktiska utformningen av AAP. Inledningsvis prövades också att t.ex. låta administrativ personal avidentifiera vanliga ansökningar. Det visade sig dock snart att detta var mycket arbetsintensivt, och alla förvaltningar övergick till det standardformulär som beskrivits ovan. Även detta krävde dock betydande resurser eftersom alla sökande inte använde blanketten och en del fyllde i den felaktigt. Knappt en femtedel av ansökningarna avidentifierades därför av förvaltningen, men trots dessa ansträngningar innehöll 35 procent av ansökningshandlingarna någon form av ”identitetsbärande” uppgift (vanligast något som gav en geografisk indikation).

Anonymiteten i ansökningarna kan också äventyras på andra sätt. Drygt 70 procent av cheferna angav att de kontaktades direkt av sökande vid sin senaste avidentifierade rekrytering, och beroende på vilken information som lämnas kan det sedan vara möjligt att leta upp dessa individer i de avidentifierade ansökningarna. De chefer som intervjuades förhöll sig på olika sätt till dessa kontakter. Ungefär hälften av cheferna angav att de brukar göra någon form av anteckning om sökande kontaktar dem. Sökande kan också vara möjliga att identifiera om chefen känner till dem i förväg. I sådana fall kan chefen aktivt leta efter den personen bland ansökningshandlingarna. Drygt hälften av cheferna uppgav att de i förväg känt till att vissa personer kommer att söka en tjänst, och många menade att det i regel går att identifiera dessa individer utifrån handlingarna. Beroende på organisationen kring rekryteringarna kan naturligtvis också en chef som verkligen vill ha viss information få tillgång till ”dolt” material genom att t.ex. själv gå in i arkivet eller via personalsekreterare få indikationer på egenskaper hos olika sökande.

Det är alltså tydligt det finns ett antal faktorer som kan påverka både hur arbetskrävande och hur välfungerande AAP blir. En del problem kan hanteras via t.ex. standardiserade formulär och att en annan person än den rekryterande chefen står som kontaktperson. Men det är orimligt att tro att man i verkliga situationer helt kommer att kunna undvika att viss information som äventyrar anonymiteten framkommer. Den avgörande frågan blir därför om förfarandet är tillräckligt väl fungerande för att påverka utfallen i rekryteringens olika steg.

En viktig aspekt för bedömningen av AAP:s lämplighet är hur involverad personal uppfattar metoden. Det verkar osannolikt att AAP kan fungera om de chefer som ansvarar för rekryteringarna ogillar arbetsformen. I de intervjuer som genomfördes i samband med utvärderingen var knappt 60 procent av de rekryterande cheferna i försöksförvaltningarna uttalat negativa till AAP, motsvarande siffra i jämförelsegruppen var 20 procent. Hälften av cheferna som genomfört avidentifierade rekryteringar uppgav att de blivit mer negativa. Frågan är då vad som orsakar den negativa inställningen? Av enkät- och intervju svaren framgick att många saknade möjligheten att få en "känsla" för den sökande. Generellt ansåg man också att den avidentifierade blanketten gav sämre information om t.ex. yrkeserfarenhet än fullständiga ansökningshandlingar, men de flesta såg den ändå som godtagbar.¹⁰

Ett problem som de rekryteringsansvariga lyfte fram vid intervjuerna var att den begränsade informationen i blanketten medförde att vissa icke-kvalificerade personer valdes ut till intervju eller kallades i onödan. Detta upplevdes som slöseri med både den sökandes och den egna tiden. I enkäten angav också hälften av cheferna i försöksförvaltningarna att de valt ut personer till intervju som de senare inte fann intressanta för tjänsten, en siffra som är betydligt högre än i jämförelsegruppen. Enkät svaren indikerade också att det i AAP-rekryteringar var vanligare att man gjorde ett andra intervjuurval, något som i viss mån motsägs av att antalet intervjuer inte verkar skilja sig systematiskt åt beroende på rekryteringsform. Få chefer trodde dock att AAP påverkat vem de till slut anställde. Sammantaget förefaller chefernas starkaste invändning mot AAP vara att metoden är krånglig och fördröjer rekryteringsarbetet. En överväldigande majoritet av cheferna tyckte att AAP gjorde att rekryteringsprocessen tar längre tid.

4.3.3 Effekter av AAP i Göteborg

Utvärderingen av hur AAP i Göteborg påverkade utfallet i rekryteringsprocessernas olika steg, byggde på regressionsanalyser där sannolikheten för att lyckas (d v s erbjudas intervju respektive anställning) relaterades till kön och geografiskt/etniskt ursprung. Åslund och Skans (2012) redogör för detaljer kring analysens

¹⁰ En jämförelse visade på att ansökningshandlingarnas uppgifter på att det anonyma formuläret överensstämmer väl med de fullständiga handlingarna.

genomförande. Utan att gå in på tekniska detaljer kan det vara värt att nämna att analyserna med hjälp av det rika datamaterialet kunde ta hänsyn till en stor mängd bakgrundsvariabler (se Tabell 4.2 för beskrivning), och dessutom tillåta att dessa kan påverka chanserna olika beroende på om det rör sig om en AAP eller en ”vanlig” rekrytering. Eftersom syftet är att renodla en skillnad som beror just på kön eller utländsk bakgrund är det viktigt att ta hänsyn till andra faktorer som också kan skilja sig systematiskt mellan olika grupper av sökande. Metoderna hanterade också det faktum att sannolikheten att komma vidare i processen varierar beroende på vilken tjänst man söker. Som analysen genomförs spelar det ingen roll om orsaken till dessa skillnader är att antalet sökande är stort, att vissa chefer föredrar att intervjua fler än andra eller att det för vissa tjänster redan vid utlysningen kan finnas en känd kandidat som med hög sannolikhet erbjuds anställningen.

Den fråga som ställdes i utvärderingen var: Givet att en person med vissa egenskaper söker en viss tjänst, spelar det då någon roll om man är man/kvinna eller har svensk/utländsk bakgrund? Övre delen av Tabell 4.3 nedan visar resultat för sannolikheten att få komma på intervju. I den första kolumnen studeras enbart AAP-rekryteringar. Resultaten visar att det inte finns någon statistiskt säkerställd skillnad mellan kvinnor och män, och inte heller några skillnader beroende på ursprung. Det tycks alltså som att AAP fungerade som det var tänkt, dvs. att dessa faktorer inte påverkar intervjuurvalet.

Skiljer sig detta mönster från det som skulle ha uppstått om AAP inte hade använts? Den andra kolumnen visar resultat för rekryteringar där traditionella anställningsprocesser har använts.¹¹ Där visar det sig att kvinnor har en lägre chans att få ett intervjuerbjudande än män, och att detsamma gäller personer med icke-västlig bakgrund relativt dem med svenskt ursprung. Av den tredje kolumnen framgår att de skattade skillnaderna mellan de två rekryteringsformerna också är betydande, och statistiskt säkerställda. Urvalet till intervjuer blev alltså annorlunda i de rekryteringar som använde AAP än vad vi skulle ha förväntat oss vid vanliga rekryteringsprocedurer för de aktuella tjänsterna.

¹¹ Dvs. rekryteringar i jämförelseförvaltningen.

Tabell 4.3 Skillnader i sannolikheten att bli erbjuden intervju/anställning

	(i) AAP	(ii) Jämförelse	(iii) Skillnad AAP–Jmf
<i>Erbjuden intervju</i>			
Kvinna (jmf med man)	(+2,8 %)	–6,0 %	+8,8 %
Icke-väst (jmf med Sverige)	(–0,4 %)	–8,9 %	+8,4 %
Övriga väst (jmf med Sverige)	(+0,3 %)	(–3,4 %)	(+3,7 %)
<i>Erbjuden anställning</i>			
Kvinna (jmf med man)	+2,9 %	–3,8 %	+6,7 %
Icke-väst (jmf med Sverige)	(–2,4 %)	–2,1 %	(–0,3 %)
Övriga väst (jmf med Sverige)	(–0,3 %)	(–3,9 %)	(+3,6 %)

Källa: Nordström Skans m.fl. (2008), Tabell 1.

Anmärkingar: Tabellen visar en skattad effekt (i procentenheter) på sannolikheten att bli erbjuden intervju/anställning. Värden inom parentes är inte statistiskt säkerställda på 5-procentsnivån. Effekten på sannolikheten att erbjudas anställning är skattad utifrån hela populationen, dvs. inte bara de som erbjudits en intervju. Se Åslund och Skans (2012) för detaljer kring analysen.

En fråga som följer av detta är om även betydelsen av andra faktorer påverkas av AAP. Det är rimligt att tro att chefer som inte längre kan sortera på kön och ursprung lägger större vikt vid andra egenskaper. Resultaten visade på ett sådant mönster – framför allt gäller detta utbildning, och då särskilt om man har den efterfrågade utbildningen eller inte, vilket visade sig vara betydligt viktigare under AAP än under traditionella rekryteringsformer. Detta tyder på att formella kvalifikationer kan få större betydelse som urvalsinstrument när AAP används.

Resultaten kan tolkas som att AAP i dessa försök hade en stor betydelse för i sammanhanget missgynnade grupperns möjligheter att passera anställningsprocessens första steg. Nästa fråga blir då naturligen om även chansen att få ett jobberbjudande påverkades? Eftersom antalet tjänsteerbjudanden är mycket mindre än antalet erbjudanden om intervjuer, blir precisionen sämre och osäkerheten i analysen större. Dessutom bör det påpekas att det under intervjuerna kan komma fram faktorer som inte kan hanteras analysen. Det ligger därför inte lika nära tillhands att tolka eventuella skillnader efter kön som diskriminering ”allt annat lika”.

Med dessa reservationer i åtanke visar den nedre delen av Tabell 4.3 hur chansen att erbjudas en anställning beror på kön och ursprung. För kvinnor ledde det faktum att AAP användes vid intervjuurvalet till en större sannolikhet att få ett jobberbjudande. För de sökande som har en ”icke-västlig” bakgrund finns det dock

tecken som tyder på att den positiva effekten som framkom i det första steget försvinner i samband med intervjuerna. Chansen att få ett jobberbjudande tenderar att vara lägre än för dem med svensk bakgrund och är likartad under båda rekryteringsformerna. Det är dock viktigt att notera att den statistiska osäkerheten är betydande, vilket gör att resultaten ska tolkas med stor försiktighet (särskilt när det gäller utländsk bakgrund). I dessa skattningar inkluderas alla som sökt arbetet, oavsett om de erbjudits en intervju eller inte i analysen. Att studera urvalet enbart i intervjusteget – dvs. betinga på att den sökande intervjuats – är metodmässigt tveksamt, eftersom det då rör sig om ett selekterat urval. Åslund och Skans (2012) presenterar dock en sådan analys, som pekar på att kvinnor var relativt sett mer framgångsrika än män i intervjusteget på AAP-tjänster jämfört med traditionella rekryteringar.

När det gäller utländsk bakgrund ligger mönstret för de icke-anonyma tjänsterna nära det vi skulle förvänta oss från tidigare forskning – det är väletablerat att utländska namn ger sämre chanser (t.ex. Carlsson & Rooth 2007; Bursell 2012). När det gäller kön finns det däremot anledning att fundera närmare på hur resultaten ska tolkas. Den forskning som diskuterades ovan visar att det åtminstone inte är uppenbart att kvinnor missgynnas under vanliga rekryteringsförfaranden. I Göteborgs kommun utgjorde kvinnor en stor majoritet av de anställda i de rekryterande förvaltningarna. Det är inte otänkbart att rekryterande chefer då försöker kompensera denna obalans genom att intervjua och anställa fler män.¹² AAP kan utifrån detta perspektiv alltså ha skapat ”rättvisa” i det inledande steget till kostnaden av en fortsatt stark obalans i könsammansättningen.

4.4 AAP – försök i statlig förvaltning

I ett internationellt perspektiv verkar den svenska policydebatten kring anonyma ansökningar ha varit relativt tidig, åtminstone om man ser till faktiskt genomförda försök. Förutom den större försöksverksamhet som bedrevs i Göteborgs stad, gjordes år 2007 också försök inom statlig förvaltning, vilka diskuteras nedan.

¹² Analysen kan dock inte ge något klart svar på följdfrågan varför detta inte sker efter intervjuer även under AAP (kvinnor hade i materialet en högre sannolikhet än män att få ett jobberbjudande under AAP).

Under 2005 fick en statlig utredning i uppdrag att analysera förutsättningarna för att använda AAP i offentlig sektor. I sitt betänkande drog Anonymitetsutredningen slutsatsen att det inte förelåg några större juridiska hinder för att införa metoden, och utredningen förordade att AAP skulle införas på frivillig basis (SOU 2005:115). Ett antal kommuner och andra myndigheter hade tidigare på olika sätt prövat AAP, men dokumentation, uppföljning och utvärderingar saknades i stor utsträckning (Statskontoret 2008).

År 2007 fick sju statliga myndigheter i uppdrag att under en försöksperiod införa AAP. Fokus var på etnisk och religiös tillhörighet, men försöket kom också att ge viss information kring anonymisering av kön. Försöksverksamheten följdes upp och utvärderades av Statskontoret (2008). Myndigheternas arbete med AAP styrdes delvis av regeringen, men de hade relativt stor frihet i hur metoden implementerades och för vilka tjänster detta gjordes.

Uppföljningen av de statliga försöken gav viss kunskap kring AAP som metod och hur den uppfattades av olika aktörer, men mer begränsad information kring dess effekter på olika grupper av sökandes möjligheter. Även om försöken totalt omfattade 4 600 sökande och 190 anställningar, så var ett problem att Statskontoret hade tillgång till begränsad information om de rekryteringsprocesser som skulle studeras. Friheten i att välja (bort) vissa rekryteringar från försöket gör också tolkningen av de mönster som framkom vanskligheter, och rent praktiskt fanns stor variation i hur man gick tillväga.

Statskontoret (2008) pekar dock på vissa mer generella slutsatser från försöken. Myndigheterna uppfattade överlag att det gick att göra ett rimligt urval utifrån det anonymiserade materialet. Rapporten framhåller också att det finns uppfattningar om att arbetet med att förtydliga kravprofiler kunde effektivisera rekryteringsprocessen, men noterar att denna vinst egentligen inte är avgränsad till AAP. Ett tydligt mönster var att myndigheterna uppfattade att AAP skapade administrativt merarbete, och att det uppstod en del praktiska problem, t.ex. kring hur man skulle hantera ansökningar som kom in utanför det anonyma spåret. Det fanns också problem kring möjligheten att säkerställa tillräcklig anonymitet. På många sätt liknar dessa erfarenheter dem som diskuterats ovan rörande Göteborgs kommun.

När det gäller effekter på urvalet av sökande och anställda bedömer myndigheterna att AAP inte hade någon betydelse – man uppfattar att man skulle ha kallat och anställt samma personer

ändå. Den mer rigorösa analys som görs studerar rekryteringar vid två länsstyrelser, där den ena använde AAP och den andra arbetade med mångfaldsfrågor på ett sätt som i viss utsträckning liknade positiv särbehandling. Resultaten påvisade ingen skillnad beroende på kön eller svenskt/utländskt namn under något av arbetssätten. Det är svårt att veta hur dessa resultat ska tolkas. Även om ansatsen i princip följer den som användes i utvärderingen av Göteborgs-försöken, fanns inom ramen för Statskontorets rapportering inte samma möjligheter att genomföra känslighetsanalyser för att undersöka stabiliteten i resultaten. Om vi tror att resultaten speglar hur det faktiskt ligger till, är en tolkning att anonymisering och (något som liknar) positiv särbehandling gav samma resultat från helt olika utgångspunkter. En annan möjlighet är att de tjänster som inkluderades i försöken i regel var så pass kvalificerade att det givet relevanta erfarenheter fanns mindre utrymme och praktisk anledning till att välja utifrån andra bakgrundsegenskaper.

4.5 Internationella erfarenheter av AAP

Frågan om anonymitet i anställningsförfarandet som ett sätt att minska diskriminering är självklart inte ny i den internationella diskussionen. Samtidigt är det först under senare år som det kommit utvärderingar från större försök. Detta avsnitt ger en kortfattad sammanställning av resultaten i ett urval av dessa studier.

En av de mest citerade studierna kring (köns)diskriminering är Goldin och Rouse (2000), som studerade om kvinnors och mäns chanser att komma vidare vid uttagningar till symfoniorkestrar i USA förändras om uppspelningen sker bakom en ridå jämfört med om juryn ser musikerna. Sammanhanget är också en väldigt tydlig AAP – den som väljer ser eller förhindras att se den sökande. Studien brukar refereras som ett starkt stöd för att kvinnors chanser ökar vid anonyma urval, vilket också är den slutsats som författarna lutar åt. Men osäkerheten i skattningarna är stor och en del resultat pekar i motsatt riktning, något författarna också är tydliga med redan i sin inledande sammanfattning. Naturligtvis har studien en begränsning i att det är en mycket specifik yrkeskategori det gäller, och det är inte uppenbart att resultaten kan överföras till arbetsmarknaden som helhet. Å andra sidan är det också så att det rör sig om ett fall där t.ex. kunddiskriminering (dvs. att arbetsgivarens val

beror på att kunderna på ett eller annat sätt föredrar vissa anställda framför andra) rimligen är liten eftersom besökarna inte interagerar direkt med musikerna (och i fallet med orkesterdike inte heller ser vilka de är).

I Nederländerna genomfördes 2006–2007 ett experiment i den lokala offentliga sektorn i staden Nijmegen. Förvaltningarna placerades slumpmässigt i försöks- och kontrollgrupper. I den förstnämnda kategorin togs information som indikerade (utländsk) bakgrund bort innan rekryteringsansvarig fick ta del av materialet. Resultaten från en utvärdering av försöket pekar på att ”majoritetsbakgrund” kraftigt ökar chansen att bli erbjuden en intervju under vanliga rekryteringar, och att AAP gör skillnaden mellan grupperna mindre och statistiskt insignifikant (Bøg och Kranendonk 2013). Författarna finner kvalitativt likartade mönster när det gäller anställningserbjudanden, men där är osäkerheten i analysen större.

År 2006 antog Frankrike en lag om att anonyma förfaranden skulle vara obligatoriska för företag med mer än 50 anställda. Men regeringen vidtog i princip inga åtgärder för att omsätta lagen i praktiken. I ett försök att hitta system och rutiner för att implementera lagen, genomförde den franska offentliga arbetsförmedlingen under 2010–2011 ett experiment där företag på frivillig basis kunde delta och slumpmässigt få anonymiserade respektive vanliga ansökningar. Resultaten från utvärderingen pekar på att kvinnor tjänar på AAP – chansen att bli intervjuad ökade, och effekten kvarstod så att det inte fanns någon skillnad mellan män och kvinnor i sannolikheten att bli anställd (Behaghel m.fl. 2011). Författarna konstaterar också att rekryterande chefer som tenderar att favorisera sökande av det egna könet förhindrades att göra detta under AAP. Däremot såg man också att för sökande med utländsk bakgrund eller boende i fattiga områden försämrades chanserna. Författarna tolkar det senare resultatet som en effekt av att det var frivilligt att delta, och att det var de företag som var mest positiva till åtgärden som också hade valt att intervjua flest sökande med utländsk bakgrund även under vanliga förfaranden (Behaghel m.fl. 2013).

Samtliga vetenskapliga studier som diskuterats ovan tenderar att visa att kvinnor tjänar på AAP relativt traditionella förfaranden. Detta står i viss kontrast till de korrespondensstudier (fiktiva ansökningar) som pekar på att kvinnor tenderar att gynnas, eller åtminstone inte missgynnas, vid öppna rekryteringar (Carlsson 2011, Booth och Leigh 2010). Två tyska försök med AAP har dock

gett resultat som är mer i linje med korrespondensstudierna. Krause m.fl. (2012a) testade anonymisering vid rekryteringar av nyutexaminerade forskare, till så kallade postdoc-tjänster vid en tysk forskningsorganisation. Försöket var småskaligt och berör naturligtvis en relativt speciell del av arbetsmarknaden. Författarna fann att det inte fanns någon könsskillnad under AAP, men att man i de vanliga rekryteringarna såg att kvinnor hade en högre sannolikhet än män att erbjudas intervju. Med andra ord förlorade underrepresenterat kön (kvinnor) på AAP. Detta mönster liknar det i Göteborg (Nordström Skans m.fl. 2008), där AAP gjorde att färre män rekryterades till en kvinnodominerad miljö.

Krause m.fl. (2012b) redogör för erfarenheter från ett större försök i Tyskland, där både offentliga och privata arbetsgivare deltog med start 2010. Ett syfte med försöken var att undersöka möjligheterna till och konsekvenserna av olika varianter av AAP. I allmänhet upplevde rekryterande chefer det som fullt möjligt att rekrytera via AAP. Detta gällde särskilt när man använde ett standardiserat ansökningsformulär, där författarna menar att en inte obetydlig sideeffekt var att jämförbarheten mellan sökande förbättrades. Precis som i det ovan nämnda mindre tyska försöket pekar analysen här på att det inte finns några könsskillnader i intervjuerbjudanden under AAP (dvs. systemet fungerar som tänkt). Men eftersom kvinnor hade en högre sannolikhet att intervjuas under vanliga förfaranden, innebar AAP också här minskade möjligheter för kvinnor. Författarna pekar dock på varierande mönster under olika procedurer, och när det gäller ”migrantbakgrund” är resultaten genomgående osäkra.

4.6 Avslutande diskussion

Ur ett principiellt perspektiv kan man hävda att AAP innebär ett sätt att garantera att rekryteringsprocessen blir rättvis i meningen att endast faktorer man bestämt ska kunna utgöra grunden för urval, ges möjlighet att göra det. Detta argument är i princip giltigt oavsett om det föreligger diskriminering i någon form mot någon grupp eller inte – vetenskapen om en rättvis och rättssäker process har ett värde i sig. Men i praktiken spelar utgångsläget så klart en stor roll för bedömningen av om AAP ska övervägas. Finns det indikationer på att vissa grupper systematiskt missgynnas så är skälen klart starkare.

Ett annat perspektiv rör möjligheten att välja de mest lämpliga och produktiva personerna under rekryteringen. Här kan tolkningarna kring AAP vara helt motsatta. Å ena sidan hypotesen att det bara är om vissa egenskaper inte är synliga som rekryteraren fullt ut kan fokusera på det som har betydelse för anställningen (fördomar förblindar). Å andra sidan argumentet att mer information är bättre, och att i stort sett all information kan hjälpa till att göra urvalet säkrare. Naturligtvis står det senare argumentet i viss konflikt med t.ex. den svenska diskrimineringslagstiftningen som klart anger att t.ex. kön i regel inte får vara ett skäl för bedömningen.

Ett vidare argument för AAP (eller andra sätt att öka mångfalden på arbetsplatsen) är de studier som menar att ökad mångfald ("diversity") är en viktig faktor för gruppers och organisationers produktivitet (Alesina och la Ferrara 2005; Page 2008; Hoogendorn m.fl. 2008), även om den empiriska evidensen än så länge får sägas vara under uppbyggnad. Ett liknande argument för ökad variation i sammansättningen av personal på en arbetsplats är att fördomar och förutfattade meningar kring en grupp/egenskap kan motverkas av exponering mot dessa personer (Beaman m.fl. 2009).

Den empiriska evidensen kring effekterna av aidentifiering är begränsad, men tenderar som beskrivits ovan att visa att metoden påverkar vad som händer i rekryteringsprocessen. Den övervägande bilden är att kön och bakgrund inte systematiskt påverkar urvalet när AAP används – anonymiseringen verkar alltså fungera trots att den i praktiken inte kan genomföras utan begränsningar och imperfektioner. Däremot är evidensen mer blandad kring om man med insatsen uppnår reella förändringar i önskad riktning, t.ex. avseende sammansättningen i faktiskt rekryterad personal. I de försök som diskuterats ovan har resultatet i vissa fall varit att även om urvalet till intervju har påverkats så att en missgynnad grupp stärkt sina chanser, har det i slutändan inte blivit någon effekt på chansen att erbjudas anställning. I vissa fall har man också sett att AAP i praktiken har förstärkt könsdominansen i de berörda organisationerna.

Ett övergripande intryck är att det verkar vara fullt möjligt att göra ett rimligt urval utifrån aidentifierade ansökningar. Vissa utvärderingar pekar på positiva sidoeffekter för rekryteringsprocessen, t.ex. att man blir noggrannare med att definiera vilka kriterier som ska ligga till grund för bedömningen. Samtidigt finns det tydliga belegg för att AAP uppfattas som problematiskt och negativt av många chefer och andra inblandade. En del av detta verkar ha att göra med mer principiella faktorer som att man gärna vill ha till-

gång till all information om de sökande. Men mycket verkar också handla om att man ser processen som krånglig och resurskrävande, och att det i vissa fall leder till sämre precision i de inledande urvalen. Hur mycket av detta som kan hanteras genom förbättrade rutiner och mer erfarenhet, och hur mycket som oundvikligen kvarstår är svårt att bedöma.

En relevant (och i stor utsträckning obesvarad) följdfråga är naturligtvis om AAP är ett mer eller mindre effektivt sätt att öka mångfalden än andra alternativ, t.ex. åtgärder med drag av positiv särbehandling eller kvotering. Som noterats ovan är utgångspunkterna för dessa ansatser helt olika, där man i det ena fallet använder en egenskap för att göra vad man bedömer vara ett mer ändamålsenligt urval, och i det andra döljer information för att egenskapen inte ska kunna användas. Denna artikel har inte ambitionen att reda ut frågan kring relativa för- och nackdelar med de olika ansatserna.¹³ Men det är värt att notera att precis som för AAP verkar det finnas blandade resultat kring konsekvenserna av könskvotering (Ahern och Dittmar 2012; Pande och Ford 2012).

Det finns en på sätt och vis slående kontrast mellan den nationalekonomiska empiriska diskrimineringsforskningen och de könsskillnader vi ser på arbetsmarknaden. Att kvinnor kanske faktiskt gynnas "allt annat lika" i formaliserade rekryteringsförfaranden (vilket forskningen tenderar att visa), verkar rimma dåligt med det faktum att kvinnor är underrepresenterade på chefsposter, och att kvinnors inkomster och löner är klart lägre än mäns. Sett till det första resultatet finns inget stort problem att lösa, sett till det andra verkar det absolut göra det.

Då uppstår frågan om AAP är ett verktyg som i praktiken inte är aktuellt där det behövs för att utjämna könsskillnader? Som konstaterades i inledningen är det inte i alla dimensioner som kvinnors ställning på arbetsmarknaden är uppenbart sämre än mäns. Det verkar inte röra sig om skillnader i chansen att få ett jobb, snarare kanske chansen att nå (utifrån vissa kriterier) särskilt attraktiva jobb och de inkomster som kopplas till dessa.¹⁴ AAP är främst tillämpligt i formaliserade rekryteringsprocesser. Men en stor

¹³ Se t.ex. Kalev m.fl. (2006) för en diskussion kring olika ansatser för ökad mångfald.

¹⁴ Situationen är sannolikt delvis en annan när det gäller geografisk/etnisk bakgrund, där det finns stora skillnader i sysselsättningsgrad och arbetslöshet, och där t.ex. korrespondensstudier entydigt pekar på att minoritetspersoner missgynnas. Åslund och Skans (2012) rapporterar i studien från Göteborg att effekten för kön var likartad för olika typer av yrken, men konstaterar samtidigt att materialet innehöll för få chefsrekryteringar för att kunna säga något om effekten av AAP vid den typen av tjänster.

andel av tjänstetillsättningarna sker via informella kontakter och kanaler, där tillsättningsförfarandet inte entydigt följer gången utlysning – ansökan – urval – beslut. Det är också svårt att tro att företag och andra organisationer vid tillsättning av t.ex. högre chefstjänster och andra nyckelpositioner skulle vara beredda att övergå till anonyma förfaranden. Vid internbefordringar med processer av mer eller mindre informell karaktär är det också svårt att tro att AAP är ett alternativ. Det förefaller inte orimligt att en del av skillnaderna mellan kvinnor och män uppstår och förstärks i dessa sammanhang. En mer optimistisk syn ges möjligen av de studier där det framkommer att AAP inneburit ett mer strukturerat och standardiserat sätt att definiera tillsättningskriterier och klassificera information om de sökande, vilket naturligtvis kan vara en tillgång också för högre tjänster i organisationen. Å andra sidan förutsätter inte denna åtgärd anonymisering.

AAP kan ha ett visst värde även om de rekryteringar där det tillämpas inte innehåller en uppenbar gruppbias. Tilltron till att systemet ger alla en likartad möjlighet att bedömas utifrån sina kvalifikationer kan öka genom AAP. Men när det gäller att förändra könsmonster på arbetsmarknaden förefaller forskning och erfarenhet indikera att det finns andra processer och faktorer (familjeansvar, utbildningsval osv.) på vägen fram som kan ha större betydelse än insatser för att påverka valet mellan två kandidater till en given tjänst vid en formaliserad rekrytering.

Referenser

- Agerström, J, R Carlsson och D-O Rooth (2007), "Etnicitet och övervikt: Implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige", IFAU rapport 2007:19.
- Ahern, K R och A K Dittmar (2012), "The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation" *The Quarterly Journal of Economics*, 127(1), 137–197.
- Alesina A och E La Ferrara (2005), "Ethnic Diversity and Economic Performance", *Journal of Economic Literature*, 762–800.
- Altonji, J G och R M Blank (1999) "Race and gender in the labor market", i Ashenfelter, O C och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3. Elsevier.
- Angelov, N, P Johansson och E Lindahl (2013) "Det envisa köns-gapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?", IFAU rapport 2013:2.
- Beaman, L, R Chattopadhyay, E Duflo, R Pande och P Topalova (2009), "Powerful women: does exposure reduce bias?", *The Quarterly Journal of Economics*, 124(4), 1497–1540.
- Behaghel, L, B Crépon och T Le Barbanchon (2011), "Do anonymous resumes make the battlefield more even? Evidence from a randomized field experiment" Working Paper, CREST.
- Behaghel, L, B Crépon och T Le Barbanchon (2013), "The Perverse Effects of Anonymous Resumes when Firms Can Opt Out", manuscript, CREST.
- Bertrand, M (2011), "New perspectives on gender", i Ashenfelter, O C och D Card (red) *Handbook of labor economics*, vol 4, Elsevier.
- Bøg, M., och E Kranendonk (2013), Blindfolded Recruiting, manuskript.
- Booth, A och A Leigh (2010), "Do employers discriminate by gender? A field experiment in female-dominated occupations", *Economics Letters*, 107(2), 236–238.
- Bursell, M (2012), *Ethnic Discrimination, Name Change and Labor Market Inequality: Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden*, Doktorsavhandling, Stockholms universitet.

- Carlsson, M (2011), "Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market?", *Feminist Economics* Vol 17 Issue 3, 71–102.
- Carlsson, M och D-O Rooth (2007), "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data", *Labour Economics*, 14(4), 716–729.
- Edin, P-A och J Lagerström (2006), "Blind dates: quasi-experimental evidence on discrimination", IFAU working paper 2006:4.
- Eriksson, S, P Johansson och S Langenskiöld (2012), "What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process", IFAU working paper 2012:3.
- Eriksson, S och J Lagerström (2012a), "Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internet-based search channel", *Empirical Economics*, 43(2), 537–563.
- Eriksson, S och J Lagerström, (2012b), "The Labor Market Consequences of Gender Differences in Job Search", *Journal of Labor Research*, 33(3), 303–327.
- Fransson, S och P Norberg (2007), *Att lagstifta om diskriminering*, SNS Förlag, 138 s.
- Goldin, C och C Rouse (2000) "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", *American Economic Review* 90(4), 715–741.
- Hausman, D (2012), "How congress could reduce job discrimination by promoting anonymous hiring", *Stanford Law Review* 64.
- Hensvik, L (2011) "Påverkar chefens kön den anställdes lön?", Rapport 2011:26 IFAU.
- Hensvik, L, O Nordström Skans och O Åslund (2010) "Sådan chef, sådan anställd? – Rekryteringsmönster hos invandrade och infödda chefer", *Ekonomisk Debatt*, årg. 38, nr.3, s. 39–52.
- Hensvik, L och O Nordström Skans (2013a) "Hur arbetslivserfarenhet och nätverk kan förändra avkastningen på förmågor och utbildning", IFAU rapport 2013:14.
- Hensvik, L och O Nordström Skans (2013b), "Kontakter och ungdomars arbetsmarknadsinträde", IFAU rapport 2013:20.
- Hoogendoorn, S, H Oosterbeek och M Van Praag (2013), "The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment" *Management Science* 59(7), 1514–1528.

- Kalev, A, F Dobbin och E Kelly (2006), "Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies" *American Sociological Review*, 71(4), 589–617.
- Krause, A, U Rinne och K F Zimmermann (2012a). "Anonymous job applications of fresh Ph. D. economists" *Economics Letters* 117(2), 441–444.
- Krause, A, U Rinne och K F Zimmermann (2012b). Anonymous job applications in Europe. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1(1), 1–20.
- Kuhn, P och K Shen (2013), "Gender Discrimination in Job Ads: Evidence from China", *The Quarterly Journal of Economics* 128 (1): 287–336.
- Meyersson Milgrom, E M, T Petersen och V Snartland (2001) "Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the US", *Scandinavian Journal of Economics* Vol. 103, No. 4, 559–583.
- Nordström Skans O, K Sibbmark och O Åslund (2008) "Anonyma jobbansökningar i praktiken – En första utvärdering av en debatterad åtgärd", *Ekonomisk debatt* nr 3 årgång 36, 36–45.
- Page, S E (2008), *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies* (New Edition). Princeton University Press.
- Pande, R och D Ford, D. (2012). Gender quotas and female leadership, Washington D.C: World Bank.
- Rooth, D–O, (2010), "Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence" *Labour Economics*, 17(3), 523–534.
- Sibbmark, K (2007) "Aidentifierade jobbansökningar – erfarenheter från ett försök i Göteborgs stad", IFAU rapport 2007:15.
- Statskontoret (2008), "Mångfaldsperspektiv i rekryteringen. En utvärdering av försöket med aidentifierade ansökningar och studien om rekrytering med mångfaldsperspektiv", Statskontoret 2008:14.
- Åslund, O och O N Skans (2012), "Do anonymous job application procedures level the playing field?", *Industrial and Labor Relations Review* 65(1), 82–107

5. Inkomster mitt i karriären

Anne Boschini, Christina Håkanson och Anna Sjögren

5.1 Introduktion

Är det dags att skriva det sista kapitlet i historien om hur mäns och kvinnors villkor på arbetsmarknaden blivit mer jämställda? Och handlar det då om att göra arbetslivet så flexibelt att män och kvinnor kan välja att göra karriär och samtidigt ha familj i en tid när modern teknologi gör denna flexibilitet möjlig och lönsam (Goldin, 2014, och Håkanson, 2013)?

Efter en trend mot mer jämställda villkor på arbetsmarknaden för män och kvinnor under andra halvan av 1900-talet, stagnerade könslönegapet både i Sverige och i USA under 1980- och 1990-talen. I Sverige har det oförklarade lönegapet, dvs. den del av lönegapet som inte kan förklaras med till exempel yrke, näringsgren, ålder och utbildning endast minskat marginellt (till under 5 procent) bland arbetare sedan millennieskiftet, medan det för tjänstemän legat stabilt (strax under 10 procent) – se kapitel 2 i denna volym. Studier på amerikanska data tyder däremot på att den oförklarade delen istället ökat i relativa termer (Blau och Kahn, 2006). Men ett jämställt arbetsliv handlar inte bara om löner. Mäns och kvinnors livsinkomster och familjer är kanske de väsentligaste måtten på jämställdhet eftersom de fångar skillnader i förkovran, löner och möjligheter att arbeta och bilda familj.

I det här kapitlet studerar vi kvinnors och mäns inkomster mitt i karriären och hur de har utvecklats under det senaste kvartssekle. Vår utgångspunkt är att hög produktivitet på arbetsmarknaden förvisso kan möjliggöra att en individ har råd att skaffa en stor familj, men samtidigt innebär också den höga produktiviteten att alternativkostnaden för att ha barn blir hög. Speciellt för kvinnor kan detta resultera i ett negativt samband mellan inkomster och antal barn.

Vi undersöker möjliga förklaringar till inkomsternas förändring såsom löner och deltidsarbete, men också hur mäns och kvinnors kvalifikationer kan ha påverkat utvecklingen. Vidare analyserar vi hur många som blir föräldrar och hur familjesituation hänger ihop med inkomster och deltidsarbete för män och kvinnor med olika kvalifikationer. Vi har undersökt hur 45-åriga svenska kvinnors och mäns inkomster har utvecklats under de senaste 25 åren och vilken

roll löner, kvalifikationer och deltidarbete har haft i detta. Det finns flera anledningar till att vi väljer att studera just 45-åringar. För det första vill vi mäta total fruktsamhet, vilket gör 45 år till en rimlig tidpunkt.¹ För det andra kan vi, genom att mäta inkomster mitt i karriären *efter* de intensiva småbarnsåren, bättre fånga ett långsiktigt samband mellan karriär och barn snarare än kortsiktiga avvägningar mellan de båda.² I ljuset av en politik som sedan flera decennier syftat till att göra arbetsmarknaden mer jämställd är det särskilt intressant att undersöka om denna avvägning har förändrats under dessa 25 år.³

Utvecklingen under 1960-talet till 1980-talet innebar en utjämning av löner mellan kvinnor och män i Sverige. Utvecklingen följde av en krympande lönespridning totalt på arbetsmarknaden, vilket gynnade kvinnorna (Edin och Richardsson, 1999). Sedan mitten av 1980-talet, och än mer sedan mitten av 1990-talet, har dock lönespridningen åter ökat. Könslönegapet stabiliserade sig dock kring 20 procent redan i början av 1990-talet. För de sista årskullarna i vår studie finns dock en liten tendens till att lönegapet mellan män och kvinnor sjunkit något ytterligare, vilket framgår av Figur 5.1, panel A.

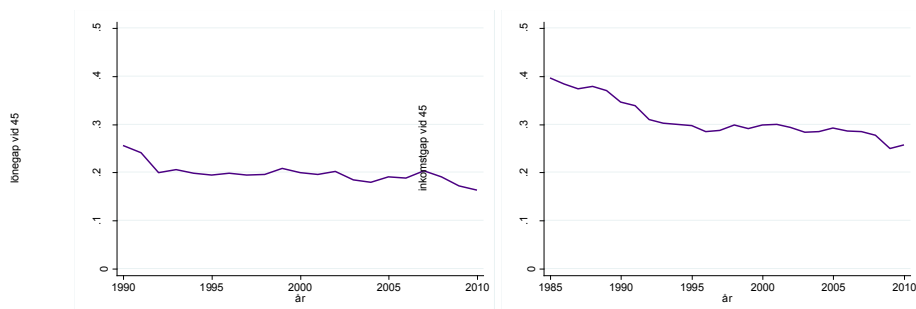
Utvecklingen av lönegapet ger en partiell bild av hur de ekonomiska villkoren för män och kvinnor har förändrats eftersom det finns stora skillnader även i arbetskraftsdeltagande och arbetstider mellan könen. Det är därför intressant att också studera inkomster. Figur 5.1, panel B visar hur inkomstgapet, dvs. den procentuella skillnaden mellan 45-åriga mäns och kvinnors inkomster, har förändrats. Det föll från 40 procent till omkring 30 procent mellan 1985 och 1995. Därefter har det legat stabilt och endast sjunkit marginellt till cirka 27 procent 2010.

¹ Mäns fruktsamhet pågår visserligen längre än kvinnors, men inte mer än 2,5 procent av de barn som män får föds efter 45 års ålder. Denna andel är också stabil över tid.

² Vid 45 års ålder är också den kortsiktiga variationen i inkomsten relativt låg (Baker och Solon, 2003).

³ Noteras bör att andelen 45-åriga kvinnor med barn under 7 års ålder har gått från 4 procent år 1985 till 9 procent år 2010. Samtidigt har motsvarande andel för män gått från 13 procent år 1985 till 18 procent år 2010.

Figur 5.1 Utveckling av könsgapet i inkomster och löner för 45-åriga män och kvinnor mellan 1985 (1990) och 2010



Anm: Gapet är beräknat som $\text{gap}_{u,\text{år}} = 1 - \frac{\text{utfall}_{\text{kvinnor},\text{år}}}{\text{utfall}_{\text{män},\text{år}}}$, där utfallet (lön eller inkomst) för ett visst år speglar genomsnittet för 45-åriga män respektive kvinnor.

Källor: SCB, Medlingsinstitutet, egna beräkningar.

Vi kommer att ta upp olika förklaringsfaktorer till gapen i löner och inkomster, såsom deltidsarbetande, lägre löner, familjeansvar etc. För att undersöka hur inkomst-, löne- och familjeförändringar sett ut för kvinnor och män skapar vi ett kontinuerligt kvalifikationsindex och grupperar utifrån detta index individer som är födda ett visst år till: a) en toppkategori bestående av de 5 procenten högst kvalificerade; b) en hög kategori med åttionde till nittiofemte percentilen; c) en medelkategori, femtionde till åttionde; och d) en kategori med de som är minst kvalificerade, bestående av den nedersta hälften i vårt kvalifikationsindex.

Både toppkvalificerade kvinnors och mäns löner har ökat markant de senaste 15 åren. Toppkvalificerade kvinnor har dock knappt in på motsvarande män, så att könsgapet i inkomster mellan de 5 procent mest kvalificerade minskat från 48 procent år 1990 till 27 procent år 2010. Även i botten av fördelningen föll gapet betydligt mellan 1985 och 1995, men planade därefter ut på mellan 20 och 25 procent. Bland högkvalificerade är inkomstgapet större än för andra grupper och har legat relativt konstant kring 40 procent.

Eftersom både barn och karriär är tidskrävande uppstår i många fall en konkurrens om tiden, vilket kan resultera i att individer tvingas till en avvägning mellan de båda. Det finns en stor litteratur som visar att barn tenderar att påverka kvinnors inkomster negativt, medan det för män i regel är det omvända. Även för lika kvali-

ficerade män och kvinnor tenderar löneskillnaderna att växa efter de att de fått barn.⁴

Det finns ett positivt samband mellan att ha barn och höga inkomster vid 45 års ålder hos män, medan yngsta barnets ålder inte spelar så stor roll för männen. För kvinnor är dock mönstret annorlunda, då vi ser indikationer på svårigheter att förena de intensiva småbarnsåren med hög aktivitet på arbetsmarknaden. Fram till början av 2000-talet hade kvinnor med barn i förskoleåldern väsentligt lägre inkomster än kvinnor utan barn respektive kvinnor med äldre barn. Men från 1995 har inkomsterna ökat snabbare bland kvinnor med barn i förskoleåldern och från tidigt 2000-tal är inkomsterna t.o.m. högre jämfört med kvinnor utan barn. Detta avspeglas också när vi mäter associationen mellan inkomster och *att ha barn* i en enkel regressionsanalys. Mot slutet av perioden blir detta samband svagt positivt för hög- och toppkvalificerade kvinnor. Tar man också hänsyn till *hur många* barn man har, inte bara om man har barn överhuvudtaget, är sambandet fortsatt negativt, om än allt svagare.

Den lägre inkomsten för småbarnsföräldrar hänger samman med att man arbetar mindre när man har små barn. Att åstadkomma ett jämställt arbetsliv med likvärdiga karriärmöjligheter handlar därmed delvis om att möjliggöra för kvinnor (och män) att förlägga sin arbetstid så att de kan förena också heltidsarbete med att ha barn (Håkanson, 2013).

Innan vi beskriver utvecklingen i inkomster i avsnitt 5.3, löner och deltidarbete i avsnitt 5.4, familjesituation i avsnitt 5.5, och avvägningen mellan karriär och familj i avsnitt 5.6, beskriver vi vilka data vi baserar analysen på och hur vi går tillväga i avsnitt 5.2.

5.2 Data och hur vi mäter och skapar kategorier

Vi använder registerdata från Statistiska centralbyrån (SCB) för samtliga individer som är födda mellan 1940 och 1965 och som är bosatta i Sverige när de är 45 år gamla. Invandrade personer ingår i urvalet om de invandrat senast vid 40 års ålder. Varje årskull

⁴ Angelov m fl. (2013) finner att skillnaden mellan föräldrarnas inkomster och löner ökar med 35 respektive 10 procent mätt femton år efter det att första barnet fötts. På amerikanska data på personer med MBA-examen från ett topp-universitet i USA finner Bertrand m fl (2010) att föräldraskap fortfarande straffar sig karriärmässigt för kvinnor och att det till stor del det förklaras med skillnader i arbetstid och avbrott i karriären.

omfattar cirka 100 000 individer. Vi observerar kvinnors och mäns inkomst, lön och antal barn det året individerna är 45 år gamla.

Vi mäter antalet barn genom att via det s.k. flergenerationsregistret räkna antalet barn män och kvinnor har (biologiska eller adopterade) vid 45 års ålder. Via flergenerationsregistret kan vi koppla barn till bägge deras föräldrar. Vi definierar en individs partner som den andra föräldern till individens förstfödda barn. Vi kan därmed länka information också om partnerns inkomst det året en individ fyller 45.

I litteraturen som behandlar parbildning, barnafödande och sortering är det vanligt att ta äktenskap som definition av ett par (Mare, 1991). Som Henz och Jonsson (2004) påpekar, är samboskap ett utbrett fenomen i Sverige och andelen gifta är relativt låg. Dessutom sker en stor andel av alla förstfödslar utanför äktenskapet. Det är bland annat mot bakgrund av detta som vi valt att definiera en individs partner som den andra föräldern till individens första barn. Även om en icke försumbar andel hinner byta partner till dess de blir 45 år, menar vi att denna partner med stor sannolikhet påverkar individens val under de viktiga åren när familj och karriär etableras.

Som mått på individers inkomst använder vi totala årsinkomster från lönearbete och näringsverksamhet från SCBs LISA-databas som omfattar hela befolkningen, deflaterade med konsumentprisindex (KPI) till 2010 års priser. Löner, motsvarande heltidsarbete, och information om arbetstid finns från år 1990 och hämtas ur Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik och är heltäckande för individer som arbetar i offentlig sektor, men för ett 50-procentigt urval av dem som arbetar i privat sektor.⁵ Vi använder oss av Medlingsinstitutets urvalsvikter för att uppnå representativitet. Även löner deflateras med KPI. För individer med flera anställningar använder vi lönen och anställningsformen eller den typiska arbetstiden från den tjänst som genererar merparten av individens inkomst. På basis av detta jobb skapar vi en indikator för om individen jobbar heltid eller deltid. Eftersom en del individer har många jobb, eller kanske i praktiken jobbar heltid trots att den bara är deltidsanställd, skapar vi ytterligare ett arbetstidsmått genom att beräkna kvoten mellan årsinkomster och 12 månadslöner. När denna kvot överstiger 1 (heltid) sätts den till 1. Notera också att andelen som inte arbetar alls bland 45-åringar har förändrats något

⁵ Andelen kvinnor som finns med i Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik varierar mellan 57 och 60 procent under den studerade perioden.

över tiden – från cirka 5 procent år 1990 till 10 procent år 2010 – vilket vi återkommer till i avsnitt 5.4.3.

För att undersöka hur inkomst-, löne- och familjeförändringar sett ut för män och kvinnor med olika kvalifikationer skapar vi ett kontinuerligt kvalifikationsindex med hjälp av vilket vi grupperar individer som är födda ett visst år till: a) en toppkategori bestående av de 5 procenten mest kvalificerade; b) en hög kategori med åttionde till nittiofemte percentilen; c) en medelkategori, femtionde till åttionde; och d) en kategori med de som har lägst kvalifikationer, bestående av den nedersta hälften av fördelningen. Skälen till att använda ett index snarare än fasta utbildningskategorier (såsom universitetsutbildade, gymnasieutbildade, etc.) är flera. Det främsta är att det över den långa tidsperiod som studeras skett förändringar i dessa gruppers relativa storlekar vilket gör att det svårt att urskilja om förändrade mönster beror på förändrade betenden inom en grupp eller om de beror på att gruppens sammansättning förändrats. Med diskreta utbildningskategorier är det också svårt att skapa grupper med konstanta andelar av fördelningen över tid. Ett index gör också att vi kan väga in andra demografiska faktorer så som var individer är födda och hur länge invandrade personer varit i landet. Kvalifikationsindexet skapas genom att vi, för den del av befolkningen för vilken vi har löneuppgifter (heltidsekvivalenter), skattar en löneekvation, en s.k. Mincer-regression, för varje födelsekohort med detaljerade utbildningskategorier (cirka 200 st. baserade på både utbildningslängd och inriktning, t.ex. grundskoleutbildade, barnskötare, gymnasieingenjör, tandläkare, civilekonom etc.), födelselän/land (21 födelselän och 30 födelseregioner utanför Sverige) samt invandringsår som förklaringsvariabler enligt följande:

$$\ln w_{it} = \beta_1 utbildning_{it} + \beta_2 födelseort_{it} + \beta_3 invandringsår_{it} + \varepsilon_{it}, \quad (1)$$

där β_i är koefficientvektorer och ε_{it} är en felterm. Med denna modell, som skattas gemensamt för män och kvinnor för varje årskull födda 1940–1965, predicerar vi sedan en månadslön motsvarande heltidsarbete för samtliga individer.⁶ Denna modell ger oss mått på hur arbetsmarknaden ett visst år ”belönar” eller värderar

⁶ Observera att detta betyder att vi får en predicerad lön också för individer som inte ingår i strukturlönestatistiken eller som saknar inkomst. För individer födda före 1945 saknas löneuppgifter för 45-åringar. För dessa predicerar vi löner med hjälp av modellen skattad för individer födda 1945 för att predicera en lön. Notera att modellen skattas för bägge kön tillsammans.

olika utbildningar och demografiska faktorer. Med hjälp av denna värdering av kvalifikationer kan vi sedan för varje årskull placera in individer i en fördelning baserad på ”marknadsvärdet” av det humankapital de har, snarare än efter hur mycket de faktiskt tjänar. Det kvalifikationsindex som används i detta kapitel är positionen i den percentilrankade fördelningen där vi har percentilrankat män och kvinnor för sig. Notera att om kvinnor, i större utsträckning än män, väljer utbildningsinriktningar som ger låg lön, kommer vårt kvalifikationsindex att fånga upp detta.

Vi kommer att presentera figurer som visar arbetstid, inkomst, löner och familjesituation för män och kvinnor, men vi kommer också att presentera utvecklingen i termer av ett gap mellan kvinnor och män. Detta beräknas om inget annat anges som avvikelser, i procent, från att män och kvinnor till exempel tjänar eller jobbar lika mycket, dvs.:

$$gap_{utfall} = 1 - \frac{utfall_{kvinnor}}{utfall_{män}}. \quad (2)$$

Att gapet är 0 innebär att män och kvinnor har samma utfall. Om gapet 0,5 tjänar kvinnor hälften så mycket som män. Om gapet är 0,2 tjänar kvinnor 20 procent mindre än män.

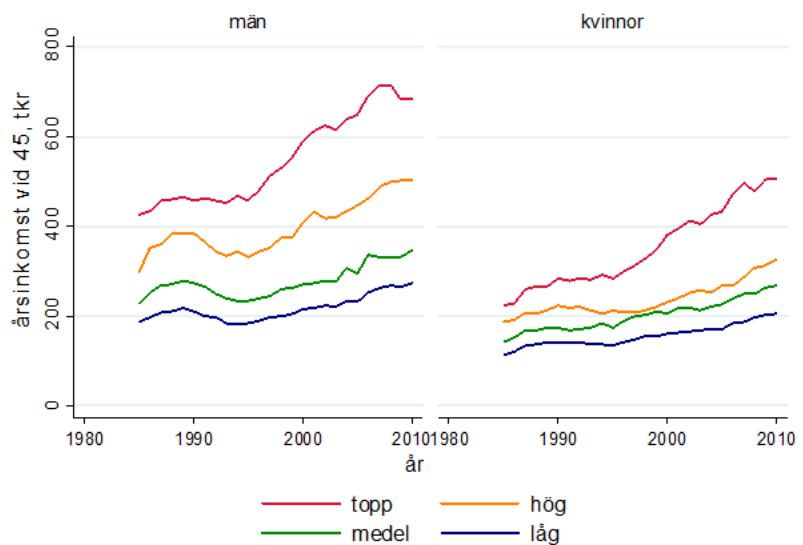
5.3 Inkomster

I detta avsnitt avser vi att ge en mer ingående bild av utvecklingen av 45-åriga kvinnors och mäns inkomster från 1985 till 2010. Figur 5.2 visar inkomstutvecklingen för de olika kvalifikationsgrupperna för män och kvinnor. Här framgår att män och kvinnor har haft en likartad utveckling under hela perioden om än på olika nivåer: kvinnor har en betydligt lägre årsinkomst än män med motsvarande kvalifikationer. En kvinna tjänar i fast penningvärde år 2010 ungefär vad en man med motsvarande kvalifikationer tjänade i slutet av 1990-talet. Från mitten av 1990-talet drar inkomsterna i toppen av kvalifikationsfördelningen iväg, och den ökade spridningen har hållit i sig fram till 2010.

Kvinnors inkomster är betydligt mer sammanpressade än mäns. För männen är inkomsterna bland de högkvalificerade betydligt högre än bland de medelkvalificerade. Dessutom är gapet stort till de högst kvalificerade männen. För kvinnorna är skillnaderna i årsinkomster i mitten av kvalifikationsfördelningen mycket mindre än

för män. Mer specifikt, de högkvalificerade kvinnorna (gruppen *bög*, dvs. de som är inom 80–95 percentilen i kvalifikationsfördelningen) har en årsinkomst som ligger på en nivå som mest liknar, men är något lägre än, de medelkvalificerade männen. Endast toppkvalificerade kvinnor får ordentlig utdelning på sin investering i utbildning. För män är spridningen i årsinkomster större mellan medel, hög och toppgrupperna. Däremot är skillnaderna i årsinkomster i den nedre delen av kvalifikationsfördelningen små både för kvinnor och män. Det är dock värt att notera att de lägst kvalificerade kvinnorna idag har en inkomst som motsvarar den inkomst de lägst kvalificerade männen hade i mitten av 1980-talet.

Figur 5.2 Genomsnittliga årsinkomster för 45-åriga kvinnor och män efter kvalifikationsnivå, i tusentals kronor, 1985–2010, 2010 års priser



Not: topp=5 % mest kvalificerade, hög=percentil 80–94 i kvalifikationsfördelningen, medel=percentil 50–79 i kvalifikationsfördelningen och låg=percentil 0–49. Inkomster mäts i 2010 års priser.

Källor: SCB, Medlingsinstitutet, egna beräkningar.

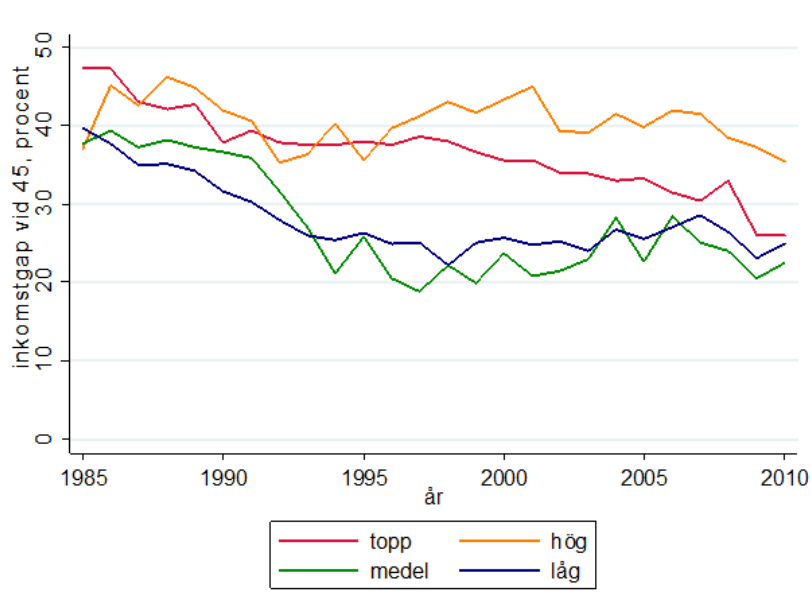
För att enklare kunna jämföra kvinnors och mäns relativa utveckling i årsinkomster, beräknar vi könsgapet i årsinkomster enligt definition (2), dvs. $1 - \frac{utfall_{kvinnor}}{utfall_{män}}$ per kvalifikationsnivå och årskull. Resultatet redovisas i Figur 5.3. Trots att både toppkvalifice-

rade kvinnors och mäns årsinkomster markant har ökat de senaste 15 åren, har toppkvalificerade kvinnor knappt in på motsvarande mäns årsinkomster, så att könsinkomstgapet bland de 5 procent mest kvalificerade har minskat från 48 procent år 1985 till 27 procent år 2010. Denna (nästan) halvering av gapet kan bero på en rad faktorer. En möjlighet är att toppkvalificerade kvinnor som grupp har haft en högre löneökningstakt för givna kvalifikationer under perioden. Alternativt kan det vara så att dessa kvinnor har ökat sin arbetstid eller sina kvalifikationer, jämfört med männen. En möjlighet är också att männens beteenden förändrats så att de mest kvalificerade männen exempelvis har börjat ta ut mer föräldraledighet och därmed arbetat mindre.

Bland de högkvalificerade 45-åringarna har könsinkomstgapet legat relativt konstant runt 40 procent. Däremot föll könsinkomstgapet betydligt i början av perioden i mitten och nedre delen av kvalifikationsfördelningen för att sedan stagnera runt 20–25 procent. Sammanfattningsvis är nu könsgapet i årsinkomster mellan 20 och 30 procent förutom för högkvalificerade, dvs. män och kvinnor mellan åttionde och nittiofemte percentilen i kvalifikationsfördelningen, där gapet ligger kvar runt 40 procent i slutet av den period vi studerar.

I de kommande avsnitten presenterar vi utvecklingen av månadslöner, kvalifikationer och deltidsarbete för att undersöka till vilken del utvecklingen av könsgapet i årsinkomster speglar förändringar i dessa faktorer.

Figur 5.3 Inkomstgapet mellan 45-åriga kvinnor och män (i procent) efter kvalifikationsnivå för perioden 1985–2010



Not: topp=5 % mest kvalificerade, hög=percentil 80–94 i kvalifikationsfördelningen, medel=percentil 50–79 i kvalifikationsfördelningen och låg=percentil 0–49. Gapet beräknas som $1 - \frac{\text{inkomstkvinnor}}{\text{inkomstmän}}$

Källor: SCB, Medlingsinstitutet, egna beräkningar.

5.4 Löner, kvalifikationer och deltidarbete

I detta avsnitt undersöker vi ett antal olika möjliga förklaringar till könsgapet i svenska 45-åriga kvinnors och mäns årsinkomster. Det uppenbara är att könsskillnader i årsinkomster reflekterar könsskillnader i månadslöner, och således börjar vi med att studera utvecklingen av kvinnor och mäns månadslöner i avsnitt 5.4.1 En annan möjlig förklaring till förändrade inkomstgap är att kvinnors och mäns kvalifikationer har förändrats över perioden. Vi undersöker därför i avsnitt 5.4.2 hur mäns och kvinnors kvalifikationer utvecklats. Vi mäter kvalifikationer som predicerade löner på basis av utbildningsnivå och inriktning, födelseregion och invandringsår såsom beskrivs i avsnitt 5.2. Kvinnors och mäns ackumulerade arbetslivserfarenhet kan också ha förändrats. Detta kommer vi inte att kunna studera här, men det är viktigt att ha i åtanke att månadslönen i 45-årsåldern är en funktion inte bara av formella

meriter utan också av hur mycket man har arbetat under sin karriär. Det är dock uppenbart att arbetstiden vid 45 direkt påverkar årsinkomsten. Om arbetstiden vid 45 också speglar hur mycket man tidigare har arbetat kan vi också se den som ett mått på individens arbetslivserfarenhet. Vi kommer därför att presentera hur förekomsten av deltidsarbete mitt i karriären har utvecklats i avsnitt 5.4.3. Analysen är begränsad till 1990-2010 när vi studerar löner och arbetstid. Eftersom uppgifter från privat sektor endast finns för ett 50 procentigt urval har beräkningarna viktats för att motsvara hela populationen 45-åringar som arbetar.

5.4.1 Löner

Skillnaden mellan att studera årsinkomsten och heltidsekvivalenta månadslöner är att det senare mäter värdet man tillskriver en individs arbete under en månad, givet att denne arbetar heltid. Månadslönen mäter således inte faktiska ekonomiska skillnader mellan kvinnor och män utan de skillnader som skulle ha varit om kvinnor och män hade samma arbetstid. Intressant nog är den könsspecifika utvecklingen av månadslöner för de olika kvalifikationsgrupperna mycket lik utvecklingen årsinkomster från 1990 till 2010. I den bemärkelsen går det att konstatera att könsgapet i årsinkomster till stor del förklaras av från könsgapet i löner.

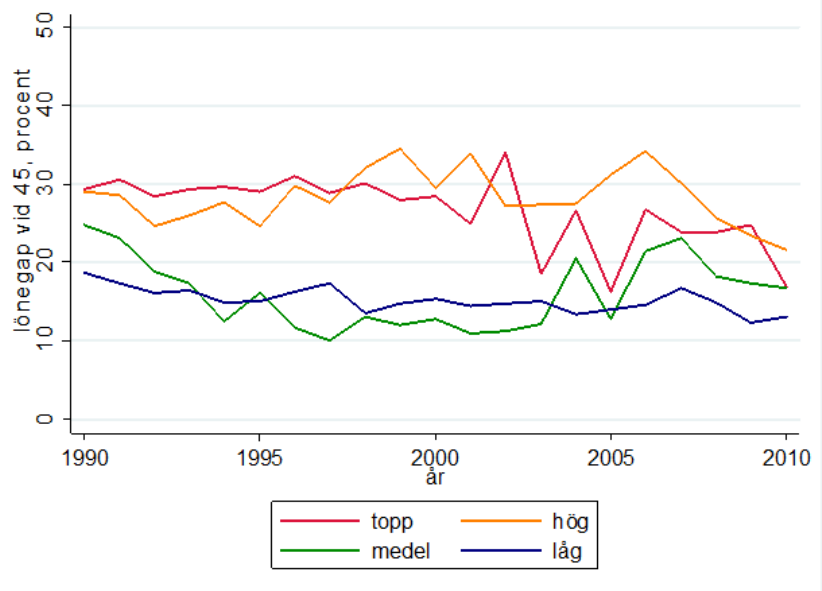
Det är väl känt att könslönegapet är störst i den övre delen av lönefördelningen (Albrecht m.fl., 2003; Medlingsinstitutet, 2013). Detta mönster återfinns även när vi undersöker det ojusterade lönegapet i de olika kvalifikationsgrupperna i Figur 5.4. I början 1990-talet är lönegapet störst bland de högst kvalificerade (topp) och lägst i den lägst kvalificerade (låg) gruppen. Mot slutet av perioden vi studerar har dock skillnaderna mellan våra olika kvalifikationsgrupper minskat något och gapet är inte längre störst i toppen.

Gapet i den absoluta toppen av fördelningen var relativt konstant fram till slutet av 1990-talet. Sedan 2000-talets början har gapet mellan de toppkvalificerade kvinnorna och männen sjunkit från att ha legat runt 30 procent till att vara cirka 20 procent. Inom gruppen av högt kvalificerade kvinnor och män har könsgapet legat stabilt runt 30 procent fram till år 2006 då man kan skönja en minskning så att gapet 2010 är 22 procent. I den nedre delen av kvalifikationsfördelningen har könsgapet varierat mellan 10 till 20 procent över perioden. Det kan tyckas som att könsgapet på arbets-

marknaden är litet bland de minst kvalificerade när vi endast beaktar heltidsekvivalenta månadslöner. Det är viktigt att påminna sig om att skillnaderna är större när vi ser till inkomster som framgick av Figur 5.3. Vi ska se att en viktig förklaring är skillnader i hur mycket män och kvinnor arbetar.

Sammanfattningsvis tjänar kvinnor betydligt mindre än män i motsvarande kvalifikationsgrupp. I nedre delen av fördelningen är könsgapet i månadslön 10–20 procent, medan det i övre delen av kvalifikationsfördelningen är minst 20 procent. Positivt nog kan tecken på konvergens i könslönegapet skönjas över tid mot 10–20 procent. Samtidigt är det tydligt att även om könsskillnader i månadslöner utgör en väsentlig del av förklaringen till könsgapet i årsinkomster är de långt ifrån hela förklaringen.

Figur 5.4 Könslönegapet (i procent) mellan 45-åriga kvinnor och män (i procent) efter kvalifikationsnivå för perioden 1990–2010



Not: topp=5 % mest kvalificerade, hög=percentil 80–94 i kvalifikationsfördelningen, medel=percentil 50–79 i kvalifikationsfördelningen och låg=percentil 0–49. Gapet beräknas som $1 - \frac{\text{lön}_{\text{kvinnor}}}{\text{lön}_{\text{män}}}$

Källor: SCB, Medlingsinstitutet, egna beräkningar.

5.4.2 Utvecklingen av kvalifikationer

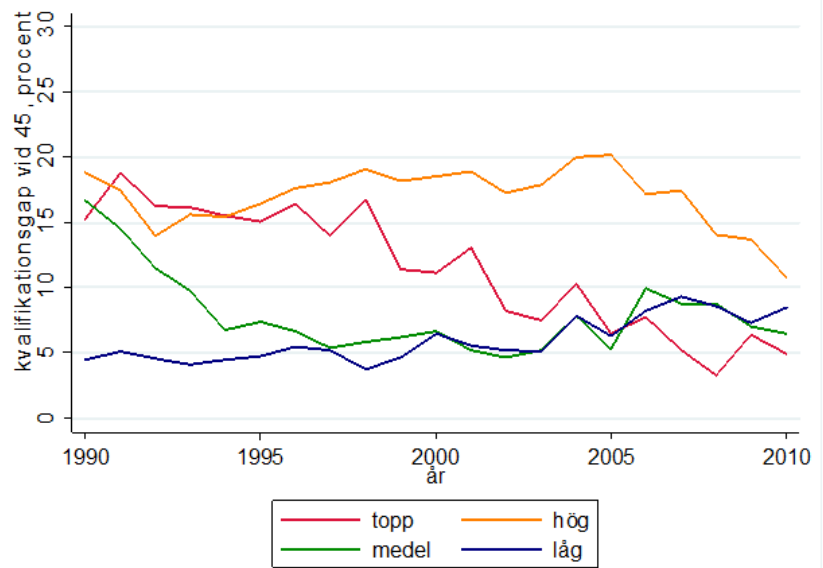
Förutom att studera faktiska månadslöner (heltidslöner), kan vi även studera utvecklingen av 45-åriga mäns och kvinnors kvalifikationer. Här beskriver vi alltså de predicerade månadslöner (se beskrivning av hur dessa tas fram i avsnitt 5.2) som vi tidigare har använt för att skapa våra kvalifikationsgrupper. Dessa predicerade månadslöner anger vad en individ skulle tjäna i 2010 års priser, givet sin årskull, utbildning, födelseregion och tid i landet om den fick den genomsnittliga avkastningen till sina egenskaper som andra individer i samma årskull.

Som utgångspunkt vet vi att svenska kvinnor i genomsnitt har fler års utbildning än svenska män (se t.ex. Boschini m. fl., 2011) och att utbildningsgapet, sett till utbildningsår, har blivit större över tid till kvinnors fördel. Detta innebär dock inte nödvändigtvis att kvinnor med automatik också får högre predicerade löner och kvalifikationer som vi mäter dem här, eftersom de predicerade lönerna beror på hur olika utbildningar, både med avseende på nivå och inriktning, betingar olika lön på arbetsmarknaden. Om kvinnor, i större utsträckning än män, väljer utbildningsinriktningar som ger låg lön, kommer vårt kvalifikationsindex att fånga upp detta.

Intressant nog är det genomsnittliga könsgapet i kvalifikationer (dvs. predicerad lön) över lag stabilt och ligger runt 10 procent under hela perioden; om något faller det till 8 procent under de sista åren. Trots att de i genomsnitt har lägre utbildning, har männen alltså utbildningar som betingar ett högre marknadsvärde än de utbildningar som kvinnor investerar i.

Ser vi till kvalifikationsgapet i de olika kvalifikationsgrupperna i Figur 5.5, har gapet blivit allt mindre bland de högst kvalificerade (topp). De senaste åren har gapet minskat även bland de högkvalificerade männen och kvinnorna (hög), medan det minskade för de medelkvalificerade (medel) i början av perioden för att sedan t.o.m. öka något mot slutet. I nedre halvan av kvalifikationsfördelningen (låg) har kvalifikationsgapet ökat stadigt under hela perioden.

Figur 5.5 Könsgapet i kvalifikationer (i procent) mellan 45-åriga kvinnor och män (i procent) efter kvalifikationsnivå för perioden 1990–2010



Not: topp=5 % mest kvalificerade, hög=percentil 80–94 i kvalifikationsfördelningen, medel=percentil 50–79 i kvalifikationsfördelningen och låg=percentil 0–49. Gapet beräknas som $1 - \frac{\text{kvalifikationer}_{\text{kvinnor}}}{\text{kvalifikationer}_{\text{män}}}$.

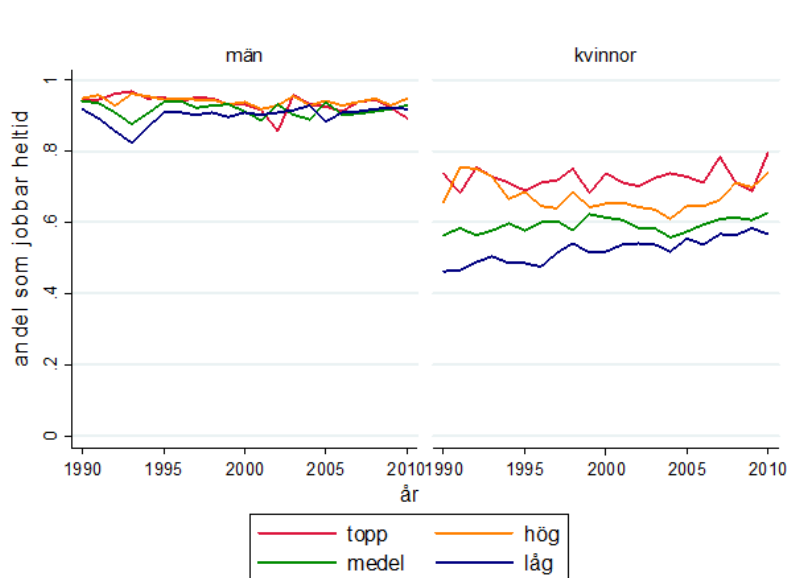
Källor: SCB, Medlingsinstitutet, egna beräkningar.

Sammanfattningsvis ser det ut som att kvalifikationerna hos de mest kvalificerade männen och kvinnorna har blivit mer likartade. Detta är sannolikt en följd av kvinnors ökade utbildning, men också en följd av att kvinnor i större utsträckning väljer tidigare mansdominerade prestigefyllda utbildningsinriktningar. Konvergensen i kvalifikationer i toppen av fördelningen kan vara en del förklaring till minskningen i könslönegapet i den gruppen. Även för de högkvalificerade kan minskningen i kvalifikationsgapet mot slutet vara en bidragande orsak till det minskade lönegapet sedan 2005.

5.4.3 Arbetstid: heltid och deltid

En viktig förklaring till inkomstskillnader mellan män och kvinnor är skillnader i arbetskraftsdeltagande och arbetstid, det vill säga om man alls jobbar, och hur mycket man jobbar givet att man jobbar. Andelen som jobbar heltid (av de som arbetar) och andelen som jobbar överhuvudtaget är båda intressanta att studera. Könsskillnaderna i heltidsarbete bland de som arbetar är stora, såsom framgår i Figur 5.6. Män har en mycket hög andel heltidsarbete oavsett kvalifikationsnivå. För kvinnorna varierar andelen som arbetar heltid mellan hälften och tre fjärdedelar beroende på kvalifikationsnivå. Andelen som jobbar heltid ökar svagt bland dem med låg- och medelkvalifikation. Bland de högst kvalificerade ligger heltidsarbetet relativt konstant.⁷

Figur 5.6 Andelen 45-åringar i arbetskraften som jobbar heltid, 1990–2010



Not: topp=5 % mest kvalificerade, hög=percentil 80–94 i kvalifikationsfördelningen, medel=percentil 50–79 i kvalifikationsfördelningen och låg=percentil 0–49. En individ definieras här som heltidsarbetande om hans huvudsakliga inkomstkälla är en heltidsanställning. Gapet beräknas som

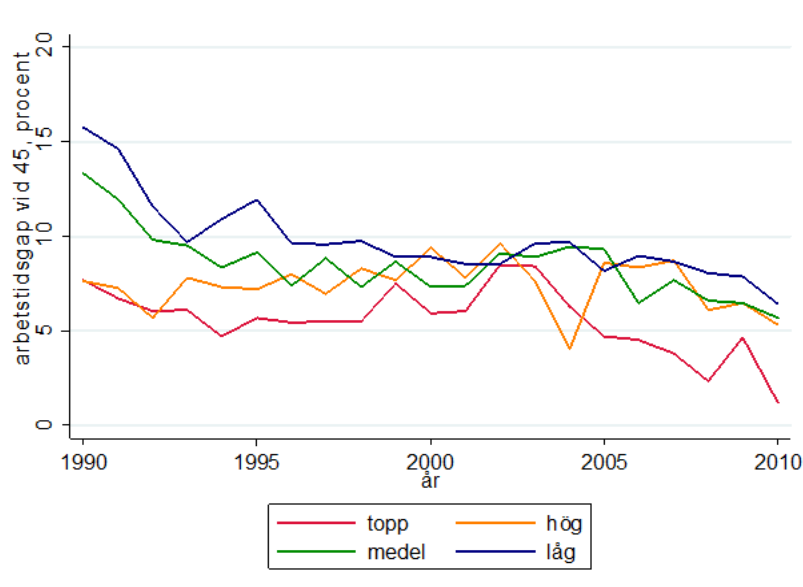
$$1 - \frac{\text{heltid}_{\text{kvinnor}}}{\text{heltid}_{\text{män}}}$$

Källor: SCB, Medlingsinstitutet, egna beräkningar.

⁷ Om vi istället mäter arbetstid bland de som jobbar finns en ökning bland kvinnor med minst utbildning, men inte någon stark trend i den övriga fördelningen.

Heltid eller deltid är en trubbig kategorisering eftersom hur mycket man jobbar kan variera. Vi undersöker istället därför könsgapet i arbetstid, där vi uppskattar arbetstiden genom att jämföra en förväntad årslön, givet individens månadslön, med den faktiska årsinkomsten. Figur 5.7 visar att skillnaderna i arbetstid mellan män och kvinnor generellt sett har minskat. I början av studieperioden var minskningen störst i den nedre delen av fördelningen, men de senaste åren har minskningen varit som störst bland de högst kvalificerade. Det är intressant att notera att gapet till och med ökade något bland de högt kvalificerade, för att sedan minska mot slutet av perioden. Skillnaden i arbetstid bland de mest kvalificerade är nu mycket liten, medan skillnaden hur mycket män och kvinnor jobbar i de övriga grupperna ligger på dryga 5 procent.⁸

Figur 5.7 Könsgapet i arbetstid vid 45 års ålder



Not: topp=5 % mest kvalificerade, hög=percentil 80–94 i kvalifikationsfördelningen, medel=percentil 50–79 i kvalifikationsfördelningen och låg=percentil 0–49. Arbetstid mäts här som kvoten mellan årsinkomster och 12 månadslöner. När denna kvot överstiger 1 (heltid) sätts den till 1. Gapet beräknas som $1 - \frac{\text{arbetstid}_{\text{kvinnor}}}{\text{arbetstid}_{\text{män}}}$

Källor: SCB, Medlingsinstitutet, egna beräkningar.

⁸ En vanlig bild i debatten är att det finns stora skillnader i andelen heltidsarbetande mellan privat och offentlig sektor. Även vi finner att skillnaderna i arbetstid mellan de olika utbildningsgrupperna är störst inom den offentliga sektorn, där deltidsarbetet är vanligare, men skillnaden mellan sektorer är i arbetstid inte särdeles stor och vi kommer därför inte att gå närmare in på denna skillnad.

För att förstå genomsnittliga inkomstskillnader måste man dock också beakta att andelen 45-åringar som inte jobbar alls inte är försumbar. I dag ligger andelen på runt 10 procent.⁹ Andelen som inte arbetar ökade rejält i samband med 1990-talskrisen då framförallt kvinnor och män med låga kvalifikationer förlorade fästet på arbetsmarknaden. Sedan början av 1990-talet har skillnaderna mellan män och kvinnor varit mycket små. Däremot är det intressant att notera att det bland de högkvalificerade kvinnorna, men däremot inte bland de toppkvalificerade, finns en ökning av andelen som inte jobbar alls i mitten av 1990-talet och att denna grupp i slutet av perioden faktiskt har en något högre andel (9 procent) som inte jobbar än kvinnorna med medelkvalifikationer (8 procent). Detta kan vara en bidragande förklaring till varför högkvalificerade kvinnor inte uppvisar den minskning i könsgap vad gäller årsinkomster som finns bland andra utbildningsgrupper.

Sammanfattningsvis har mäns deltidsarbete varit konstant över perioden, medan kvinnors generellt sett har minskat något. Detta stämmer väl överens med den bild som tecknas i Lanninger och Sundström (2013) som finner att deltidsarbetande bland svenska kvinnor i åldern 25–64 år har sjunkit från att vara 42 procent år 1995 till 31 procent år 2012 enligt statistik från Eurostat. För motsvarande grupp män finner de att deltidsarbetandet varit relativt konstant runt 9 procent.

Vidare visar Halldén et al (2012) baserat på ett mindre men representativt urval av svenskar att det finns betydande skillnader mellan de som arbetar mindre än 30 timmar och de som arbetar 30–35 timmar. Den senare gruppen tenderar – precis som de som heltidsarbetar – att vara universitetsutbildade. De som arbetar färre än 30 timmar i veckan tenderar enligt Halldén et al (2012) att ha högst gymnasial utbildning och även ha mindre kvalificerade arbeten. Ett vedertaget resultat, som bekräftas i ovan nämnda studie, är att de deltidsanställda är mindre kvalificerade samt har lägre lön än de heltidsarbetande.

5.5 Barn och specialisering

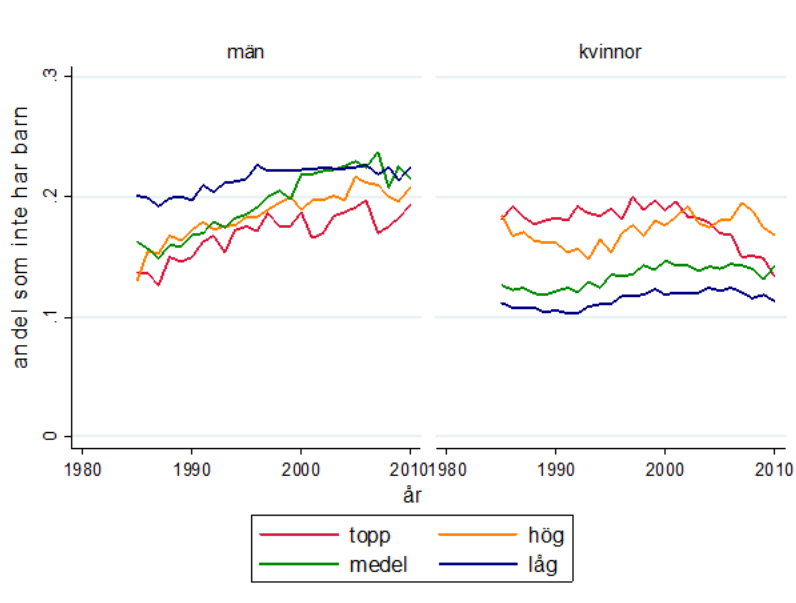
I internationella jämförelser av villkoren för barnafödande och arbete lyfts ofta fram att barnafödandet i Sverige har varit relativt stabilt under efterkrigstiden, medan det trendmässigt sjunkit i

⁹ Vi mäter detta som att inte ha vare sig löneinkomst eller inkomst från näringsverksamhet.

många andra utvecklade länder. Björklund (2006) föreslår att ett skäl till detta är den svenska familjepolitiken. Det är även välkänt att det både i Sverige och i andra länder finns skillnader i om och hur många barn man har beroende på utbildningsnivå och att sambanden ser olika ut för män och kvinnor. För kvinnor minskar barnafödande och antal barn med utbildning och för män är det typiskt sett tvärt om. I Boschini m.fl. (2011) kunde vi visa att det fortsatt har sett ut så, men att barnmönstret mellan olika utbildningsgrupper ser ut att konvergera för kvinnorna födda 1945–1962. Detta mönster av konvergens verkar dock delvis bero på att kvinnors utbildningsfördelning förändras för dessa årskullar i och med att kvinnor utbildar sig alltmer. Figur 5.8 visar att det endast finns viss konvergens i andelen kvinnor som inte har barn när kvinnors utbildningsfördelning konstanthålls.

När vi nu studerar en längre tidsperiod kan vi notera att andelen kvinnor som inte får barn ökar i mitten och i botten av kvalifikationsfördelningen (precis som vi fann tidigare), men att minskningen i andelen som inte har barn främst gäller toppen av fördelningen. Bland de toppkvalificerade 45-åriga kvinnorna har andelen utan barn sedan millennieskiftet minskat från att vara nästan 20 procent till en nivå som ligger nära kvinnorna i mitten och botten av kvalifikationsfördelningen, på cirka 12 procent. Bland de högkvalificerade kvinnorna ser andelen utan barn i stället ut att öka fram till alldeles nyligen. Barnlösheten är i dag störst i denna grupp. För männen står sig den slutsats som vi drog i Boschini m.fl. (2011). Andelen män som inte blir pappor ökar över hela kvalifikationsfördelningen. Lägst är andelen i toppen av fördelningen och högst i mitten och botten.

Figur 5.8 Andelen män och kvinnor som inte har barn vid 45 års ålder, 1985–2010



Not: topp=5 % mest kvalificerade, hög=percentil 80–94 i kvalifikationsfördelningen, medel=percentil 50–79 i kvalifikationsfördelningen och låg=percentil 0–49.

Källor: SCB, Medlingsinstitutet, egna beräkningar.

Hur har det totala barnafödandet sett ut i dessa grupper? Det är intressant att notera att hur många barn en kvinna får fluktuerar med konjunkturen för kvinnorna i nedre hälften av kvalifikationsfördelningen, men är inte cyklisk bland kvinnor med högre kvalifikation. För dessa grupper är fruktsamheten relativt konstant och en ökning i antal barn sker bland de toppkvalificerade kvinnorna under de senaste åren medan det istället sker en minskning bland kvinnorna med höga kvalifikationer.

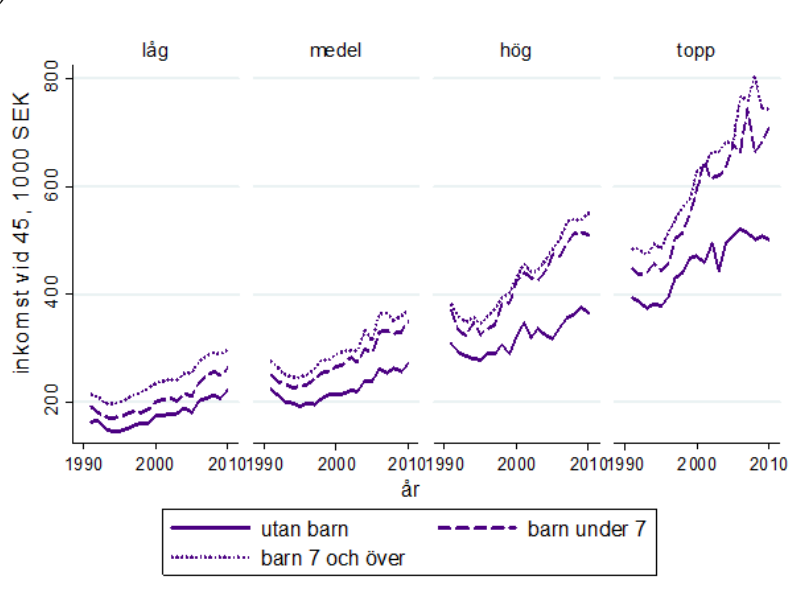
Det finns en stor litteratur som visar att barn tenderar att påverka kvinnors inkomster negativt, medan det för män ofta ser ut att vara tvärt om. Det är naturligtvis svårt att skilja på vad som är en kausal effekt av att få barn och vad som beror på selektion, dvs. att vissa män (med höga inkomster) och kvinnor (med låga inkomster) helt enkelt är mer benägna att skaffa barn. Det är också känt att inkomst och löneskillnader mellan annars lika kvalificerade män och kvinnor tenderar att växa efter att de har fått barn (Angelov och Karimi, 2013 och Bertrand m.fl., 2010). Milligan (2014) visar

också att tidskostnaden, dvs. kostnaden i termer av minskat arbetsutbud för att ha barn, skiljer sig mycket åt mellan män och kvinnor vilket på lång sikt kan få konsekvenser både för löner och inkomster och förankring på arbetsmarknaden. Goldin (2014) konstaterar att kvinnor utan barn i USA har betydligt högre inkomster än kvinnor med barn och att sista pusselbiten för att åstadkomma ett jämställt arbetsliv med likvärdiga karriärmöjligheter delvis handlar om att möjliggöra för kvinnor (och män) att förlägga sin arbetstid så att de kan förena också heltidsarbete med att ha barn (se även Håkanson, 2013).

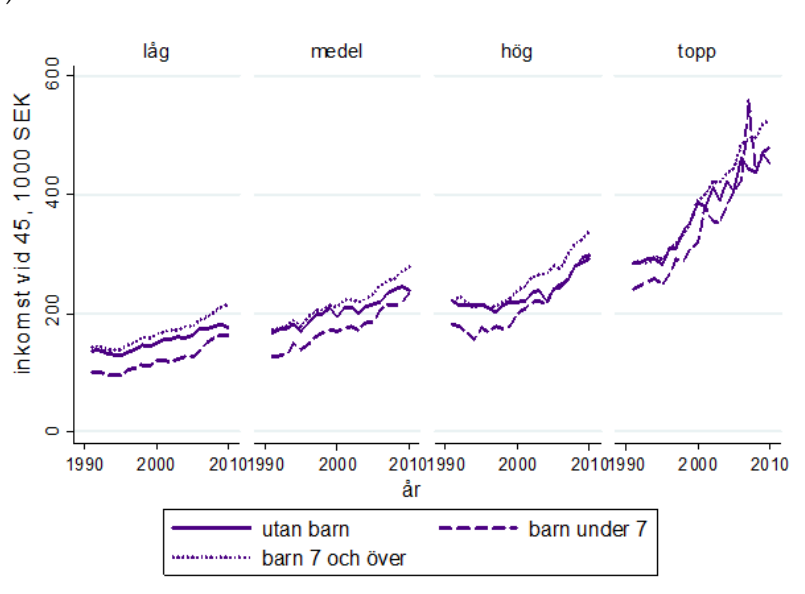
Vi undersöker därför hur 45-åriga mäns och kvinnors inkomster ser ut beroende på om de har yngre (under 7 år) eller äldre barn eller om de inte har några barn samt per kvalifikationsgrupp genom att separat redovisa dessa gruppers faktiska inkomstutveckling – se Figur 5.9 a (män) och b (kvinnor).

Figur 5.9 Årsinkomster vid 45 uppdelade på yngsta barnets ålder, kvalifikationsgrupp samt män och kvinnor, 1990–2010

a) Män



b) Kvinnor



Not: topp=5 % mest kvalificerade, hög=percentil 80–94 i kvalifikationsfördelningen, medel=percentil 50–79 i kvalifikationsfördelningen och låg=percentil 0–49.

Källor: SCB, Medlingsinstitutet, egna beräkningar.

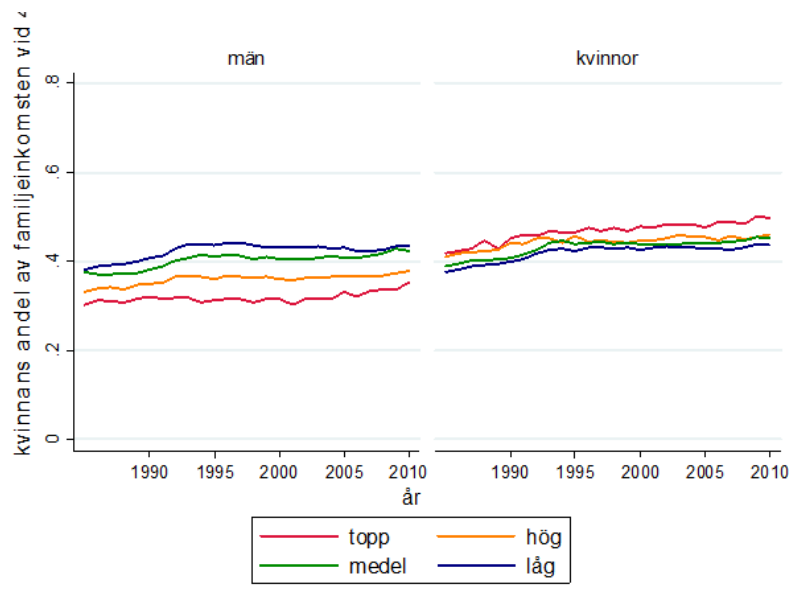
Vi kan konstatera att inkomstutvecklingen för män med och utan barn har divergerat kraftigt sedan slutet av 1990-talet, speciellt för de hög- och toppkvalificerade männen. Skillnaderna mellan män med olika gamla barn är relativt små även om de vars yngsta barn börjat skolan tjänar något mer. För kvinnor skulle vi på basis av resultat från andra länder, kanske vänta oss att de som inte har barn vid 45 har den högsta årsinkomsten, medan de som har små barn skulle ha de lägsta årsinkomsterna pga. av deltidsarbete (eller föräldradighet). I figur 5.9b kan vi istället notera att skillnaderna mellan kvinnor utifrån föräldraskap är mycket mindre än för männen. Kvinnor utan barn tjänar ungefär som kvinnor med barn i alla utbildningskategorier i början av 1990-talet. Ju närmare vi kommer 2010, desto tydligare blir det att det är kvinnor med barn över 7 som har den högsta årsinkomsten, vilket är förvånande givet tidigare litteratur såsom till exempel Lundberg (2000) samt Ejrnæs och Kunze (2013). Skillnader i årsinkomster mellan 45-åriga kvinnor utan barn och med barn i olika åldrar förblir små under hela perioden, men det är intressant att barn (åtminstone om de är tillräckligt

stora) kan vara positivt korrelerade med inkomst även för kvinnor. Framtida forskning får utvisa orsakerna till detta.

De lägre inkomsterna för småbarnsföräldrar hänger sannolikt samman med att man arbetar mindre när man har små barn. När vi undersöker hur genomsnittlig arbetstid hänger samman med familjesituationen visar det sig att kvinnor utan barn och de vars yngsta barn har börjat skolan i genomsnitt jobbar ungefär lika mycket och att de högkvalificerade kvinnorna i snitt jobbar över 90 procent, de övriga något mindre. Bland småbarnsmödrarna är arbetstiden betydligt lägre även om den har ökat både bland hög- och lågkvalificerade. De 45-åriga småbarnsmödrarna jobbar dock mer i slutet av perioden än tidigare enligt egna beräkningar (som finns tillgängliga från författarna).

Det är påtagligt att mäns och kvinnors arbetstid påverkas mycket olika av att ha småbarn i hemmet och att det finns tecken på att man fortfarande specialiserar sig inom hushållet. Vi frågar oss här hur specialiseringen inom hushållet förändrats över tid om vi mäter specialisering som kvinnans bidrag till parets sammanlagda inkomst i familjer med barn. Vi redovisar detta i Figur 5.10 nedan. Allteftersom kvinnor blivit relativt mer utbildade jämfört med sina partner skulle vi vänta oss att kvinnan i genomsnitt står för en större del av parets inkomster. Samtidigt vet vi utifrån vår analys av könsgapet i kvalifikationer att kvinnor, trots genomsnittligt fler utbildningsår, väljer utbildningar med ett lägre marknadsvärde.

Figur 5.10 Kvinnans andel av familjeinkomsten bland 45-åriga män och kvinnor, 1985–2010



Not: topp=5 % mest kvalificerade, hög=percentil 80–94 i kvalifikationsfördelningen, medel=percentil 50–79 i kvalifikationsfördelningen och låg=percentil 0–49. Kvinnans andel beräknas som $\frac{inkomst_{kvinnor}}{inkomst_{kvinnor} + inkomst_{män}}$

Källor: SCB, Medlingsinstitutet, egna beräkningar.

För 45-åriga män, oavsett kvalifikationer, har kvinnans andel av familjeinkomsten varit mycket svagt ökande. För 45-åriga kvinnor däremot är det tydligare att kvinnans andel av familjeinkomsten (beräknad som föräldrars gemensamma årsinkomst), beroende på hennes egna kvalifikationer, har ökat under den studerade tidsperioden. För 45-åriga kvinnor i toppen av fördelningen närmar sig andelen 50 procent från att ha legat runt 40 procent. Det går också att visa att kvinnans andel av familjens inkomst är större om barnen är äldre.¹⁰ Figuren avslöjar att skillnaderna mellan kvalifikationsgrupperna har växt något. Intressant nog beror detta mönster inte på att de toppkvalificerade kvinnorna har yngre barn utan gäller oavsett barnens ålder. Notera att diskrepansen i kvinnans andel av 45-åriga kvinnors och mäns familjeinkomster i huvudsak beror på skillnader i familjestruktur mellan dessa grupper. Kvinnan i 45-

¹⁰ För par som inte längre sammanbor, men där man ändå mäter vad kvinnans andel hade varit av den gemensamma inkomsten om de hade hållit ihop, ser vi att trenden är densamma.

åriga mäns familjer är i genomsnitt yngre än 45 med något lägre utbildningsnivå och inkomst jämför med kvinnan i de 45-åriga kvinnornas familjer. Samtidigt är männen i 45-åriga kvinnors familjer i genomsnitt något äldre än 45, mer utbildade och med högre egen inkomst.

5.6 Går det att kombinera karriär och familj?

I en avslutande analys undersöker vi hur avvägningen mellan karriär och barn har utvecklats över tid genom att mäta styrkan i sambandet mellan inkomst och barn vid 45 års ålder. Vi studerar hur årsinkomster vid 45 samvarierar med att *ha barn* över huvudtaget. Detta görs separat för kvinnor och män, för de olika kvalifikationsgrupperna och för respektive kohort.¹¹ Resultaten redovisas grafiskt i en kurva där det skattade värdet för sambandets styrka är sammanlänkat till en kurva (de gråa zonerna runt varje kurva visar ett 95-procentigt konfidensintervall). Notera att detta inte ska tolkas som den kausala effekten av att ha barn eller ej utan just som ett beskrivande mått som mäter styrkan i samvariationen.

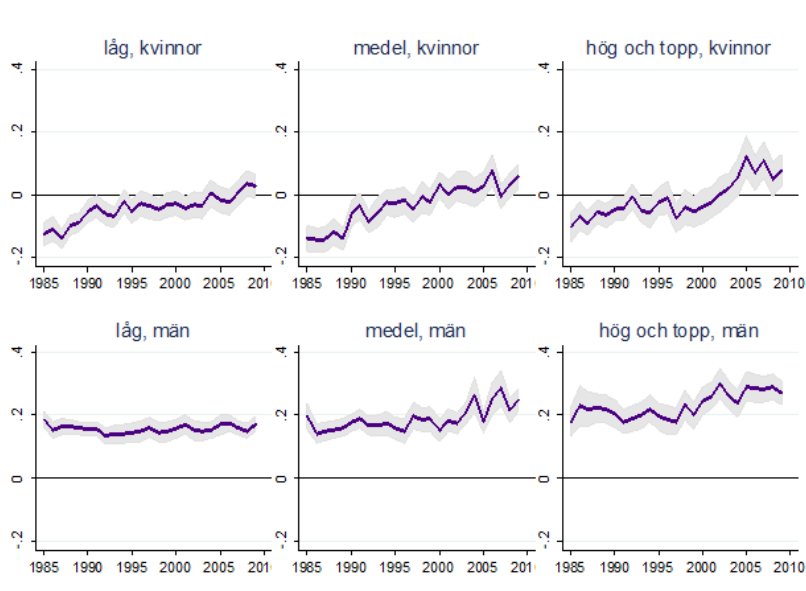
I Figur 5.11 rapporterar vi sambandet mellan karriär och barn (där vi definierar ”barn” som att ha eller inte ha barn) från 1985 fram till 2010. För både kvinnor och män ser sambandet olika ut beroende av ens kvalifikationer; ju högre kvalifikationer desto mer positivt/mindre negativt är sambandet. Generellt sett blir sambandet också alltmer positivt/mindre negativt under perioden. För låg- och medelkvalificerade kvinnor är det fråga om en avvägning mellan barn och karriär: sambandet är negativt ända fram till runt 2005 då det blir icke-signifikant. Däremot blir den skattade koefficienten för hög och toppkvalificerade kvinnor till och med positiv efter år 2000, vilket innebär att det finns ett positivt samband mellan årsinkomster och ha barn eller inte ha barn för denna grupp de senaste 10 åren.

För män är sambandet mellan barn och inkomster alltid positivt och växer dessutom i styrka över tid. Sambandet är också starkare för mer kvalificerade män. Om vi jämför storleken på estimaten med mäns genomsnittliga inkomster för medel- och högkvalificerade motsvarar estimaten cirka 20 procent i början av perioden och nästan 30 procent mot slutet. Det innebär att ha barn i genomsnitt är förknippat med cirka 25 procent högre inkomst för dessa män.

¹¹ Se Boschini m fl (2011) för en mer ingående beskrivning av metoden.

Men återigen ska detta inte tolkas som en effekt av att ha barn. Kausaliteten kan lika gärna vara den omvända, dvs. att män med högre inkomster väljer att skaffa barn.

Figur 5.11 Förändringar av sambandet mellan karriär i termer av inkomst vid 45 och att ha barn för män och kvinnor i olika kvalifikationsgrupper, 1985–2010



Not: y-axeln visar storleken på regressionskoefficienten från en regression av $\log(\text{inkomst})$ mot en dummyvariabel $\text{barn}=\{0,1\}$ (dvs. att ha barn eller inte) och mäter procentuell inkomstförändring förknippat med att ha barn. Topp=5 % mest kvalificerade, hög=percentil 80–94, medel=percentil 50–79 och låg=percentil 0–49 i kvalifikationsfördelningen.

Källor: SCB, Medlingsinstitutet, egna beräkningar.

5.7 Avslutande diskussion

Vi har undersökt hur 45-åriga svenska kvinnor och mäns inkomster har utvecklats under de senaste 25 åren och vilken roll löner, kvalifikationer och deltidsarbete har haft i detta. Eftersom föräldraskap är ett viktigt skäl till att kvinnor deltidsarbetar mer än män, studerar vi även hur många som har barn och hur familjesituation hänger ihop med inkomster och deltidsarbete för män och kvinnor med olika kvalifikationer. Vår utgångspunkt är att hög produktivitet på arbetsmarknaden förvisso kan möjliggöra att en individ har råd att skaffa en stor familj, men samtidigt innebär också den höga pro-

duktiviteten att alternativkostnaden av att ha barn blir hög. Speciellt för kvinnor kan detta resultera i ett negativt samband mellan inkomster och antal barn. I ett relativt jämställt land som Sverige är det viktigt att veta hur denna avvägning mellan karriär (i ekonomiska termer) och familj har utvecklats under de senaste decennierna.

Det genomsnittliga könsgapet i årsinkomster för svenska män och kvinnor mitt i karriären har krympt från cirka 40 procent år 1985 till 27 procent år 2010. Att kvinnor fortfarande i dag i genomsnitt bara har 3/4 av männens årsinkomster är inte tillfredställande, men det är en förbättring.

Inkomstgapet kan bero på skillnader i lön, men också på skillnader i kvalifikationer och hur mycket man arbetar. En viktig förklaring till utvecklingen under de senaste decennierna är förändringen i löner. I den nedre delen av kvalifikationsfördelningen är gapet i månadslön cirka 10–20 procent, medan det i den övre delen legat kring 30 procent. Från början av 2000-talet och framåt finns dock en liten tendens till att det genomsnittliga könslönegapet minskar och rör sig ned mot ungefär 20 procent. När det gäller kvalifikationer vet vi att svenska kvinnor i genomsnitt i dag har fler års utbildning än svenska män (se Boschini m.fl., 2011). Men hög utbildning innebär inte med automatik hög lön. Utvecklingen av vårt kvalifikationsindex visar att könsgapet i kvalifikationer, mätt som marknadsvärdet av individers utbildning, legat relativt stabilt på 10 procent till männens fördel under den studerade perioden. Även här ser det dock olika ut i olika delar av kvalifikationsfördelningen. I toppen av fördelningen har gapet nästan slutits vilket innebär att de mest karriärinriktade kvinnorna och männen födda i mitten av 1960-talet gjorde mycket likartade utbildningsval. I botten av fördelningen är trenden istället den omvända: skillnaderna i förväntad lön bland de lägst utbildade kvinnorna och männen har ökat.

Även skillnaderna i hur mycket män och kvinnor arbetar är stora. Män arbetar i regel heltid oavsett kvalifikationsnivå. Andelen kvinnor som arbetar heltid är generellt lägre och varierar också över kvalifikationsfördelningen: ju högre position en kvinna har i kvalifikationsfördelningen desto högre är sannolikheten att hon arbetar heltid. I samtliga kvalifikationsgrupper är trenden svagt positiv mot mer heltidsarbete. Sammanfattningsvis speglar inkomstgapet både löneskillnader, skillnader som beror av utbildningsval, men också skillnader i deltidsarbete, framförallt för låginkomsttagare.

En grupp har nått längre än de andra och det är de toppkvalificerade kvinnorna. I denna grupp står kvinnan 2010 för hälften av familjeinkomsten (om de har barn) och könslönegapet är strax under 20 procent. De toppkvalificerade kvinnorna skaffar nu också lika ofta barn som andra kvinnor. Låg- och medelkvalificerade kvinnor har också upplevt en god utveckling mot mer jämställdhet. Utvecklingen för de högkvalificerade kvinnorna skiljer däremot ut sig. Inom denna grupp går det betydligt bättre för män än för kvinnor. Även om det sedan 2005 finns tydliga förbättringar i könsgapet i kvalifikation, är könslönegapet inom gruppen fortfarande 35 procent år 2010. Från 1995 är det dessutom fler högkvalificerade kvinnor som inte arbetar alls samtidigt som andelen som får barn minskar något. Vilka är då de högkvalificerade? Det är den grupp i samhället som rankas mellan den 80e och 95e percentilen i termer av sina förväntade inkomster. Framtida forskning får visa varför denna grupp skiljer sig åt från övriga. En möjlig hypotes är att de – precis som alla andra har svårt att få ihop livspusslet – men att de till skillnad från de låg- och medelkvalificerade inte kan gå ner i arbetstid i samma utsträckning och att de samtidigt inte tjänar tillräckligt bra för att få avlastning i hemmet som kanske de toppkvalificerade kvinnorna har möjlighet att skaffa sig. Det är också möjligt att toppkvalificerade kvinnor, i kraft av högre inkomster, i dag delar ansvaret för barnen med sina män i större utsträckning än andra kvinnor.

Skulle ökad flexibilitet på arbetsmarknaden i termer av arbetstider och arbetsformer – såsom förespråkas av Goldin (2014) – vara lösningen för att nå ett ytterligare jämställt arbets- och familjeliv? För de minst kvalificerade kvinnorna kan ökad flexibilitet möjligtvis underlätta för de som i dag ofta möter besvärliga arbetsvillkor, såsom begränsade möjligheter till heltid och dåliga arbetstider, delad turer, etc. En tolkning av våra resultat är att deltidsarbete är nödvändigt för att dessa kvinnor ska få en tillvaro med familj att gå ihop. En konsekvens är låga inkomster och ett stort inkomstgap trots att lönegapet inte är betydande. En annans konsekvens är en växande andel lågkvalificerade kvinnor som istället helt avstår från att få barn. För grupper högre upp i kvalifikationsfördelningen kan ökad flexibilitet påverka dels hur mycket man arbetar, men också vilket arbete man väljer, vilket kan bidra till att minska gapet sett till både löner och inkomster.

Samtidigt finns det redan i dag tecken på att kvinnors livssituation när de har både arbete och barn inte är hållbar: svenska kvin-

nor med barn under 16 är sjukskrivna dubbelt så länge som sina motsvarande män (Angelov m.fl., 2012). I ljuset av detta kan man ifrågasätta att hela lösningen på kvinnors och mäns olika utfall på arbetsmarknaden är att förbättra kvinnors möjligheter att mer flexibelt utöva sitt dubbelarbete med arbete och barn. Rimligtvis borde även främjandet av männens möjligheter att bli fäder och deras roll i att ta hand om sina barn vara en essentiell del av lösningen?

Referenser

- Albrecht, J., A. Björklund och S. Vroman (2003), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, 21 (1), 145–177.
- Angelov, N., Johansson, P., Lindahl E. och E-A Lindström, 2011, "Kvinnors och mäns sjukfrånvaro", IFAU rapport 2011:2.
- Angelov N. och A. Karimi, (2012), "Hur långsiktigt påverkas kvinnors inkomster av att få fler barn?" IFAU rapport 2012:18.
- 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, nr 3.
- Bertrand, M., C. Goldin och L. F. Katz (2010), "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial och Corporate Sectors." *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3) 228–55.
- Blau, F. D. och L. M. Kahn, 2006. "The U.S. gender pay gap in the 1990s: Slowing convergence", *Industrial and Labor Relations Review*, 60(1), 45–66.
- Björklund, A. (2006), "Does family policy affect fertility?", *Journal of Population Economics* 19, 3–24.
- Boschini, A., C. Håkanson, Å. Rosén och A. Sjögren (2011), "Måste man välja? Barn och inkomst mitt i karriären för kvinnor och män födda 1945–1962", IFAU rapport 11:16.
- Coate, S. och L. C. Glenn (1993), "Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?", *American Economic Review*, 83(5): 1220–40.
- Edin, P.-A. och K. Richardson (2002), "Swimming with the Tide: Solidary Wage Policy and the Gender Earnings Gap", *Scandinavian Journal of Economics*, 104(1), 49–67.
- Ejrnæs, M. och A. Kunze (2013), "Work and Wage Dynamics around Childbirth", *Scandinavian Journal of Economics*, 115(3), 856–877.
- Goldin C. (2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review*, forthcoming;104.
- Goldin, C. och L. F. Katz (2008), "Transitions: Career and Family Life Cycles of the Educated Elite", *American Economic Review*, 98:2, 363–369.

- Halldén, Karin, Gallie, Duncan och Ying Zhou, 2012, "The skills and autonomy of female part-time work in Britain and Sweden", *Research in Social Stratification and Mobility* 30, 187–201
- Henz, U. och J. O. Jonsson (2004), "Who Marries Whom in Sweden", in Blossfeld, H. P. och A. Timm (red). *Who Marries Whom? Educational Systems as Marriage Markets in Modern Societies*. Kluwer Academic Press.
- Håkanson, Christina (2013), kap. 5, *Changes in Workplaces and Careers*, doktorsavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet.
- Lanninger Wennemo, Alma och Marianne Sundström, 2013, "Part-time work, gender and economic distribution in the Nordic countries. A descriptive report to NIKK".
- Lundberg, S. och E. Rose (2000), "Parenthood and the earnings of married men and women", *Labour Economics* 7(6), 689–710.
- Mare, R. D. (1991), "Five Decades of Assortative Mating" *American Sociological Review*, 56:1, 15–32.
- Medlingsinstitutet (2013), "Vad säger den offentliga lönestatistiken om löneskillnaderna mellan kvinnor och män 2012?", http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/loneskilnader/skillnaden12.pdf
- Milligan, Kevin (2014) "The Road to Egalitaria: Sex Differences in Employment for Parents of Young Children" *CESifo Economic Studies*, forthcoming.
- Schwartz och Mare (2005), "Trends in Educational Assortative Marriage From 1940 to 2003", *Demography* 42(4), 621–646.

6. Kvinnor och män i topplönepositioner i svenska privata företag, 1993–2007

Erik Bihagen, Magnus Neramo och Charlotta Stern

6.1 Inledning

Sverige är ett av de mest jämställda länderna i världen (Human Development Report, 2010), där kvinnorna utgör nästan hälften av arbetskraften (SCB, 2012), och nästan alla svenska kvinnor lönearbetar merparten av sina aktiva år. Men trots en ur ett internationellt perspektiv lång tradition av högt arbetskräftsdeltagande når få svenska kvinnor riktigt höga positioner i de stora bolagen. Fenomenet är inte specifikt svenskt, och under de senaste decennierna har andelen kvinnor som avancerat till toppen ökat i de flesta moderna samhällen men förändringstakten är mycket långsam (Epstein och Coser, 1981; Krishnan och Park, 2005, Moore och Vianello, 2000; Vianello och Moore, 2004; Zweigenhaft och Domhoff, 1998, för Sverige se Göransson, 2007b, Holgersson, 2001, Renstig och Sandén, 2008). Tidigare svenska studier visar att kvinnor utgör cirka fem procent av den nationella företagseliten (Göransson, 2007a), och den positiva utveckling vad gäller kvinnligt VD-skap och deltagande i börsbolagens styrelse går från nivåer kring 3 procent år 2002 till 23 procent år 2012, där den i princip stagnerat sedan 2009 (Regnö, 2003; Renstig, 2003, Renstig och Sandén, 2008; SCB 2012).

De flesta tidigare studier har fokuserat på könssammansättningen i börsnoterade företags bolagsstyrelser eller bland verkställande direktörer (se exempelvis Göransson 2007a; Rennö 2003 för Sverige). Antalet börsnoterade företag är dock relativt litet och antalet kvinnor på VD-nivån är mycket litet, vilket begränsar möjligheten att statistiskt analysera data. Vi fokuserar därför istället på könssammansättningen i en något större men relativt utforskad grupp som kan beskrivas som företagets ledningsnivå med ansvar för det dagliga arbetet inom företaget, dvs. de högsta cheferna (inklusive VD:n) samt högvälönade specialister. Tillgång till lönestrukturstatistiken som innehåller samtliga anställda i alla stora privata företag (minst 500 anställda), kompletterat med registeruppgifter om t.ex. familjesituation och utbildning, gör det möjligt att i detta kapitel studera hur könsfördelningen i denna exklusiva och högst betalda grupp av anställda förändras mellan 1993 och 2007.

Vi fokuserar på storföretagen eftersom det främst är från storföretagens ledningsgrupper som framtida styrelseledamöter och VD-personer rekryteras. Syftet är således att studera könssammansättningen bland topplöntagare i stora företag och särskilt fokusera i vilken utsträckning en eventuell könsskillnad i att tillhöra denna grupp är relaterad till könsskillnader i val av såväl universitetsutbildning som lärosäte. Avslutningsvis studeras även hur sannolikheten att inneha en topplöneposition är relaterad till kvinnor och mäns familjebildning (jfr Magnusson och Neremo 2014).

6.2 Bristen på kvinnor i toppositioner inom stora företag

Inom såväl ledarskapsforskning (se Adler, 1986–1987; Carli och Eagly, 2001, för Sverige se Holgersson, 2001; Wahl, 1998) som elitforskning (t.ex. Epstein och Coser, 1981; Vianello och Moore, 2004; för Sverige se Göransson, 2007a) har forskare sedan 1980-talet studerat kvinnors representation i företagseliten. Av dessa och liknande studier framgår att både den typiske styrelseledamoten och VD:n i företagen är en man i övre medelåldern (Epstein och Coser, 1981; Krishnan och Park, 2005, Moore och Vianello, 2000; Vianello och Moore, 2004a; Zweigenhaft och Domhoff, 1998, för Sverige, se Göransson, 2007b, Holgersson, 2001, SOU, 1990).¹ Som nämndes i inledningen är sålunda bristen på kvinnor på toppositioner inte unikt för Sverige.

Det finns naturligtvis en mängd olika förklaringar till varför kvinnor är underrepresenterade på toppositioner inom företag och organisationer. Vanligen fokuserar dessa förklaringar antingen på utbudssidan (val och beteenden som kvinnor själv gör), eller på efterfrågesidan (val och beteenden hos arbetsgivare). Även om förklaringarna är teoretiskt väldigt olika är de empiriskt svåra att särskilja. Som avsnitten nedan visar kan dock sägas att oavsett val av förklaring kan bristen på kvinnor på toppositioner till viss del ses som en konsekvens av skillnader i kvinnors och mäns familjeansvar och arbetskraftsdeltagande.

¹ I USA:s Fortune 500-företags styrelser utgör kvinnor 16,9 procent av ledamöterna (www.catalyst.org rapport för 2013), I Australiens 200 ASX 200-företags styrelser utgör 17,3 procent av ledamöterna Australian Institute of Company Directors rapporterar i realtid och ställer samman statistik i samband med nya utnämningar, se <http://www.companydirectors.com.au/Director-Resource-Centre/Governance-and-Director-Issues/Board-Diversity/Statistics>. Catalyst rapporterar flera länders resultat här: <http://www.catalyst.org/knowledge/australia-canada-israel-south-africa-and-united-states>

6.2.1 Kvinnors större ansvar för familj och hushåll

Tidigare studier visar att svenska kvinnor fortfarande tar ett större ansvar än män för det obetalda arbetet i hushållet när de fått barn (se t.ex. Boye och Evertsson 2014). De tar även ut den största delen av föräldraledigheten (ca 78 procent), och dominerar helt inom deltidarbetet (SCB, 2012). Kvinnors och mäns *utbud* av arbetskraft ser därmed olika ut och olikheterna får konsekvenser vad gäller framgång på arbetsmarknaden. En ”familjevänlig” socialpolitik är således positiv för kvinnor genom att den gör det enklare att kombinera arbete och familj, men familjevänligheten kan ha oavsedda konsekvenser och minskar kanske kvinnors karriärmöjligheter (Mandel och Semyonov 2005, 2006). Empiriskt tycks Sverige t.ex. ha ett mer uttalat glastak för kvinnors löner än både USA (Albrecht, m.fl., 2003) och Storbritannien (Petersen och Meyersson, 1999). Vidare verkar andelen kvinnor i arbetsledande befattning vara lägre i Sverige än i många andra västländer (Mandel och Semyonov, 2005, 2006, se även Henrekson och Dreber, 2004, Henrekson, 2004). Kvinnor tycks dessutom vara generellt mindre framgångsrika än män vad gäller yrkeskarriär (Bihagen och Ohls, 2006; Hultin, 1998, Härkönen och Bihagen, 2011; Nermo 1997, för mer om den svenska situationen se Rosenfeld och Kalleberg, 1990; för en jämförelse med USA se Wright et.al., 1995). En del studier pekar på att sambandet mellan familjebildning och yrkeskarriärer skiljer sig åt mellan män och kvinnor (Bygren och Gähler, 2012; Korpi och Stern 2004). Sammantaget är därför familjeansvaret en viktig pusselbit värd att studera för att förbättra vår kunskap om kvinnors svårigheter att nå toppen inom stora företag.

6.2.2 Effekten av yrkessegregering efter kön på arbetsmarknaden

Den könssegregerade arbetsmarknaden kan också förstärka könskillnaderna i att nå höga positioner. Tidigare forskning visar exempelvis att könstypiska yrkesval delvis reproduceras som en konsekvens av olika villkor vad gäller organisatoriska strukturer i kvinno- och mansdominerade organisationer. Dessa strukturer förekommer längre ner i hierarkin men påverkar kvinnors chanser att ta sig in i ”rekryteringspoolen” för toppositionerna. Exempelvis är arbetsledande befattningar vanligare i mansdominerade än kvinnodomi-

nerade yrken (Birkelund, 1992; England, 1992), vilket innebär att färre kvinnor än män kan utses till arbetsledare, vilket i sin tur medför att kvinnor i mindre utsträckning än män får chansen att skaffa sig erfarenheter av arbetsledning på lägre nivåer. En hel del kvinnodominerade yrken tenderar vidare att erbjuda få karriärmöjligheter (Bihagen och Ohls, 2007; Hultin, 1998, Kanter, 1977). Mansdominerade yrken tycks således ha både bättre befördringsmöjligheter och större tillgång till ledande befattningar. Sammantaget indikerar detta att bristen på kvinnor i toppen av stora företag i viss utsträckning är relaterad till yrkessegregeringen efter kön på arbetsmarknaden, vilken i sin tur till stor del beror på att kvinnor och män väljer olika utbildningsinriktningar.² Könsskillnader i utbildningsval kan därmed vara en viktig faktor som förbisets när det gäller att förstå könssammansättningen på topplönepositioner.³ I det följande fokuseras därför hur val av såväl utbildningsinriktning som lärosäte samvarierar med könsskillnader i att nå topplönepositioner i stora företag.

6.2.3 Utbildningsvalens betydelse för könsskillnader i karriärmöjligheter

I de två vanligaste teorierna för att förklara sambandet mellan utbildningsval och karriärframgång betonas helt olika mekanismer. Inom humankapitalteori betonas utbildningens betydelse främst som en investering individen gör för att öka sin produktivitet. Potentiellt mer produktiva individer investerar i de bästa skolorna för att få den bästa utbildningen och därmed komma in på arbetsmarknaden med den typ av kunskaper och färdigheter som värdesätts högt av arbetsgivarna (Becker 1964). Dessa rationella utbild-

² Yrkessegregering efter kön på arbetsmarknaden kan förstås som både en utbudsförklaring och en efterfrågeförklaring. Dels kan vi tänka oss att kvinnor utbildar sig till och söker sig till yrken med andra kvinnor. Dels kan vi tänka oss att arbetsgivare väljer en man framför en kvinna om arbetsplatsen är mansdominerad. En svensk studie av nyrekryteringar på arbetsplatser i Sverige visar tydligt att yrkessegregeringen efter kön på arbetsmarknaden till stor del beror på kvinnors och mäns olika yrken och utbildningsval (Bygren och Kumlin, 2005). En genomförd experimentell studie där två identiska ansökningar i all annat än den sökandes kön sändes till arbetsgivare tyder resultatet på att den sökandes kön inte påverkade sannolikheten att kallas på intervju (Carlsson och Rooth, 2008).

³ Förbiseendet beror troligtvis på tillgängligheten av data, toppositioner är per definition fåtaliga, vilket gör att surveyundersökningar baserade på ett urval av befolkningen inte kan studera toppen. Vad gäller utbildningsdata är det i många fall så att forskare endast har tillgång till information om utbildningsår eller information om högsta examen. Här ger tillgången till register en unik möjlighet att studera nya frågor.

ningsval påverkar därför karriärmöjligheter i allmänhet, och i synnerhet möjligheten att nå toppen av stora företag.

En konkurrerande teori är signalteorin som betonar att det inte är själva utbildningen vid de bästa skolorna som är av intresse, utan istället fungerar de bästa skolorna främst som gallringsmetod för arbetsgivare eftersom de signalerar produktivitet i en vid mening (Spence, 2002). Det bör dock noteras att oavsett mekanismen bakom framgångsrika utbildningsval är förutsägelsen densamma, dvs. personer från de ”bästa” skolorna är sannolikt också mest framgångsrika på arbetsmarknaden. Andra teorier betonar att utbildningsval speglar individers ambitionsnivå, vilket i sin tur tyder på att oavsett om utbildning leder till ökad produktivitet eller mest fungerar som signal är valet av utbildning (eller inte) en indikation på individens målsättning på arbetsmarknaden (se t.ex. Boudon, 1974, Keller och Zavalonni, 1964, se också Hakim om preferenser 2002).

Sociologer betonar vidare den sociala kontext som utbildning skapar. En uppenbar fördel av en examen från de ”bästa” skolorna är de sociala nätverk som skapas under studietiden mellan studenterna själva och mellan nuvarande och tidigare studenter. Sådana direkta eller indirekta sociala kontakter mellan studenter och alumnier kan utgöra värdefullt socialt kapital som gynnar studenter från t.ex. stora universitet men kanske särskilt studenter från prestigeskolor som Handelshögskolan i Stockholm.⁴

När det gäller utbildningsinvesteringar och kön har kvinnor ända sedan slutet av 70-talet investerat mer tid än män i utbildning (HSV, 2008). Sålunda kan vi i princip utesluta att det är längden på utbildning som påverkar karriärskillnaderna. Däremot ser vi att valet av utbildningsinriktning fortfarande är könstraditionell (Charles och Bradely, 2002, 2009, HSV, 2008). När det gäller universitet och högskolestudier dominerar kvinnor således inom vård och omsorg;

⁴ Sambandet mellan utbildning och arbetsmarknadsframgång är väl etablerat i tidigare studier. Exempelvis förklarar utbildning en stor del av sambandet mellan individers klassbakgrund och deras klassposition i vuxen ålder (Breen 2004, Breen och Jonsson, 2005; Hout och DiPrete, 2006), utbildning påverkar också karriärrörlighet (se t.ex. Härkönen och Bihagen, 2011). Tidigare studier tyder vidare på att universitetsutbildning har betydelse för framtida inkomster (t.ex. Black et al, 2005; Black och Smith, 2006, för data från Sverige, se Holmlund 2009; Lindahl och Regner, 2005), (andra studier finner dock inte något tydligt samband t.ex. för USA se Berg et al, 2002; för Sverige se Angelov et al, 2008). Studier av svenska män tyder på att utbildningsval, t.ex. ämnesområde och universitet, är förknippade med att nå elitpositioner (Bihagen m.fl., 2013a). När det gäller könsskillnader hittar vi endast en studie som tyder på en könsskillnad i avkastningen på högre utbildning där en examen från de mest prestigefyllda universiteten i USA endast leder till en lönepremie för män (Chevalier och Conlon, 2003).

inom sjukvård (86 procent kvinnor), undervisning (82 procent) och socialt arbete (89 procent) (HSV 2008), dvs. utbildningar som vanligtvis leder till kvinnodominerade yrken huvudsakligen inom den offentliga sektorn. Många unga kvinnor gör med andra ord utbildningsval som med största sannolikhet inte leder till en topp-löneposition i ett stort privat företag. Givet att vi anser kvinnor kapabla att göra "rationella" val i lika stor utsträckning som män, blir det relevant att spekulera kring vad det är som upprätthåller skillnaden mellan könen vad gäller inriktningen på studier.

Att kvinnor gör könstraditionella utbildningsval kan förklaras på flera olika sätt. En vanlig förklaring betonar det effektiva i att individerna i hushållen specialiserar sig på olika områden; och av praktiska och traditionella skäl blir det oftast att hushållen beslutar att männen satsar på arbetsmarknaden och kvinnan på familjen. Kvinnors utbildningsval skulle enligt en sådan förklaring spegla deras *förväntade* framtida föräldraroll snarare än deras karriärroll (Becker 1964). En snarlik förklaring betonar att till skillnad från män, där en majoritet uttrycker en preferens för lönearbete visavi familjearbete, finns bland kvinnor tre sinsemellan olika livsstilspreferenser (Hakim, 2002). De tre livsstilarna är; en familjeorienterad grupp, en anpassningsbar grupp och en karriärorienterad grupp. Den familjeorienterade preferensen karaktäriserar individer som föredrar att fokusera sina liv kring familjen och deras deltagande i lönearbete är snarast ett nödvändigt ont. Den andra och största gruppen karaktäriseras av en anpassningsbar preferens, dvs. individer som både vill kunna fokusera på familjen men som samtidigt är intresserade av att lönearbeta. Den tredje och sista gruppen karaktäriseras av en karriärorienterad preferens där fokus på lönearbetet är avgörande. Kvinnors utbildningsval speglar enligt Hakim (2002) alltså snarare individuella livsstilspreferenser i relationen arbete-familj som kommer till uttryck redan innan de ingår i ett hushåll.

Slutligen finns en del forskning kring personliga värderingar som studerar hur människors målsättningar i livet påverkar deras livsval (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992, Hitlin and Piliavin 2004). Av denna forskning framgår att kvinnor och män i många olika kulturer uppvisar liknande skillnader i personliga värderingar (Schwartz och Rubel 2005) där kvinnor, i jämförelse med män, som regel värderar prestation och makt lägre och välvilja/universalism högre (men kvinnliga styrelseledamöter verkar dock mer riskbenägna och mindre traditionella och trygghetsorienterade än sina

manliga kollegor, se Adams och Funk 2011).⁵ Sett till skillnader i mäns och kvinnors utbildningsval skulle olikheterna i värderingar ta sig uttryck i att kvinnor i större utsträckning väljer yrken som kanske inte maximerar pengar, prestige och makt, utan snarare yrken där de gör nytta för andra och bidrar till det allmännas bästa. Detta är i linje med svenska studier som visar att kvinnor, trots sämre villkor i termer av ekonomisk avkastning, status och prestige, ofta rapporterar högre arbetsengagemang än män, och att skillnaderna mellan utbildningsgrupper och sociala klasser är större än skillnaderna mellan kvinnor och män och mellan mammor och pappor (se Evertsson och Breen 2008; Svallfors, Halvorsen och Andersen 2001; Hult och Svallfors 2002).

Oavsett om orsakerna till dessa könsskillnader i utbildningsval, preferenser eller värderingar är genetiskt betingade eller socialt konstruerade, så kvarstår skillnaderna empiriskt. Det är dock viktigt att påpeka att skillnaderna gäller på aggregerad nivå, dvs. inom grupperna män och kvinnor finns självklart väldigt många individer som är mycket lika varandra trots olika kön. Dessa medelvärdesskillnader kan trots det påverka de mönster i utbildningsval som vi observerar, och en del av könsskillnaden i arbetsmarknadsutfall.

I detta kapitel beaktar vi skillnader som dessa genom att studera effekter av valet av inriktning på högre studier. Vi är speciellt intresserade av betydelsen av utbildningsval som signalerar hög produktivitet och karriärintresse. Högskoleverket har identifierat vad de kallar prestigeutbildningar (HSV 2008), dvs. långa yrkesexamensprogram som präglas av en social snedrekrytering och hög inkomst efter avlagd examen.⁶ Andelen kvinnor inom denna typ av prestigeutbildningar har ökat över tid. I dag utgör kvinnor mer än hälften av studenterna inom juridik (64 procent) och ekonomi (54 procent) och cirka 28 procent inom teknik (HSV, 2008). Därmed har fler svenska kvinnor än någonsin tidigare en utbildningsbakgrund som bör öka deras möjligheter att nå en topposition. Det är rimligt att anta att kvinnor som väljer dessa utbildningsområden inte planerar att satsa på hushållsarbete (jfr Becker, 1991), att de tillhör gruppen med karriärpreferenser (Hakim 2002), och att de värderar makt och prestige (Schwartz and Rubel 2005).

⁵ Ytterligare en förklaring är att kvinnor och män skiljer sig åt vad gäller deras personlighetsdrag. Exempelvis tyder många studier på att kvinnor är mindre benägna att ta risker (Croson och Gneezy 2009, Eckel och Grossman 2008, Sapienza, Zingales och Maestripietri 2009), mindre benägna att konkurrera (Gneezy, Niederle och Rustichini 2003) och något mer altruistiska (Andreoni och Vesterlund 2001).

⁶ Se mer om detta i avsnittet empirisk strategi nedan.

6.3 Utbildning, familjebildning och toppositioner – några hypoteser

Med tanke på de senaste decenniernas ökning av kvinnor med universitetsexamen är det rimligt att anta att kvinnor generellt har förbättrat sina karriärmöjligheter avsevärt (se också Bihagen och Härkönen 2014). Hypotesen är sålunda att könsskillnaden minskar, det vill säga att andelen kvinnor på toppositioner inom stora företag ökar över tid. Samtidigt har utbildningsexpansionen också lett till att antalet möjliga kandidater till dessa positioner har ökat avsevärt. Sammantaget är det därför rimligt att anta att betydelsen av en högre utbildning för att konkurrera om en topplöneposition har förändrats. En rimlig hypotes är sålunda att betydelsen av ”rätt” examen från ett mer prestigefyllt universitet eller en utbildning inom ett s.k. ”karriärsignalerande område” blir allt viktigare över tid för att nå en topposition. Vad gäller kvinnors relativa chanser att nå en topposition är hypotesen att könsskillnaden är mindre bland de som tagit en examen inom något av ovan nämnda karriärinriktade utbildningar vid mer prestigefyllda universitet.

Slutligen, trots att kvinnor och män alltmer närmar sig varandra så finns fortfarande en skillnad vad gäller ansvaret för familj och hushåll (Boye och Evertsson 2014). Tidigare forskning visar vidare att denna könsskillnad även är relaterad till könsskillnaden i t.ex. befordran (se t.ex. Granqvist och Persson 2005; Bygren och Gähler 2012). Bygren och Gähler (2012) fann t.ex. ingen könsskillnad i befordran mellan barnlösa kvinnor och män, utan skillnaden förklarades genom att mäns beföringsmöjligheter ökade när de blev fäder medan den var oförändrad för mödrar.

Sammantaget är kvinnor mer sällan än män i arbetsledande befattningar inom högkvalificerade yrken, vilket betyder att kvinnor mer sällan än män har befattningar som genererar den högsta löneavkastningen (se t.ex. Magnusson och Neramo 2014). Detta bekräftas även indirekt av andra svenska och internationella studier som visar att könslöneskillnaden efter yrkesprestige är störst inom högprestigeyrken (Magnusson 2010), att könslönegapet är störst i toppen av lönefördelningen (Arulampalam m.fl. 2007; Albrecht, Björklund och Vroman 2003; Bihagen, Neramo och Stern 2014), samt att löneskillnaderna mellan könen i Sverige är störst bland högutbildade (t.ex. Evertsson m.fl. 2009) och bland individer i kvalificerade yrken (Boye, Halldén och Magnusson 2014). Med stöd från tidigare forskning är det därför rimligt att anta att familje-

bildning även har en negativ effekt på kvinnors sannolikhet att nå en topplöneposition inom stora företag.

6.4 Empirisk strategi och beskrivning av data och begrepp

Kapitlet syftar till att ge en detaljerad beskrivning av jämställdhetsutvecklingen i att inneha topplönepositioner i stora svenska företag mellan 1993 och 2007 med fokus på betydelsen av utbildningsval och familjebildning. Nedan studeras i) om könsskillnaden minskar över tid, ii) i vilken utsträckning kvinnors och mäns sannolikhet att inneha en topplöneposition påverkas av deras utbildningsval och av familjebildning.

6.4.1 Beskrivning av data

Analyserna baseras på Lönestrukturstatistiken (LS) under perioden 1993 till 2007. Lönestrukturstatistiken är en totalundersökning av privata företag med minst 500 anställda och det är den del av statistiken som används här. Anledningen till valet är att vi tänker oss att det är bland storföretagens toppar som framtida styrelseledamöter och VD:ar rekryteras. Vidare är lönestrukturstatistiken för mindre företag insamlad över ett urval av företagen, vilket gör jämförelser över åren mer problematiska.

Vi använder vidare information om anställda som arbetar heltid då vi tänker oss att heltidsarbete för det mesta är en förutsättning för att komma ifråga för en topposition. Information om arbetstid saknas dock i lönestrukturstatistiken, så heltidsarbete baseras här på en uppskattning av årslönen för heltidsarbete från lönestrukturstatistiken i proportion av den deklarerade årsinkomsten av arbete. Om denna proportion är minst 80 procent antas personen arbeta heltid.⁷ För att kunna studera betydelsen av utbildningsval och familjebildning har data kompletterats med uppgifter från den Longitudinella integrationsdatabasen för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA) under samma period.⁸

⁷ Antalet observationer varierar mellan 1993 och 2007. År 1993 ingår cirka 389 000 observationer och 2007 ingår cirka 576 000 observationer.

⁸ För en mer utförlig beskrivning av data se Bihagen m.fl. 2014.

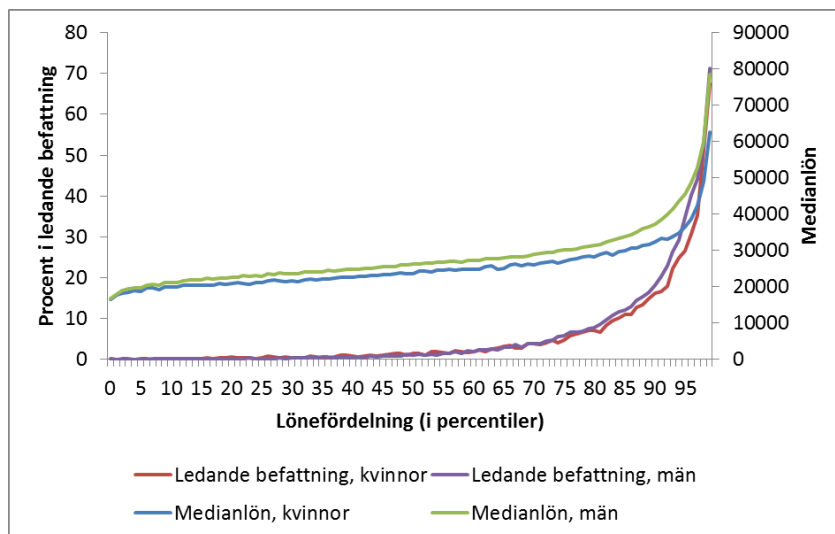
6.4.2 Att definiera topplönepositioner inom företagen

De undersökta privata företagen har minst 500 anställda. De är således tillräckligt stora för att ha en företagsledning bestående av en grupp chefer och experter. Här avgränsas denna grupp av topplöntagare inom respektive bolag genom att relatera lönen för varje anställd till lönespridningen i hela företaget (jfr. Mastekaasa, 2004), dvs. med topplöneposition avses här de fem procenten högst avlönade i företaget. Lön mäts i kapitlet som heltidsekvivalent månadslön, där bonus ingår i beräkningen men inte övertidsersättning.

De fem procent högst avlönade utgör naturligtvis inte en absolut gräns för topplöntagarna, dvs. antalet anställda som kan räknas till ledningen av företaget är naturligtvis inte fem procent oberoende av företagets storlek. Givet att vi saknar information om varje anställds exakta befattning inom företaget så är det dock rimligt att definiera företagsledningen med en procentsats.⁹ Resultaten som presenteras nedan tyder vidare på att de fem översta procenten av lönefördelningen är en lämplig tröskel, eftersom både andelen med ledande befattning samt medianlönen ökar dramatiskt efter 90:e percentilen av lönefördelningen (se Figur 6.1 nedan).

⁹ Vi saknar uppgift om ledande befattningar under den tidiga delen av tidsperioden, 1993 till 1996, varför vi har valt att studera en längre tidsperiod med fokus på topplöner snarare än ledarskapsbefattningar. Det är inte heller uppenbart att variabeln om ledande befattningar är överlägsen som indikator på ledande positioner då variabeln baseras på arbetsgivarens egen kodning av yrken. I tidigare analyser har vi använt alternativa mått, 1 procent och 10 procent med högst lön. Resultatet av dessa analyser ger vid handen att ju snävare gräns vi har på topposition ju färre kvinnor tillhör toppskiktet. I övrigt skiljer sig inte resultaten åt.

Figur 6.1 Procent i ledande befattning och medianlönen för män respektive kvinnor längs lönefördelningen i stora svenska företag (minst 500 anställda) 2007



Not: Data i figuren kommer från lönestrukturstatistiken för år 2007 och omfattar samtliga privata företag med fler än 500 anställda. Medianlönen anger lön per månad. Ledande befattning anger att personen innehar en ledande befattning enligt Svensk standardiserad yrkesklassificering (SSYK).

Figuren visar att det finns ett gap mellan kvinnors och mäns månadslön också tidigare i fördelningen, men att gapet ökar i toppen. Vi ser också att ledarskapsgapet är störst högre upp i lönefördelningen. Mer intressant för vår frågeställning är dock att figuren visar att både lönenivåerna och andelen med arbetsledande befattning ökar dramatiskt efter den 90 percentilen. Vi ser detta som belägg för att de som tillhör de översta fem procenten kan sägas utgöra företagets "elit".

6.4.3 Mått på utbildning och familjebildning

För att studera könsskillnader i att inneha en topplöneposition är det viktigt att ta hänsyn till en mängd individuella men också strukturella faktorer. På individnivå är vi speciellt intresserade av att studera betydelsen av utbildning, arbetsmarknadserfarenhet och familjebildning.

Ovan nämndes att sedan början av 1980-talet har kvinnor kommit in på arbetsmarknaden med högre utbildning än män. Det kon-

staterades även att utbildningsnivå inte kan förklara bristen på kvinnor på högre positioner i stora företag. I analyserna används därför LISA, ett register som bland annat innehåller information om tre olika aspekter av utbildning: utbildningsnivå, utbildningsinriktning, samt lärosäte för eventuell universitetsexamen.

Utbildningsnivå skiljer mellan fyra utbildningsnivåer: i) grundskola, och 2-årigt gymnasium, ii) 3-årigt gymnasium, iii) eftergymnasial utbildning kortare än tre år, och iv) Universitet/högskola tre år eller mer.

När det gäller utbildningsinriktning skiljer vi mellan prestigeutbildningar och andra utbildningar. Prestigeutbildningar är här definierade som utbildningar där det råder konkurrens om platserna och som man kan kalla karriärsignalerande utbildningsval. Vi använder i stort sett högskoleverkets definition av prestigeutbildningar, nämligen utbildning till läkare, civilingenjör, veterinär, agronom, apotekare, tandläkare, jurist, jägmästare (jfr Erikson och Jonsson, 1993). Vi väljer även att inkludera civilekonom bland prestigeutbildningarna eftersom tidigare studier visar att verkställande direktörer och styrelseledamöter ofta har en sådan bakgrund. Exempelvis rapporterar AllBright (2013) att bland ledamöterna i svenska bolagsstyrelser 2013 har 52 procent en ekonomisk utbildning, och 27 procent har examen från Handelshögskolan i Stockholm (jfr Göransson 2007b). Prestigeutbildningarna identifieras i analysen som en dummyvariabel som särskiljer prestigeutbildningar från andra utbildningar.

Vi skiljer dessutom mellan äldre och nyare lärosäten. Med äldre avses här de sju största universiteten som etablerades i Sverige före 1900, och med nyare avses universitet och högskolor som grundades efter 1950.¹⁰ År 2012 var samtliga av de äldre svenska universiteten rankade bland 250 av världens främsta lärosäten (Times Higher Education World University Ranking, 2012). Baserat på ålder, storlek och rankning är det därför rimligt att anta att en examen från de äldre universiteten ger bättre avkastning än en examen från de nyare lärosätena. Variabeln är konstruerad som en dummyvariabel som särskiljer mellan nytt eller gammalt lärosäte.

Vid sidan om utbildning är det centralt att ta hänsyn till familjebildning. Som redan nämnts vilar huvudansvaret för familjen generellt fortfarande på kvinnor, vilket gör att det finns starka skäl att anta att familjebildning har en annan effekt på kvinnor än män när

¹⁰ Under perioden 1900 till 1950 etablerades det inga nya lärosäten, utan samtliga nya lärosäten tillkom efter 1950.

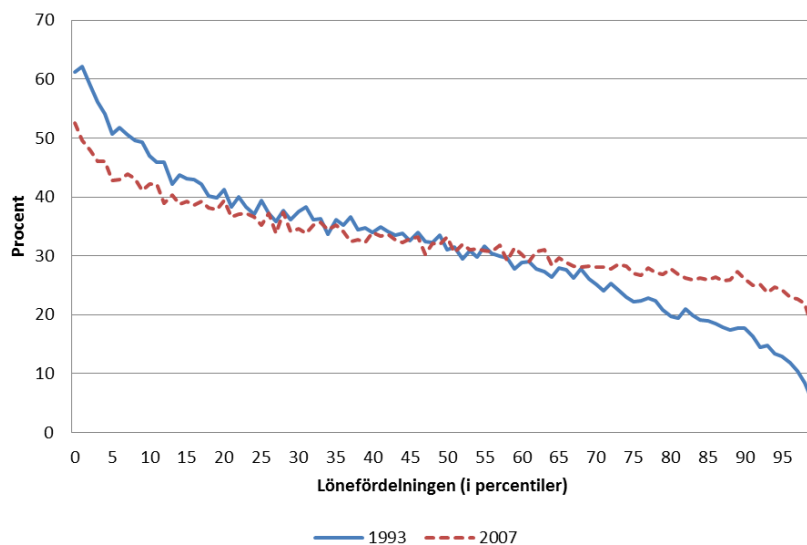
det gäller sannolikheten att inneha en topplöneposition. Topplön-tagarna har sannolikt passerat familjebildningens mest krävande år. Det är dock rimligt att anta att barn kan ha en långsiktig effekt på framförallt kvinnors karriärmöjligheter. Här kontrolleras därför för antalet barn och i analyserna särskiljs kategorierna i) inga barn, ii) ett barn, och iii) två eller flera barn.

Avslutningsvis kan nämnas att vi i analyserna även tar hänsyn till de svarandes arbetslivserfarenhet vilken har stor betydelse för deras karriärmöjligheter. I svenska register saknas dock uppgift om arbetslivserfarenhet, vi använder därför ålder (samt kvadrerad ålder) som skattning av den anställdes arbetslivserfarenhet. Det är vanligt att anta att avkastningen på erfarenhet är positiv men avtar över tid, vilket kvadrerad ålder fångar upp (Mincer 1958). Bortsett från individfaktorer använder vi även så kallade dummyvariabler för att fånga effekten av företagsspecifika skillnader, dvs. vi vill inte att könsskillnaden i att inneha en topplöneposition skall vara beroende av vilket företag de svarande arbetar vid.

6.5 Fördelning av kvinnor och män i stora privata företag 1993–2007

Ett av syftena med kapitlet är som nämnts att studera om och hur sammansättningen av företagstoppen förändras över den studerade tidsperioden. Inledningsvis presenteras därför grafiskt den genomsnittliga andelen kvinnor inom varje percentil av lönefördelningen inom stora privata företag (se Figur 6.2). Av utrymmesskäl begränsas diagrammet till två år, 1993 och 2007.

Figur 6.2 Den genomsnittliga andelen kvinnor inom varje percentil längs lönefördelningen i stora privata företag (minst 500 anställda), 1993 och 2007



Not: Data i figuren kommer från lönestrukturstatistiken för privata företag med mer än 500 anställda för år 1993 och 2007. Data avser samtliga anställda, både tjänstemän och arbetare, men är avgränsat till heltidsarbetande. Andelen kvinnor är runt 30 procent totalt sett.

Svenska storföretag är mansdominerade, dvs. under den studerade perioden utgör kvinnor i genomsnitt endast cirka 30 procent av de heltidsanställda. Figur 6.2 visar att män är markant överrepresenterade bland de bäst betalda inom dessa företag. Det är vidare värt att notera att formen på de presenterade kurvorna inte är linjär, och att minskningen av andelen kvinnor är dramatisk i toppen av lönefördelningen. Detta kan indikera ett glastak för kvinnor (jfr Albrecht et al, 2003). En jämförelse mellan 1993 och 2007 visar att sambandet blir mer linjärt och dessutom svagare över tid, vilket indikeras av att kurvan är flackare 2007 än 1993. Det kan också noteras att förändringen är mest framträdande i den övre delen av lönefördelningen, det vill säga att avståndet mellan de två linjerna i Figur 6.2 är störst i denna del av fördelningen. Kvinnors representation inom den översta percentilen (99:e) av lönefördelningen har ökat från drygt 6 procent 1993 till 18 procent år 2007.

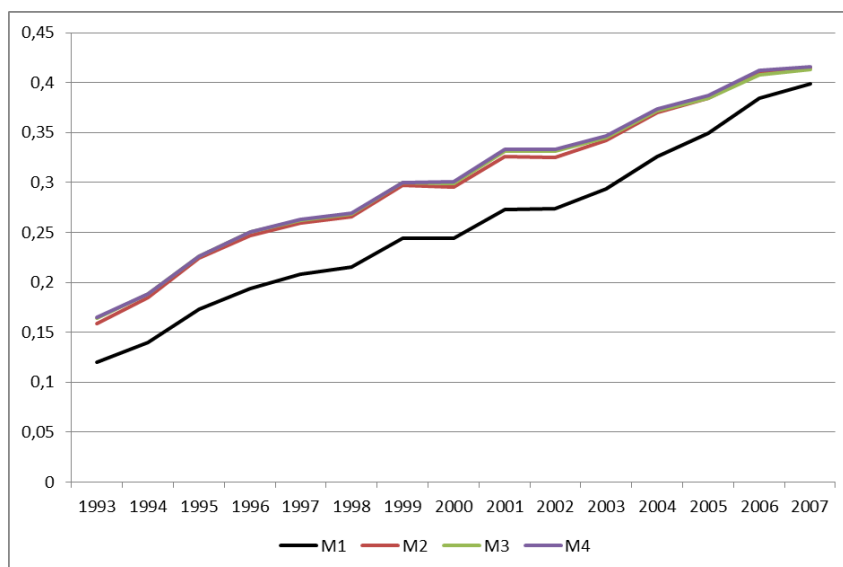
Utvecklingen under perioden ligger i linje med en tidigare svensk rapport som visade en liknande ökning av andelen kvinnliga verkställande direktörer inom den privata sektorn under perioden

1990–2000 (Renstig, 2003). Det är dock återigen viktigt att påminna om att resultatet gäller för stora privata företag och att utvecklingen vi finner bland dessa inte nödvändigtvis är desamma som utvecklingen för hela den svenska arbetsmarknaden.

6.5.1 Utbildning och könsskillnader i topplönepositioner

Beskrivningen ovan visar hur fördelningen mellan män och kvinnor ser ut i toppen av stora privata företag. Men för att kunna besvara kapitlets andra syfte om hur kvinnors och mäns utbildningsval och familjesituation är relaterade till deras sannolikhet att inneha en topplöneposition används så kallade logistiska regressioner. Fokus i den statistiska analysen är således hur utbildningsval är relaterade till den relativa sannolikheten för kvinnor att inneha en topplöneposition. I Figur 6.3 presenteras resultaten som oddskvoten för kvinnor relativt män att tillhöra de fem procent bästa betalda inom företaget. Hädanefter benämns detta som att inneha en topp-5 position. En oddskvot lägre än 1 indikerar således att det i genomsnitt är mindre sannolikt att kvinnor, jämfört med män, innehar en topp-5 position.

Figur 6.3 Kvinnors relativa sannolikhet att inneha en topplöneposition (topp-5 percentilerna) i stora privata företag 1993–2007. (Oddsquoter)



M1: Modell 1 inkluderar kontroll för ålder, företagsstorlek och barn.

M2: Modell 2; samma som M1 plus kontroll för utbildningsnivå mätt utifrån högsta examen (i) grundskola, ii) gymnasium, iii) eftergymnasial utbildning kortare än tre år, och iv) Universitet/högskola tre år eller mer)

M3: Modell 3, samma som M2 plus kontroll för karriärutbildning (Karriärutbildningar är läkare, civilingenjör, veterinär, agronom, apotekare, tandläkare, jurist, jägmästare och civilekonom).

M4: Modell 4; samma som M3 plus kontroll för gammalt eller nytt universitet och interaktionen mellan universitet och utbildningsinriktning.

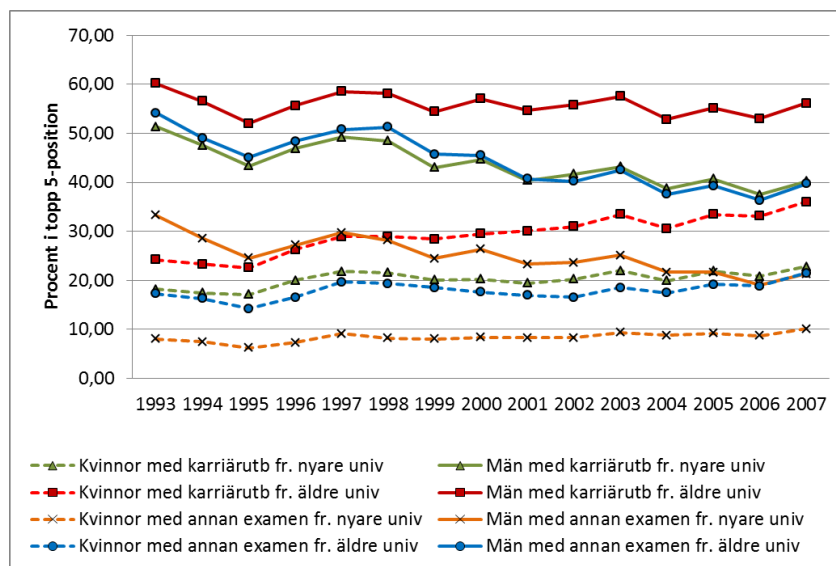
Den heldragna svarta linjen i Figur 6.3 utgör startpunkten för analysen. Linjen är baserad på en statistisk modell där hänsyn tagits till företagets storlek, respondentens ålder, ålder i kvadrat, och antalet barn. Här bortses alltså från underliggande skillnader mellan kvinnors och mäns utbildning. Det faktum att linjen över tid pekar uppåt indikerar att könsskillnaden i att inneha en topp-5 position i stora företag minskar mellan 1993–2007.

I den andra, tredje och fjärde modellen tar vi hänsyn till utbildningsnivå (M2), utbildningsinriktning (M3), samt om de tagit examen från ett äldre universitet (M4). Av linjen M2 framgår att skillnader i utbildningsnivå bidrar till viss del till att minska könsskillnaden i att inneha en topp-5 position. Oddsden för att inneha en sådan position är med andra ord närmare 1. Däremot tycks inte val av karriärutbildning eller lärosäte bidra till att minska könsskillna-

den ytterligare (se M3 och M4 i Figur 6.3). Sammantaget indikerar dessa resultat således att könsskillnaden i att inneha en topplöneposition i stora svenska företag minskar över tid men också att könsskillnader i utbildningsinriktning och universitet inte tycks bidra nämnvärt till vår förståelse av kvinnors relativa underrepresentation på topplönepositioner i stora privata företag.

I figur 6.4 nedan används resultat från interaktionsmodeller för att skatta hur fyra olika utbildningsval är relaterade till universitetsutbildade män och kvinnors sannolikhet att inneha en topp-5 position 1993–2007. Det första exemplet (linje med fyrkanter) representerar individer utbildade vid ett äldre universitet med en karriärsignalerande utbildningsinriktning. Det andra exemplet är individer med likadan utbildning som ovan, men från ett nytt universitet (x - linje). Det tredje och fjärde exemplet utgörs av personer med examen inom andra utbildningsområden från ett äldre universitet (O-linje), respektive nyare universitet (triangellinje). Sammantaget representerar de åtta linjerna i figur 6.4 därmed den beräknade andelen av män respektive kvinnor med respektive utbildningsbakgrund som innehar en topp-5 position.

Figur 6.4 Andelen män och kvinnor på topplönepositioner (lönepercentil 95–99) 1993–2007. En jämförelse mellan utbildningsinriktningar och lärosäten. Andelarna avser en 40-årig anställd med två barn.



Av Figur 6.4 framgår tydligt att även om andelen bland män med dessa fyra utbildningsbakgrunder som innehar topp-5 positioner minskar över den studerade tidsperioden (se de heldragna linjerna) så är de högre än motsvarande andelar bland kvinnor (se de streckade linjerna). Den utbildningsbakgrund där andelen i topp-5 positioner är högst är bland män med en "karriärexamen" från ett äldre universitet (den heldragna linjen med fyrkanter). Detta är i linje med hypotesen att en examen i en karriärs signalerande utbildningsinriktning från ett mer prestigefyllt universitet är den mest sannolika vägen till en topplöneposition i stora privata företag. Det är dock värt att notera att bland kvinnor som gjort motsvarande utbildningsval ökar andelen som innehar topplönepositioner mellan 1993 och 2007 (se Figur 6.4 den streckade linjen med fyrkanter). Mot slutet av perioden är det vanligare bland dessa kvinnor att ha en topposition än vad det är bland män med annan examen från nyare universitet. Under speciellt den senare delen av den studerade perioden, från slutet av 1990-talet, tycks således dessa kvinnor gynnas relativt andra kvinnor, men även jämfört med män med examen inom andra områden från nyare universitet.

Sammantaget sjunker andelen män som innehar topplönepositioner bland män som inte har en karriärutbildning från ett äldre universitet. Detta bidrar till att mäns relativa överrepresentation minskar över tid. Trots detta har män i detta sammanhang fortsatt en fördel om de har en examen från en ”karriärutbildning” och/eller en examen från ett äldre universitet.

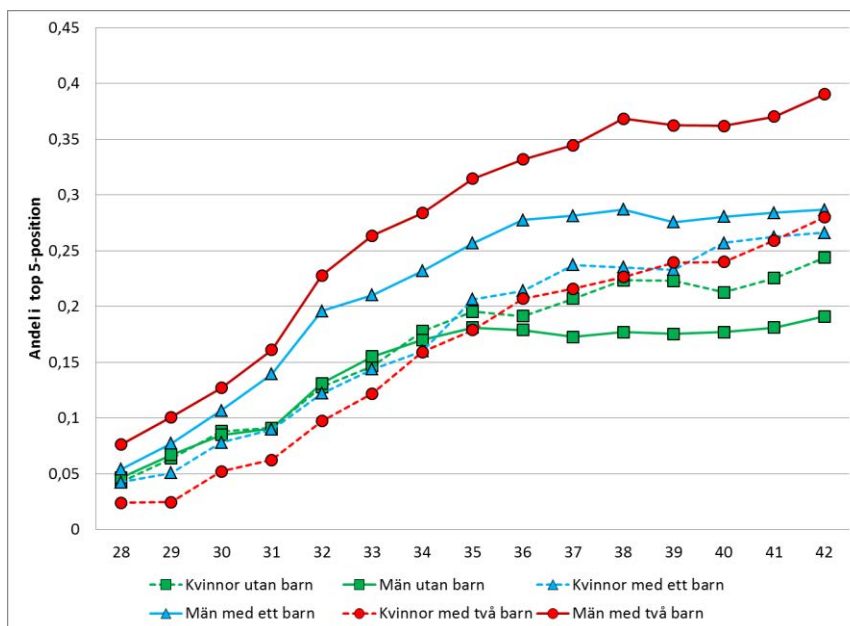
6.5.2 Familjebildning och könsskillnader i topplönepositioner

Ovanstående analyser visar att könsskillnaden i att inneha en toppposition i stora svenska företag minskar över tid. Analyserna ger dock lite information om huruvida denna förändring är mer framträdande bland yngre eller äldre kohorter av anställda, dvs. att yngre mer karriärorienterade kvinnor kommit in i dessa företag, och att äldre kvinnor gått i pension. Av analyser som inte presenteras här framgår t.ex. att könsskillnaden i att inneha en topplöneposition är mycket mindre bland de födda på 1960-talet än bland äldre generationer (se Bihagen m.fl. 2014). Detta indikerar alltså att ökningen av kvinnors sannolikhet att ha en topplöneposition delvis är en kohorteffekt, dvs. vid en given ålder är yngre kohorter av kvinnor relativt sett mer benägna än äldre att inneha topplönepositioner i stora företag. Av speciellt intresse här är dock att könsskillnaden i att inneha topplönepositioner ökar kraftigt i trettioårsåldern (ibid.), vilket naturligtvis sammanfaller med den period då många bildar familj. Sammantaget är det därför extra intressant att studera hur familjebildningen i termer av antalet barn är relaterad till kvinnors och mäns sannolikhet att inneha en topplöneposition när de är i trettioårsåldern.

I det följande fokuserar vi därför på individer, födda 1960–69, med en så kallad karriärexamen från ett äldre universitet (se ovan). Analyserna baseras på liknande regressionsmodeller som ovan, men istället för utbildningsval är vi intresserade av antalet barn. Resultatet av analysen presenteras i Figur 6.5 nedan som andelen bland män och kvinnor, med respektive utan barn, som vid en given ålder innehar en topplöneposition i stora privata företag.¹¹

¹¹ Analysen som presenteras i Figur 6.5 baseras på tvärsnittsdata 1993–2007. På x-axeln i figuren anges medelåldern vid varje undersökningsår för de födda på 60-talet, dvs. år 1993 var deras medelålder 28 år, 1994 var den 29 år, och så vidare upp till 42 år 2007.

Figur 6.5 Andelen män och kvinnor födda 1960–69 med en karriärexamen från ett äldre universitet, som vid en given ålder innehar en topplöneposition i stora privata företag. Skattningar beräknade för kvinnor och män med respektive utan barn.



Not: Karriärutbildningar är läkare, civilingenjör, veterinär, agronom, apotekare, tandläkare, jurist, jägmästare och civilekonom. Äldre universitet är de som etablerades före år 1900 (för mer information se avsnitt 6.4.2).

Det mest slående resultatet i Figur 6.5 är det starka sambandet bland män mellan antal barn och sannolikhet att nå en topposition. I fyrtioårsåldern är andelen bland män med två barn som innehar en topposition närmare 40 procent. Motsvarande andel bland män utan barn är 20 procent. För kvinnor är situationen en annan. En kvinna med två barn, allt annat lika, har i fyrtioårsåldern en något större sannolikhet att nå en topposition jämfört med en kvinna utan barn. Vi kan också se att tvåbarnsmamman i 30-årsåldern ligger sämst till men att hennes prognos ser betydligt bättre ut. I fyrtioårsåldern har hon i detta avseende passerat såväl barnlösa män som kvinnor.

6.6 Sammanfattning och slutsatser

Det övergripande syftet med denna studie var att undersöka trender i könsfördelningen i storföretagens elit. Denna grupp är intressant i sig själv men kan också säga något om hur rekryteringsbasen ser ut för framtidens bolagsstyrelser och VD-positioner under antagande att dessa framförallt rekryteras från storföretagens ledningsgrupper. Det innebär dock att de presenterade resultaten inte nödvändigtvis är representativa för hela den svenska arbetsmarknaden. Det som presenterats här säger således inget om småföretagens ledningsgrupper, inte heller om situationen ute i landets kommuner och landsting.

Resultatet visar att klyftan mellan könen för att inneha en topposition i stora privata företag minskar under den studerade tidsperioden. Men trots denna trend mot utjämning är sannolikheten att ha en topplöneposition i ett stort privat företag fortfarande betydligt lägre för en kvinna än för en man. Detta verkar gälla även då vi tar hänsyn till utbildningsval, där hypotesen var att könsskillnaden är mindre bland karriärorienterade individer. Hypotesen bekräftas visserligen, men även givet ”rätt” utbildning har män högre sannolikhet än kvinnor att landa i en topposition. En viktig slutsats av studien är att även om utbildningsval är viktiga för att nå en topplöneposition, bidrar de endast marginellt till att minska klyftan mellan könen.

Samtidigt har ”rätt” utbildningsval stor betydelse. Både män och kvinnor är mer benägna att uppnå en topposition om de har en examen i ett karriärorienterat fält, såsom t.ex. ekonomi, juridik eller teknik, från ett äldre lärosäte. Dessutom indikerar våra resultat att andelen topplöntagare bland kvinnor med dessa meriter ökar över tid. Om man tolkar detta i termer av konkurrens verkar det alltså som att kvinnor med ”rätt” bakgrund delvis konkurrerar ut män.

Analysen som presenterats ovan visar att könsskillnaden i att inneha topplönepositioner framträder i 30-årsålder, och att denna kan relateras till familjebildningen och kvinnors och mäns arbetsfördelning i hemmet. Tvåbarnspappor verkar enbart ha fördelar av sitt föräldraskap på arbetsmarknaden medan tvåbarnsmammorna ser ut att tappa fart i sina karriärer under åldrar då barnen är små. Det är dock värt att notera att även om tvåbarnsmammor födda på sextiotalet inte lär komma ifatt ”sina” män, dvs. tvåbarnspapporna, så kommer de ifatt både barnlösa kvinnor och män. Det är också

värt att komma ihåg att könsskillnaden trots allt är betydligt mindre bland dem som är födda på 1960-talet jämfört med kohorter födda på 1940- och 1950-talen (se Bihagen m.fl. 2014), som vi tidigare nämnt i kapitlet men vars analyser ej presenterades.

Referenser

- Adams, RB och P Funk, (2012) Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter? *Management Science* 58(2):219–235.
- Adler NJ (1986/87) Women in Management Worldwide. *International Studies of Management and Organization* 16(3–4): 3–32.
- Albrecht J, Björklund A och Vroman S (2003) Is There a Glass Ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics* 21(1): 145.
- Allbright (2013) *Lika barn leka bäst. En kartläggning över homogeniteten i svenska börsbolagsstyrelser*. nedladdad 2013-02-01 från <http://allbright.se/rappporter/>
- Andreoni, J. och L. Vesterlund (2001) Which is the Fair Sex? Gender Differences in Altruism. *Quarterly Journal of Economics*, 116(1): 293–312.
- Angelov N, Johansson P och Kennerberg L (2008) *Välja fritt och välja rätt – drivkrafter för rationella utbildningsval*. SOU 2008:23.
- Arulampalam, W., Booth, A. L. och Bryan, M. (2007). "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution", *Industrial and Labor Relations Review*, 60:163–186.
- Becker GS (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, G. (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Berg D och Krueger A (2002) Estimating the Payoff to Attending a More Selective College: An Application of Selection on Observables and Unobservables. *Quarterly Journal of Economics* 117(4): 1491–1527.
- Bihagen E och Ohls M (2006) The glass ceiling – where is it? Womens and men's career prospects in the private vs. the public sector in Sweden 1979–2000. *Sociological Review* 54(1): 20–47.
- Bihagen E och Ohls M (2007) Are women over-represented in dead-end jobs? A Swedish study using empirically derived measures of dead-end jobs. *Social Indicators Research* 84(2): 159–177.
- Bihagen, E och J. Härkönen (2014) Könsskillnader i karriärer. Utvecklingen för kvinnor och män födda 1925 till 1981, kapitel

- 8 i Ojämlighetens dimensioner, uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige (red.) M. Evertsson och C. Magnusson. Stockholm: Liber.
- Bihagen E, Neramo M och Stern C (2013a) Class Origin and Elite Position of Men in Business Firms in Sweden, 1993–2007: The Importance of Education, Cognitive Ability, and Personality. *European Sociological Review* 29 (5): 939–954.
- Bihagen E, Neramo M och Stern C (2014) The gender gap in the business elite: Stability and change in characteristics of Swedish top wage earners in large private companies, 1993–2007, *Acta Sociologica* 57 2: 119–133.
- Birkelund, G.E. (1992) Stratification and Segregation. *Acta Sociologica* 35(1): 47–61.
- Black D, Daniel K och Smith J (2005) College Quality and Wages in the United States. *German Economic Review* 6(3) 415–443.
- Black D och Smith J (2006) Estimating the Returns to College Quality with Multiple Proxies for Quality. *Journal of Labor Economics* 24(3): 701–728.
- Boudon R (1974) *Education, opportunity, and social inequality: Changing prospects in western society*. New York: Wiley.
- Boye, K. och Evertsson, M. (2014). “Vem gör vad när? Kvinnors och mäns tid i betalt och obetalt arbete”, i Evertsson M. och C. Magnusson (red.) *Dimensioner av ojämlikhet. Uppväxtvillkor, arbete, familj och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.
- Boye, K. Halldén, K. och Magnusson, C. (2014). “Könslönegapets utveckling över tid: betydelsen av utbildning och familjeansvar”, i Evertsson M. och C. Magnusson (red.) *Dimensioner av ojämlikhet. Uppväxtvillkor, arbete, familj och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.
- Breen R (2004) *Social Mobility in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Breen R and Jonsson JO (2005) Inequality of opportunity in comparative perspective: Recent research on educational attainment and social mobility. *Annual Review of Sociology* 31: 223–243.
- Bygren M och Gähler M (2012) Family Formation and Men's and Women's Attainment of Workplace Authority. *Social Forces* 19(3): 795–816.

- Bygren M och Kumlin J (2005) Mechanisms of Organizational Sex Segregation: The Role of Skewed Labor Pools and Organizational Characteristics in the Sex Composition of Newly Recruited Employees in Swedish Workplaces. *Work & Occupations* 32(1): 39–65.
- Carli LL och Eagly AH (2001) Gender, Hierarchy, and Leadership: An Introduction. *Journal of Social Issues* 57(4): 629–636.
- Carlsson, M. och DO Rooth (2008) An Experimental Study of Sex Segregation in the Swedish Labour Market: Is Discrimination the Explanation? IZA DP No. 3811. 2008.
- Charles M and och Bradely K (2002) Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education. *American Sociological Review* 67(4): 573–599.
- Charles M och Bradley K (2009) Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology* 114(4): 924–76.
- Chevalier A och Conlon G (2003) Does It Pay to Attend a Prestigious University?. *IZA Discussion Paper* No. 848.
- Croson, R., och U. Gneezy. (2009) Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature* 47(2) 1–27.
- Eckel, C. C. och P. J. Grossmann. (2008) Men, women, and risk aversion: Experimental evidence. Kapitel i C. R. Plott, och V. L. Smith (red). *Handbook of Experimental Results*. Elsevier, Amsterdam, 1061–1073.
- England P (1992) *Comparable worth: theories and evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- Epstein CF och Coser RL (1981) *Access to power: cross-national studies of women and elites*. London: Allen & Unwin.
- Erikson R. och Jonsson J.O, 1993. *Ursprung och utbildning – Social snedrekrytering till högre studier*, (SOU 1993:85).
- Evertsson, M., och Breen, R. (2008). ”The Importance of Work: Changing Work Commitment Following the Transition to Parenthood.” Working paper 2008-05 CIQLE, Yale University.
- Evertsson, M., England, P., Mooi-Reci, I., Hermsen, J., de Bruijn, J och Cotter, D. (2009). “Is gender inequality greater at lower or higher educational levels? Common patterns in the Netherlands, Sweden, and the United States”, *Social Politics*, 16:210–241.

- Gneezy, U., M. Niederle, och A. Rustichini. (2003). Performance in competitive environments: Gender differences. *Quarterly Journal of Economics*, 118(3) 1049–1074.
- Granqvist, L. och Persson, H. (2005). "Career mobility and gender on the Swedish labour market", *International Journal of Manpower*, 26:116–139.
- Göransson A (2007a) *Maktens kön: kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet*. Nora: Nya Doxa.
- Göransson A (2007b) Näringslivseliten. In: *Maktens kön: kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet*. Nora: Nya Doxa.
- Hakim, C. (2002). "Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers", *Work and Occupations*, 29(4):428–459.
- Henrekson M (2004) *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*. Stockholm: SNS Förlag.
- Henrekson M och Dreber A (2004) Female career choice and career success: institutions, path dependence and psychological feed-back effects. Department of Economics, Stockholm School of Economics.
- Hitlin, S., J. A. Piliavin. 2004. Values: Reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, 30 359–393.
- Hout M och DiPrete TA (2006) What we have learned: RC28s contributions to knowledge about social stratification. *Research in Social Stratification and Mobility* 24(1): 1–20.
- Holgersson C (2001) The social construction of top executives. In: Sjöstrand S-E (ed) *Invisible Management*. London: Thomson Learning.
- Holmlund L (2009) The effect of college quality on earnings: Evidence from Sweden. *Umeå Economic Studies* 781.
- Hult C och Svallfors S (2002) Production regimes and work orientations: A comparison of six western countries, *European Sociological Review* 18(3):315–331.
- Hultin M (1998) Gender differences in workplace authority: discrimination and the role of organizational leaders. *Acta Sociologica* 41(2): 99–113.
- Human Development Report (2010) *The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development* UNDP.
<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/>

- Härkönen J och Bihagen E (2011) Occupational attainment and career progression in Sweden. *European Societies* 13(3): 451–479.
- Högskoleverket (2008) Kvinnor och män i högskolan. *Rapport 2008:20 R* Högskoleverket (Swedish National Agency for Higher Education).
- Kanter RM (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Keller S och Zavalloni M (1964) Ambition and social-class – a respecification. *Social Forces* 43(1): 58–70.
- Krishnan HA och Park D (2005) A few good women – on top management teams. *Journal of Business Research* 58(12): 1712–1720.
- Korpi, T., och Stern, C. (2004). Kvinna i karriären – kön, familj och karriär 1950–2000, i Bygren, M., Neramo, M. och Gähler, M. (red.), *Familj och arbete – vardagsliv i förändring*. Stockholm: SNS Förlag.
- Lindahl L and Regner H (2005) College Choice and Subsequent Earnings: Results Using Swedish Sibling Data. *Scandinavian Journal of Economics* 107(3): 437–457.
- Magnusson, C. (2010). Why is there a gender wage gap according to occupational prestige? An analysis of the gender wage gap by occupational prestige and family obligations in Sweden, *Acta Sociologica*, 53:99–117.
- Magnusson, C och Neramo, M. (2014) Familjeansvar och könslöneskillnader, i Boye K och M Neramo (red) Lönsamt arbete – Familjeansvarets fördelning och konsekvenser, Forskningsantologi till delegationen för jämställdhet i arbetslivet, SOU:
- Mandel H och Semyonov M (2005) Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. *American Sociological Review* 70(6): 949–967.
- Mandel H och Semyonov M (2006) A Welfare State Paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology* 111(6): 1910–1949.
- Mastekaasa A (2004) Social Origins and Recruitment to Norwegian Business and Public Sector Elites. *European Sociological Review* 20(3): 221–235.

- Mincer, J (1958). "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution". *Journal of Political Economy* 66 (4): 281–302.
- Moore G och Vianello M (2000) *Gendering elites: economic and political leadership in 27 industrialised societies*. New York: Macmillan, St. Martin's Basingstoke.
- Nermo M (1997) Yrkessegregering efter kön – ett internationellt perspektiv. In: Persson I and Wadensjö E (eds) *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Stockholm: Fritzes.
- Petersen T och Meyerson Milgrom E (1999) More Glory and Less Injustice The Glass Ceiling in Sweden, 1970–1990. *Research in Social Stratification and Mobility* 17: 199–261.
- Regnö K (2003) Kartläggning av kvinnor och män på ledande positioner. In: Wahl A (Ed) *Mansdominans i förändring: om ledningsgrupper och styrelser, betänkande av Utredningen om kvinnor på ledande poster i näringslivet*. Stockholm: Fritzes, pp. 17–51.
- Renstig M (2003) *Kvinnliga chefer i näringslivet – Så här ser det ut!* Stockholm: SNS Förlag.
- Renstig M och Sandén S (2008) *Kvinnliga chefer i näringslivet 2008*. Women's Business Research Institute. Stockholm: Wombri Förlag.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. Free Press, New York.
- Rosenfeld R and Kalleberg A (1990) Work in the Family and in the Labor Market: A Cross-National Reciprocal Analysis. *Journal of Marriage and Family* 52(2): 331–346.
- Sapienza, P., L. Zingales, och D. Maestripieri. (2009). Gender differences in financial risk aversion and career choices are affected by testosterone. *Proceedings of the National Academy of Science*. USA 106(36) 15268–15273.
- SCB (2012) På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2012. Örebro: SCB.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Kapitel i M. P. Zana, (red). *Advances in Experimental Social Psychology*. Academic Press, New York, 1–65.

- Schwartz, S. H. och T. Rubel. 2005. Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality Social Psychology*, 89(6) 1010–1028.
- SOU (1990) *Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport, 1990:44* Stockholm: Allmänna Förlaget.
- Spence M (2002) Signaling in Retrospect and the Informational Structure of Markets. *American Economic Review* 92(3): 434–459.
- Svallfors, S., Halvorsen, K. och Andersen, J.G. (2001). "Work Orientations in Scandinavia: Employment Commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden", *Acta Sociologica* 44(2):139–156.
- Times Higher Education World University Ranking (2012)
<http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/> Online resource accessed 2014-04-02
- Vianello M and Moore G (2004) *Women and men in political and business elites: a comparative study in the industrialized world*. London: Sage.
- Wahl A (1998) Könnsordning, ledarskap och sexualitet i organisationer. In: Wahl A, Holgersson C and Höök P (eds) *Ironi och Sexualitet – om ledarskap och kön*. Stockholm: Carlssons.
- Wright EO, Baxter J and Birkelund GE (1995) The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study. *American Sociological Review* 60(3): 407–435.
- Zweigenhaft RL and Domhoff GW (1998) *Diversity in the power elite: have women and minorities reached the top?* New Haven Conn: Yale University Press.

7. Chefskapets könsmärkta villkor

Anna Wahl, Charlotte Holgersson, Sophie Linghag, Klara Regnö¹

Sverige brukar framhållas som ett föregångsland vad gäller jämställdhet, bland annat eftersom det svenska välfärdssystemet möjliggör för både kvinnor och män att både förvärvsarbeta och ha familj (SCB 2013). Men Sverige framstår emellertid inte som särskilt jämställt om man tittar på könsfördelningen på ledande positioner i organisationer, i synnerhet inte i det privata näringslivet. Även om mansdominansen på ledande poster i näringslivet har minskat de senaste 20 åren består styrelserna i dag av 80 procent män och 20 procent kvinnor medan företagsledningarna består av 73 procent män och 27 procent kvinnor i företag med 200 eller fler anställda (SCB 2013)².

I detta kapitel undersöker vi hur mansdominans påverkar kvinnor och män i karriären och som chefer. Genom att referera till fem olika studier undersöker vi chefskapets könsmärkta villkor, dvs. på vilka sätt förutsättningarna ser olika ut för kvinnliga och manliga chefer. Vi börjar med att titta närmare på hur karriärvillkoren utformas och hur detta i sin tur får konsekvenser för kvinnors möjligheter i karriären. Därefter undersöks hur villkoren för att *bli chef* kan könsmärkas i ett företag där könsfördelningen är jämn och där man arbetar medvetet för att öka jämställdheten. Det gör man även i den organisation som beskrivs i det fjärde exemplet, där man har skapat en situation där kvinnor är majoritet inom ramen för ett ledarutvecklingsprogram. I det femte exemplet är kvinnorna också i majoritet, men i detta fall på ett mer permanent sätt i en kvinno-dominerad bransch. Vi ser i dessa studier på vilket sätt könsfördelningar och dominerande kulturer kan påverka hur villkor könsmärks. Vi lyfter också fram betydelsen av hur cheferna själva förhåller sig till och hanterar de villkor de möter i organisationer.

¹ Vi vill tacka Pia Höök som varit delaktig i flera projekt som detta kapitel bygger på, senast forskningsprojektet *Chefskapets könsmärkta villkor* som finansierats av VINNOVA.

² Urvalsramen i "Kvinnor och män i näringslivet" (SCB 2013) har hämtats från SCB:s företagsregister och utgår från svensk näringsgrensindelning 2007 (SNI 2007). Från urvalsramen har näringsgrenar med fler än 20 000 anställda valts ut, exklusive statliga myndigheter, kommuner och landsting. Utgångspunkten för urvalet var att så nära som möjligt följa en motsvarande enkätundersökning som genomfördes år 2002, publicerat i SOU 2003:16 Mansdominans i förändring. De utvalda näringsgrenarna har stratifierats i två grupper efter antal anställda, 200–499 anställda och 500 eller fler anställda. I varje näringsgren och storleksgrupp har slumpvis 50 procent av företagen valts ut. Totalt ingår 672 företag i undersökningen vilket utgör 58 procent av företagen i de utvalda näringsgrenarna och storleksgrupperna (1 158 företag).

I ett sista avsnitt behandlas vad som görs i svenskt näringsliv i dag för att förändra chefskapets könsmärkta villkor, framför allt i termer av att skapa en mer jämn fördelning på chefspositioner. Vi tar del av vilka metoder som används och vad förändringsaktörer anser vara utmaningarna för företagen i dag. De könsmärkta villkoren relateras till detta jämställdhetsarbete i en slutdiskussion, liksom de förändringar av maktbalansen mellan män och kvinnor som kan ske genom förändrade villkor i organisationer. Genom att chefer blir mer medvetna om på vilket sätt villkoren i organisationer är könsmärkta och vilka konsekvenser detta får, kan också chefer aktivt medverka till att förändra dem och därmed medverka till ökad jämställdhet i arbetslivet. Förändringar mot en ökad jämställdhet är möjliga oavsett könsfördelning och organisationskultur. Förnyelsen ligger i att utmana maktrelationer mellan män och kvinnor så att möjligheterna för att både bli chef och att utöva chefskap utformas oavsett kön. Här återges också de önskemål om aktiviteter för att främja förändring mot en jämnare könsfördelning på ledande positioner, som formuleras av förändringsaktörer på området, riktade såväl till näringslivets chefer som till politiska beslutsfattare.

7.1 Karriärens villkor präglade av män

En vanlig föreställning om karriär är att det hänger på den enskilda individens prestationer och egenskaper. Karriär är emellertid en mer komplex process som snarare är ett resultat av många personers agerande, och som är präglad av den rådande kulturen kring chefskarriärer och de specifika föreställningar som finns om ledar-kompetens. Detta blev tydligt inte minst i en studie om rekrytering av företagsledare som baserar sig på intervjuer med nio manliga styrelseordförande med lång erfarenhet av ledarpositioner och styrelseuppdrag samt fallstudier av tre vd-rekryteringar (Holgerson 2003). För att överhuvudtaget komma i fråga som kandidat för en chefskarriär handlar det om att identifieras som "rätt" och att vara del av "rätt" grupp. Det kan liknas vid att bli invald i en exklusiv klubb. Kandidater ska motsvara så kallade lämplighetskriterier, det vill säga krav som ställs för att överhuvudtaget komma ifråga (Jenkins 1986). För högre chefspositioner handlar lämplighetskriterierna om att ha haft erfarenhet av att leda en verksamhet. När kandidater kommer till intervjufasen i en rekryteringsprocess förskjuts fokus till huruvida personen ifråga passar in i organisationen

och om personkemin stämmer. Den typen av kriterier brukar kallas för godtagbarhetskriterier, vilka är mer eller mindre uttalade normer för vad som är socialt önskvärt beteende på den specifika arbetsplatsen och positionen (Jenkins 1986). Det som känns "rätt" tenderar ofta att sammanfalla med det som känns igen, vilket underlättas av att både rekryterare och kandidat delar samma kulturella bakgrund och kontext och därmed har liknande smak, värderingar och livsstil. Ledande poster i näringslivet i Sverige domineras fortfarande av vita män med svenskt ursprung, vilka har akademisk bakgrund och är gifta med en kvinna (Göransson 2007). Det finns således en inneboende dynamik som verkar för att dessa män kommer att fortsätta att välja vita män med samma bakgrund och livsstil.

Denna likriktning på högre chefsnivåer skapar ett tryck på anpassning bland chefer längre ner i hierarkin (Eriksson 2000, Linghag 2003, Linghag 2009). Rekryteringen till högre positioner blir därför också ett resultat av anpassning. För att överhuvudtaget komma ifråga som chef blir det viktigt att svara upp mot normen för och idealbilden av en ledare i organisationen. Genom att söka leva upp till ledaridealet och därigenom signalera åtminstone potentiell framgång, kan chefer på lägre nivåer hoppas på att bli identifierade och uppfångade, vilket i sin tur ger dem möjlighet att visa framgång även i andra sammanhang. Denna typ av kultur bland män som präglas av likriktning och anpassning kallas homosocial (Kanter 1977, Lindgren 1996, Holgersson 2003, 2006). Homosocialitet handlar om att man identifierar sig med och orienterar sig mot dem som har makt i syfte att bli invald, accepterad och bekräftad. Givet att män dominerar på maktpositioner i samhället, kommer män att orientera sig mot män.

En lång tradition av studier som undersökt föreställningar om ledarskap visar på att ledarskap fortfarande är manligt könsmärkt (se t.ex. Schein 2007, Koenig m.fl. 2011, Wahl 2014). I förhållande till denna manliga norm framstår kvinnor som bristfälliga (Wahl 2014) vilket blir tydligt inte minst i de rekryteringssammanhang som analyserats i den studie som detta avsnitt baseras på. De intervjuade männen gav uttryck för föreställningar om kvinnor som annorlunda och bristfälliga. Kvinnor ansågs sakna rätt kompetens, inte ha rätt utbildning, välja fel typ av chefsjobb, inte kunna spelreglerna och sakna kontaktnät. Dessutom uppfattades det som att kvinnor väljer bort karriären när de tar huvudansvaret för hem och familj. I förhållande till det manligt präglade chefsidealet och chefsarbetet som är utformat efter ett mer traditionellt manligt livssam-

manhang, framstår kvinnor som mindre intressanta chefskandidater. Därmed blir de inte heller identifierade och befordrade i samma utsträckning som sina manliga kollegor. Män kan också ses som bristfälliga, men på andra premisser och med andra konsekvenser. Deras brister bedöms inte på samma sätt som kvinnors. En man kan exempelvis anses ha dåligt självförtroende men detta ses inte som någon allvarlig brist, utan som något övergående och som dessutom får honom att framstå som positivt ödmjuk. En man kan sakna erfarenhet, men då kan denna brist kompenseras med stöd från styrelsen eller underordnade chefer. Utvalda mäns brister kan alltså korrigeras eller kompenseras. Föreställningar av företagsledarkompetens kan därmed variera, men dess särskilda manliga könsmärkning och föreställningar om den bristfälliga kvinnan består.

Den homosociala kulturen som ofta dominerar på högre nivåer i våra organisationer leder till att kvinnors karriärvillkor skiljer sig från mäns. Män framstår lättare som lämpliga och önskvärda kandidater och får via homosocialiteten också mer hjälp i sina karriärer. Det är dock inte vilken man som helst som väljs in utan en specifik man med avseende på en rad olika dimensioner såsom social bakgrund, etnicitet, sexualitet och ålder. Som en följd av att särskilda män överensstämmer med dominerande föreställningar om chefskap ges de fler och bättre möjligheter i karriären. En möjlig tolkning är därför att homosocialitet och diskriminering är som två sidor av samma mynt. Den aktiva inkluderingen av särskilda män innebär samtidigt en exkludering av kvinnor och män som inte överensstämmer med chefsidealet. Men hur ser då kvinnors erfarenheter av karriären i mansdominerade sammanhang ut? Och vad händer i organisationer som har en jämnare fördelning mellan män och kvinnor? Vi ska ge exempel från två studier som behandlar detta.

7.2 Kvinnors villkor i mansdominerad miljö

Hur påverkar mansdominansen kvinnors möjligheter i karriären? I en omfattande enkätstudie svarade 261 kvinnliga civilekonomer och civilingenjörer (svarsfrekvens 71 procent) på frågor om sina karriärer efter examen (Wahl 1992). Kvinnorna var slumpmässigt valda utifrån fyra olika examensgrupper från samtliga utbildningar till civilekonom respektive civilingenjör i Sverige. De arbetade i olika organisationer av varierande storlek, inom både privat och offentlig sektor. Merparten av dem arbetade i mansdominerade

miljöer, med en majoritet män både bland kollegor och bland chefer. Många av dessa kvinnor var chefer och många av dem kunde varit på chefspositioner, eftersom de hade "rätt" utbildningsbakgrund för en chefskarriär. Merparten av kvinnorna hade endast ett fåtal kvinnor på samma nivå som de själva och endast ett fåtal kvinnor, om ens någon, på nivåer över. Den vanligaste positionen var någon form av specialistfunktion, ungefär en tredjedel var chefer på mellannivå och en liten andel på ledningsnivå.

Kvinnorna beskrev att kön spelade roll i både positiv och negativ riktning. Över hälften av alla kvinnorna har erfarenheter av direkt diskriminering på grund av kön, det vill säga negativ särbehandling i en tydlig situation. Det handlade om befodringsärenden, lönesättning, tjänstetillsättning, att de inte fått äran av utfört arbete samt att de blivit osynliggjorda. Det var vanligast att de upplevt sig diskriminerade av en manlig chef, manlig kollega eller i externa kontakter. Kvinnorna upplevde också indirekt diskriminering, det vill säga upprepade eller pågående händelser som inte är kopplade till en viss situation eller person. Över hälften av kvinnorna angav att de känt sig annorlunda behandlade eller fått andra villkor jämfört med manliga kollegor. Det visade sig alltså att nästan samtliga kvinnor som ingick i studien på något sätt uttrycker att de har erfarenheter av direkt eller indirekt diskriminering. Den vanligaste reaktionen på diskriminering är att varken benämna eller protestera mot den, vilket kallas en *defensiv hållning* till diskriminering. Kvinnorna beskrev hur de oftast inte protesterar mot eller reagerar öppet mot diskriminering för att inte själva framstå som problemskapande eller besvärliga. Dessa reaktioner förstärker bilden av de olika villkoren som normaliserade i organisationer, vilket innebär att diskriminering är en del av de strukturer som finns i organisationer. Det som utmärker normalisering är att så många kvinnor ignorerar, skämtar bort eller inte bryr sig om det som de upplever som negativ särbehandling. Denna defensiva hållning medverkar således till att diskriminering görs osynligt i organisationen. Många män, och i synnerhet manliga chefer förblir lyckligt ovetande om förekomsten av diskriminering eftersom den döljs i kulturen.

Samtidigt är det ungefär en lika stor andel av kvinnorna som upplevde positiv som negativ särbehandling. Den absolut vanligaste positiva särbehandlingen är att som ensam kvinna få större uppmärksamhet i jämförelse med manliga kollegor, t.ex. på större möten eller i sociala sammanhang. Uppmärksamheten innehåller

både aspekter av synlighet och osynlighet i meningen att det är just som avvikare från normen man uppmärksammas och inte nödvändigtvis på grund av egna prestationer eller kompetens (jfr. Kanter 1977). Det ”positiva” i särbehandlingen ifrågasattes därför ofta av kvinnorna eftersom det var individuella fördelar för den enskilda kvinnan som byggde på negativa föreställningar om och förväntningar på kvinnor som grupp. Att vara i minoritet är därför inte en fördel men det kan skapa positiva effekter i vissa situationer. Att kvinnor kan vända negativa förväntningar till positiv överraskning genom att bevisa sin kompetens, kan upplevas som positivt i stunden men bygger egentligen på en negativ kvinnosyn.

Kvinnorna hanterade den könsmärkta könsstrukturen med olika överlevnadsstrategier, som dock oftast var omedvetna förhållningssätt till de villkor som råder. De strategier som användes säger ofta mer om organisationen än om hur kvinnor på chefspositioner är som individer. *Könsneutral strategi* innebär att betydelser av kön förnekas. Många kvinnor i minoritet vill inte synliggöra eller lägga vikt vid att de är kvinnor därför att de inte vill framstå som avvikande, kritiska eller problemskapande. En könsneutral strategi kan fungera för enskilda kvinnor i mansdominerad miljö, men försvårar möjligheterna att påtala eller utmana diskriminering. *Positiv strategi* innebär att kvinnor framhåller sig själva som annorlunda och positivt bidragande i organisationer. Det kan vara ett sätt att påverka och få inflytande på t.ex. hur chefskap utformas, men kan också vara ett uttryck för att kvinnor tvingas betona fördelar och anpassa sig istället för att vara öppet kritiska. Då kvinnor blir mer medvetna om betydelsen av kön i organisationer kan de distansera sig från de villkor som råder och betrakta dem med en kritisk blick, en *omvärldsstrategi*. Den kritiska blicken kan också omvandlas till en kritisk röst och initiativ till förändring om det finns tillräckligt utrymme för att utmana makten i organisationer.

Argumenten för att öka antalet kvinnor som chefer bygger ofta på synsätten att kvinnor utgör antingen en outnyttjad eller en annorlunda resurs (Wahl 1996). Det kan förefalla vara en god väg att gå för att medverka till förändring på chefspositioner, men innebär oftast att kvinnor tvingas anpassa sig till en manlig norm i chefskapet. Det innebär också i praktiken ett synsätt på kvinnor som kompletterande snarare än konkurrerande i förhållande till manliga chefer. Problemet är att argumenten om kvinnor som annorlunda och outnyttjade delvis bygger på föreställningen om kvinnor som bristfälliga i en jämförelse med normen, dvs. manliga chefer. Före-

ställningen om den ”bristfälliga kvinnan” artikuleras ofta som en förklaring till att kvinnor är i minoritet på chefsbefattningar (Wahl 1996). Den uttrycks genom att kvinnor framställs sakna tillräcklig kompetens eller den rätta viljan för att bli framgångsrika chefer. Men hur ser kvinnors och mäns karriärvillkor ut i sammanhang där könsfördelningen är jämn?

7.3 Villkor för att bli chef i jämn könsfördelning

I detta avsnitt tittar vi närmare på hur kvinnors och mäns karriärvillkor kan se ut för att bli chefer i en organisation med en *jämn könsfördelning* men där majoriteten av cheferna består av män. I en svensk bank studerades övergången från medarbetare till chef, dels utifrån hur chefskandidater utvärderades i ett chefsutvecklingsprogram för potentiella chefer och dels hur blivande chefer såg på möjligheter i karriären (Linghag 2009). I banken ansågs den skeva könsfördelningen bland chefer vara ett problem och jämställdhetsarbete var inriktat på att öka andelen kvinnor bland cheferna. Bland första linjens chefer var könsfördelningen relativt jämn med någon övervikt av män medan det blev en allt större andel män högre upp i hierarkin. Bland toppcheferna, de 125 seniora ledande befattningshavarna, var andelen män 92 procent. En förklaring till varför det nästan var en jämn könsfördelning bland cheferna på låg nivå kunde sökas i ett beslut om att linjecheferna fått ansvar för att identifiera en jämn fördelning av kvinnor och män bland chefskandidater till första linjen. Vid chefsutvecklingsprogrammet för potentiella chefer, till vilket linjechefer anmälde sina identifierade chefskandidater, hade det nämligen beslutats om att könsfördelningen bland de deltagande chefskandidaterna skulle motsvara könsfördelningen bland de anställda. Detta resulterade i 60 procent kvinnor och 40 procent män bland chefskandidaterna i programmet. Bankens särskilda förutsättningar med en jämn könsfördelning bland medarbetare och ett pågående jämställdhetsarbete i chefsförsörjning av nya chefer ansågs utgöra fruktbara villkor för både kvinnor och män att göra insiktsfulla val i relation till chefskapet.

Chefsutvecklingsprogrammet för potentiella chefer fungerade som ett nav i chefsförsörjningen av nya chefer genom identifiering, utveckling och värdering av blivande chefer. Programmet kan liknas vid ett s.k. Assessment Center genom att syftet är att bedöma anställdas möjligheter att lyckas i befattningar som innehållsmäss-

igt skiljer sig från deras egna eller är nivåmässigt högre, framförallt chefsbefattningar. Programmet pågår under fyra sammanhängande dagar och genomförs med 20 chefskandidater vid ett flertal tillfällen varje år. Kriterierna för att delta i chefsutvecklingsprogrammet är att ha visat sig lämplig som framtida chef, ha ett par års erfarenhet inom banken och visat ambition, förmåga och potential att kunna bli chef inom en tvåårsperiod. Chefsutvecklingsprogrammet har två syften. Ett handlar om att medarbetaren genom att delta i programmet ska få kunskap och ökad insikt om chefsrollen, dess arbetsinnehåll, möjligheter, förväntningar och krav som ställs på en chef i banken. Det andra syftet är att linjechefer får kompletterande bedömningar av sin kandidats lämplighet. Chefer får möjlighet att ta del av återkoppling från programmet om sin kandidats prestationer och potential. Att bli antagen till chefsutvecklingsprogrammet ger i sig inga löften om att få ett chefsjobb. Nya positioner får chefskandidater söka i konkurrens med andra.

Det empiriska materialet består av observationer från de fyra dagar som chefsutvecklingsprogrammet för potentiella chefer pågick och av tre uppföljande intervjuer med elva chefskandidater, sex kvinnor och fem män, under de följande två åren. I studien framkom två tydliga mönster. Det första mönstret var att kvinnor och män tillskrevs *potential* som blivande chefer på olika sätt, och utifrån olika utgångspunkter. I programmet gjordes övningar där problem och situationer som kan uppstå i första linjens chefsarbete simulerades. Övningarna och de kontinuerliga utvärderingarna bildade en konformitet kring en chefsnorm, mot vilken alla värderades och jämfördes. I utvärderingarna av chefskandidaterna beskrevs majoriteten av kvinnorna kortfattat, i resonans med chefsnormen. De tillskrevs potential i relation till chefskap i första linjen. När kvinnorna saknade vissa kvaliteter beskrevs de som definitivt bristfälliga. Männerna däremot beskrevs och diskuterades generellt mer utförligt. Ett fåtal av männen tillskrevs potential och hyllades som framtida ledare. Majoriteten av männen beskrevs emellertid diffust och ambivalent med kvaliteter som både överensstämde med och avvek från chefsnormen. De tillskrivna bristerna hos majoriteten av männen sågs dock inte som definitiva, utan snarare som temporära och utvecklingsbara. De diffusa beskrivningarna av männen blev positivt laddade och fylldes med potential utifrån att det är en fråga om träning och mognad. Kvinnornas potential baserades på visade prestationer och befintlig kompetens i relation till kraven vid en första chefsposition. Männens potential däremot baserades på upp-

fattningar om framtiden där männen med träning och mognad förväntades bli chefer. Potential framstår som könsmärkt utifrån olika förväntningar på kvinnor och män, vilket resulterar i två typer. Potentialen som relateras till kvinnor är en *avgränsad* typ av potential som sträcker sig till möjligheten att ses som en kompetent chefskandidat eller inte, i relation till en första chefsposition. Potentialen som relateras till män är en *obegränsad* typ av potential som inte värderar kompetens till första chefsnivån utan till ledarskap generellt, vilket antyder chefskap högre upp i hierarkierna.

Det andra mönstret som blev synligt i studien handlade om två typer av handlingskraft i karriären, som följer av *förhoppningar* om karriär hos kvinnorna och *förväntningar* på karriär hos männen. Under två år efter chefsutvecklingsprogrammet intervjuades några av de chefskandidater som identifierats som potentiella chefer om sin syn på möjligheterna i karriären. Kvinnornas och männens olika erfarenheter och syn på möjligheter fick betydelse för deras uppfattning om vart de var på väg i karriären. Förväntningarna på framtiden reflekterade de tidigare erfarenheterna inom banken. Männen gav i samtliga fall uttryck för att ha förväntningar på en karriär i banken, vilket reflekterades i tidigare erfarenheter. Kvinnorna gav uttryck för mer varierade erfarenheter än männen, där några hade upplevt motgångar medan andra hade fått stöd i sin utveckling. Men även de kvinnor som upplevde att de hade fått utvecklas i rätt riktning uttryckte endast förhoppningar om att få fortsätta en karriär. Männen förväntningar och kvinnornas förhoppningar på karriär reflekterar deras handlingskraft i organisationen. Männen förväntningar antyder en kontinuitet mellan det som varit och framtiden. Att utvecklas, få stöd, bekräftelse och en hierarkisk rörlighet motiverar beteendet i samma riktning. Det förstärker tron på den egna kompetensen och synen på att karriären är ett resultat av de egna prestationerna. Kvinnornas förhoppningar om en karriär reflekterar bristande kontinuitet mellan vad som varit och framtiden. Kvinnorna upplevde i högre grad osäkerhet, brist på stöd och direkt diskriminering. Karriär blir för kvinnorna något som sker utanför deras kontroll, något som de bara kan hoppas på.

Dessa båda mönster av könsskillnader när det gäller hur potential tillskrivs kvinnor och män, och vilken handlingskraft som följer av förhoppningar respektive förväntningar på karriär är en del av villkorens könsmärkning i organisationen. Ett medvetet jämställdhetsarbete påverkar rekryteringsunderlaget bland blivande chefer och det faktum att både kvinnor och män ingår i chefs-

utvecklingsprogram och att både kvinnor och män tillskrivs potential för att bli chefer. Bankens könssegregering och mansdominerade kultur bland chefer får dock betydelse för hur både potential och handlingskraft i chefskarriären könsmärks. I en annan organisation, som är mer mansdominerad generellt, har man tagit initiativ till en riktad satsning, ett ledarutvecklingsprogram för kvinnor för att öka antalet kvinnor på chefspositioner. Vilka konsekvenser får den här typen av riktade satsningar för villkoren för chefskap?

7.4 Påverkan på kvinnors villkor i tillfällig majoritet

Även då det finns tydliga majoriteter och minoriteter i en organisation, kan dessa variera på olika nivåer och i olika sysslor. Det skapas ibland tillfälliga organisatoriska rum där en grupp som till vardags är i minoritet kan bli en majoritet. Ett exempel på ett sådant sammanhang är riktade aktiviteter för kvinnor som är chefer i mansdominerade verksamheter, t.ex. ledarutvecklingsprogram eller professionella nätverk för kvinnor. Riktade satsningar av detta slag är en typ av metod som har använts i jämställdhetsarbete på ett flertal sätt. De syftar till att medverka till att öka andelen kvinnor på ledande positioner. Dessa aktiviteter äger ofta rum i organisationer som är mansdominerade som helhet, men de utgör ett avgränsat sammanhang, där männen är frånvarande, åtminstone fysiskt. En studie av ett ledarutvecklingsprogram för kvinnor på mellanchefernivå i ett stort mansdominerat företag, synliggör hur den tillfälliga majoritetspositionen påverkar kvinnors situation som chefer i det specifika sammanhanget och i organisationen i övrigt (Höök 2001). Tretton kvinnor deltog i programmet tillsammans med sina chefer och mentorer som i huvudsak var män. Det empiriska materialet omfattar observationer av ett antal tillfällen i ledarutvecklingsprogrammet (sammanlagt 28 dagar) och intervjuer med elva kvinnor som deltog i programmet, nio av kvinnornas mentorer och åtta av kvinnornas chefer. Mot slutet av programmet intervjuades sex av deltagarna och sex mentorer. Studien visar att det inte enbart är antalet som spelar roll, utan att dominerande föreställningar och underliggande maktrelationer i ett specifikt sammanhang också påverkar. Ledarutvecklingsprogrammet var internt och relativt omfattande. Det bestod av olika moduler med sinsemellan olika innehåll och pedagogik. Flertalet moduler leddes av en extern konsult och handlade om att vara kvinna och ledare. Där fick del-

tagarna arbeta med övningar utifrån egna erfarenheter, i relation till en ram av begrepp som konsulten utvecklat. Ett par moduler bestod av ”vanlig ledarutveckling” som genomfördes av ett ledarinstitut eller av konsulter.

Inledningsvis var några av kvinnorna skeptiska till att delta i en riktad satsning, dvs. ett program för enbart kvinnor. Skepsisen hade sin grund i att de inte ville lyftas fram som kvinnor, vilket kan ses som ett uttryck för en s.k. könsneutral strategi. I sin vardag strävade de efter att bli sedda för sin kompetens, *inte* för sin könstillhörighet. De strävade efter att passa in och kanske också anpassa sig. Och då blev det motsägelsefullt med ett program för enbart kvinnor – som genom sitt upplägg betonade att de var just kvinnor. Mot slutet av programmet var dock även dessa initialt mest skeptiska kvinnor mycket positiva till upplägget. Att få vara i majoritet med andra kvinnor beskrevs som en positiv och värdefull erfarenhet. Nätverket som hade utvecklats kvinnorna emellan, beskrevs som en av de stora vinsterna med programmet. Och paradoxen var att tillsammans med enbart andra kvinnor behövde de faktiskt *inte vara* kvinnor. Majoritetssituationen inom ramen för programmet resulterade i att de inte sågs som representanter för sin grupp och att de inte behövde förhålla sig till att de var kvinnor på samma sätt som när de var i minoritet. Den tillfälliga majoritetspositionen innebar att de, åtminstone delvis, fick prova på den verklighet som många män på chefspositioner upplever dagligen: att vara tillsammans med andra av samma kön och slippa förhålla sig till sin könstillhörighet. Kvinnorna som grupp fick erfarenhet av att vara inbördes olika och unika individer och tillsammans vara tillräckliga snarare än bristfälliga.

I detta sammanhang av att uppleva hur det är att vara i en enkönad majoritet kunde de också utmana etablerade föreställningar om ledarskap och chefers faktiska arbets- och karriärvillkor. De kunde omdefiniera ledarskap på ett sätt så att det kom att bättre stämma överens med deras syn på sig själva och sin livssituation. Detta berodde inte enbart på majoritetssituationen utan också på att innehållet och pedagogiken i modulerna uppmuntrade till ett medvetet synliggörande och en kritisk granskning av den manliga normen i ledarskapet. Erfarenhetsutbytet kvinnorna emellan var centralt i denna kunskapsuppbyggnad. Genom att dela erfarenheter kunde kvinnorna se hur händelser och fenomen som tidigare tolkats som något individuellt, ”det beror på mig”, istället kunde tolkas som organisatoriskt och strukturellt. Normen som granskades

handlade sålunda inte om enskilda män, utan om de ideal och föreställningar som genomsyrade företagens kultur. Kvinnorna uppmanades också att hitta sitt eget bästa sätt att vara kvinna och ledare, och att definiera kvinnlighet och ledarskap på ett sätt som passade dem själva genom att ta tolkningsföreträdet över vad ledarskap är och själva definiera det.

Samtidigt sker inte detta i ett vakuum. Det gick inte att helt ställa sig utanför och tänka nytt och fritt. De rådande strukturerna och organisationskulturen påverkar även detta tillfälligt skapade sammanhang. Dessutom byggde modulerna med ”vanlig ledarutveckling” på en manlig norm. Under ytan i dessa fanns det föreställningar om kvinnor som bristfälliga eller annorlunda. Kvinnorna använde olika strategier för att hantera denna brist på bekräftelse i programmet. I vissa fall innebar deras strategier att etablerade normer utmanades, vilket kan jämföras med omvärldsstrategi ovan, och i andra fall att de accepterades, vilket kan jämföras med positiv strategi. Oavsett strategi erhöll de som deltagare inte den självklara bekräftelse som en grupp manliga chefer skulle ha erhållit, trots att de var i en tillfällig majoritet. Men hur ser kvinnliga chefers villkor ut när kvinnor dominerar både på chefspositioner och bland de anställda? I det sista empiriska exemplet ska en studie om kvinnor som är chefer i majoritet i en kvinnodominerad organisation refereras. På vilket sätt påverkas villkoren kring chefskap av denna annorlunda könsfördelning? Finns den manliga normen för chefskap där ändå? Kan kvinnor fortfarande betraktas som bristfälliga?

7.5 Kvinnliga chefer i kvinnodominerad verksamhet

Hur ser villkoren ut för kvinnliga chefer i kvinnodominerade verksamheter? Många kvinnodominerade verksamheter finns inom offentlig sektor och i synnerhet inom kommuner som är stora arbetsgivare för kvinnor SCB 2012. I en studie intervjuades tolv kvinnliga chefer inom kommunal omsorgsverksamhet om vad det innebär att vara kvinna och chef i en kvinnodominerad organisation. Cheferna arbetade i tre olika förvaltningar och fanns på olika chefsnivåer: operativt ansvariga enhetschefer, verksamhetschefer samt förvaltningschefer. Samtliga var chefer över en majoritet kvinnor och alla, med undantag för en förvaltningschef, hade en kvinna som överordnad chef (Regnö 2013). Arbetsvillkoren för chefer inom omsorgen är annorlunda jämfört med exempelvis de

villkor som de flesta chefer på motsvarande nivå inom privat näringsliv möter. Flera studier lyfter fram chefernas utsatta position inom omsorgen, där chefer är klämda mellan olika krav och önskemål. Det gäller även de studerade cheferna. De ska följa de övergripande riktlinjer som finns för verksamheten, följa budgeten, sätta upp delmål och arbeta med att utveckla verksamheten och medarbetarna. De ska möta förväntningar från medborgare, politiker, överordnade chefer, underställd personal och dem som är mottagare av omsorgen och deras anhöriga (Se t.ex. Andersson-Felé 2003, Hjalmarson, Norman & Trydegård 2004, Sörensdotter 2004, Törnquist 2004, Wreder 2005, Wolmesjö 2005). Vidare har den offentliga sektorn genomgått stora omstruktureringar och effektiviseringar sedan 1980-talet och ekonomiska styrmodeller som utarbetats för industrisektorn har bidragit till att ett marknadsekonomiskt sätt att tänka har införts, s.k. New Public Management. Detta synsätt har inneburit att verksamheten i vård och omsorg i huvudsak beskrivs genom mätbara fakta, vilket är problematiskt på flera sätt. Ett problem som uppstår är att göra med att kompetensen hos de personer som arbetar inom omsorgen är svår att kvantifiera. Omsorg innebär att de tjänsterna ska utföras på ett noggrant sätt och med ett känslomässigt engagemang (Forsberg Kankkunen 2009, Nilsson Motevasel 2002, Szebehely 1996, Wreder 2005). Omsorgsarbete ligger även nära det arbete som traditionellt har kopplats till kvinnors roll i familjen. Arbetet tolkas som ett uttryck för kvinnliga egenskaper, som omhändertagande och moderlighet i stället för en förvärvad kompetens. I denna studie är det alltså verksamheten som könsmärks som kvinnlig, vilket även det får konsekvenser för de villkor som skapas för chefskapet. När förmågan till omsorg ses som en egenskap i stället för en förvärvad kunskap gör det att kompetensen hos de personer som arbetar inom omsorgen osynliggörs. Som följd av detta blir det svårt att se och värdera vad man går miste om t.ex. vid personalnedskärningar, vilket gör det möjligt för förvaltningschefer och politiker att upprätthålla föreställningen om att alla omsorgsuppgifter ska och kan genomföras oavsett vilka resurser som finns (Forsberg Kankkunen 2009, Gonäs m.fl. 1997). Ett annat problem med att organisera verksamheten med industrisektorn som förebild är att ansvar och makt har skiljts åt i kvinnodominerad verksamhet. Ansvaret för att organisera arbetet har förflyttats längre ner i organisationerna samtidigt som de ekonomiska restriktionerna har ökat. Enhetschefer och deras personal har ansvar för verksamheten

samtidigt som de har små möjligheter att påverka beslut om resursfördelning och bemanning (Forsberg Kankkunen 2009, Montin 2007).

När ansvaret för resultatet förläggs hos enhetscheferna får konflikter mellan krav på att upprätthålla vård med hög kvalitet samtidigt som resurserna minskar hanteras av både medarbetare och operativt ansvariga chefer. Det finns liten acceptans från chefer och politiker om budgeten överskrids. Chefer som inte hållit budgeten hade vid några tillfällen fått lämna sitt chefsuppdrag. Det medförde att det skapades en kultur där det sågs som ett professionellt förhållningssätt att vara lojal mot uppdraget att utföra de arbetsuppgifter som man blivit ålagd, även om det innebar stora neddragningar (jfr Forsberg Kankkunen 2009). Trots att cheferna i studien ibland tyckte att deras uppgifter nästan var omöjliga att genomföra var de lojala med sitt uppdrag. De återkom ofta till vikten av att driva verksamheten på ett bra sätt.

De kvinnliga cheferna beskrev samtidigt arbetet som meningsfullt, självständigt och stimulerande. De framhöll betydelsen av att det ständigt kommer ny kunskap och ny teknik inom omsorgen om äldre och funktionshindrade. Arbetet uppfattades som självständigt och fritt och det fanns en glädje i att klara av ett komplext och utmanade chefskap. Cheferna kände sig bekväma i sin chefsposition, och de kände sig helt "rätt". De förmedlade en tydlig känsla av att vara "ägare" av organisationen på så sätt att det är de själva och deras medarbetare som *utgör* organisationen. Detta skiljer sig från erfarenheter som kvinnliga chefer har i mansdominerade organisationer, där det ofta skapas en kultur som gör att kvinnor varken känner sig välkomna eller premieras på samma sätt som män. Så var inte fallet i den kvinnodominerade organisationen. Det var ingen som ifrågasatte chefernas kompetens för uppdraget. Kvinnliga chefer sågs inte som bristfälliga. Visst kan enskilda chefer misslyckas, t.ex. med att hålla sig inom budgeten. Men det medför inte att kompetensen hos cheferna som grupp, eller kvinnor som chefer generellt ifrågasätts. Här behövde inte cheferna förhålla sig till färdiga föreställningar om hur en chef som är kvinna ska vara. När kvinnor befinner sig i majoritet på chefspositioner upphör förväntningarna på särskilda kvinnliga bidrag eller ett kvinnligt sätt att vara, vilket kan ställas i kontrast till synen på kvinnor som annorlunda eller outnyttjade resurser som diskuterats ovan. När antalet kvinnor ökar blir det omöjligt att upprätthålla föreställningen om att alla chefer som är kvinnor är lika varandra. I detta sammanhang

är det kvinnor som utgör normen för ledarskap vilket innebär att föreställningar om kvinnor som en annorlunda eller kompletterande resurs och kvinnors ledarskap som annorlunda försvinner i organisationer där kvinnor är i majoritet.

7.6 Att förändra de könsmärkta villkoren för ledande positioner

I detta avsnitt behandlas vad som görs i svenskt näringsliv i dag för att förändra chefskapets könsmärkta villkor. Vi tar del av vilka *metoder* som används i arbetet för förändring och vad förändringsaktörer anser vara de aktuella *utmaningarna* för företagen för att åstadkomma förändringar. Här sammanfattas några av resultaten från den kommande forskningsrapporten *Ökad medvetenhet med långsam förändring* (SOU 2014:XX) vilken är en uppföljning av två tidigare statliga utredningar, *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (SOU 1994:3) och *Mansdominans i förändring* (SOU 2003:16). Inom ramen för utredningarna har könsfördelningar på ledande positioner i näringslivet och pågående jämställdhetsarbete kartlagts samt intervjuer med företagsledare, unga chefer och förändringsaktörer genomförts. I det följande kommer resultaten från intervjuer med förändringsaktörer vara i fokus, här kallade *aktörer*. Intervjuerna genomfördes under hösten 2013. De flesta av dessa 16 intervjuade aktörer är externa konsulter med kunder i olika branscher. Merparten av dem har varit verksamma på detta fält i många år, och har erfarenheter av såväl ett flertal metoder som ett flertal olika branscher. En övervägande majoritet av aktörerna är kvinnor. Gemensamt för dem som intervjuats är att de i någon utsträckning arbetat med uppdrag i näringslivet där gruppen chefer står i centrum i relation till frågan om förändrad könsfördelning.

Aktörernas tolkning av hur problemet med skev könsfördelning på chefspositioner ses i näringslivet är att det fortfarande i hög grad kopplas till kvinnor. Att kvinnor föder barn, inte har tillräcklig kompetens eller att de inte vill är en uppfattning som fortfarande är gällande. Ett synsätt som tillkommit är att det inte längre ser bra ut med få kvinnor på ledande positioner. Det har blivit en fråga om varumärke, där den skeva könsfördelningen framstår som omodern och negativt laddad. Aktörerna själva har dock en annan bild av problemet, nämligen att det handlar om ojämnt fördelad makt och ojämnt fördelad tillgång till resurser. De ser fortfarande män som

en del av problemet, och beskriver det som antingen rädsla eller ovilja hos män för att dela med sig av makten. I de fall som aktörerna relaterar problemet till kvinnor handlar det *inte* om kvinnor som bristfälliga när det gäller kompetens eller vilja, utan om bristande medvetenhet och avsaknad av strategier. De metoder som används 2013 i förändringsarbetet är i stort sett desamma som framkommit i utredningarna både tio och tjugo år tidigare, nämligen utbildning, mentorprogram, nätverk, rekrytering, coachning, projekt samt att arbeta med eller via företagsledningen. Nu finns dock en mer utvecklad syn på *hur* dessa metoder används. Dels betonas metodernas *fokus* på att koppla förändringsinitiativen till företagets verksamhet, affärsutveckling och ledarskap. Dels beskrivs modeller för hur *processen* ser ut för en viss vald metod. Många av aktörerna arbetar utifrån egna modeller där processen ofta innehåller flera steg t.ex. kartläggning, probleminventering, målsättning och initiativ till förändring. Den *målgrupp* som man främst arbetar med 2013 är oftare män än kvinnor. Detta är en tydlig förändring. När målgruppen är män, är dessa ofta på ledande positioner med inflytande över förändringsarbetet. Att arbeta med yngre män eller män på mellanchefsnivå är betydligt ovanligare. I de fall målgruppen är kvinnor betonas ofta betydelsen av att kvinnor är experter i förändringsarbetet genom sina erfarenheter och sin medvetenhet, vilket oftast gör dem till drivande i förändringsprocesserna. Eftersom man i dag också ofta arbetar med frågan genom att integrera den i andra operativa verksamheter så är det också vanligt att arbeta med blandade grupper av kvinnor och män på det sätt som avspeglas i den könsfördelning som råder.

I en jämförelse mellan utredningarna kan konstateras att bilden av förändringsarbete från 1994 inte är helt skild från bilden 2013. Analysen av hur problemet uppfattas, de metoder som används och de resultat som kan visas upp känns igen. En skillnad är dock att det i dag i stort sett endast pågår förändringsarbete utifrån ett medvetet könsperspektiv, baserat på kunskaper från genusforskning, och där aktörerna själva utgår från att problemet är relaterat till en maktobalans i samhället generellt och i näringslivet i synnerhet. En annan skillnad är också ett mer utvecklat arbete med män, inom ramen för flera av de sedan tidigare kända metoderna. Arbetet som riktar sig till kvinnor är också mer utvecklat och fokuserar i dag strategier för förändring. Dessutom har metoderna utvecklats och förfinats i olika modeller av aktörerna för att hantera förändringsarbetets olika faser i processen från probleminventering till

aktiviteter och uppföljning. Det är intressant att notera att många av aktörerna har en dålig överblick över hur förändringsarbetet ser ut generellt. Flera av dem konstaterar i intervjuerna att de inte vet vad som pågår, och inte heller i vilken omfattning. Det finns t.ex. en osäkerhet när det gäller effekten av s.k. jämställdhetsintegrering i näringslivet, dvs. den metod för jämställdhetsarbete som varit en vägledande strategi inom offentlig sektor och som innebär en integrering av frågan inom ordinarie verksamhet. Aktörerna har olika uppfattningar om huruvida jämställdhetsintegrering som strategi har medverkat till en högre grad av aktivitet genom integrering av jämställdhetsarbetet inom näringslivet eller om det har medverkat till att arbetet för förändring har minskat eller förflyttats till andra områden.

De resultat av alla insatser som gjorts genom åren som aktörerna lyfter fram är att man generellt i organisationer pratar på ett mer initierat sätt om frågan i dag. Det finns en mer utbredd kunskap och medvetenhet om strukturers betydelse för hur könsfördelningen på ledande positioner återskapas. Resultat kan vara att män blivit övertygade om vikten av en förändring och att kvinnor blivit mer medvetna och mer självklara i att medverka till förändring. Denna förändring återspeglas även i intervjuerna med manliga och kvinnliga vd:ar i samma studie. Aktörerna har många konkreta exempel på ökade antal kvinnor på chefspositioner eller i styrelser, samt hur arbetet resulterat i ökade insikter hos chefer vilket medverkat till förändringar. Samtidigt som alla aktörer tycker att arbetet ger resultat så är de flesta missnöjda med resultaten i näringslivet totalt sett. Det sker för lite och det går för långsamt i relation till allt det arbete som har bedrivits under en längre tid. Aktörerna framhåller också att kunskap om genus och ledarskap har utvecklats och är fortsatt viktig för förändringsarbetet, inte minst genom fördjupade insikter i hur olika maktrelationer kan samverka vilket underlättar mångfaldsarbete.

7.7 Förändrade villkor och chefskap för förnyelse

Förändringar av chefskapets utformande är möjliga oavsett könsfördelning och organisationskultur. Förnyelse handlar om att utmana maktrelationer mellan män och kvinnor så att villkoren för att både bli chef och att utöva chefskap utformas oavsett kön. Kunskap och medvetenhet om *att* villkoren är könsmärkta och att detta får

konsekvenser både i könsfördelningen på chefspositioner och i utformandet av chefskapet är det första steget mot förändring. I detta avsnitt sammanfattas kapitlets genomgång av chefskapets könsmärkta villkor och därefter diskuteras hur en förändring mot en ökad jämställdhet kan åstadkommas.

I mansdominerade organisationer präglas kvinnors villkor av direkt och indirekt diskriminering samt i viss utsträckning också av positiv särbehandling som ett resultat av minoritetssituationen. Kvinnor förhåller sig till denna situation med ett antal olika strategier, där könsneutral strategi, och i viss mån positiv strategi, medverkar till återskapandet av kvinnors sämre villkor som chefer. Positiv och omvärldsstrategi däremot kan i olika utsträckning medverka till att villkoren utmanas. Chefskulturen i mansdominerade sammanhang är ofta homosocial, vilket skapar diskriminering. Män väljer män, men är omedvetna om att så är fallet utan anser att de rekryterar utifrån kompetens. Konsekvenserna av villkoren är att kvinnor framstår som bristfälliga som chefer medan mäns privilegier byggs in i kulturen på ett omedvetet sätt så att män framstår som "rätt". Mäns brister kan omtolkas så att de framstår som tillgångar. I jämna miljöer, i synnerhet där en medvetenhet om ojämsliddhet finns, blir både män och kvinnor potentiella chefer och betraktas som kompetenta för detta. Omedvetenhet om en manlig norm för chefskapet medverkar dock till olika villkor när det gäller hur potential och handlingskraft utformas för män och kvinnor. Kvinnors potential avgränsas till de prestationer som de redan har uppvisat medan mäns potential kan sträcka sig in i framtiden. Kvinnors brister framstår som definitiva, medan mäns brister kan utvecklas bort. Då det skapas ett tillfälligt rum för kvinnors majoritet upplever kvinnor sig som tillräckligt kompetenta, och inte begränsade till att vara "kvinnliga" utifrån en manlig norm. Erfarenheten av att vara i majoritet blir en tillgång för att kritiskt granska de villkor som normalt råder, vilket ofta innebär ett skifte från könsneutral strategi till omvärldsstrategi. Kvinnor som är i majoritet som chefer verkar i en kvinnligt könsmärkt bransch, vård och omsorg, vilket påverkar att villkoren för chefskapet också könsmärks i jämförelse med chefer i manligt dominerade branscher. Men, själva majoritetssituationen medverkar till att kvinnorna inte behöver förhålla sig till begränsningar i chefskapet som "kvinnliga" utifrån en manlig norm. I motsats till föreställningar om kvinnor som bristfälliga upplever kvinnorna sig som "rätt" som chefer.

Förändring av villkoren börjar med att fler chefer, både kvinnor och män, blir mer medvetna om hur villkoren är utformade. För ökad jämställdhet krävs ett kritiskt ifrågasättande av normen för chefskap. Många chefer har uppfattningen att deras framgång/misslyckande i karriären enbart beror på dem själva. Fler kvinnor skulle hjälpas av att se hur strukturer lägger krokben i karriären, och fler män behöver bli medvetna om vilka privilegier som hjälpt dem fram. Att börja reflektera om de villkor som råder är nödvändigt för att också kunna förändra dessa. Att synliggöra och analysera de olika villkoren för chefskap innebär också att utmana dem. Villkor, till skillnad från uppfattningar om kön som "naturligt", går att förändra. Chefskapet kan med andra ord utmanas och *förnyas* då kunskaper från genusforskning omsätts i arbete för förändring i organisationer. Samtidigt är chefskap en nyckel till denna förnyelse, eftersom chefers förhållningssätt till dessa frågor är av stor betydelse för om könsmärkta villkor i organisationer återskapas eller förändras. Chefers handlingar spelar en betydelsefull roll för förändring av villkor i strategiskt och operativt arbete för förnyelse. Villkor ger förutsättningar för hur chefskap definieras och tolkas. Förändras villkoren kan chefskapet förnyas så att det ger både kvinnor och män en större frihet och därmed förändrar maktobalansen mellan könen. Därför är det betydelsefullt *hur* organisationer säkerställer att alternativa sätt att utöva chefskap kan överleva i de befintliga strukturerna. Antalsfördelningar mellan kvinnor och män spelar roll, men det är viktigt att komma ihåg att kulturen samtidigt påverkar maktobalansen mellan män och kvinnor genom närvaron av en manlig norm.

Kunskap, medvetenhet och reflektion är centralt för att skapa möjligheter till förändring och nya sätt att tänka. Ett medvetet förändringsarbete innebär möjligheter för både kvinnor och män att tillskrivas potential som chefer och att utveckla vilja för att göra karriär. Homosociala processer i organisationer innebär att särskilda män blir framlyfta och bekräftade medan kvinnor, och män som inte passar in på det dominerande ledaridealet, får mindre bekräftelse och mindre hjälp i karriären. För en förändrad praktik behöver de män och kvinnor som rekryteras bli varse om hur de gynnar särskilda män och missgynnar kvinnor och andra män. En grundläggande faktor för förändring är vilket synsätt som chefer själva förmedlar kring varför könsfördelningen på chefspositioner ska förändras. Föreställningen om kvinnor som bristfälliga medverkar till att den sneda könsfördelningen och maktobalansen på

chefspositioner återskapas. Kvinnor konstrueras inte som bristfälliga i kvinnodominerade organisationer, eller i organisationer där det finns kunskap om könsmärkta villkor. För att komma bort ifrån dessa låsta positioner för kvinnors chefskap kan kvinnor istället betraktas som *maktresurser* i chefspositioner (Wahl 1996). Med detta synsätt blir kvinnor på chefspositioner en resurs som utövar makt och kan initiera förändringar i organisationer som utmanar könsmärkta villkor. Med detta synsätt kan även män på chefspositioner aktivt medverka i förändringsarbetet.

I en jämförelse mellan de två utredningarna (SOU 1994:3, SOU 2003:16) beskrevs en förflyttning av förändringsarbetet från organisationsnivån till samhällsarenan som ett resultat av ett ökat *medialt* och *politiskt* intresse för frågan om fler kvinnor i ledande ställning. Det mediala intresset beskrivs av aktörerna 2013 som fortsatt starkt, medan det politiska intresset för frågan upplevs som avsevärt svagare under tioårsperioden. Aktörerna ser det minskade politiska intresset även i näringslivets agerande, där de tycker att arbetet för förändring har minskat och att ledande personer i näringslivet inte tar tillräckligt stark ställning för att en förändring är viktig. Förutom lagstiftning om kvotering till bolagsstyrelser och individuell föräldraförsäkring framhåller aktörerna att den lagstiftning som redan finns kan följas upp bättre. Näringslivet behöver få både ökade krav på rapportering och bättre incitament för att skapa resultat. Forskning om hur könsmärkta villkor återskapas och förändras visar hur komplext området är. Kunskap ses fortfarande som en viktig grund för att förändringsarbetet ska kunna bedrivas på ett seriöst sätt, så att det finns en insikt om komplexiteten i problemet och dess konsekvenser. Förväntningarna i näringslivet är att den nya generationen är medveten och har de kunskaper som krävs för att skapa jämställda organisationer. Många aktörer oroas dock av att de insatser som görs inom utbildningar inte motsvarar de krav på kunskap som behövs för ett fortsatt förändringsarbete i näringslivet. Behovet av kunskap och kunskaps-spridning för att kunna förändra går som en röd tråd genom de tre utredningarna. I den andra utredningen gjordes tillägget i analysen att det även krävs en vilja i näringslivet för att förändringar ska bli möjliga. Med den senaste utredningens resultat kan behovet av uppföljning av arbetet samt synliggörande av och krav på resultat från politiskt håll läggas till behoven av kunskap och vilja för att uppnå förändringar.

Referenser

- Andersson-Felé, L. (2003) *Hur många direkt underställda kan en chef ha? Om kontrollspann i vård och omsorg*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Forsberg Kankkunen, T. (2009) *Två kommunala rum: ledningsarbete i genusmärkta tekniska respektive omsorgs- och utbildningsverksamheter*. Stockholm: Acta Universitatis Stockholmiensis.
- Eriksson, U. (2000) *Det mangranna sällskapet. Om konstruktion av kön i företag*. Göteborg: BAS.
- Gonäs, L. Johansson, S. & Svärd, I. (1997). Lokala utfall av den offentliga sektorns omvandling. I: Sundin, E. (red.) *SOU 1997:83, Om makt och kön: i spåren av offentliga organisationers omvandling: rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. Stockholm: Fritzes.
- Göransson, A. (red.) (2007) *Maktens kön: kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet*. Nora: Nya Doxa.
- Holgerrson, C. (2003) *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet*. Stockholm: EFI.
- Holgerrson, C. (2006) Homosocialitet som könsordnande process. *Norma, Nordic journal for masculinity studies*, 1 (1), 24–41.
- Hjalmarson, I., Norman, E. & Trydegård, G.-B. (2004) *Om man ska vara stöttepelare åt andra måste man stå stadigt själv: en studie om äldreomsorgens chefer och deras förutsättningar*. Stockholm: Stiftelsen Stockholms läns äldrecentrum.
- Höök, P. (2001) *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet*. Stockholm: EFI.
- Jenkins, R. (1986) *Racism and Recruitment: Managers, Organizations, and Equal Opportunities in the Labour Market*. Cambridge University Press.
- Kanter, R. M. (1977) *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011) Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms, *Psychological bulletin*, 137 (4), 616–642.
- Lindgren, G. (1996) Broderskapets logik. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 17 (1), 4–14.

- Linghag, S. (2003). Unga ledare. I SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*. Stockholm: Fritzes. Tillgänglig på Internet: <http://www.regeringen.se/content/1/c4/19/69/c034aa0e.pdf>
- Linghag, S. (2009) *Från medarbetare till chef: kön och makt i chefsförsörjning och karriär*. Stockholm: Kungliga Tekniska högskolan.
- Montin, S. (2007) *Moderna kommuner*, 3 uppl. Malmö: Liber.
- Nilsson Motevasel, I. (2002). Genusperspektiv på yrkesmässiga relationer: omsorg i mans- och kvinnodominerade yrken. Lund: Studentlitteratur.
- Regnö, K. (2013) *Det osynliggjorda ledarskapet. Kvinnliga chefer i majoritet*. Stockholm: Kungliga Tekniska högskolan.
- SCB (2012) *På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet. 2012*. Stockholm: Statistiska centralbyrån. Tillgänglig på Internet: http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2012A01_BR_X10BR1201.pdf
- SCB (2013) *Kvinnor och män i näringslivet 2013* [Elektronisk resurs]. Statistiska centralbyrån. Tillgänglig på Internet: http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:scb-2013-le0201br1301_pdf
- Schein, V. E. (2007) Women in management: reflections and projections, *Women in Management Review*, 22 (1), 6–18.
- SOU 1994:3, *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, Stockholm: Fritzes.
- SOU 2003:16, *Mansdominans i förändring*, Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:XX (kommande) *Ökad medvetenhet med långsam förändring. Om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv*. Forskningsrapport för Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Stockholm: Fritzes.
- Sörensdotter, R. (2004) Ideologiserad omsorg och hindrande strukturer. I: Sörensdotter, R. & Michaeli, I. (red.) *Att vara i omsorgens mitt*. Hedemora: Gidlund.
- Szebehely, M. (1996) Om omsorg och omsorgsforskning. I: Eliasson, R. (red.) *Omsorgens skiftningar: begreppet, vardagen, politiken, forskningen*. Lund: Studentlitteratur.
- Törnquist, A. (2004) *Vad man ska kunna och hur man ska vara: en studie om enhetschefers och vårdbiträdens yrkeskompetens inom*

- äldreomsorgens särskilda boendeformer*. Stockholm: Stockholms universitet.
- Wahl, A. (1992/2003) *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholm: EFI/Lund: Studentlitteratur.
- Wahl, A. (1996) Företagsledning som konstruktion av manlighet, *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, 1, 15–29.
- Wahl, A. (2014) Male Managers Challenging and Reinforcing the Male Norm in Management, *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, DOI:10.1080/08038740.2013.864702
- Wreder, M. (2005) *I omsorgens namn: tre diskurser om äldreomsorg*. Karlstad: Karlstads universitet.
- Wolmesjö, M. (2005) *Ledningsfunktion i omvandling: om förändringar av yrkesrollen för första linjens chefer inom den kommunala äldre- och handikappomsorgen*. Lund: Lunds universitet.

8. Kvinnor i styrelserna

Karin Thorburn

Kvinnor utgör i dag en majoritet av de universitetsstuderande och nära hälften av arbetskraften i den västliga världen. Trots det är kvinnor fortsatt dåligt representerade på den allra högsta beslutsfattarnivån i näringslivet. I Sverige är bara en av fem styrelseledamöter en kvinna och ett av sju börsnoterade företag har en styrelse som består enbart av män.¹ Den låga andelen kvinnor i de stora bolagens högsta beslutande organ innebär att aktieägarna avstår från att dra nytta av den kompetens som finns hos en stor och potentiellt viktig grupp kunniga yrkespersoner. Om kvinnorna hindras från att komma in i styrelserummen därför att de inte tillhör de rätta nätverken kan detta ge en negativ signal om framtida möjligheter för ambitiösa unga kvinnor som vill nå upp till de allra högsta positionerna och därmed bidra till att bevara en i hög grad könssegregerad arbetsmarknad.² Om kvinnorna däremot över lag saknar den lämpliga bakgrunden och erfarenheten för att bli framgångsrika styrelseledamöter kan ett framtvingande av en jämnare könsfördelning i styrelserna potentiellt minska kvaliteten på styrelsens beslut till skada för företagets utveckling på lång sikt.

För att få en bättre förståelse för vikten av balans mellan könen i styrelserummet ger detta kapitel en översikt över den forskning som finns om kvinnliga styrelseledamöter och deras inverkan på styrelsens arbete och företagets lönsamhet. Genomgången är i stort sett begränsad till området finansiell ekonomi och relaterade studier. Jag diskuterar först helt kort styrelsens roll i avsnitt 8.1. Avsnitt 8.2 redovisar den internationella forskning som undersöker effekterna av frivillig jämställdhet i styrelserna. Kvinnliga styrelseledamöter verkar i allmänhet ta sin övervakande roll på större allvar än manliga ledamöter, och jämställda styrelser är mer aktiva och har en bättre dynamik i styrelserummet. En högre andel kvinnor i styrelserna har också visat sig ha en viktig spridningseffekt genom att leda till en ökad andel kvinnor i företagsledningen.

Avsnitt 8.3 presenterar därefter effekterna av den norska könskvoteringen till styrelserna som kräver att de börsnoterade bolagen

¹ AllBright 2012, Makten i kulisserna.

² Se kapitel 2 och 3 i denna bok.

har minst 40 procent ledamöter av vardera könet.³ En viktig observation är att den framtvingade förändringen av styrelsesammansättningen inte har haft någon synbar inverkan på företagets värde. Däremot har den lett till en minskning av antalet ledamöter som har ett stort antal styrelseposter i börsnoterade bolag. I avsnitt 8.4 visar jag statistik över könsbalansen i svenska och europeiska styrelser, samt diskuterar jag det reformarbete som pågår i Europa. Den kvinnliga representationen i bolagsstyrelserna är fortsatt låg och under de senaste åren har ett flertal europeiska länder infört lagar om könskvotering till styrelserna i de största börsbolagen. Slutligen ger jag i avsnitt 8.5 några personliga reflektioner över könskvotering till styrelserna. I den bästa av alla världar är kvotering aldrig något önskvärt. Men om fördomar och slutna nätverk hindrar kvinnorna från att komma in i styrelserummen kan kvotering vara en nödvändig åtgärd för att bryta upp befintliga strukturer och tvinga fram en förändring av föråldrade attityder.

8.1 Styrelsens roll

Styrelsens viktigaste uppgifter är att anställa, avskeda och fastsätta kompensationen till den verkställande direktören (VD:n). Den relativa betydelsen av styrelsens roll som övervakare av och som rådgivare till den högsta ledningen är en fråga som debatteras flitigt. Efter de många företagsskandalerna som avslöjades runt millennieskiftet har emellertid styrelsens disciplinerande roll hamnat i fokus. Styrelsen är ett avgörande organ i sin tillsyn av att VD:n sköter företaget till gagn för aktieägarna, medan den högsta ledningen kan få strategiska råd från en mängd olika håll. Baserat på detaljerade protokoll från styrelsemöten och styrelsekommittémöten visar Schwartz-Ziv och Weisbach (2013) att bolagsstyrelserna ägnar större delen av sin tid åt att övervaka ledningen och att diskutera frågor av kontrollerande karaktär.

Effektiv tillsyn innebär att styrelsen noga följer upp VD:n och utan att dröja avskedar en ledare som inte håller måttet. Forskarna använder ofta sannolikheten för att VD:n avskedas när bolaget går dåligt som ett mått på styrelsens effektivitet som övervakande organ. Flera studier har visat att sannolikheten är högre för att VD:n byts ut vid dåligt lönsamhet när styrelsen har relativt få leda-

³ Lagen gäller alla publika aktiebolag, så kallade *allmännasjeselskap* (ASA), även om de inte är börsnoterade. Se mer om detta i avsnitt 8.3 nedan.

möter, är dominerad av oberoende styrelseledamöter, och när ledamöterna själva äger aktier (Adams, Hermalin och Weisbach, 2010).⁴

Om styrelsen ger många goda råd bör detta i längden leda till bättre lönsamhet och därmed ett högre marknadsvärde på bolaget. Det har emellertid varit svårt att identifiera vilka styrelsekaraktärer som leder till ett bättre resultat då det är svårt att påvisa orsakssambandet. Forskarna kan inte med säkerhet avgöra om en viss sammansättning av styrelsen leder till högre lönsamhet eller om lönsamma bolag väljer och lyckas attrahera styrelseledamöter med vissa egenskaper. Dessutom kan den optimala styrelsesammansättningen variera från bolag till bolag (Coles, Daniel och Naveen, 2008; Linck, Netter och Yang, 2008).

8.2 Effekter av frivilliga tillsättningar av kvinnliga styrelseledamöter

I det här avsnittet sammanfattas resultaten från internationella studier av bolag som frivilligt har utsett kvinnliga styrelseledamöter utan att de var tvingade av lagen att ha några kvinnor i styrelsen överhuvudtaget.

8.2.1 Könsbalans och marknadsvärde

Ett antal studier finner ett positivt samband mellan andelen kvinnliga styrelseledamöter och företagets lönsamhet och aktiekursutveckling (Carter, Simkins och Simpson, 2003; Erhardt, Webel och Shrader, 2003; Catalyst 2004; Credit Suisse, 2012; Liu, Wei och Xie, 2013; Thomson Reuters, 2013). Som diskuterats ovan är det emellertid i det närmaste omöjligt att dra några slutsatser om orsakssambandet. Är det så att lönsamma bolag tillsätter kvinnor och att kvinnor oftare accepterar att bli styrelseledamöter i bolag som går bra? Eller leder fler kvinnliga styrelseledamöter verkligen till att bolagens resultat förbättras? Trots att det finns ett positivt samband mellan jämställdhet och lönsamhet kan man inte utesluta att detta endast är en samvariation och inte ett orsakssamband.⁵

⁴ I det här sammanhanget är en styrelseledamot oberoende om han eller hon inte har andra band till VD:n än genom sitt styrelseuppdrag, t.ex. att vara anställd, sälja konsulttjänster, eller ha andra professionella eller personliga band.

⁵ Det kanske inte är själva könet som är viktigt i sig, utan den medföljande heterogeniteten i styrelsen som öppnar för olika perspektiv. Se t.ex. Oxelheim och Randøy (2003) för värdet av internationella styrelseledamöter och Fogel, Ma och Morck (2014) för värdet av inflytelserika, oberoende styrelseledamöter. Fahlenbrach, Low och Stulz (2010) visar att aktie marknaden sätter värde på den första externa VD:n som sitter i styrelsen men inte ytterligare externa VD:ar.

Det finns ett visst belägg för att investerare i Australien på marginalen tillskriver kvinnliga styrelseledamöter ett högre värde än manliga. Adams, Gray och Nowland (2011) studerar hur aktiemarknaden reagerar vid utnämmandet av nya externa styrelseledamöter. Genom att undersöka hur bolagets aktiekurs påverkas av nyheten om tillsättningen av en ny styrelseledamot är kausaliteten tydlig: från förändringen av styrelsens sammansättning till företagets värde. Deras urval består av 1 059 manliga och 67 kvinnliga styrelseledamöter som väljs in i styrelsen för australiensiska företag under perioden 2004 till 2006. De kvinnliga styrelseledamöterna har oftare en mastersexamen och är mer sällan än de manliga styrelseledamöterna VD i ett annat företag. Bolag som utser kvinnor har generellt större och mer diversifierade styrelser, och har fler program för jämställdhet.

Intressant nog visar undersökningen att aktiemarknaden reagerar positivt på tillsättningen av de kvinnliga styrelseledamöterna och att aktiekursen i genomsnitt ökar med två procent mer än vid tillsättning av de manliga styrelseledamöterna. Resultatet kvarstår när man kontrollerar för andra kännetecken hos styrelseledamöterna, t.ex. graden av oberoende, expertis och erfarenhet. Med andra ord förväntar marknaden sig att de kvinnliga styrelseledamöterna kommer att ha en mer positiv inverkan på företagets värde än de manliga. Trots detta kan man emellertid inte dra slutsatsen att de företag som valde en manlig styrelseledamot också hade ökat i värde genom att i stället välja en kvinnlig ledamot.⁶

8.2.2 Jämställda styrelser fungerar bättre som övervakare

Ett nödvändigt villkor för att styrelseledamöterna ska kunna övervaka VD:n att de är närvarande på styrelsemötena. Adams och Ferreira (2009) studerar ett stort urval av 24 000 enskilda styrelseledamöter med totalt 125 000 styrelseplatser i amerikanska företag under perioden 1996 till 2003. De finner att de kvinnliga styrelseledamöterna har högre närvarofrekvens än de manliga, dvs. kvinnor kommer oftare på mötena. Dessutom har manliga ledamöter färre problem med närvaron ju mer jämställd styrelsen är. Kvinnor sitter också oftare i olika styrelsekommittéer, framför allt de som gäller

⁶ Farrell och Hersch (2005) dokumenterar en obetydlig reaktion i aktiekursen vid tillkännagivandet av 111 tillsättningar av kvinnliga styrelseledamöter i amerikanska bolag mellan 1990 och 1999. Se också Kang, Ding och Charoenwong (2010) för en studie av kvinnliga styrelseledamöter som utnämns i företag i Singapore.

revision, valberedning och ägarstyrningsfrågor, vilka spelar en viktig roll i styrelsens övervakning av företagsledningen. Vidare är sannolikheten större för att styrelsen avskedar VD:n när bolaget går dåligt om det finns en eller flera kvinnliga ledamöter.

Adams och Ferreira (2009) visar också att bolag med fler kvinnor i styrelsen har marginellt bättre lönsamhet. Resultatet blir emellertid mer nyanserat när de försöker fastställa orsakssambandet med hjälp av en avancerad ekonometrisk teknik, där andelen manliga styrelseledamöter som sitter i andra styrelser med minst en kvinnlig ledamot används som ett mått på andelen kvinnor i styrelsen. Med detta så kallade instrument finner de att jämställdhet i styrelsen ökar värdet på företag som är skyddade från hotet om att bli köpta av en fientlig budgivare, men minskar värdet hos företag som saknar sådana försvar.⁷ En tolkning av dessa resultat är att mer jämställda styrelser leder till ett högre värde på företag som saknar disciplin från marknaden genom att utöva en god intern övervakning.

Resultaten tyder vidare på att jämställda styrelser kan ägna sig åt alltför mycket övervakning i företag som redan är utsatta för marknadsdisciplin. Det är oklart hur ”alltför mycket övervakning” kan skada ett företag, men författarna föreslår att intern övervakning kan ske på bekostnad av rådgivning. Notera att dessa resultat vilar på trovärdigheten i deras instrument, nämligen antagandet att andelen manliga ledamöter som sitter i en annan styrelse med minst en kvinnlig ledamot är ett bra mått på andelen kvinnor i styrelsen.

Dynamiken i styrelserummet är i stor utsträckning okänd för utomstående. I de flesta mötesprotokoll saknas exempelvis detaljer om de diskussioner som förs. För att komma åt detta undersöker Schwartz-Ziv (2013) ett unikt urval av detaljerade protokoll från 155 styrelsemöten och 247 styrelsekommittémöten där varje uttalande som gjorts av deltagarna dokumenterats. Protokollen kommer från 11 israeliska företag där den israeliska regeringen har en stor ägarandel. Dessa företag har som målsättning att maximera vinsten och har under nästan två decennier haft en stor andel – i genomsnitt en tredjedel – kvinnliga styrelseledamöter.

Studien visar att styrelser med minst tre kvinnliga ledamöter närvarande i mötet dubbelt så ofta begär ytterligare upplysningar och uppdateringar från företagsledningen eller tar egna initiativ,

⁷ I den ekonomiska litteraturen betraktas hotet om att ett företag blir köpt som en disciplinerande mekanism. I en välfungerande marknad riskerar ett underpresterande bolag att bli målet för ett förvärv där den existerande företagsledningen förlorar kontrollen över bolaget.

t.ex. föreslår åtgärder som ska vidtas av ledningen. Könslanserade styrelser – med en kritisk massa av kvinnor – är alltså mer aktiva i sitt styrelsearbete, vilket är förenligt med en effektivare övervakning. Viktigt är att på individuell nivå är både kvinnor och män mer aktiva under dessa möten. Kvinnliga styrelseledamöter har emellertid en tendens att betona åtgärder som är relaterade till kontroll, medan manliga ledamöter oftare är aktiva i frågor relaterade till strategi och ledning.

Baserat på ett större urval av 34 israeliska företag under perioden 1997 till 2009 rapporterar Schwartz-Ziv (2013) vidare att företag med minst tre kvinnliga styrelseledamöter har betydligt högre lönsamhet, mätt både som räntabilitet på eget kapital och nettovinstmarginal. Sannolikheten är större att dessa styrelser avskedar VD:n i perioder med dålig lönsamhet. Överlag visar undersökningen att en kritisk massa av kvinnliga ledamöter i styrelsen leder till en märkbar förbättring i både tillsyn och lönsamhet.

8.2.3 Sidoeffekter av jämställdhet och grundläggande värderingar

En fråga som ofta diskuteras är om kvinnlig representation i bolagsstyrelserna har någon inverkan på andelen kvinnor i den högsta företagsledningen. Matsu och Miller (2011) finner empiriskt stöd i USA för denna uppfattning. De analyserar uppgifter om styrelseledamöterna och cheferna på hög nivå i de 1 500 största börsnoterade amerikanska bolagen (S&P 1500) från 1997 till 2009. År 2009 hade tre fjärdedelar av dessa företag minst en kvinnlig styrelseledamot, medan en fjärdedel av företagen hade en kvinna bland sina fem högsta chefer. Detta var en avsevärd ökning jämfört med 1997 då andelen företag med minst en kvinna i styrelsen och i den högsta ledningen uppgick till respektive 59 procent och 14 procent.

Notera först att det finns ett positivt samband mellan könsammansättningen i styrelsen och högsta ledningen: Företag med fler kvinnor i styrelsen har i allmänhet fler kvinnliga toppchefer. Orsakssambandet i detta förhållande undersöks med hjälp av en tvärsnittlig regressionsanalys med den kvinnliga andelen höga chefer som beroende variabel. Viktigt är att andelen kvinnor bland de högsta cheferna kan skattas med hjälp av föregående års andel kvinnor i styrelsen. Sambandet är signifikant och håller också när man kontrollerar för år, företag och bransch. En tio procent större

andel kvinnor i styrelsen är förbundet med en 1,4 procent högre andel kvinnliga chefer följande år. Regressionerna inkluderar också den samtida och framtida andelen kvinnliga styrelseledamöter, vilka båda ger koefficienter som inte är signifikant skilda från noll. Med andra ord så föregår kvinnlig representation i styrelserna kvinnliga toppchefer medan det motsatta förhållandet inte gäller. Överlag tyder denna undersökning på att det finns en viktig sidoeffekt i fråga om kön från styrelseledamöter till chefsbefattningar. Om detta återspeglar annorlunda preferenser hos könsbalanserade styrelser när det gäller deras rekrytering av toppchefer eller en bolagskultur som kvinnliga toppchefer finner mer tilltalande är dock en öppen fråga.⁸

Geiler och Renneboog (2014) undersöker lönegapet mellan manliga och kvinnliga toppchefer i samtliga börsnoterade bolag i Storbritannien. Deras urval omfattar totalt 45 600 observationer av personer i företagsledningen mellan 1997 och 2007. De slår fast att det existerar ett lönegap mellan män och kvinnor på toppledningsnivå på i genomsnitt 17 procent efter att man har kontrollerat för skillnader i företagsstorlek, bransch, ålder, position och anställningstid. Det intressanta är att när företaget har minst en kvinnlig styrelseledamot så är könslönegapet betydligt mindre – det minskar till 10 procent – och det är till och med positivt på VD nivå. Man kan dock inte tillskriva detta samband någon kausalitet. Det är möjligt att könsbalanserade styrelser är mer benägna att ge kvinnliga toppchefer en ersättning som ligger närmare den som deras manliga motsvarigheter erhåller. En annan möjlighet är att företag som betalar sina kvinnliga toppchefer bättre också attraherar och tillsätter fler kvinnliga styrelseledamöter.

Enligt Adams och Funk (2012) har kvinnliga styrelseledamöter grundläggande värderingar som i stor utsträckning skiljer sig från de som manliga styrelseledamöter har. De gav ett frågeformulär till samtliga styrelseledamöter och VD:ar i svenska börsbolag som var bosatta i Sverige 2005 och fick svar av 628 individer (en svarsfrekvens på en tredjedel), av vilka 56 (17 procent) var kvinnor. De kvinnliga styrelseledamöterna var i genomsnitt yngre, mindre ofta gifta och hade färre barn än de manliga ledamöterna. Frågeundersökningen baserades på ett formulär utformat av Schwartz (1992) och identifierar tio grundläggande mänskliga värderingar som är

⁸ I ett urval små privata danska företag (minst 50 anställda), 1996–1997, finner Smith, Smith och Verner (2013) att sannolikheten för att tillsätta en kvinnlig VD är lägre när styrelseordföranden är en kvinna.

meningsfulla och erkända inom alla kulturer, samt ytterligare en fråga som var avsedd att mäta riskaversion.⁹

Svaren visar att manliga styrelseledamöter är mer intresserade av makt än kvinnliga ledamöter, som är mer välvilliga och allmänt engagerade. Detta kan tyda på att kvinnor oftare tar hänsyn till flera berörda grupper i sina beslut. Kvinnliga styrelseledamöter är också mindre inriktade på trygghet, konformism och tradition och sätter mer värde på stimulans. Olikheterna i värderingarna kvarstår efter att man har kontrollerat för synliga attribut hos styrelseledamöterna såsom ålder, familj, utbildning och yrkeserfarenhet. Av undersökningen framgår vidare att kvinnliga styrelseledamöter är något mer riskbenägna än manliga. Detta resultat står i motsättning till det som tidigare studier har funnit för populationen som helhet och till Huang och Kisgen (2013), som visar att kvinnliga toppchefer i allmänhet är mindre övermodiga än manliga.¹⁰

Adams och Kirchmaier (2012) undersöker hinder för en bred kvinnlig representation i styrelserna med hjälp av ett stort urval av 9 900 börsnoterade företag i 22 länder från 2001 till 2010. De påpekar att andelen kvinnliga styrelsemedlemmar i allmänhet är lägre än den som vanligen rapporteras av två anledningar. För det första fokuserar de flesta undersökningar på stora företag som vanligen har en större andel kvinnliga styrelseledamöter än små företag. För det andra undviker författarna att räkna samma individ mer än en gång. De rapporterar istället andelen kvinnor som har minst ett styrelseuppdrag bland alla individer med minst ett styrelseuppdrag. Därigenom ändras statistiken avsevärt. I Davies rapport om Storbritannien (Davies 2011) framgår det t.ex. att kvinnor utgör 12,5 procent av ledamöterna i styrelserna för de bolag som ingår i Londonbörsens FTSE 100, medan Adams och Kirchmaier (2012) dokumenterar en kvinnlig andel på bara 6,5 procent.

Enligt undersökningen är den kvinnliga representationen i bolagsstyrelserna positivt relaterad till kvinnornas deltagande i landets heltidsarbetande arbetskraft (deltidsarbete ej medräknat) och förekomsten av frivilliga handlingsprogram, t.ex. koder för bolagsstyrning som uppmuntrar jämställdhet. Det verkar emellertid fortfarande finnas stora ekonomiska och kulturella hinder som hindrar

⁹ Schwartz' frågeformulär har använts i många länder och ger konsekventa och pålitliga resultat.

¹⁰ Huang och Kisgen (2013) visar att bolag med kvinnlig VD växer långsammare och mer sällan förvärvar andra företag. Kvinnliga VD:ar möts dessutom av en mer positiv reaktion i aktiekursen än manliga VD:ar när företaget gör förvärv eller tar upp obligationslån, dvs. marknaden tillskriver dessa aktiviteter ett högre värde när det är en kvinna vid rodret.

kvinnorna från att komma in i styrelserummen och som spelar en roll bortom det kvinnliga deltagandet i arbetskraften.

8.3 Den norska könskvoteringen

Begränsningen i de studier som har redovisats ovan är att de återspeglar en styrelsesammansättning som är vald på frivillig väg av företagen och deras ägare. Om varje företag har en optimalt sammansatt styrelse – vald i syfte att maximera företags värde – kan underliggande särdrag hos företaget samtidigt påverka styrelsens attribut och bolagets lönsamhet. En påtvingad förändring kan då leda till en försämring av styrelsens sammansättning och därmed en minskning i företagets värde.

Vi vet dock inte om kvinnor är så dåligt representerade i styrelserummen för att de bästa styrelsemedlemmarna är män, eller på grund av andra hinder som utestänger kvinnorna från styrelserummen. Om det föreligger sådana hinder, är det möjligt att den existerande styrelsesammansättningen inte är optimal. I så fall kan en könskvotering leda till en förbättring av styrelsernas sammansättning och på sikt öka företagets värde. Man kan inte avgöra vilken av dessa båda föreställningar som är riktig utifrån undersökningar om frivilliga tillsättningar av kvinnliga styrelseledamöter. Däremot gör en utifrån påbjuden förändring det möjligt för oss att studera de potentiella verkningar en påtvingad jämn könsfördelning av styrelsen har på företagen. Det är detta som gör den norska könskvoteringen till styrelserna så intressant.

Diskussionen om könskvotering till styrelserna pågick under många år i Norge och började med offentliga utfrågningar redan i slutet av 1990-talet. Den norska regeringen lade fram ett lagförslag i juni 2003 som antogs i november samma år. Den ursprungliga lagen innehöll inga sanktioner och skulle avskaffas om den efterlevdes självmant per år 2005. Försöket att få bolagen att öka andelen kvinnliga ledamöter på frivillig väg misslyckades dock. I juli 2005 uppgick andelen kvinnliga styrelseledamöter i de börsnoterade bolagen bara till 13 procent jämfört med de 40 procent av vardera könet som lagen krävde. Därmed blev styrelsekvoteringen obligatorisk och i december 2005 bestämdes det att straffpåföljden skulle vara tvångslikvidation. Lagen fick laga kraft i januari 2006 och företagen fick två år på sig – fram till januari 2008 – att förändra styrelsens sammansättning. Efter bolagsstämmorna under

våren 2008 efterlevde alla företag lagen och hade en bred representation av kvinnor i styrelsen.

8.3.1 Effekter på företagens marknadsvärde

Ahern och Dittmar (2012) rapporterar att flera av styrelsens attribut förändrades sedan kvoteringen införts. Deras undersökning omfattar cirka två tredjedelar av de norska företag som var noterade på Oslobörsen under perioden 2001 till 2009, totalt 248 norska börsbolag.¹¹ När det gäller kvinnlig representation har lagen varit framgångsrik. Mellan 2001 och 2009 ökade den genomsnittliga andelen kvinnliga styrelseledamöter från fem procent till 43 procent.

Om företagen var ovilliga att avskeda högst värdefulla manliga ledamöter kunde ökningen av kvinnliga ledamöter uppnås genom att man utvidgade styrelserna. Men aktieägarna valde istället att låta kvinnliga ledamöter ersätta de manliga och styrelsernas storlek förblev i stort sett densamma med i genomsnitt 5,5 ledamöter 2001 och 5,3 år 2009. Under samma period sjönk andelen styrelseledamöter med VD-erfarenhet från 74 procent till 58 procent och den genomsnittliga åldern ökade från 50 till 52 år. Utan något jämförbart urval är det omöjligt att veta om dessa förändringar återspeglar allmänna trender i en professionalisering av styrelsen eller om de var ett resultat av könskvoteringen. På grund av den omsättningen av styrelseledamöter som var nödvändig för att efterleva kvoteringen hade en genomsnittlig styrelsemedlem suttit i 2,6 år 2009 jämfört med 4,3 år 2001.

Ahern och Dittmar (2012) menar att könskvoteringen gjorde att börsvärdet på de norska företagen minskade. De bygger sin slutsats på två iakttagelser. För det första föll den norska börsen påtagligt den 22 februari 2002. Denna dag citerades näringsministern, Ansgar Gabrielsen, i en av dagstidningarna, där han uttalade att regeringen skulle införa en kvotering av kvinnliga styrelseledamöter på 40 procent.¹²

För det andra jämför de förändringen i bolagens marknadsvärde relativt bokvärdet, så kallad ”*market-to-book*”, fram till 2009 mellan företag med helt manliga styrelser 2002 och de med minst en

¹¹ Urvalets storlek varierar mellan 113 och 163 företag per år.

¹² Intervjun med Gabrielsen publicerades i VG, med en rubrik som innebar att han var ”utled på gubbväldet”. Observera att lagförslaget om kvoteringen kom från det norska barn och jämlikhetsdepartementet.

kvinnlig ledamot. År 2002 uppgick andelen kvinnliga styrelseledamöter till sju procent och två tredjedelar av de norska företagen hade styrelser som enbart bestod av män. Ahern och Dittmar (2012) gör gällande att företagens värde skulle falla om dessa helt mansdominerade styrelser tvingades tillsätta kvinnliga ledamöter. Därigenom skulle de företag som tvingades ta in fler kvinnor i sina styrelser i genomsnitt falla mer i värde, vilket skulle resultera i en sämre utveckling av deras *market-to-book*.

I enlighet med denna föreställning finner de att företag med minst en kvinnlig styrelseledamot 2002 hade en avsevärt större ökning i *market-to-book* fram till 2009. Baserat på detta drar de slutsatsen att kravet på den jämnare könsfördelning av styrelseledamöterna som kom genom kvoteringen hade en stor negativ inverkan på företagens värde.

Det finns flera problem med deras analys. Eckbo, Nygaard och Thorburn (2014) analyserar dessa i detalj och visar att det inte finns någon statistiskt säkerställd grund för slutsatsen att kvoteringen minskade företagets marknadsvärde. För det första kan börsfallet på Oslobörsen den 22 februari 2002 bero på att marknaden nåddes av annan kursdrivande information som inte hade något att göra med intervjun med Gabrielsen. Forskarna testar denna hypotes på ett nytt sätt. De noterar att könskvoteringen av styrelserna endast omfattar norska företag, det vill säga företag som är registrerade i Norge. Om det var intervjun med Gabrielsen som fick börsen att falla den dagen skulle de utländska bolag som var noterade på Oslobörs inte ha upplevt samma kursfall. Detta visar sig emellertid inte stämma. Eckbo, Nygaard och Thorburn (2014) finner att de utländska bolagen som var noterade på Oslobörsen upplevde ett prisfall av *samma* storlek som de norska bolagen den 22 februari 2002.

Vidare finner de ingen onormal avkastning för en portfölj som är lång i norska aktier och kort i utländska aktier handlade på Oslobörsen. Eftersom intervjun med Gabrielsen inte kan ha påverkat värdet på de utländska bolagen måste börsfallet ha orsakats av någon annan information som nådde marknaden samma dag. Detta står i tydlig motsättning till de slutsatser som dragits av Ahern och Dittmar (2012).

Eckbo, Nygaard och Thorburn (2014) undersöker också inverkingarna på aktiepriset de dagar det togs beslut som var relaterade till eller var andra händelser av betydelse för lagstiftningen om kvotering, men hittar ingen onormal avkastning vid något av de andra

tillfällena. I tillägg finner de inget systematiskt samband mellan de norska företagens jämställdhet i styrelserna och marknadsreaktion på någon av dessa dagar. Generellt sett visar deras studie av aktieavkastningen på Oslobörsen att det inte finns något statistiskt signifikant belägg för att investerare förknippar kvoteringen till styrelserna med någon värderingseffekt – varken negativ eller positiv.

För det andra, antar Ahern och Dittmar (2012) vid sin studie av *market-to-book* att den *enda* faktor som inverkar på den relativa utvecklingen i marknadsvärdet på de norska företagen fram till 2009 är antalet *nya* kvinnliga styrelseledamöter som måste tillsättas efter 2002. Detta är ett mycket starkt och lite trovärdigt antagande. Man kan exempelvis föreställa sig att vissa företag var mer öppna för en förändring redan 2002, t.ex. företag inom vissa branscher eller med en viss företagskultur. Dessa företag kan ha haft en eller flera kvinnor i styrelsen 2002 och samtidigt varit bättre positionerade både för en lönsam tillväxt och för att hantera finanskrisen.

Om den bättre utveckling i marknadsvärdet som dessa företag hade i själva verket hängde samman med att de redan 2002 hade kvinnliga styrelseledamöter är den tolkning som ges av Ahern och Dittmar (2012) helt fel. De antyder att företag som 2002 hade styrelser som enbart bestod av män uppvisar en sämre kursutveckling fram till 2009 *just därför att* de måste tillsätta fler kvinnliga styrelseledamöter. Uppenbarligen kan den dåliga aktiekursutvecklingen vara knuten till andra underliggande särdrag hos dessa företag och som i sig var förknippade med att de bara hade män i sina styrelser år 2002.

I tillägg är det lång tid mellan 2002 och 2009 och tidsperioden innehåller många händelser som förutom könskvoteringen av styrelserna kan ha påverkat företagets värde. Om man fokuserar på tiden mellan bindande lagstiftning (2005) och obligatorisk efterlevnad (2008), finner Eckbo, Nygaard och Thorburn (2014) ingen skillnad i utvecklingen av *market-to-book* mellan företagen som hade minst en kvinna i styrelsen 2005 och de bolag som måste utse flera kvinnor till styrelsen för att efterfölja lagen. I det stora hela finns det inga statistiskt hållbara belägg för att påstå att den norska könskvoteringen till styrelserna påverkade företagets marknadsvärde överhuvudtaget.

Vad innebär det då att företagets marknadsvärde inte påverkades av lagen om jämställdhet i styrelserna? En tolkning är att de nya kvinnliga styrelseledamöterna var av samma kvalitet som de

avgående manliga ledamöter de ersatte eller att alltför få ledamöter ersattes för att det skulle påverka hela styrelsens funktion. En annan möjlighet är att styrelsens roll när det gäller företagets värde är begränsad till sällan förekommande situationer då VD:n underpresterar och måste disciplineras, och att bytet av styrelseledamöter därför inte hade någon synlig effekt. Oberoende av förklaring är det viktigt att notera att de styrelseförändringar som framtvingades av den norska könskvoteringen inte på något märkbart sätt påverkade bolagens marknadsvärde.

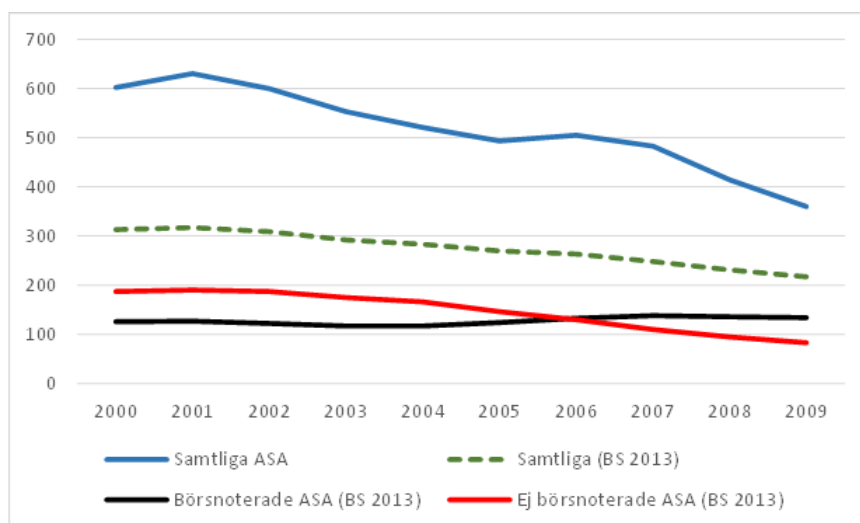
8.3.2 Förändring av juridisk form

Könskvoteringen av styrelserna gäller de norska företag som kallas *allmennaksjeselskap*, ASA (publikt aktiebolag). Den alternativa juridiska formen är *aksjeselskap*, AS (privat aktiebolag), och omfattas *inte* av kvoteringen. Det dubbla systemet med ASA och AS infördes 1996. Aktieägarna bestämmer själva om deras företag ska vara ett ASA eller AS. I allmänhet är den juridiska formen ASA avsedd för företag med många aktieägare, medan den juridiska formen AS är avsedd för företag med ett begränsat antal ägare.

Den viktigaste skillnaden är att bara ASA kan noteras på börsen. Fram till 2007 måste dessutom alla finansiella företag registreras som ASA. I tillägg finns det en lång lista med skillnader som bl.a. gäller bolagsstyrning, aktiekapitalets storlek, registrering av och handeln med aktier, finansiell rapportering, och bolagsstämman.¹³ Med sina mer omfattande krav och strängare standarder för den finansiella redovisningen, påför den juridiska formen ASA högre kostnader på företaget än den juridiska formen AS. I Norge finns flera tusen onoterade AS av samma storlek som de cirka 200 börsnoterade ASA.

¹³ Ett ASA måste t.ex. göra sin finansiella redovisning i enlighet med *International Financial Reporting Standards* (IFRS).

Figur 8.1 Antal norska ASA per år, 2000–2009. BS-2013 står för det urval som gjorts av Bøhren & Staubø (2013)



Källor: Nygaard (2011) och Bøhren & Staubø (2013).

Figur 8.1 visar det årliga antalet ASA från 2000 till 2009. Den översta blå linjen visar det totala antalet ASA redovisat av Nygaard (2011). Som framgår av diagrammet var antalet norska ASA högst år 2001 med 630 företag och minskade stadigt till endast 360 år 2009. Denna nedgång har flera orsaker, däribland att de avslutats på grund av sammanslagning och konkurs, och på grund av att finansiella företag lämnade den juridiska formen ASA då detta blev tillåtet efter 2007.

Bøhren och Staubø (2013) undersöker ett mindre urval ASA som utesluter finansiella företag samt de bolag som har avslutats på grund av sammanslagning eller konkurs. Deras urval representeras av den gröna streckade linjen i figur 8.1. I likhet med minskningen av det totala antalet ASA sjunker deras mindre urval icke-finansiella företag från 317 företag 2001 till 217 företag 2009. Denna nedgång beror på att ett antal icke-finansiella företag ändrar juridisk form från ASA till AS.

Slutligen visar de två heldragna linjerna längst ner hur urvalet från Bøhren och Staubø (2013) fördelas på börsnoterade ASA (den svarta linjen) och icke börsnoterade ASA (den röda linjen). Medan antalet icke-noterade ASA i deras urval minskar från 190 år 2001 till 83 år 2009 ökar antalet noterade ASA något under urvalsperioden (från 126 till 134). Reduktionen i antalet ASA orsakas

alltså av att icke-noterade företag – och inte börsnoterade bolag – ändrar juridisk form.

Bøhren och Staubø (2013) finner att de företag som byter från ASA till AS är relativt små, unga och lönsamma med koncentrerat ägarskap och få eller inga kvinnor i styrelsen. Deras hypotes är att dessa företag ändrade juridisk form för att undvika en av kvoteringsringen påtvingad värdeminskande förändring av sina styrelser.

Med tanke på alla kostnader som är förenade med att vara ett ASA – och oberoende av kvoteringslagen – finns det mycket som talar för att bolag som inte är börsnoterade i allmänhet bör föredra den juridiska formen AS i stället för ASA. Den svåra frågan är alltså inte varför företag som är onoterade väljer den juridiska formen AS, utan varför bolag väljer att vara ASA utan att vara börsnoterade?

En möjlig förklaring till det höga antalet onoterade ASA vid millennieskiftet är att många företag blev ASA mot slutet av 1990-talet som ett led i en förberedelse för en börsintroduktion. När it-bubblan sedan sprack kan många av dessa företag ha beslutat sig för att förbli onoterade och därför återvänt till den juridiska formen AS¹⁴. Framför allt små, unga och lönsamma företag kan ha klarat sig bra utan tillskott av nytt kapital från aktiemarknaden. Ingenting i analysen hos Bøhren och Staubø (2013) kan förkasta denna konkurrerande förklaring till nedgången i antalet ASA. Utan något direkt bevis för att konverteringarna från ASA till AS genomfördes på grund av kvoteringslagen har deras slutsats inget vetenskapligt stöd.¹⁵

8.3.3 Företagens investeringsbeslut och finansiella resultat

Miller och Matsa (2013) undersöker om företagens investeringsbeslut förändrades efter att kvoteringslagen genomfördes. De studerar 104 norska börsbolag under perioden 2003 till 2009. Flera finansiella nyckeltal som avser verksamhetens resultat och kostnader jämförs mellan perioderna 2003–2006 (”före kvoteringslagen”) och 2007–2009 (”efter kvoteringslagen”), och med kontrollgrupper av matchade

¹⁴ I USA var det årliga antalet börsintroduktioner i genomsnitt fyra gånger högre på 1990-talet jämfört med 2000-talet. Se Jay Ritters webbsida <http://bear.warrington.ufl.edu/ritter/ipodata.htm>

¹⁵ Ytterligare en möjlig förklaring till det minskade antalet ASA är att mansdominerade styrelser såg till att deras företag ändrade juridisk form för att undvika att ersättas av kvinnliga styrelseledamöter.

börsbolag i andra nordiska länder och privata företag (AS) i Norge.¹⁶

Regressionsanalys visar att de norska börsbolagen hade högre lönekostnader och lägre rörelseresultat än kontrollföretagen under perioden efter kvoteringen jämfört med perioden före. Dessa resultat är kraftigast för bolag som hade det lägsta antalet kvinnliga styrelseledamöter 2006. Miller och Matsa (2013) tolkar detta som att de norska börsbolagen inte lyckades minska sin arbetsstyrka under finanskrisen (2007–2009) på grund av den stora andelen kvinnliga styrelseledamöter som könskvoteringslagen pålagt.

Deras tolkning av resultaten vilar på några mycket restriktiva antaganden. Framför allt måste finanskrisen enligt dem ha haft *samma inverkan* på resultatutvecklingen för alla företag i de nordiska länderna och för noterade och onoterade bolag. Detta är högst osannolikt eftersom Norge – med sin oljeberoende ekonomi – stod inför andra utmaningar än företag i Sverige, Finland och Danmark.¹⁷

Dessutom var det många norska bolag som inte valde in kvinnor i styrelsen förrän 2008 då kvoteringen blev bindande. Därför är 2009 det första året då könsbalanserade styrelser ensidigt kunde påverka bolagens beslut. Kom ihåg att studien finner starkast resultat för de bolag som hade den lägsta andelen kvinnor i styrelsen 2006. Dessa företag är också de som med största säkerhet väntade till våren 2008 med att helt genomföra kvoteringen och på vars strategiska beslut kvoteringsreformen inte kunde få några egentliga inverkningsförrän 2009 eller senare. Matsa och Miller (2013) gör inga robusthetstester för att undersöka om resultaten håller vid en striktare definition av perioden efter kvoteringen. Överlag är det sannolikt att undersökningens resultat hänger samman med finanskrisen snarare än med kvoteringen till styrelserna.

Denna slutsats överensstämmer med Dale-Olsen, Schøne and Verner (2013), som undersöker hur de norska företagens finansiella resultat utvecklades mellan 2002 och 2009. De hittar inte någon betydelsefull skillnad mellan norska ASA och AS i sin regressionsanalys vad gäller förändringen i avkastningen på tillgångar, rörelseresultat eller kostnader under den undersökta perioden. Med stöd

¹⁶ För varje norskt börsbolag identifieras de fem företag i var och en av jämförelsegrupperna som ligger närmast med avseende på bransch, totala tillgångar, antal anställda och rörelseresultat 2006. Kontrollgrupperna används som utgångspunkt för den förändring som skulle kunna ha förväntats utan könskvotering i styrelserna.

¹⁷ Likaså är det troligt att noterade och onoterade bolag stod inför olika utmaningar under finanskrisen.

av detta drar de slutsatsen att kvoteringen hade en försumbar eller ingen inverkan på företagens finansiella resultat.

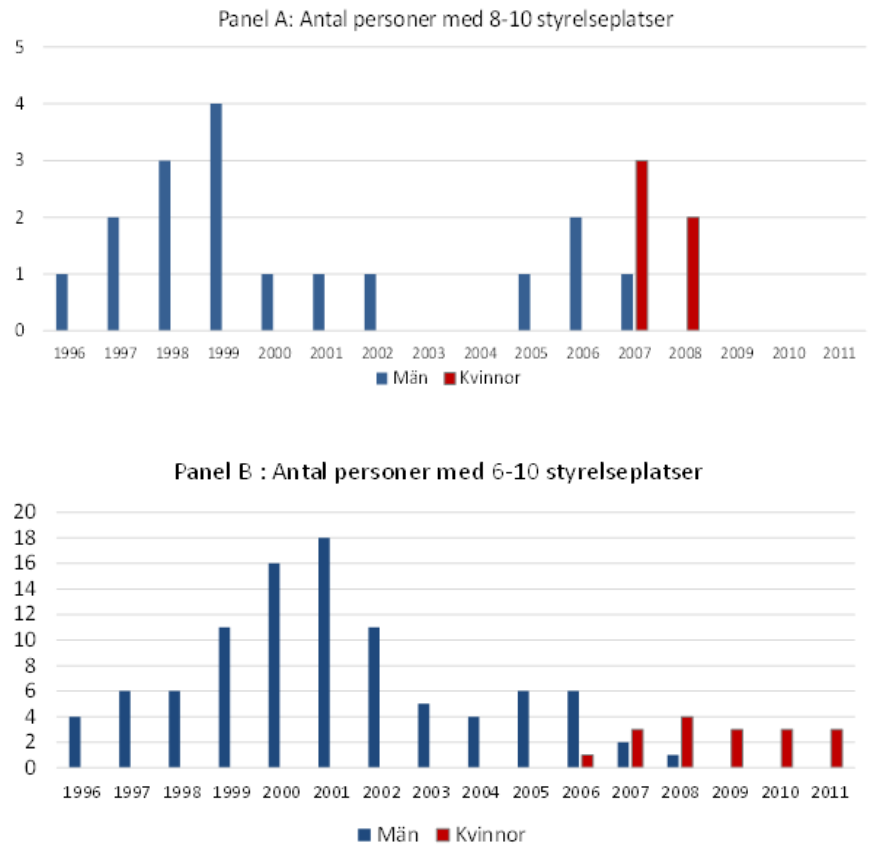
8.3.4 Guldkjolar

I populärpressen nämns då och då att den norska könskvoteringen ledde till att några få kvinnor fick ett stort antal styrelseposter, så kallade "guldkjolar". Det är möjligt att en person som har många styrelseposter inte kan ägna tillräcklig tid och ansträngning åt varje enskilt styrelseuppdrag och därför försummar vissa av sina övervakningsskyldigheter. Forskningen visar att företag där majoriteten av styrelsemedlemmarna sitter i minst tre styrelser har lägre *market-to-book* (marknadsvärde relativt bokvärdet), lägre lönsamhet och lägre sannolikhet att avskeda VD då bolaget går dåligt (Fich och Shivdasani, 2006). För att försäkra sig om att styrelsemedlemmarna sätter av tillräckligt med tid begränsar tre fjärdedelar av de stora amerikanska bolagen som ingår i S&P 500 indexet det antal styrelseposter som deras styrelseledamöter får inneha (2013 Spencer Stuart Board Index).¹⁸

Figur 8.2 visar antalet män (blå staplar) och kvinnor (röda staplar) som under ett år innehade 8–10 styrelseuppdrag (panel A) och 6–10 styrelseuppdrag (panel B) i norska börsnoterade bolag mellan 1996 och 2011. Ingen enskild individ hade mer än tio styrelseuppdrag i norska börsbolag under denna period. Som framgår av panel A var det ingen kvinna som hade mer än sju styrelseuppdrag före 2007. När könskvoteringslagen blev bindande hade tre kvinnor 2007 och två kvinnor 2008 vardera 8–10 styrelseposter. Efter 2008 är det ingen enda person, varken man eller kvinna, som har haft ett så stort antal styrelseplatser. Notera också att flera män hade 8–10 styrelseposter i perioden 1996 till 2006, däribland så många som fyra män 1999. Det är intressant att förekomsten av "guldkjolar" har omtalats som ett stort problem, medan deras manliga motsvarigheter, "guldskjortorna", sällan nämns.

¹⁸ 60 procent av bolagen i S&P 500 har fastställt en gräns för det antal styrelseuppdrag som deras styrelseledamöter kan ha. Av dessa har 5 procent satt gränsen vid ytterligare två styrelseuppdrag, 73 procent vid tre eller fyra, 21 procent vid fem och 1 procent vid sex.

Figur 8.2 Antal män och kvinnor med åtta eller fler styrelseposter (panel A) och sex eller fler styrelseposter (panel B) i börsnoterade bolag per år 1996 till 2011



Datakälla: Brønneysundregistret.

Ett liknande mönster framgår av panel B. Före 2006 sitter ingen kvinna i mer än fem styrelser för norska börsbolag. Mellan 2007 och 2011 har tre till fyra kvinnor per år sex eller fler styrelseposter. Under samma period sitter högst en till två män i sex eller fler styrelser (och ingen efter 2008). Men under perioden 1996 till 2006 har däremot åtskilliga män sex eller fler styrelseuppdrag. Exempelvis har 18 män 2001 och 16 män 2000 vardera mellan sex och tio styrelseposter.

Det verkar alltså som om könskvoteringen till viss grad har främjat en liten grupp kvinnor som konkurrerar med männen om att ha ett stort antal styrelseposter. Efter det att kvoteringen blev

bindande har det emellertid varit en allmän nedgång av antalet personer som sitter i ett stort antal styrelser. En positiv effekt av kvoteringslagen är således att den har synliggjort en större grupp möjliga styrelsekandidater, vilket har lett till en minskning i företagens nyttjande av samma individer i sina styrelser.

8.4 Jämställdhet i bolagsstyrelserna i Europa och Sverige

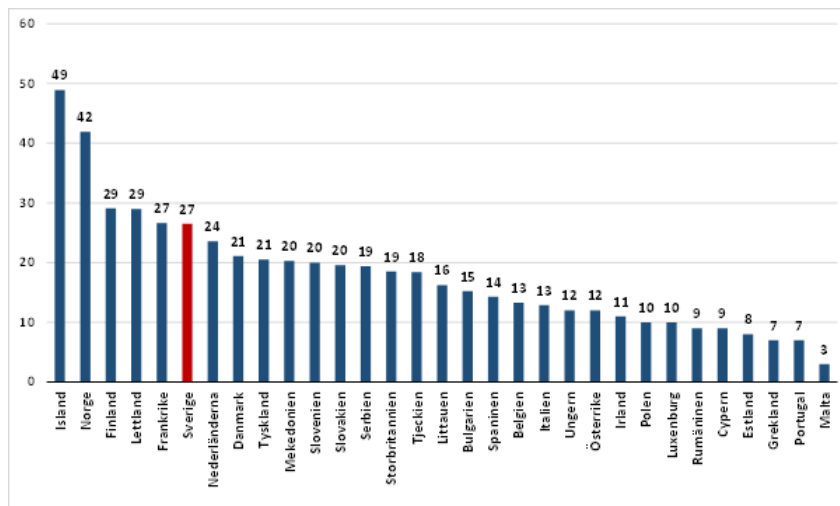
Kvinnorna är fortfarande underrepresenterade i västvärldens bolagsstyrelser, för att inte tala om hur det ser ut i andra delar av världen. Det här avsnittet redovisar statistik över situationen i Europa och Sverige.

8.4.1 Situationen i den Europeiska unionen

EU-kommissionen samlar varje år in statistik om jämställdheten i styrelserna i drygt 700 stora börsnoterade bolag i EU. Figur 8.3 visar den genomsnittliga andelen kvinnliga styrelseledamöter i olika Europeiska länder per april 2013. Som framgår av figuren har Island och Norge, som båda har infört könskvotering, den högsta representationen av kvinnliga styrelseledamöter med vardera 49 procent och 42 procent. Finland och Lettland följer därefter med 29 procent kvinnliga ledamöter, och därefter kommer Frankrike, med 27 procent kvinnor i styrelserna. Sverige rankar nummer sex i Europa med 26,5 procent kvinnliga styrelseledamöter, tätt följd av Holland (24 procent) och Danmark (21 procent).¹⁹ Värst ställt med jämställdheten är det i länder som Malta, Portugal, Grekland, Estland, Cypern och Rumänien, där mindre än 10 procent av styrelseposterna innehas av kvinnor.

¹⁹ EU statistiken täcker bara de största bolagen som är noterade på börsen (26 bolag i Sverige). Som visas nedan är andelen kvinnliga styrelseledamöter lägre när man inkluderar små börsnoterade företag.

Figur 8.3 Andelen kvinnor i stora börsbolag i Europa i april 2013



Källa: Europeiska kommissionens databas över kvinnor och män i beslutsfattande ställning.

I april 2013 var det i genomsnitt 16,6 procent kvinnliga styrelseledamöter i de stora börsbolagen i EU, en liten ökning från 15,8 procent 2012. Den största förändringen av andelen kvinnor i styrelserna ägde rum i länder som nyligen hade antagit lagar om kvotering. Frankrike har t.ex. antagit en könskvotering till styrelserna som kräver minst 25 procent kvinnor 2014 och 40 procent kvinnor 2017. Italien, Belgien och Nederländerna antog 2011 lagar om könskvotering till styrelserna och Tyskland följde efter under hösten 2013. Med undantag av Frankrike har ingen annan av dessa kvoteringar ännu hunnit bli bindande.

Andra länder har valt att förlita sig på frivillig jämställdhet genom sina koder för bolagsstyrning. Danmark kräver t.ex. att stora bolag ska uppställa mål och genomföra en plan för jämställdhet mellan könen från och med 2013 och avlägga en rapport om dessa mål från och med 2014. Storbritannien rekommenderar jämställdhet i sin kod för bolagsstyrning, vilket gör det möjligt för företaget att välja mellan efterlevnad och att förklara eventuell avvikelse. Sedan 2012 verkar emellertid förändringen av den kvinnliga representationen i de brittiska styrelserna ha stannat av: Andelen kvinnliga styrelseledamöter i Storbritannien sjönk med 0,3 procentenheter från 18,8 procent 2012 till 18,5 procent 2013.

EU:s vice ordförande Viviane Reding, kommissionsledamot för rättsliga frågor, grundläggande rättigheter och medborgarskap, har

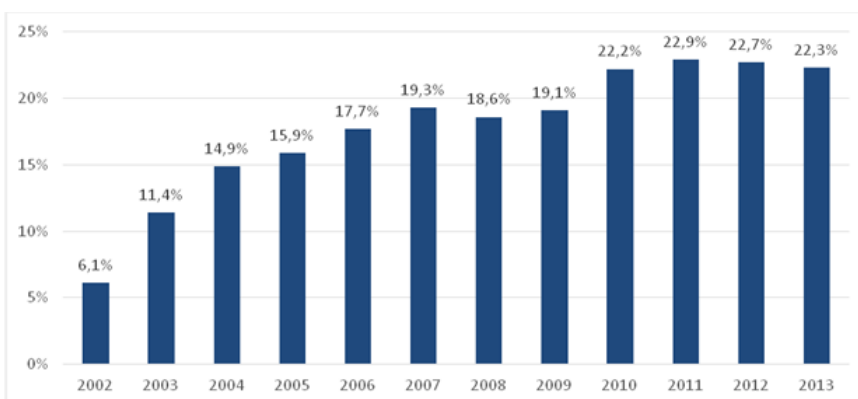
länge klagat över den låga andelen kvinnor i EU-ländernas bolagsstyrelser. På hennes initiativ föreslog Europeiska kommissionen ett nytt direktiv i november 2012 för att förbättra jämställdheten i bolagsstyrelserna.

Enligt direktivet ska varje kön senast 2020 inneha minst 40 procent av de icke-verkställande styrelseposterna (dvs. de styrelsemedlemmar som inte själva sitter i företagsledningen) i de stora börsnoterade företagen. Företag som inte når upp till kravet på 40 procent skall utse styrelseledamöter efter en objektiv jämförande analys av varje sökandes meriter med hjälp av i förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier. Om sökande har likvärdiga meriter ska företräde ges till det underrepresenterade könet. En styrelseledamot som avvisats har rätt att begära en redogörelse för kriterierna, den objektiva jämförelsen och anledningen till beslutet. Bolagen ska varje år lämna en rapport om könsfördelningen i styrelsen och om de åtgärder man planerar att vidta för att förbättra könsfördelningen. Direktivet är en temporär åtgärd som ska upphöra att gälla år 2028.

Europaparlamentet röstade i november 2013 för att stödja den föreslagna lagstiftningen och förstärkte bestämmelserna om sanktioner genom att lägga till ytterligare påföljder som skulle vara obligatoriska för alla länder. Underlåtenhet att respektera bestämmelserna om urvalsförfarande för styrelseledamöter skulle t.ex. leda till uteslutning från offentlig upphandling och delvis utestängning från tilldelning av medel från Europeiska strukturfonden. För att bli antagen som lag måste kommissionens förslag också antas av EU:s medlemsstater med kvalificerad majoritet i rådet.

8.4.2 Situationen i Sverige

I likhet med Storbritannien kräver den svenska koden för bolagsstyrning att företagen ska sträva efter en jämn könsfördelning i styrelserna. Men i praktiken förefaller det som om denna rekommendation bara har en begränsad verkan. I figur 8.4 visas andelen kvinnliga styrelseledamöter i samtliga börsnoterade bolag i Sverige från 2002 till 2013.

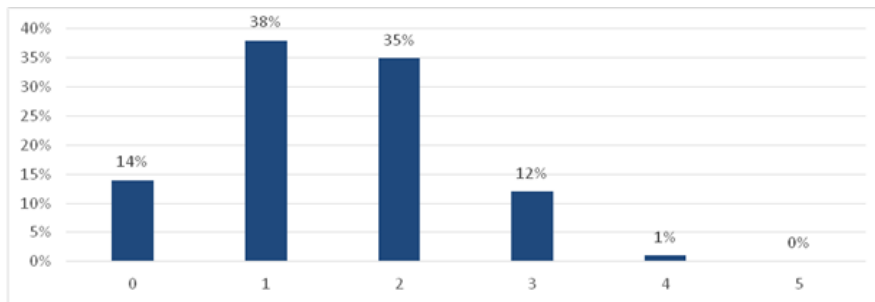
Figur 8.4 Andelen kvinnor i bolagsstyrelser i börsnoterade företag i Sverige 2002–2013

Källa: Andra AP-fondens kvinnoindex.

I likhet med Norge ökade andelen kvinnliga styrelseledamöter genom frivilliga initiativ från endast 6 procent 2002 till 16 procent 2005. Till skillnad från Norge, där kvoteringslagen sedermera tvingade företagen att tillsätta ett stort antal kvinnor, har emellertid de svenska bolagen sedan 2005 ökat andelen kvinnliga styrelseledamöter med i genomsnitt mindre än en procentenhet per år. Med denna långsamma förändringstakt skulle det ta Sverige minst 20 år till för att nå en andel kvinnliga styrelseledamöter på 40 procent. I själva verket var andelen kvinnliga ledamöter högst 2011 med 22,9 procent och har sedan fallit något till 22,3 procent år 2013. Kvinnornas inträde i styrelsen verkar alltså helt ha stannat upp de senaste åren.

Figur 8.5 visar andelen svenska börsnoterade bolag med noll till fem kvinnliga styrelseledamöter 2012. Ett av sju företag (14 procent) har fortfarande en helt manlig styrelse och drygt hälften av alla börsnoterade företag har högst en kvinnlig styrelseledamot. Bara 13 procent av de svenska börsföretagen har tre eller fler kvinnliga ledamöter, vilket är den tröskel som krävs för att kunna visa positiva effekter av jämställdhet på styrelsens arbete enligt den undersökning som gjorts av Schwart-Ziv (2013). Överlag är andelen kvinnliga styrelsemedlemmar fortfarande relativt låg i Sverige.

Figur 8.5 Andelen svenska börsnoterade företag med noll till fem kvinnliga styrelseledamöter 2012



Källa: AllBright 2012, Makten i kulisserna.

8.5 Könskvotering till styrelserna eller inte?

Ett antal studier pekar på flera fördelar med att ha en bred representation av kvinnor i bolagsstyrelserna. Jämställda styrelser är mer aktiva i sin övervakning av företagsledningen än styrelser som bara består av män. Kvinnliga ledamöter kommer oftare på styrelsemötena och styrelser med ett större antal kvinnor är i regel snabbare med att ersätta VD:n när företaget har dålig lönsamhet. Dessutom verkar en högre andel kvinnliga styrelseledamöter kunna ha en viktig sidoeffekt på jämställdheten i den högsta ledningen och förknippas med ett mindre lönegap när det gäller toppcheferna.

Norge var det första landet i världen som införde könskvotering till styrelserna med stränga sanktioner för bristande efterlevnad. Den norska kvoteringslagen har varit framgångsrik i den bemärkelsen att den kvinnliga styrelsrepresentationen har ökat avsevärt, vilket resulterat i att alla börsbolagsstyrelser nu har en kritisk massa av kvinnor. Dessutom har kvoteringen lett till en generell minskning av koncentrationen av styrelseposterna till några få personer (av tradition män), så att företagen i mindre utsträckning än tidigare använder sig av samma styrelseledamöter.

Samtidigt finns det inte några vetenskapligt hållbara bevis för att kvoteringen har haft någon som helst inverkning på företagets marknadsvärde – varken negativ eller positiv – eller på bolagens finansiella resultat. En viktig fråga som kvarstår är om kvoteringen har haft eller är på väg att få några positiva sidoeffekter på jämställdheten i den högsta ledningen och i styrelserna för de stora

onoterade företagen som inte omfattas av lagen. Detta kommer tiden och framtida forskning att utvisa.

Könskvotering till styrelser är en mycket kontroversiell fråga. I en perfekt värld väljer aktieägarna den bolagsstyrelse som på bästa sätt kan tillvarata aktieägarnas intressen. Det finns forskning som visar att könsbalanserade styrelser i högre utsträckning utövar en aktiv tillsyn av bolaget och dess ledning. Men den kvinnliga styrelserepresentationen i de svenska börsnoterade företagen är fortfarande relativt låg och de senaste åren har det stått helt stilla. Trots att ett stort antal välutbildade kvinnor ingår i arbetskraften är bara en av fem styrelseledamöter kvinna och en av sju börsnoterade bolag har styrelse som enbart består av män. Om den låga andelen kvinnliga ledamöter är resultatet av en snäv sökprocess och ett inskränkt tillsättningsförfarande kan det vara nödvändigt med kvotering för att råda bot på den sneda könsfördelningen.

Flera länder i Europa, däribland Frankrike, Italien, Nederländerna, Belgien och Tyskland, har antagit lagar om könskvotering till styrelserna som träder i kraft inom den närmaste framtiden. Sverige hade 2013 platsen som nummer sex i Europa när det gäller andelen kvinnliga styrelsemedlemmar. Utan positiva åtgärder som syftar till att öka jämställdheten riskerar vi att hamna på efterkälken allteftersom företagen i de andra europeiska länderna kvoterar in kvinnor i sina styrelser. Det är inte något som gagnar vare sig Sverige eller det svenska näringslivet.

Referenser

- Adams, Renee B., and Daniel Ferreira, 2009, "Women in the boardroom and their impact on governance and performance", *Journal of Financial Economics* 94:2, 291–309.
- Adams, Renee B., and Patricia Funk, 2012, "Beyond the glass ceiling: Does gender matter?" *Management Science* 58:2, 219–235.
- Adams, Renee B., Stephen Gray and John Nowland, 2011, "Does gender matter in the boardroom? Evidence from the market reaction to mandatory new director announcements", working paper, University of New South Wales.
- Adams, Renee B., Benjamin E. Hermalin, and Michael S. Weishbach, 2010, "The role of boards of directors in corporate governance: A conceptual framework and survey", *Journal of Economic Literature* 48:1, 58–107.
- Adams, Renee B., and Tom Kirchmaier, 2012, "Making it to the top: From female labor force participation to boardroom gender diversity", working paper, University of New South Wales.
- Ahern, Kenneth R., and Amy Dittmar, 2012, "The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation", *Quarterly Journal of Economics*, 1–60.
- AllBright, 2012, "Makten i kulisserna", <http://allbright.se/wp-content/uploads/2012/09/Makten-i-Kulisserna.pdf>.
- Bøhren, Øyvind, and Siv Staubø, 2013, "Does mandatory gender balance work? Changing organizational form to avoid board upheaval", *Journal of Corporate Finance*, forthcoming.
- Carter, David A., Betty J. Simkins and W. Gary Simpson, 2003, "Corporate governance, board diversity, and firm performance", *The Financial Review* 38, 33–53.
- Catalyst, 2004, "The bottom line: Connecting corporate performance and Gender Diversity", ISBN 0-89584-244-0.
- Coles, Jeffrey L., Naveen D. Daniel, and Lalitha Naveen, 2008, "Boards: Does one size fit all?" *Journal of Financial Economics* 87, 329–356.
- Credit Suisse, 2012, "Gender diversity and corporate performance", Credit Suisse Research Institute

- <http://www.credit-suisse.com/ch/en/news-and-expertise/research/credit-suisse-research-institute.html>.
- Dale-Olsen, Harald, Pål Schøne and Mette Verner, 2013, “Diversity among Norwegian boards of directors: Does a quota for women improve firm performance?” *Feminist Economics* 19:4, 110–135.
- Davies, Lord, 2011, “Women on Boards”, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31480/11-745-women-on-boards.pdf.
- Eckbo, B. Espen, Knut Nygaard and Karin S. Thorburn, 2014, “Do board gender quotas reduce firm value?” mimeo, Norwegian School of Economics.
- Erhardt, Niclas L., James D. Werbel and Charles B. Shrader, 2003, “Boards of director diversity and firm performance”, *Corporate Governance: An International Review* 11:2, 102–111.
- Fahlenbrach, Rudiger, Angie Low and Rene M. Stulz, 2010, “Why do firms appoint CEOs as outside directors?” *Journal of Financial Economics* 97, 12–32.
- Farrell, Kathleen Al, and Philip L. Hersch, 2005, “Additions to corporate boards: The effect of gender”, *Journal of Corporate Finance* 11, 85–106.
- Fich, Eliezer M., and Anil Shivdasani, 2006, “Are busy boards effective monitors?” *Journal of Finance* 61:2, 689–724.
- Fogel, Kathy, Liping Ma and Randall Morck, 2014, “Powerful independent directors”, ECGI Finance Working Paper No 404/2014.
- Geiler, Philipp, and Luc Renneboog, 2014, “Are female top managers really paid less?” ECGI Finance Working Paper No 403/2014.
- Huang, Jiekun, and Darren J. Kisgen, 2013, “Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives”, *Journal of Financial Economics* 108:3, 822–839.
- Kang, Eugene, David K. Ding, and Charlie Charoenwong, 2010, “Investor reaction to women directors”, *Journal of Business Research* 63, 888–894.

- Linck, James S., Jeffrey M. Netter, and Tina Yang, 2008, “The determinants of board structure”, *Journal of Financial Economics* 87, 308–328.
- Liu, Yu, Zuobao Wei, and Feixue Xie, 2013, “Do women directors improve firm performance in China”, *Journal of Corporate Finance*, forthcoming.
- Matsa, David A., and Amalia R. Miller, 2011, “Chipping away at the glass ceiling: Gender spillovers in corporate leadership”, *American Economic Review: Papers and Proceedings* 101:3, 635–639.
- Matsa, David A., and Amalia R. Miller, 2013, “A female style in corporate leadership? Evidence from quotas”, *American Economic Journal: Applied Economics* 5:3, 136–169.
- Nygaard, Knut, 2011, “Forced board changes: Evidence from Norway”, Working paper, Norwegian School of Economics.
- Oxelheim, Lars, and Trond Randøy, 2003, “The impact of foreign board membership on firm value”, *Journal of Banking and Finance* 27, 2369–2392.
- Schwartz, Shalom H., 1992, “Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries”, in M.P. Zana (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, New York, Academic Press.
- Schwartz-Ziv, Miriam, 2013, “Does the gender of directors matter?” working paper, Michigan State University.
- Schwartz-Ziv, Miriam, and Michael S. Weisbach, 2013, “What do boards really do? Evidence from minutes of board meetings”, *Journal of Financial Economics* 108, 349–366.
- Smith, Nina, Valdemar Smith and Mette Verner, 2013, “Why are so few females promoted into CEO and vice-president positions? Danish empirical evidence 1997–2007”, *Industrial and Labor Relations Review* 66:2, 380–408.
- Spencer Stuart Board Index, 2013, <https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/spencer-stuart-us-board-index-2013>.
- Thomson Reuters, 2013, “Mining the metrics of board diversity”, Thomson Reuters Financial and Risk.

Statens offentliga utredningar 2014

Kronologisk förteckning

1. Vissa bostadsbeskattningsfrågor. Fi.
2. Framtidens valfrihetssystem – inom socialtjänsten. S.
3. Boende utanför det egna hemmet – placeringsformer för barn och unga. S.
4. Det måste gå att lita på konsumentskyddet. Ju.
5. Staten får inte abdikera – om kommunaliseringen av den svenska skolan. U.
6. Män och jämställdhet. U.
7. Skärpta straff för vapenbrott. Ju.
8. Översyn av statsskuldspolitiken. Fi.
9. Förändrad assistansersättning – en översyn av ersättningssystemet. S.
10. Ett steg vidare – nya regler och åtgärder för att främja vidareutnyttjande av handlingar. S.
11. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2014. Forskningsdebatt, alternativ och beslutsfattande. M.
12. Utvärdera för utveckling – om utvärdering av skolpolitiska reformer. U.
13. En digital agenda i människans tjänst – en ljusnande framtid kan bli vår. N.
14. Effektiv och rättssäker PBL-överprövning. S.
15. Investeringsplanering för försvarsmateriel
En ny planerings-, besluts- och uppföljningsprocess. Fö.
16. Det ska vara lätt att göra rätt
Åtgärder mot felaktiga utbetalningar inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. A.
17. Genomförande av Seveso III-direktivet. Fö.
18. Straffskalorna för allvarliga våldsbrott. Ju.
19. Yrkeskvalifikationsdirektivet – ett samlat genomförande. U.
20. Läkemedel för särskilda behov. S.
21. Bredband för Sverige in i framtiden. N.
22. Genomförande av EU:s nya redovisningsdirektiv. Ju.
23. Rätt information på rätt plats i rätt tid. Del 1, 2 och 3. S.
24. Olycksregister och djupstudier på transportområdet. N.
25. Internationella rättsförhållanden rörande arv. Ju.
26. Tillträde till COTIF 1999. Ju.
27. Svensk veteranpolitik. Ett ansvar för hela samhället. + Bilagor. Fö.
28. Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser. A.
29. Assisterad befruktning för ensamstående kvinnor. Ju.
30. Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet. A.
31. Visselblåsare
Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. A.
32. Jordbruks- och bostadsarrende – några frågor om arrendeavgift och besittningsskydd. Ju.
33. Från hyresrätt till äganderätt. Ju.
34. Inte bara jämställdhet
Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet. A.
35. I vått och torrt – förslag till ändrade vattenrättsliga regler. M.
36. Frågor om följerrätt och om museernas kopiering. Ju.
37. De svenska energimarknaderna – en samhällsekonomisk analys. Fi.
38. Tillväxt och värdeskapande
Konkurrenskraft i svenskt jordbruk och trädgårdsnäring. L.
39. Så enkelt som möjligt för så många som möjligt
Bättre juridiska förutsättningar för samverkan och service. N.
40. Neutral bolagsskatt – för ökad effektivitet och stabilitet. Fi.

41. Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering. A.
42. Kärnavfallsrådets yttrande över SKB:s Fud-program 2013. M.
43. Synnerligen grova narkotikabrott. Ju.
44. F-skuldsanering – en möjlighet till nystart för seriösa företagare. Ju.
45. Unik kunskap genom registerforskning. U.
46. Marknadsmisbruk II. Fi.
47. Förbättrad tvistlösning på konsumentområdet – ny EU-lagstiftning och en översyn av det svenska systemet. Ju.
48. Registerutdrag i arbetslivet. A.
49. Våld i nära relationer – en folkhälsofråga. Förslag för ett effektivare arbete. + Bilaga. Ju.
50. Med miljömålen i fokus – hållbar användning av mark och vatten. M.
51. Nya regler om upphandling. S.
52. Resolution. En ny metod för att hantera banker i kris. Vol 1 + 2. Fi.
53. Material i kontakt med dricksvatten – myndighetsroller och ansvarsfrågor. L.
54. Vildsvin och viltskador – om utfodring, kameraövervakning och arrendatorers jakträtt. L.
55. Inhyrning och företrädesrätt till återanställning. A.
56. Genomförande av Omnibus II-direktivet. Fi.
57. En ny reglering för tjänstepensionsföretag. Del 1 + 2. Fi.
58. Privat införsel av alkoholdrycker. Tydligare regler i konsekvens med svensk alkoholpolitik. S.
59. Bostadsförsörjning och riksintressen. M.
60. Tillförlitligare kreditupplysningar – ett förbättrat integritetsskydd vid offentligrättsliga krav. Ju.
61. Svensk kontanthantering. Fi.
62. Förbättrat förhandsbeskedsinstitut. Fi.
63. Organiserad brottslighet – förfälts- och underlåtenhetsansvar, kvalifikationsgrunder m.m. Ju.
64. En ny modell för åldersklassificering av film för barn och unga. Ku.
65. Försvarsmaktens behov av flygtrafiktjänst Civil och militär samverkan. N.
66. Myndigheter och organisationer under Miljödepartementet – en kartläggning. M.
67. Inbyggd integritet inom Inspektionen för socialförsäkringen. S.
68. Förenklade skatteregler för enskilda näringsidkare och fysiska personer som är delägare i handelsbolag. Fi.
69. En lag om upphandling av koncessioner. S.
70. Ändrade informationskrav på värdepappersmarknaden. Fi.
71. Ett jämställt samhälle fritt från våld – Utvärdering av regeringens satsningar 2010–2014. U.
72. Handel med begagnade varor och med skrot – vissa kontrollfrågor. N.
73. Försvarsmakten i samhället – en långsiktigt hållbar militär personalförsörjning och en modern folkförankring av försvaret. Fö.
74. Jämställdhet i socialförsäkringen? A.
75. Automatiserade beslut – färre regler ger tydligare reglering. N.
76. Fortsatt utveckling av förvaltningsprocessen och specialisering för skattemål. Ju.
77. Från analog till digital marksänd radio – en plan från Digitalradiosamordningen. Ku.
78. Ersättning för s.k. dold mervärdesskatt vid upphandling av luftburen ambulanssjukvård. Fi.
79. Internationella säkerheter i flygplan m.m. – Kapstadskonventionen och luftfartsprotokollet. Ju.
80. Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv. A.
81. Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden. A.

Statens offentliga utredningar 2014

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

- Det ska vara lätt att göra rätt
Åtgärder mot felaktiga utbetalningar inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. [16]
- Lösamt arbete
– familjeansvarets fördelning och konsekvenser. [28]
- Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet. [30]
- Visselblåsare
Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. [31]
- Inte bara jämställdhet
Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet. [34]
- Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering. [41]
- Registerutdrag i arbetslivet. [48]
- Inhyrning och företrädesrätt till återanställning. [55]
- Jämställdhet i socialförsäkringen? [74]
- Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv. [80]
- Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden. [81]

Finansdepartementet

- Vissa bostadsbeskattningsfrågor. [1]
- Översyn av statsskuldpolitiken. [8]
- De svenska energimarknaderna
– en samhällsekonomisk analys. [37]
- Neutral bolagsskatt – för ökad effektivitet och stabilitet. [40]
- Marknadsmissbruk II. [46]
- Resolution. En ny metod för att hantera banker i kris. Vol 1 + 2. [52]
- Genomförande av Omnibus II-direktivet. [56]

- En ny reglering för tjänstepensionsföretag. Del 1 + 2. [57]
- Svensk kontanthantering. [61]
- Förbättrat förhandsbeskedsinstitut. [62]
- Förenklade skatteregler för enskilda näringsidkare och fysiska personer som är delägare i handelsbolag. [68]
- Ändrade informationskrav på värdepappersmarknaden. [70]
- Ersättning för s.k. dold mervärdesskatt vid upphandling av luftburen ambulanssjukvård. [78]

Försvarsdepartementet

- Investeringsplanering för försvarsmateriel
En ny planerings-, besluts- och uppföljningsprocess. [15]
- Genomförande av Seveso III-direktivet. [17]
- Svensk veteranpolitik. Ett ansvar för hela samhället. + Bilagor. [27]
- Försvarsmakten i samhället
– en långsiktigt hållbar militär personalförsörjning och en modern folkförankring av försvaret. [73]

Justitiedepartementet

- Det måste gå att lita på konsumentskyddet. [4]
- Skärpta straff för vapenbrott. [7]
- Straffskalorna för allvarliga våldsbrott. [18]
- Genomförande av EU:s nya redovisningsdirektiv. [22]
- Internationella rättsförhållanden rörande arv. [25]
- Tillträde till COTIF 1999. [26]
- Assisterad befruktning för ensamstående kvinnor. [29]
- Jordbruks- och bostadsarrande
– några frågor om arrendeavgift och besittningsskydd. [32]
- Från hyresrätt till äganderätt. [33]
- Frågor om följerätt och om museernas kopiering. [36]

Synnerligen grova narkotikabrott. [43]
F-skuldsanering – en möjlighet till nystart för seriösa företagare. [44]
Förbättrad tvistlösning på konsumentområdet – ny EU-lagstiftning och en översyn av det svenska systemet. [47]
Våld i nära relationer – en folkhälsofråga. Förslag för ett effektivare arbete. + Bilaga. [49]
Tillförlitligare kreditupplysningar – ett förbättrat integritetsskydd vid offentligt rättsliga krav. [60]
Organiserad brottslighet – förfälts- och underlåtenhetsansvar, kvalifikationsgrunder m.m. [63]
Fortsatt utveckling av förvaltningsprocessen och specialisering för skattemål. [76]
Internationella säkerheter i flygplan m.m. – Kapstadskonventionen och luftfartsprotokollet. [79]

Kulturdepartementet

En ny modell för åldersklassificering av film för barn och unga. [64]
Från analog till digital marksänd radio – en plan från Digitalradiosamordningen. [77]

Landsbyggsdepartementet

Tillväxt och värdeskapande
Konkurrenskraft i svenskt jordbruk och trädgårdsnäring. [38]
Material i kontakt med dricksvatten – myndighetsroller och ansvarfrågor. [53]
Vildsvin och viltskador – om utfodring, kameraövervakning och arrendatorers jakträtt. [54]

Miljödepartementet

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2014. Forskningsdebatt, alternativ och beslutsfattande. [11]
I vått och torrt – förslag till ändrade vattenrättsliga regler. [35]
Kärnavfallsrådets yttrande över SKB:s Fud-program 2013. [42]
Med miljömålen i fokus – hållbar användning av mark och vatten. [50]

Bostadsförsörjning och riksintressen. [59]
Myndigheter och organisationer under Miljödepartementet – en kartläggning. [66]

Näringsdepartementet

En digital agenda i människans tjänst – en ljusnande framtid kan bli vår. [13]
Bredband för Sverige in i framtiden. [21]
Olycksregister och djupstudier på transportområdet. [24]
Så enkelt som möjligt för så många som möjligt
Bättre juridiska förutsättningar för samverkan och service. [39]
Försvarsmaktens behov av flygtrafiktjänst Civil och militär samverkan. [65]
Handel med begagnade varor och med skrot – vissa kontrollfrågor. [72]
Automatiserade beslut – färre regler ger tydligare reglering. [75]

Socialdepartementet

Framtidens valfrihetssystem – inom socialtjänsten. [2]
Boende utanför det egna hemmet – placeringsformer för barn och unga. [3]
Förändrad assistansersättning – en översyn av ersättningsystemet. [9]
Ett steg vidare – nya regler och åtgärder för att främja vidareutnyttjande av handlingar. [10]
Effektiv och rättssäker PBL-överprövning. [14]
Läkemedel för särskilda behov. [20]
Rätt information på rätt plats i rätt tid. Del 1, 2 och 3. [23]
Nya regler om upphandling. [51]
Privat införsel av alkoholdrycker. Tydligare regler i konsekvens med svensk alkoholpolitik. [58]
Inbyggd integritet inom Inspektionen för socialförsäkringen. [67]
En lag om upphandling av koncessioner. [69]

Utbildningsdepartementet

Staten får inte abdikera

– om kommunaliseringen av den svenska skolan. [5]

Män och jämställdhet. [6]

Utvärdera för utveckling – om utvärdering av skolpolitiska reformer. [12]

Yrkeskvalifikationsdirektivet – ett samlat genomförande. [19]

Unik kunskap genom registerforskning. [45]

Ett jämställt samhälle fritt från våld –

Utvärdering av regeringens satsningar 2010–2014. [71]