

VÄGAR TILL ÖKAD JÄMSTÄLLDHET
I SVENSKT NÄRINGSLIV

MAGNUS HENREKSON

•

VÄGAR TILL ÖKAD
JÄMSTÄLLDHET
I SVENSKT NÄRINGSLIV

SNS FÖRLAG

SNS Förlag
Box 5629
114 86 Stockholm
Telefon: 08-507 025 00
Telefax: 08-507 025 25
E-post: order@sns.se
Hemsida: www.sns.se

SNS – Studieförbundet Näringsliv och Samhälle – är ett fristående nätverk av ledande beslutsfattare i privat och offentlig sektor med engagemang i svensk samhällsutveckling. Syftet är att skapa underlag för rationella beslut i viktiga samhällsfrågor genom forskning och debatt.

SNS bedriver samhällsforskning med forskare från universitet och högskolor i Sverige och utlandet, ger ut böcker på eget förlag samt arrangerar konferenser, kurser och lokala medlemsmöten. SNS är en allmännyttig ideell förening som finansieras genom medlemsavgifter, forskningsanslag, bokförsäljning och konferensavgifter samt genom årsavgifter från företag, myndigheter och organisationer.

Kopieringsförbud

Detta verk är skyddat av upphovsrättslagen! Kopiering, utöver lärares rätt att kopiera för undervisningsbruk enligt Bonusavtal, är förbjuden.

Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv

Magnus Henrekson
Första upplagan
Första tryckningen

© 2004 Författaren och SNS Förlag
Omslag och grafisk form: Patrik Sundström
Sättning: Melanders Fotosätter
Tryck: Kristianstads boktryckeri AB 2004

ISBN 91-7150-950-X

INNEHÅLL

<i>Förord</i>	7
<i>Författarens förord</i>	9
<i>1. Inledning</i>	13
Vad är jämställdhet?	14
Motivation och syfte	17
Upplägg och disposition	18
<i>2. Hur mycket makt har kvinnor? Utveckling och nuläge</i>	20
Det längre historiska perspektivet	20
Styrelsenivån i stora företag	22
Vd- och ledningsgruppsnivån	23
Topp- och mellanchefsnivån	25
Kvinnors företagande	27
Avslutande diskussion	30
<i>3. En internationell jämförelse</i>	35
Kvinnlig representation i styrelser och på chefsposter	35
Kvinnligt företagande och entreprenörskap	41
Slutsatser	42
<i>4. Vem har makt, vilka eftersträvar den och varför?</i>	44
Incitament och möjligheter att erövra makt	45

Få män har makt	47
Kvinnor och makt	50
Några viktiga psykologiska mekanismer	52
Slutsatser	57
 5. <i>Makt tar tid</i>	59
Det obetalda arbetets omfattning och könsfördelning	61
Latent efterfrågan på hushållsrelaterade tjänster	66
Varför så mycket obetalt egenarbete?	69
Hur påverkas arbetstidens könsfördelning av hög skatt på arbete?	75
Avslutande diskussion	78
 6. <i>System i Sverige och andra länder</i>	81
Föräldraledighet	81
Barnomsorg	86
Au pair-system	90
Avdrags- och subventionssystem för köp av tjänster	93
Skattebelastning och nettokostnader i olika länder	95
Tjänstekostnad för svenska hushåll	97
Slutsatser	101
 7. <i>Policydiskussion och åtgärdsförslag</i>	102
Barn eller inte barn – skall det vara frågan?	104
Hushållsarbete och skatter	106
Individualiserad föräldraförsäkring	112
Tillfällig föräldrapenning överlåtbar till utomstående ...	117
Pensionstillgångar gemensam egendom	118
Fler arenor för entreprenörskap och företagande	120
Karriärens tidsprofil	122
Jämställdhet på mikro- och makronivå	125
Avslutande diskussion	128
 8. <i>Mot en jämnare könsfördelning av makten i näringslivet</i> ..	131
 <i>Appendix: Statistiska tabeller</i>	137
 <i>Referenser</i>	141
 <i>Register</i>	155
 <i>Författarpresentation</i>	157

Förord

INOM SNS PROJEKT för fler kvinnor på ledande poster i näringslivet har det under de senaste tre åren förts många och långa diskussioner med projektets arbetsgrupp och en yngre referensgrupp kring orsakerna till att så få kvinnor finns på ledande poster i näringslivet och om möjligheterna att komma tillrätta med problemet. Man har varit på det klara med att mycket kan och bör göras inom varje enskilt företag. Men också att en hel del förändringar måste till i företagens yttre miljö. Det gäller inte minst åtgärder för att underlätta framväxten av en fungerande hushållsnära tjänstesektor och andra institutionella förändringar som ökar incitamenten för kvinnor att bryta sig in på traditionellt manliga domäner.

Med detta som utgångspunkt ville arbetsgruppen ha en gedigen genomgång och analys av de institutionella hinder som finns och vilka effekter dessa har på kvinnors möjligheter att nå toppen inom näringslivet, dvs. en maktposition. Detta forskningsuppdrag gick till Magnus Henrekson, nationalekonom och professor vid Handelshögskolan i Stockholm. Han bygger i denna bok vidare på sin mångåriga forskning kring villkoren för företagande och entreprenörskap i Sverige. Rapporten ger oss viktig kunskap om vad makt är, vilka som har makt och varför man eftersträvar den.

SNS projekt för fler kvinnor på ledande poster i näringslivet har stötts aktivt av en arbetsgrupp under ledning av SEB:s vd och koncernchef Lars H. Thunell. Utöver de företag som arbetsgruppen representerar har cirka trettiofem andra företag och institutioner samt ESF-rådet i Stockholms län bidragit finansiellt till projektet. (Se vidare en sammanställning i slutet av rapporten.) Som alltid i SNS-studier svarar författaren ensam för rapportens innehåll.

Stockholm i mars 2004

JOHANNA LAURIN

Projektleddare SNS

Författarens förord

I AMSTERDAM 1928 tävlade kvinnor för första gången i den olympiska friidrotten. Den längsta löpsträckan var 800 meter. Efter målgången visade deltagarna av naturliga skäl tecken på trötthet, vilket fick läkarexpertisen att slå fast att gränsen för vad kvinnliga idrottare klarade hade överskridits. Reglerna anpassades och det dröjde ända till 1960 innan det återigen ansågs möjligt för kvinnliga olympier att tävla på distanser längre än 200 meter. Vid samma os tog den legendariske barfotalöparen Abebe Bikila guld i maraton på den nya världsbästatiden 2:16.02. Sommaren 2003 vann brittiskan Paula Radcliffe damklassen i London Marathon med tiden 2:15.25.

Den 24 mars 1991 intervjuades skribenten och karriärrådgivaren Monica Renstig i *Kvällsposten* med anledning av en ny enkätstudie som hon gjort. I intervjun säger hon: "I Sverige idag kan 79 procent av alla män absolut inte tänka sig en kvinnlig chef. 63 procent av alla kvinnor kan det inte heller." Vid en liknande enkätundersökning som hon gjorde hösten 2003 kom hon inte ens på att ställa motsvarande fråga.

Dessa exempel visar på ett drastiskt sätt att föreställningar om vad som är normalt för kvinnor respektive män kan ändra sig i grunden och sådana förändringar kan ske förvånansvärt snabbt. Empirisk forskning görs ofta med data insamlade vid ett visst tillfälle. Även om en studie är utomordentligt välgjord är det därför inte alls säkert att den kan fånga in dynamiken i ett större skeende. Läsaren av denna bok ombeds att ha detta i åtanke under läsningens gång.

Det har länge varit en vedertagen uppfattning att Sverige inte har fler – och kanske t.o.m. färre – kvinnliga chefer i näringslivet än i flera andra jämförbara länder. Hur kommer det sig att Sverige inte har fler kvinnliga chefer, trots att vi enligt flera av de gängse indikatorerna är världsbäst på jämställdhet? Sedan ett par år tillbaka har denna fråga fått en betydande politisk sprängkraft och inte minst har den svenska regeringen vid upprepade tillfällen hotat näringslivet med lagstiftning om inte könsfördel-

ningen snabbt blir jämnare.

Till för bara ett par decennier sedan fanns det få kvinnor som utan familjeband uppnått höga maktpositioner i näringslivet, såväl i Sverige som i andra länder. Nu börjar det bli fler kvinnor på toppositioner, men för att nå dit har de under en lång följd av år tagit en mängd avgörande beslut: om utbildning, bransch, avvägningar mellan karriär och andra saker i livet, familjebildning, ansvarsfördelningen i hemmet osv. Det är få som i unga år likt en fältherre lägger upp en strategisk plan för sitt liv. När vi tittar tillbaka och funderar på frågan ”varför blev det som det blev?” – ett vanligt tema i memoarböcker – visar det sig ofta att den enskilde tagit en mängd små steg som sedan avgjort var man hamnat i nästa steg. Precis som många ekonomer talar om en ”spårberoende” ekonomi, så är spårberoendet stort i våra liv.

Om det i samhället utvecklas en betydande samsyn att ett visst mål är angeläget att uppnå, som i detta fall fler kvinnor i höga maktpositioner i näringslivet, då är det säkraste sättet att gå till väga att förskjuta belöningsstrukturen på ett flertal områden på ett sådant sätt att individers ansträngningar mer än idag verkar för måluppfyllelsen. Med ändrade belöningsstrukturer följer också ändrade normer, vilket förstärker utvecklingen.

Med detta synsätt som grund analyseras i denna bok drivkrafterna i vid mening för kvinnor att eftersträva maktpositioner i näringslivet. En sådan analys gör det också möjligt att identifiera ett antal områden där policyåtgärder kan förväntas ha kraftfulla effekter i önskvärd riktning.

För att ge en försmak om anslaget i denna bok vill jag hänvisa till den legendariske nationalekonomen Joseph Schumpeter. I sin klassiska analys av entreprenörens betydelse för förnyelse och ekonomisk utveckling menar han att entreprenörskap, utöver förmåga att se det nya, förutsätter ett stort psykiskt utrymme att förverkliga sina visioner och att man inte är rädd för att avvika från mängden. Detta menar han är ”something peculiar and by nature rare”. Ett exempel om något på entreprenörskap är att vara kvinna och bryta ny mark genom att sträva efter makt i näringslivet utan att vara predestinerad till detta via familjeband.

Jag är tacksam för utmärkt assistenthjälp och kommentarer på tidigare utkast från Anna Dreber, Mickael Salabasis och Björn Wallace. Värdefulla synpunkter har också erhållits från Anne Boschini, Carolin Dahlman, Robin Douhan, Emil Emling, Lena Granqvist, Johanna Möllerström, Anita Nyberg, Susanna Popova, Monica Renstig, Jesper Roine, Tino Sanandaji, Emma Stenström och Birgitta Swedenborg. Alla återstående brister och felaktigheter ansvarar jag givetvis själv för.

Denna bok tillägnas minnet av min farmor Hedvig Henrekson (1888–1976). Hennes liv började precis 70 år före mitt eget. Från det att hon blev änka 1961 tills jag inträdde i mopedåldern 1973 gick inte många dagar utan att vi diskuterade något. Åldersskillnaden ”fanns inte” och mina ståndpunkter respekterades alltid, även när våra uppfattningar gick starkt isär.

Mälarhöjden i februari 2004

MAGNUS HENREKSON

1. Inledning

NÄR VI SER OSS OMKRING i vardagen är det lätt att hitta orättvisor på i stort sett alla områden. Ett sådant är jämställdheten mellan kvinnor och män. Förslagen om hur orättvisorna skall rättas till duggar hela tiden tätt från makthavare och opinionsbildare. Diskussionerna präglas nästan alltid av känslan att vi trampar i klister – att inget händer eller att det i alla fall går förfärligt långsamt.

Men går det så långsamt? Slå på TV:n därhemma någon eftermiddag och titta på en typisk svensk femtiotalsfilm. Där är skillnaden fortfarande avgrundsdeep mellan direktören eller godsägaren däruppe och hans underställda som tilltalas med efternamn utan ”herr” före om de är män och med ett framförställt ”fröken” eller ”fru” om de är kvinnor. Filmerna skildrar ett samhälle med låg social rörlighet och rituella tilltals- och umgängesformer över klassgränserna – ett samhälle som var Sverige för bara 45 år sedan. Bara några få år senare hade mycket av detta brutits ner och möjligheterna att avancera i samhällets hierarkier blev helt andra för begåvade, ambitiösa och välutbildade ynglingar även från mindre bemedlade hem.

Länge var det dock nästan bara frågan om avancemang för den manliga delen av befolkningen. Detta var en självklarhet långt in på 1970-talet, och sådant som betraktas som självklarheter i dagens jämställdhetsdiskussion skulle ha haft svårt att få fäste eller t.o.m. öppet förlöjligats, den radikala tidsandan till trots.

Nu har det snart gått ytterligare tre decennier och 1970-talets syn på kvinnors och mäns rättigheter och möjligheter i yrkeslivet framstår som antikverade på precis samma sätt som de värderingar som styrde enskilda mäns rättigheter och möjligheter på detta område på 1950-talet. Det är svårt att hitta någon person idag med inflytande i yrkeslivet som inte säger sig vara för jämställdhet.

Sett på detta sätt har utvecklingen i stället gått i rekordfart och som vi kommer att se i denna bok går den fortfarande i rekordfart. Många internationella mått visar också att Sverige hävdar sig väl i "jämslälldhetsligan". Enligt UNDP:s s.k. *gender empowerment index* var det bara Island och Norge som var mer jämställda 2003 (UNDP, 2003).

I ett väl fungerande samhälle speglar lagstiftningen rådande värderingar och praxis. I tider av snabb förändring kan lagstiftning och praxis komma ur fas. Ofta anpassas lagstiftningen i efterhand för att avspegla nya konventioner och accepterade beteenderegler, men på jämställdhetsområdet har lagstiftaren legat före.¹ Jämställdhet mellan könen är i och med 1973 års grundlag en statsrättslig norm i Sverige. Sedan den första jämställdhetslagen antogs 1979 har kvinnor och män formellt samma villkor även i arbetslivet. Samma år inrättades även JämO, med uppgift att tillse att jämställdhetslagen efterlevs.

Vad är jämställdhet?

Jämställdhet är ett mångfacetterat begrepp som knappast kan ges en klar definition, eftersom ett jämställdhetsperspektiv i princip kan anläggas på alla mänskliga aktiviteter, såväl ekonomiska som icke-ekonomiska. Dessutom råder olika uppfattningar om när jämställdhet egentligen har uppnåtts. Är det när kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter eller när kvinnor och män har uppnått samma ställning och inflytande?

Som påpekats av Gunnar Myrdal (1968) bör samhällsforskaren redovisa sina egna värdepremisser. Så vad betyder då jämställdhet för mig? Först ett konstaterande: det finns strukturella hinder i samhället som, allt annat lika, haft till följd att det varit svårare för kvinnor att nå toppositioner med stor beslutsakt i samhället. Även om man förespråkar ett samhälle med mycket hög grad av frihet och självbestämmande, så kommer även dessa "fria"

1. Ett annat exempel på detta är förbudet mot barnaga.

individers beteende till stor del att styras av samhällets formella och informella spelregler.²

Med detta sagt, så är den underliggande premissen i analysen att samhället består av individer och att det bara är individer och inte kollektiv som kan bli föremål för moraliska värden som rättvisa, frihet och jämställdhet. Då handlar jämställdhet om att kvinnor och män ges lika möjligheter att förverkliga sina mål i samhället. Idealet blir då att skapa ett samhälle med sådana strukturella villkor att kön kommer att *sakna* betydelse (Lundström, 1996) eller, mer specifikt i vårt sammanhang, att det varken är en fördel eller en nackdel att vara kvinna om man vill göra karriär i näringslivet.

Denna liberala syn på jämställdhet kommer i praktiken att i hög grad handla om att ta bort de systematiska hinder som kvinnor möter på arbetsplatser, konflikter om ansvar för hem och familj osv. Är då inte detta apologetik, i meningen att det bortser ifrån att även om dessa formella hinder tas bort så kommer kvinnor i alla fall till korta, eftersom de tvingas göra karriär på den idag dominerande gruppens ("de vita heterosexuella männens") villkor? Nej, jag tror faktiskt inte det. Som vi kommer att se går utvecklingen idag snabbt framåt och läget är ett helt annat än för ett par decennier sedan. Denna kvinnliga framryckning har skett *trots* alla hinder och det går lika gärna att hävda att detta tyder på att kvinnor är självständiga och handlingskraftiga individer, fullt kapabla att agera strategiskt för att nå sina mål på samma villkor som män, bara villkoren inte är riggade så att män i praktiken gynnas – se vidare Naomi Wolf (1993). I takt med att gamla föreställningar om vad som är kvinnligt respektive manligt förändras och efter hand som kvinnor besätter allt fler maktpositioner förändras även de informella spelregler ("de dolda strukturerna") som varit till nackdel för kvinnor.

Ytterligare ett antagande som bör lyftas fram är hur jag som författare ser på makt. Makt kan ges många definitioner och innehåll – se t.ex. Lukes (1974). Vid studier av makt är *begränsning*

2. Se Dahlman och Möllerström (2003) för en jämställdhetsanalys från denna utgångspunkt.

ett nyckelord. Och de flesta relationer i samhället, såväl politiska som icke-politiska, såväl ekonomiska som icke-ekonomiska, kan anses mer eller mindre präglade av makt på det ena eller andra sättet. I denna bok ligger fokus på formell, ekonomisk makt, ofta i form av positioner. Detta eftersom jag menar att den formella makten är en viktig grund för samhällets maktstrukturer och dessutom påverkar hur de informella maktbaserna utvecklas.

Knappast någon kan ha undgått de senaste årens intensiva debatt om den bedövande manliga dominansen på de högsta chefspositionerna i näringslivet. Debatten har drivits på från politiskt håll, på senare år inte minst av jämställdhetsministern (t.o.m. september 2003) Margareta Winberg och vänsterpartiets tidigare ledare Gudrun Schyman. Bland dagens innehavare av toppositionerna i näringslivet finns det numera ytterst få som inte anser att en jämn könsfördelning bland toppcheferna i näringslivet är viktig. Göransson (2004) finner att 100 procent av de kvinnliga och 83 procent av de manliga toppcheferna numera tycker detta. Visst finns det ofta en diskrepans mellan vad man tycker och hur man sedan agerar, men det är trots allt ett tecken på förändring.

Diskussionen har i hög grad stimulerats både av ett omfattande statligt utredningsarbete och av att den akademiska forskningen på jämställdhetsområdet varit synnerligen expansiv.³ År 1994 kom den första stora kartläggningen av utvecklingen avseende könsfördelningen bland chefer i olika företag och branscher under Anna Wahls ledning.⁴ I mars 2003 kom Anna Wahl med en uppföljning av 1994 års utredning (SOU 2003:16, *Mansdominans i förändring*). Däremellan gjordes den stora s.k. *Kvinnomaktutredningen*, där jämställdhet analyserades ur ekonomiskt

3. Det finns idag ingen sammanställning över denna forsknings omfattning och inriktning, vilket kan tyckas något förvånande med tanke på att det redan 1998 inrättades en ny statlig myndighet – Nationella sekretariatet för genusforskning – som har som en av sina viktigaste uppgifter att ”överblicka genusforskningen i Sverige”, se vidare <http://www.genus.gu.se/sekretariat>. Vid e-post- och telefonkontakt med sekretariatet under hösten 2003 fick jag också besked om att de inte avsåg att göra någon sådan sammanställning. Den som är intresserad av en kritisk analys av den dominerande skolbildningen inom den svenska genusforskningen hänvisas till Popova (2004).

4. SOU 1994:3, *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*.

perspektiv.⁵ Kvinnors makt och inflytande över de ekonomiska resurserna analyserades både på familje- och individnivå samt på samhällsnivå.

Motivation och syfte

Föreliggande studie handlar också om hur ekonomisk makt fördelar sig mellan kvinnor och män. Med ekonomisk makt avses bestämmanderätt över hur produktionsresurserna – kapital, arbetskraft och insatsvaror – används inom ett företag. *Kvinnomaktutredningen* (SOU 1998:6, s. 134) drog i detta avseende en mycket dystert slutsats: ”Med en sådan definition av ekonomiska makthavare har kvinnor ingen ekonomisk makt. En vd av 229 i börsnoterade företag är kvinna och 3 procent av ledamöterna i de börsnoterade företagens styrelser är kvinnor”.

Varför är det då överhuvudtaget viktigt med jämställdhet i detta hänseende? Det finns flera skäl. Det viktigaste skälet för mig är rättvisa. Individer bör oavsett om de råkar vara födda som kvinna eller man ha samma chanser att utvecklas, befordras och nå positioner med ansvar och makt. Det andra viktiga skälet har att göra med effektivitet och utvecklingskraft i samhället. Om kvinnors begåvning, förmåga och kompetens tas till vara i lika hög grad som männens är detta positivt för Sveriges välbefinnande.

Syftet med denna studie är att ge en bild av dagens bristande jämställdhet – i den i snäv mening ojämna könsfördelningen av den ekonomiska makten i näringslivet – och analysera orsakerna till den. Studien behandlar i första hand större företag. Anledningen är att småföretag har en annorlunda dynamik i tillsättningen av styrelseposter och chefer. Många mindre företag är egenföretag som drivs av sin grundare. En aspekt av småföretagandet är dock central, nämligen att kvinnor generellt sett har en lägre benägenhet än män att starta företag – mindre än en tredje-

5. *Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. Utredningen består av tretton volymer innehållande ett stort antal forskningsrapporter.

del av alla företag startas av kvinnor.⁶ Indirekt är det dock viktigt, eftersom egenföretagande kan vara ett sätt att komma förbi diskriminering eller andra strukturella hinder i existerande organisationer. En analys av hindren för kvinnligt företagande ingår därför i studien.

Om orsakerna kan identifieras finns också en grund för att föreslå underbyggda policyåtgärder som skapar förutsättningar för en spontan utveckling mot ökat kvinnligt inflytande i näringslivet där detta ökade inflytande vilar på en solid affärsmässig grund.

Meyerson och Fletcher (2000) menar att den ojämställdhet som kan observeras ligger på systemnivå och att man därför inte skall lägga skulden på enskilda individer. De förordar istället en strategi baserad på ”small wins – incremental changes that have the power to transform organizations positively for both men and women”. I denna bok analyseras på samma sätt ”systemet” ur ekonomisk-politiskt perspektiv. Sverige har på många sätt varit framgångsrikt ur jämställdhetssynvinkel och ligger i flera avseenden på USA:s nivå när det gäller den könsmässiga fördelningen av makt i näringslivet. Man kan då fråga hur det kommer sig att Sverige, trots massiva jämställdhetsinsatser, inte ligger långt före. Vad kan politiken göra för att förändra miljön så att en spontan process mot ökad jämställdhet i företagen underlättas och understöds?

Upplägg och disposition

Boken är disponerad på följande sätt. I kapitel 2 görs en kartläggning av kvinnors makt idag relativt männen och hur denna utvecklats över tiden. Fokus ligger här på förändringar sedan 1990-talets början. Därefter följer en jämförelse med läget i andra med Sverige jämförbara länder.

Varför har då kvinnor fortfarande så lite makt i näringslivet? För att få perspektiv på den frågan sätter jag i kapitel 4 in den i ett

6. Den intresserade hänvisas till Holmquist och Sundin (2002) och Du Rietz och Henrikson (2000).

historiskt perspektiv. Där konstateras att det är först i modern tid det överhuvudtaget varit möjligt ens för män att genom målmedvetna ansträngningar skaffa sig makt i samhället om man inte var född i rätt familj eller tillhörde de rätta kretsarna. Nu håller samma möjligheter på att öppnas även för kvinnor och framställningen fäster därför uppmärksamheten på viktiga psykologiska mekanismer för att få individer – kvinnor som män – att eftersträva makt.

Att skaffa och vidmakthålla ekonomisk makt kräver – förutom talang, kompetens och motivation – *tid*. Tillgången på tid i kombination med ekonomiska incitament spelar en central roll i kapitel 5. I det nästföljande kapitlet ges en översikt av de system som finns i Sverige och andra länder för att kunna kombinera barn och yrkesarbete och för att underlätta kvinnors karriärutveckling.

Ekonomisk politik kan främja individers möjligheter att kombinera familj och yrkesliv genom att förankra institutioner/spelregler som understödjer en långsiktig utveckling mot ökad jämställdhet i näringslivet. Vilka dessa åtgärder skulle kunna vara diskuteras i kapitel 7.

I kapitel 8 utvärderas nuläget, och på basis av de policyförändringar som redan vidtagits och de förslag som nu föreligger gör jag ett försök att se framåt i det något längre perspektivet. Kapitlet innehåller också en kort rekapitulation av bokens huvudinnehåll och slutsatser både vad gäller vilka åtgärder som kan förväntas vara effektiva och vilka andra, högt värderade, samhällsmål som kan komma i konflikt med målet om ökad kvinnomakt i näringslivet.

2. Hur mycket makt har kvinnor? Utveckling och nuläge

HUR MÅNGA KVINNOR återfinns egentligen i chefspositioner i de svenska företagen? Från dagstidningar och den allmänna debatten är intrycket onekligen att det har skett ett stort genombrott under det senaste året, och att bristen på kvinnliga chefer snart kommer att vara ett minne blott. Exempelvis kunde man i *Dagens Industri* den 5 mars 2003 läsa följande: ”Brist på lämpliga kvinnliga kandidater att rekrytera till bolagsstyrelser? Glöm det.” Samma tidnings ledare bar tre dagar senare hade rubriken ”Kvinnorna låter sig inte stoppas längre”.

Syftet med detta kapitel är att kartlägga i vilken grad kvinnor innehar maktpositioner i det svenska näringslivet och hur detta utvecklats över tiden.

Maktfördelningen mellan kvinnor och män kan studeras på ett antal nivåer liksom hur den utvecklats över tiden på dessa nivåer. I detta kapitel studeras maktfördelningen och dess utveckling på fem olika nivåer: (i) styrelsenivån i stora företag, (ii) vd-nivån, (iii) ledningsgruppsnivån, (iv) mellanchefsnivån och (v) kvinnors företagande. De mindre företagen utgör en stor del av ekonomin. Än viktigare är dock att de har stor betydelse för förnyelsen, och att ett mer livaktigt kvinnligt egenföretagande därför skulle skapa en viktig arena för att utveckla kvinnligt ledarskap, kvinnliga förebilder i näringslivet och kvinnligt kontrollerade företagsförmögenheter.

Det längre historiska perspektivet

Det finns få studier som ger ett riktigt långsiktigt perspektiv på kvinnors representation i styrelser och på chefsnivå i näringslivet. Huvuddelen av dem berör dessutom kvinnor som enskilda företagare. En pilotstudie har gjorts av Yvonne Svanström (2003).

Hon studerar kvinnorepresentationen i aktiebolag inom tillverkningsindustrin och täcker de bolag som var medlemmar i Industriförbundet och därmed fanns med i *Industrikalendern*.⁷ För valda år under perioden 1918–1973 visar det sig att andelen företag i *Industrikalendern* med minst en kvinna i styrelsen var så låg som 3 procent runt 1920. Under 1930- och 1940-talen steg den till 6–7 procent och under 1960- och 1970-talet låg nivån på cirka 10 procent. Ju större företagen var desto ovanligare var det med kvinnor i styrelsen, och åtminstone 70 procent (sannolikt mer) av kvinnorna i styrelserna satt där i kraft av släktskap med grundaren eller andra styrelsemedlemmar.⁸

Industrikalendern upptar också en förteckning över chefspositioner utanför styrelsen i medlemsföretagen. Här är kvinnorna mycket fåtaliga: 1918 och 1921 finns inga kvinnliga chefer upptagna överhuvudtaget, 1931 finns totalt tio kvinnliga chefer listade i kalendern. År 1955 hade antalet stigit till 13 på 4 900 listade företag. Andelen kvinnor i chefsposition som tas upp är både få till antalet och utgör en försvinnande liten andel av alla kvinnor som förekommer i kalendern: 1953 är de drygt 2 procent av det totala antalet kvinnor, vilket sjunkit till 1 procent 1973. Det förefaller också vara så att de kvinnliga cheferna i många fall hade ett släktskap till företagets ägare. Svanström (2003, s. 75–76) sammanfattar:

Resultatet är entydigt: kvinnor har spelat en mycket liten roll i styrelser under den här perioden, deras närvaro har i hög utsträckning varit beroende av deras släktskap med företaget, och deras befattningar har övervägande varit ledamotsposter. ... Chefsbefattningar utanför styrelsen är ovanligt under den här perioden, men de ökar något under de senare decennierna.

7. Täckningsgraden är svår att fastställa med säkerhet, men torde inte överstiga 75 procent.

8. Släktskap har antagits om kvinnan har samma efternamn som någon i styrelsen eller samma namn som företaget. Det betyder att släktskapet inte fångas när det gäller kvinnor som exempelvis är barn till grundaren men genom giftermål bytt efternamn. Trots denna tydliga skevhet nedåt i måttet är andelen kvinnor med släktrelaterad koppling till företaget i Svanströms (2003) studie inte vid något tillfälle lägre än 60 procent och i genomsnitt ligger det på cirka 70 procent.

På samma sätt finner Gisèle Asplund (1984, kap. 1) att kvinnor så sent som för 25 år sedan nästan helt saknade makt i det svenska näringslivet. Hon visar att det år 1978 i princip inte fanns några kvinnor i det allra översta befattningsskiktet (av totalt sju skikt) i den privata sektorn och endast 0,2 procent av kvinnorna befann sig i det näst översta skiktet. Av männen fanns 12 procent i det översta och 5,6 procent i det näst översta befattningsskiktet. Hon ger en likartad bild vad gäller kvinnligt inflytande i bolagsstyrelser. Hennes kartläggning visar att cirka 10 procent av styrelseposterna innehades av kvinnor. Med hennes egna ord (sid. 17): ”det [kan] med ganska stor tillförlitlighet konstateras att kvinnor inte har något reellt inflytande i svenska företags bolagsstyrelser”. Inte ens på de högsta nivåerna i den offentliga sektorn var kvinnor mer än marginellt representerade på toppen. I förteckningen över de 5 000 viktigaste beslutsfattarna i Sveriges 350 största företag och 130 mest betydande organisationer i slutet av 1970-talet var endast 46, dvs. mindre än en procent, kvinnor.⁹

Styrelsenivån i stora företag

Från början av 1990-talet fram till 2002 var förändringarna små när det gäller förekomsten av ordinarie kvinnliga styrelseledamöter i de börsnoterade bolagen i Sverige. Andelen börsnoterade företag med en kvinna bland de ordinarie styrelseledamöterna översteg under denna period inte vid något tillfälle fyra procent. Som visas av Boschini (2004) var andelen börsbolag som hade kvinnliga suppleanter något större och ökade mer än andelen företag med kvinnliga ordinarie ledamöter.

År 2003 ökade andelen kvinnliga ordinarie styrelseledamöter med nästan 100 procent, samtidigt som andelen börsnoterade bolag med kvinnliga styrelseledamöter ökade från 34 till 56 procent på ett år (Boschini, 2004). Tendensen är särskilt tydlig bland de 30 största börsbolagen mätt i börsvärde: fem sjättedelar av dessa företag hade 2003/2004 åtminstone en kvinna i styrelsen.

9. Den informella makten kan naturligtvis i många fall ha varit betydande. Se t.ex. Karlsson Stiders (2000) studie av Bonnierfamiljen. Där framgår att fruarna kunde ha ett stort inflytande i det tysta, även i företagsledningsfrågor.

Den dramatiska ökningen av andelen företag med kvinnliga styrelseledamöter under 2002 och 2003 har fyrdubblat kvinnornas andel av det totala antalet styrelseledamöter från cirka 3 procent i mitten av 1990-talet (SOU 1998:6) till knappt 12 procent 2003. Finns det i och med utvecklingen de två senaste åren ingen anledning att oroa sig för att andelen kvinnliga styrelseledamöter är för låg? Naturligtvis finns det skäl att bekymra sig för den kvinnliga representationen i fortsättningen. För även om en knapp majoritet av börsbolagen har åtminstone en kvinna i sin styrelse, är den procentuella fördelningen av styrelseplatser mellan könen fortfarande minst sagt skev. År 2003 hade kvinnor 234 av totalt 2 025 styrelseplatser, det vill säga knappt 12 procent av styrelseledamöterna (ordinarie och suppleanter) var kvinnor. Detta ligger långt ifrån den nivå på 25 procent av det totala antalet styrelseplatser redan 2004 som Margareta Winberg angav våren 2003 som villkor för att inte ingripa med lagstiftning. Detta hot upprepades under hösten 2003 av hennes efterträdare Mona Sahlin.

Det är också ovanligt med mer än en kvinna i styrelsen i företagen. År 1997/98 var det mindre än vart 50:e börsföretag som hade fler än en kvinna i styrelsen. Detta hade stigit till vart sjätte 2003/04. I de företag som redan hade en kvinna i styrelsen var sannolikheten 2003/04 i nästan en tredjedel att de dessutom hade två eller fler kvinnor i styrelsen (Boschini, 2004). Det finns således visst fog för att hävda att när väl kvinnor börjat få fäste i ett företags styrelse, så är sannolikheten stor att de blir flera – det förefaller finnas ett slags ”tröskeffekt”.

Vd- och ledningsgruppsnivån

Styrelsen har formellt det yttersta ansvaret och därmed makten över hur ett företag styrs. I praktiken är dock denna makt i hög grad delegerad till företagets verkställande direktör och ledningsgrupp.

Om vi tittar på de börsnoterade företagen har andelen kvinnliga vd:ar alltid varit mycket liten. År 1998 var en av 229 börs-vd:ar kvinna (SOU 1998:6). En toppnotering på tio nåddes 2001. Antalet

har sedan dess till och med varit nere och vänt på noll och i skrivande stund (januari 2004) är antalet 3. Det är dock bara i ett enda fall som ett större börsnoterat företag har en kvinna som vd: Birgitta Johansson-Hedberg på Föreningssparbanken (avgång aviserad våren 2004). Andelen kvinnliga vd:ar i alla aktiebolag med en omsättning på över 50 miljoner kronor låg 2002 på 5,2 procent. (Svedborn och Törnwall, 2004.)

På nivån direkt under vd, ledningsgruppsnivån, är kvinnorepresentationen avsevärt större och här har också skett stora förändringar sedan början av 1990-talet. Kvinnorepresentationen i de svenska börsföretagens ledningar har fyrdubblats sedan 1990. Som framgår av *tabell 2.1* utgjorde kvinnorna 2001 10,6 procent av börsbolagens företagsledningar, trots att 58 procent av företagen inte hade någon kvinna överhuvudtaget i ledningen. I de företag där kvinnor är representerade utgör de 22 procent av ledningsgrupperna.

Samtidigt som kvinnorna har blivit betydligt fler har andelen kvinnor som sitter i en maktposition (definierad som vd, chefer inom ekonomi, finans, försäljning, marknad, region, division eller affärsområde) mer än fördubblats. Idag innehar nästan två av tre kvinnor i företagsledningarna en "maktposition", dvs. en position som i sig ger innehavaren stor makt över hur resurserna används men som dessutom utgör en god plattform för att komma vidare till den allra högsta nivån. Om de uppgifter som Monica Renstig (2003) redovisar ger en riktig bild förefaller i så fall den tidigare så tydliga tendensen att kvinnliga chefer i större företag i första hand var personalchefer eller informationschefer ha brutits (se SOU 1994:3). Alla bedömare förefaller dock inte vara överens om detta: Göransson (2004) refererar till *Affärsvärldens* undersökning avseende de 500 största svenska företagen år 2000 där det rapporteras att andelen kvinnliga chefer framför allt är hög på poster som personalchef, informationschef, miljöchef och chefsjurist. Likartade resultat framkommer i den enkätundersökning avseende privata företag med fler än 200 anställda som genomfördes inom ramen för *Utredningen om kvinnor på ledande poster i näringslivet*, SOU 2003:16 (tabell 1.1, s. 21).

Tabell 2.1. Kvinnor i de svenska börsbolagens företagsledningar, 1990 och 2001.

	1990	2001
Antal kvinnor i alla företagsledningar	20	178
Antal personer i alla företagsledningar	733	1 674
Andel kvinnor i företagsledningar (%)	2,7	10,6
Antal företag med kvinnor i företagsledning	17	108
Andel företag med kvinnor i företagsledning (%)	10	42
Genomsnittlig andel kvinnor i företagsledningar (%)	–	22

Anm: Till maktpositioner räknas följande befattningar: vd och chefer inom ekonomi, finans, försäljning, marknad, region, division och affärsområde.

Källa: Renstig (2003).

Det är också intressant att konstatera ett tydligt positivt samband mellan graden av kvinnligt inflytande och företagets storlek. Enkätundersökningarna av företag med minst 200 anställda i SOU 2003:16 visar att företag i Sverige med fler än 1 500 anställda är de minst mansdominerade vad avser styrelse, ledning och samtliga anställda. I dessa företag utgjorde 2003 kvinnor 23 procent av styrelseledamöterna, 21 procent av ledningen och 47 procent av de anställda, att jämföra med 16, 17 respektive 37 procent i företagen med 200–499 anställda. Dock gäller att på de två allra högsta nivåerna – vd och vice vd – är mansdominansen i de stora företagen fortfarande bedövande; kvinnornas andel ligger på cirka en respektive knappt fyra procent (avser börsnoterade bolag).

Topp- och mellanchefsnivån

Enligt en något vidare definition av chef på högre nivå än medlem i företagsledning har Renstig (2003) tagit fram förändringar från 1990 till 2002. Till definitionen räknas följande: vice vd, divisionschef, regionchef, affärsområdeschef, marknadschef, försäljningschef, finanschef, ekonomichef, forskningschef, konstruktionschef, teknisk chef, produktionschef, platschef, datachef, IT-chef, personalchef, informationschef, driftschef, reklambyråchef och hotellchef.

Renstig kallar dessa chefer för toppchefer. I börsbolagen fanns enligt hennes definition 2 084 toppchefsjobb 2002. Av dessa innehades 640 eller 30,7 procent av kvinnor. Jämförbara siffror för

börsbolag går inte att finna för 1990. En viss uppfattning om förändringen ges dock av att andelen kvinnliga toppchefer i alla aktiebolag med två eller fler anställda ökade från 9 procent 1990 till 26 procent 2002. Å andra sidan, är det viktigt att i likhet med Göransson (2004) notera att med en smalare definition av chef tenderar andelen kvinnliga chefer att vara lägre i stora företag jämfört med mindre och medelstora.

Om definitionen av chef breddas blir resultatet det omvända, eftersom större företag har fler specialiserade funktioner och nivåer och därmed fler lägre chefer. Detta blir särskilt tydligt om man tittar på mellanchefer. Här är andelen kvinnor högre. Som framgår av *tabell 2.2* finner Renstig att 36 procent av mellancheferna i börsnoterade företag i slutet av 2002 var kvinnor. I de allra största företagen, företag med fler än 10 000 anställda är tendensen allra tydligast: 44 procent av alla chefspositioner innehades av kvinnor.

Andelen kvinnliga chefer närmar sig samma proportion som kvinnornas andel av det totala antalet anställda i näringslivet. För alla företag i privat sektor vet vi att andelen kvinnliga chefer var 9 procent 1990 och 26 procent 2002 (Renstig, 2003, s. 19). Detta kan jämföras med det faktum att kvinnor utgjorde 38 procent av samtliga anställda inom privat sektor 2001.

I den extremt mansdominerade byggsektorn är förhållandet t.o.m. det omvända. Knappt åtta procent av de sysselsatta i branschen är kvinnor, medan 20 procent av cheferna är kvinnor. Samtidigt skall vi komma ihåg att det fortfarande är vanligast att andelen kvinnliga anställda i en viss bransch är större än andelen kvinnliga chefer.

Tabell 2.2. Mellanchefer i svenskt näringsliv, december 2002.

	> 50 anställda	Börsföretag
Antal kvinnliga mellanchefer	6 797	1 132
Antal manliga mellanchefer	20 287	2 002
Andel kvinnliga mellanchefer (%)	25	36

Anm: Till mellanchefer räknas 40 olika befattningar såsom importchef, inköpschef, miljöchef, utbildningschef, kontorschef, reklamchef, transportchef m.m.

Källa: Renstig (2003).

Kvinnors företagande

Andra halvan av 1970-talet blev slutet på en lång period av växande dominans för de stora företagen och tilltagande marginalisering av de mindre företagen. Världen över uppstod en renässans för entreprenörskapet. Skälen till detta var flera (Audretsch, 2002; Carlsson, 1999). Två viktiga skäl var: (i) en förskjutning i produktionsinriktningen mot tjänstebranscher där företagen och anläggningarna i regel är mindre och produktionen sker för den lokala marknaden; (ii) genuint nya produkter och produktionsmetoder utvecklas ofta bättre i nya företagsbildningar.¹⁰

I den mån kvinnor är direkt eller indirekt diskriminerade på arbetsmarknaden kan goda betingelser för egen- och nyföretagande bli en fungerande kanal för att motverka detta. Ett livaktigt och framgångsrikt kvinnligt företagande kan förväntas ha en rad positiva effekter som på sikt bör leda till en jämnare könsmässig fördelning av makten i näringslivet:

- Egenföretagande erbjuder en viktig arena för utveckling av kvinnlig entreprenörs- och företagsledarkompetens;
- kvinnliga entreprenörer blir viktiga förebilder för andra kvinnor;
- i den mån kvinnligt ägda företag växer sig stora kommer detta att lägga grunden till nya stora förmögenheter som kontrolleras av kvinnor.

Det kvinnliga företagandet i Sverige är dock inte särskilt omfattande, vare sig vid en jämförelse med männen eller vid en jämförelse med kvinnor i andra länder.¹¹ Antalet företagare i Sverige har stått stilla eller t.o.m. minskat något sedan 1990 och bara en fjärdedel av alla företagare i Sverige 2002 var kvinnor. Bland de sysselsatta männen var 14 procent företagare 2002, medan andelen företagare bland kvinnor var så låg som 5 procent. Likaså har kvinnliga företagare i genomsnitt färre anställda och de är verk-

10. Detta har många orsaker, se Holmström (1989).

11. Se vidare Holmquist och Sundin (2002), Dahlman (2003) och Wikner (2003).

samma i branscher där företagen tenderar att vara både mindre och ha sämre förutsättningar att växa sig stora (Du Rietz och Henrekson, 2000).

Förklaringarna till denna låga nivå på det kvinnliga företagandet är naturligtvis flera. Ett förhållande är dock fundamentalt: det finns en stor benägenhet bland dem som startar företag att göra det inom det område där de har sin utbildning och kompetens. En branschvis jämförelse mellan manligt och kvinnligt företagande visar också att detta mönster gäller även här. Det är inom tre branscher som kvinnliga företagare är kraftfullt överrepresenterade i förhållande till sin andel av det totala antalet företagare: utbildning, hälso- och sjukvård (inkl. sociala tjänster, veterinärverksamhet) och arbetsförmedling (inkl. rekrytering) (Wikner, 2003).

Inom dessa tre områden har offentlig sektor antingen haft mer eller mindre monopol på verksamheten eller också är det mycket svårt att starta företag inom just dessa områden. Trots de senare årens konkurrensutsättning av offentlig verksamhet är den privata andelen av produktionen av många tjänster mycket begränsad. I *tabell 2.3* anges den privata andelen av produktionen för ett antal vanliga tjänster som helt eller i huvudsak är offentligt finansierade. Vi ser där att verksamheter som barnomsorg, hemservice, fritidshem och äldreomsorg har mycket liten privat produktionsandel, trots att dessa verksamheter ofta lämpar sig väl för privat produktion, särskilt inom mindre företag. Det politiska vägvalet att i första hand producera dessa tjänster i offentlig regi kom att utestänga privata entreprenörer från en stor och växande del av ekonomin. Särskilt när det gäller hälsosektorn är det lätt att föreställa sig hur en större öppenhet för privata producenter skulle kunnat bana vägen för framväxten av nya stora företag.

Potentialen i dessa branscher skulle dessutom långsiktigt vara mycket hög, eftersom inkomstelasticiteten med få undantag är hög. Enligt amerikanska studier ligger den för vård på cirka 1,6 (Murray, 2003). Detta innebär att om våra inkomster ökar med 10 procent vill vi lägga 16 procent mer på vård. I början av 2000-talet går motsvarande cirka 22 procent av BNP till offentligfinansierad

Tabell 2.3. Andelen privat produktion för vissa helt eller i huvudsak offentligt finansierade tjänster, 1996 och 2000 (% , antal platser).

Verksamhet	1996	2000
Daghem	12,5	11,8
Familjedaghem (dagmamma)	2,2	8,6
Fritidshem	4,5	
Grundskola	2,4	3,9
Gymnasieskola	1,9	4,4
Äldreomsorg i särskilt boende	8,3	10,0
Hemtjänst för boende i servicehus	5,1	
Hemservice i eget boende	2,6	

Anm: P.g.a. bristande jämförbarhet kan motsvarande uppgifter för 2000 i några av fallen inte redovisas.

Källa: Werenfels Röttorp (1998) avseende 1996 och Jordahl (2002) avseende 2000.

vård, omsorg och utbildning och denna andel har inte ökat sedan början av 1980-talet. Dessutom tenderar det relativa priset att stiga för sådan produktion, eftersom det är svårt att rationalisera verksamheten genom att ersätta människor med maskiner eller annan kapitalutrustning (Baumol, 1993). Problemet är att det offentliga har åtagit sig att stå för produktion och skattefinansiering av dessa tjänster, som möter den snabbast ökande efterfrågan och har den mest oförmånliga kostnadsutvecklingen, samtidigt som globaliseringen gör det svårare att upprätthålla en hög skatteandel av BNP. Vad som i ett friare system skulle varit tillväxtbranscher tenderar istället att bli ”kostnadsproblem”.

Med andra ord motverkas kvinnors företagande på två sätt inom dessa stora områden där de kompetensmässigt är kraftigt överrepresenterade.¹² Många områden är dominerade av offentlig produktion och även om konkurrens från privata företag inte nödvändigtvis är direkt förbjuden så möter dessa företag ofta stora svårigheter, inte minst genom att risken är stor att politikerna ändrar spelreglerna och därigenom drar undan mattan för affärsidén. Eftersom såväl tjänstens utformning som dess pris bestäms av offentlig sektor även när privat produktion är tillåten, blir det dessutom mycket svårt för enskilda företagare

12. Bland EU-länderna är Sverige det land där den största andelen av de sysselsatta kvinnorna arbetar i näringsgrenen Health & social work (NACE 85). Andelen ligger på 34 procent i Sverige år 2000 att jämföra med EU-snittet på 17 procent (Eurostat, LFS).

att öka sina intäkter genom att förbättra kvaliteten, vidga tjänsten eller skräddarsy den till den enskildes behov och sedan ta betalt för detta. Därigenom försvinner den kanske viktigaste kanalen till entreprenöriell utveckling. Konkurrens handlar sannolikt mycket mer om differentiering och innovationer än om att producera en i förväg definierad och enhetlig produkt till så lågt pris som möjligt (Baumol, 2002).

Kvinnligt företagande undgår också den glastaksproblematik som fortfarande verkar vara en realitet (Albrecht, Björklund och Vroman, 2003), dvs. även om kvinnor når chefspositioner i en allt större utsträckning i de större företagen är det fortfarande få som når de allra högsta positionerna.¹³ Detta problem uppstår överhuvudtaget inte i företag där kvinnan själv är grundare och operativ chef. I den mån kvinnors svårigheter att nå de allra högsta positionerna beror på tradition och företagskultur kringgås även detta och nya företag växer fram med en annan kultur och andra traditioner.

Slutligen är ett framgångsrikt företagsbyggande en viktig källa till individuell förmögenhetsuppbyggnad – riktigt stora förmögenheter har med få undantag byggts upp just på detta sätt – och med kontroll över förmögenheter följer ägarkontroll och därmed makt att utse chefer och styrelser. Makt över kapital ger också möjlighet att förverkliga idéer och därmed att forma samhället. Här är männen kraftigt överrepresenterade. Enligt Fölster (2003) ägs två tredjedelar av den totala förmögenheten inklusive företagsförmögenheter bland 20–64-åringar av män. Av den icke-börsnoterade företagsförmögenheten är männens andel svindlande 82 procent.

Avslutande diskussion

Vi har i detta kapitel kunnat konstatera att kvinnors makt i näringslivet var så gott som obefintlig till långt in på 1970-talet. Avsaknaden av kvinnor såväl i styrelser som i chefspositioner var

13. Enligt Göransson (2004) har kvinnornas andel av näringslivets toppositioner (definierat som "vd och styrelseordförande i de största företagen samt vissa andra viktiga opinionsbildare på det ekonomiska området") ökat från en procent 1989 till 5 procent 2001.

bedövande. De få kvinnor som hade maktpositioner hade i de flesta fall erhållit dem via släktskap med företagets grundare. Likaså finns det ytterst få exempel på kvinnliga entreprenörer som grundat företag som sedan uppnått betydande storlek.

Såväl forskning som tillgång på data om maktens könsmässiga fördelning bakåt i tiden är knapphändig. Mer systematiska data har tagits fram från cirka 1990 och framåt. Dessa visade att det var få kvinnor i chefsposition i början och mitten av 1990-talet. Detta förhållande började lyftas fram och diskuteras på flera håll ungefär vid denna tid, inte minst i Anna Wahls uppmärksammade och mycket inflytelserika utredning om kvinnligt och manligt chefskap från 1994 och i Kvinnomaktutredningen, vars slutbetänkande publicerades 1998.

Kvinnor var inte bara svagt representerade i maktpositioner inom näringslivet utan detta gällde också i hög grad andra sfärer av samhället såsom politiken och offentlig sektor. Här kom dock vändningen snabbare, och som visas av Göransson (2004) fanns det i början av 2000-talet betydligt fler kvinnor i inflytelserika positioner inom politik, media, kultur och offentlig sektor än vad det fanns i näringslivet. År 2002 innehade kvinnor 55 procent av alla chefspositioner i offentlig sektor. Detta var mer än en fördubbling av den kvinnliga chefsandelen jämfört med 1990 (Boschini, 2004).

De allra sista åren har det dock skett ett genombrott även i näringslivet. Särskilt uppmärksammas har den snabba ökningen av antalet kvinnliga ledamöter i börsbolagens styrelser blivit. På två år ökade andelen börsföretag med en ordinarie kvinnlig styrelseledamot från knappt fem till 56 procent och fem av sex av de 30 högst värderade företagen på Stockholmsbörsen har minst en kvinna i styrelsen. De allra senaste åren har det således skett ett genombrott i styrelserna, och börsbolagen kommer troligen att inom några få år nå den 25-procentiga nivå som ansvarigt statsråd krävt för att sluta driva hotet om lagstiftning.

Den extremt låga andelen kvinnliga styrelseledamöter i börsbolagen till för bara två år sedan kan ses som ett av de allra mest seglivade uttrycken för att det historiskt sett i princip inte funnits några kvinnor alls i chefspositioner inom näringslivet och att

styrelseposter i regel tillfaller personer med tidigare exekutiv erfarenhet från höga chefsbefattningar. Samtidigt var kvinno-representationen så flagrant låg att detta knappast kan ha avspeglat den faktiska tillgången på kompetenta kandidater i början av 2000-talet (Sjöstrand och Petrelius, 2002).

I ett sådant läge kan politiska insatser påskynda en begynnande utveckling och åstadkomma positiva förändringar. Missnöjet med den låga andelen kvinnliga styrelseledamöter hade under en längre tid varit stort, men utvecklingen kom trots detta inte igång. När väl ansvarigt statsråd hotade med att kvotera in kvinnor i börsbolagens styrelser inom ett fåtal år om ingenting radikalt skedde, fick företagen en helt annan energi i sitt interna förändrings- och rekryteringsarbete. Som vi redan noterat anser numera mer än 85 procent av de högsta cheferna att jämställdhet i toppen är viktigt. Snabba resultat har också kunnat avläsas. Skeptiker skulle kunna påstå att detta var ett rent sammanträffande och att precis samma förändring skulle ha kommit utan hot om kvotering. Detta är dock föga sannolikt. I USA fick kvinnor ett genombrott i börsbolagens styrelser redan på 1970-talet i kölvattnet efter en ny jämställdhetslagstiftning (Asplund, 1984) och i Norge såg man en parallell utveckling efter att landets jämställdhetsminister ett år tidigare än Margareta Winberg hotade näringslivet med tvingande kvoteringsregler.¹⁴

I det längre perspektivet ligger dock nyckeln till en jämnare könsfördelning av makten i näringslivet på nivån under styrelsen. Styrelser domineras av människor som innehar eller innehaft höga exekutiva positioner i företag, och om kvinnor på bred front börjar besätta positionerna som chefer från mellannivån och hela vägen upp till vd-nivå kommer detta efter hand att synas på styrelsenivån. Vi talar dock om relativt tröga processer, dels tar det decennier för enskilda individer att jobba sig igenom systemet, dels finns i alla mänskliga sammanhang ett starkt mot-

14. I Norge lade regeringen en proposition i juni 2003 som innebar att det minst representerade könet måste ha åtminstone 40 procent av styrelseplatserna i de större företagen senast 2005. Den norske jämställdhetsministern Ansgar Gabrielsen lanserade detta förslag redan i början av 2002 och effekten lät inte vänta på sig: redan samma höst var andelen kvinnliga styrelseledamöter i de 50 största bolagen uppe i nästan 25 procent.

stånd mot att bryta invanda mönster och ge upp privilegier.

Det är först på senare tid som beslutspositionerna under styrelsenivån fått den uppmärksamhet de förtjänar. Som vi sett i detta kapitel verkar det hända mycket på denna nivå. Renstig (2003) och i något mindre utsträckning SOU 2003:16 presenterar siffror som visar både på ett generellt genombrott för kvinnor på mellancheftsnivå i större företag och på ett genombrott på chefsnivå i vissa branscher med inriktning mot sådana jobb som kan leda till vd-nivån (t.ex. chef för ekonomi, finans, försäljning, marknad, region, division eller affärsområde). Renstig och framför allt Ronald Fagerfjäll (2003) antyder att vi befinner oss mitt i en revolution vad gäller kvinnligt chefskap i näringslivet. De långsiktiga förutsättningarna skulle därmed vara helt andra än tidigare genom att det håller på att byggas upp en kritisk massa av kvinnor med den erfarenhetsgrund som brukar vara en förutsättning för att gå hela vägen till de allra högsta positionerna som styrelseordförande, vd och vice vd.

Initierade bedömare brukar betona att det behövs mer än en kvinna i en styrelse (eller en ledningsgrupp) för att kvinnor ska få reellt inflytande på beslutsfattandet (SOU 2003:16). Som framgår av Wahl m.fl. (2001, kap. 5) uppstår särskilda problem när ett kön är i stark minoritet. Detta menar de ger upphov till tre typer av strukturella effekter – synlighet, assimilering och kontrast – som medför att den som befinner sig i minoritet får stora svårigheter att hävda sig i organisationen. Samtidigt innebär detta konstaterande att problemet upphör vid någon nivå på könsfördelningen. Denna nivå är naturligtvis svår att fastställa exakt och varierar från fall till fall. Siffran 30 procent anges ibland som den andel av det underrepresenterade könet i en beslutande grupp som är nödvändig för att förhindra att könstillhörighet i sig skall spela roll för en individs möjligheter att få inflytande i relation till sin kompetens – se t.ex. Fagerfjäll (2003) och Boschini (2004).¹⁵

En allt viktigare kanal för att skaffa sig makt i näringslivet är

15. Sannolikt kommer andelen 30 procent ursprungligen från Moss Kanter (1977) klassiska studie.

att bygga upp ett eget företag. Nya livskraftiga företag kan växa sig stora och därmed bidra till att forma samhället. Det är i regel också så de riktigt stora förmögenheterna byggs upp och med en stor förmögenhet följer inflytande. Företag byggs dock med få undantag upp inom det egna kompetensområdet, men på de områden där kvinnor dominerar försvåras företagsbyggandet ofta av offentlig sektors agerande. Föga förvånande kontrollerar männen över 80 procent av den icke-börsnoterade svenska företagsförmögenheten.

Sammanfattningsvis har vi i detta kapitel kunnat konstatera att så sent som för 25 år sedan hade kvinnor obefintlig makt i näringslivet och vid denna tid var det även tunnsått med kvinnor i maktpositioner inom politiken och i offentlig sektor. På den allra högsta nivån i näringslivet är andelen kvinnor fortfarande mycket låg, men andelen kvinnor på ledande positioner befinner sig i snabb tillväxt. Än viktigare är den utomordentligt snabba utvecklingen på lägre chefsnivåer. Vi kan mycket väl befinna oss mitt i en revolution vad gäller kvinnligt ledarskap i näringslivet. Huruvida den kommer att avstanna eller på bred front sprida sig vidare uppåt i hierarkierna är ännu en öppen fråga, som i hög grad kommer att avgöras av huruvida samhällets institutioner och belöningsstrukturer understödjer en sådan utveckling.

Innan vi börjar titta närmare på detta är det dock lämpligt att få ytterligare perspektiv på den svenska utvecklingen och tolkningen av nuläget genom att lyfta blicken något och se hur det ser ut i andra länder.

3. En internationell jämförelse

VI SÅG I FÖREGÅENDE KAPITEL att svenska kvinnor historiskt har haft försvinnande liten makt i näringslivet. Det är fortfarande mycket få kvinnor på den absoluta toppen, det vill säga vd- och styrelseordförandenivån i de allra största företagen. Däremot är det tydligt att det skett ett genombrott på lägre chefsnivåer. Särskilt slående är att andelen kvinnliga mellanchefer i de större företagen vuxit dramatiskt, men det börjar också bli allt fler kvinnor i de stora företagens ledningsgrupper.

Hur ser det då ut om vi lyfter blicken något och jämför med andra industrialiserade länder? Det sägs ofta att kvinnor har mer makt i andra jämförbara länder, se exempelvis SOU 1998:6 s. 102 och Landby Eduards (1993). Är detta sant? Syftet med detta kapitel är att så gott det går, och alla jämförelsesvårigheter till trots, försöka få en bild av hur den könsrässiga maktfördelningen ser ut i Sverige jämfört med situationen i andra jämförbara länder.¹⁶ Jämförelsen begränsar sig till några andra västliga industriländer – i första hand USA, Storbritannien, Frankrike, Tyskland och Danmark – och såväl länderurval som jämförelsemått har styrts av tillgången på data. Något alternativ till denna ”Kajsa Warg-ansats” har icke givits.

Kvinnlig representation i styrelser och på chefsposter

Låt oss börja med att konstatera att den gamla föreställningen att det finns länder där fler kvinnor når chefspositioner i näringslivet åtminstone hade visst fog för sig. Asplund (1984) redovisar andelen kvinnor på mellanchefsbefattningar och högre nivåer i näringslivet i några västliga industriländer, se *tabell 3.1*.

16. Jämförbarhetsproblemen mellan länder är ofta stora. Den som vill fördjupa sig i detta hänvisas till SOU 2003:16, s. 31–33.

Tabell 3.1. Andel kvinnor på chefsbefattningar* i några länder i mitten av 1970-talet.

	År	Andel
Frankrike	1975	16,3
Västtyskland	1978	16,7
Norge	1978	14,2
Sverige	1975	11,2
England	1979	18,8
USA	1978	23,6

*Avser mellanchefsbefattningar och högre.

Källa: Asplund (1984).

Asplund inkluderar även chefer i offentlig sektor i sina siffror, vilket sannolikt drar upp den svenska andelen. Som synes ligger Sverige klart lägst bland jämförbara länder. Asplund finner också att Sverige vid denna tid låg lågt vid en jämförelse av en bransch som banker som tenderar att sysselsätta många kvinnor. I slutet av 1970-talet låg den kvinnliga andelen chefer i banksektorn i USA på 30 procent, att jämföras med Sveriges 20 procent. Hon konstaterar också en kraftig ökning av den kvinnliga styrelserepresentationen i amerikanska börsbolag under 1970-talet. Antalet amerikanska börsföretag med åtminstone en kvinna i styrelsen ökade enligt Asplund från 10 procent 1973 till 36 procent 1981.

Sverige har i många avseenden kommit långt vad gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. Den svenska, eller kanske snarare skandinaviska, modellen har onekligen resulterat i ett högt kvinnligt deltagande på arbetsmarknaden. Förvärvsfrekvensen för svenska kvinnor har visserligen fallit med drygt 5 procentenheter de senaste åren, men den ligger likväl enligt den senaste tillgängliga OECD-statistiken på 77 procent, att jämföras med OECD-snittet på cirka 60 procent.¹⁷ Det glöms däremot ofta bort att svenska kvinnor har en förhållandevis låg genomsnittlig arbetstid på grund av utbrett deltidsarbete och omfattande frånvaro. Detta gör att Sverige sannolikt inte ligger i topp vad gäller kvinnors totala närvaro på arbetsmarknaden mätt som det genomsnittliga antalet arbetade timmar per kvinna i arbetsför ål-

17. Definierat som andel av befolkningen i åldern 15–64 år som står till arbetsmarknadens förfogande. Se OECD *Employment Outlook*, juni 2003.

der. Mätt på detta sätt var det i mitten av 1990-talet åtminstone fyra länder som hade högre kvinnlig närvaro på arbetsmarknaden: Danmark, USA, Japan och Portugal (Henrekson, 1998).

Den svenska arbetsmarknaden är också osedvanligt könssegregerad. Anker (1998) beräknar hur stor andel av de sysselsatta kvinnorna i olika länder som skulle behövt byta yrke för att könsfördelningen skulle bli densamma i alla yrken (avser 1990). Mätt på detta sätt finner han att Sverige har den mest könssegrerade arbetsmarknaden i hela OECD, medan könssegregeringen var lägst i Italien och USA.

I vilket fall som helst kan vi konstatera att svenska kvinnor inte slås ut i det första steget mot en karriär, dvs. att överhuvudtaget befinna sig på arbetsmarknaden. Men hur långt når de då i karriären jämfört med kvinnor i andra länder?

Låt oss precis som i föregående kapitel börja med *styrelsenivån i de börsnoterade företagen*. USA hade 2003 13,6 procent kvinnliga styrelseledamöter i börsnoterade företag, vilket sannolikt är den högsta andelen bland västliga industriländer (Catalyst, 2003). Vid en jämförelse med börsbolagens styrelser i Sverige, Storbritannien och Frankrike visar det sig att dessa länder ligger något efter USA, även om utvecklingen går mot fler kvinnor. Kvinnor utgjorde 2002 7,2 procent av styrelseledamöterna i Storbritanniens 100 största börsnoterade företag, en ökning från 6,4 procent 2001 och 5,8 procent 2000. Det totala antalet kvinnliga styrelseledamöter i *FTSE-100*-företagen ökade 2003 till 101 stycken, vilket motsvarade 8,6 procent av det totala antalet styrelseledamöter (Vinnicombe och Singh, 2003). I Frankrike var kvinnorepresentationen 7,4 procent 2000 (Cotta, 2000). Vi kan således konstatera att Sverige efter de senaste årens kraftiga ökning av den kvinnliga styrelserepresentationen ligger väl i nivå med andelen i Frankrike, USA och Storbritannien.

På *vd-nivån i de allra största (börsnoterade) företagen* är det mycket ovanligt med kvinnliga vd:ar även i andra länder. I USA var 2003 endast åtta av vd:arna i *Fortune 500*-företagen kvinnor och det fanns endast en kvinnlig vd för *FTSE 100*-företagen på Londonbörsen (*The Economist*, 2003). Enligt Cotta (2000) var 2,9 procent av de franska vd:arna i företag med fler än 500 anställda

kvinnor. Däremot har jag inte funnit några uppgifter om andelen just i börsnoterade företag. Situationen är således ungefär densamma som den svenska med en enda kvinnlig vd för ett större börsbolag och två kvinnor som vd för mindre börsbolag (januari 2004).

Den tillgängliga statistiken avseende kvinnlig representation i *chefspositioner i bredare bemärkelse* visar att Sverige inte skiljer sig nämnvärt från EU i stort. Som framgår av *tabell 3.2* har Frankrike störst kvinnlig chefsandel med en andel på 35 procent. Där efter följer Storbritannien med 34 procent, medan Danmark med 24 procent har den lägsta andelen kvinnliga chefer. Däremellan befinner sig Tyskland på 27 procent och Sverige med 31 procent. Sverige intar därmed en mellanposition strax över EU-genomsnittet på 30 procent, men hamnar en bit efter Storbritannien och Frankrike.

Tabell 3.2. Andelen kvinnliga chefer inom EU år 2000 (legislators, senior officials and managers).

Land	(%)
Storbritannien	34
Frankrike	35
Danmark	24
Tyskland	27
Sverige	31
EU-15	30

Anm: Legislators, senior officials and managers utgör den definition av chef som utvecklats av ILO och som ligger till grund för Eurostats chefsdefinition i deras arbetskraftsundersökningar.

Källa: SOU 2003:16.

Det finns således inget stöd för att hävda att de nordiska välfärdsstaterna Sverige och Danmark är föregångsländer, i Danmarks fall är det snarare tvärtom. Detta intryck förstärks då vi beaktar att de redovisade siffrorna inkluderar politiker och chefer inom den offentliga sektorn, områden där Sverige varit ledande i världen på kvinnorepresentation. För USA är motsvarande procentuella andel kvinnliga chefer 47,5 procent (US Department of Labor, 2003), dvs. närmare 50 procent högre än i Sverige. USA som i mångt och mycket utgör motpolen till den skandinaviska

välfärdsmodellen tycks alltså ha en högre andel kvinnliga chefer än något EU-land. Amerikanska kvinnor började också öka sin chefsandel tidigare än kvinnor i Europa. Redan 1979 innehades 24,6 procent av alla chefspositioner av kvinnor (Boschini, 2004).

Vid en nedbrytning av chefsbegreppet till en mer detaljerad nivå visar det sig kanske inte helt oväntat att de högsta chefskategorierna också är de mest mansdominerade i EU-länderna. *Tabell 3.3* visar den procentuella andelen kvinnor respektive män som uppnår de allra högsta chefsposterna, t.ex. vd och verkschefer. För Sverige saknas det tyvärr siffror för den procentuella könsfördelningen i denna högre kategori, men från andra källor vet vi att sannolikheten att en svensk man uppnår dessa poster är minst sju gånger så stor som att en svensk kvinna gör det. Vi kan därmed sluta oss till att den svenska kvinnorepresentationen knappast ligger över EU-genomsnittet på 17 procent mätt på detta sätt. Av de länder vi jämför med ligger Tyskland högst med 16 procent kvinnliga chefer. Därefter följer Frankrike och Danmark med 14 procent, medan Storbritannien med sin andel på 8 procent låg på mindre än hälften av EU-genomsnittet. Enligt en någorlunda jämförbar undersökning utgjorde kvinnor 15,7 procent av alla högre chefer i de 500 största företagen i USA 2002, vilket var en ökning från 8,7 procent 1995 (Wellington m.fl., 2003).

En ytterligare faktor som försvårar jämförelser mellan länder är att den andel av det totala antalet arbeten som definieras som

Tabell 3.3. Verkställande direktörer, verkschefer m.fl. i några EU-länder, 2000.

Land	Andel alla sysselsatta (%)		Könsfördelning (%)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Danmark	0,5	2,6	14	86
Tyskland	0,4	1,5	16	84
Storbritannien	0,1	0,6	8	92
Frankrike	0,0	0,2	14	86
Sverige	0,0	0,4	–	–
EU-15	0,4	1,3	17	83

Anm.: Att EU-genomsnittet är högre än alla de redovisade ländernas beror till stor del på de relativt höga andelar som uppvisas av andra EU-länder, främst Österrike, Nederländerna och Italien.

Källa: SOU 2003:16.

chefspositioner varierar mycket kraftigt (Eurostat, 2002). Från Storbritannien i topp med en andel på drygt 30 procent ned till Italien där endast 8 procent av jobben definieras som chefspositioner. Sverige ligger bara strax över Italien i detta hänseende. Vad gäller kvinnornas andel av det totala antalet chefer ligger Sverige enligt denna undersökning något lägre än Storbritannien och Frankrike i topp, medan andelen kvinnliga chefer i Italien framstår som mycket låg (14 procent av alla chefer).

Däremot är det tydligt att Sverige och Frankrike skiljer sig åt i ett annat avseende, nämligen att sambandet mellan företagets storlek och andelen kvinnliga chefer är det omvända. Som vi kunde konstatera i kapitel 2 ökade andelen kvinnliga chefer i Sverige när företaget blev riktigt stort. Cotta (2000) rapporterar att cirka 29 procent av toppchefspositionerna innehas av kvinnor i franska företag med 11–20 anställda och denna andel sjunker gradvis ju större företaget är. I företag med fler än 500 anställda är bara knappt 7 procent av cheferna kvinnor. En möjlig förklaring till detta är att de mindre företagen i Frankrike i hög grad är familjeägda och familjemedlemmar ges förtur vid tillsättning av chefer i dessa företag. Om denna förmodan är riktig pekar jämförelsen mellan Sverige och Frankrike på att svenska kvinnor har bättre karriärmöjligheter än franska i företag där släktband inte spelar någon roll.

Vi kunde i föregående kapitel också konstatera en mycket snabb ökning under det senaste dryga decenniet av andelen kvinnliga chefer i svenskt näringsliv. Detta gällde i princip alla nivåer förutom den allra högsta. Som framgår av *tabell 3.4* är bilden snarlik i Storbritannien. Enligt den undersökning som där redovisas utgjorde kvinnor 2001 24,1 procent av alla exekutiva chefer och 9,9 procent av alla direktörer. Trenden mot fler kvinnliga chefer är stark. Faktum är att utvecklingen tycks vara än snabbare i Storbritannien än i Sverige. Sedan 1990 har antalet kvinnliga direktörer blivit sex gånger fler och antalet exekutiva chefer har mer än tredubblats. Kategorin ”exekutiva chefer” kan vid jämförelse med Sverige närmast jämföras med Renstigs (2005) kategori ”maktposition” där 16 procent av dessa (24 procent i de börsnoterade bolagen) innehades av kvinnor 2002.

Tabell 3.4. Andel kvinnor i chefsposition i Storbritannien 1974–2001 (%).

	1974	1990	1995	2000	2001
Direktör	0,6	1,6	3,0	9,6	9,9
Områdeschef	0,4	4,2	5,8	15,0	15,8
Avdelningschef	2,1	7,2	9,7	19,0	25,5
Sektionschef	2,4	11,8	14,2	26,5	28,9
Alla exekutiva chefer	1,8	7,8	10,7	22,1	24,1

Källa: Equal Opportunities Commission (2002).

Kvinnligt företagande och entreprenörskap

Det noteras ofta att egenföretagarnas andel av den totala sysselsättningen varierar kraftigt mellan länder, men hur stor andel av företagarna är kvinnor? Inom EU (European Commission, 2003) har nyligen jämförbara data tagits fram avseende denna andel. År 2001 var i genomsnitt 28 procent av företagarna i EU kvinnor. Sverige låg på tionde plats med en andel på 27 procent. I topp låg Portugal med en kvinnlig företagarandel på 35 procent och i botten låg Irland med en andel på 20 procent.

Mer direkta mått på graden av entreprenörsaktivitet kan erhållas genom det stora internationella projektet *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM; Reynolds m.fl., 2002). Syftet är där att få fram internationellt jämförbara mått på vad de kallar *nascent entrepreneurs* – vilket brukar översättas med ”entreprenörer i vardande” – dvs. människor som vid en given tidpunkt håller på att sätta igång ett företag eller nyligen har startat ett företag som fortfarande är aktivt. Mer precist definieras graden av entreprenöriell aktivitet som: andel av befolkningen i åldern 18–64 år som antingen är i färd med att starta ett företag eller driver ett företag de själva varit med om att starta för mindre än 42 månader sedan.

I 2002 års GEM-studie deltog 37 länder och Sverige hamnade på trettionde plats med 4 procent av befolkningen definierad som entreprenörer i vardande. Bland de rikaste OECD-länderna toppar USA med en andel på 9 procent. Den entreprenöriella aktiviteten bland svenska kvinnor var, mätt på detta sätt, cirka 2,5 procent, vilket var bara hälften av genomsnittet för de 37 länder-

na. I USA låg nivån för kvinnor på 8 procent och det var bara i tre OECD-länder som den entreprenöriella aktiviteten bland kvinnor var lägre än i Sverige, nämligen i Japan, Belgien och Frankrike. I USA anförs till och med "the lure of entrepreneurship" som en förklaring till att det kan vara svårt att hitta tillräckligt många kvinnor som är villiga att klättra vidare uppåt i den traditionella storföretagskarriären (Wells, 2001).

Slutsatser

Jag har i detta kapitel redovisat relevant jämförelsematerial avseende kvinnors andel av chefspositionerna i näringslivet och hur denna andel utvecklats över tiden. Det är viktigt att framhålla att det finns betydande brister i jämförbarheten mellan länder, inte minst är det viktigt att hålla i minnet att det är stora variationer mellan andelen chefspositioner överhuvudtaget. Likaså har jämförelsen begränsats till en handfull länder som kan anses vara särskilt relevanta i sammanhanget.

Ikke desto mindre vågar jag mig på några slutsatser från den tillgängliga statistiken. En viktig första slutsats är att det *inte* finns belägg för den vanliga föreställningen att det finns betydligt fler kvinnor på maktpositioner i flera andra länder och att det varit så under lång tid. Om vi skall dra någon slutsats angående läget i olika länder så är det att det finns visst stöd för att amerikanska kvinnor ligger lite längre fram överlag än kvinnor i Sverige och övriga länder som jämförs.

Sverige låg sannolikt på en mycket låg nivå i slutet av 1970-talet, medan de amerikanska kvinnorna då hade börjat öka sin andel av chefspositionerna. I kölvattnet efter bl.a. ny jämställdhetslagstiftning började de amerikanska kvinnorna redan då att bli representerade även på styrelsenivån i de allra största företagen.

Den omfattande utbyggnaden av offentlig sektor och välfärdsstaten fram till slutet av 1980-talet kan inte sägas ha stimulerat utvecklingen mot en jämnare maktfördelning mellan könen i näringslivet. Likaså är den internationella jämförelsen av graden av kvinnligt företagande i linje med hypotesen att utbyggnaden av offentlig sektor hämmat kvinnligt entreprenörskap i Sve-

rige. Däremot har utvecklingen mot fler kvinnliga chefer varit mycket snabb i både Storbritannien och Sverige sedan början av 1990-talet. I början av 2000-talet visar tillgänglig statistik att svenska kvinnor ligger på en nivå som är klart jämförbar med andra EU-länder, medan så gott som alla uppgifter tyder på att amerikanska kvinnor har ett visst försteg.

4. Vem har makt, vilka eftersträvar den och varför?

VI KUNDE I KAPITEL 2 OCH 3 konstatera att män fram till helt nyligen innehaft i stort sett samtliga formella maktpositioner i näringslivet. I de fall kvinnor haft makt beror det i regel på att de erhållit den via arv eller genom att det saknats söner som kunnat ta över familjeföretaget.

Naturligtvis har det funnits ett intresse av att i modern tid särskilt lyfta fram undantagen, t.ex. den kvinnliga företagsledaren och entreprenören Wilhelmina Skogh som i slutet av 1800-talet drev upp en omfattande hotell- och restaurangrörelse med Grand Hotel i Stockholm som kronjuvel.¹⁸

Detta kan dock inte skyla över hur det faktiskt varit: kvinnor med makt och inflytande i näringslivet har i stort sett helt saknats i modern tid och än idag finner vi endast undantagsvis kvinnor på den allra högsta nivån (vd eller styrelseordförande) i de större företagen. Likaså är det tunnsått med kvinnor på listorna över de rikaste entreprenörerna. Ett av de få spektakulära exemplen är brittiskan Anita Roddick som grundat den internationella hudvårdsproduktskedjan Body Shop. De kvinnor som kvalar in på listor över de med högst inkomster eller över de allra rikaste som själva skapat sin förmögenhet från *scratch* kommer oftast från sportens eller underhållningens värld: Oprah Winfrey, Julia Roberts, Madonna, Annika Sörenstam, Anna Kournikova osv.

Fakta är ovedersägliga: kvinnor har fram till nyligen i stort sett saknat formell makt i näringslivet, och även den politiska sfären har nästan helt och hållet dominerats av män. Det räcker väl med att påminna om att så sent som i slutet av 1960-talet tyckte sig inte statsminister Tage Erlander kunna anförtro ens Alva

18. Se t.ex. Svanström (2003) och Johnson (2002).

Myrdal ansvaret för ett eget departement och 1971 var endast 14 procent av riksdagsledamöterna kvinnor. Hur skall då detta förklaras? Grovt sett finns här två förklaringsmodeller: (i) den socialkonstruktivistiska som ser observerade könsskillnader i genomsnittligt beteende och preferenser som ett resultat av kulturella faktorer, vilka är godtyckliga i meningen att de saknar ”materiell” grund och (ii) den biologiska/evolutionspsykologiska som menar att skillnaderna härrör från genetiska skillnader mellan könen, vilka har sin grund i att kvinnor och män under evolutionen haft olika roller och strategier för överlevnad och reproduktion.

Detta är minerad mark, ett område fyllt av passioner, och de skyttegravar som skiljer de stridande lägren är ofta så djupa att en meningsfull dialog är omöjlig att få till stånd. Jag hyser föga hopp om att någon konsensus kommer att nås i vetenskapssamhället om vilken eller vilka tolkningar som har högst empiriskt förklaringsvärde till varför män hittills haft nästan all makt i näringslivet. Detta är dock av underordnad betydelse. Det går att bidra till analysen utan att ta ställning i denna vetenskapliga strid.

Incitament och möjligheter att erövra makt

Min analys bygger på den underliggande premissen att spelregler/belöningsystem i samhället kan påverka den könsmissiga maktfördelningen i näringslivet (och för den delen också i övriga samhällssektorer). Makt är i hög grad ett nollsummespel även om det inte alltid måste vara det, t.ex. om man startar ett nytt företag. I det lite kortare perspektivet är det hur som helst ett nollsummespel, dvs. det finns ett antal maktpositioner och för att en individ skall kunna få mer makt kräver detta att någon annan får mindre makt. Bland annat därför är det rimligt att utgå ifrån att den upplevda sannolikheten att lyckas få makt har betydelse för viljan att investera nödvändig tid och engagemang för att försöka få den.

Kort sagt, om man i ett samhälle präglad av näringsfrihet ser det som viktigt att kvinnors makt och inflytande i näringslivet

ökar kan det endast åstadkommas genom att i vid mening förstärka drivkrafterna för kvinnor att eftersträva detta. Det måste helt enkelt bli mer rationellt för kvinnor som grupp att sträva mot att skaffa sig mer makt. Naturligtvis kan också mer dirigistiska metoder användas, t.ex. regler som stipulerar att en viss andel av företagen, cheferna eller styrelseledamöterna i bolagen måste vara kvinnor. Detta innebär dock en direkt inskränkning i den näringsfrihet, vars införande var av fundamental betydelse för att få fart på den ekonomiska utvecklingen i dagens utvecklade länder (North, 1990; Rosenberg och Birdzell, 1986).¹⁹

Låt oss nu fundera kring vårt samhälle där män innehar huvuddelen av makten. Värt att notera är att detta inte betyder att en genomsnittlig man har någon makt. För inte så länge sedan var Sverige och övriga västliga industriländer utpräglade klassamhällen där makten tillföll enskilda män genom arv och sedvänja. Näringslivet var nästan överallt hårt reglerat, vilket i regel gjorde att man föddes in i sitt yrke. Ekonomiska och yrkesmässiga ”klassresor” förekom naturligtvis, men de var utomordentligt ovanliga. Till följd av det stora intresset för att lyfta fram spektakulära klassresor i svunnen tid – Erik Dahlbergh, Christopher Polhem, Napoleon Bonaparte, Oliver Cromwell – är det lätt att glömma bort detta. Dessa är lysande undantag. Högt begåvade, kompetenta och starkt motiverade män(niskor) saknade i regel alla möjligheter att i kraft av dessa egenskaper skaffa sig makt och inflytande.

Över hela västvärlden genomfördes rader av reformer och avregleringar som skapade förutsättningar för framväxten av mer meritokratiska spelregler i samhället. För Sveriges del kan bland annat nämnas (Myhrman, 1994): 1809 års författning som innebar maktindelning mellan kung, riksdag och rättsväsende, avskaffandet av inrikestullarna 1810, 1826 års civillag innebärande kontraktsfrihet och skydd av äganderätten, skråväsendets avskaffande 1846, införandet av allmän folkskola 1842, aktiebolagslagen

19. Johan Björkman och Viveca Ax:son Johnson (2003) är två framträdande företrädare för svenskt näringsliv som påpekat detta. Med tanke på att principen om näringsfrihet är av så fundamental betydelse för näringslivet är det förvånande att denna principiella aspekt sällan framförs av näringslivets organisationsföreträdare.

1848, införandet av näringsfrihet 1864, allmän rösträtt (för män 1909 och för kvinnor 1921) och rader av reformer av det finansiella systemet som gjorde det möjligt för driftiga personer att utan uppbackning av en stor familjeförmögenhet förverkliga sina idéer i form av nya och växande företag.

De nya möjligheter som öppnades genom dessa och flera andra institutionella reformer kom att stöpa om samhället i grunden. Den gamla överklassen, som i hög grad baserade sin makt på jordägande, förlorade snabbt i inflytande, även om många av dess medlemmar genom att ge sig in i nya verksamheter eller genom giftermål kunde fortsätta att vara inflytelserika. Successivt ökade dock rörligheten uppåt i makthierarkierna i det svenska samhället och som påpekats av Fagerfjäll (2003) har de senaste decennierna inneburit ett definitivt genombrott för arbetarklassens *söner* på de yppersta nivåerna i näringslivet.²⁰ När det gäller den politiska och korporativistiska sfären råder knappast någon tvekan om att de tyngsta maktpositionerna i mycket hög utsträckning innehas av personer med bakgrund i arbetar- eller lägre medelklass.²¹

Få män har makt

För närvarande finns i Sverige drygt 3,3 miljoner män i åldern 20–64 år. *Tabell 4.1* är ett försök att uppskatta det totala antalet ”maktpositioner” i det svenska näringslivet. Vi ser där att antalet maktpositioner är mycket litet. Dessutom är antalet maktpositioner större än antalet personer med makt, eftersom många sitter i flera maktpositioner. Detta gäller särskilt styrelseposterna. År

20. Kullenberg (1995) menar t.o.m. att det inte längre är en fördel från karriärsynpunkt att vara uppväxt i en adlig familj eller i överklassen mer allmänt. En intressant observation i detta sammanhang är adelns sjunkande representation i höga maktpositioner i näringslivet. År 1968 var 12 procent av styrelseledamöterna för de 50 största företagen adliga. Denna andel hade 30 år senare sjunkit till 4 procent. Av dem som 1968 hade fem styrelseuppdrag eller mer i börsnoterade bolag var 68 procent adliga (28 av 41). År 2002 hade denna andel sjunkit till 11 procent (3 av 28) (Isaksson, 2003).

21. Naturligtvis finns det stor risk för att detta inte blir bestående. Det finns samhällsanalytiker som menar att rekryteringen redan idag i huvudsak sker från en ny politisk överklass, se särskilt Isaksson (2002). Eftersom begreppet överklass i regel har varit förknippat med stora privata förmögenheter och detta sällan är fallet med dagens politiska maktbärare är existensen av en ny politisk överklass svårare att identifiera.

2003 fanns totalt 2 025 styrelseposter i svenska börsnoterade företag, medan det endast var 1 519 personer som kunde titulera sig styrelseledamot i ett börsföretag. Om vi inkluderar mellancheferna är det totala antalet maktpositioner i svenska börsföretag drygt 7 000. Om vi sedan inkluderar alla positioner ner till mellanchefernsnivå i företag med > 50 anställda blir det totala antalet maktpositioner någonstans i storleksordningen 40 000–45 000. Om vi relaterar detta till att antalet män i åldern 20–64 år i Sverige är drygt 3,3 miljoner, så innebär detta att även om männen skulle inneha *samtliga* maktpositioner är det 98,5 procent av männen som inte innehar någon maktposition i näringslivet. Med andra ord, också nästan alla män saknar makt i näringslivet.²²

Skälet till att påpeka att också de flesta män saknar makt är inte att försöka visa att det är nästan lika synd om männen som

Tabell 4.1. Uppskattning av antalet maktpositioner i svenskt näringsliv i företag med > 50 anställda, 2001 (eller 2002).

<i>Position</i>	<i>Antal</i>
Vd:ar i börsbolag	290
Styrelseposter i börsbolag exkl. ordförandeposter	1 735
Ordförandeposter i börsbolag	290
Företagsledningsposter i börsbolag	1 674
Mellancheferposter i börsbolag	3 134
Maktpositioner totalt i börsbolag	7 123
VD:ar i icke börsnoterade företag > 50 anställda	4 814
Företagsledningsposter i företag > 50 anställda	14 442
Mellanchefer i företag med > 50 anställda	23 950
Maktpositioner totalt i icke börsnoterade företag med > 50 anställda	43 206
Antal män i åldern 20–64 (2001-12-31)	3 310 034
Antal maktpositioner i börsbolag/antal män i åldern 20–64 (%)	0,22
Antal maktpositioner i företag med > 50 anställda/antal män i åldern 20–64 (%)	1,5

Anm: I företag med > 50 anställda som inte är börsbolag bortses från styrelseposter. Likaså är det svårt att få fram uppgifter (kräver årsredovisningar) om antalet företagsledningsposter i icke börsbolag. Vi antar schablonmässigt att ledningsgruppen i icke börsnoterade företag med > 50 anställda i genomsnitt består av tre personer utöver vd. Likaså har antagits att samtliga börsnoterade bolag ingår i kategorin företag med > 50 anställda.

Källa: Renstig (2003), Sundin och Sundqvist (2003) och SCB.

²² Med den allra vidaste definitionen av chef (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) fanns det totalt drygt 177 000 chefer i privat sektor i Sverige 2001. Detta var 7,5 procent av alla anställda. Se SOU 2003:16, s. 355.

om kvinnorna. Poängen är att visa att ökad kvinnlig representation på chefspositionerna i näringslivet inte kräver så stora förändringar som man skulle kunna tro. Det räcker sannolikt med att några få procentenheter ytterligare aspirerar på att göra chefskarriär och att förutsättningarna förbättras för att det skall kunna bli stort genomslag i den könsmässiga fördelningen av chefspositioner.

Vid en jämförelse av vår tids komplexa och (ofta globalt) konkurrensutsatta näringsliv med näringslivet i tidigare skeden är det uppenbart att de exekutiva maktpositionerna i mindre utsträckning än tidigare går i arv eller erhålls trots undermålig kompetens hos innehavarna. Därmed inte sagt att vi i dag är i ett läge där befordran (bland män) uteslutande sker på meritokratiska grunder, dock är det uppenbart att det meritokratiska väger avsevärt tyngre idag än under 1950- och 1960-talen.

Här måste göras en distinktion mellan ägarmakt och ledningsmakt. Ägarmakt går ofta i arv, men i en konkurrensutsatt miljö är ägaren tvingad att utnyttja sin ägarmakt i första hand till att utse kompetenta företagsledningar (Burkart m.fl., 2003; Pelikan, 1993; Meyerson, 1994). Vi har redan flera gånger kunnat konstatera att rekryteringen till de högsta ekonomiska maktpositionerna i såväl Sverige som andra jämförbara länder nästan uteslutande skett från den manliga halvan av befolkningen.

Då och då, och inte minst under de senaste två åren, har krav ställts på att företagen skall tvingas kvotera in kvinnor i styrelserummen. Det ses av en del som det enda säkra sättet att få män att ge ifrån sig en del av makten till kvinnorna. Detta låter för många bestickande, men då glömmar man bort att den ekonomiska makten, även om den enligt lag bara kunde tillfalla män, inte är något som bör fördelas genom kvotering eller förlänas på annat sätt *bland* män. Om så ändå sker kan man förvänta sig ett näringsliv med stora inslag av nepotism, vänskapskorruption och låg effektivitet.

I livskraftiga organisationer och väl fungerande samhällen är makt något som enskilda individer skaffar sig genom kompetensuppbyggnad, nätverksbyggande och målmedvetet arbete. I själva verket pekar modern mikroekonomisk forskning på att en

god förmåga att fördela den ekonomiska beslutsmakten till rätt individer är en av de viktigaste framgångsfaktorerna i ett företag (Carmichael, 1989; Lazear, 1998).

Kvinnor och makt

Vi har sett att kvinnor som grupp fortfarande har liten – om än ökande – makt, medan män som grupp har mycket makt samtidigt som en överväldigande majoritet av männen också saknar makt. Varför ligger då huvuddelen av makten fortfarande kvar hos männen? Den gängse genusteoretiska förklaringen tar sin utgångspunkt i begreppet ”socialt kön”, vilket anses skapas och återskapas av kvinnor och män i en pågående process där de osynliga strukturerna effektivt utestänger kvinnor från makt. En mer traditionell förklaring som brukar anföras är att kvinnor i genomsnitt ägnar mindre kraft åt att skaffa sig och vidmakthålla makt därför att deras preferenser är annorlunda.

En första förutsättning för att få en jämnare könsfördelning av maktpositionerna är måhända en jämnare könsfördelning i de utbildningar som skapar de bästa förutsättningarna för att kunna göra en chefskarriär. De som når höga chefspositioner i näringslivet har traditionellt haft en civilingenjörsk- och/eller civilekonomexamen. I dessa utbildningar har kvinnor historiskt sett varit kraftigt underrepresenterade, men som dokumenteras i Boschini (2004) förändras nu detta förhållande snabbt. Sett till riket som helhet dominerar kvinnor numera civilekonomutbildningarna och även på Handelshögskolan i Stockholm – den utbildningsinstitution som relativt sett är mest välrepresenterad i näringslivets ledande skikt – börjar könsfördelningen att bli relativt jämn. De kvinnliga studenternas andel har på senare år pendlat mellan 40 och 45 procent.

På civilingenjörsutbildningarna dominerar de manliga studenterna fortfarande, men även här sker stora förändringar: andelen kvinnliga studenter på Kungliga Tekniska Högskolan har exempelvis ökat från ungefär 10 procent i början av 1970-talet till 25–30 procent sedan slutet av 1990-talet. Kvinnornas andel av uttagna examina ligger ännu högre: 2002 var 31 procent av dem

som tog ut examen vid KTH kvinnor (KTH:s årsredovisning). I Sverige som helhet togs 29 procent av alla civilingenjörsexamina av kvinnor 2002/03 (SCB, 2003b).

Vad kan då få en människa att sträva efter makt? Denna fråga går naturligtvis inte att ge ett entydigt svar på. I den mest extrema formen av socialkonstruktivistiska förklaringar finns de som utgår ifrån att människor har makt som enda motiv för sitt sociala handlande. Därmed skulle interaktion mellan människor endast kunna förstås i termer av hur denna makt utövas – se Sommers (1994). Det finns föga, om ens något, empiriskt stöd för att makt skulle vara enskilda människors enda mål. Det existerar säkert sådana individer, men de flesta människor styrs i sitt handlande av en mängd motiv, såsom kärlek, familj, skönhet, sex, strävan efter uppskattning, status och självrespekt.

Det är knappast någon djärv hypotes att utgå ifrån att det endast är en mindre andel av befolkningen som aspirerar på makt i näringslivet även bland män. De flesta väljer ju utbildningar som näppeligen kan leda till sådana positioner senare i livet. Det är rimligt att tro att, givet de betingelser kvinnor och män hittills levt under i Sverige, andelen kvinnor som eftersträvar makt är lägre än andelen män. ”Kostnads-/intäktskalkylen” för en representativ kvinna har helt enkelt varit mer oförmånlig. Detta kommer jag att visa i de följande kapitlen.

Dock visar en kommande enkätstudie av Kristina Färm och Monica Renstig (2004), där 1 000 kvinnliga och 500 manliga mellanchefer ingår, att kvinnor som redan är chefer är minst lika intresserade av att få mer makt som sina manliga chefskolleger. Av de kvinnliga mellancheferna i studien angav hela 73 procent att ökad makt är anledningen till att de vill söka en högre tjänst, mot 64 procent av männen. Av alla mellanchefer var det 27 procent bland både kvinnor och män som ville söka en högre tjänst.²³ Detta resultat är i linje med de studier om mäns och kvinnors karriärambitioner i USA och Europa som Boschini (2004) redovisar. Det är lika vanligt att kvinnor uppger sig aspirera på de

23. Vidare kan noteras att 44 procent av kvinnorna och 41 procent av männen i studien instämmer helt eller delvis i påståendet att positiva känslor förknippade med karriär/hög tjänst för deras del är att det ger makt.

högsta chefsnivåerna i de stora företagen. I Sverige, men inte i USA, anser däremot de manliga cheferna att en viktig anledning till att det är få kvinnor på höga chefsnivåer är att få kvinnor är intresserade (Göransson, 2004).

Några viktiga psykologiska mekanismer

I traditionell nationalekonomisk beslutsteori är stabila preferenser ett av de mest centrala av alla antaganden. Låt oss börja med att analysera en hypotetisk situation med en grupp av män och kvinnor som potentiellt aspirerar på maktpositioner.

Vi antar först att preferenserna är stabila och att männen i genomsnitt har starkare preferenser för personlig makt. För att få en könsmässigt jämnare fördelning krävs i detta fall kraftfulla förändringar i hela belöningsstrukturen för att få kvinnor att erövra makt. Under alla omständigheter kan vi vara ganska säkra på att en ökad lönsamhet/minskad alternativkostnad i vid mening för kvinnor att göra karriär och aspirera på maktpositioner efter en tid kommer att leda till en jämnare fördelning av maktpositionerna, men det finns inte mycket som talar för att makten på lång sikt skall bli jämnt fördelad mellan kvinnor och män. För att uppnå detta krävs i så fall åtgärder som ”bestraffar” män som uppnår höga maktpositioner (t.ex. att män har högre marginalskatt än kvinnor) eller att maktpositionerna kvoterar, så att en viss andel, t.ex. hälften, av alla maktpositioner *a priori* endast kan innehas av kvinnor.

Låt oss nu istället anta att preferenserna inte är stabila.²⁴ Då kommer hela frågan i en annan dager. Om våra preferenser i viss mån är ett resultat av miljöpåverkan, av vad som anses normalt och av vad som uppskattas av andra, kan det betyda att vad som i första läget förefaller vara små och föga betydelsefulla förändringar i den institutionella miljön, på längre sikt kan ackumule-

24. Inom nationalekonomin börjar det nu bli vanligare att inte längre utgå från att en individs preferenser är helt stabila. Detta har bl.a. sin grund i observationen att individers beslut ofta har visat sig vara kontextberoende på ett sådant sätt att de inte är förenliga med stabila preferenser. Från denna observation är steget inte så långt till tanken att preferenser kan förändras över tiden och formas av en individs erfarenheter. Se vidare Thaler (1995), Rabin (1998) och Kahneman (2003).

ras till stora skillnader (Colander, 2003). Det finns en hel del som tyder på att preferenser inte är stabila. Kvinnors preferenser när det gäller yrke, familjebildning och ekonomisk självständighet har genomgått stora förändringar under de senaste 50 åren och preferenserna skiljer sig kraftigt mellan unga kvinnor i traditionella kulturer och västerländska samhällen.

Med andra ord, de val en kvinna ställs inför och de belöningar som ställs i utsikt av samhället kan mycket väl påverka preferenserna endogent. Inom ramen för ett fritt val kommer vi ofta, beroende på hur valet formuleras att välja på olika sätt, se t.ex. Thaler och Sunnstein (2003). Om världen är beskaffad på detta sätt kommer förändringar i belöningsstrukturen att långsiktigt få långt större effekter än vad fallet blir om de underliggande preferenserna är oföränderliga. Ett flertal väldokumenterade psykologiska mekanismer talar för detta.

För det första finns det anledning att tro att vi lär oss att uppskatta det vi håller på med (Becker och Murphy, 1988). Att ägna mycket tid och mental uppmärksamhet åt något, t.ex. att försöka bli bra på en idrott eller att spela ett instrument – särskilt när detta leder till framgång eller skapar uppskattning från omgivningen – kan skapa en god cirkel som lätt blir självförstärkande. Belöningen behöver nödvändigtvis inte handla om monetär eller annan uppskattning från omgivningen utan kan i hög grad bestå av inre (eng. *intrinsic*) belöning – se särskilt Frey (1997). Csikszentmihalyi (1990) har myntat begreppet *flow*, vilket kan beskrivas som en känsla av välbefinnande till följd av fullständig koncentration på något, så att tid och rum tycks försvinna. Han har tillämpat detta begrepp på mängder av situationer och individer och hävdar att sökandet efter *flow* är en mycket stark mänsklig drivkraft. En intressant tillämpning (Csikszentmihalyi, 1996) avser erkänt kreativa och nydanande individer.

Utan att dra resonemanget för långt är ändå en försiktig slutsats att Joseph Schumpeters påstående att ett tillräckligt stort psykiskt utrymme är nödvändigt för att förverkliga sina visioner också kan backas upp av forskning som tyder på att detta inte bara är nödvändigt för att lyckas, utan också nödvändigt för att individen skall få möjlighet att erhålla den inre belöning som

krävs för att hon eller han skall tycka att det är värt att försöka.

För det andra finns det en omfattande forskning inom experimentell psykologi som visar att människor tenderar att övervärdera nuet (se Rabin, 2002) i jämförelse med vad som skulle vara rationellt enligt någon form av långsiktig optimeringsplan.

En tredje viktig observation har gjorts av experimentella ekonomer, bl.a. nobelpristagaren Vernon Smith (2003). De har upptäckt att vi ofta inte själva känner till våra egentliga preferenser, och därmed vår efterfrågan, förrän vi provat en vara eller tjänst eller innehaft en viss position. Om få kvinnor överhuvudtaget innehaft maktpositioner i näringslivet på grund av att de i praktiken inte haft tillgång till denna arena, så har de heller inte kunnat upptäcka huruvida de är intresserade av dessa positioner. I takt med att kvinnor nu i snabb takt börjar besätta chefspositionerna i näringslivet kommer detta att kunna ändras. En sådan uppfattning stöds också av Färm och Renstig (2004), som finner att kvinnor som idag är mellanchefer i näringslivet inte är mindre intresserade av makt än sina manliga motsvarigheter.

Tennisspelaren Björn Borg är en talande illustration av vilka effekter dessa tre mekanismer kan få. Borg fick sitt definitiva genombrott som 17-åring i Wimbledon 1973. Hela hans liv hade sedan många år varit helt inriktat på tennis. Övriga behov underordnades målet att nå maximala framgångar på tennisplanen. Sommaren 1980 hade Borg just fyllt 24 år och vunnit sin sjätte VM-titel på grus i Paris och sin femte Wimbledonstitel i rad. Rimligen hade han då 6–7 säsonger kvar i världseliten. Ett drygt år senare hade han förlorat knappt mot John McEnroe i finalerna både i Wimbledon och US Open. Han sade sig behöva vila och lade racketen på hyllan i ett par månader. När det var dags att sätta igång igen var motivationen borta och världens mest lysande tenniskarriär var i praktiken över.

En fjärde viktig mekanism har att göra med att det har visat sig att människor i allmänhet bryr sig mer om förändringar än om tillstånd (Rabin, 2002). Att få en löneförhöjning eller befordran ger tillfredsställelse, men denna är i regel övergående. När man väl vant sig vid det nya tillståndet återgår känslan av välbefinnande i princip till den tidigare nivån. En följd av att vi bryr oss

mer om förändringar snarare än tillstånd, är att mänskligt beteende med få undantag präglas av s.k. förlustaversion. Konkret betyder det att en förlust av 100 kronor medför en negativ känsla som är starkare än den positiva känsla som kommer av en vinst på 100 kronor.

En femte och sista psykologisk mekanism har att göra med på vilka grunder vi gör våra val. Enligt gängse ekonomisk teori maximerar en individ sin förväntade nytta, vilket gör att sannolikheten för att lyckas med något man tänker företa sig – t.ex. satsa på en karriär i näringslivet – är en avgörande faktor för dels vilken väg individen väljer, dels hur mycket denne är beredd att satsa för att lyckas. Problemet är dock att individen inte maximerar nyttan baserat på faktiska/objektiva sannolikheter utan på uppfattade sannolikheter (Rabin, 1998, 2002). Det har visat sig att individer sällan bedömer sannolikheten på ett rationellt sätt. Istället blir tumregler (s.k. heuristikor) viktiga hjälpmedel. Viktiga heuristikor kan vara: uppfattningar hos vänner eller andra personer man har stort förtroende för, mediebilderna av ett visst fenomen, eller det perspektiv som dominerar bland forskarna och som sedan sipprar ut i samhället med viss eftersläpning. Men om upplevd sannolikhet är felaktig, dvs. i vårt fall om kvinnor underskattar sina karriärmöjligheter, då får denna missbedömning reella effekter på utfallet.²⁵

Jag menar att dessa mekanismer har spelat en viktig roll i att skapa den ojämställdhet som finns. Ett talande exempel finns i den ofta observerade tendensen till minskad jämställdhet och divergerande karriärutveckling för kvinnor och män efter första barnets födelse. Det finns hela tiden en stark psykologisk kraft som verkar i riktning mot att vi satsar på det vi för tillfället är djupt engagerade i. I kombination med tendensen att övervärdera nuet, dvs. att inte korrekt värdera de framtida konsekvenserna av de egna valen, gör förlustaversion att kvinnans väg till makt

25. Vid en första anblick kan det inte spela någon roll för en enskild man eller kvinna som inte ingår i kandidatkretsen huruvida Lars Ramqvist efterträddes på ordförandeposten i Ericsson av Michael Treschow eller av en kvinna. Här finns dock en mekanism som gör att det faktiskt kan spela roll. Om det blivit en kvinnlig ordförande hade detta sänt en signal till karriärintresserade kvinnor i samhället, som kunnat påverka deras egen bedömning av sannolikheten för att lyckas.

blir längre. Detta i kombination med att mannen kanske haft möjlighet att prova på att inneha en maktposition, och därmed hunnit utveckla ett gillande för detta, medan kvinnan inte gjort det kan verka ytterligare förstärkande.

De psykologiska mekanismerna bidrar också till att skapa ett slags spårberoende i karriären – det blir viktigt att inte ”spåra ur”, i bemärkelsen fatta fel beslut, i något skede.²⁶ Det kan då bli svårt att komma upp på banan igen. Detta inte bara för att företagen skulle vara så konservativa att de utestänger individer från att komma igen, utan därför att de psykologiska mekanismerna medför att det för många helt enkelt inte längre ter sig lika attraktivt att sträva efter de maktpositioner vi här talar om. Samtidigt verkar ovanstående mekanismer i motsatt riktning för den som behåller kontinuiteten i karriären. Det blir kostsamt för det egna psykiska välbefinnandet att bli förbigången, vilket ger psykologiskt understöd till att sträva vidare uppåt mot högre (makt)positioner – eftersom positiva belöningar är relaterade till positiva förändringar.

Den bild som skissas ovan kan synas mörk – de psykologiska mekanismerna förefaller bara verka i riktningen att förstärka ojämställdheten. Så behöver dock inte vara fallet. Jag menar att mekanismerna snarast fungerar just ”spår förstärkande”. Vi har under senare tid sett en förändring som innebär att fler kvinnor innehar maktpositioner. Det medför att även kvinnor får chans att bli bra på ledarskap, att hamna på ”rätt” spår och att utveckla ett gillande för att just ha makt. Detta i kombination med att den upplevda sannolikheten för att som kvinna uppnå en maktposition också förändras, torde kunna förstärka och skynda på processen mot ett mer jämställt näringsliv.²⁷

26. Ett forskningsresultat som ger stöd för vikten av att inte ”spåra ur” är upptäckten att det första jobbet i karriären spelar stor roll för hur karriären utvecklas. Se t.ex. Light och Ureta (1995) och Sewell, Hauser och Wolf (1980).

27. Breen och García-Peñalosa (2002) visar att det är möjligt att om man startar i en situation där männen innehaft maktpositionerna och att preferenserna sedan förändras så att män och kvinnor är lika intresserade av att göra karriär, så kan det ändå sluta med att fler män än kvinnor innehar maktpositionerna. Skälet till att de får detta resultat är att kvinnor och män baserar sina karriärval på den *upplevda* sannolikheten att lyckas och det är inte säkert att denna konvergerar mot det objektivt sanna värdet. En viktig slutsats de drar är att kvinnor som vill göra karriär gynnas av en politik som ger incitament för

Slutsatser

Vi inledde detta kapitel med att konstatera att det i modern tid funnits extremt få kvinnliga företagsledare eller framgångsrika entreprenörer. Inte ens i politiken har kvinnor varit särskilt väl-representerade i de allra högsta positionerna. Det var inte förrän 1976 vi fick det första kvinnliga statsrådet med egen portfölj (centerpartisten Karin Söder).²⁸ De omfattande strukturella reformerna i ekonomin under 1800-talet gjorde det för första gången möjligt för män att erövra maktpositioner trots en enkel bakgrund. Det dröjde dock fram till de allra senaste decennierna innan arbetarklassens söner i någon större utsträckning började besätta de högsta maktpositionerna i näringslivet.

Även med en generös definition av maktposition är antalet positioner mycket litet även i förhållande till det totala antalet yrkesaktiva. Det innebär att nästan alla män också saknar makt i näringslivet, vilket är lätt att glömma bort när debatten rasar som värst.

Som dokumenterades i kapitel 2 har andelen kvinnliga chefer ökat mycket snabbt. De innehar redan idag en majoritet (55 procent) av alla chefspositioner i offentlig sektor och ungefär en tredjedel av mellanchefsposterna i de större företagen.

Det finns ett flertal psykologiska mekanismer som talar för att denna process förstärks ytterligare: vi lär oss att uppskatta det vi håller på med, vi tenderar att övervärdera nuet jämfört med vad som kan anses rationellt enligt en långsiktig plan, vår aversion mot förluster är ofta större än värderingen av det vi får istället, vårt agerande styrs inte av faktiska möjligheter utan hur vi upp-

”kvinnor att bli mer lika män”. Därmed blir drivkrafterna också starkare för att uppnå jämställdhet genom att ge sig in på traditionellt manliga arenor. Då uppstår fler kvinnliga förebilder och kvinnor kommer i högre grad att anpassa den upplevda sannolikheten att lyckas till den verkliga. Enligt deras analys innebär därför den svenska välfärdsmodellen med generösa regler för föräldraledighet, rättighet att arbeta deltid under lång tid osv. ett hinder för kvinnor som vill göra karriär. Detta resultat är också konsistent med det positiva samband som finns mellan generositeten i föräldraförsäkringen och graden av yrkessegregation. Sverige och Norge med den mest generösa föräldraförsäkringen har tillsammans med Finland den största könsmissiga yrkessegregationen (Jansson m.fl., 2005, s. 62).

28. Dock skall nämnas att Hildur Nygren var ecklesiastikminister under ett par månader 1951 innan hon tvingades avgå i samband med att den röd-gröna koalitionen bildades.

fattar dem och våra egentliga preferenser står ofta inte klara ens för oss själva förrän vi provat på en viss sak, t.ex. att utöva makt. Studier visar också att kvinnor som redan innehar en maktposition är lika benägna som sina manliga motsvarigheter att vilja behålla eller öka sin makt.

Slutsatsen av detta är att förändringar i samhällets belönings-system som gör det mer "lönsamt" i vid mening för kvinnor att välja utbildning, yrke och karriärambitioner som potentiellt kan leda till maktpositioner också långsiktigt har goda förutsättningar att kraftfullt utjämna den könsmässiga maktfördelningen i näringslivet. De dolda strukturer som enligt den gängse genusforskningen (Wahl m.fl., 2001, kap. 5) gör det svårt för kvinnor att få inflytande i mansdominerade miljöer kommer då alltmer att förlora i betydelse. I en del organisationer kanske de t.o.m. kommer att gynna kvinnor när det i kvinnodominerade organisationer på motsvarande sätt byggs upp dolda strukturer som missgynnar män.

5. Makt tar tid

VI HAR REDAN KONSTATERAT att kvinnor numera är förhållandevis väl representerade i de utbildningar som traditionellt givit de bästa förutsättningarna för att ha möjlighet att nå en maktposition i näringslivet. En i sammanhanget relevant utbildning skapar en plattform att ta avstamp ifrån, men ger i sig ingen garanti för att en enskild individ kommer att lyckas i sin karriär. Att skaffa och vidmakthålla ekonomisk makt kräver – förutom talang, kompetens och motivation – *tid*, eller ”mentalt utrymme” för att tala med Schumpeter (1934). Tillgången på tid i kombination med ekonomiska incitament spelar en central roll i detta kapitel. God tillgång till tid är också en förutsättning för att två av de psykologiska mekanismer som introducerades i föregående kapitel – tendens att övervärdera nuet och benägenheten att tycka om det man har möjlighet att ägna sig helhjärtat åt – skall kunna verka.

Det krävs inte mycket eftertanke för att inse att tid är en ändlig resurs. En vecka har 168 timmar och vi kan direkt räkna bort 8 timmar per dag för sömn. Då återstår 112 timmar att använda för arbete, fritid och saker som personlig hygien, motion, måltider och annat ”underhåll” av individen. Om vi lågt räknar med att ”underhållet” tar två timmar per dag återstår 14 timmar per dygn till arbete, raster och arbetsrelaterade resor och fritid. Detta är 98 timmar per vecka.

Hur mycket tid krävs då för att vara en framgångsrik chef? Anita Göransson (2004) finner i sin undersökning att chefsjobben är mycket tidskrävande både för kvinnliga och manliga chefer. Vanligen arbetar cheferna cirka tio timmar per dag och till detta kommer för männens del två timmar och för kvinnorna tre timmar som ägnas åt ”arbetsrelaterade uppdrag och aktiviteter”.

Begreppet arbete brukar i regel likställas med marknadsarbete i den officiella ekonomin. Detta är dock ett alltför snävt begrepp. Som illustreras i *figur 5.1* finns det åtminstone fyra sorters

arbete: marknadsarbete, svart arbete, tjänstebyten och obetalt egenarbete. Karriär i den mening vi talar om här kan bara göras i den beskattade marknadssektorn och en långsiktigt framgångsrik karriär förutsätter "livsbalans", dvs. att individen även har möjlighet till fritid och egen återhämtning.²⁹ Därigenom kommer det totala arbetets omfattning i fokus och särskilt under det skede i livet när de avgörande stegen för att komma ifråga för toppositionerna tas.

Figur 5.1. Fyra slags arbete.

Marknadsarbete (beskattat)
Svart arbete
Tjänstebyten
Obetalt egenarbete

Anm: Tjänstebeskattningsutredningen (SOU 1997:17) uppskattade för 1995 det beskattade marknadsarbetet till 5,9 miljarder timmar, det obetalda egenarbetet till 7,0 miljarder timmar och den svarta sektorn till drygt 0,5 miljarder timmar, dvs. det beskattade marknadsarbetet beräknades utgöra mindre än hälften av det totala arbetet i samhället.

²⁹. Uttrycket har lånats från rubriken på regeringens remissdebatt "Från mansdominans till livsbalans" i Riksdagshuset den 4 november 2003 för att få in synpunkter på könsfördelningen i styrelser och på ledande poster i näringslivet.

Syftet med detta kapitel är trefaldigt: (i) att analysera det totala arbetets omfattning och fördelning i samhället; (ii) att förklara det identifierade mönstret och (iii) att analysera hur kvinnors möjligheter till karriär påverkas av detta.

Det obetalda arbetets omfattning och könsfördelning

Under efterkrigstiden utrustades de svenska hemmen med en lång rad arbetsbesparande maskiner såsom dammsugare, kyl och frys, matberedare och tvätt- och diskmaskiner. Denna ”mekanisering” av hushållen har fått många att tro att hushållsarbetet inte längre är särskilt tidskrävande.

I Sverige är mekaniseringen av hushållsarbetet i allt väsentligt ett efterkrigstidsfenomen. Enligt en amerikansk studie (Vanek, 1974) ökade veckoarbetstiden i hemmet för hemmafruar från i genomsnitt 52 timmar 1924 till 55 timmar på 1960-talet. Anita Nyberg (1989) har studerat motsvarande utveckling i Sverige och hon konstaterar (s. 141): ”Hustruns hushållsarbetstid uppgick till 54 timmar per vecka på 1930-talet [i jordbrukarhushåll]. Mannens och hustruns sammanlagda hushållsarbetstid på 1980-talet var 57 timmar. Totalt har således inte hushållsarbetstiden minskat.”

Anledningen till att den tid som används till hushållsarbete inte minskade är att i takt med ökad standard, högre krav på livskvalitet och ökad produktivitet i hushållsarbetet, har människor kommit att kräva bättre tillagad mat, renare kläder, bättre barnomsorg, större engagemang i barnens utbildning, större bostadsyta och ett mer välstädat hem.⁵⁰ Dessa krafter har varit så starka att hushållsarbetets omfattning förblev oförändrad i USA

50. Gronau (1977) definierar hushållsarbete som det arbete i hemmet som man hellre vill att någon annan utför bara priset är tillräckligt lågt. Problemet med denna definition är att den implicit utgår ifrån att arbete per definition är något obehagligt. Hawrylyshyn (1977) definierar istället hushållsarbete som den del av hemproduktionen som lika väl kan produceras av en tredje person på marknaden utan att hushållsmedlemmarnas nytta minskar. Med en sådan definition är det fullt möjligt att visst hushållsarbete i sig ökar nyttan för utföraren. Av samma skäl är det rimligt att utesluta ideellt arbete ur analysen. Detta är inte att betrakta som arbete i egentlig bemärkelse, eftersom det i detta fall inte finns något intresse hos utföraren av att någon annan utför arbetet istället. Det är fråga om ett självvalt sätt att använda sin fritid och inte om arbete.

fram till 1970-talet och i Sverige åtminstone fram till 1980-talet.

Nybergs resultat bekräftades av SCB:s stora tidsanvändningsundersökning genomförd 1990/91 (Rydenstam, 1992). Hemarbetet för kvinnor visade sig i genomsnitt vara drygt 33 timmar per vecka och för män 20 timmar. I familjer med småbarn arbetade kvinnan nästan 50 timmar per vecka i hemmet och mannen 26. Således var hemarbetets totala omfattning i familjer med småbarn drygt 75 timmar (se *tabell A.3* och *A.4* i Appendix för detaljer).⁵¹

Den tid det tar att sköta ett hushåll motsvarar således ett heltidsjobb eller mer. På 1960-talet var det fortfarande vanligt med hemmafruar, dvs. mannen stod för förvärvsarbetet och kvinnan för den övervägande delen av hushållsarbetet. Som framgår av det presenterade siffermaterialet fanns det arbetsuppgifter gott och väl motsvarande en heltidstjänst.

Sedan början av 1960-talet har den könsmässiga strukturen på arbetsmarknaden förändrats i grunden. Kvinnor och män har i dag ungefär lika hög förvärvsfrekvens. Likaså har män ökat sitt hushållsarbete och kvinnor minskat sitt under senare år, även om kvinnorna fortfarande utför merparten (Flood och Gråsjö, 1997).

SCB upprepade 2000/01 den tidigare tidsanvändningsstudien. Vid en jämförelse av tidsanvändningen 1990/91 och 2000/01 framkommer i vissa avseenden anmärkningsvärt stora förändringar. Förändringarna framgår av *tabell 5.1, A.5* och *A.6* (i Appendix). Totalt sett kan vi konstatera en mycket kraftig nedgång i kvinnors hemarbete under 1990-talet, en genomsnittlig minskning med cirka 15 procent är en mycket stor förändring på en så kort period som tio år. Minskningen i kvinnors hushållsarbete är så stor som 20 procent. Den tid män lägger på hushållsarbete är oförändrad. Nedgången i hemarbetets omfattning är särskilt stor

51. Ett sätt att sätta ett ekonomiskt värde på hushållsarbetet är att värdera det till timlönen efter skatt i marknadssektorn, se Quah (1993). Med dagens lönenivåer i Sverige innebär detta i de flesta fall en värdering på i storleksordningen 80–120 kronor per timme. Om vi för enkelhetens skull sätter värdet till 100 kronor per timme är det lätt att inse att det obetalda egenarbetet motsvarar mycket stora ekonomiska värden. Ett individuellt inkomstbegrepp som inkluderar värdet av det obetalda egenarbetet skulle, med tanke på den könsmässiga snedfördelningen, ge en helt annan bild av inkomstfördelningen mellan kvinnor och män än vad den offentliga statistiken idag ger.

för gifta/samboende kvinnor med små barn – minskningen är nästan en timme per dag, medan förändringarna för motsvarande män är förhållandevis små. Kvinnor med hemmavarande barn har visserligen inte ökat den genomsnittliga tid de lägger på förvärvsarbete, men däremot har männen minskat sin. Mäns minskning är dessutom stor: fyra timmar per vecka för män med små barn och drygt två timmar per vecka för män med barn i åldern 7–18 år. Vi ser således en ganska snabb konvergens i tidsanvändningen i de kategorier som är särskilt känsliga från karriärutvecklingssynpunkt. Kvinnorna har dragit ner sitt hemarbete betydligt och ökat den tid de lägger på förvärvsarbete relativt männen.

I vårt sammanhang är det särskilt intressant att jämföra den tid som läggs på förvärvs- respektive hemarbete per dag inom gruppen *heltidsarbetande* män respektive kvinnor med hemmavarande barn, se *tabell 5.1*. Låt oss börja med att jämföra hela gruppen heltidsarbetande i åldern 20–64 år. Vi ser då att heltidsarbetande män år 2000/01 fortfarande lägger cirka 7 timmar mer per vecka på förvärvsarbete än vad heltidsarbetande kvinnor gör. De heltidsarbetande kvinnorna lägger nästan exakt motsva-

Tabell 5.1. Tidsåtgång för förvärvs- och hemarbete för heltidsarbetande män och kvinnor i Sverige 2000/01 samt förändring jämfört med 1990/91, några representativa kategorier och i genomsnitt (per dag, alla dagar).

Ålder, kategori	Män			Kvinnor		
	Förv. arb.	Hemarb.	Totalt	Förv. arb.	Hemarb.	Totalt
20–44 år, ensamst.	6:38	2:01	8:39	–	–	–
utan barn	(–0:25)	(–0:07)	(–0:32)			
20–44 år, gifta/sambo	6:19	2:31	8:50	5:32	2:59	8:31
utan barn	(0:59)	(–0:31)	(0:28)	(0:37)	(–0:22)	(0:15)
20–44 år, gifta/sambo	6:42	3:33	10:15	4:02	5:55	9:57
med barn 0–7 år	(–0:31)	(–0:03)	(–0:34)	(–0:18)	(–0:21)	(–0:39)
20–44 år, gifta/sambo	6:46	2:52	9:38	5:55	4:02	9:57
med barn 7–18 år	(–0:11)	(0:05)	(–0:06)	(–0:18)	(0:01)	(–0:17)
20–64 år, samtliga	6:23	2:42	9:05	5:25	3:40	9:05
	(–0:12)	(–0:06)	(–0:18)	(0:01)	(–0:09)	(–0:08)

Anm: Tiden för förvärvsarbete inkluderar tidsåtgång för resor till och från arbetet. Antalet ensamstående kvinnor utan barn som heltidsarbetar är så få att scb inte publicerar separata siffror för denna kategori.

Källa: Specialkörningar erhållna direkt från scb.

rande mer tid på hemarbete istället. Dock kan vi konstatera att det även här skett en viss konvergens sedan 1990/91 vad gäller den tid heltidsarbetande kvinnor och män förvärvsarbetar per dag. Den genomsnittliga skillnaden har minskat med 13 minuter.

Det blir än mer intressant när vi tittar på gifta/samboende i åldern 20–44 år. Bland heltidsarbetande som saknar barn har tiden för förvärvsarbete ökat mycket kraftigt; en hel timma per dag för männen och nästan 40 minuter för kvinnorna. Skillnaden i den tid som läggs på förvärvsarbete har således ökat mellan kvinnor och män under 1990-talet, medan både män och kvinnor minskat sitt hemarbete.

Det totala arbetet bland heltidsarbetande män och kvinnor med små barn har minskat en dryg halvtimma, men den totala arbetstiden ligger fortfarande på 70 timmar eller mer i genomsnitt. Heltidsarbetande män har minskat tiden för förvärvsarbete något mer än kvinnor, men de heltidsarbetande männen arbetar fortfarande i snitt 2 timmar och 40 minuter mer per dag i form av förvärvsarbete än de heltidsarbetande kvinnorna, medan kvinnor arbetar nästan lika mycket mer än männen när det gäller hemarbete. I kategorin heltidsarbetande med lite större barn är hemarbetet ungefärligen oförändrat, medan den tid som läggs på förvärvsarbete minskat.

Ytterligare uppfattning om hur mycket heltidsarbetande män respektive kvinnor faktiskt arbetar utanför hemmet kan fås genom att använda statistik från Svenskt Näringslivs kvartalsvisa undersökningar *Tidsanvändning i företagen*. Under senare år har verksamheten omfattat cirka 220 000 arbetstagare fördelade på cirka 2 500 arbetsplatser och 500 företag. Där utgår man från en ordinarie arbetstid inklusive semester. Beroende på hur helgdagarna infaller varierar den något från år till år, men låg 2001 på 1 924 timmar.

Enligt denna statistik var frånvaron för män 2002 16 procent av ordinarie arbetstid, medan den för kvinnor var 25 procent. Frånvaro till följd av avtalsenlig semester var i båda fallen cirka 9 procent. Med andra ord hade heltidsarbetande kvinnor en frånvaro exklusive semester som var 9 procentenheter högre än männens. Med en kontrakterad årsarbetstid på 1 924 timmar motsva-

rar detta drygt 170 timmar per år, dvs. cirka fyra timmar per vecka när lagstadgad semester och röda dagar borträknats. Skillnaden mellan kvinnor och män har dessutom ökat med ungefär 3 procentenheter sedan mitten av 1990-talet. Skillnaden hänför sig i princip helt och hållet till två områden: föräldraledighet och sjukfrånvaro. År 2002 var heltidsarbetande kvinnor borta 7,5 procent av ordinarie arbetstid p.g.a. föräldraledighet att jämföra med männens drygt 1,5 procent. När det gäller sjukfrånvaro var förlusten av arbetstid 5,2 procent för kvinnor och 2,5 procent för män.

Utöver den ordinarie arbetstiden förekommer förstås också övertid. I mitten av 1980-talet var skillnaderna stora i betald övertid mellan heltidsarbetande manliga och kvinnliga tjänstemän (4 respektive 2,7 procent av kontrakterad årsarbetstid). Denna skillnad har dock minskat mycket kraftigt över tiden och 2002 var övertiden både mindre omfattande och mer lika (1,6 respektive 1,3 procent av kontrakterad årsarbetstid). Dock finns här ett mörkertal, eftersom en stor del av tjänstemännen inte har rätt till övertidsersättning. Detta gäller i princip utan undantag de högre chefsnivåerna. Hur omfattande övertiden var i denna grupp och skillnader mellan könen finns ingen information om.

Det obetalda, i regel hushållsrelaterade, arbetet är således mycket tidskrävande, särskilt gäller detta för familjer med hemmavarande barn. Detta minskar naturligtvis den enskildes möjligheter till att satsa tid och engagemang på yrkeskarriären. Därmed minskar också sannolikheten att individer som under en lång följd av år i praktiken har ett heltidsarbete i form av hemarbete ovanpå förvärvsarbetet skall erhålla ekonomisk makt i näringslivet. Hemarbetet har traditionellt varit mycket snedfördelat mellan kvinnan och mannen, men utvecklingen under 1990-talet visar på en snabb minskning i kvinnors hemarbete, dock inte i första hand bland heltidsarbetande kvinnor och särskilt inte bland heltidsarbetande kvinnor med hemmavarande barn. Bland kvinnor med barn i åldern 7–18 år syns ingen minskning alls. Den som är nyfiken på detaljer avseende hemarbetets förändring hänvisas till *tabell A.6* (Appendix).

Latent efterfrågan på hushållsrelaterade tjänster

Enligt Akerlof och Kranton (2000) var kvinnorörelsen under 1960- och 1970-talen mycket framgångsrik när det gällde att omforma våra föreställningar om vad kvinnor bör göra. Detta var en viktig förutsättning för att etablera normen att kvinnor skulle arbeta heltid och vara etablerade på arbetsmarknaden i samma utsträckning som män. Däremot, menar de, skedde aldrig motsvarande förändring i föreställningen om vad män skulle göra utöver arbetet. Därmed kom inte män att uppskatta det kvinnor traditionellt gjort huvuddelen av lika mycket; att ta större ansvar för ”kvinnligt” hushållsarbete kom i många fall att inverka negativt på den manliga identiteten. Denna asymmetri framgår på ett slagkraftigt sätt i en studie av fördelningen av hushållsarbetet mellan män och kvinnor i USA i mitten av 1980-talet (Hochschild, 1990). I de hushåll där mannen var den ende som arbetade gjorde kvinnan i genomsnitt 90 procent av hushållsarbetet, medan då kvinnan var den enda som yrkesarbetade gjorde den hemmarvarande mannen blott 37 procent av hushållsarbetet.

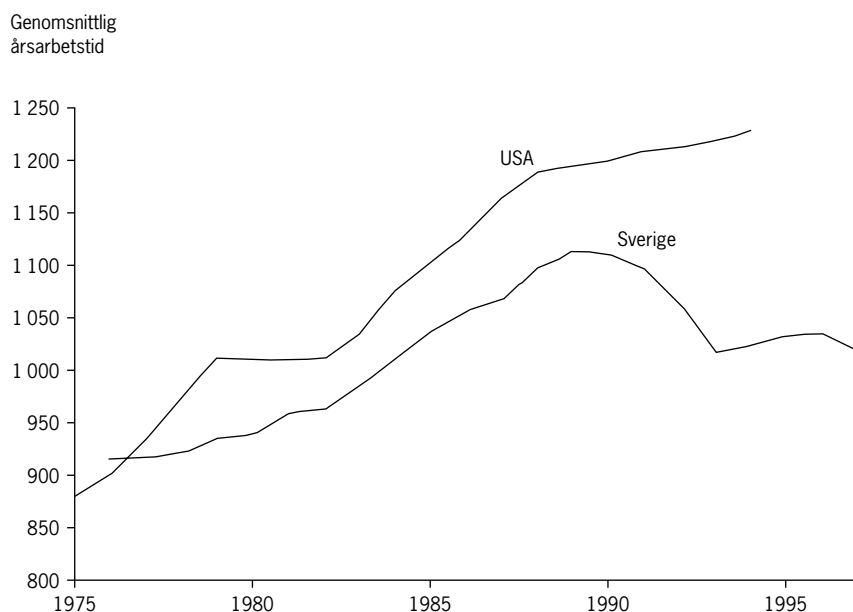
Med tanke på Akerlofs och Krantons observation och eftersom det är en långsam process att ändra även denna föreställning är det uppenbart att kvinnor, och särskilt kvinnor som vill satsa på yrkeskarriären, har mest att vinna på en ökad professionalisering av den hushållsnära tjänstesektorn. Eftersom en mycket stor del av det obetalda arbetet är hushållsrelaterat och huvuddelen av detta utförs av kvinnor, borde den kraftiga ökningen av kvinnors förvärvsfrekvens från 1960-talet och framåt ha drivit fram en snabb professionalisering av de hushållsrelaterade tjänsterna. Detta skedde i USA, men inte alls i samma utsträckning i Sverige.

Sysselsättningsfrekvensen för amerikanska kvinnor ökade från 49,6 till 67,1 procent mellan 1976 och 1997, medan den endast ökade från 67,3 till 68,9 procent för svenska kvinnor. Amerikanska kvinnor har dessutom en betydligt längre årsarbetstid. Som framgår av *figur 5.2* passerade därför den kvinnliga sysselsättningen i USA nivån i Sverige redan under 1970-talet, och 1994 var den arbetstidsjusterade kvinnliga sysselsättningsnivån 20 pro-

cent högre i USA än i Sverige (detta visas även av Jonung och Persson, 1993). Denna stora skillnad hade knappast uppstått om inte den hushållsrelaterade tjänstesektorn professionaliserats snabbare i USA än i Sverige.

Freeman och Schettkat (2002) rapporterar om liknande skillnader mellan kvinnor i USA och Tyskland. I åldersgruppen 18–64 år jobbar kvinnor i USA i genomsnitt 8 1/2 timma mer per vecka på marknaden än kvinnor i (västra) Tyskland, medan tyska kvinnor i genomsnitt ägnar drygt 9 timmar mer per vecka åt hushållsarbete.

Figur 5.2. Genomsnittlig årsarbetstid hos kvinnor i yrkesaktiv ålder i USA (1975–94) och Sverige (1976–97).



Anm.: Genomsnittlig årsarbetstid för Sverige har beräknats som det totala antalet arbetade timmar bland kvinnor dividerat med antalet kvinnor i åldern 16–64 år. Den genomsnittliga årsarbetstiden i USA avser genomsnittlig årsarbetstid för alla kvinnor i åldern 18–64 år. Studenter arbetstid har satts till noll, vilket gör att siffran blir för låg. Detta motverkar effekten av att den svenska tidsserien inkluderar 16–17-åringar. Den genomsnittliga arbetstiden bland icke-studerande sysselsatta kvinnor i USA som arbetade minst fyra timmar i veckan var 1994 1776 timmar, dvs. ungefär motsvarande en svensk heltid. Valet av tidsperioder har styrts av datatillgång.

Källa: AKU, OECD *Labor Force Statistics*, OECD *Employment Outlook*, juni 1998, och egna kalkyler baserade på Annual Demographic Files of the (March) Current Population Survey, se vidare Henrekson (1999).

När preferenserna bland amerikanska kvinnor ändrades radikalt i riktning mot ökad yrkesverksamhet ledde detta också, vilket *figur 5.2* visar, snabbt till att amerikanska kvinnor kunde öka sin närvaro i marknadssektorn. Som vi skall se i nästa avsnitt blev detta möjligt just genom att den flexibla amerikanska ekonomin i hög grad kunde möta den efterfrågan på hushållsnära tjänster som uppstår när kvinnor lämnar hemmet.³² Exempelvis rapporterar Blau (1998) att amerikanska kvinnor under perioden 1978 till 1988 i genomsnitt ökade sin veckoarbetstid på marknaden med sex timmar (från 20 till 26 timmar), medan hushållsarbetet under samma tid minskade med fem timmar. Likaså är normen att amerikanska kvinnor som är ute på arbetsmarknaden arbetar heltid.

Mönstret är likartat vid en jämförelse mellan svenska, tyska och amerikanska män. Juster och Stafford (1991) jämför tidsanvändningen bland svenska och amerikanska män i början av 1980-talet. De konkluderar att ”jämfört med amerikanska män utför svenska män mindre marknadsarbete, mer hemarbete och har mindre fritid” (s. 498). Freeman och Schettkat rapporterar att amerikanska män arbetar fem timmar mer på marknaden än de tyska männen, medan tyska män ägnar sex timmar mer per vecka åt hushållsproduktion. Trots längre arbetsveckor har därför de amerikanska männen i genomsnitt mer fritid än de tyska.

Jämförelser mellan ett större antal länder på europanivå är svåra att göra på ett rättvisande sätt. Den enda sammanställning jag hittat, Aliaga och Winqvist (2003), ger ingen information om hur mycket obetalt egenarbete som görs av dem som förvärvsarbetar heltid och det går därför inte att se huruvida hemarbetet är mer omfattande i Sverige bland de heltidsarbetande jämfört med andra rika länder i Europa. Det finns dock inte mycket som tyder på motsatsen.

Men varför har det omfattande hemarbetet bland svenska hel-

³²I många europeiska länder, såsom Belgien, Italien och Spanien, var inte detta möjligt, eftersom man varken genomfört en kraftfull utbyggnad av omsorgssektorn inom ramen för den offentliga sektorn eller haft de institutionella förutsättningarna för en utveckling liknande den amerikanska. Se Ds 1996:49.

tidsarbetande inte kommit att utföras yrkesmässigt i större utsträckning, trots att den latent efterfrågan rimligen varit stor?

Varför så mycket obetalt egenarbete?

Vad är det som avgör om en arbetsuppgift, givet att den utförs, kommer att utföras i den beskattade marknadssektorn eller i den obeskattade sektorn som egenarbete eller med svart arbetskraft? För det första kan vi konstatera att många arbetsuppgifter, exempelvis produktion av avancerade elektroniska produkter, kräver så hög kompetens och specialiserad produktionsutrustning att de nästan utan undantag utförs på marknaden. I framför allt den hushållsnära tjänstesektorn, där den största volymen arbete utförs, är situationen dock annorlunda. I många fall kan den potentielle köparen istället för att köpa tjänsten välja att producera den själv (eller anlita svart arbetskraft). Vad som är lönsammast avgörs i hög grad av den totala skatten på arbete (Pålsson, 1997). I fallet när hela kostnaden för tjänsten utgörs av arbetskostnad lönar det sig att köpa tjänsten på marknaden om (Davis och Henrikson, 2003):

$$\frac{\text{Köparens timlön före skatt}}{\text{Säljarens timlön före skatt}} \times \frac{\text{Säljarens produktivitet}}{\text{Produktivitet vid egenarbete}} > \frac{(1 + \text{Momssatsen}) (1 + \text{Lagstadgade sociala avgifter})}{1 - \text{Köparens marginals katt}}$$

Låt oss kalla högerledet i olikheten för *skattefaktorn*.³³ Formeln beskriver ett fundamentalt ekonomiskt samband, vilket, givet lönespridning och produktivitetsskillnader, har en avgörande betydelse för var skiljelinjen mellan arbete i och utanför den beskattade marknadssektorn kommer att gå. Låga skatter på arbete ställer mindre krav på lönespridning före skatt och/eller produktivitetsskillnader i den aktuella verksamheten för att en

33. Marginals katten inkluderar de lagstadgade egenavgifterna.

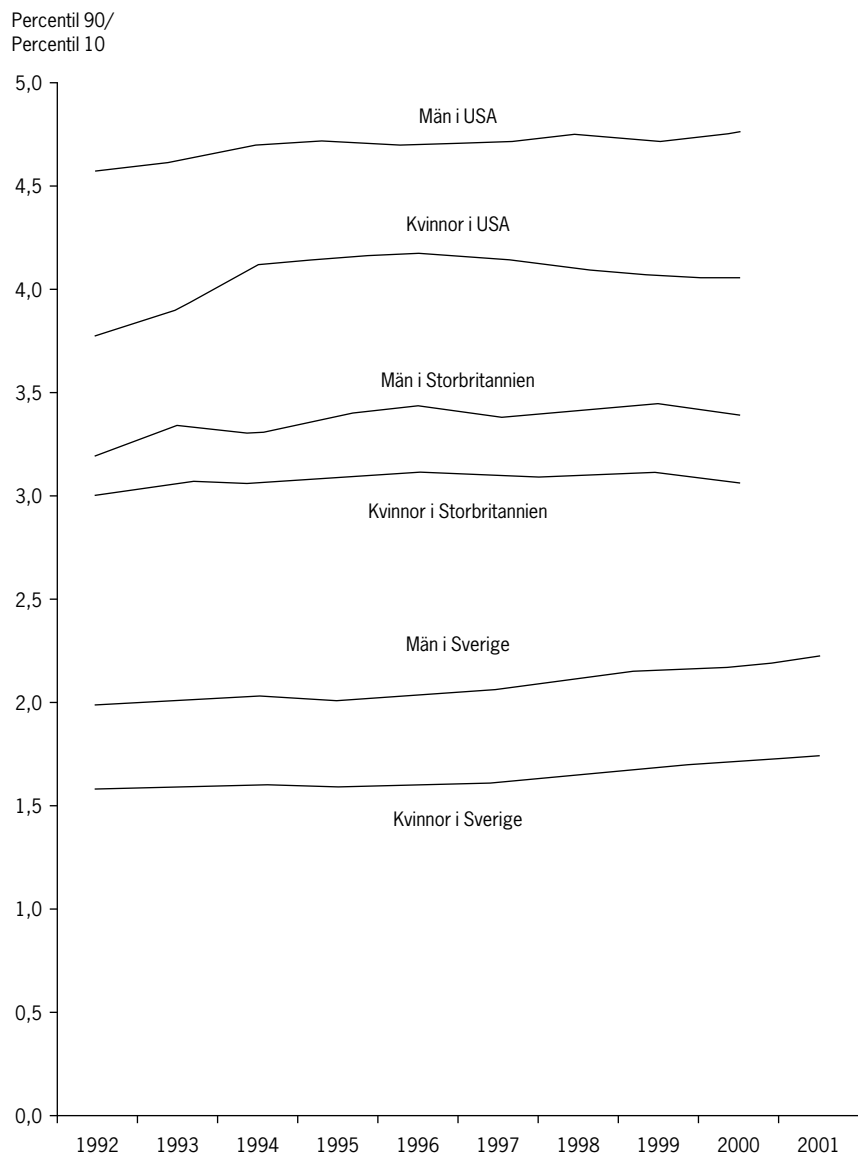
professionell produktion skall komma till stånd och därmed sysselsättningen på marknaden vidgas.

När det gäller exempelvis hantverksarbete finns det skäl att tro att säljarens produktivitet ofta är avsevärt högre än köparens. I många andra fall, till exempel barnpassning, kanske köparen/föräldern anser sig ha högre ”produktivitet” än vad en anställd har, man är helt enkelt ovillig att köpa denna tjänst på marknaden (Hawrylyshyn, 1977). Skattefaktorn ligger i Sverige i intervallet 2,7–4,1. I USA ligger den i rimliga inkomstlägen i intervallet 1,3–1,9 – se Davis och Henrekson (2003) för detaljerade kalkyler. Detta betyder att om både köpare och säljare har samma lön i sina respektive yrken måste den professionelle tjänsteproducenten i Sverige ha en produktivitet som är 2,7–4 gånger produktiviteten vid ”gör-det-själv”. I USA räcker det att den professionelle är 30 till 90 procent bättre för att marknadsproduktion skall vara privatekonomiskt mest fördelaktigt. Alternativt kan yrkesmässig produktion bli lönsam om löneskillnaderna är stora. Men som vi kommer att se är lönespridningen i Sverige mycket låg, vilket gör att det bara är ett fåtal personer som har en timlön som är så hög att det lönar sig att köpa tjänster utifrån i de fall produktivitetsskillnaden mellan obetalt egenarbete och yrkesmässigt utförande är små eller obefintliga.

Låga skatter på arbete ställer således mindre krav på lönespridning före skatt och/eller mindre produktivitetsskillnader i den aktuella verksamheten för att en professionell produktion skall komma till stånd och därmed sysselsättningen på marknaden vidgas.

I ett internationellt perspektiv är dock lönespridningen i Sverige osedvanligt låg. I *figur 5.3* jämförs kvoten mellan timlönen i den 90:e och den 10:e percentilen i lönefördelningen i Sverige, USA och Storbritannien. Vi ser där att den relativa timlönen är mer än dubbelt så hög mätt på detta sätt för högavlönade i USA jämfört med Sverige, medan Storbritannien ligger ungefär mitt emellan. Lönespridningen är högst i USA av alla OECD-länder, men för de 18 OECD-länder som går att jämföra med data från mitten eller slutet av 1990-talet (OECD *Database on Earnings Deciles*), är lönespridningen lägst i Sverige både för kvinnor och män.

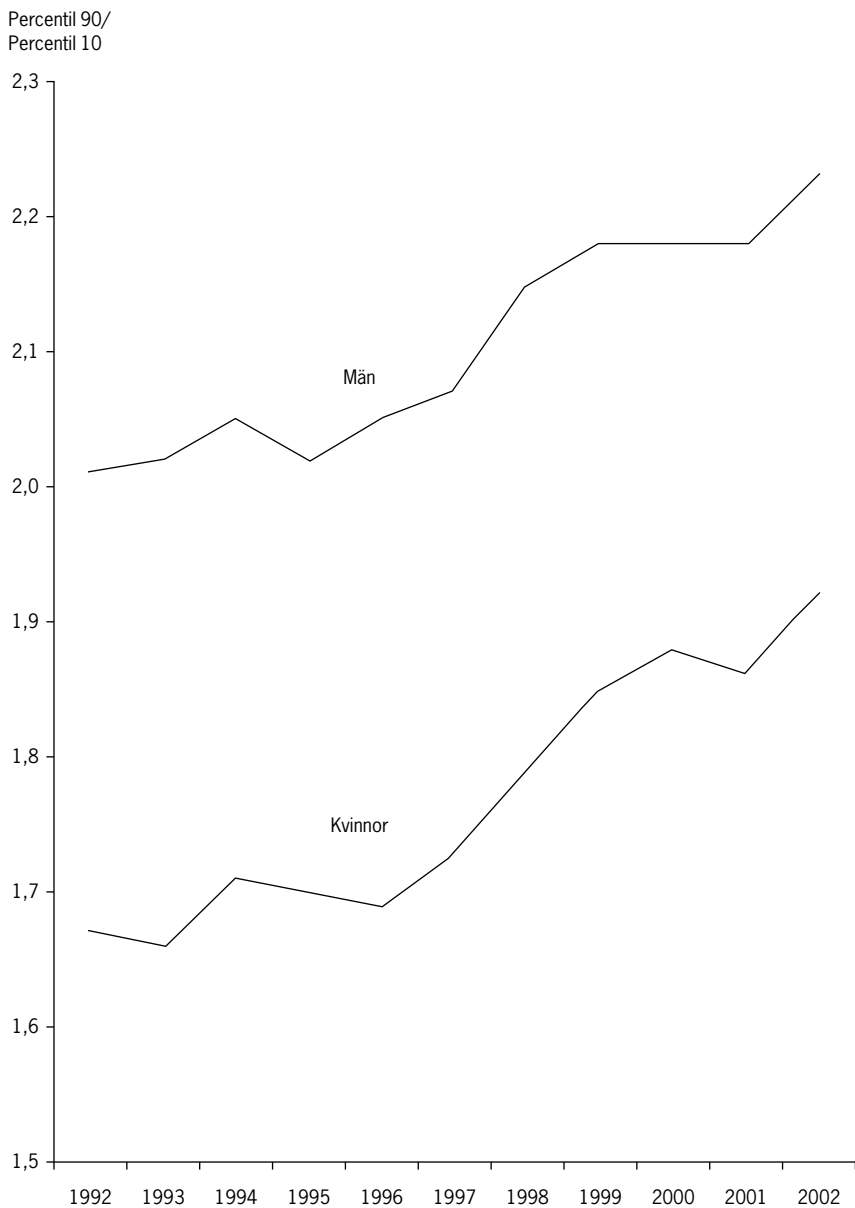
Figur 5.3. Lönespridning i Sverige, USA och Storbritannien, 1992–2000/01.



Anm: Lönespridningsmåttet definieras som kvoten mellan löneinkomsten i den 90:e percentilen och den 10:e percentilen.

Källa: OECD och SCB.

Figur 5.4. Lönespridning i privat sektor i Sverige, 1992–2002.



Anm: Lönespridningsmättet definieras som kvoten mellan löneinkomsten i den 90:e percentilen och den 10:e percentilen.

Källa: OECD och SCB.

Dock framgår av *figur 5.4* att lönespridningen ökat en del i Sverige sedan början av 1990-talet, särskilt tydlig är denna tendens i privat sektor. Det finns också belägg för att lönerna ökat särskilt mycket allra högst upp i lönefördelningen (LO, 2002). Le Grand m.fl. (2001) finner att 1990-talet innebar både en snabbare löneutveckling i det privata näringslivet och kraftigt höjda lönepremier för chefs- och arbetsledaransvar. Exempelvis steg chefslönepremien när hänsyn tagits till alla andra kvalifikationer från knappt 25 procent 1991 till drygt 40 procent 2000.

De mycket stora svenska skattekilarna i kombination med en låg lönespridning innebär således att "gör-det-själv"-alternativet i varje enskilt läge med mycket större sannolikhet är det mest lönsamma. När en arbetsuppgift skall utföras är det mer sannolikt att det är mindre privatekonomiskt lönsamt att den utförs på marknaden jämfört med fallet i en ekonomi med lägre skatter och/eller större lönespridning. I en lågskatteekonomi finns det därför fler affärsidéer som kan exploateras av hugade entreprenörer. När väl en verksamhet öppnats upp för professionell produktion finns också anledning att tro att man, precis som inom varuproduktionen, kan få till stånd produktivitetstillväxt, produktutveckling, kvalitetsförbättringar osv.⁵⁴

Det är lätt att hitta närliggande exempel på hur viktiga arbetsuppgifter alltmer läggs över på den enskilde i form av obetalt egenarbete eller där professionalisering inte kommer till stånd:

- En stor och ökande del av butiksförsäljningen sker på platser ("köplador") som ligger långt från kundernas bostäder och servicenivån är ofta låg; bankerna lägger ut allt mer av jobbet direkt till kunderna att skötas via internet.
- Vid köp av dator och annan elektronik för privat bruk ingår sällan hjälp med installation, konfigurering etc. och om problem uppstår genererar detta i regel mycket egenarbete för köparen.
- Det blir allt vanligare att bostadsföretag erbjuder hyresgäs-

54. Se Lex. Kirzner (1997) och North (1990) för intressanta analyser av implikationerna av ett sådant synsätt.

terna rabatt på hyran mot att de genom obeskattade egeninsatser tar ansvar för inre underhåll och skötsel av gemensamhetsytor.

- Byggföretagen har i praktiken slutat att aktivt bearbeta marknaden för reparationer och utbyggnad av småhus, en marknad som värderas till mer än 30 miljarder per år; de saknar i normalfallet möjligheter att konkurrera med egenarbetet och den svarta marknaden.³⁵
- Trots god tillgång på riskkapital och stor publicitet i slutet av 1990-talet har de ledande hemtjänstföretagen (Hemfrid, HomeMaid) varken lyckats växa eller uppnå lönsamhet.
- Den andel av hushållens matutgifter som läggs på färdiglagad mat i Sverige ligger på cirka 20 procent jämfört med en andel i USA på närmare 55 procent.

När tjänstesektorn inte professionaliseras blir det egna privatlivet mer tungarbetat. Många privata tjänster avsedda för att spara tid och göra att privatlivet flyter lättare lanseras inte på marknaden eller också riktar producenterna sin marknadsföring i praktiken bara mot det allra översta skiktet i inkomst- och förmögensfördelningen.

Likaså kan man se tendenser till att flera offentligt producerade tjänster helt eller delvis läggs över på hushållen, antagligen till följd av sviktande skatteunderlag och/eller brist på privata alternativ:

- Den kommunala fritidsverksamheten för skolbarnen bantas; daghemmen stänger under hela dagar för utbildning; det har blivit vanligare med jourinsatser från föräldrarnas sida.
- Äldreomsorgen sänker sin servicenivå med krav på kompenserande insatser från de anhöriga; hemgången i sjukvården sker avsevärt snabbare än tidigare.
- Lärarlösa lektioner i skolan ökar kraven på stödjande föräldrainsatser i barnens utbildning; många lärare kräver att föräldrarna skall ta ledigt från sina jobb för att ha utvecklings-

35. Byggentreprenörernas informationsfolder *Byggmarknaden*.

samtal istället för att läraren jobbar över någon kväll per termin, osv.

- Källsortering av sopor med hämtning vid tomtgränsen eller i fastigheten ersätts av att var och en på sin fritid, i regel med egen bil, fraktar sina sopor till en gemensam uppsamlingsstation; dyra kommunala anläggningar som inomhusbad och bibliotek minskar sina öppettider och har ofta stängt de tider när föräldrar och barn har möjlighet att utnyttja anläggningarna.

Slutsatsen av resonemangen i detta avsnitt är att höga skatter på arbete tenderar att förskjuta den ekonomiska aktiviteten bort från marknadsproduktion i riktning mot egenproduktion. Denna tendens förstärks av den osedvanligt låga lönespridningen i Sverige. Eftersom hushållsarbetet är utomordentligt omfattande (och inte kan trollas bort) innebär detta att mycket talar för att höga skatter på arbete i kombination med liten lönespridning i ett dynamiskt perspektiv minskar den arbetstidsjusterade samsättningen på marknaden, speciellt för kvinnor.

Hur påverkas arbetstidens könsfördelning av hög skatt på arbete?

Rydenstam (1992) visar att tidsfördelningen mellan kvinnor och män innan barnen anländer var relativt jämn i början av 1990-talet. I regel arbetade båda heltid utanför hemmet och skillnaderna i den tid de använde till hemarbete var tämligen små. Skillnaderna har dock ökat på 1990-talet. Sammanboende/gifta heltidsarbetande män utan barn har ökat sin arbetstid betydligt mer än motsvarande kvinnor.

De riktigt stora skillnaderna i tidsanvändning uppstår fortfarande när barnen föds. Då minskar kvinnorna sitt marknadsarbete kraftigt och jobbar i normalfallet deltid under ett antal år. Detta framgår tydligt även av Ahrnes och Románs (1997) intervjustudie och av Floods och Gråsjös (1997) studie. I *tabell 5.3* återges kvinnornas uppfattning om hur jämställt (i meningen hur hemarbetet delas mellan parterna) deras förhållande är. Unga

utan barn är mest jämställda. Det är också stor skillnad mellan unga och äldre utan barn, vilket tyder på att jämställdheten vad gäller hemarbetet är högre i den yngre generationen. Vi ser också att jämställdheten minskar kraftigt när familjen får barn. Den minskar ytterligare i familjer med skolbarn, trots att hemarbetet krymper i omfattning när barnen börjar skolan.

Tabell 5.3. Kvinnors uppfattning om fördelningen av hushållsarbetet i olika familjestadier, (svar i procent).

	Jämställd	Semijämställd	Konventionell	Patriarkal	Summa
Unga utan barn	32	40	21	7	100
Småbarn	13	25	39	23	100
Skolbarn	7	19	41	33	100
Äldre utan barn	11	22	36	31	100

Källa: Ahrne och Román (1997).

Att inte jämställdheten går tillbaka till utgångsläget igen när det blir möjligt att dra ner hemarbetet i takt med att barnen blir större är vad vi kan förvänta oss. För det första ökar barn den ekonomiska påfrestningen på hushållet, marginalerna krymper. Inte minst det höga skattetrycket gör det då rationellt att öka specialiseringen inom äktenskapet, eftersom obetalt egenarbete i praktiken är skattesubventionerat. De viktiga psykologiska mekanismer vi diskuterat – inte minst tendensen att övervärdera nuet och att uppskatta det man ges möjlighet att ägna sig åt – verkar förstås också i förstärkande riktning.

Bakom allt detta verkar dessutom några andra fundamentala krafter. För det första är det så att den som tar huvudansvaret för hushållet efter hand kommer att utveckla ”komparativa fördelar” i hemarbetet, och den som satsar på yrkeslivet kommer på samma sätt att utveckla komparativa fördelar i detta. Det blir över tiden allt mer (ekonomiskt) rationellt för hushållet att den ena parten (läs: kvinnan) tar hand om en större del av hemarbetet (Becker, 1991).

För det andra är det ett empiriskt faktum att kvinnor i genomsnitt är nästan tre år yngre än den partner som de väljer att skaffa barn med. Endast 4 procent av kvinnorna som har barn till-

sammans med den man de lever ihop med är minst två år äldre än mannen, medan 77 procent av kvinnorna lever med män som är minst två år äldre än dem själva (Rothstein, 1999, 2001). Detta betyder att mannen i normalfallet, allt annat lika, kommit längre än kvinnan i karriären och därmed hunnit få högre inkomster och högre företagsspecifik kompetens när första barnet föds. Därmed tenderar hushållet bara av detta skäl ofta att tjäna på att kvinnan tar ett större ansvar för hemmet. Rothstein (2001) betonar att effekten till en början kan vara liten, men att de ackumulerade effekterna av att kvinnan får en allt svagare "förhandlingsposition" tenderar att växa. Stöd för att så är fallet ges av Rothsteins omfattande intervjuundersökning som visar att kvinnor som har barn och är sammanboende med en man som är minst tre år äldre än dem själva tar ett större ansvar för hushållsarbetet och tjänar ihop en mindre andel av hushållets totala inkomster jämfört med hushåll där ålderskillnaden är mindre eller kvinnan är äldre än mannen.

Är då detta relevant för kvinnliga chefer? Vi har ju redan konstaterat att maktpositionerna är få i förhållande till det totala antalet jobb och de flesta – oavsett om de är kvinnor eller män – eftersträvar sannolikt inte ekonomisk makt. Kan inte de kvinnor som eftersträvar makt välja en annan strategi såsom att se till att leva i ett jämställt förhållande, försöka undvika att skaffa barn med en man som är äldre än dem själva och se till att i det medellånga perspektivet lägga en relativt stor andel av inkomsten på köp av hushållsnära tjänster? Självklart kommer det att finnas målinriktade kvinnor som är medvetna om svårigheterna och trots svåra yttre omständigheter fattar de "rätta" strategiska besluten. Dock har vi idag en stark norm i Sverige som säger att det inte är riktigt *comme-il-faut* att köpa tjänster i någon större omfattning. Normen är särskilt stark när det gäller att utföra arbete i andra människors hem.⁵⁶ Denna norm ligger som vi sett

56. Öberg (1999) beskriver hembiträdets arbetsvillkor fram till efterkrigstidens början. Hon visar att det på 1930-talet fanns så många som 200 000 hembiträden, vilket gjorde dem till den största kvinnliga yrkesgruppen alla kategorier. Arbetstiden låg på cirka 80 timmar i veckan och ledigheten inskränkte sig till 1/2–1 ledig dag i veckan och kanske ett par lediga kvällar i månaden. Arbetstid och övriga anställningsvillkor reglerades inte förrän

väl i linje med vad som är ekonomiskt rationellt för alla utom en mycket liten minoritet. Hindren är därför inte bara ekonomiska, vilket innebär att det ofta finns en social kostnad med att köpa tjänster även för de yrkeskvinnor som egentligen har råd till detta.³⁷

Poängen här är att färre kvinnor kommer att göra de livsval och de prioriteringar som krävs för att ha en chans att nå de höga maktpositionerna i näringslivet. Och om färre kvinnor försöker, då kommer också färre kvinnor i slutändan att lyckas.

Avslutande diskussion

Makt tar tid och kräver stort mentalt engagemang. Sifferuppgifter redovisade i detta kapitel visar att tiden för de flesta, särskilt för samboende/gifta par med hemmavarande barn, är en mycket knapp resurs.

Kvinnor och män har numera i stort sett samma förvärvsfrekvens, vilket skapat ett större behov än tidigare av en professionalisering av det obetalda egenarbetet. Det högskattesamhälle som växte fram under 1970- och 1980-talen omöjliggjorde dock en sådan utveckling. Det är först på 1990-talet som vi börjar se en

1971, vilket i praktiken kom att sakna betydelse, eftersom nyrekryteringen till yrket vid det laget upphört. Ofriheten och de ofta svåra arbetsvillkoren finns än idag i minne hos många, vilket kan vara en viktig förklaring till den negativa laddning som fortfarande förknippas med hushållsarbete i andra människors hem, även om det sker på samma villkor som på resten av arbetsmarknaden. Öberg noterar också att detta sannolikt är den mest plausibla förklaringen till ledande socialdemokraters motstånd – se t.ex. Tjänstebeskattningsutredningen SOU 1997:17 ledd av LO-ekonomen Dan Andersson. Utredningen förespråkade avdragsrätt för bygg- och verkstadstjänster, men inte för hushållsarbete, dvs. för de tjänster som framför allt män brukar utföra och som dessutom har betydligt lättare att konkurrera med ”gör-det-själv”-alternativet.

37. Det skulle vara intressant att veta huruvida denna norm är starkare eller svagare idag än vad den var på 1970- och 80-talen. En indikation på att den var mycket stark för ett par decennier sedan ges av Åke Ortmark (1985). Han försökte hitta förklaringar till den flagranta bristen på kvinnor i näringslivstoppen i Sverige. Han skriver i detta sammanhang (s. 163–164): ”Under arbetet på denna bok diskuterade jag just detta [kombinationen karriär/hemarbete] problem med en mycket framgångsrik kvinna i karriären. Intressant nog måste detta intervjuobjekt beviljas anonymitetsskydd. Området är infekterat av politiska passioner.”

minskning av hushållsarbetet, dock ligger denna minskning främst bland dem som inte heltidsarbetar.

Självklart är inte höga skatter på arbete och låg lönespridning hela förklaringen till bristen på tid och svårigheterna för kvinnor (och numera kanske också för män) att långsiktigt och uthålligt satsa på att bygga en yrkeskarriär som leder fram till de riktigt höga maktpositionerna i näringslivet. Som vi såg i kapitel 4 och som vi återkommer till i senare kapitel finns det ytterligare mekanismer som verkar i samma riktning.

Om det inte är möjligt för familjen att få hjälp utifrån är det osannolikt att någon av parterna i ett helt jämställt förhållande kommer att nå en högre maktposition i näringslivet; hemarbetet är så omfattande att det inte räcker att dela det lika. (Det finns förstås alltid lysande undantag.)

Går det då inte att vara chef på kortare tid eller – vilket ibland föreslås – dela de krävande chefspositionerna på flera personer? Det är tyvärr inte så enkelt att det bara handlar om att näringslivet måste ta sitt ansvar och skapa chefsjobb där det går att vara chef på kortare tid. Av en chef förväntas stor närvaro bland medarbetarna, att denne driver långsiktiga strategiska projekt samt är välinformerad och påläst om helheten. En sådan kravspecifikation kräver regelmässiga insatser utanför kontorstid samt en mental närvaro som sträcker sig bortom den formella arbetstiden. Detta förhållande har ofta visat sig slå särskilt hårt mot kvinnors möjligheter att göra karriär under bibehållen livsbalans. Anna Wahl (1992, s. 130–131) sammanfattar problematiken på följande sätt: ”Det är inte själva kombinationen av karriär och familj som är svår. Utan det är den tidsbrist som uppstår, och de konsekvenser som den tidsbristen får. ... Konsekvensen blir en känsla av splittring, trötthet, oro och stress.” Sett ur Csikszentmihalyis (1990) ovan nämnda *flow*-perspektiv är detta kanske inte så oväntat, om än djupt beklagligt.

Samtidigt är det uppenbart att företagen kommer att tvingas till förändringar av chefernas arbetsvillkor. Redan idag varnar företagsledare för svårigheter att rekrytera chefer på grund av att det blir allt vanligare att yngre medarbetare, såväl kvinnor som män, säger nej till erbjudanden om chefsjobb med motiveringen

att jobbet är för krävande och att de prioriterar familjen.³⁸ Av motsvarande skäl finns idag en stark tvekan hos den yngre generationen att ta över familjeföretaget (Linder, 2003).

Avslutningsvis är det lämpligt att påminna om att jämställdhet i hemmet i genomsnitt inte säger allt om hur det ser ut för den enskilda kvinna/man som vill satsa på karriär och skaffa sig makt. Samhällets belöningsstruktur i vid mening är dock en avgörande faktor för hur stor andel av alla kvinnor som tycker att det är värt att göra de livsval och prioriteringar som är nödvändiga för att överhuvudtaget komma ifråga för maktpositioner. Eftersom belöningsstrukturen tenderar att kodifieras kulturellt – inte minst i form av normer för vad som krävs för att anses vara en god och engagerad förälder eller i vilken utsträckning det anses legitimt att köpa hushållsnära tjänster – blir det socialt kostsamt att avvika även för kvinnor som har ekonomiska möjligheter till detta.³⁹

För att bredda perspektivet övergår vi nu till att jämföra de svenska systemen för barnomsorg, föräldraledighet och möjligheterna att köpa hushållsnära tjänster med motsvarande arrangemang i andra jämförbara länder.

38. Se till exempel intervjun med Saab Automobiles vd Peter Augustsson i *Dagens Industri* den 27 oktober 2003. Denne säger bl.a.: ”Allt fler lovande ledarämnen tackar nej till chefsjobb. Det är också vanligt att de inte vill börja en chefskarriär när företaget vill, eftersom de då har småbarn och i stället prioriterar familjen”

39. Se även Wahl m.fl. (2001, s. 190) som konstaterar: ”Kulturella hinder uppkommer och uttrycks i diskursen och i interaktion mellan människor. De påverkar vad kvinnor och män känner, tycker och gör. Institutionella hinder uttrycks i strukturer, procedurer och regler. De två typerna av hinder interagerar med varandra; strukturer kan förändras i ’rätt’ kulturell kontext och strukturer påverkar hur människor tänker och handlar, det vill säga kulturen.”

6. System i Sverige och andra länder

I FÖREGÅENDE KAPITEL dokumenterades att det obetalda egenarbetet, särskilt i form av hushållsarbete, är mycket omfattande i Sverige. Bakom detta ligger bland annat en låg benägenhet till kommersialisering av den hushållsnära tjänstesektorn. Detta bidrar till minskade möjligheter för enskilda individer – i synnerhet för kvinnor – att avsätta erforderlig tid och mental kraft till den egna karriären för att nå höga maktpositioner i näringslivet.

Är då möjligheterna till detta större i andra länder? Vi har redan konstaterat att möjligheterna att köpa tjänster är större i USA till följd både av lägre skatt på arbete och större lönespridning. I flera europeiska länder är dock skatten på arbete ungefär lika hög som i Sverige, men i många fall finns system som underlättar köp av hushållsnära tjänster genom olika kombinationer av avdrag och/eller subventioner.

Syftet med detta kapitel är att ge en överblick över och utvärdera sådana system i några andra europeiska länder samt ge en översikt över system för föräldraledighet och barnomsorg i de olika länderna inklusive Sverige. Jag kommer genomgående att i första hand jämföra med sex andra representativa länder: Danmark, Tyskland, Finland, Frankrike, Storbritannien och USA – se även Dreber och Wallace (2004).

Föräldraledighet

Under barnets första tid tas det oftast omhand av en hemmavarande förälder, nu liksom tidigare oftast kvinnan. De kvinnor som jobbade avslutade ofta sin karriär helt, eller gjorde långa uppehåll i samband med det första barnets födelse. När fler kvinnor började jobba under efterkrigstiden blev behovet att möjliggöra ledighet för kvinnor under delar av graviditeten och under barnets första veckor i livet alltmer uppenbart.

År 1955 infördes i *Sverige* tre månaders föräldraledighet med viss ersättning (Albrecht m.fl., 2003). Liksom i många andra länder var denna ursprungliga föräldraförsäkring endast till för modern. Försäkringen kom att kraftigt utvidgas under 1960-, 1970- och 1980-talen och upphörde att vara könsbunden. De direkta kostnaderna för föräldraförsäkringen står staten för.

Idag delar de svenska föräldrarna på 480 dagars (16 månaders) föräldraledighet och av dessa är 60 dagar reserverade för varje förälder (Försäkringskassan, 2003). En del av tiden kan tas ut av modern före förlossningen och fadern kan ta ut 10 s.k. pappadagar i samband med förlossningen. Ersättningsnivån 2003 var 80 procent av inkomster upp till 289 400 kronor per år under de första 390 dagarna och därefter utgår en fast ersättning på 60 kronor per dag under de återstående 90 dagarna. För att kvalificera sig för en ersättning över miniminivån krävs att föräldern ifråga har arbetat minst sex månader före barnets födsel, eller minst 12 av de 24 månaderna innan nedkomsten. Systemet är flexibelt så tillvida att det går att kombinera deltidsledighet med fortsatt förvärvsarbete. Lagstiftningen erbjuder även möjligheter till obetald planerad ledighet och förkortad arbetstid med upp till en fjärdedel fram till dess att det yngsta barnet fyller 8 år, dvs. i familjer med två barn kan en heltidsarbetande förälder i praktiken vara föräldraledig eller arbeta deltid under mer än tio år utan att förlora sitt heltidsarbete.

Det har växt fram kompletterande avtalslösningar till den lagstadgade föräldraförsäkringen. Bland kollektivavtalen är det vanligast med avtal om löneutfyllnad utöver ersättningsnivåerna i föräldraförsäkringen upp till 7,5 basbelopp. Vidare finns det på flera avtalsområden generösare avtal som ger ersättning om cirka 80 procent av lönen på inkomster över föräldraförsäkringens övre gräns på 7,5 basbelopp. En del av avtalen om löneutfyllnad gäller endast kvinnor (JämO, 2000).

Männen har i allt högre grad börjat ta ut en större del av föräldraledigheten. År 2002 tog männen ut 16 procent av den ordinarie föräldraledigheten och 43 procent av den tillfälliga föräldrapenningen, se vidare *tabell 6.1*.

Tabell 6.1. Antal dagar i 1 000-tal och andel använda dagar av kvinnor respektive män.

År	Föräldrapenning Använda dagar av (%)			Tillfällig föräldrapenning Använda dagar av (%)		
	Antal	Kvinnor	Män	Antal	Kvinnor	Män
1974	19 017	100	0	689	60	40
1980	27 020	95	5	3 042	63	37
1985	33 193	94	6	4 156	67	33
1990	48 292	93	7	5 731	65	35
1995	50 393	91	9	4 911	68	32
2000	35 661	88	12	4 403	66	34
2001	36 499	86	14	5 599	57	43
2002	38 110	84	16	5 578	57	43

Källa: Riksförsäkringsverket.

Traditionellt har den statligt reglerade föräldraförsäkringen i *Danmark* haft en svagare ställning än i de övriga skandinaviska länderna, och lagstadgad betald föräldraledighet infördes inte förrän 1978 (Ruhm, 1998). Sedan 2002 är föräldraledigheten 52 veckor, varav modern är berättigad till fyra veckor innan barnets födelse och 14 veckor därefter. Fadern har rätt till två veckor i samband med födseln. De återstående 32 veckorna kan fördelas efter eget gottfinnande och 8–13 veckor av ledigheten kan skjutas upp till senare. Föräldrar kan även återvända på deltid till arbetsmarknaden, exempelvis genom att jobba halvtid i 64 veckor istället för att vara helt lediga under 32 veckor. De offentligt anställda är berättigade till 100 procent av lönen under ledigheten om de har haft minst 120 timmars anställning under de 13 veckorna som föregår barnets födsel. De privatanställda erhåller istället en statlig ersättning om 50 procent av lönen ofta utökad med kollektiva avtalslösningar. De senare är vanligare i Danmark än i Sverige, eftersom den generella ersättningsnivån är betydligt lägre. Inom exempelvis bank- och försäkringssektorn är ersättningen 100 procent (Dialogue with citizens, 2005).

I *Tyskland* har kvinnor rätt att ta sex veckors föräldraledighet innan födseln, och därefter åtta veckor (International Reform Monitor, 2003). Under hela perioden utbetalas en inkomstberoende ersättning som motsvarar den genomsnittliga lönen innan föräldraledigheten. Det finns dock ett tak för hur mycket social-

försäkringen betalar ut, men om man tjänar mer än detta kompletterar arbetsgivaren oftast ersättningen genom att betala mellanskillnaden. I likhet med Sverige betalas i Tyskland ett minimibelopp ut till de kvinnor som inte kvalificerar sig för den inkomstberoende ersättningen. Sedan 1994 är vissa delar av föräldraförsäkringen behovsprövad (Rubery m.fl., 1999).

I *Frankrike* infördes föräldraledighet, till att börja med på 14 veckor, först i mitten av 1970-talet och då var ersättningsnivån 90 procent av lönen (Ruhm, 1998). Idag täcker den franska föräldraförsäkringen, som administreras av sjukförsäkringskassan, 16–26 veckor och ersättningsnivån är 100 procent av lönen (Förenta Nationerna, 2000).

Föräldraledigheten i *Storbritannien* har traditionellt varit bunden till modern, *maternity leave*, men från och med 2003 har hela systemet reformerats och bland annat har rätten till två veckors betald *paternity leave* införts (Department of Trade and Industry, 2003). Mammaledigheten är idag 26 till 40 veckor, beroende på hur länge modern har jobbat för arbetsgivaren i fråga. Ersättningen är i mindre utsträckning än i Sverige kopplad till föräldrarnas inkomster. Under de sex första veckorna utgår ersättning med 90 procent av lönen för att därefter utgå med ett fast belopp på 100 pund i veckan. Detta är ungefär en tredjedel av vad lågavlönade tjänade per vecka 2002. Kvinnor som inte uppfyller kraven på tidigare arbete kan få 26 veckors ledighet med ersättning på upp till 100 pund i veckan, vilket motsvarar ersättningsnivån för pappaledigheten. Dessutom har både mamman och pappan rätt till 13 veckors obetald föräldraledighet under barnets fem första år om de varit anställda hos arbetsgivaren i mer än ett år. För föräldrar med barn under sex år finns även rätten att ansöka om flexibel arbetstid och om en sådan ansökan inkommer måste arbetsgivaren bevilja den.

Federal lagstiftning avseende föräldraledighet saknades helt i USA till dess att *Family Medical Leave Act* (FMLA) infördes 1993. Tidigare fanns endast viss lagstiftning på delstatsnivå och privata förhandlingslösningar. Det sistnämnda tycks inte ha utnyttjats i någon nämnvärd utsträckning då endast tre procent av de anställda hade avtal om betald föräldraledighet vid införandet av

FMLA (Ruhm, 1997). FMLA ger för övrigt inte någon rätt till ekonomisk ersättning, utan ger endast anställda inom företag som anställer fler än 50 personer i närområdet rätt till upp till 12 veckors ledighet under en tolv månaders period för att sköta om nyfödda barn.⁴⁰

Vid en första anblick tycks införandet av ett generöst föräldraförsäkringssystem ha odelat positiva effekter på kvinnors möjligheter att göra karriär. Något som till en viss del kan anses bekräftas av Ruhms (1998) studie av nio västeuropeiska länder som visar att föräldraförsäkring bidrar till att öka det kvinnliga arbetskraftsutbudet med fyra procent. Införandet av en föräldraförsäkring ökar kvinnors avkastning på att arbeta, särskilt under åren före barnafödelse, vilket får till följd att fler kvinnor arbetar. Dessutom är de kvinnor som arbetar garanterade att de har ett jobb att återvända till då de fött sitt barn. Generösa system, såsom det svenska, underlättar även kvinnors arbete när barnet blir äldre. De positiva effekterna för kvinnor av införandet av ett föräldraförsäkringssystem är således att fler kvinnor arbetar och humankapitalförlusten av att vara hemma minskar.

För karriärinriktade kvinnor finns dock också vissa negativa effekter av att införa föräldraförsäkringar, särskilt om de är mycket generösa. Det är kvinnorna som tar ut den överväldigande delen av föräldraledigheten. Även om föräldraförsäkringen i de flesta länder bekostas av staten och det således inte är förenat med en direkt utgift för arbetsgivaren att anställa en kvinna som kan tänkas skaffa barn, så är det förenat med stora indirekta kostnader. Dessa kostnader riskerar alla kvinnor att få "betala" oavsett om de skaffar barn eller inte och oavsett om de avser att fullt ut utnyttja sina rättigheter till föräldraledighet.

Ruhms (1998) visar att de positiva effekterna på kvinnors arbetsutbud är störst för kortare försäkringar. När rätten till ledighet förlängs klingar den positiva effekten av och effekten på kvinnors löner blir till slut också negativ. Den senare effekten kan både bero på ökade kostnader för arbetsgivaren vid längre

40. I tabell A.7 sammanfattas reglerna avseende mödraledighet för de viktigaste OECD-länderna utöver de sex länder vi tittat närmare på.

frånvaro och på ökat utbud av kvinnor på arbetsmarknaden till följd av försäkringen. Generösa försäkringar leder sannolikt också till att kvinnor tar ut mer ledighet än vad de annars skulle ha gjort.⁴¹

När nästan alla kvinnor utnyttjar en lång och generös föräldraledighet blir det än svårare för arbetsgivaren att urskilja vilka som är mer karriärinriktade. Arbetsgivaren inser att nästan alla kvinnor kommer att skaffa barn och vara hemma med dem under större delen av föräldraledigheten.⁴² Kvinnor riskerar då att bli sedda som en grupp och bli (statistiskt) diskriminerade av ekonomiskt rationella arbetsgivare, då nyckelpersoners frånvaro kan vara mycket kostsam. Denna effekt blir starkare ju generösare försäkringen är, och kvinnor riskerar därmed att få lägre löner, sämre positioner och lägre grad av kompetensutveckling.

Som påpekas av Jansson, Pylkkänen och Valck (2003) i en bilaga till 2003 års Långtidsutredning är denna effekt sannolikt störst för positioner där upplärningstiden är lång, upplärningskostnaden är hög, arbetsgivarens förlust vid frånvaro är stor, det är svårt att hitta ersättare och arbetsuppgifterna inte kan vänta på att bli utförda. Dessa egenskaper karaktäriserar många jobb med god karriärpotential, inte minst jobb med operativt ansvar. Policyåtgärder som har till syfte att uppmuntra kvinnor till karriär i näringslivet kan knappast bortse från dessa förhållanden.

Barnomsorg

I *Sverige* är subventionsgraden i den offentliga barnomsorgen exceptionellt hög (Rosen, 1997). Den har dessutom ökat kraftigt efter maxtaxereformen 2002. För familjer med mer än ett barn i offentlig barnomsorg överstiger nu subventionsgraden utan undantag 85 procent. Detta har lett till att praktiskt taget samtliga familjer där båda föräldrarna arbetar utnyttjar den offentliga barnomsorgen.

41. Visst stöd för denna hypotes ges av det faktum att synnerligen få arbetstagare i USA har avtalat om betald föräldraledighet.

42. Den s.k. slutliga fruktsamheten i Sverige ligger mycket högt. Om vi ser bakåt har nästan 90 procent av alla svenska kvinnor till slut fått åtminstone ett barn under de senaste decennierna – se Söderström m.fl. (1999, kap. 4).

I *Danmark* är den huvudsakligen offentligt finansierade heldagsomsorgen dominerande. Kommunen står för två tredjedelar av utbudet av barnomsorg, antingen genom dagmammor eller daghem (Work in Denmark, 2003). Den resterande tredjedelen är privat, men ofta subventionerad av kommunen exempelvis om barnet står på väntelista till offentlig barnomsorg. Subventioner av barnomsorg uppgår till minst 70 procent av kostnaden. Kommunala daghem är oftast öppna från 6:30 till 17:00, men det finns även viss tillgång till nattdagis.

I *Tyskland* är större delen av barnomsorgen deltid, utan lunch och av lekskolekaraktär (Hank och Kreyenfeld, 2001). Sedan 1996 är alla barn i åldern 3–6 år berättigade till en plats i den offentliga barnomsorgen, i de s.k. *Kindergartens*. Offentlig omsorg för barn under 3 år är mycket ovanlig. Denna avsaknad av en universell offentlig omsorg leder till att förvärvsarbetande kvinnor i Tyskland måste söka andra lösningar. En av de vanligaste är att låta släktingar och vänner hjälpa till, något som 40 procent av alla tyska kvinnor gjorde 1997. Dock beviljas avdrag och subventioner till arbetande mödrars barnomsorgskostnad. Subventioner till offentlig barnomsorg täcker upp till 90 procent av kostnaderna. Subventionen är dock inkomstrelaterad, vilket skapar marginaleffekter.

I *Frankrike* är heldagsomsorg mycket vanligt, men traditionen att skolbarnen är lediga på onsdagar och istället går i skola på lördagar är dock problematisk för de föräldrar som försöker kombinera karriär och barn (Ds 1996:49). I likhet med Sverige tillhandahålls barnomsorg för barn under tre år och även omsorg utanför skolan. Den s.k. *école maternelle* som börjar när barnet är 2–3 år gammalt är en del av utbildningssystemet och avgiftsfri, men annars är barnomsorgen i stor utsträckning finansierad av föräldraavgifter, vilka ibland är avdragsgilla. Vidare förekommer direkta subventioner till köp av tjänster och då främst subvention till köp av godkänd barnskötare i det egna hemmet och bidrag för att utnyttja dagmamma (Droits des jeunes, 2003). Den s.k. subventionen för köp av tjänster består både av bidrag och skatteavdrag och kräver att minst ett barn är under tre år för att högavlönades hushåll ska få tillgodogöra sig hela beloppet på

1 050 euro per kvartal. Bidraget för att använda dagmamma innehåller både ett direkt bidrag och ett skatteavdrag. Fram till 2000 berodde rätten till denna sistnämnda subvention endast på barnets ålder, men idag påverkar även hushållets inkomst. Högavlönade som använder denna subvention får ett bidrag på 134 euro i månaden netto för barn under 3 år och hälften så mycket för barn mellan 3 och 6 år. Mer än 85 procent av alla franska hushåll har någon form av utomstående hjälp för att ta hand om barn under 7 år och högre inkomst är förknippat med ökade köp av privata tjänster.

Utbudet av offentlig barnomsorg i *Storbritannien* är litet. Bland de europeiska länderna i vår undersökning är *Storbritannien* det land som satsar minst på barnomsorg (Ds 1996:49). De offentliga insatserna uppkommer framför allt när barnen vid 5 års ålder börjar skolan, eftersom barnen dessförinnan främst sköts av föräldrarna. Vid sidan av föräldrarna drar släktingar ett tungt lass. Dagmammor och andra omvårdnadsformer är betydligt ovanligare. Av den offentliga dagisverksamhet som finns i *Storbritannien* är ungefär hälften endast för- eller eftermiddag. I likhet med vad som gäller i Tyskland används den privata barnomsorgen för att fylla det behov som avsaknaden av universell barnomsorg orsakat, och liksom i USA har man valt att lösa situationen genom avdrag. Skatteavdragen uppgår till 70 procent av utgiften för barnomsorg upp till 140 pund i veckan för ett barn och 200 pund i veckan för två eller fler barn. För de allra fattigaste som arbetar finns det speciella avdrag och barnbidrag utgår (Inland Revenue Service, 2003).

Även USA har valt att förlita sig på lösningar inriktade på privat barnomsorg. Det offentliga stödet för att minska familjers börda innebär många och ibland mycket generösa skatteavdrag. Bidrag förekommer dock mer sällan och då framför allt som *refundable tax allowances*. Däremot trappas många av avdragen ner vid högre inkomstnivåer. Exempel på avdrag som finns är de för barn, vilket nyligen höjts, för vård av närstående och för s.k. *employer provided dependent care*. Det sistnämnda gör det möjligt att erhålla skattefri omsorg för upp till 5 000 dollar betald av arbetsgivaren (Internal Revenue Service, 2003a).

Enligt *tabell 6.2* omhändertas 33 procent av de svenska barnen i åldern 0–3 år i den offentliga barnomsorgen. Trots att denna siffra är hög internationellt sett, endast Danmark ligger högre, är den missvisande. I Sverige tar ofta en förälder hand om barnet de första 18 månaderna för att sedan överlåta detta till den offentliga sektorn. År 2002 var 80 procent av alla barn i åldern 1–5 år inskrivna på förskola och om föräldrarna studerade eller var förvärsarbetande var andelen 94 procent (Armbruster m.fl., 2003). Storbritannien och Tyskland har däremot en extremt liten andel små barn i den offentliga barnomsorgen, endast 2 procent. För barn i åldern 3–6 år ökar andelen i dessa länder precis som i de andra undersökta länderna. Frankrike har den högsta andelen i och med att i princip alla barn över 3 år deltar i förskoleverksamheten, *école maternelle*. Sveriges andel är fortfarande hög, men jämfört med andra europeiska länder är andelen inte så anmärkningsvärd. Dock kan detta vara en chimär som förklaras av att sexåringarna inte räknas till barnomsorgen längre. Andelen 3–5-åringar i barnomsorgen överstiger numera troligen 95 procent, eftersom såväl maxtaxereformen som större möjligheter

Tabell 6.2. Fördelning av barn i den offentliga sektorns barnomsorg i europeiska länder i slutet av 1990-talet.

Land	Andel barn i offentligt finansierad barnomsorg (%)	
	0–3 år	3–6 år
Belgien	30	95
Danmark	48	82
Finland	21	53
Frankrike	23	99
Grekland	3	70
Irland	2	55
Italien	6	91
Nederländerna	8	71
Portugal	12	48
Spanien	2	84
Storbritannien	2	60
Sverige	33	72
Tyskland	2	78
Österrike	3	75

Källa: Cotta (2000).

för arbetslösa att få rätt till dagisplats bidragit till att öka andelen i Sverige under senare år (Armbruster m.fl., 2003).

Au pair-system

Au pair är ett system som används i många länder för att framför allt barnfamiljer skall få hjälp med hushållsarbete till en inte alltför hög kostnad.⁴³ Vedertagna villkor för au pair-arbete definieras av *European Agreement on Au Pair Placement*, på svenska ofta kallat ”det europeiska au pair-avtalet”. Detta avtal togs fram redan 1969 på initiativ av Europarådet för att reglera au pair-verksamheten i Europa (se Europarådet, 2003). Nästan alla väst-europeiska länder, med undantag av Sverige, skrev under avtalet, men endast Danmark, Norge, Spanien, Luxemburg och Italien har till dags dato ratificerat det.⁴⁴ Enligt detta avtal skall au pairen erhålla mat och ha tillgång till eget rum, få tid att gå språkkurser, ha åtminstone en helledig dag per vecka och få en adekvat summa fickpengar att röra sig med. Fickpengarna ligger i regel runt eller strax över motsvarande 2 000 kronor per månad i de stora europeiska länderna. Arbetstiden är max fem timmar per arbetsdag i form av barnpassning och lättare hushållsarbete samt barnvakt upp till två kvällar per vecka. Den erhållna kontant- och naturaersättningen belastas inte med skatter eller sociala avgifter i länder som Frankrike, Tyskland och Storbritannien.

I USA är den maximala tillåtna arbetstiden betydligt högre – 45 timmar i veckan – samtidigt är minimiersättningen högre än i Europa (Internal Revenue Service 2003b).

Reglerna i Sverige avseende au pair-arbete är strängare än vad som stipuleras i det europeiska avtalet. Arbetstiden får uppgå till maximalt 25 timmar per vecka och undervisningen i svenska skall betalas av värdfamiljen. Utöver mat och husrum och betald

43. Se t.ex. Europa Pages AU PAIR CENTRES hemsida (http://www.europa-pages.com/au_pair) för mer information.

44. Anledningen till att Sverige varken undertecknat eller ratificerat denna Europarådskonvention är i första hand att en au pair varken betraktas som studerande eller arbetstagare utan som en särskild grupp. I Sverige betraktas en au pair däremot som en arbetstagare och omfattas därför av berörda skyddsregler. Se vidare statsrådet Hans Karlsons svar på fråga 2002/03:590 om au pair-ungdomar i Sverige (www.riksdagen.se).

utbildning är värdfamiljen skyldig att betala en skattepliktig ersättning på 3 500 kronor per månad. Den erhållna naturaersättningen är heller inte skattefri. Förmånsskatt utgår på mat och husrum och erforderliga inkomstskatter och sociala avgifter på den månatliga kontantersättningen och förmånsvärdet av naturaförmånen måste erläggas. I *tabell 6.3* redovisas en ekonomisk kalkyl för ett hushåll som anställer en au pair i Sverige. Kalkylen visar att timkostnaden, lågt räknat, för au pair-arbete ligger på ungefär 99 kronor. För att tjäna 99 kronor efter skatt på den sista arbetade timmen krävs en månadslön på 33 000 kronor.⁴⁵

Tabell 6.3. Kostnad för au pair enligt gällande regelsystem per månad.

Typ av kostnad	Kronor
A Bruttolön	3 500
B Skattepliktig förmån av fritt boende enl. rsv	600
C Skattepliktig förmån av fria måltider	1 500
D Uppskattad faktisk kostnad för att ha ett rum extra, 12 kvm à 69:– (rsv:s uppskattade värde för fri hyra i Storstockholm)	800
E Faktisk kostnad fria måltider	1 500
F Språkkurser	1 133
G Totala direkta utlägg per månad (A + D + E + F)	6 933
H Sociala avgifter som utgår på en bruttolön på 3 500:–	980
I Sociala avgifter och skatt på förmån av fritt boende och fria måltider (B + C)	1 239
J Lön inkl. sociala avgifter nödv. för att au pairen skall kunna betala skattedelen av naturaförmånen	1 208
K Totalkostnad per månad (G + H + I + J)	10 360
L Timkostnad under antagande om 21 arbetsdagar à 5 timmar	99

Anm: Språkkurskostnaden har beräknats under antagandet att au pairen stannar ett år och går på språkkurs under 40 veckor. En femveckorskurs i Svenska som främmande språk på Medborgarskolan kostar ca 1 700:–. Detta innebär i så fall en kostnad per månad på $(1\,700 \times 8)/12 = 1\,133:–$. Jag antar att språkkurserna inte betraktas som skattepliktig förmån av skattemyndigheten. De sociala avgifterna har satts till 28% (reduktion för småföretag på 5 procentenheter tillämpas) och skatten till 31%. En månad har antagits vara 30 dagar och ha 21 arbetsdagar. Samtliga kostnader får anses försiktigt uppskattade. Beräknad faktisk kostnad är mycket låg och om au pairen skall ha egen ingång, egen toalett och matlagingsmöjligheter är bostadskostnaden avsevärt högre. Dessutom finns då ett värde i form av att denna del av bostaden annars skulle kunnat hyras ut till utomstående och ge en inkomst på i storleksordning 2 000–3 000:– per månad. Denna intäkt kan användas som delfinansiering av lokalt anställd hushållshjälp. Vidare har inga kostnader upptagits för försäkringar, resor, förmedlingsavgifter osv.

45. Marginalskatten har satts till 51 procent och månadsarbetstiden till 165 timmar, vilket är vad de fackliga organisationerna brukar använda som månatlig schablonarbetstid.

Konstigt nog är en konventionell timanställning inte så mycket dyrare. Lönen enligt avtal för barnskötare som fyllt 19 år men saknar utbildning och erfarenhet är enligt uppgift från Kommunalarbetsareförbundet 13 000 kronor per månad 2003. Inklusive sociala avgifter och semesterersättning motsvarar detta en total timkostnad på cirka 113 kronor.⁴⁶ Denna lön avser arbetsgivare med kollektivavtal (i praktiken barndaghem). Däremot finns inga formella hinder för individuella avtal på lägre nivå, särskilt gäller detta om arbetstagaren inte fyllt 19 år. Kontakter med Kommunalarbetsareförbundet bekräftar att lönebildningen i princip är fri i fall som dessa och många menar att en timlön på 80 kronor inklusive semesterersättning inte är orealistisk. Inklusive sociala avgifter motsvarar detta en timkostnad på 106 kronor, dvs. endast marginellt mer än timkostnaden för en au pair och i det fall familjen istället kan hyra ut den del av bostaden som annars behövs för au pairen är detta alternativ t.o.m. avsevärt billigare.

Den administrativa börda som följer med att vara arbetsgivare har också minskat genom införandet av "förenklad skattedeklaration för privata tjänster" (RSV, 2003). Systemet innebär att det räcker att lämna in en kontrolluppgift om man köper tjänster av en person för mindre än 10 000 om året, så vida inget annat avtalats. Om beloppet överstiger 10 000 kronor om året behövs endast en blankett fyllas i, pengar sätts in på skattekontot och arbetstagarens lön utbetalas minus inkomstskatten. Arbetsgivaravgiften är dessutom reducerad med 5 procentenheter, på grund av att den enskilde arbetsgivaren i detta fall är berättigad till det företagsstöd i form av reducerad arbetsgivaravgift som utgår till mindre företag.

För att få arbeta som au pair i Sverige krävs arbets- och uppehållstillstånd från Migrationsverket och detta ges i regel utan problem. Antalet tillstånd har ökat kraftigt på senare år. År 2001 beviljade Migrationsverket 723 personer tillstånd att arbeta som au pair i Sverige (By, 2003). Dock förefaller det som om knappast

46. Observera att hushållet är berättigat till den reduktion av de sociala avgifterna med 5 procentenheter som gäller för små företag. Jag räknar därför med sociala avgifter på 28 procent istället för 33.

någon betalar alla de skatter och sociala avgifter som tas upp i *tabell 6.3*. Detta är möjligt på grund av att Migrationsverkets tillståndsgivning inte är samordnad med Skattemyndighetens register för skatteuppbörd. Det sker heller ingen systematisk kontroll av au pairernas arbetsvillkor.

Som jämförelse kan nämnas att till London (som har något färre invånare än hela Sverige) kommer årligen 20 000 ungdomar för att arbeta som au pairer (Global Au Pairs, 2003).

Vi kan således konstatera att au pair-arbete är tillåtet i Sverige och tillstånd regelmässigt ges för sådant arbete. Däremot är sådan arbetskraft, förutsatt att alla regler efterföljs, mycket dyr och användandet bygger i praktiken på att gällande regler endast undantagsvis efterlevs.

Så sent som en bit in på 1970-talet förekom också s.k. barnflickspraktik där arbete i familj under en kortare tid mot fickpengar var en förutsättning för att komma in på vissa utbildningar. I praktiken förelåg inget krav på att betala skatter och sociala avgifter i dessa fall. Några sådana öppningar för mindre kostsamma lösningar finns inte heller idag.

Avdrags- och subventionssystem för köp av tjänster

Vi kunde redan i kapitel 5 konstatera att den höga skatten på arbete i Sverige gör det privatekonomiskt olönsamt för de flesta att köpa hushållsnära tjänster, vilket leder till mer obetalt egenarbete och mindre möjligheter till yrkesmässig förkovran och karriär. Är det då likadant i andra länder eller har man där genomfört åtgärder som minskar kostnaden för köp av hushållsnära tjänster? Vi kommer nu att titta närmare på förhållandena i några relevanta jämförelseländer: Danmark, Finland, Frankrike, Tyskland, Storbritannien och USA.

DANMARK

I Danmark var i början av 1990-talet skattekillen på de hushållsnära tjänsterna i det närmaste densamma som i Sverige (Konne-rup, Gørtz m.fl., 2001). För att underlätta för framför allt barnfamiljer och pensionärer infördes därför det s.k. *hjemmeservicesy-*

stemet 1994. Systemet innebär att vissa hushållsnära tjänster subventioneras av staten med 50 procent av kostnaden, för trädgårdsarbete är dock subventionen 35 procent. På detta sätt har man halverat skattefaktorn. Den danska skattefaktorn för hushållsnära tjänster föll på kort tid från en hög "svensk" nivå till en låg "amerikansk" nivå. Även om början var trög så betraktas systemet som något av en succé från myndighetshåll. *Hjemmeservice* utnyttjades 2000 av 13 procent av familjerna med barn under 3 år och av åtta procent av familjerna utan barn. Två grupper utmärker sig som utnyttjare av systemet: äldre som anställer hjälp i trädgården och välavlönade, högutbildade föräldrar där båda heltidsarbetar.

TYSKLAND⁴⁷

I Tyskland är det möjligt att anställa en person i hemmet under full kontraktsfrihet. Detta system sorterar under vad som på tyska kallas *Geringfügige Beschäftigung*, vilket har inrättats för att förhindra illegala arbetsförhållanden och för att skapa nya arbetstillfällen (Arbeitsamt *online*, 2003). Så länge den totala årslönen för varje person som anlitas inte överstiger 4 800 euro, dvs. närmare 45 000 kronor utgår ingen inkomstskatt. I egenskap av arbetsgivare betalar hushållet sociala avgifter på utbetald lön på 12 procent till staten. Av dessa går 5 procentenheter till pensionsförsäkring, 5 procentenheter till sjukförsäkring och 2 procentenheter till skatt. Eftersom mottagarens lön är skattefri är det inte orimligt att räkna med en timlön på 9 euro för städning, barnpassning och liknande hushållsgöromål. Detta innebär att en person kan anlitas drygt 10 timmar per vecka utan att någon skatt utöver de 12 procenten i sociala avgifter utgår.

FINLAND

Sedan årsskiftet 2000/2001 är det möjligt att minska skatten vid köp av hushållsnära tjänster när dessa köps från registrerade företag (Engvall, 2003; Finska skatteförvaltningen, 2003). Skatteav-

47. Maria Ernestam har varit behjälplig med uppgifter om tyska förhållanden. Uppgifterna finns tillgängliga på den tyska arbetsförmedlingens, *Bundesanstalt für Arbeits*, hemsida.

draget gäller de vanligaste hushållsnära tjänsterna: städning, barnavård och renovering eller ombyggnad av lägenhet, villa eller fritidshus. Från början motsvarade skattereduktionen 40 procent av den faktiska kostnaden, men denna är nu höjd till 60 procent. Vid direkt anställning utgår ingen moms, men skatteminskningen är endast 10 procent av arbetskostnaden. Det maximala skatteavdraget är 1 150 euro per person, dvs. 2 300 euro för ett hushåll med två vuxna. Om den ene saknar skattepliktig förvärvsinkomst kan avdragsrätten flyttas över till den andra parten. Full avdragseffekt kan således uppnås för inköp motsvarande drygt 3 800 euro eller ungefär 35 000 kronor årligen. I en svensk kontext motsvarar detta knappt 3 timmars hjälp per vecka under skolarbetet. Systemet har redan hunnit bli populärt och 2002 utnyttjade drygt 100 000 finska hushåll systemet.

FRANKRIKE

I Frankrike har varje hushåll rätt att dra av utlägg för hushållsnära tjänster på upp till 7 400 (i vissa fall 13 800) euro per år i deklarationen. Denna möjlighet bygger på den 1991 införda *loi de finance rectificative*, vilken innebär en skatteminskning på 50 procent av den totala årliga utgiften för hushållsnära tjänster utförda i hemmet. (European Foundation, 2000).

USA OCH STORBRITANNIEN

I USA och Storbritannien finns inga särskilda avdrags- eller subventionssystem för köp av hushållsnära tjänster. Förutsättningarna finns ändå för en spontan framväxt av en sådan sektor, eftersom skatten på arbete är lägre, kontraktsfriheten större och lönespridningen större. Likaså förekommer inga skatter eller sociala avgifter på au pair-arbete (Abacus, 2003).

Till detta kommer förstås de avdragsmöjligheter som finns för barnomsorg i Frankrike, Storbritannien, USA och Tyskland, vilka beskrevs ovan i avsnittet om barnomsorg.

Skattebelastning och nettokostnader i olika länder

Hur ser då skattetrycket ut i de länder vi undersöker här och vil-

ken effekt får de särskilda avdrags- och/eller subventionssystem som finns i Danmark, Finland, Tyskland och Frankrike? Skattesystemen och den totala skattebördan är vitt skilda i de undersökta länderna. Som framgår av *tabell 6.4* är Sverige det land som har högst skattetryck (OECD, 2002). Skatteinkomsterna som andel av BNP var 2000 54,2 procent. Danmark låg på andra plats med en skattekvot på 48,8 procent. Lägst skattekvot hade USA med ett skatteuttag på 29,6 procent av BNP. Däremellan ligger Storbritannien på 37,4 procent och Tyskland på 37,9 procent. Något närmare de skandinaviska högskatteländerna befinner sig Frankrike med en skattekvot på 45,3 procent.

Tabell 6.4. Totalt skatteuttag, högsta marginalsatt och obligatorisk arbetsgivaravgift för medel-/höginkomstagare (%).

Land	Skatt/BNP (2000)	Högsta marginalsatt	Arbetsgivar- avgift†	Moms*
Sverige	54,2	57,0	32,8/32,8	25,0
Danmark	48,8	63,1	1,5/0	25,0
Finland	45,9	57,8	23,7/23,7	22,0
Frankrike	45,3	60,4	50,6/22,0	19,6
Tyskland	37,9	51,6	20,9/0	16,0
Storbritannien	37,4	40,0	9,9/9,9	17,5
USA	29,6	45,6	9,3/1,45	0
EU-genomsnitt	41,6	54,1	–	–
OECD-genomsnitt	37,4	50,2	–	17,1

* Avser momssatsen för hushållsnära tjänster. I USA finns ingen moms eller *sales tax* på hushållsnära tjänster. I de flesta länder finns ett tak för arbetsgivaravgifterna (eller för vissa av dess delkomponenter).

† Arbetsgivaravgifter för höginkomstagare anger den tillämpliga satsen ovanför taket i respektive land. Uppgifterna bygger på Norrman (1998) och kan ha ändrats i något fall.

Källor: OECD (2001, 2003), La Fiscalité Française (2003), SHR (2003), Tax Policy Center (2003) och Nordling, Olsson och Gull (2003).

Viktigast i vårt sammanhang är skatten på arbetsinkomster, eftersom detta påverkar lönsamheten av lönearbete, och därmed valet både av utbildning och hur sedan tiden fördelas mellan betalt arbete, obetalt egenarbete och fritid. Ur *tabell 6.4* framgår att Sverige har det högsta sammantagna skatteuttaget (inkomstskatt + arbetsgivaravgifter + moms) på arbete för höginkomsta-

gare och USA det lägsta, även om Danmark och Frankrike har de högsta synliga marginalsatterna, överstigande 60 procent.⁴⁸ Storbritannien och USA har såväl de mest generösa skatteavdragen, cirka en fjärdedel av genomsnittsinkomsterna, som de lägsta genomsnitts- och marginalsatterna. Även Tyskland har ett högt grundavdrag och man betalar ingen skatt på inkomster under 7 235 euro per person (German Embassy, 2003).

I Tyskland, USA och Frankrike sambeskattas makar (ABC News, 2003; German Embassy 2003), vilket även var fallet i Sverige t.o.m. 1971. Sambeskattnings har potentiellt stora negativa effekter på kvinnors arbetsutbud och därmed indirekt på deras karriärmöjligheter om brytpunkten för en högre marginalsatt är lägre för de sambeskattade än två gånger en ensamstående, något som traditionellt har varit fallet. I Tyskland har dock detta problem avhjälpes och gifta kan idag välja huruvida de vill sambeskattas.⁴⁹ I USA har effekterna lindrats något genom George W. Bushs uppmärksammas skattereform, vilken bl.a. innebär att makars grundavdrag motsvarar två gånger ensamståendes liksom den övre brytpunkten för 15 procent statlig inkomstskatt.

I tabell 6.5 redovisas den redan tidigare definierade skattefaktorn avseende köp av hushållsnära tjänster för de sex länder som jämförts. Beräkningen görs för en köpare med den högsta marginalsatten (utom för USA där den görs för ett bredare intervall). Skattefaktorn kan i vissa länder – t.ex. Sverige och Tyskland – minska om hushållet anställer någon direkt snarare än att anlita ett tjänsteföretag. Därför anges skattefaktorn i dessa fall även vid direktanställning.

Tjänstekostnad för svenska hushåll

Skattefaktorn för en värlavlönad som önskar köpa hushållstjänster i Sverige är 3,9. Konkret innebär detta att för att kunna betala en timmes hushållsarbete à 100 kronor exklusive moms och ar-

48. Om arbetsgivaravgifterna inkluderas (ett korrektare mått) är den svenska marginalsatten högre än den danska.

49. Faktum är att det ofta tycks vara mest lönsamt att låta sig sambeskattas (Expatica, 2003).

Tabell 6.5. Skattefaktorn vid köp av hushållsnära tjänster vid högsta marginals katt, före och efter avdrag/återbäring.

Land	Skattefaktor före avdrag	Skattefaktor efter avdrag†	Skattefaktor vid anställning
Sverige	3,9	3,9*	3,0
Danmark	3,4	1,7	
Finland	3,6	1,4	2,6
Frankrike	3,2	1,6	
Tyskland	2,6	2,6*	2,5‡/1,1
Storbritannien	2,2	2,2**	
USA	1,4–2,1	1,4–2,1**	

* Inget avdrag.

† Avser köp från tjänsteföretag då moms utgår.

‡ Egentligen missvisande hög, eftersom priset blir lågt då ingen inkomstskatt betalas av tjänsteproducenten (den anställde); räknat på den anställde blir därför skattefaktorn bara 1,12.

** Inget generellt avdrag, finns dock avdrag för barnomsorg (se huvudtext), vilka inte inkluderats i beräkningarna.

Källor: Se tabell 6.4. Beräkningarna är utförda på de däri redovisade skatterna.

betsgivaravgifter med en timmes eget arbete krävs en egen timlön på $3,9 \cdot 100 = 390$ kronor. Detta motsvarar en månadslön på ungefär 65 000 kronor. Om man köper tjänsten från ett företag tillkommer dock betydande kostnader för kapital, resor, utrustning, arbetsledning, it-support osv., vilket gör att priset blir avsevärt högre än den direkta lönekostnaden inklusive moms. De företag som idag offererar hemservice till privatpersoner (t.ex. Hemfrid och HomeMaid) tar 280–300 kronor per timme inklusive moms. För att tjäna 300 kronor efter skatt på den sista arbetade timmen krävs en månadslön på 112 000 kronor.⁵⁰

Som jämförelse kan nämnas att vd:ar i Sverige hade en genomsnittslön på 57 000 kronor 2001 (SCB, 2001). Den genomsnittliga svenske vd:n skulle således inte kunna finansiera en timme hushållsarbete med en timmes eget arbete. I själva verket räcker en genomsnittlig vd-timme bara till en halvtimmes hemtjänsthjälp från något av de etablerade företagen!

Om vi istället tittar på inkomstfördelningen i samhället i stort visar det sig att endast ett försvinnande litet antal kvinnor kan

50. Beräknat vid en marginals katt på 56 procent och med en månadsarbetstid på 165 timmar.

finansiera en timme inköpt hushållsarbete från något av de ledande hemtjänstföretagen med en timme eget arbete. Det går inte att utan specialkörningar få fram uppgifter på hur många som har en arbetsinkomst överstigande 65 000 eller för den delen 112 000 kronor per månad. Däremot redovisar vi i *tabell 6.6* antalet kvinnor och män med en förvärvsinkomst överstigande 600 000 respektive 1 miljon kronor 2001. Sammanlagt tjänade 85 932 personer i Sverige mer än 600 000 kronor inkomståret 2001, dvs. mer än 50 000 i månaden. Av dessa var 11 049 kvinnor. I de åldersgrupper där de flesta har hemmavarande barn, 25–34 och 35–44 år, tjänade endast 1 022 respektive 3 659 kvinnor (totalt 4 681) mer än 50 000 kronor i månaden. Med tanke på att det totalt finns drygt 1,2 miljoner kvinnor i åldern 25–44 år är andelen som tjänar mer än 50 000 kronor mycket liten (knappt 0,4 procent). Antalet kvinnor i dessa åldersgrupper som tjänade en miljon eller mer var bara 702 stycken, dvs. bara drygt var tvåtusende kvinna hade en lön som närmar sig en timlön netto efter skatt motsvarande vad en hemtjänsttimme kostar från någon av de ledande leverantörerna.

Dessa uppgifter räcker mer än väl för att slå fast att kostnaden för att köpa hushållsnära tjänster i Sverige – i det fall där obetalt egenarbete är ett fullgott alternativ – är utomordentligt hög och i själva verket prohibitiv för de flesta inkomsttagare.

Tabell 6.6. Antalet individer i Sverige med en sammanräknad förvärvsinkomst överstigande 600 000 respektive en miljon kronor, 2001.

Ålder Årsinkomst	Kvinnor		Män	
	600 000	1 miljon	600 000	1 miljon
25–34 år	1 022	138	23 724	1 217
35–44	3 659	564	6 471	5 484
Totalt	11 049	i.u.	74 883	i.u.

Källa: SCB (2003a).

För alla de undersökta länderna gäller alltså att de antingen har en betydligt lägre skattekil för hushållsnära tjänster än Sverige (Storbritannien och USA), eller har infört avdrag eller liknande lösningar (Danmark, Finland, Frankrike och Tyskland) för att

mildra effekterna av höga skatteklivar. När sedan hänsyn tas till att den svenska inkomstfördelningen är den jämnaste och lönespridningen sannolikt den lägsta i världen (Björklund och Freeman, 1997; Anker, 1998; Davis och Henrekson, 2004) innebär detta att det tar åtminstone dubbelt så lång tid för en person som betalar högsta marginalskatt att finansiera en timmes inköpt hushållsarbete med eget arbete i Sverige, jämfört med vilket annat undersökt land som helst (för Tyskland endast vid direktanställning).

Ett belysande exempel på effekterna av detta för karriärinriktade kvinnor utgör en jämförelse mellan villkoren för nytutexaminerade från Harvard Business School's MBA-program och villkoren för dessa studenters svenska motsvarigheter med civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm. Av civilekonomerna från Handelshögskolan tjänar hälften 40 000 kronor i månaden tre år efter examen (Civilekonomerna, 2003), medan de nytutexaminerade Harvard Business School-studenterna i genomsnitt tjänar över 76 000 kronor (US News, 2003). Det vill säga vid 28 års ålder (genomsnittet för de båda grupperna) har ett svenskt "chefsämne" mindre än 55 procent av vad motsvarande amerikanska har i lön. Samtidigt är den svenska skattefaktorn för köp av hushållsnära tjänster ungefär dubbelt så hög. Betingelserna för den amerikanska och den svenska kvinnan blir fundamentalt olika. Inte minst blir den svenska kvinnans möjligheter att göra karriär i större utsträckning beroende av mannens vilja att ta ansvar för hem och barn.

Även om Sverige trots en omfattande debatt ännu inte infört någon skattelindring vid inköp av hushållsnära tjänster, har i alla fall en ny möjlighet öppnats genom införandet av den förenklade skattedeklarationen för privata tjänster. Systemet innebär att på sin höjd en kontrolluppgift måste lämnas in om man köper tjänster av en person för mindre än 10 000 om året, så till vida att inget annat avtalats. Om beloppet överstiger 10 000 kronor om året behövs endast en blankett fyllas i, pengar sätts in på skattekontot och arbetstagarens lön utbetalas minus inkomstskatten. Värt att notera är att arbetsgivaravgiften är 27,82 procent istället för ordinarie 32,82, då företagsstöd utgår med fem pro-

centenheter. Skattefaktorn sjunker i detta fall till 3,0 för en inkomstagare med den högsta marginals-katten.

Slutsatser

Vi har i detta kapitel kunnat konstatera att Sverige sannolikt har den mest utbyggda och kraftigast subventionerade barnomsorgen i OECD. Likaså är ersättningen för föräldralediga både hög och långvarig. Inget annat land har lika generösa regler för föräldraledighet, även möjligheten att arbeta deltid utan arbetsgi-varens samtycke i upp till åtta år efter det sista barnets födelse är unik.

Samtidigt har Sverige högst skatteuttag på arbete bland de sju länder som jämförs närmare, vilket gör det mycket dyrt att efterfråga yrkesmässigt producerade hushållsnära tjänster. I övriga undersökta länder är antingen skatten på arbete avsevärt lägre (USA, Storbritannien) eller också finns numera olika avdrags- eller subventionssystem som minskar skattefaktorn vid köp av hushållsnära tjänster. Till detta kommer att den sammanpressade lönestrukturen i Sverige gör det än mer olönsamt att köpa hushållsnära tjänster för att därmed frigöra tid och ”mentalt utrymme” för att satsa på karriär.

Ett omfattande utbud av barnomsorg är viktigt för att möjliggöra kvinnors förvärvsarbete. I Sverige har man valt att lösa detta genom offentlig barnomsorg, i många av de övriga undersökta länderna (framför allt Storbritannien och USA) förlitar man sig istället framför allt på privata lösningar.

Karriärinriktade kvinnor har rimligtvis behov av tjänster även under ”okonventionella” tider på dygnet, vilket den privata marknaden kan hjälpa till med. Denna möjlighet är i Sverige, till skillnad från i flera av de andra undersökta länderna, mycket liten.

7. Policydiskussion och åtgärdsförslag

VI HAR I TIDIGARE KAPITEL kunnat konstatera att bara för några decennier sedan var kvinnligt chefskap i näringslivet – ja, i hela samhället – något mycket ovanligt. Män dominerade totalt på i princip alla samhällsområden. Inte ens i politiken var kvinnor särskilt välrepresenterade. Idag är det en självklarhet med jämn könsfördelning på statsrådsposterna, trots att det första kvinnliga statsrådet med eget departement inte tillträdde sin post förrän 1976. Kvinnor har under de senaste decennierna också gjort genombrott som chefer i näringslivet, utom på de allra översta nivåerna där de fortfarande är mycket svagt representerade.

Detta genombrott har kunnat ske trots att det fortfarande finns ett antal formella och informella hinder för kvinnor att satsa på sin karriär i samma utsträckning som män: låg löneutväxling, fortfarande har färre kvinnor än män ”rätt” utbildning, ett antal mer eller mindre synliga normer och psykologiska mekanismer verkar till kvinnors nackdel, barnomsorgen är anpassad till yrkesarbete snarare än till karriärkvinnors behov och hög skatt på arbete förhindrar framväxten av en omfattande och effektiv hushållsnära tjänstesektor.

Det kvinnliga genombrottet hade knappast kunnat ske utan att det gått hand i hand med en genomgripande förändring av en mängd kulturella föreställningar. Även dessa kan vara svåra att se på grund av att vi sannolikt befinner oss mitt i en snabb omvandling på en rad områden. Företag är i dag angelägna att visa att de aktivt arbetar för att få fram fler kvinnliga chefer. Vidare förefaller det betydligt mindre vanligt idag att kvinnliga chefer har svårt att få legitimitet i sitt chefskap bland medarbetare och omgivning, mäns inställning till ansvar i hemmet och föräldraskapet är stadd i snabb förändring osv. Exempelvis finner TCO i en undersökning presenterad på DN Debatt den 1 mars 2003 (Nordh, 2003) att bland män under 40 år som ännu inte har barn

tror 55 procent av männen att de kommer att ta ut hälften (eller mer) av föräldraledigheten och andelen är än högre bland dem under 30.

Policyanalysen i detta kapitel bygger genomgående på samma premisser som den tidigare framställningen, nämligen att existerande normer och föreställningar har en materiell underbyggnad, dvs. är eller har i hög grad varit i vid mening "lönsamma" för det stora flertalet. Normer och föreställningar är sannolikt endogena (Lindbeck, 1995; Lindbeck, Nyberg och Weibull, 2003). Detta betyder att de kommer att förändras om samhällets belöningsstrukturer förändras, även om det inte sker över en natt. Dessutom uppstår ofta intensiva konflikter när en grupp förlorar sina privilegier, t.ex. när karriärinriktade män erfar en ökad konkurrens om attraktiva chefspositioner eller kvinnor i hög grad får dela med sig av föräldraledigheten till sina partners (Hedborg, 2003).

Normer är inte detsamma som attityder. Den enskilda individen kan mycket väl ha en attityd som avviker från vad som anses acceptabelt i samhället i stort. Den som följer en existerande social norm får uppskattning för detta, medan den som bryter mot en allmänt omfattad social norm får dåligt anseende. I den grad individens nytta inte bara beror på egen konsumtion och fritid utan också är beroende av hur hon eller han uppfattas av andra kommer rådande normer att påverka beteendet. Om individen bär på attityder som avviker från rådande normer blir det förknippat med psykiska kostnader att handla i linje med de egna attityderna. Det är en grannlaga forskningsuppgift att empiriskt belägga att normerna är endogena och att de förändras när belöningsstrukturen förändras. Det finns dock en hel del olika typer av belägg för att en anpassning av normer och beteenden sker med viss eftersläpning när regelsystem ändras på områden som sjukskrivningar och förtidspensioneringar – se diskussionen i Lindbeck (2003) och Roine (1997).

Kapitlet inleds med en kort diskussion om barnafödande och dess centrala betydelse. I kapitlets andra avsnitt diskuteras lösningar på problemet med det höga skattetrycket på arbete, och hur detta leder till en mycket betungande arbetsbörda för fram-

för allt kvinnor som behöver lägga grunden till en framgångsrik karriär utan att göra avkall på att ha egna barn. Därefter analyseras möjliga reformer av föräldraförsäkringen och av äganderätten till upparbetade pensionstillgångar. Sedan diskuteras i tur och ordning möjligheterna till ökat entreprenörskap och företagande i kvinnodominerade branscher, behovet av en mindre rigid syn på karriärens tidsprofil och att det gäller att sätta upp mål för jämställdheten på rätt nivå.

Barn eller inte barn – skall det vara frågan?

Analysen i denna bok kretsar i hög grad kring barnens centrala betydelse för karriären.⁵¹ Det är barnens födelse som blir en vattendelare i många avseenden: tidsrestriktionen slår till med stor kraft, mannen tenderar att relativt kvinnan öka sin närvaro på arbetsmarknaden och många kvinnor hamnar i stora svårigheter som leder till en permanent sänkning av de egna karriärambitionerna till en nivå som utesluter att de någonsin når en maktposition i näringslivet. Anna Wahl (1992, s. 130) har i sin avhandling beskrivit dilemmat på följande sätt:

Flera av kvinnorna tycker att den omställning som de gick igenom vid det första barnets födelse var svår. Deras identitet som yrkesarbetande föll ihop, och de såg skillnaden med mannen som mer tydlig. Många kvinnor har också upplevt det som svårt att lämna bort sina små barn i vissa perioder, barn som inte trivts på daghem och barn som varit sjuka. Detta har då inneburit ett extra stressmoment i arbetet. Konsekvensen har ofta blivit dåligt samvete och skuldkänslor. ... Det är också en ständig källa till oro för många kvinnor i arbetet att veta att barnen kan bli sjuka, och att möten och resor då måste ställas in. Det är snarare ett tillstånd av oro, än en oro av tillfällig art.

Alla vill naturligtvis av olika skäl inte ha barn. Dock tyder det mesta på att den helt överväldigande majoriteten kvinnor vill ha barn, dock inte till vilket pris som helst. Hewlett (2002) finner för

51. Jag är väl medveten om att det finns en akademisk diskussion som ifrågasätter denna s.k. heteronormativa utgångspunkt. Se t.ex. Rosenberg (2002).

USA att 33 procent av de högpresterande kvinnorna i åldern 41–55 inte har barn. I bolagssektorn ligger andelen på 42 procent. Endast en tredjedel av dessa säger sig aktivt ha valt att avstå från barn. Andelen barnlösa stiger till 49 procent för de mest högpresterande. Motsvarande siffror för män är 25 respektive 19 procent. Hewlett menar att detta inte är självvalt utan en konsekvens av svårigheterna att kombinera karriär och föräldraskap. En mycket stor del av kvinnorna förblir barnlösa på grund av att de väntat för länge med att försöka få barn och inte minst p.g.a. att de satt för stor tilltro till läkarvetenskapens framsteg när det gäller botemedel mot ofrivillig barnlöshet.

I Sverige ser bilden fortfarande annorlunda ut. Färm och Renstig (2004) finner i sin undersökning av 1 000 kvinnor och 500 män på mellanchefsnivå att 88 procent av de kvinnliga cheferna i åldern 46–55 har egna barn, medan andelen med barn i åldern 36–46 är 81 procent. För männen är motsvarande andelar 89 respektive 84 procent. Skillnaden mellan kvinnor och män är således förhållandevis liten. Göransson (2004), som studerar högre chefer, konstaterar ”att kvinnliga toppchefer faktiskt har barn skiljer de nordiska länderna från andra länder”.

Vi kan dra slutsatsen att svenska kvinnor som blir chefer i ganska liten utsträckning väljer bort barn. Däremot vet vi inte hur många kvinnor som väljer bort att försöka bli chef därför att de tycker kombinationen karriär–barn fungerar på ett otillfredsställande sätt. Under alla omständigheter motiverar siffrorna ovan en stark fokusering just på effekten av att kvinnan (och mannen) får barn.

Dessutom visar internationella jämförelser att i länder där det varken finns utbyggd barnomsorg eller där männen tar ett mycket litet ansvar för hushållet faller fertiliteten kraftigt. I länder som Spanien, Italien, Japan och i det forna Östeuropa börjar fruktsamheten nu att närma sig nivån ett barn per kvinna, i några länder ligger den t.o.m. under ett barn per kvinna. En mycket stor andel kvinnor är således inte beredda att göra avkall på den egna yrkeskarriären och/eller personliga friheten för att bli mödrar. Detta betyder att om män i de rika länderna i framtiden vill få chansen att bli fäder i någon större utsträckning tvingas de

hur som helst att bli mer jämställda i hemmet. Alternativet förefaller vara fler barnlösa män som får allt hårdare konkurrens i yrkeslivet från kvinnor som prioriterar karriären framför familjebildningen (Wolf, 2004).

Hushållsarbete och skatter

En viktig princip för 1990/91 års stora skattereform var likformighet i beskattningen, vilket innebar att man så långt som möjligt eftersträvade att undvika differentierade skattesatser såsom olika momssatser eller olika total skattebelastning på olika branscher. Den nationalekonomiska teoribildningen för optimal beskattning ger dock mycket starka argument för att detta är en dålig princip i det fall vi diskuterar här. Om en högteknologisk produkt är för dyr kan konsumenterna helt enkelt avstå från att köpa den, så behöver inte bli fallet med tjänster – ett högt pris kan istället leda till egenproduktion. Icke desto mindre är detta en förlust för samhällsekonomin, eftersom samhället använder sina resurser mindre effektivt.

Således uppstår två typer av substitution till följd av höga skatter på tjänster: mindre konsumtion av tjänsten och/eller mer obetald egenproduktion. Till detta kan läggas ökad tendens till illegal/svart produktion. Ända sedan Corletts och Hagues (1953) pionjärartikel har skatteteoretiker varit medvetna om att det är nödvändigt att ha relativt höga skatter på produkter som är komplement till fritid för att mildra de snedvridande effekterna av arbetsbeskattningen på utbudet av arbetskraft. På senare tid har Jacobsen, Richter och Sørensen (2000) och Piggot och Whalley (1998) kommit till tydliga slutsatser i sina teoretiska modeller. De antar att arbetstid är den enda produktionsfaktorn i hushållsproduktionen. De teoretiska resultaten indikerar att en optimal skattestruktur innebär en förhållandevis låg skatt på de marknadsproducerade tjänster som lika väl skulle kunnat produceras i hushållssektorn. Detta resultat är i regel giltigt även om dessa tjänster är komplement till fritid.

Skatteklar snedvrider således ekonomiska val och som dokumenterades i kapitel 5 slår skattesystemet hårdare mot kvinnors

än mot mäns möjligheter att frigöra tid för karriär. Det finns flera skäl till detta:

- (i) Män tenderar att utföra mer obetalt egenarbete där yrkesmän har högre produktivitet, medan kvinnor i hög grad utför sådant där det inte finns så stora produktivitetsvinster i yrkesmässigt utförande så länge uppgifterna utförs i hemmet;
- (ii) kvinnor är av olika skäl, inte minst till följd av den specialisering som följer efter första barnets födelse, ofta skickligare på sådant arbete där höga skatteklirar och låg lönespridning gör att de lättare konkurrerar ut även mer produktiva proffs;
- (iii) kvinnor ägnar sig i betydligt högre grad än män åt hemarbete där det går att kombinera flera sysslor, exempelvis städning, matlagning, barnpassning och tvätt (Rydenstam, 1992; Pålsson, 1997).⁵²

Vi kan visa att det är ekonomiskt irrationellt att efterfråga yrkesmässigt producerade hushållsnära tjänster i någon större omfattning om dessa tjänster är mycket högt beskattade. Men hur kan vi veta något om hur efterfrågan skulle se ut om skatten var lägre?

Flera intervjustudier har dokumenterat att kvinnliga chefer ser bristen på tjänster som ett problem. En av de första som dokumenterade detta var Anna Wahl (1992). Hon gör en stor enkätundersökning omfattande 369 kvinnliga civilingenjörer och civilekonomer (ungefär lika många av varje; totalt svarade 71 procent). Vad gäller de kvinnliga chefernas syn på behovet av hushållsnära tjänster konstaterar Wahl (s. 124):

52. Vissa (se t.ex. Blomqvist, 1998) har hävdatt att barn- och äldreomsorg är det helt centrala. Om dessa områden sköts väl av offentlig sektor, finns inte så stora effektivitetsvinster i förbättrade betingelser för den övriga hushållsnära tjänsteproduktionen, eftersom denna sägs vara av marginell betydelse. Detta bygger på en missuppfattning. När man har omsorg om barnen själv innebär inte detta att man ägnar sig åt barnen hela tiden. Barnen finns där, men man utför en mängd andra arbetsuppgifter samtidigt. Detta mönster kan också vara en viktig orsak till Marianne Frankenhaeusers (1995) upptäckt att stressnivån hos manliga chefer sjönk efter arbetsdagens slut, medan den ökade hos de kvinnliga cheferna.

Av kvinnorna som önskar förändring av organiseringen av hemarbetet tar 31 procent direkt upp olika alternativa former för detta. Majoriteten önskar att det vore ekonomiskt och praktiskt möjligt med hjälp i hemmet av olika slag. Detta skulle öka möjligheten till flexibilitet, säger några kvinnor.

Samtidigt kan vi konstatera att efterfrågan i dagsläget förefaller vara mycket låg. När människor numera tillfrågas om huruvida de vill köpa hushållsnära tjänster och i så fall till vilket pris är betalningsviljan låg. Ett någorlunda färskt exempel på detta är en studie genomförd av Eureka Marknadsfakta (2001). Studien utfördes på uppdrag av Svenskt Näringsliv och bestod av en omfattande enkätundersökning om synen på och betalningsviljan för hjälp i hemmet; 56 procent av de tillfrågade uppgav att de tyckte det var acceptabelt att anlita hjälp med uppgifter i hemmet.⁵³ Barnfamiljer var avsevärt mer intresserade av hjälp i hemmet än barnlösa (49 mot 13 procent), vilket är vad vi borde förvänta oss med tanke på de stora skillnaderna i total arbetsbelastning.

Dock fann man att en mycket liten andel av de tillfrågade idag hade någon hjälp: endast 3 procent av hushållen uppgav att de anlidade hjälp som fick ersättning (bland höginkomsttagarna var andelen 12 procent). Betalningsviljan visade sig genomgående vara mycket låg. Många ville inte ens betala 50 kronor per timme, vilket är betydligt mindre än lägsta tänkbara lön. De flesta låg i intervallet 51–100 kronor per timme. Strax över ett pris på 100 kronor föll den uppgivna efterfrågan brant, den beräknade priselasticiteten var så stor som -3 i intervallet 100–110 kronor per timme. Även för mer avancerade hantverkstjänster var betalningsviljan anmärkningsvärt låg: av dem som kunde tänka sig att anlita hantverkshjälp hade hälften en betalningsvilja som understeg 100 kronor per timme.

Blir då resultatet detsamma i verkligheten, dvs. när ett hushåll *de facto* erbjuder tjänster till ett förmånligt pris? Vi vet faktiskt en del om detta tack vare det EU-finansierade projektet *Humlan*, vilket genomfördes 1996–97. Det uttryckliga syftet var att stimule-

53. Av dem som tyckte det var acceptabelt ansåg dessutom 40 procent att svart betalning var i sin ordning.

ra framväxten av små företag och skapa sysselsättning för unga och lägre utbildade.

Alla slags hushållstjänster erbjöds (städning, tvätt, strykning, fönsterputsning, barnpassning, trädgårdsarbete, reparationsarbete och renoveringar, matlagning, omhändertagande av husdjur och hjälp med inköp). Projektet genomfördes i Kungälv kommun. Kungälv inkomstnivå och demografi ligger mycket nära riksgenomsnittet.

Projektledningen inledde med en enkät till kommunens hushåll. Denna indikerade att 37 procent av hushållen i Kungälv efterfrågade hushållstjänster vid ett pris på 50 kronor per timme. Hushållen ombads också att kvantifiera sin efterfrågan vid detta pris. Enkäten antydde också en mycket hög priselasticitet – vid ett pris på 60 kronor uppgav hushållen en näst intill halverad efterfrågan, dvs. elasticiteten skulle vara större än 2. Vid ett timpris på 50 kronor var sambandet mellan efterfrågan och hushållsinkomsten mycket svagt. Om den uppgivna efterfrågan i Kungälv vore representativ för hela landet skulle detta motsvara 100 000 jobb översatt till nationell nivå.

I projektets andra fas erbjöds hushållstjänster till ett timpris på 50 kronor. De anställda erhöll en lön som motsvarade 60 kronor per timme efter skatt, vilket ganska väl motsvarade det dåvarande priset på den svarta marknaden. Efter en tid utfördes ännu en enkät, denna gång bland existerande kunder. Totalt fanns 211 kunder som i genomsnitt köpte tjänster motsvarande 13 timmar per månad. Efter ett halvår höjdes timpriset till 62:50 utan att en enda kund hoppade av! En rimlig tolkning av detta är att efterfrågekurvan försköts utåt efter det att kunderna lärt sig att uppskatta de erbjudna tjänsterna.

Även om projektet inte uppfyller de strängaste vetenskapliga kraven på ett experiment, är det icke desto mindre av stort intresse och ger kunskaper om hur efterfrågan ser ut på hushållsnära tjänster vid realistiska prisnivåer och när konsumenterna vant sig vid att tjänsterna är tillgängliga. Vi kan konstatera:

- Priselasticiteten är mycket låg upp till ett pris på 60–65 kronor per timme, vilket 1996–97 var en typisk timlön efter skatt

för t.ex. ett butiksbiträde eller en undersköterska. Vid ett timpris överstigande 100–110 kronor föll efterfrågan mer eller mindre till noll. Detta stämmer väl med att det var få (kvinnor) som hade en marginaltimlön som översteg denna nivå 1996–97.

- Betalningsviljan förefaller stiga en hel del efter att ett hushåll vant sig vid att konsumera en viss tjänst. Detta indikerar att efterfrågan sannolikt skiftar utåt på lång sikt. En positiv demonstrationseffekt och ändrade sociala normer kan förväntas förstärka denna tendens.

Några år tidigare (1993) tillsattes en statlig utredning, under ledning av Lars Vinell, med uppdrag att analysera förutsättningarna för expansion av den privata tjänsteproduktionen. I denna utredning gjordes en större enkätundersökning av 3 000 hushåll, vilken följdes upp med en mer omfattande intervjuundersökning av 200 hushåll för att försöka skatta betalningsviljan hos hushåll med intresse för att regelbundet köpa hushållsnära tjänster. Även denna utredning (SOU 1994:43) kom fram till en förhållandevis hög och stabil efterfrågan vid ett timpris på 50 kronor, medan priselasticiteten var mycket hög vid priser som översteg en typisk timlön efter skatt vid denna tid (elasticiteten uppskattades till –3 redan vid ett timpris på 90 kronor).

Utredningen föreslog momsbefrielse på hushållsnära tjänster samt rätt till avdrag på 40 000 kronor per år för alla hushåll och 70 000 kronor per år för hushåll med hemmavarande barn som inte fyllt 14 år. Avdragsrätten avsåg alla de vanligaste hushållsnära tjänsterna inklusive reparationer och renovering av bostaden.

De tre refererade utredningarna/studierna försökte också uppskatta antal årsarbeten i Sverige inom sektorn för hushållsnära tjänster:

1. SOU 1994:43: 49 000 årsarbeten vid ett timpris på 50 kronor.
2. Humlan (1997): 100 000 årsarbeten vid ett timpris på 50 kronor.
3. Eureka Marknadsfakta (2001): 50 000 årsarbeten vid ett timpris på 85 kronor och 40 000 årsarbeten vid ett timpris på 100 kronor.

Humlans högre skattning bygger på att tjänsterna faktiskt erbjöds och kunderna hunnit anpassa sig och sina liv till en existerande marknad för hushållsnära tjänster till ett överkomligt pris. Detta resultat är i linje med Vernon Smiths och andra experimentella ekonomers upptäckt att vi ofta inte vet hur våra preferenser, och därmed vår efterfrågan, ser ut förrän vi provat en vara eller tjänst (Smith, 2003).

Motviljan mot att köpa tjänster verkar sannolikt i hög grad indirekt via de sociala normerna. Som diskuterades i kapitel 4 är det endast en mindre del av de sysselsatta som är karriärinriktade och därmed ens vill aspirera på makt. Många av dem kan, särskilt sett i det lite längre perspektivet, egentligen ha råd med en hel del hjälp, men höga skatteklar gör det mycket lönsamt att utveckla en social norm att man inte ska anlita hjälp. Det kan mycket väl bli svårt att avvika från denna norm även om man har råd. Detta gäller särskilt utanför de direkta storstadsområdena. Om normen är att man inte skall anlita hjälp, då blir det naturligtvis också en norm att man inte skall behöva arbeta i andra människors hem eller kanske helst inte utföra professionella tjänster riktade mot hushåll, även om ersättningen för detta är densamma som vid tjänsteproduktion där kunden är ett företag eller offentlig sektor. Detta kan vara en viktig förklaring till att det är så ovanligt att hushåll anställer någon direkt trots att detta är både skattemässigt förmånligt och numera administrativt enkelt.

I praktiken blir också behovet särskilt stort för karriärinriktade kvinnor genom att de tenderar att leva tillsammans med högt utbildade och karriärinriktade män. Detta gäller både internationellt och i Sverige. Boschini (2004) rapporterar om internationella undersökningar som visar att cirka två tredjedelar av de högre kvinnliga cheferna var gifta med män som också är högre tjänstemän, medan mindre än 20 procent av de höga manliga cheferna var gifta med en kvinna på hög nivå. Andersson (1997) undersökte motsvarande förhållanden på ledningsgruppsnivå i de 500 största svenska företagen. Det visade sig att 65 procent av kvinnorna (101 stycken totalt) som gjorde karriär hade män som också gjorde det. Motsvarande siffra för männen var 31 procent.

Ett program för att underlätta för kvinnor att få ökad makt i näringslivet bör därför innehålla skattelättnader för hushållsnära tjänster. Såväl erfarenheterna från andra länder som det svenska experimentet *Humlan* talar för att detta kan bli framgångsrikt. Mot bakgrund av erfarenheterna i andra länder föreslås följande:

En *skattereduktion* motsvarande halva det spenderade beloppet (ej avdragsrätt utan skattereduktion, vilket gör att avdragseffekten blir oberoende av köparens marginalsatt) upp till ett basbelopp per år och hushåll. Detta innebär att skattesubventionerade tjänster kan köpas för motsvarande två basbelopp eller cirka 80 000 kronor per år.

Vid ett timpris inklusive moms på 250 kronor skulle ett hushåll kunna erhålla skattereduktion för inköp av drygt 300 timmar per år eller drygt 6 timmar per vecka. Vid en direktanställning skulle antalet timmar bli avsevärt större, upp till dubbelt så stort.

Likaså bör au pair-arbete tillåtas i Sverige på samma villkor som i andra länder, dvs. utan att inkomst- och förmånsskatter utgår.

En möjlig begränsning av avdragsrätten – givet att det viktigaste motivet är att befrämja kvinnors karriärutveckling – vore att den endast gällde familjer med hemmavarande omyndiga barn.

Individualiserad föräldraförsäkring

Idag utgår föräldrapenning i 13 månader med ersättning motsvarande 80 procent av den tidigare inkomsten upp till ett tak på 7,5 basbelopp. Detta motsvarar 2004 en skattepliktig ersättning på maximalt 20 000 kronor per månad. Fram till 1995 var det möjligt för kvinnan att ta ut 100 procent av tiden, numera måste mannen ta ut minst en av dessa 13 månader annars förloras möjligheten till ersättning för denna månad.⁵⁴

Det finns ett positivt samband mellan generositeten i föräldra-

⁵⁴. Dessutom är en av tre månader med låg ersättning (60 kronor per dag) icke överlåtbar.

försäkringen (i praktiken mödraförsäkringen) och graden av könsmässig yrkessegregation på arbetsmarknaden (Jansson m.fl., 2003). En närliggande tolkning av detta är att en generös föräldraförsäkring utan individualisering statistiskt sett ökar benägenheten hos kvinnor att stegvis fatta en rad beslut om utbildning, yrke, bransch, arbetsgivare, karriärambitioner m.m. som leder till att färre kvinnor når maktpositioner i näringslivet (jfr Polachek och Siebert, 1993).

Eftersom de beteenden som grundläggs under småbarnstiden spelar en avgörande roll för kvinnors och mäns senare karriärprioriteringar, utgör en individualisering av föräldraförsäkringen – dvs. en i normalfallet icke överlåtbar rättighet i fallet med två vårdnadshavare – ett mycket effektivt medel för att långsiktigt öka andelen kvinnor på högre positioner i samhället.⁵⁵

Mannens och kvinnans beslut om hur de skall fördela föräldradagarna får således långsiktiga konsekvenser både för samhället och för den som stannar hemma längre. Kombinationen av att vi som individer ofta är kortsiktiga och underskattar de långsiktiga effekterna av våra beslut och att kvinnor tar ut nästan hela föräldraledigheten är sannolikt en viktig förklaring till en rad fenomen i samhället: statistisk diskriminering av kvinnor som grupp vid rekryteringar till chefspositioner, en sämre långsiktig löneutveckling för den som stannar hemma länge, utveckling av komparativa fördelar i hem- respektive förvärvsarbete och endogen anpassning av både mäns och kvinnors preferenser som konsoliderar det mönster som belönas. Vidare innebär det att den sociala normen att kvinnan ”bör” stanna hemma länge vidmakthålls. Kvinnor som vill stanna hemma kortare tid för att uppehålla kontinuiteten i karriären drabbas därför av en extra ”kostnad” genom att de tvingas bryta mot den rådande normen.

Ett kraftfullt instrument för att långsiktigt få fler kvinnor på le-

55. Man kan naturligtvis också fråga sig varför överlåtbarheten, om den skall finnas, skall begränsas till den andra föräldern. En möjlighet skulle kunna vara att bredda kretsen till andra anhöriga såsom någon av barnets far- eller morföräldrar. Även om detta i hög grad strider mot vad som anses vara bra för barnet enligt gängse svensk uppfattning, förefaller synen härvidlag att vara annorlunda på många andra ställen i världen.

dande positioner i näringslivet är därför att införa grundprincipen att föräldrapenningen i fallet med *två* vårdnadshavare övergår till att bli en individuell icke överlåtbar rättighet. Dock kan man tänka sig smärre modifieringar av detta. I praktiken ser jag följande möjligheter:

1. Dagens föräldrapenning på 390 dagar ersatta enligt inkomstbortfallsprincipen delas helt lika i fallet med två vårdnadshavare, dvs. 195 dagar per förälder.
2. Viss hänsyn tas till att kvinnan i normalfallet är den som är mest lämpad att ta hand om barnet under den allra första tiden. För att ta hänsyn till denna omständighet kan man tänka sig att det blir möjligt att överlåta 1 1/2 månad av föräldrapenningen på den andra parten. I så fall skulle kvinnan maximalt kunna erhålla åtta av 13 månader av den högt ersatta föräldraledigheten.
3. Eftersom det är frivilligt att utnyttja sin föräldrapenning kan läget uppstå att någon part inte vill använda alla sina dagar. I detta fall bör den hemmavarande föräldern ges rätt till tjänstledighet utan lön från arbetsgivaren, så bortovaron på heltid från arbetet kan bli upp till ett år utan att någon tvingas säga upp sig.

Närliggande exempel på individualisering finns redan. På Island har föräldrarna rätt till nio månaders betald ledighet. Från 2001 infördes en individualisering i försäkringen genom att mannen respektive kvinnan måste ta ut minst tre månader medan resterande tid kan delas fritt. Om mannen inte tar ut sina månader fryser de helt enkelt inne. Tidigare var det ovanligt att isländska män stannade hemma, men nu tar 85 procent av männen ut föräldraledighet (Wallin, 2003). Det isländska systemet motsvarar således punkt 2 ovan, förutom att det totala antalet ersatta månader på Island är lägre än i Sverige.

Om dessa förslag genomförs bortfaller också det ofta anförda argumentet att mannen, i de fall denne har en inkomst över 7,5 basbelopp, får så låg ersättningsgrad att familjen "inte har råd" att låta honom ta ut föräldraledighet. Likaså bortfaller mödrars

möjligheter att motsätta sig att fäder tar ut en större del av föräldraledigheten, en tendens som nyligen dokumenterats i en studie från Riksförsäkringsverket (RFV, 2003; Hedborg, 2003).⁵⁶

Slutligen bortfaller mycket av kraften i det ofta framförda kravet att taket i försäkringarna bör höjas för att förmå högavlönade fäder att ta föräldraledigt. Däremot kan det självfallet uppstå ett ökat tryck på enskilda företag eller branschorganisationer att förhandla fram lokala avtal eller branschavtal som ger ersättning för inkomstbortfall vid föräldraledighet även över taket. Detta är dock i så fall något som växer fram spontant och frivilligt i avtal.

Jag är medveten om att det finns starka invändningar mot en individualisering av föräldraförsäkringen. Det finns skäl som talar för att rättigheten skall vara överlåtbar och dessa är välkända: bara föräldrarna vet vad som är bäst för barnet, det är en privatsak som föräldrarna bör göra upp sinsemellan, barnets perspektiv ignoreras osv. En ny undersökning från Riksförsäkringsverket (RFV, 2003) visar också att 89 procent av kvinnorna och 82 procent av männen uppger sig vara nöjda med hur föräldraledigheten fördelas inom familjen. Under dessa omständigheter är det lätt att förstå att frågan blir svår att driva politiskt.⁵⁷ Så länge föräldraförsäkringen inte förlängs måste man dessutom ta ifrån kvinnor vad de uppfattar som en rättighet att vara hemma ett år med hög ersättning, trots att detta redan idag kräver att mannen avstår sina rättigheter till kvinnan. Helt följdriktigt verkar det inte alls finnas samma motstånd mot att låta pappan få exklusiv rätt till en utökning av antalet ersatta månader.

Här kommer två politiska mål – fler kvinnor på inflytelserika

56. Familjens ekonomi och mödrars ovilja att dela med sig av föräldraledigheten anförts allt oftare som de viktigaste skälen till att papporna inte tar ut en större del av föräldraledigheten. Det är de två tyngst vägande skälen i RFV (2003). Ett annat exempel, om än ovetenskapligt, är TCOS webbfråga i december 2003: "Vad är orsaken till att föräldraförsäkringen delas ojämnt?" 50,3% ansåg att huvudförklaringen var att "mammorna inte släpper ifrån sig dagar och 40,7% att "den som tjänar minst stannar hemma". Endast 16,7% ansåg att det viktigaste skälet var att "papporna vill inte ta ut sina föräldradagar".

57. Frågan om en individualiserad föräldraförsäkring väcktes tidigt i Sverige. Redan 1972 drev den folkpartistiske politikern Olle Wästberg detta krav. Han befarade både att männen inte skulle utnyttja sin rätt att stanna hemma, och att det kunde leda till en försämrad position för kvinnor på arbetsmarknaden när föräldraledigheten förlängdes (Parbring, 2004).

positioner i samhället och en generös föräldraförsäkring på familjens egna villkor – i konflikt med varandra. En individualiserad föräldraförsäkring är kanske det allra effektivaste medlet att långsiktigt öka andelen kvinnor i maktpositioner i samhället. Kostnaden för staten är dessutom försumbar. Samtidigt andas det förstås viss paternalism att inte låta familjen välja själv i en så privat och känslig fråga. Å andra sidan har vi sedan länge särbeskattning, vilket kraftigt begränsar hushållens ekonomiska möjligheter att fritt välja hur de skall fördela det totala (betalda plus obetalda) arbetet inom familjen. Eftersom en mycket skev fördelning av föräldraledigheten får långsiktiga effekter som föräldrarna tenderar att underskatta, förutsätter det i praktiken att äktenskapet/samboförhållandet blir livslångt för att det skall vara någorlunda rimligt. Med tanke på att uppemot hälften av alla äktenskap upplöses är detta villkor i praktiken inte uppfyllt. Därmed kommer den part som stannade hemma längre att ofta drabbas ekonomiskt i ett senare skede av livet om/när förhållandet upplöses.

Det går att göra en analogi från sambeskattningen till föräldraförsäkringen. I nästan alla sammanhang betraktas idag myndiga människor som *enskilda* individer. Ett tydligt exempel är inkomstbeskattningen där vi sedan 1971 har särbeskattning i Sverige. Denna reform blev en stark kraft mot en jämnare fördelning av förvärvsinkomsterna i hushåll med två gifta/samboende oavsett om dessa hade hemmavarande barn (Florin, 1999). Ju högre progressiviteten är i skattesystemet, desto starkare är denna effekt.⁵⁸ Florin (1999, s. 132) går t.o.m. så långt att hon karaktäriserar sambeskattningen som ”själva basen för deras [männens] maktposition” i hemmet. Det finns knappast något gehör för tanken att återinföra sambeskattning på hushållsnivå i Sverige idag, och den nuvarande sambeskattningen av förmögenhet kan knappast motiveras på principiella grunder utan förefaller bara finnas kvar därför att den ökar statens intäkter samtidigt som den politiska kostnaden för att ha den kvar uppenbarligen är låg.

⁵⁸. Det brukar ofta framhållas att kvinnors förvärvsarbete hållits tillbaka i exempelvis Tyskland till följd av att sambeskattningen behållits (Freeman och Schettkat, 2002).

En individualisering av föräldraförsäkringen är således i viss mening paternalistisk, men till skillnad från kvotering bibehålls det fria valet. Det är bara betingelserna för det fria valet som förändrats. Särbeskattning och individualiserad föräldraförsäkring har i detta avseende stora likheter. Om kvinnan skall ha rätt att ta ut hela (eller näst intill hela) föräldrapenningen kan man fråga sig varför inte sambeskattnings är en lika rimlig princip. Varför skall det inte vara upp till hushållet om det uppnår sin totalinkomst genom att den ena parten är helt specialiserad på marknadsarbete och den andra på hemarbete? Om totalinkomsten taxeringsmässigt automatiskt delas lika mellan makarna i familjer med hemmavarande barn skulle heller inte skattesystemet få effekten att de totala skattebetalningarna blir lägre om förvärvsinkomsterna är jämnare fördelade.⁵⁹

Tillfällig föräldrapenning överlåtbar till utomstående

När barnet blir sjukt har endera föräldern rätt att stanna hemma från arbetet och ta ut tillfällig föräldrapenning, ofta benämnt "vård av barn" eller "vab". Ersättningen är 80 procent av lönen upp till 7,5 basbelopp. Sådan frånvaro kan vara särskilt svår att hantera, eftersom den inte går att planera i förväg. Idag betalar samhället upp till 1 200 kronor per dag (dagberäknad ersättning inklusive sociala avgifter) för den som har tillfällig föräldrapenning. Det är svårt att förstå varför detta stöd inte kan överlåtas till någon utomstående. Särskilt stor betydelse skulle en sådan möjlighet ha för två kategorier:⁶⁰

1. De som innehar positioner där arbetsuppgifterna varken kan skjutas upp eller med kort varsel tas över av någon annan (Jansson m.fl., 2003). Detta karaktäriserar ofta operativa chefspositioner, just sådana positioner som utgör den

59. Alternativt kan man tänka sig att skatteskalen i hushåll med två vuxna och minderåriga barn anpassas på ett sådant sätt att hushållets totala skatt blir densamma oavsett hur inkomsterna fördelas mellan makarna.

60. Sedan en tid tillbaka kan den tillfälliga föräldrapenningen överlåtas till någon annan som arbetar, som då får ersättning baserad på sin egen inkomst. Däremot kan den inte överlåtas till arbetslösa, studerande, pensionärer eller specialiserade företag.

vanligaste bakgrunden för dem som når de allra högsta maktpositionerna i näringslivet.

2. Egenföretagare där intäktsbortfallet för företaget inte på något sätt kan kompenseras av den erhållna föräldrapenningen. Särskilt kostsamt blir det när företagaren arbetar med dyr och specialiserad kapitalutrustning, som t.ex. en tandläkarmottagning.

Den enskilda individ som skulle kunna höra till någon av dessa kategorier väljer i många fall att istället anpassa sig genom att inte driva eget företag eller försätta sig i situationen att man innehar en position där arbetet inte kan utföras av andra eller skjutas upp till ett senare tillfälle.

Risken för statistisk diskriminering av ”riskgrupper” minskar när arbetsgivaren vet att den enskilde har möjlighet att hitta andra lösningar och sådana lösningar får också social legitimitet när väl ett system finns.

En sådan reform skulle dessutom skapa försörjningsmöjligheter för grupper i samhället som idag ofta står helt utanför arbetsmarknaden, inte minst äldre. Det är värt att notera att denna tjänst i många fall fanns i kommunal regi för några decennier sedan i form av s.k. barnsamariter.

Pensionstillgångar gemensam egendom

Som redan påpekats behöver policyåtgärder inte innebära att det fria valet sätts ur spel, däremot görs de fria valen inom ramen för nya institutionella villkor. Eftersom individer är olika kommer vi också att göra olika val, vilket gör att varken tidsanvändningen eller inkomsterna kommer att vara identiska. Kanske kommer det även att återstå skillnader i genomsnittet mellan kvinnor och män. En hel del av familje- och äktenskapslagstiftningen idag har dock fortfarande en sådan utformning att man implicit verkar förutsätta att de återstående skillnaderna inom en nära framtid kommer att försvinna.

I den mån fördelningen av förvärvsarbete mellan makarna är ett resultat av ett gemensamt val bör detta rimligen få konse-

kvenser vid skilsmässa. Detta talar för att, om inte annat avtalats, pensionsrättigheter som intjänats under äktenskapet/samboförhållandet fr.o.m. tidpunkten för det första barnets födelse bör vara gemensam egendom på precis samma sätt som andra tillgångar och därför delas lika vid skilsmässa. Den part som valt att förvärvsarbeta i större utsträckning kommer också att bygga upp ett större förvärvsarbetsanknutet humankapital genom *on-the-job-learning*, vidareutbildning osv. I regel gäller detta mannen, vars inkomst då blir högre än partners, vilket motiverar att avkastningen på det humankapital mannen byggt upp under äktenskapet delvis bör tillfalla kvinnan och barnen i form av underhåll även om mannen inte har vårdnaden om barnen.⁶¹ Samma resonemang, fast omvänt, gäller förstås i det fall kvinnan är den som har haft högst inkomst och därmed arbetat upp de största pensionsrättigheterna.

Pension är ju principiellt uppskjuten lön och det kan tyckas konstigt att om all lön betalats ut löpande och individerna själva sparat till ålderdomen, då skulle – om äktenskapsförord saknas – dessa tillgångar vara gemensam egendom. Om de istället förvaltas av en fond och inte är tillgängliga förrän efter 55 års ålder och utbetalningen måste ske över minst fem år, då är dessa tillgångar enskild egendom.

Ett vanligt argument mot att pensionstillgångar skall vara gemensam egendom är att detta skulle erbjuda en enkel utväg för kvinnor att slippa bryta de traditionella könsmönstren genom att den kvinna som avstått från egen yrkeskarriär i så fall drabbas mindre vid en skilsmässa. Samtidigt kan vi konstatera att det är ett hinder för kvinnor med högre karriärambitioner än sina män, eftersom det ökar partners behov av att bygga upp egna pensionstillgodohavanden för att inte drabbas otillbörligt vid en eventuell skilsmässa.

61. Liknande problem kan uppstå vid skilsmässa om den ena parten genom förvärvsarbete eller på annat sätt finansierat den andra partens humankapitaluppbbyggnad (studier). Se Borenstein och Courant (1989) för en intressant analys av detta problem.

Fler arenor för entreprenörskap och företagande

Från 1960 fram till mitten av 1990-talet utgjordes hela sysselsättningsökningen netto av att fler kvinnor anställes i kommuner och landsting (Rosen, 1997). Dessa verksamheter har i regel varit lokala monopol, dvs. de har inte varit utsatta för konkurrens. Generellt sett gäller med få undantag att verksamheten är betjänt av att den egna personalen arbetar heltid och har låg frånvaro. Detta är fundamentalt för att en sofistikerad ekonomi som bygger på en långt driven arbetsspecialisering skall fungera effektivt.⁶² Samtidigt erbjuder de svenska arbetsmarknadsreglerna, antingen det gäller lagar eller avtal, generösa möjligheter till ledigheter och deltid. Exempelvis har en anställd med en heltidstjänst i botten ovillkorlig rätt till deltidsarbete så länge som åtta år efter det yngsta barnets födelse. Med tanke på att skattesystemet gjort obetalt egenarbete särskilt lönsamt finns mindre skäl för en monopolarbetsgivare att försöka förmå sina anställda att planera sina liv och sitt hushåll så att deltid och frånvaro i görligaste mån kan undvikas.

Anställningstryggheten blev också särskilt värdefull i offentlig sektor där avsaknaden av konkurrens och den trendmässiga expansionen under lång tid innebar att en fast anställning blev osedvanligt säker. Det finns skäl att tro att dessa omständigheter blev särskilt viktiga för högutbildade kvinnor som tog ett stort ansvar för hushållet, eftersom just dessa utan anställningstrygghet eller i en mer konkurrensutsatt miljö tar störst risk och förlorar mest på att jobba deltid.⁶³

Offentlig sektor har således kunnat erbjuda arbetsvillkor som gjort det förhållandevis enkelt att kombinera yrkesverksamhe-

62. De sysselsatta har i regel ett högt specialiserat humankapital som byggts upp genom en kombination av lång utbildning och fortsatt lärande under karriären. Ofta kombineras sedan detta humankapital med specialiserad kapitalutrustning. I fall som dessa går det lätt att visa att det blir mycket kostsamt om det uppbyggda humankapitalet har en låg utnyttjandegrad (Rosen, 1983).

63. Enligt Blau och Ferber (1992) är det strategiskt klokt av kvinnor som tar stort ansvar för hem och familj att inte välja yrken och utbildningar där långa perioder med lösare anknytning till arbetet inte "straffas". Detta gäller oftare yrken som kräver hög utbildning och där arbetsgivaren verkar i en mycket konkurrensutsatt miljö. Genom att arbeta i offentlig sektor har högutbildade kvinnor i hög grad kunnat undvika detta dilemma.

ten med ett stort ansvar för hemarbetet. Såväl särbeskattningen som det faktum att många subventioner knyts till att man deltar i arbetskraften (Lindbeck, 1982; Bergstrom och Blomqvist, 1996) skapar starka ekonomiska drivkrafter att förvärvsarbeta. Samtidigt får de starka jämlikhetsambitionerna den negativa bieffekten att incitamenten för kvinnor att bryta traditionella mönster och göra karriär blir svaga. Kostnaderna i form av att ge sig in på manligt dominerade områden där kvinnliga förebilder saknas, ökad tidsbrist, uppsplitande konflikter med mannen (Ahrne och Román, 1997) blir då ofta större än intäkterna i form av högre lön, ökat oberoende och bättre möjligheter att förverkliga sina egna karriärambitioner.

Om vård-, utbildnings- och omsorgsbranscherna på allvar öppnades upp för nya företag och andra aktörer skulle förutsättningarna, även med formellt sett bevarade anställningsvillkor för den enskilde, börja förändras.⁶⁴ Efter hand skulle dynamik, experiment och konkurrens skapa nya förhållningssätt och attityder. Den kanske viktigaste förändringen, som vi kan förvänta, skulle vara en förskjutning av fokus mot brukaren/kunden och därmed mot utförda prestationer. I en sådan miljö kommer förväntan att öka på att medarbetare med hög utbildning, i många fall i form av långa specialistutbildningar, har kontinuitet i karriären. Därigenom uppstår förutsättningar för att det endogent växer fram nya normer där varken fackliga organisationer eller arbetsgivare har några invändningar emot att arbetstagare bara genom att hänvisa till formella regelsystem ser det som en självklarhet att den enskilde skall välja att utnyttja sina rättigheter, vilket i praktiken ofta handlar om att utnyttja ”rättigheten” att ta det privatekonomiskt rationella huvudansvaret för hushållet.

Med en sådan förändring följer rimligen också tydliga politiska krav på att andra lösningar än obetalt egenarbete måste kun-

64. Lindbeck (1988) har gjort den intressanta observationen att utbyggnaden av välfärdsstaten med dess betoning på produktion av omsorgstjänster utanför hemmet och de höga skatter som krävs för att finansiera detta gör det lönsamt för hushållen att själva genom egenarbete ta hand om ”saker” medan omsorgstjänster/personlig omvårdnad av anhöriga tillhandahålls gratis eller till lågt pris av offentlig sektor. Kanske drabbar denna ordning kvinnor med höga karriärambitioner särskilt hårt, ekonomiskt, tidsmässigt och känslomässigt.

na växa fram för att mildra hushållens stora arbetsbelastning under småbarnstiden.

Med ökade etableringsmöjligheter på områden där kvinnor är kompetensmässigt överrepresenterade skulle också helt andra möjligheter erbjudas för entreprenöriella kvinnor att satsa på en företagarkarriär. Detta för med sig en rad positiva effekter: det blir fler kvinnor med makt i näringslivet, i detta fall även ägarmakt, det kommer att skapas fler kvinnliga förebilder, och företagarförmögenheter kontrollerade av kvinnor blir vanligare.

Karriärens tidsprofil

Idag finns tydliga normer för hur tidsprofilen för en chefskarriär bör se ut. För det första har vi kunnat konstatera att det finns rader av forskningsrapporter som visar att lägre takt i yrkeslivet under ett antal år i samband med småbarnsperioden tenderar att ge en sämre karriärutveckling under hela livet, dvs. det verkar mycket svårt att göra en tillfällig inbromsning för att "gasa" senare.⁶⁵ I själva verket har det under det senaste decenniet blivit allt vanligare att den operativa karriären på den allra högsta nivån avslutas i ganska unga år efter att ha föregåtts av ett par decennier av arbete på chefsnivå i ett långsiktigt icke uthålligt tempo. Hand i hand med detta har det vuxit fram ersättningssystem med livslånga pensioner och/eller höga avgångsvederlag där en mycket stor del eller t.o.m. huvuddelen av ersättningen utfaller *efter* att anställningen avslutats.

Tendensen att lämna arbetsmarknaden allt tidigare gäller inte bara de högsta positionerna i samhället utan den ålder där man faktiskt lämnar arbetsmarknaden har varit sjunkande under lång tid. Detta kan ske på flera olika sätt: avtalspension, förtidspension, långtidssjukskrivning som sedan övergår i (förtids)pension eller arbetslöshet och arbetsmarknadsåtgärder som under flera år föregår pensionen. Som visats i flera rapporter (Ds

65. Meyersson och Petersen (1997) visar att det främst är i åldersintervallet 30 till 45 år som kvinnors karriärutveckling är långsammare än mäns. Den eftersläpning som då uppstår tas inte igen av kvinnorna i ett senare skede. Se även Sundström (1991) och Albrecht, Edin, Sundström och Vroman (1999).

2002:10; Fölster m.fl., 2001; Bohlin och Gidehag, 2002) samverkar en lång rad institutionella förhållanden på arbetsmarknaden till att försvaga incitamenten både för den enskilde individen och för (potentiella) arbetsgivare att människor skall pensionera sig sent. Ett brett spektrum av förhållanden samverkar för att åstadkomma detta: regelverken på arbetsmarknaden, lönebildningen, i vissa fall ett oproportionerligt stort pensionsåtagande för den siste arbetsgivaren, skattemässigt gynnsamt att avtalspensionera äldre arbetskraft, mycket höga marginaleffekter för den som har låg pension m.m. Föga förvånande är attityderna till att jobba högre upp i åldrarna ofta negativa. I Näringsdepartementets utredning om hindren för äldre i arbetslivet (Ds 2002:10) rapporteras om attitydundersökningar som visar att mindre än 10 procent av de tillfrågade vill arbeta fram till 65-årsdagen och i genomsnitt säger man sig vilja gå i pension strax före 60 års ålder.

Det råder inga tvivel om att verkligheten ser ut så här, men måste det nödvändigtvis vara på det här sättet och hur påverkas kvinnor av denna modell för karriärutveckling på näringslivets maktpositioner? Sannolikt gynnar den männen relativt kvinnorna. Det framkommer nämligen ofta att kvinnor som vill göra karriär är särskilt angelägna att inte släppa just den personliga omsorgen om sina anhöriga och särskilt då barnen. Detta leder lätt till en känsla av otillräcklighet och skapar dåligt samvete. Många kvinnor förefaller tycka att en kraftig minskning av tiden med barnen är ett för högt pris att betala för en framgångsrik karriär och ofta har de svårt att acceptera någon annan än barnets far eller möjligen någon annan nära anhörig som ersättare (Elvin-Nowak och Thomsson, 2004; Elvin-Nowak, 1999). Under förutsättning att detta stämmer är det viktigt att hitta sätt att i möjligaste mån undvika att längre arbetstider och ökad satsning på karriären minskar tiden med barnen. Detta ger dels ytterligare stöd för vikten av möjligheten till avlastning genom köp av tjänster, dels till tanken att en ändrad tidsprofil för karriären skulle minska denna känslomässiga konflikt.⁶⁶

Därigenom framstår det dels som mer ”kostsam” att satsa på

66. Se även Stenström (2005) för en mer personlig betraktelse över denna inre konflikt.

en chefskarriär, dels hamnar kvinnor i underläge vis-à-vis manliga konkurrenter som gör en annorlunda prioritering.

Det finns således mycket som talar för att en mindre stelbent syn på när i livet en individ är mest lämpad att vara hög chef med mycket beslutsamt skulle kunna få stor betydelse. En person som betonat detta på ett mycket tydligt sätt är Föreningssparbankens nyligen avgångna vd Birgitta Johansson-Hedberg, som säger (*Veckans Affärer*, 2003):

Det är en farlig myt att tro att den som är över femtio år är för gammal. Jag har själv sett hur man i större börsbolag antagit att en kvinna inte skulle orka. Jag undrade då om någon frågat henne och svaret var nej. När hon fick erbjudandet tog hon det och är idag en mycket etablerad chef. Min erfarenhet är att en kvinna över 45 har tid att jobba och har redan ägnat mycket tid åt barnen. Män över femtio vill ofta prioritera familjen och ta igen tiden de har missat när de blir äldre.

Färm och Renstig (2004) finner också i sin enkätstudie riktad till mellanchefer att män är påfallande mer tveksamma till att gå vidare i karriären än vad kvinnor är i åldersgruppen 46–55 år.

Här finns naturligtvis en potentiell *mismatch* mellan enskilda kvinnors och mäns optimering över livet. För den som i ett livsperspektiv vill uppnå vissa karriärmål, men föredrar att skynda lite långsammare kan det vara svårt att hitta en framkomlig väg. Det är lätt att förlora livsbalansen medan barnen är små eller att, i likhet med många amerikanska karriärkvinnor (Hewlett, 2002), känna sig tvingad att avstå från barn för att nå sina karriärmål. Till detta bidrar tyvärr dagens fokus på att få in just unga kvinnor i styrelserna, vilket gör att många av de kvinnor som nu skulle kunna ta steget upp till de allra högsta positionerna i företagen istället går direkt över till att bli styrelseproffs (Fagerfjäll, 2003). Det finns således mycket att vinna på att karriären blir mer utdragen och att det blir vanligare med höga chefer över 55. Medelåldern bland kvinnliga styrelseledamöter i Sverige är 49 år, medan den är drygt 5 år högre för manliga styrelseledamöter (Fristedt och Sundqvist, 2003).

Jämställdhet på mikro- och makronivå

Det finns idag ett oerhört sug efter att kunna visa att mångfald – avseende aspekter som ålder, kön, etnisk och kulturell bakgrund och utbildning – är bra för affärerna, t.ex. att de företag som har en jämnare könsfördelning i ledningsgrupper och styrelser har en bättre börsutveckling än andra företag. Det är knappast någon djärv gissning att utgå ifrån att den dag det kommer fram en gedigen studie som visar just detta, kommer den att få stor uppmärksamhet och bli känd i vida kretsar. I de senaste årens debatt har det nästan tagits som ett axiom att mångfald och jämställdhet på företagsnivå är bra för affärerna. En som använt detta argument är jämställdhetsminister Mona Sahlin som i en intervju i *Dagens Industri* den 4 november 2003 säger:

Hittills har näringslivet bara frågat sig om det finns tillräckligt mycket kompetenta kvinnor för att fylla målet på 25 procent kvinnor i bolagsstyrelserna. Men man kan lika gärna vända på det och fråga sig om det är hos 75 procent män som kompetensen verkligen ligger. Vi pratar ju inte om kvotering för min eller Margaretas skull, utan för företagens egen skull.

Tyvärr är det dock svårt att hitta studier som ger stöd för en sådan slutsats. Efter en genomgång av forskning inom detta område skriver t.ex. Kuczynski (1999, s. 68):⁶⁷

En omfattande forskning kan på sin höjd sägas ha kommit fram till blandade resultat. Exempelvis finner vissa studier att blandade grupper fattar bättre beslut på grund av att de är mer kreativa, medan andra finner att blandade grupper presterar sämre på grund av att konflikterna blir fler.

Dessutom är kausaliteten osäker. Även om man skulle hitta ett samband kan det istället bero på att högpresterande företag drar till sig de allra bästa från alla grupper. Samtidigt finns det en rad

67. "A broad body of research has borne mixed results at best. For example, some studies find that diverse groups make better decisions because they are more creative, while others find that diverse groups do worse because they have more conflicts."

rimliga argument som talar för att mångfald och jämställdhet bör kunna förbättra ett företags prestationer:

- Med en bredare erfarenhetsbas borde man förvänta sig större problemlösningsförmåga och kreativitet och därmed en högre grad av innovativitet i företaget.
- Moralen borde höjas i företaget när striktare meritokratiska principer tillämpas och medarbetarna kan förväntas känna stolthet över att deras företag agerar moraliskt ”rätt”.
- Rekryteringen sker från en större talangpool och därmed blir den genomsnittliga talangen större i företaget.
- Möjligheterna att förstå olika marknader och specifika behov bör öka.

Ändå är som sagt sambandet svårt att belägga, vilket visar att det finns krafter som verkar i motsatt riktning:

- Söderström m.fl. (2003, kap. 6) gör en distinktion mellan informationseffektivitet och beslutseffektivitet i ledningsgrupper och styrelser. Blandade grupper är informationseffektiva, men har ofta svårare att fatta beslut och få saker och ting gjorda.
- Mångfaldsprojekt, särskilt om de åläggs utifrån, kan vara svagt förankrade i företaget. Därmed skadas identitetskänslan hos medlemmarna av den dominerande gruppen, vilket får dessa att prestera sämre (Akerlof och Kranton, 2000).
- Många företag jobbar mot ett fyrkantigt kvalitativt mål och riskerar därmed att göra organisationen både ”färgblind” och ”könsblind”. Om alla individer mer eller mindre likriktas leder detta till att den potential som finns i mångfalden inte plockas upp (Kuczynski, 1999).
- Minoriteter och kvinnor riskerar att ”gettoiseras” till nischavdelningar och därmed inte komma till sin rätt (Kuczynski, 1999).

Det handlar således sällan om någon enkel resa för det enskilda företag som vill öka mångfalden. Sett ur samhällets synvinkel är naturligtvis mångfald oerhört viktigt både av etiska och samhällsekonomiska skäl. De argument som listas ovan för att

mångfald leder till bättre prestationer har rimligen större kraft ju högre aggregationsnivå vi rör oss på. För att förstå detta låt mig ta ett hypotetiskt exempel. Det finns cirka 300 börsnoterade företag i Sverige. Låt oss anta att det efter ett antal år finns lika många kvinnor som män i börsbolagens styrelser, men i hälften av bolagen består styrelsen till 80 procent av kvinnor och i den andra hälften till 80 procent av män. I detta fall skulle samtliga bolag drabbas av en eventuell kvoteringslag som föreskriver minst 25 procent av det minst representerade könet i varje bolags styrelse. Ett vanligt fenomen är s.k. etniskt företagande, där entreprenöriella individer hittar en nisch och blir framgångsrika genom att anställa arbetskraft med samma etniska bakgrund som de själva. Bör lagstiftaren ingripa mot detta även när den aktuella etniska gruppen är underrepresenterad i näringslivet?

Varför skall man i så fall mäta graden av mångfald just på företagsnivån? Det är ju mer eller mindre definitionsmässigt enklare för stora företag att uppfylla varje mångfaldsmått än vad det är för mindre företag. Det går heller inte att använda kriteriet börsföretag, eftersom flera av dem bara har några tiotal anställda. Någon kan i så fall istället hävda att mångfald bör utvärderas på en än mer finfördelad nivå, t.ex. att varje arbetsgrupp eller åtminstone varje delferksamhet i ett företag bör uppfylla uppställda mål för jämställdhet och mångfald.

Dessa exempel visar hur fel det kan bli om mångfald och jämställdhet görs om till en fråga om att "räkna huvuden". Istället bör man fokusera att mångfald uppnås i samhället i stort, dvs. mångfald och jämställdhet i makro snarare än i mikro. Med en politik som ökar drivkrafterna för framför allt kvinnor, invandrare och äldre att utnyttja sin fulla potential i kombination med åtgärder som stimulerar till ökad konkurrens, nyetableringar och en effektivare marknad för företagskontroll blir det mycket svårt för dominerande grupper att stå emot. Homogena styrelser och grupper tvingas under sådana betingelser antingen att bli duktigare eller till att av rent affärsmässiga skäl öka mångfalden och jämställdheten i den egna organisationen, de har helt enkelt inte längre råd att "reservera chefspositionerna för individer av sin egen sort" (Wahl m.fl., 2001, s. 107). Därmed skapas en miljö

där mångfald och jämställdhet blir medel för att öka företagets konkurrenskraft. Då kommer de framsteg som uppnås på jämställdhets- och mångfaldsområdet också att vila på en solid affärsmässig grund, vilket inte minst ger dem en helt annan legitimitet hos den tidigare dominerande gruppen.

Avslutande diskussion

Jag har i detta kapitel diskuterat en rad ekonomisk-politiska åtgärder som kan förväntas både påskynda och ge understöd åt den pågående processen mot fler kvinnor i maktpositioner i näringslivet: avdragsrätt för köp av hushållsnära tjänster, individualisering av föräldraförsäkringen, rätt att överlåta den tillfälliga föräldrapenningen till utomstående, upparbetade pensionstillgångar blir gemensam egendom om inte annat avtalats, ökade möjligheter till konkurrens och företagande på vård-, omsorgs- och utbildningsområdet och ökad öppenhet för att chefskarriären kan göras senare i livet. Alla åtgärder utom den sistnämnda har politiken full kontroll över.

Dessa åtgärder skulle skapa kraftfulla mekanismer i riktning mot en mer utjämnad tidsanvändning mellan könen, men för att detta inte ska uppfattas som kraftigt välfärdssänkande krävs grundläggande attitydförändringar i arbetslivet. Särskilt gäller detta arbetsgivarnas förväntningar på manliga anställda. Någonstans mellan 25 och 40 års ålder förväntas en man (och kvinna) klara av både familjebildning och karriär. Det är knappast någon överdrift att påstå att för det övervägande flertalet innebär en helhjärtad satsning på karriären att ansvaret för barnen och omsorgen om familjen blir lidande och vice versa. För att det ska gå att kombinera familj och karriär fullt ut måste förväntningarna på mannens (och kvinnans) "ansträngningsprofil" över livscykeln i grunden förändras. Det blir nödvändigt att arbetsgivare accepterar att karriären går lite långsammare under en period och att det är möjligt att öka tempot igen när småbarnsperioden är över.⁶⁸

68. Just sådana åtgärder har även föreslagits i den amerikanska debatten, se t.ex. Meyerson och Fletcher (2000) och Hewlett (2002).

Självklart innebär inte detta att företagen kan avstå från att vidta åtgärder på sitt håll. Detta har behandlats i flera andra skrifter (se t.ex. Arhén och Zaar, 1997; Boschini, 2004; Fagerfjäll, 2003; Göransson, 2004). Det allra viktigaste här är sannolikt att företagen gör det till en självklarhet att se till att kvinnor ges större tillträde till de operativa funktioner som ger nödvändig erfarenhet för att kunna nå de högsta positionerna – det gäller med andra ord att få bort de s.k. glasväggarna (Wellington, m.fl., 2003; Boschini, 2004).

Är det då inte paternalism att de folkvalda via politiska åtgärder sätter det fria valet ur spel? Särskilt tydligt förefaller ju detta vara när det gäller förslaget med en individualiserad föräldraförsäkring. Skall familjerna fräntas rätten att fritt få välja vem som skall stanna hemma? Frågorna är bestickande. Dock är det en fundamental skillnad på regler om könskvotering av tjänster och styrelseposter eller inskränkningar av den fria förhandlingsrätten genom krav att det inte får finnas löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan förklaras av direkt mätbara karaktäristika, å ena sidan, och policyåtgärder som tillåter ett fritt val under andra betingelser än tidigare, å andra sidan.

Experimentella ekonomer har på senare tid i rader av experiment visat att vad människor väljer i hög grad beror på hur valsituationen presenteras. Exempelvis har det visat sig att betydligt fler väljer ett högre pensionsskydd i fallet där det kan väljas bort i utbyte mot en högre direkt lön, jämfört med om det kan väljas till i utbyte mot en lägre direkt löneutbetalning, trots att de två valen är ekvivalenta. Likaså har det visat sig att betydligt fler individer väljer att ta efterrätt till sin måltid i barseveringar när efterrätterna placeras före huvudrätterna än när de placeras efter. Exemplet kan mångfaldigas. Poängen är hur som helst att utfallet av det fria valet blir beroende av hur valet presenteras, vilket skapar utrymme för paternalism hos den som har makten att utforma valsituationen. Thaler och Sunstein (2003, s. 179) talar om *libertariansk paternalism*, dvs. en ansats som ”bevarar det fria valet men som rättfärdigar att både privata och offentliga institutioner styr individer i en riktning som befrämjar den allmänna välfärden”. Med tanke på att en jämnare könsmässig för-

delning av makten i näringslivet har fått så hög politisk prioritet och drivits med sådan fermitet under de senaste åren, ter det sig naturligt att inom ramen för det fria valet för kvinnor och män förändra belöningsstrukturen på ett sådant sätt att detta mål realiserats.

Vi kan också förvänta oss att den långsiktiga effekten av de föreslagna åtgärderna blir starkare än den kortsiktiga på grund av de psykologiska mekanismer som diskuterats. Eftersom den observerade könsmaktsordningen har en materiell underbyggnad, kan den påverkas med politiska åtgärder som är liberala i meningen att de inte åsidosätter vare sig kvinnors, mäns eller arbetsgivarnas fria val. Istället för kvotering är det således fråga om att skapa mer gynnsamma förutsättningar för en spontan framväxt av ett nytt eftersträvat mönster. Kraften i processen förstärks också av att det kommer att finnas allt fler kvinnliga förebilder.

8. Mot en jämnare könsfördelning av makten i näringslivet

KVINNOR HAR NUMERA praktiskt taget lika hög förvärvsfrekvens som män, de utbildar sig sedan ganska lång tid tillbaka till och med mer än männen och är numera också väl representerade i de utbildningar som är vanligast i de högsta positionerna. Det råder inget tvivel om att jämställdheten mellan kvinnor och män nått långt i Sverige på flera centrala områden: en överväldigande majoritet av kvinnorna har eget arbete, egna inkomster och inte minst tack vare de utbyggda sociala skyddsnäten är knappast någon kvinna längre tvingad att stanna i ett otillfredsställande förhållande av rent ekonomiska skäl.

Fram till helt nyligen var däremot framstegen små vad gäller en jämnare fördelning av den ekonomiska makten i näringslivet. Kvinnors svårigheter att vinna insteg på detta område har ökat genom att manliga normer och perspektiv varit dominerande, men dessa normer och perspektiv har också haft en materiell underbyggnad. Som påpekades inte minst i Kvinnomaktutredningen (SOU 1998:6) har de ekonomiska incitamenten att bryta den rådande ordningen varit svaga, faktiskt svagare än för 50–100 år sedan även om då givetvis andra hinder var desto starkare.

Om man startar från ett läge där *default* är att det är män som innehar maktpositionerna, då betyder det att det finns fler och högre trösklar att ta sig över för enskilda kvinnor. Givet att det är ett mål att makten blir könsmässigt jämnare fördelad ökar detta behovet av:

- 1) Drivkrafter för kvinnor och män att dela hemarbetet mer jämbördigt och ägna lika stor uppmärksamhet åt omsorgen om familjen;
- 2) större morötter för kvinnor att bryta mot invanda möns-

ter/normer för att göra inbrytningar på vad som traditionellt varit männens domäner;

- 3) incitament för män att omvärdera vad kvinnor kan och vad som är viktiga egenskaper för en chef;
- 4) att släppa fram den latenta efterfrågan på tjänster inom vård, utbildning och omsorg som idag är inlåst i offentlig sektor och där utbudet styrs av skattekraften.

Vi har konstaterat att hemarbetet, trots hushållens mekanisering, förblivit mycket omfattande och dessutom att under senare år ytterligare arbetsuppgifter lagts över på hushållen i form av obetalt egenarbete. Inte minst sker detta när den offentliga sektorn på grund av ett sviktande skatteunderlag tvingas sänka sin servicenivå.

Den höga skatten på arbete har ryckt undan förutsättningarna för en snabb tillväxt av framför allt den hushållsnära tjänstesektorn. Därmed har det blivit svårt att frigöra den tid och det mentala utrymme för ökat yrkesarbete och karriär som krävs för att kvinnor skall kunna flytta fram sina maktpositioner i näringslivet. De höga skatterna har också använts till att bygga upp en stor offentlig sektor där kvinnor erbjudits arbete på sådana villkor att det varit möjligt att kombinera yrkesverksamhet med omfattande hemarbete. Detta har både försvagat incitamenten till inbrytningar på manliga maktdomäner och minskat efterfrågan på hushållsrelaterade tjänster.⁶⁹ Flera regler inom systemen för föräldraledighet och barnomsorg har också bidragit i samma riktning.

De normer som ofta sammanfattas i uttrycket "*man är chef*" har således haft en materiell underbyggnad. Trots detta har en snabb förändringsprocess kommit igång. Redan idag är mer än hälften av alla chefer i offentlig sektor kvinnor och uppemot en tredjedel av alla chefsposter i näringslivet innehålls av kvinnor. Vad som framför allt återstår är ett avgörande genombrott på den allra högsta nivån i de stora företagen.

69. Se även Lena Edlunds doktorsavhandling (Edlund, 1996) för en intressant teoretisk analys av detta förhållande.

Utvecklingen har haft visst stöd i förändringar sedan slutet av 1980-talet: de högsta marginalsatserna har sänkts, hemarbetet har minskat i omfattning under 1990-talet, lönespridningen har ökat en del, sannolikt har många fler svart hushållshjälp idag (Ernsjö Rappe och Strannegård, 2004) och männen tar ett betydligt större ansvar för hushållet än tidigare.

När det väl anses normalt att kvinnor är chefer kommer flera självförstärkande processer igång: det kommer att finnas allt fler kvinnliga förebilder som visar vägen för andra kvinnor, kvinnor får genom sin ökade beslutsfattamakt möjlighet att inifrån förändra arbetsvillkoren så att "priset" för att göra karriär sjunker för den enskilda kvinnan. Ett antal psykologiska mekanismer som tenderat att hålla tillbaka kvinnors karriärambitioner upphör att verka eller kan börja verka i motsatt riktning. I den utsträckning den analys som görs i Wahl m.fl. (2001) har bäring, dvs. att manliga chefer skapat osynliga strukturer som gynnar män, då kan man mycket väl tänka sig att kvinnliga chefer på motsvarande sätt kommer att skapa osynliga strukturer som gynnar kvinnor.

Analysen i denna bok har också lett fram till förslag till ett antal institutionella förändringar som skulle ge ytterligare materiell underbyggnad till den redan pågående förändringen:

- Riv etableringshindren i kvinnodominerade branscher. Kvinnor som startar företag hittar därmed vägar runt föråldrade strukturer där de har svårt att hävda sig och bygger samtidigt nya mer ändamålsenliga strukturer som även kan passa andra kvinnor bättre. Likaså kommer nya företagsförmögenheter kontrollerade av kvinnor att skapas, vilket får stor betydelse på längre sikt.
- Individualisera föräldraförskringen; detta är ingen egentlig försäkring och med tanke på alla andra förändringar kring äktenskap, vårdnadskap osv. är det logiskt att göra detta till en individuell rättighet, som man inte är skyldig att utnyttja.
- Pensionstillgångar intjänade under sambotid (med barn) bör delas lika vid skilsmässa om inte annat avtalats. Detta ger visserligen en ekonomisk öppning för kvinnor som inte vill göra karriär att stanna hemma mer, men kvinnor som

strävar efter höga inkomster kan ”avlöna” partnern indirekt för att han tar större ansvar för hemmet.

Småbarnsföräldrar har särskilt stora behov av hjälp. Inte minst beror detta på att små barn kraftigt minskar möjligheterna till flexibilitet vad gäller arbetstidens förläggning och att det för många föräldrar – och enligt forskningen särskilt för kvinnor – finns en känslomässig konflikt mellan karriären och relationstid med barnen. Till detta kommer att den totala arbetsbelastningen lätt blir så hög att det inte är långsiktigt hållbart, dvs. tillräckligt med tid och mentalt utrymme frigörs i många fall inte för att en framgångsrik näringslivskarriär skall framstå som vare sig möjlig eller önskvärd för den enskilde. Lösningen här ligger i åtgärder för att underlätta framväxten av en fungerande hushållsnära tjänstesektor:

- Inför avdragsrätt för köp av hushållsnära tjänster, åtminstone i hushåll med hemmavarande barn, sådana system finns idag i flera länder i vår geografiska närhet.
- Anpassa skattelagstiftningen för au pair-jobb till europeisk praxis så att inte längre naturaförmåner och kontantersättning belastas med full inkomstskatt och sociala avgifter.
- Gör det möjligt att överlåta den tillfälliga föräldrapenningen till utomstående.

Med dessa åtgärder är en ytterligare grund lagd för att attityder, normer och föreställningar som ytligt sett styr vårt beteende skall fortsätta att förändras i riktning mot ett läge där jämställdhet på näringslivets toppositioner blir i positiv bemärkelse en icke-fråga. Vad som talar för att attityder och normer kommer att följa efter är att dessa i hög grad är en kulturellt kodifierad produkt av belöningsstrukturerna. Om dessa ändras skapas också förutsättningar för ändrade attityder och normer (Wilson, 1998; Smith, 2005). En särskild svårighet kommer sannolikt att vara att för att processen mot fler kvinnor i toppositioner skall flyta på förutsätts ökad acceptans för skillnader i allmänhet; i livsstil,

tidsanvändning, inkomst, inom äktenskapet, inom kvinnokollektivet,⁷⁰ mellan individer.

En ytterligare slutsats är att det troligen föreligger en genuin konflikt mellan jämställdhet i de två meningarna vi diskuterat.⁷¹ Den sammanpressade lönestrukturen, det höga skattetrycket och den kraftfulla utbyggnaden av sysselsättningen inom offentlig sektor på villkor som lättare kan kombineras med omfattande hemarbete har bidragit till jämställdhet i förvärvsdeltagande och löner (efter skatt). Samtidigt kan dessa faktorer mycket väl ha befast männens ekonomiska maktställning i näringslivet (Albrecht, Björklund och Vroman, 2005). Det kommer därför att krävas större acceptans för skillnader inom gruppen kvinnor. Kvinnor måste få tillåtas att välja olika.

Det finns således skäl att vara optimistisk inför möjligheterna för kvinnor att fortsätta att öka sitt inflytande i näringslivet. Det spelar här mindre roll huruvida man vill betona miljöfaktorer eller biologiska faktorer. Om de strukturer som anses ha hållit tillbaka kvinnor är sociala konstruktioner (Wahl m.fl., 2001) kommer nya incitament att "konstruera om" verkligheten och problemet att gradvis lösa sig av sig självt. Om man i enlighet med exempelvis naturvetarprofessorn Annica Dahlström vill hävda att det finns viktiga biologiska skillnader att väga in bör kanske den *genomsnittliga* kvinnan och mannen ha olika strategier för att nå positioner som ger makt och inflytande.⁷² Även detta kan i så fall växa fram just genom att kvinnor får beslutsmyndighet och därmed kan förändra en mängd rutiner och sätt att arbeta som, på ett ofta omedvetet sätt, kan ha gynnat män (Meyerson och Fletcher, 2000). Ett tydligt exempel är just den förhärskande synen på karriärens tidsprofil. Om det visar sig att företag som bejaktar förändringar av denna typ blir framgångsrikare än andra kommer de att sprida sig även till andra företag som, vare sig

70. Jfr boken *Kvinnor mot kvinnor – om systerskapets svårigheter*, redigerad av Christina Florin, Lena Sommestad och Ulla Wikander (1999).

71. Samma slutsats drogs redan 1990 av Inga Persson (Persson, 1990, s. 243–244).

72. Se t.ex. intervju i *Svenska Dagbladet* med Annica Dahlström (Danielsson, 2003). För forskning kring kön och biologi, se t.ex. översikten och diskussionen i Pinker (2002, kap. 18).

de vill det eller inte, måste ta till sig goda organisatoriska innovationer för att överleva i konkurrensen.

Under förutsättning att förändringar i den könsmässiga fördelningen av maktpositionerna växer fram organiskt och uppfattas som meritokratiskt berättigade tror jag inte att motståndet från männen skall överskattas. Här kan vi jämföra med sambeskattningen, som karaktäriserats som den materiella grundbulsten för mannens maktposition i hushållet (Florin, 1999). När väl beslutet om särbeskattnings togs mötte det föga protester utan uppfattades av de flesta som en nödvändig bekräftelse på en process som redan var i full gång. På samma sätt tror jag att det är idag. Kvinnor i maktpositioner uppfattas i allt högre grad som något naturligt och odramatiskt. Samtidigt visar Färms och Renstigs (2004) stora enkätstudie bland mellanchefer att kvinnorna höjer sina karriärambitioner, medan männen sänker sina, att de kvinnliga cheferna har högre utbildning än de manliga och att männen i allt högre grad tycker att barn och familj är ett hinder för deras möjligheter att satsa på karriären. När Anna-Greta Leijon i en intervju gjorde en tillbakablick på 1960-talets kvinnokamp sade hon: "Vi kvinnor verkade helt oövervinnliga."⁷³ Vi vet att så inte blev fallet då, men med understöd av de policyåtgärder som föreslagits här finns anledning att se mycket optimistiskt på kvinnors möjligheter att i stort antal även nå näringslivets absoluta toppositioner inom en snar framtid.

73. Citerat från Florin (1999, s. 133).

Appendix: Statistiska tabeller

Tabell A.1. Kvinnors och mäns fördelning i befattningsskikt 1978.

Befattningsskikt	Kvinnor (%)	Män (%)
2	0,0	1,2
3	0,2	5,6
4	2,2	16,7
5	10,2	35,2
6	28,4	30,3
7	43,9	9,5
8	15,1	1,5
	100,0	100,0

Källa: Asplund (1984).

Tabell A.2. Några viktiga jämställdhetsreformer i Sverige.

År	Reform
1845	Lika arvsrätt för kvinnor och män.
1846	Skråväsendets avskaffande ger kvinnor samma rätt som män att driva hantverk och viss rätt att driva handel.
1858	Ogifta kvinnor kan bli myndiga vid 25 års ålder efter anmälan till domstol.
1864	Fullständig näringsfrihet för kvinnor och män.
1870	Kvinnor får rätt att avlägga studentexamen vid privatskolor.
1873	Kvinnor får rätt att avlägga akademisk examen i ett flertal ämnen.
1874	Gifta kvinnor kan genom äktenskapsförord få förvalta sin enskilda egendom och arbetsinkomst.
1884	Ogift kvinna blir myndig vid 21 års ålder.
1920	Även gifta kvinnor blir myndiga.
1921	Kvinnor får rösträtt i allmänna val.
1927	De statliga läroverken öppnas för kvinnor.
1971	Särbeskattnings av arbetsinkomst.
1973	Jämställdhet mellan könen skrivs in i grundlagen.
1979	Den första jämställdhetslagen antas av riksdagen.

Tabell A.3. Tidsåtgång för förvärvs- och hemarbete för män och kvinnor i Sverige 1990/91, några representativa kategorier och i genomsnitt (timmar per vecka).

Ålder, kategori	Män			Kvinnor		
	Förv.arb.	Hemarb.	Totalt	Förv.arb.	Hemarb.	Totalt
25–44 år, ensamst. utan barn	39:11	15:39	54:50	34:44	19:58	55:42
25–44 år, gifta/sambo med barn 0–7 år	44:39	25:53	70:32	19:05	49:43	68:48
25–44 år, gifta/sambo med barn 7–18 år	46:53	20:00	66:53	32:52	33:00	65:52
45–64 år, ensamst. utan barn	33:40	20:05	53:45	29:56	27:27	57:23
20–64 år, samtliga	41:06	20:09	61:15	27:16	33:17	60:33

Anm: Tiden för förvärvsarbete inkluderar tidsåtgång för resor till och från arbetet.

Källa: Rydenstam (1992) och SCB (1992).

Tabell A.4. Tidsåtgång för olika slags hemarbete för män och kvinnor i Sverige 1990/1991, genomsnitt för åldersgruppen 20–64 år, timmar per vecka.

Hemaktivitet	Män	Kvinnor
Hushållsarbete	6:36	17:22
Varav Matlagning	2:34	5:41
Städning	1:52	4:38
Diskning, avdukning	1:04	2:45
Tvätt, strykning	0:24	2:33
Underhållsarbete	4:24	2:22
Omsorg om egna barn	2:04	5:12
Omsorg om andra	1:03	1:03
Inköp	2:28	3:24
Resor i samband med hemarbete och övrigt	2:94	3:53
Totalt	20:09	33:17

Källa: Rydenstam (1992).

Tabell A.5. Tidsåtgång för förvärvs- och hemarbete för män och kvinnor i Sverige 2000/01 samt förändring jämfört med 1990/91, några representativa kategorier och i genomsnitt (per dag, alla dagar).

Ålder, kategori	Män			Kvinnor		
	Förv.arb.	Hemarb.	Totalt	Förv.arb.	Hemarb.	Totalt
20–44 år, ensamst.	4:58	1:50	6:48	3:09	2:18	5:27
utan barn	(–0:22)	(–0:17)	(–0:39)	(–1:20)	(–0:18)	(–1:38)
20–44 år, gifta/sambo	6:31	2:02	8:33	4:28	2:41	7:09
utan barn	(0:39)	(–0:37)	(0:02)	(0:04)	(–0:37)	(–0:33)
20–44 år, gifta/sambo	5:50	3:33	9:23	2:38	6:18	8:56
med barn 0–7 år	(–0:35)	(–0:07)	(–0:42)	(–0:04)	(–0:50)	(–0:54)
20–44 år, gifta/sambo	6:20	3:00	9:20	4:45	4:19	9:04
med barn 7–18 år	(–0:20)	(0:07)	(–0:13)	(0:05)	(–0:27)	(–0:22)
45–64 år, ensamst.	4:34	3:13	7:47	3:57	3:39	7:36
utan barn	(–0:20)	(0:17)	(–0:03)	(–0:23)	(–0:23)	(–0:46)
20–64 år,	5:30	2:46	7:16	3:49	4:08	7:57
samtliga	(–0:24)	(–0:07)	(–0:31)	(–0:04)	(–0:39)	(–0:43)

Anm: Tiden för förvärvsarbete inkluderar tidsåtgång för resor till och från arbetet.

Källa: SCB (2003a).

Tabell A.6. Tidsåtgång för olika slags hemarbete för män och kvinnor i Sverige 2000/01, genomsnitt för gruppen 20–64 år, timmar per dag alla dagar och jämfört med 1990/91.

Hemaktivitet	Män	Kvinnor
Hushållsarbete	0:58 (0:01)	1:58 (–0:31)
Varav Matlagning	0:23 (0:00)	0:42 (–0:07)
Städning	0:10 (0:01)	0:20 (–0:04)
Diskning, avdukning	0:15 (–0:01)	0:30 (–0:09)
Tvätt, strykning	0:04 (0:00)	0:16 (–0:06)
Underhållsarbete	0:29 (–0:08)	0:18 (–0:02)
Omsorg om egna barn	0:17 (0:00)	0:36 (–0:10)
Omsorg om andra	0:07 (–0:02)	0:07 (–0:01)
Inköp	0:21 (0:00)	0:30 (0:00)
Resor i samband med hemarbete och övrigt	0:34 (0:03)	0:39 (0:06)
Totalt	2:46 (–0:07)	4:08 (–0:39)

Källa: Rydenstam (1992), SCB (1992, 2003).

Tabell A.7. Regler för mödraledighet i ett antal OECD-länder år 2000.

<i>Land</i>	<i>Maximal längd på mödraledigheten</i>	<i>Ersättningsgrad (%)</i>
Australien	1 år	0
Belgien	15 veckor	ca 80
Finland	105 dagar	80
Grekland	16 veckor	75
Island	2 månader	Fast belopp
Irland	14 veckor	70
Italien	5 månader	80
Japan	14 veckor	60
Kanada	17–18 veckor	55 i 15 veckor
Nederländerna	16 veckor	100
Nya Zeeland	14 veckor	0
Norge	18 + 26 veckor (kan delas)	100
Portugal	98 dagar	100
Spanien	16 veckor	100
Schweiz	8 veckor	100
Österrike	16 veckor	100

Anm.: Det bör observeras att uppgifterna i tabellen är grova och många detaljer rörande möjligheter att flytta över ledighet till fadern, förekomsten av tak i ersättningen osv. framgår inte.

Källa: ILO (2002).

Referenser

- Abacus (2003), *Au pairs*. Tillgänglig [online]: <http://www.abacusaupairagency.co.uk/aupairs/> [2003-11-16].
- ABC News (2003), *Cutting Crew – House Passes Marriage Tax Reduction*. Tillgänglig [online]: http://abcnews.go.com/sections/business/DailyNews/marriagetax_010329.html [2003-09-08].
- Ahrne, Göran och Christine Román (1997), *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*. SOU 1997:139. Stockholm: Fritzes.
- Akerlof, George A. och Rachel Kranton (2000), "Economics and Identity". *Quarterly Journal of Economics* 115(3), 715–753.
- Albrecht, James W., Per-Anders Edin, Marianne Sundström, och Susan B. Vroman (1999), "Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data". *Journal of Human Resources* 34(2), 294–311.
- Albrecht, James W., Anders Björklund och Susan B. Vroman (2003), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?". *Journal of Labor Economics* 21(1), 144–177.
- Aliaga, Christel och Karin Winqvist (2003), "How Women and Men Spend Their Time. Results from 13 European Countries". Eurostat, *Statistics in Focus*, Theme 3, 12/2003.
- Andersson, Gunnar (1997), "Karriär, kön, familj". I Anita Nyberg och Elisabeth Sundin, red., *Ledare, makt och kön*. Rapport till Kvinno-maktutredningen. SOU 1997:135. Stockholm: Fritzes.
- Anker, Richard (1998), *Gender and Jobs*. Genève: International Labour Office.
- Arbeitsamt online (2003). Tillgänglig [online]: <http://www.arbeitsamt.de/hst/index.html> [2003-11-16].
- Arhén, Gunilla och Christina Zaar (1997), *Kvinnligt ledarskap. Tio år med Ruter Dam*. Stockholm: Ekerlids Förlag.
- Armbruster, Ursula, Mats Andersson och Ulla Nordenstam (2003), "Uppföljning av reformen maxtaxa, allmän förskola m.m.". Stockholm: Skolverket.
- Asplund, Gisèle (1984), *Karriärens villkor. Män, kvinnor och ledarskap*. Stockholm: Trevi.

- Audretsch, D.B. (2002), "The Dynamic Role of Small Firms: Evidence from the US". *Small Business Economics* 18(1), 13–40.
- Baumol, William J. (1993), "Health Care, Education and the Cost Disease: A Looming Crisis for Public Choice". *Public Choice* 77(1), 17–28.
- Baumol, William J. (2002), *The Free-Market Innovation Machine – Analyzing the Growth Miracle of Capitalism*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Becker, Gary S. (1991), *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, Gary S. och Kevin Murphy (1988), "A Theory of Rational Addiction". *Journal of Political Economy* 96(4), 675–700.
- Bergstrom, Ted och Sören Blomqvist (1996), "The Political Economy of Subsidized Day Care". *European Journal of Political Economy* 12(3), 443–457.
- Björklund, Anders och Richard B. Freeman (1997), "Generating Equality and Eliminating Poverty – The Swedish Way". I Richard B. Freeman, Robert Topel och Birgitta Swedenborg (red.) *The Welfare State in Transition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Björkman, Johan och Viveca Ax:son Johnson (2003), "Regeringen kämpar för överklassvinnor". Kvotering till styrelsen hotar svenska företag". *Dagens Nyheter*, 27 februari.
- Blau, Francine D. (1998), "Trends in the Well-Being of American Women, 1970–1995". *Journal of Economic Literature* 36(1), 112–165.
- Blau, Francine D och Marianne A. Ferber (1992), *The Economics of Women, Men and Work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Blomqvist, Sören (1998), "Skatter och sysselsättning i tjänstesektorn". Nationalekonomiska Föreningens förhandlingar. *Ekonomisk Debatt* 26(7), 546–548.
- Bohlin, Nils och Robert Gidehag (2002), *Lönar det sig att jobba – en rapport om marginaleffekterna i pensionssystemet*. Stockholm: Pensionsforum.
- Borenstein, Severin och Paul N. Courant (1989), "How to Carve a Medical Degree: Human Capital Assets in Divorce Settlements". *American Economic Review* 79(6), 992–1009.
- Boschini, Anne (2004), *Balans i toppen*. Stockholm: SNS Förlag.
- Breen, Richard och Cecilia García-Peñalosa (2002), "Bayesian Learning and Gender Segregation". *Journal of Labor Economics* 20(4), 899–922.
- Burkart, Mike, Fausto Panunzi och Andrei Shleifer (2003), "Family Firms". *Journal of Finance* 58(5), 2167–2201.

- By, Ulrika (2003), "Allt fler familjer skaffar au pair". *Dagens Nyheter*, 17 februari.
- Carlsson, Bo (1999), "Small, Business, Entrepreneurship, and Industrial Dynamics". I Zoltan J. Acs, red., *Are Small Firms Important? Their Role and Impact*. Kluwer, Dordrecht.
- Carmichael, H. Lorne (1989), "Self-Enforcing Contracts, Shirking and Life Cycle Incentives". *Journal of Economic Perspectives* 3(4), 65–83.
- Catalyst (2003), "Women in US Corporate Leadership: 2003". [online]: <http://www.catalystwoman.org/publications>. [2004-01-25].
- Civilekonomerna (2003), *Civilekonomer i arbetslivet 2003*. Tillgänglig [online]: <http://www.civilekonomerna.se/upload/Rapport%20Civil%20ekonomer%20i%20arbetslivet%202003.pdf> [2003-09-08].
- Colander, David (2003), "The Complexity Revolution and the Future of Economics". Middlebury College Economics Discussion Paper No. 03-19. Department of Economics, Middlebury College.
- Corlett, W. J. och D. C. Hague (1953), "Complementarity and the Excess Burden of Taxation". *Review of Economic Studies* 21(1), 21–30.
- Cotta, Michele, (2000), *Rapport présenté du nom de la section du travail*. Paris: Le Conseil économique et social.
- Csikszentmihalyi, Mihaly (1990), *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, Mihaly (1996), *Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention*. New York: Harper Collins.
- Dahlman, Carolin (2003), *Får kvinnor tjäna pengar på barn? Vinst och kapitalism i förskolan*. Stockholm: Timbro/cvv.
- Dahlman, Carolin och Johanna Möllerström (2003), *Frihet och Feminism*. Stockholm: Timbro.
- Danielsson, Anna (2003), "'Kvinnor är mer lämpade som ledare'. Annica Dahlström vill skapa förståelse för olikheter mellan könen". *Svenska Dagbladet*, 18 september.
- Davis, Steven J. och Magnus Henrekson (2003), "Tax Effects on Work Activity, Industry Mix and Shadow Economy Size: Evidence from Rich-Country Comparisons". NBER Working Paper, under utgivning.
- Davis, Steven J. och Magnus Henrekson (2004), "Wage-Setting Institutions as Industrial Policy". *Labour Economics*, under utgivning.
- Department of Trade and Industry (2003), *Employment Relations – Working Parents*. Tillgänglig [online]: <http://www.dti.gov.uk/er/workingparents.htm> [2003-09-05].

- Dialogue with citizens in Denmark* (2003). Tillgänglig [online]: <http://europa.eu.int/scadplus/citizens/en/dk/01017.htm> [2003-09-08].
- Droits des jeunes* (2003). Tillgänglig [online]: http://www.droitsdesjeunes.gouv.fr/chif_prestations.html [2003-09-08].
- Dreber, Anna och Björn Wallace (2004), *Villkor för kvinnor i karriären – En internationell jämförelse*. Stockholm: SNS Förlag.
- Ds 1996:49, *Samhällets stöd till barnfamiljerna i Europa*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Stockholm: Finansdepartementet.
- Ds 2002:10, *Riv hindren för äldre i arbetslivet! En kartläggning och ett diskussionsunderlag från Näringsdepartementets seniorgrupp*. Stockholm: Fritzes.
- Du Rietz, Anita och Magnus Henrekson (2000), "Do Female Entrepreneurs Underperform?" *Small Business Economics* 14(1), 1–10.
- Edlund, Lena (1996), *The Marriage Market: How Do You Compare?* Doktorsavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Handelshögskolan i Stockholm.
- Elvin-Nowak, Ylva och Helene Thomsson (2004), *Att ha kul och visa vad man går för – en könsteoretisk analys av kvinnors och mäns karriärberättelser*. Stockholm: SNS Förlag.
- Elvin-Nowak, Ylva (1999), "The Meaning of Guilt: A Phenomenological Description of Employed Mother's Experiences of Guilt". *Scandinavian Journal of Psychology* 40(1), 73–83.
- Engvall, Tina (2003), "Pig- och pågavdrag gör succé i Finland". *Sunt Förnuft*, nr 6.
- Equal Opportunities Commission (2002), *Women and Men in Britain: Management*. Tillgänglig [online]: <http://www.eoc.org.uk/cseng/research/management.pdf> [2003-09-06].
- Ernsjö Rappe, Tinni och Lars Strannegård (2004), *Rent hus. Slaget om den svenska dammrätten*. Stockholm: Norstedts.
- Europarådet (2003), *European Agreement on Au Pair Placement*. Tillgänglig [online]: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/CadreListeTraites.htm> [2003-11-16].
- European Commission (2003), *Benchmarking Enterprise Policy. Results from the 2002 Scoreboard*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Foundation (2000), *Emploi, famille et citoyenneté: Un nouvel équilibre pour les hommes et les femmes – France*. Tillgänglig [online]: www.eurofound.eu.int/publications/files/EF00116FR.pdf [2003-09-06].

- Eurostat (2002), *Women and Men Reconciling Work and Family Life*. European Communities.
- Eureka Marknadsfakta (2001), "Hushållsnära tjänster". Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Expatica (2003), *The Basics of German Taxation*. Tillgänglig [online]: <http://www.expatica.com/germany>
- Fagerfjäll, Ronald (2003), *Så spräcker vi glastaket! En handbok om hur det privata näringslivet ska kunna rekrytera och utveckla 3 000 nya kvinnliga toppchefer*. Stockholm: SNS Förlag.
- Finska skatteförvaltningen (2003), *Hushållsavdrag vid beskattningen*.
- Flood, Lennart och Urban Gråsjö (1997), "Tid för barn, tid för arbete. En undersökning av svenska hushålls tidsanvändning". I Göran Ahrne och Inga Persson (red.) *Familj, makt och jämställdhet*. SOU 1997:138. Stockholm: Fritzes.
- Florin, Christina (1999), "Skatten som befriar". I Christina Florin, Lena Sommestad och Ulla Wikander (red.), *Kvinnor mot kvinnor – om systerskapets svårigheter*. Stockholm: Norstedts.
- Florin, Christina, Lena Sommestad och Ulla Wikander (red.), (1999), *Kvinnor mot kvinnor – om systerskapets svårigheter*. Stockholm: Norstedts.
- Frankenhaeuser, Marianne (1993), *Manligt, kvinnligt, stressigt*. Höganäs: Bra Böckers Förlag.
- Freeman, Richard B. och Ronald Schettkat (2002), "Marketization of Production and the US-Europe Employment Gap", NBER Working Paper nr 8797.
- Frey, Bruno S. (1997), *Not Just for the Money. An Economic Theory of Motivation*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Fristedt, Daniel och Sven-Ivan Sundqvist (2003), *Styrelser och revisorer i Sveriges börsföretag 2003–2004*. Stockholm: SIS Ägarservice.
- Färm, Kristina och Monica Renstig (2004), *Karriärens hinder*, kommande.
- Fölster, Stefan (2003), *Jämlikheten som försvann*. Stockholm: Ekerlids Förlag.
- Fölster, Stefan, Svante Larsson och Josefina Lund (2001), *Avtalspension – Dagens ättestupa?* Stockholm: Pensionsforum.
- Förenta Nationerna (2000), *The World's Women 2000 – Trends and Statistics*. New York.
- Försäkringskassan (2003). Tillgänglig [online]: <http://www.fk.se/> [2003-09-07].

- German Embassy (2003), *Income Tax*. Tillgänglig [online]: http://www.germany-info.org/relaunch/business/taxes/german_tax_income.html [2003-09-08].
- Global Au Pairs (2003), *Come to Britain ... Be an Au Pair*. Tillgänglig [online]: <http://www.au-pairs.co.uk/> [2003-11-16].
- Gronau, Reuben (1977), "Leisure, Home Production and Work: The Theory of the Allocation of Time Revisited". *Journal of Political Economy* 85(5), 1099–1123.
- Göransson, Anita (2004), *Kvinnor, män och karriärer. Visioner och verklighet i näringslivet*. Stockholm: SNS Förlag.
- Hank, K. och M. Kreyenfeld (2001), "Childcare and Fertility in (western) Germany". MPIDR Working Paper 2001-019.
- Hawrylyshyn, Oli (1977), "Towards a Definition of Non-Market Activities". *Review of Income and Wealth* 23(1), 79–96.
- Hedborg, Anna (2003), "'Kvinnor ovilliga dela lika.' Bara 13 procent vill ha mer jämställd föräldradighet, visar ny rapport." *Dagens Nyheter* 4 december.
- Henrekson, Magnus (1998), "Från en ond cirkel för tjänstesektorn till en utvidgad marknadssektor". *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 4(4), 305–321.
- Henrekson, Magnus (1999), "Tjänstesektorn och jämställdheten bland näringslivets högre chefer". *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 20(3), 49–62.
- Hewlett, Sylvia Ann (2002), "Executive Women and the Myth of Having It All". *Harvard Business Review*, April, 66–73.
- Holmquist, Carin och Elisabeth Sundin, red., (2002), *Företagarskan – om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Holmström, Bengt (1989), "Agency Costs and Innovation". *Journal of Economic Behavior and Organization* 12(3), 305–327.
- Hochschild, Arlie (1990), *The Second Shift*. New York: Avon.
- Humlan (1997), "Fakta om hushållstjänster. Sammanfattning av slutrapport från EU-projektet Humlan". Kungälv.
- ILO (2002), *Valuing Parenthood 2002*. Genève: ILO.
- Inland Revenue Service (2003), *Tax Credits Online*. Tillgänglig [online]: <https://www.taxcredits.inlandrevenue.gov.uk/> [2003-09-05].
- Internal Revenue Service (2003a), *Forms and Publications – Publication 503 Child and Dependent Care Expenses*. Tillgänglig [online]: <http://www.irs.gov/formspubs/page/0,,id=11573,00.html#Indx> [2003-09-05].

- Internal Revenue Service (2003b), *International Taxpayer – Au Pairs*. Tillgänglig [online]: <http://www.irs.gov/businesses/small/international/article/0,,id=96420,00.html> [2003-11-16].
- International Reform Monitor*. Tillgänglig [online]: http://www.reformmonitor.org/httpd-cache/doc_stq_p-108.html [2003-09-05].
- Isaksson, Anders (2002), *Den politiska adeln*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Isaksson, Börje (2003), "Folk i farten: Ädel klubb snart utan privilegier". *Dagens Industri*, 9 april.
- Jacobsen, K. Henrik, Wolfram F. Richter and Peter Birch Sørensen (2000), "Optimal Taxation with Household Production". *Oxford Economic Papers* 52(3), 584–594.
- Jansson, Fredrik, Elina Pylkkänen och Lizbeth Valck (2003), *En jämställd försäkring? Bilaga 12 till Långtidsutredningen 2003*. SOU 2003:36. Stockholm: Fritzes.
- Johnson, Anders (2002), *De lyfte landet. En berättelse om svenska entreprenörer*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Jonung, Christina och Inga Persson (1993), "Women and Market Work: The Misleading Tale of Participation Rates in International Comparisons". *Work, Employment & Society* 7(2), 259–274.
- Jordahl, Henrik (2002), *Vad har hänt med de enskilda alternativen?* Stockholm: Reforminstitutet.
- Juster, F. Thomas och Frank P. Stafford (1991), "The Allocation of Time: Empirical Findings, Behavioral Models, and Problems of Measurement". *Journal of Economic Literature* 29(2), 471–522.
- Jämställdhetsombudsmannen (2000), *Löneutfyllnad vid föräldraledighet*. Stockholm.
- Kahneman, Daniel (2003), "Maps of Bounded Rationality: Psychology for Behavioral Economics". *American Economic Review* 93(5), 1449–1477.
- Karlsson Stider, Annelie (2000), *Familjen & Firman*. Doktorsavhandling. Handelshögskolan i Stockholm.
- Kirzner, Israel M. (1997), "Entrepreneurial Discovery and the Competitive Market Process: An Austrian Approach". *Journal of Economic Literature* 35(1), 60–85.
- Konnerup, Merete, Mette Gørtz m.fl. (2001), *Baggrundsrapport – Samfundsøkonomiske konsekvenser af hjemmeserviceordningen*. Köpenhamn: Ehrvervsministeriet.

- Kuczynski, Sherry (1999), "If Diversity, Then Higher Profits?" *HR Magazine* 44(13), 66–75.
- Kullenberg, Annette (1995), *Urp! sa överklassen. Eliten i Sverige*. Stockholm: Tidens Förlag.
- La Fiscalité Française (2003). Tillgänglig [online]: <http://www.impots.gouv.fr/portal/dgi/public/documentation> [2003-09-07].
- Landby Eduards, Maud (1993), "Jämställdhet". *Nationalencyklopedin*. Höganäs: Bra Böckers Förlag.
- Lazear, Edward M. (1998), *Personnel Economics for Managers*. New York: John Wiley & Sons.
- Le Grand, Carl, Richard Szulkin och Michael Tåhlin (2001), "Lönestrukturens förändring i Sverige". I Johan Fritzell, Michael Gähler och Olle Lundberg (red.), *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. s o u 2001:53. Stockholm: Fritzes.
- Light, Audrey och Manuelita Ureta (1995), "Early-Career Work Experience and Gender Wage Differentials". *Journal of Labor Economics* 13(1), 121–154.
- Lindbeck, Assar (1982), "Tax Effects versus Budget Effects on Labor Supply". *Economic Inquiry* 20(3), 473–489.
- Lindbeck, Assar (1988), "Consequences of the Advanced Welfare State". *World Economy* 11(1), 19–37.
- Lindbeck, Assar (1995), "Welfare-State Disincentives with Endogenous Habits and Norms", *Scandinavian Journal of Economics* 97(4), 477–494.
- Lindbeck, Assar (2003), "Välfärdsstat och sociala normer". I Birgitta Swedenborg (red.), *Varför är svenskarna så sjuka?* Stockholm: sns Förlag.
- Lindbeck, Assar, Sten Nyberg och Jörgen Weibull (2003), "Social Norms and Welfare State Dynamics". *Journal of the European Economic Association* 1(2–3), 533–542.
- Linder, Sofia (2003), *Vem vill ta över? – De företagsamma 40-talisterna går snart i pension*. Stockholm: Företagarna.
- L O (2002), *Näringslivet ökar takten – En studie av inkomstutvecklingen för makteliten perioden 1950 till 2000*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Lukes, Steven (1974), *Power: A Radical View*. London: Macmillan.
- Lundström, Mats (1996), *Jämställdhet eller sexistisk rättvisa?* Stockholm: sns Förlag.

- Meyerson, Debra E. och Joyce K. Fletcher (2000), "A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling". *Harvard Business Review*, January–February, 127–136.
- Meyerson, Per-Martin (1994), "Företagsamhetens ekonomiska teori och politiska villkor". *Ekonomisk Debatt* 22(2), 149–158.
- Meyersson, Eva M. och Trond Petersen (1997), "Finns det ett glastak för kvinnor? En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970–1990". I Inga Persson och Eskil Wadensjö (red.), *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. S O U 1997:137. Stockholm: Fritzes.
- Moss Kanter, Rosabeth (1977), *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Murray, Richard (2003), *Alternativ finansiering av offentliga tjänster*. Bilaga 7 till LU 2003. S O U 2003:57. Stockholm: Fritzes.
- Myhrman, Johan (1994), *Hur Sverige blev rikt*. Stockholm: SNS Förlag.
- Myrdal, Gunnar (1968), *Objektivitetsproblemet i samhällsforskningen*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Nordh, Sture (2003), "'Unga män vill ta halva barnledigheten'. Attitydförändring på väg bland dem under 30 år, visar ny Sifoundersökning". *Dagens Nyheter*, 5 mars.
- Nordling, Danne, Henrik Olsson och Johan Gull (2003), "Internationella skattejämförelser 2003". Utredningsrapport 2003:4. Stockholm: Skattebetalarna.
- Norrman, Erik (1998), *Skatterna på arbete i Sverige och omvärlden 1998*. Stockholm: Skattebetalarnas förening.
- North, Douglass, C. (1990), *Institutions, Institutional change, and Economic Performance*. New York and Cambridge: Cambridge University Press.
- Nyberg, Anita (1989), "Hushållsteknik – mödrars möda och mäns makt". I Svante Beckman (red.), *Teknokrati, Arbete, Makt*. Stockholm: Carlssons.
- OECD (2002), *Source OECD Taxation*, No. 5. Paris.
- OECD (2001, 2003), *Revenue Statistics*. Paris.
- Ortmark, Åke (1985), *Maktens människor*. Malmö: Wahlström & Widstrand.
- Parbring, Bosse (2004), "Mjukismän & velourpappor". *Genus* 1/04, 10–12.
- Pelikan, Pavel (1993), "Ownership of Firms and Efficiency: The Competence Argument". *Constitutional Political Economy* 4(3), 149–158.

- Persson, Inga (1990), "The Third Dimension – Equal Status between Swedish Women and Men". I Inga Persson (red.), *Generating Equality in the Welfare State*. Oslo: Norwegian University Press.
- Piggot, John och John Whalley (1998), "VAT Base Broadening, Self Supply, and the Informal Sector". NBER Working Paper nr 6349. *American Economic Review*, under utgivning.
- Pinker, Steven (2002), *The Blank Slate. The Modern Denial of Human Nature*. New York: Viking Press.
- Polachek, S. och W. S. Siebert (1995), *The Economics of Earnings*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Popova, Susanna (2004), *Elitfeministerna*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.
- Pålsson, Anne-Marie (1997), "Taxation and the Market for Domestic Services". I Inga Persson och Christina Jonung, red., *Economics of the Family and Family Policies*. London: Routledge.
- Quah, Euston (1995), *Economics and Home Production*. Aldershot: Avebury.
- Rabin, Matthew (1998), "Psychology and Economics". *Journal of Economic Literature* 36(1), 11–46.
- Rabin, Matthew (2002), "A Perspective on Psychology and Economics". *European Economic Review* 46(4–5), 657–685.
- Renstig, Monica (2003), *Kvinnliga chefer i näringslivet – så här ser det ut!* Stockholm: SNS Förlag.
- Reynolds, Paul D. m.fl. (2002), *Global Entrepreneurship Monitor. 2002. Executive Report*. Wellesley, MA/London/Kansas City: Babson College, London Business School och Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.
- RFV (2003), *Mamma, pappa, barn – tid och pengar. Socialförsäkringsboken 2003*. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Roine, Jesper (1997), "Framåtblickande beteende i välfärdsstaten". *Ekonomisk Debatt* 15(8), 447–459.
- Rosen, Sherwin (1983), "Specialization and Human Capital". *Journal of Labor Economics* 1(1), 43–49.
- Rosen, Sherwin (1997), "Public Employment and the Welfare State in Sweden". I Richard B. Freeman, Robert Topel och Birgitta Swedenborg (red.), *The Welfare State in Transition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rosenberg, Nathan och Luther E. Birdzell (1986), *How the West Grew Rich*. New York: Basic Books.

- Rosenberg, Tiina (2002), *Queerfeministisk agenda*. Stockholm: Atlas.
- Rothstein, Bo (1999), "Den moderna könsmaktsordningens grundbult". *Statsvetenskaplig Tidskrift* 102(1), 1–20.
- Rothstein, Bo (2001), "Modern Patriarchy –the Causal Mechanism. A Theory of Asymmetric Mate Selection". Opublicerat manuskript. Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet.
- RSV (2003) *Skattemyndigheten informerar – Förenklad skattedeklaration för privata tjänster 2003*. Tillgänglig [online]: <http://www.rsv.se/broschyre/448/44804.pdf> [2003-11-16].
- Rubery, J., Smith, M. och Fagan, C. (1999), *Women's Employment in Europe – Trends and Prospects*. London: Routledge.
- Ruhm, Christopher J. (1997), "Policy Watch: The Family Medical Leave Act". *Journal of Economic Perspectives* 11(3), 175–186.
- Ruhm, Christopher J. (1998), "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe". *Quarterly Journal of Economics* 113(1), 285–317.
- Rydenstam, Klas (1992), *I tid och otid. En undersökning om kvinnors och mäns tidsanvändning 1990/1991*. Levnadsförhållanden, Rapport nr 79. Stockholm: SCB.
- SCB (1992), *Tidsanvändningsundersökningen 1990/1991. Tabeller. Levnadsförhållanden, Rapport nr 80*. Stockholm: SCB.
- SCB (2001), *Lönestatistisk årsbok*. Stockholm: SCB.
- SCB (2003a), *Levnadsförhållanden, rapport nr 99*. Stockholm: SCB.
- SCB (2003b), *Universitet och högskolor. Studenter och examina i grundutbildningen 2001/02*. Statistiska meddelanden UF 20 SM 0301.
- Schumpeter, Joseph A.: (1934), "Entrepreneurship as Innovation". I *The Theory of Economic Development*. Omtryckt som kapitel 2 i Richard Swedberg, red., (2000), *Entrepreneurship: The Social Science View*. Oxford: Oxford University Press.
- Sewell, William H., Robert M. Hauser och Wendy C. Wolf (1980), "Sex, Schooling, and Occupational Status". *American Journal of Sociology* 86(3), 551–583.
- SHR (2003), *EU – skatterna 2003*. Tillgänglig [online]: http://www.shr.se/downloads/EU_skatterna2003.pdf [2003-09-08].
- Sjöstrand, Sven-Erik och Pernilla Petrelius (2002), *Rekrytering av koncernstyrelser*. Stockholm: SNS Förlag.
- Smith, Vernon (2003), "Constructivist and Ecological Rationality in Economics". *American Economic Review* 93(3), 465–490.

- Sommers, Christina Hoff (1994), *Who Stole Feminism?* New York: Simon & Schuster.
- SOU 1994:3, *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Stockholm: Allmänna Förlaget.
- SOU 1994:43, *Uppskattad sysselsättning – om skatternas betydelse för den privata tjänstesektorn*. Betänkande av Tjänsteutredningen. Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:17, *Skatter, tjänster och sysselsättning. Betänkande från Tjänstebeskattningsutredningen*. Stockholm: Finansdepartementet.
- SOU 1998:6, *Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Betänkande från Kvinnomaktutredningen. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2003:16, *Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser*. Betänkande av utredningen om kvinnor på ledande poster i näringslivet. Stockholm: Fritzes.
- Stenström, Emma (2003), "Folk i farten: Med mormor som marginal". *Dagens Industri*, 16 maj.
- Sundin, Anneli och Sven-Ivan Sundqvist (1993–2001), *Ägarna och makten*. s:s Ägarservice, Stockholm.
- Sundin, Anneli och Sven-Ivan Sundqvist, (olika årgångar), *Styrelser och revisorer i Sveriges börsföretag*. Stockholm: s:s Ägarservice.
- Sundström, Marianne (1991), "Hur påverkar föräldraledighet lönerna?". *Ekonomisk Debatt* 19(3), 230–238.
- Svanström, Yvonne (2003), "Kvinnor i styrelser och som chefer – en historisk bakgrund". Kap 2 i SOU 2003:16, *Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser*. Betänkande av utredningen om kvinnor på ledande poster i näringslivet. Stockholm: Fritzes.
- Svedborn, Anna och Mikael Törnwall (2004), "Kvinnliga vd:ar en bristvara". *Dagens Industri*, 11 februari.
- Svenskt Näringsliv (2003), *Tidsanvändning i företagen*. Stockholm.
- Söderström, Hans Tson, red., (2003), *Ägarmakt och omvandling. Ekonomirådets rapport 2003*. Stockholm: SNS Förlag.
- Söderström, Lars, Anders Björklund, Per Gunnar Edebalk och Agneta Kruse (1999), *Från dagis till servicehus. Valfärdspolitik i olika skeden*. Valfärdspolitiska rådets rapport 1999. Stockholm: SNS Förlag.
- Tax Policy Center (2003). Tillgänglig [online]: www.taxpolicycenter.org [2003-09-08].
- Thaler, Richard (1993), *The Winner's Curse: Paradoxes and Anomalies of Economic Life*. Princeton: Princeton University Press.

- Thaler, Richard and Cass R. Sunstein (2003), "Libertarian Paternalism". *American Economic Review* 93(2), 175–179.
- The Economist* (2003), "The Trouble with Women. Why so Few of Them Are Running Big Companies". October 25th, s. 8.
- UNDP (United Nations Development Programme) (2003), *Human Development Report 2003*. Oxford: Oxford University Press.
- US Department of Labor (2003), *Highlights of Women's Earnings in 2002*. Bureau of Labor Statistics, Report 972.
- US News (2003), *America's Best Graduate Schools 2004 – Top Business Schools*. Tillgänglig [online]: http://www.usnews.com/usnews/edu/grad/rankings/mba/brief/mbarank_brief.php [2003-09-08].
- Vanek, J. (1974), "Time Spent in Housework". *Scientific American*, nr 231, 19–23.
- Veckans Affärer* (2003), "Män tror att kvinnor är bräckliga". 17 november.
- Vinnicombe, Susan och Val Singh (2003), "Locks and Keys to the Boardroom: A Comparison of UK Male and Female Directors". *Women in Management Review*, under utgivning.
- Wahl, Anna (1992), *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Doktorsavhandling. Handelshögskolan i Stockholm.
- Wahl, Anna, Charlotte Holgersson, Pia Höök och Sophie Linghag (2001), *Det ordnar sig*. Lund: Studentlitteratur.
- Wallin, Gunhild (2003), "Nästan för bra för att vara sant". *Arbetsliv i Norden* 17(2), 7–8.
- Wellington, Sheila, Marcia Brumit Kropf och Paulette R. Gerkovich (2003), "What's Holding Women Back?" *Harvard Business Review*, June, 18–19.
- Wells, Susan J. (2001), "A Female Executive Is Hard to Find". *HR Magazine*, 46(6), 40–49.
- Werenfels Röttorp, Monica (1998), "Den offentliga sektorns förnyelse – vad har hänt under de senaste 15 åren?" Håkan Lundgren m.fl., *På svag is*. Stockholm: Timbro.
- Wikner, Göran (2003), *Fina flickor startar inte företag. En analys av kvinnor och män som företagare*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Wilson, Edward O. (1998), *Consilience. The Unity of Knowledge*. London: Little, Brown and Company.
- Wolf, Martin (2004), "The Trouble with a Longer Life". *Financial Times*, 6 januari.

- Wolf, Naomi (1993), *Fire with Fire. The New Female Power and How It Will Change the 21st Century*. New York: Random House.
- Work in Denmark* (2003). Tillgänglig [online]: <http://www.workinddenmark.dk> [2003-08-20].
- Öberg, Lisa (1999), "Ett socialdemokratiskt dilemma. Från hembiträdesfråga till pigdebatt". I Christina Florin, Lena Sommestad och Ulla Wikander (red.), *Kvinnor mot kvinnor – om systerskapets svårigheter*. Stockholm: Norstedts.

REGISTER

A

Affärsvärlden 24
Allmän rösträtt 47
Anställningstrygghet 120
Arbetade timmar 36
Arbetsbeskattning 106, 134
Arbetstidsjusterad sysselsättning 66
Arbetsutbud 85, 97, 106
Attityder 103, 123, 134
Au pair-system 90ff, 134
Avdrag för köp av tjänster 93ff, 134
Avtalspension 122

B

Banksektorn 36
Barnafödande 104ff, 134
Barnflickspraktik 93
Barnomsorg 86ff, 101
Befattningsskikt 22, 36
Belöningsstruktur 34, 52ff, 80, 134
Belöningsssystem 45
Betalningsvilja 110
Biologisk/evolutionspsykologisk förklaringsmodell 45
Byggsektorn 26, 74

C

Chefslönepremie 73
Civilekonom 50, 107
Civilingenjör 50, 107

D

Deltidsarbete 36
Dolda strukturer 58

E

École maternelle 87, 89
Egenföretagande 17–18, 27, 41
Endogena normer 103
Endogena preferenser 53
Entreprenörskap 27, 30, 119ff
Europeiska au pair-avtalet 90
Experimentell psykologi 53

F

Familjeföretag 30, 40, 44, 80
Flow 53, 79
FTSE-100-företag 37
Företagsförmögenhet 30, 34, 122
Företagsledning 24
Företagskontroll 127
Företagsstorlek 25, 40
Förlustaversion 54
Förmögenhetsuppbyggnad 30, 34
Förvävsfrekvens 36, 78
Föräldraförsäkring 82, 85, 114
Föräldraledighet 65, 113
Föräldraledighetsregler 81ff

G

Gender empowerment index 14
Genusteori 50
Glastak 30
Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 41

H

Handelshögskolan i Stockholm 50, 100
Harvard Business School 100
Hemarbete/hushållsarbete 61ff, 68, 75, 79, 106ff, 133
Hemtjänstföretag 74
Heuristika 55
Hjemmeservicesystemet 93–95
Humlan 108ff
Hushållsnära tjänstesektor 66, 99, 107–108
Hushållsrelaterade tjänster 66, 69, 93

I

Individualiserad föräldraförsäkring 112ff, 133
Industrikalendern 21
Inkomstelasticitet 28
Inkomstfördelning 98
Innovationer 30
Inre (*intrinsic*) belöning 53

J

JämO 14
Jämställdhet 14f
Jämställdhet på mikro- och makronivå 124ff
Jämställdhetsforskning 16–17
Jämställdhetslagen 14
Jämställdhetslagstiftning 32, 42

K

Karriärens tidsprofil 122ff
Kindergarten 87
 Kommunalarbetareförbundet 92
 Komparativa fördelar 113
 Kulturella föreställningar 102, 134
 Kvinnligt chefskap internationellt 37ff
 Kvinnliga entreprenörer 27, 41
 Kvinnlig styrelsepresentation i börsbolag 22–23, 31–32, 36–37, 124
 Kvinnomaktutredningen 16, 17, 31, 131
 Kvinnors företagande 27ff
 Kvotering 16, 32, 127
 Könsmaktsordning 130
 Könsegregering 37

L

Ledningsgrupp 33, 111, 125
 Libertariansk paternalism 129
 Lönespridning 70, 73, 100, 107, 133

M

Makt 15f, 31, 78
 Maktfördelning mellan kvinnor och män 20ff, 78ff
 Maktposition 24–25, 31, 42, 47–48, 79, 116, 136
 Marginalskatter 96–97, 101, 133
 Marknadsarbete 60
Maternity leave 84
 Mellanche 25–26, 33, 48, 51, 124, 136
 Mentalt utrymme 59, 101, 132
 Meritokrati 46, 49, 125, 136
 Migrationsverket 92
 Mångfald 125–126
 Mäns företagande 28

N

Nepotism 49
 Näringsfrihet 45–46

O

Obetalt egenarbete 60, 68ff, 74–75, 78, 96, 99, 107, 121, 132
 Offentlig sektor 28, 31, 36, 42, 74, 120, 132
 Omsorgstjänster 28–29, 121

P

Paternity leave 84
 Pensionstillgångar 118–119, 133
 Preferenser (för makt) 50ff
 Priselasticitet 109
 Produktivitet i tjänstesektorn 69–70
 Psykologiska mekanismer 52ff, 130

R

Refundable tax allowances 88
 Rekryteringsarbete (processer) 32
 Riksdagsledamöter 44

S

Sambeskattnings 97, 116, 136
 Skattefaktorn 69, 97–98, 100
 Skattefinansierade tjänster 29
 Skattetryck (i olika länder) 95–96
 Socialkonstruktivistisk förklaringsmodell 45, 51, 135
 Social norm 66, 77, 111, 134
 Socialt kön 50
 Spelregler 45
 Spårberoende (i karriären) 56
 Statistisk diskriminering 86, 113, 118
 Statsrättslig norm 14
 Styrelseordförande 35, 44, 48
 Styrelser 22ff, 36, 42, 47
 Svart arbete 60
 Särbeskattnings 116, 121, 136

T

Tidsanvändning 62ff, 75–76, 128
 Tillfällig föräldrapenning 82–83, 117–118, 134
 Timanställning 92
 Tjänstebranscher 27, 28
 Tjänsteproduktion 28
 Toppchef 25–26, 105

U

Utbildning 29

V

Vd- och ledningsgruppsnivå 23ff, 37–38, 48
 Vård 28, 121

Y

Yrkessegregering 113

Ä

Äganderätt 46
 Ägarkontroll/ägarmakt 30, 49
 Äldreomsorg 74

Ö

Övervärdering av nuet 54, 55, 76

Författarpresentation

Magnus Henrekson är verksam vid Handelshögskolan i Stockholm och innehavare av Jacob Wallenbergs forskningsprofessur i ekonomi med särskild inriktning mot det svenska näringslivets utveckling och den ekonomiska politiken. Han förestår där Section for Historical Economics and Entrepreneurship (SHEE) och forskar själv huvudsakligen kring förklaringar till ekonomisk tillväxt och företagandets villkor. Han har tidigare utgivit ett flertal böcker på SNS Förlag, senast *Akademiskt entreprenörskap* (med Nathan Rosenberg) år 2000.

SNS PROJEKT FÖR FLER KVINNOR PÅ LEDANDE POSTER I NÄRINGSLIVET

På SNS – Studieförbundet Näringsliv och Samhälle – uppdrag sammankallade SEB:s koncernchef Lars H. Thunell 2001 en arbetsgrupp med syfte att öka mångfalden på lednings- och styrelsenivå i svenska företag. Gruppen beslutade att under SNS överinseende sätta igång ett antal forskningsprojekt ämnade att ge underlag åt gruppens arbete med både konkreta åtgärder och rekommendationer till andra aktörer inom näringslivet.

Syftet med projektet har varit att arbeta för större mångfald och fler kvinnor på ledande poster i näringslivet. Under en treårsperiod kommer arbetsgruppen, SNS och medverkande forskargrupper att verka för:

- att särskilda insatser görs i näringslivet för att främja kvinnors karriärer till ledande befattningar med målet att påtagligt öka andelen kvinnor i ledningsgrupper.

- att kvinnliga kandidater målmedvetet övervägs för styrelseposter med målet att öka kvinnorepresentationen avsevärt.
- att chefsutvecklingsprogram och rekryteringsprocesser utvecklas så att kvinnors behov särskilt lyfts fram.
- att de företag som ingår i arbets- och referensgruppen, inklusive SNS, föregår med goda exempel.
- att kunskaper, idéer och erfarenheter ställs samman, sprids och diskuteras, särskilt bland dem som har möjlighet att genomföra förändringar.
- att resultaten från detta arbete förs ut till företag och organisationer av alla storlekar i hela landet.

Finansieringsgrupp

ABB
Akademiska Hus
Alecta
AMF Pension
Andra AP-fonden
AstraZeneca
Axel Johnson AB
Bonnier AB
Cardo
Citibank International PLC
Ernst & Young
Fjärde AP-fonden
FöreningsSparbanken
ICA
Industri Kapital
Nynäs Petroleum
Pharmacia Sverige
Praktikertjänst

Ratos
Robur
Sapa
SBAB
SCA
Scania
Skandia
Skanska
SKF
Sveaskog
Svenska Spel
Sydkraft
Tredje AP-fonden
Vattenfall
Vin & Sprit
Öhrlings Pricewaterhouse
Coopers

Arbetsgrupp

Lars H. Thunell, SEB (ordf.)
Carl Bennet, Getinge,
Elanders, Boliden m. fl.
Lilian Fossum, Electrolux
Leif Johansson, Volvo
Per E. Larsson
Marianne Nivert
Anders Nyrén, Industrivärden
Caroline Sundewall
Marcus Wallenberg, Investor

Referensgrupp

Emanuela Pedrocchi,
Telia Sonera (ordf.)
Oskar Bjursten, OM
Eva Fröberg, SEB
Fredrik Hillelson, Investor
Paula Lindgren, Volvo
Jonas Norlander, Electrolux

Projektet stöds av ovan nämnda företag och institutioner samt av ESF-rådet i Stockholms län inom ramen för Equal.

