

VILLKOR FÖR KVINNOR I KARRIÄREN
EN INTERNATIONELL JÄMFÖRELSE

ANNA DREBER, BJÖRN WALLACE

•

VILLKOR FÖR
KVINNOR
I KARRIÄREN

En internationell jämförelse

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.

Villkor för kvinnor i karriären
En internationell jämförelse
Anna Dreber och Björn Wallace
Första upplagan
Första tryckningen

© 2004 Författarna och SNS Förlag
Omslag och grafisk form: Patrik Sundström
Sättning: Melanders Fotosätter
Tryck: Blomberg & Janson Offsettryck, Stockholm 2004

ISBN 91-7150-945-3

INNEHÅLL

<i>Förord</i>	7
Inledning.....	9
Så ser det ut.....	11
Kvinnors förvärvsfrekvens	11
Kvinnliga chefer, en överblick.....	12
Chefer – Sverige, Frankrike och Storbritannien – en jämförelse	14
Kvinnor i styrelser och företagsledningar.....	18
Skillnader i karriärmöjligheter.....	22
Könslönegapets dynamik	22
Att välja ”fel”	24
Effekter av olika utbildningsväsenden.....	26
Familj, barn och välfärdssystemet.....	28
Föräldraförsäkringen.....	30
Barnomsorg.....	35
Au pairer.....	38
Hemarbete.....	40
Barn	45

Skatter	50
Allmänt	50
Hushållstjänster och skatteklar	52
 Sammanfattning	 59
 Slutsatser	 62
 Referenser	 64

Förord

SVERIGE RÄKNAS till föregångsländerna när det gäller jämställdhet. Mycket av debatten den senaste tiden har dock kretsat kring toppen av näringslivet och den mansdominans som råder där. Det hävdas ofta att vi är sämre än andra jämförbara länder på att få fram kvinnliga toppchefer. Stämmer det? Och, i så fall, vad beror det på?

En hypotes är att det finns betydande institutionella hinder som påverkar kvinnors möjligheter att göra karriär. En följdhypotes är att sådana hinder är särskilt stora i Sverige. Föreliggande rapport, som ingår i SNS projekt för fler kvinnor på ledande poster i näringslivet, är en kartläggning av institutionella förhållanden i ett antal länder. Materialet är framtaget och sammanställt av studenterna Anna Dreber vid Stockholms universitet och Björn Wallace vid Handelshögskolan i Stockholm. Deras sammanställning är avsedd att utgöra underlag för en mer omfattande studie av professor Magnus Henrekson vid Handelshögskolan i Stockholm och fil.dr Anne Boschini vid Stockholms universitet. Att materialet nu publiceras separat beror på den stora efterfrågan på internationellt jämförbara uppgifter om institutionella förhållanden av betydelse för kvinnors och mäns karriärer till topposter.

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

Stockholm i december 2003

JOHANNA LAURIN
Projektledare SNS

Inledning

”STOLT MEN INTE NÖJD”

SÅ SKULLE MAN kunna sammanfatta svenska myndigheters och politikers självbild vad gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. Vi är inte ett jämställt land, men likväl det mest jämställda i världen! Den svenska modellen lyfts stolt fram som en internationell förebild på samma sätt som folkhemmet en gång lyftes fram. Det finns en rad viktiga områden där Sverige med fog kan sägas vara världsledande i jämställdhetsfrågor, t.ex. vad gäller andelen kvinnliga riksdagsledamöter och statsråd. Men samhället utgörs av mer än riksdag och regering, och frågan är om den svenska ”modellen” för jämställdhet framstår i lika ljus dager om vi istället för dessa politiska institutioner väljer att granska jämställdheten i det privata näringslivet.

Syftet med föreliggande arbete är att göra just detta. Något som görs genom en internationell komparativ studie av kvinnliga chefer i näringslivet och de institutionella förhållanden som kan tänkas påverka utfallet. I dagens västerländska samhälle skapas de institutionella ramarna utifrån vilka aktörerna inom det privata näringslivet agerar genom politiska beslut. Därför får utfallen vad gäller jämställdheten i de olika länderna till en viss del betraktas som en konsekvens av politikens beslutsfattande.

Fokus för studien ligger vid sidan av Sverige framförallt på Danmark, Frankrike, Tyskland, Storbritannien och USA. Dessa länder representerar i stort sett hela det moderna västerländska välfärdssamhällets institutionella spektrum. Måhända är subventionerad utbildning, barnomsorg, generösa föräldraförsäkringar och en sammanpressad lönestruktur à la den svenska modellen bra för kvinnor. Det är välkänt att resultatet av den svenska politiken blivit ett internationellt sett mycket litet könslönegap och en hög kvinnlig förvärvsfrekvens. Men frågan vi här ställer oss är ”Hur påverkar den i Sverige valda jämställdhetspolitiken högpresterande kvinnors möjligheter till karriär?” och

därmed indirekt ”Bidrar den förda politiken också till en hög andel kvinnliga chefer?”

Vi börjar med att undersöka hur den kvinnliga representationen ser ut på ledande poster i de undersökta ländernas privata näringsliv. För att förstå varför det ser ut som det gör i länderna väljer vi att studera hur olika institutionella faktorer såsom föräldraförsäkring, barnomsorg och skattesystem kan tänkas påverka utfallet. Även val av utbildning, att kvinnor har en tendens att välja traditionella chefsutbildningar i mindre utsträckning än män, och utbildningsväsendets utformning kan påverka andelen kvinnor på toppositioner, och undersöks därmed.

Vi finner det även av intresse att granska de kvinnliga chefernas hemförhållanden, huruvida de har barn och är gifta samt att jämföra deras arbetsinsatser med deras manliga kollegors. För alla de undersökta länderna gäller att kvinnor utgör en stor del av arbetskraften, men endast en försumbar andel av de absoluta toppcheferna. Slutligen gör vi en kortfattad analys av varför den aktiva svenska jämställdhetspolitiken inte lett till ett tydligare resultat i form av en hög andel kvinnliga toppchefer i det privata näringslivet.

Så ser det ut

Kvinnors förvärvsfrekvens

Tabell 1. Förvärvsfrekvens* 1990 och 2001 (%).

Land	1990		2001	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sverige	82,5	86,7	77,1	81,4
Danmark	77,6	87,1	75,0	83,3
Tyskland	55,5	79,0	63,8	79,3
Storbritannien	67,3	88,3	67,6	82,2
Frankrike	57,2	75,0	61,8	74,3
OECD Europa	52,8	80,6	56,3	77,3
USA	67,8	85,6	70,5	83,4
OECD	56,4	82,7	59,3	80,5

* Avser andelen av arbetskraften (15–64 år) som förvärvsarbetar.

Källa: OECD 2002.

Sverige har i många avseenden kommit långt vad gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. Ett av de områden där den svenska, eller kanske snarare skandinaviska, modellens framgångar varit som störst är kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, ett resultat helt i linje med den förda politiken vilken betonat arbetskraftsdeltagande och jämlika löner. Idag förvärvsarbetar nästan 8 av 10 skandinaviska kvinnor. Se tabell 1. Svenska kvinnor har alltså ett av världens högsta tal för kvinnors arbetskraftsdeltagande trots en kraftig nedgång under 1990-talet. Vad som däremot inte framgår av tabellen, och som ofta glöms bort i den svenska debatten, är svenska kvinnors förhållandevis låga genomsnittliga arbetstid p.g.a. det utbredda deltidsarbetet (Henrekson 1998). Om antal arbetande timmar är det som mäts, istället för andelen kvinnor som arbetar, ligger Danmark i topp tillsammans med USA, Japan och Portugal. I de tre sistnämnda länderna är, till skillnad från Sverige, heltidsarbete normen för arbetande kvinnor med barn.

Kvinnliga chefer – en överblick

Trots att kvinnorna i de undersökta länderna har gjort stora framsteg på ledande ställningar inom såväl den offentliga sektorn som det privata näringslivet, så dominerar männen ännu kraftigt chefspositionerna. Tabell 2 visar andelen kvinnor och män som uppnått chefsposition, enligt en ganska vid definition, samt den procentuella könsfördelningen på dessa poster inom såväl det privata näringslivet som den offentliga sektorn i de undersökta europeiska länderna. En hastig blick avslöjar att Storbritannien och Sverige utmärker sig då andelen av de sysselsatta kvinnorna i dessa länder som uppnått chefsposition är dubbelt så hög respektive hälften så hög som EU-genomsnittet. Det visar sig dock vid ett närmare studium att detta resultat i stor utsträckning beror på att sannolikheten att en anställd, oavsett kön, uppnår en chefsposition är nästan fyra gånger så hög i Storbritannien som i Sverige. Förklaringarna till att fler blir chefer i andra länder än Sverige kan vara många. Troligast är att den ”svenska modellen” för arbetets organisering leder till färre hierarkiska nivåer, och därmed färre chefer, en effekt som troligtvis förstärks av den stora svenska offentliga sektorn. Olika undersökningsmetoder och sätt att klassificera tjänster kan också vara en bidragande förklaring.

Könsfördelningen på chefsposition i de undersökta länderna är ungefär densamma som i resten av EU. Högst andel kvinnliga chefer har som framgår av tabell 2 Frankrike, 35%, och Storbritannien, 34%, medan Danmark har den lägsta andelen kvinnliga chefer, 24%. Däremellan befinner sig Tyskland, 27%, och Sverige, 31%. Sverige intar därmed en mellanposition strax ovanför EU-genomsnittet, 30%, men hamnar en bit efter Storbritannien och Frankrike. Det visar sig alltså att Sverige och Danmark på intet sätt är föregångsländer, i Danmarks fall snarare tvärtom. Ett intryck som ytterligare förstärks då vi beaktar att i de redovisade siffrorna inkluderas politiker och chefer inom den offentliga sektorn, områden där Sverige varit ledande i världen på kvinno-representation. För USA är motsvarande procentuella andel kvinnliga chefer 43% (Wirth 2001), dvs. omkring 50% högre än i

Sverige. USA som i mångt och mycket utgör motpolen till den skandinaviska välfärdsmodellen tycks alltså ha en betydligt högre andel kvinnliga chefer än något EU-land.

Tabell 2. Chefer 2000 (lagstiftare, högre tjänstemän och chefer).

Land	Andel av alla sysselsatta (%)		Könsfördelning (%)	
	Rangordnade efter andel sysselsatta kvinnor			
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Storbritannien	12	19	34	66
Frankrike	6	9	35	65
Danmark	4	10	24	76
Tyskland	4	8	27	73
Sverige	3	6	31	69
EU-15	6	10	30	70

Källa: SOU 2003:16.

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 visar den procentuella andelen av kvinnor respektive män som uppnår de allra högsta chefsposterna, t.ex. vd och verkschef. Det visar sig att även avseende denna chefskategori är sannolikheten att arbetande svenska kvinnor och män uppnår dessa poster betydligt lägre än i nästan alla andra EU-länder, framförallt då för kvinnor för vilka sannolikheten är mindre än 0,1%. För Sverige saknas det tyvärr siffror över den procentuella könsfördelningen i denna högre kategori, men mot bakgrund av att sannolikheten att en svensk man uppnår dessa poster är minst sju gånger så stor som att en svensk kvinna gör det kan vi sluta oss till att den svenska kvinnorepresentationen är mindre än EU-genomsnittets 17%.

Av de undersökta länderna har Tyskland högst andel kvinnliga chefer, 16%, följt av Frankrike, 14%, och Danmark, 14%, medan Storbritannien, 8%, hade mindre än hälften av EU-genomsnittet.¹ I USA utgjorde kvinnor 15,7% av alla högre chefer i de 500

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

största företagen år 2002, vilket var en ökning från 8,7% år 1995 (Wellington m.fl. 2003).

Tabell 3. Verkställande direktörer, verkschefer m fl, 2000.

Land	Andel (%) av 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

Källa: SOU 2003:16.

Det är viktigt att inte övertolka dessa siffror, även om de utgör goda indikationer på hur det förhåller sig i verkligheten, då undersökningsmetoder och ibland klassifikationer skiljer sig åt länderna emellan trots idoga harmoniseringsförsök från Eurostats sida (Charlier & Franco 2001). Framförallt tycks måtten för andelen av de sysselsatta som uppnår de olika chefskategorierna vara känsliga som framgår av ovan. Vad gäller den procentuella könsfördelningen är dock troligen de systematiska skillnaderna länderna emellan betydligt mindre även om resultaten indirekt påverkas av skillnaderna i klassificeringen av chefskategorierna.

Vi bedömer dock att statistiken är av den kvalitén att det är möjligt att fastslå att Sverige överlag *inte* har en högre representation av kvinnor på chefspositioner än de övriga EU-länderna. Och att de svenska kvinnorna, åtminstone på de lägre nivåerna, har en *betydligt lägre* representation än de amerikanska kvinnorna.

Chefer – Sverige, Frankrike och Storbritannien – en jämförelse

Renstig (2003) finner att 98,2% av vd:arna för svenska börsbolag är män och endast 1,8% kvinnor. För företag i allmänhet är kvin-

norepresentationen på vd-poster betydligt större, 11,7%, men ändå dock liten, helt i linje med det generella mönster som visar att kvinnorepresentationen sjunker ju högre upp i hierarkin man kommer. Enligt en omfattande fransk studie som presenteras i tabell 4 så är 9,1% av vd:arna i Frankrike kvinnor, men endast 2,9% är i företag med mer än 500 anställda. Även om siffrorna inte är direkt jämförbara så tycks mönstret vara detsamma och kvinnorepresentationen ungefär likvärdig i de båda länderna, om än något högre i Sverige.

Tabell 4. Verkställande direktörer enligt kön och företagsstorlek i Frankrike, 2000.

Antal anställda	Verkställande direktörer		Totalt			
	Antal kvinnor	%	Antal män	%	Antal	%
11-20	6 036	11,3	47 561	88,7	53 597	100
21-50	3 914	8,7	40 984	91,3	44 808	100
51-250	1 076	5,6	18 170	94,4	19 246	100
251-500	96	3,9	2 359	96,1	2 455	100
> 500	69	2,9	2 297	97,1	2 366	100
Totalt	11 191	9,1	111 281	90,9	122 472	100

Källa: Cotta (2000).

Även vid en jämförelse av svenska och franska toppchefer är andelen kvinnor något högre i Sverige, 26%, än i Frankrike, 22,6%, vilket framgår av tabellerna 5 och 6. Om vi tittar på siffrorna för Sverige är det intressant att notera är att här liksom tidigare är kvinnliga chefer relativt sett ovanligare i de större företagen, 21% i företag med mer än 50 anställda, än i de mindre företagen, 26% i företag med mer än 1 anställd, samtidigt som den allra största kvinnorepresentationen, 30,7%, finns i de allra största företagen, börsbolagen. Det känns inte allt för långsökt att anta att det tryck att konvergera mot samhällsnormen, fler kvinnliga chefer, som offentlighetens ljus utgör för börsbolagen spelar en viktig roll här, även om hårdare internationell konkurrens och det faktum att dessa företag i större utsträckning har funktioner såsom t.ex. personalavdelningar/HR med en hög andel kvinnor troligen spelar en minst lika viktig roll.

En från det ovan redovisade något avvikande bild ger SCB:s och Medlingsinstitutets siffror i tabell 7, enligt vilka kvinnor utgör 37% av de anställda i privata företag och 19% av cheferna. Vidare visar dessa siffror att andelen kvinnliga chefer är något högre, 20%, i de allra största företagen än i de allra minsta, 17%, något som till en viss del förklaras av att en större andel av de anställda, 39% mot 35%, är kvinnor i de större företagen.

Utvecklingen har under de senaste tolv åren i ganska snabb takt gått mot fler kvinnliga chefer. Som framgår av tabell 5 utgjorde 1990 kvinnor 9% av cheferna i företag med mer än en anställd, tolv år senare var motsvarande siffra 26%. En liten delförklaring som den observante läsaren noterar är att kvinnor som andel av de anställda har ökat från 35% till 49%. Det visar sig dock att även om man kontrollerar för denna kraftiga ökning så har kvoten av kvinnliga chefer i förhållande till kvinnliga anställda mer än fördubblats under tidsperioden.

Tabell 5. Andel kvinnliga toppchefer 1990 och 2002 i Sverige.

	Alla företag > 1 anställd 1990	Alla företag > 1 anställd 2002, dec	Företag > 50 anställda 2002, dec	Börsbolag 2002,dec
Antal kvinnliga chefer	3 020	31 785	5 273	640
Antal manliga chefer	34 780	90 646	19 775	1 444
Andel kvinnliga chefer (%)	9	26	21	30,7
Andel anställda kvinnor (%)	35	49		

Källa: Renstig (2003).

Tabell 6. Toppchefer enligt kön och företagsstorlek i Frankrike.

Antal anställda	Antal kvinnor		Verkställande direktörer		Totalt	
	Antal kvinnor	%	Antal män	%	Antal	%
11–20	3 139	28,7	7 793	71,3	10 932	100
21–50	3 602	25,8	10 372	74,2	13 974	100
51–250	1 160	14,1	7 054	85,9	8 214	100
251–500	79	6,3	1 176	93,7	1 255	100
> 500	86	6,8	1 176	93,2	1 262	100
Totalt	8 066	22,6	27 571	77,4	35 637	100

Källa: Cotta (2000).

Tabell 7. Chefer och samtliga anställda inom privat sektor efter organisationsstorlek, Sverige 2001.

Storleksklass	Könsfördelning (%)			
	Chefer		Samtliga anställda	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1-9	17	83	35	65
10-49	19	81	36	64
50-199	19	81	36	64
200-499	19	81	35	65
> 500	20	80	39	61
Samtliga	19	81	37	63

Källa: SOU 2003:16.

Enligt tabell 8 så utgör kvinnor 24,1% av alla exekutiva chefer i Storbritannien, men endast 9,9% av alla direktörer. Trenden går liksom i Sverige mot fler kvinnliga chefer. Faktum är att utvecklingen tycks vara ännu snabbare i Storbritannien än i Sverige. Sedan 1990 har antalet kvinnliga direktörer blivit sex gånger fler och antalet exekutiva chefer har mer än tredubblats. Den nedan redovisade kategorin ”exekutiva chefer” kan vid jämförelse med Sverige närmast jämföras med Renstigs (2000) kategori ”makt-position” på vilken kvinnor utgör 16,2%.

Tabell 8. Andel av 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).

Sammanfattningsvis kan sägas att en exakt jämförelse länderna emellan är svår att göra p.g.a. skillnader i den tillgängliga statistiken, men att mönstren i länderna är likartade:

- Kvinnorepresentationen på chefsposter ökar, och det kraftigt.

- Den hierarkiska nivån spelar roll, ju högre hierarkisk nivå desto färre kvinnor.
- Sambandet mellan företagsstorlek och kvinnorepresentation är svagt.

Kvinnor i styrelser och företagsledning

Kvinnorepresentationen i de svenska börsföretagens ledningar har fyrdubblats sedan 1990, vilket framgår av tabell 9. Denna förbättring har lett till att kvinnor idag utgör 10,6% av börsbolagens företagsledning, även om endast 42% av företagen har någon kvinna överhuvudtaget i ledningen. I de företag där kvinnor är representerade utgör de 22%. Noterbart är att trots att kvinnorna har blivit betydligt fler så har andelen av kvinnorna som sitter på 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”.

Tabell 9. Kvinnor i börsbolagens företagsledning, Sverige.

	1990	2001
Antal kvinnor i alla företagsledning	20	178
Antal personer i alla företagsledning	733	1 674
Andel kvinnor i företagsledning (%)	2,7	10,6
Antal företag med kvinnor i företagsledning	17	108
Andel företag med kvinnor i företagsledning (%)	10	42
Andel kvinnor i företagsledning på maktposition (%)	30	63
Genomsnittlig andel kvinnor i företagsledning (%)	–	22

Källa: Renstig (2005).

Tabell 10 visar att företag i Sverige med fler än 1500 anställda är de minst mansdominerande vad avser styrelse, ledning och samtliga anställda. I dessa företag utgör kvinnor 23% av styrelseledamöterna, 21% av ledningen och 47% av de anställda, att jämföra med 17, 18 respektive 41% år 2003 för samtliga undersökta företag. Till skillnad från Renstig (2000) redovisar denna utred-

ning inte enbart börsnoterade företag vilket delvis kan förklara skillnaderna undersökningarna emellan.

Tabell 10. Styrelseledamöter, ledning och samtliga anställda efter organisationsstorlek i Sverige 2003.

Storleksklass	Styrelse		Könsfördelning (%)		Samtliga anställda	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
200–499	16	84	17	83	37	63
500–999	18	82	17	83	35	65
1 000–1 499	11	89	15	85	31	69
1 500–	23	77	21	79	47	53
Samtliga	17	83	18	82	41	59

Källa: SOU 2005:16.

Av de undersökta länderna hade USA den högsta andelen kvinnliga styrelseledamöter i börsnoterade företag, 12,4% (Catalyst 2002 b). 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. År 2002 utgjorde kvinnor 7,2% av styrelseledamöterna i Storbritannien, en ökning från 6,4% 2001 enligt tabell 11.

I Sverige har förändringstakten varit långsam, även om trenden har varit ökad kvinnorepresentation i styrelser, fram till 2003 då andelen kvinnor i börsföretagens styrelser ökade från 6,1% 2002 till 11,1% (Andra AP-fonden 2003). Den högsta andelen kvinnor finns i de mest omsatta bolagen på börsens A-lista, och då framförallt inom bank- och försäkringsbranscherna.

I Frankrike var år 2000 kvinnorepresentationen 7,4% och män innehade i genomsnitt fler styrelseposter, vilket framgår av tabell 12.

Tabell 11. FTSE 100* företagen och kvinnor, 1999–2002.

	1999	2000	2001	2002
Kvinnliga styrelseposter	84	75	69	79
%	6,3	5,8	6,4	7,2
Kvinnliga exekutiva styrelseledamöter	13	11	10	15
%	1,99	2,0	2,0	3,0
Kvinnliga icke-exekutiva styrelseledamöter	66	57	65	69
%	10,8	9,1	9,6	10,0
Kvinnor som håller FTSE 100 direktörskap	67	60	68	75
Företag med kvinnliga styrelseledamöter	64	58	57	61
Företag med kvinnliga exekutiva styrelseledamöter	12	10	8	12
Företag utan kvinnlig styrelserepresentation	36	42	43	39
Företag utan kvinnliga exekutiva styrelseledamöter	88	90	92	88
Företag med två eller fler kvinnor i styrelsen	13	12	15	17
Företag med tre kvinnor i styrelsen	1	1	3	6

* Financial Times Stock Exchange Index 100, ett index över de hundra största företagen på Londonbörsen.

Källa: Singh & Vinnicombe (2002).

Tabell 12. Fördelning av styrelseledamöter enligt kön och antal styrelseplatser i Frankrike, 2000.

Antal styrelseplatser	Kvinnor	%	Män	%	Andel kvinnor,%
1	812	76,3	7 723	58,1	9,5
2	104	9,8	2 025	15,2	4,9
3	66	6,2	1 023	7,7	6,1
4	32	3,0	644	4,8	4,7
5	16	1,5	472	3,6	3,3
6	6	0,6	362	2,7	1,6
7	7	0,7	242	1,8	2,8
8	5	0,5	168	1,3	2,9
9	2	0,2	128	1,0	1,5
10	3	0,3	101	0,8	2,9
> 11	11	1,0	399	3,0	2,7
Totalt	1 064	100,0	13 287	100,0	7,4

Källa: Cotta (2000).

Jämförbarheten gällande kvinnliga styrelseledamöter i börsbolagen är något större än för kvinnliga chefer, även om vissa problem kvarstår. Sammanfattningsvis visar de undersökta länderna följande mönster:

- I både Europa och USA går utvecklingen mot fler kvinnor i börsbolagens styrelser.
- Kvinnorepresentationen i USA är 12,4%, i Sverige 11,1%, i Frankrike 7,1% och i Storbritannien 7,2%.
- USA ligger därmed även i denna kategori några steg före de europeiska länderna i utvecklingen.

Skillnader i karriärmöjligheter

Könslönegapets dynamik

KÖNSLÖNEGAPET har i de skandinaviska länderna åtminstone sedan det tidiga 1970-talet varit det minsta i världen (se Blau & Kahn 2003). I USA har däremot gapet varit betydligt större, något som utifrån ett svenskt perspektiv har tolkats som en positiv effekt av den svenska arbetsmarknadspolitiken. Som vi kommer att se är dock det genomsnittliga könslönegapet en dålig indikator på kvinnors möjligheter att göra karriär och uppnå chefspositioner. Viktigare i detta sammanhang är troligen arbetsmarknadens yrkesmässiga könsuppdelning. Att den skandinaviska och då särskilt den svenska arbetsmarknaden är betydligt mer könsuppdelad än t.ex. den amerikanska har betonats mindre i den svenska debatten. Nyare empiriska undersökningar ser bortom dessa enkla statistiska siffror och undersöker dynamiken såväl som orsakerna och konsekvenserna. Resultaten, vilka blivit föga uppmärksammade i den svenska debatten, överraskar nog många.

Blau och Kahn (1997) visar att även om löneskillnaderna för den amerikanska arbetsmarknaden som helhet har ökat under de senaste årtiondena så har lönegapet mellan kvinnor och män minskat kraftigt. Detta trots att avkastningen på arbetslivserfarenhet och utbildning har ökat, egenskaper som män besitter i större utsträckning än kvinnor. Denna utveckling kan förklaras med att kvinnor har flyttat fram sina positioner på arbetsmarknaden och idag befinner sig på högre poster än tidigare. Det visar sig även att denna minskning av könslönegapet i USA sker i snabb takt, samtidigt som utvecklingen i de skandinaviska länderna närmast stått stilla under de senaste decennierna. Detta trots att kvinnor även i dessa länder har stärkt sin relativa arbetsmarknadsposition. Faktum är att för Sverige så har könslönegapet ökat något under 1990-talet (Albrecht m.fl. 2003)!

De tillgängliga studierna (Blau & Kahn 1997, 2003; Albrecht

m.fl. 2003; Gupta m.fl. 2003) visar vidare på att den huvudsakliga förklaringen till de skandinaviska ländernas mindre könslönegap står att finna i den genom arbetsmarknadsinstitutioner såsom kollektivavtal och lagstiftning komprimerade lönestrukturen. Det är alltså *inte* för att kvinnor har bättre karriärmöjligheter eller blir mindre diskriminerade för att de är kvinnor i dessa länder som lönegapet är mindre. Utan därför att arbetsmarknadsregleringarna och avtalen lett till att de lägst betalda fått högre relativa högre löner och de högst betalda fått lägre löner än i USA. Då lön i stor utsträckning är en funktion av utbildning och arbetslivserfarenhet och kvinnor tillbringar mer tid utanför arbetsmarknaden blir konsekvensen ett mindre lönegap allt annat lika. Dock knaprar USA som vi sett in på Skandinavien i hög takt trots ökad lönespridning överlag.

Om man istället för det genomsnittliga könslönegapet väljer att fokusera på det i toppen av inkomstfördelningen visar det sig faktiskt att detta gap är betydligt mindre i USA än i Sverige och Danmark (Albrecht m.fl. 2003; Gupta m.fl. 2003). I Sverige är lönegapet minst för de lägst avlönade, och fortsatt litet till ungefär den 75:e percentilen, varefter det ökar kraftigt. Från att vara ca 15 procentenheter i genomsnitt ökar det till ca 40 procentenheter i de högsta percentilerna. I USA är mönstret helt annorlunda. Här är det i mitten av inkomstfördelningen som lönegapet är som störst, medan det är som minst, cirka 10 procentenheter, i den absoluta toppen. Dessa resultat får Albrecht m.fl. att dra slutsatsen att det finns ett glastak i Sverige, men att detta problem inte är lika allvarligt i USA. Motsvarande resultat och slutsatser erhöll Gupta m.fl. (2003) i sin studie av glastaken i Danmark och USA.

Sammanfattningsvis kan man säga att det svenska könslönegapet troligen är det lägsta i världen. Dock visar det sig att:

- Minskningen av könslönegapet avstannat i de skandinaviska länderna, medan det minskar i snabb takt i USA.
- Könslönegapet i den övre delen av inkomstdistributionen är lägre i USA än i Sverige och Danmark, vilket har fått Albrecht m.fl. och Gupta m.fl. att dra slutsatsen att kvinnor i Danmark och Sverige möter större hinder i karriären.

Att välja ”fel”

Sverige har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i västvärlden (Anker 1998). Att kvinnor väljer ”fel” yrke är något som har lyfts fram som en förklaring till att kvinnor är under-representerade på ledande befattningar. Kvinnor befinner sig ofta i yrken där de hierarkiska nivåerna är få och som inte heller tycks ha de karakteristika som efterfrågas för chefsjobb (Wirth 2001). Exempelvis utgör kvinnor den överväldigande majoriteten av vårdpersonal, socialarbetare och lärare medan män utgör majoriteten i traditionella ”chefsyrken” såsom ekonomer och civilingenjörer.

Mycket av den uppdelning av kvinnliga och manliga yrken som finns sker redan vid valet av utbildning, detta trots att kvinnor dominerar de post-gymnasiala utbildningarna i de flesta västländer (Rubery m.fl. 1999; Wirth 2001). Anledningen tycks vara att kvinnor fortsätter att välja att utbilda sig till traditionella kvinnliga yrken sålunda utgör kvinnor en överväldigande majoritet av de som studerar humanistiska ämnen och de som utbildar sig till sjuksköterskor, socialarbetare och personalvetare (se t.ex. Wirth 2001). Detta medan det stora flertalet av de som utbildar sig till traditionellt manliga yrken såsom civilingenjörer, matematiker och elektriker är män.

Ekonomisk teori kan hjälpa oss att förstå hur det kommer sig att kvinnor ännu idag väljer ”fel” utbildning och arbetar inom traditionellt kvinnliga yrken trots att de direkta formella hindren sedan länge är avskaffade och trots att dessa yrken tycks vara förknippade med lägre löner och sämre karriärmöjligheter. Då kvinnor har det övergripande ansvaret för barn och hushåll så kommer de i genomsnitt att tillbringa mer tid med oavlönat arbete än män och därmed kommer deras förväntade nytta i en mindre utsträckning än mäns vara beroende av lönearbete. Detta innebär i sin tur att den förväntade avkastningen av en marknadsspecifik² utbildning, t.ex. civilingenjör, är lägre för kvinnor

2. En ”marknadsspecifik” utbildning avser en utbildning där en relativt stor del av den inhämtade kunskapen inte har någon användning i det vardagliga livet. Till exempel är det ytterst få som löser trigonometriska problem i vardagen, medan de kunskaper en sjuksköterska inhämtat kan användas i hemmet.

än män. Å andra sidan är kvinnors förväntade avkastning av en mindre marknadsspecifik utbildning, t.ex. sjuksköterska, högre än mäns. Något som skulle kunna förklara varför män i större utsträckning utbildar sig ”rätt” och kvinnor ”fel”.

En annan alternativ, men ej ömsesidigt uteslutande, förklaring (Breen & Garcia-Peñalosa 2002) som förts fram är att det finns ett informationsproblem. Kvinnor har på grund av eftersläpning av kulturella normer inte lika god information om avkastningen av ett traditionellt manligt yrke som män, något som leder till könssegregering av yrken även då män och kvinnor har identiska preferenser. Modellen visar att vid en eventuell normförändring mot mer lika preferenser könen emellan så minskar könssegregeringen på arbetsmarknaden mer om ”kvinnor blir mer lika män” än om ”män blir mer lika kvinnor”. Detta beror på att när ”kvinnor blir mer lika män” minskar informationskillnaderna mellan könen, genom att kvinnor då söker sig mer till traditionellt manliga yrken och därmed blir bättre informerade om avkastningen av dessa. Välfärdsstater som den svenska försöker ofta överbrygga könsojämligheter genom att med offentliga ingripanden uppmuntra och underlätta för män att ta ett ökat ansvar för barn och hushåll. En politik som gör ”män mer lika kvinnor” riskerar därmed att leda till en långsiktigt större könssegregation på arbetsmarknaden än det alternativ som är mer marknadsekonomiskt, där ekonomiska incitament och tillgång på hushållstjänster kan bidra till att göra ”kvinnor mer lika män”.

Det sistnämnda skulle kunna förklara varför den svenska arbetsmarknaden är den kanske mest könssegregerade i västvärlden. Den politik som har förts av bland annat Sverige har nästan uteslutande inriktat sig på att förändra männens beteendemönster, t.ex. genom att med offentliga ingripanden uppmuntra och underlätta för dem att ta ett ökat ansvar för barn och hushåll. Givet de ovan diskuterade informationsasymmetrierna leder detta till cementerade könsroller på arbetsmarknaden.

De traditionella kvinnoyrkena tycks som vi tidigare sett inte ha de karakteristika som efterfrågas av en chef och därför leder en könssegregerad arbetsmarknad enligt ett traditionellt mönster

till färre kvinnliga chefer allt annat lika. Att den överväldigande majoriteten av de som arbetar i de traditionellt kvinnliga yrkena är anställda inom den offentliga sektorn med få hierarkiska nivåer och lagstadgade produktions oligopol/monopol förstärker troligen de negativa effekterna på kvinnorepresentationen på chefspositioner i Sverige relativt andra länder.

- I dagens samhälle har kvinnor fortfarande det övergripande ansvaret för hem och barn. Detta innebär att kvinnors avkastning på marknadsarbete och marknadsspecifik utbildning är lägre än mäns, något som påverkar kvinnors utbildnings och karriärsväl.
- Utbildnings- och karriärsväl påverkar i sin tur utbudet av kvinnliga ”chefsämnen”.

Effekter av olika utbildningsväsenden

I jämförelse med utbildningsväsendena i de andra undersökta länderna har troligen det svenska utbildningsväsendet negativa effekter på högpresterande kvinnors möjlighet att göra karriär. Åtminstone Storbritannien och Frankrike har vad som skulle kunna betecknas som en elitistisk utbildningstradition. Även om Danmark kanske inte har ett lika elitistiskt utbildningssystem som dessa tre länder så är i vart fall betygsstegen på universitetsnivå betydligt fler än i Sverige. För USA gäller att universiteten är betydligt mer stratifierade och att det finns en tydligt definierad hierarki dessa emellan. Något som innebär att det finns möjligheter att studera ett humanistiskt ämne vid ett mycket bra universitet och samtidigt signalera att man är högpresterande.

Det svenska utbildningsväsendet kan å andra sidan närmast beskrivas som antielitistiskt, vilket innebär att de signaler om en individs prestationsförmåga som den av individen valda utbildningen sänder ut är svagare än i ett mer elitistiskt system. Det har troligen särskilt skadliga effekter på högpresterande kvinnors karriärmöjligheter. De högpresterande kvinnor som i Sverige väljer att läsa en mera traditionellt kvinnlig utbildning drabbas av en extra ”bestraffning” i förhållande till kvinnor i t.ex.

Storbritannien och USA, då de p.g.a. av de få betygsstegen och avsaknaden av elituniversitet, som t.ex. Harvard och Oxford, inte kan signalera sin prestationsförmåga i samma utsträckning. I det här sammanhanget är det också värt att notera att de elitutbildningar som finns i Sverige är traditionellt mansdominerade, t.ex. Civilekonomutbildningen på Handelshögskolan i Stockholm och Teknisk Fysik på KTH eller Chalmers. Vidare är möjligheterna att först läsa t.ex. humaniora för att senare läsa en dyr och marknadsspecifik ”graduate” utbildning betydligt större i USA och Storbritannien.

Ett exempel på sådana utbildningar är de MBA-examina som de ledande universiteten i USA erbjuder. Dessa är dyra, marknadsspecifika och sänder ut en stark signal om prestationsförmåga och karriärens engagemang. Studier (Powell 2003) på kvinnor och män som avlagt en MBA-examen har visat att den oförklarade löneskillnaden mellan könen sjunker kraftigt för dessa grupper. Kvinnor med en utbildning som tydligt signalerar deras förmåga och deras investering i karriären lönediskrimineras således i mindre utsträckning än kvinnor utan sådana utbildningar.

- Utbildningar med starka signaler om individers förmåga och hängivenhet åt karriären minskar det oförklarade köns-lönegapet.
- Sveriges icke elitistiska utbildningsväsende kan därmed tänkas påverka högpresterande svenska kvinnors relativa karriärmöjligheter i förhållande till såväl svenska män som kvinnor i de övriga undersökta länderna.

Familj, barn och välfärdssystemet

MOT BAKGRUND AV att kvinnor fortfarande har det huvudsakliga ansvaret för barn och familj så är de möjligheter till barnomsorg som samhället erbjuder av stor betydelse för kvinnors karriärmöjligheter. Enligt Meyerson och Petersen (1997) är det inte arbetsgivarnas diskriminering som leder till att lika kvalificerade kvinnor och män hamnar på olika positioner, utan snarare just det huvudansvar kvinnor har för familj och barn. I början av karriären är skillnaden mycket liten, men den ökar över tid, ålder och med ökat familjeansvar. Minskat ansvar, t.ex. när barnen blir äldre, eller vid skilsmässa, innebär förbättrade möjligheter att göra karriär.

Synen på hur och av vem barnomsorgen skall skötas skiljer sig radikalt åt mellan de studerade länderna. Kvinnosyn såväl som det allmän politiska klimatet spelar roll för vad barnomsorgen syftar till och hur den utformats. Det är inte bara omfattningen av den offentligt finansierade barnomsorgen som skiljer sig åt mellan länderna, utan även inriktningen. I alla de undersökta länderna förekommer något slag av offentlig ”subvention” av barnomsorg. Konsensusuppfattningen i det västerländska samhället tycks således vara att det finns positiva externaliteter associerade med barnomsorg, varför detta måste stödjas (en alternativ, men inte ömsesidigt uteslutande tolkning är att barnfamiljer och/eller de som producerar barnomsorg är starka intressegrupper). Trots detta skiljer sig alltså det offentligas ingripande i barnomsorgen kraftigt åt emellan de undersökta länderna.

I de traditionellt socialdemokratiska skandinaviska länderna läggs tonvikten på det som anses vara samhällets bästa, samtidigt som det finns en stark tro på samhällets förmåga att lösa problem. Målet med de system som valts i dessa länder har varit att få in kvinnor i arbetslivet, alltså har möjligheterna att kombinera förvärvsarbete och barn betonats. Det bör poängteras att det

inte enbart är för samhällets bästa som man valt att betona möjligheterna för kvinnor att kombinera förvärvsarbete och barn. Till grund för detta ligger även en genuin övertygelse om att kvinnligt förvärvsarbete och god barnomsorg ligger i såväl moderns, barnets som faderns och samhällets intresse (se t.ex. Myrdal & Myrdal 1955). I dessa länder har föräldraförsäkringen liksom arbetarskyddet varit starkt och den offentliga sektorn har erbjudit tillgång till subventionerad barnomsorg.

I Storbritannien och USA är dock det allmänideologiska klimatet annorlunda och betoningen på individens egna val och ansvar kombinerat med marknadslösningar stark. Föräldraförsäkringen har i dessa länder en mindre omfattning, den offentliga barnomsorgen är liten och större ansvar läggs hos föräldrarna. Den offentliga "subventionen" sker i dessa länder oftast genom möjligheter till skatteavdrag för barnfamiljer och för utnyttjande av barnomsorg. Betoningen på familjen är betydligt större än i Skandinavien såväl i debatten som i de valda lösningarna (Dex & Joshi 1999). Även det lagstadgade arbetarskyddet är mindre omfattande.

Den tyska familjepolitiken har drag av såväl de anglosaxiska som de skandinaviska "modellerna", men skulle kunna sägas utgöra en tredje distinkt kategori. Staten har en lång tradition av ingripanden och regleringar vad gäller familjen, samtidigt som den traditionella manliga enförsörjarfamiljen ännu dominerar. Liksom när det gäller familjestrukturen är synen på kvinnor och karriär konservativ, något som avspeglar sig i den valda politiken (Dex & Joshi 1999). Barnomsorgen är inte framförallt till för att underlätta kvinnors arbete, utan ses snarare som ett komplement till hemmavarande mödrar, då kvinnor enligt den samhälleliga normen skall och antas vilja vara hemma med barnen (Fagnani 1996).

Även Frankrike har vad som skulle kunna betecknas som en mer konservativ välfärdsmodell, även om barnomsorgen i stor utsträckning påminner om den skandinaviska, fast med fler inslag av marknadslösningar (Dex & Joshi 1999). Målet med en stor offentlig barnomsorg är precis som i Sverige att göra det möjligt för kvinnor att både arbeta och ha barn. I Frankrike har man

dock i större utsträckning valt att möjliggöra valet av privata alternativ, bl.a. genom subventioner.

Föräldraförsäkringen

Under barnets första tid tas det oftast omhand av en hemmavarande förälder, nu liksom tidigare oftast kvinnan. När fler kvinnor började yrkesarbeta under efterkrigstiden blev behovet att möjliggöra ledighet för kvinnor under delar av graviditeten och under barnets första veckor i livet alltmer uppenbart. De kvinnor som jobbade avslutade ofta sin karriär helt, eller gjorde långa uppehåll i samband med det första barnets födelse. I Sverige och resten av västvärlden var femtiotalet den traditionella enför-sörjarfamiljens storhetstid, men även det årtionde då de första svenska lagarna om föräldraledighet kom. 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-, 70- och 80-talen och upphörde även att vara könsbunden. De direkta kostnaderna för föräldraförsäkringen står staten för och rent tekniskt finansieras kostnaderna av en föräldraförsäkringsavgift som ingår som en komponent i arbetsgivaravgifterna och egenavgifterna.

Idag delar de svenska föräldrarna på 480 dagars (16 månaders) föräldraledighet och av dessa är 60 dagar reserverade åt varje förälder (Försäkringskassan 2003). En del av tiden kan tas ut av modern i samband med graviditeten och förlossningen och för fadern erbjuds möjligheten att ta ut 10 pappadagar i samband med förlossningen. Ersättningsnivån i försäkringen 2003 är 80% av inkomster upp till 289 400 kr per år under de första 390 dagarna och därefter utgår en fast ersättning på 60 kr per dag under de återstående 90 dagarna. För att kvalificera sig för en ersättning över miniminivå krävs även att föräldern ifråga har arbetat minst sex månader före barnets födsel, eller minst 12 av de 24 månaderna innan nedkomsten. Systemet är flexibelt såtillvida att möjligheten finns 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.

Då barnafödande trots den internationellt sett generösa försäkringen innebär ett kännbart ekonomisk avbräck samtidigt som utgifterna rimligtvis ökar så har det av vissa parter på arbetsmarknaden ansetts nödvändigt att ytterligare komplettera den lagstadgade föräldraförsäkringen med avtalslösningar. Det är inte lätt att säga hur vanliga sådana avtal är, men en översiktsstudie som utfördes på uppdrag av JämO (2000) tog upp 42 kollektivavtal och 8 företagsspecifika avtal. Tyvärr framgår det inte riktigt av undersökningen huruvida de 42 kollektivavtalen är alla som finns eller ej; uppenbart är i alla fall att på företags-, såväl som på individnivå finns det betydligt fler avtal än de åtta undersökta.

Bland kollektivavtalen är det vanligast med avtal om löneutfyllnad utöver ersättningsnivåerna i föräldraförsäkringen upp till 7,5 basbelopp. Vidare finns det generösare avtal som ger ersättning om ca 80% av lönen på inkomster över föräldraförsäkringens övre gräns på 7,5 basbelopp. Värt att notera är att en del av avtalen om löneutfyllnad endast avser kvinnor, och att i de av JämO genomgångna avtalen är akademikers fackföreningar överrepresenterade.

Traditionellt har den av staten reglerade föräldraförsäkringen i *Danmark* haft en svagare ställning än i de övriga skandinaviska länderna, och så sent som år 1977 fanns ingen lagstadgad betald föräldraledighet (Ruhm1999). Enligt *Work in Denmark* (2003) är sedan år 2002 föräldraledigheten 52 veckor, varav modern är berättigad till fyra veckor innan barnets födsel och 14 veckor därefter, fadern två veckor i samband med födseln. De återstående 32 veckorna kan fördelas efter eget gottfinnande och det finns även möjlighet för familjerna att skjuta upp 8–13 veckor av ledigheten till ett senare tillfälle. Föräldrar erbjuds även möjligheten att återvända på deltid till arbetsmarknaden, exempelvis genom att jobba halvtid 64 veckor istället för att vara helt ledig under 32 veckor. De offentligt anställda är berättigade till 100% av inkomsten under ledigheten om de har haft minst 120 timmars anställning under de 13 veckorna som föregår barnets födsel. De privat-

anställda erhåller istället en statlig ersättning om 50% av inkomsten ofta utökad med kollektiva avtalslösningar. De senare är av naturliga skäl vanligare i Danmark än i Sverige, då den generella ersättningsnivån är betydligt lägre. Inom exempelvis bank- och försäkringssektorn är ersättningen 100% (Dialogue with citizens 2003).

I *Tyskland* (International Reform Monitor 2003) har kvinnor rätt att ta sex veckor föräldraledighet innan födseln, och därefter åtta veckor. Under hela perioden utbetalas en inkomstberoende ersättning som motsvarar den genomsnittliga inkomsten av det man tjänade innan föräldraledigheten. Det finns dock ett tak på hur mycket socialförsäkringen betalar ut, så om man tjänar mer än detta kompletterar arbetsgivaren allt som oftast ersättningen genom att betala mellanskillnaden mellan lönen och den högst ersättningsnivån. 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 1999).

I *Frankrike* infördes föräldraledighet, 14 veckor, först i mitten av 1970-talet och då var ersättningsnivån 90% av lönen (Ruhm 1999). Idag varar den franska föräldraförsäkringen, som administreras av sjukförsäkringskassan, i 16–26 veckor och ersättningsnivån denna tid är 100% av lönen (Förenta Nationerna 2000).

Föräldraledigheten i *Storbritannien* har traditionellt varit bunden till modern, ”maternity leave”, men från och med år 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% av lönen för att därefter utgå med ett standardbelopp på £ 100 i veckan. Detta är ungefär en tredjedel av vad lågavlönade tjänade per vecka år 2002 (National Statistics 2002). Kvinnor som inte uppfyller kraven på tidigare arbete har möjligheten till 26 veckors ledighet med ersättning på upp till £ 100 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 på allvar beakta den. I en undersökning utförd av CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) visade det sig att idag erbjuder 81% av företagen program för pappaledighet, gentemot 66% 1999 (BBC News 2002a). Antalet män som tog ut föräldraledighet efter barnets födelse ökade under samma period från 9% till 44%. Dock har antalet företag som erbjuder sina anställda hjälp med barnpassning minskat något under samma tidsperiod.

Federal lagstiftning avseende föräldraledighet saknades helt i USA tills dess att Family Medical Leave Act (FMLA) infördes år 1993. Tidigare fanns endast lagstiftning på delstatsnivå, och det i ytterst begränsad omfattning, 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 12 månaders period vid sjukdom eller för att sköta om nyfödda barn/allvarligt sjuka anhöriga (The Family Medical Leave Act 1993).

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 (1999) 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 av att arbeta, särskilt under året 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, och 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, dels emedan företagsspecifikt humankapital inte försvinner eftersom jobbet behålls, dels genom att frånvaron från arbetsmarknaden i samband med barnafödande minskar.

Oturligt nog för de karriärinriktade kvinnorna finns det också en del för dem negativa effekter av att införa föräldraförsäkringar, och då särskilt generösa sådana. Viktigt att komma ihåg i detta sammanhang är att det är kvinnorna som tar ut den överväldigande majoriteten av föräldraledigheten (Albrecht m.fl. 1999), något som naturligtvis även arbetsgivarna observerar. 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. Kostnader som kvinnor, oavsett om de skaffar barn eller inte, riskerar att få "betala" och kostnader som kan öka ju generösare föräldraförsäkringen är. Ruhms (1999) studie visar att de positiva effekterna på kvinnors arbetsutbud klingar av ganska tidigt mätt i antalet månader och att kvinnors löner sjunker (kan bero på ökade kostnader och/eller ökat utbud).

Generösa försäkringar kan leda till att kvinnor tar ut betydligt mer ledighet än vad de annars skulle ha gjort. Detta kan till viss del hämta stöd i det faktum att väldigt få arbetstagare i USA har kontrakterat om betald föräldraledighet. När nästan alla kvinnor utnyttjar en lång och generös föräldraledighet blir det än svårare för arbetsgivaren att urskilja vilka som är hängivna sin karriär. Detta kan förklara avsaknaden av tillfälliga löneeffekter för kvinnor att skaffa barn. Arbetsgivaren förstår rimligtvis att nästan alla kvinnor kommer att skaffa barn och vara hemma med dem under nästan hela föräldraledigheten. Kvinnor riskerar då att bli sedda som en grupp och bli (statistiskt) diskriminerade av ekonomiskt rationella arbetsgivare, då nyckelpersoners frånvaro kan vara mycket kostsam. Problemen riskeras att förvärras ju generösare försäkringen är, och kvinnor riskerar att få lägre löner, sämre positioner och lägre takt av kompetensutveckling.

Detta kan bidra till att förstärka och cementera rådande könskillnader på arbetsmarknaden och i samhället i stort.

- Den sammantagna effekten på kvinnors karriärmöjligheter är svår att uppskatta, med utgångspunkt i resultaten av Ruhms studie är det mycket troligt att givet marknadsimperfectioner så har troligen införandet av en kortare föräldraförsäkring positiva effekter på kvinnors karriärmöjligheter. Dock riskerar de system som ger möjlighet till längre betald ledighet att försämra kvinnors karriärmöjligheter.

Barnomsorg

För mödrar är tillgången till god dagisverksamhet av stor betydelse för att kunna kombinera barn och karriär. *Sverige* har en stor offentlig barnomsorg för barn i alla åldrar. Heldagsomsorg är vanligt, för de mindre dagis och för de äldre ”fritidsverksamhet”, och i vissa kommuner finns även möjligheter till nattverksamhet, dock i liten omfattning. Avgifterna för omsorg är låga, särskilt efter maxtaxereformen då progressiviteten avskaffades. De svenska skoldagarna är korta såväl i ett internationellt perspektiv som i förhållande till föräldrarnas arbetsdagar, något som potentiellt kan ställa till med problem. För att avhjälpa detta finns den ovannämnda ”fritidsverksamheten”.

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% av kostnaden, som då utgör 1 300–3 000 DKK i månaden. Kommunala daghem är oftast öppna från 6:30 till 17:00, men det finns även viss tillgång till nattdagis.

Dessa ”skandinaviska” lösningar ger god tillgång till billig barnomsorg för föräldrar, men systemen visar sig dock ofta vara inflexibla och då tillgång på privata alternativ är närmast obefintlig kan det bli problematiskt för karriärinriktade kvinnor, vil-

ka inte har samma typ av behov av barnomsorg som en ”nio till fem”-anställd.

Ser man däremot till den *tyska* barnomsorgen så är större delen av den deltid, utan lunch och av lekskolekaraktär (Hank & Kreyenfeld 2001). Sedan år 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 tre år är mycket ovanlig. Denna avsaknad av en universell offentlig omsorg leder till att förvärvsarbetande kvinnor i Tyskland behöver söka andra lösningar. En av de vanligaste är att låta släktingar och vänner hjälpa till, något som 40% av alla tyska kvinnor gjorde år 1997. Dock beviljas avdrag och subventioner till arbetande mödrars barnomsorgskostnad. Subventioner av offentlig barnomsorg täcker upp till 90% av kostnaderna, vilka är inkomstrelaterade.

I *Frankrike* är heldagsomsorg mycket vanligt, men traditionen att skolbarnen är lediga på onsdagen 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 för köp av tjänster och då främst subvention av 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 skattesubvention och kräver att minst ett barn är under tre år för att högavlönades hushåll ska få hela beloppet på 1 050 euro per kvartal. Bidraget för att använda dagmamma innehåller både ett direkt bidrag och ett skatteavdrag. Fram till år 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 133,79 euro i månaden netto för barn under tre år och hälften så mycket för barn mellan 3 och 6 år. Mer än 85% av alla franska hushåll

har någon form av utomstående hjälp för att ta hand om barn under 7 år och det visar sig att en högre inkomst leder till ökat 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 fram tills dess 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 Tyskland används den privata barnomsorgen för att fylla det behov avsaknaden av universell barnomsorg orsakat, och som i USA har man valt att lösa situationen genom avdrag. Skatteavdragen uppgår till 70% av utgiften för barnomsorg upp till £ 140 i veckan för ett barn och £ 200 för två eller mer. 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. Där emot trappas många av avdragen ner vid högre inkomstnivåer. Exempel på avdrag som finns är för barn, nyligen höjt, och för vård av närstående. Den sistnämnda gör det möjligt att erhålla skattefri omsorg upp till 5 000 dollar betald av arbetsgivaren (Internal Revenue Service 2003a).

Av tabell 13 framgår att 33% av de svenska barnen i åldern 0–3 år omhändertas av den offentliga barnomsorgen. Trots att denna siffra är hög internationellt sett, endast Danmark har högre, är den till viss del missvisande. I Sverige tar ofta en förälder hand om barnet de första 18 månaderna för att sedan överlåta detta till den offentliga sektorn. Om tabellen istället skulle visa barn i åldern 2–3 år skulle andelen svenska barn därför vara större än vad som nu redovisas. Både Storbritannien och Tyskland har en extremt liten andel av de små barnen i den offentliga barnomsorgen, endast 2%. För barn mellan 3 och 6 år ökar denna andel

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 denna siffra inte så märkvärdig.

Tabell 13. Fördelning av barn i den offentliga sektorn barnomsorg.

Land	% barn omhändertagna av offentlig sektor 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).

- Ett omfattande utbud av barnomsorg är viktigt för att möjliggöra kvinnligt förvärvsarbete. I Sverige har man valt att lösa detta genom offentlig barnomsorg, i många av de övriga undersökta länderna (t.ex. Storbritannien och USA) förlitar man sig istället framförallt på privata lösningar.
- Karriärinriktade kvinnor har rimligtvis ett behov av tjänster även under "okonventionella" tider, vilket den privata marknaden kan hjälpa till med. Denna möjlighet är i Sverige, till skillnad från i många av de andra undersökta länderna, närmast obefintlig.

Au pairer

Att anställa en au pair kan ibland vara ett alternativ och/eller komplement till den offentliga barnomsorgen. Au pairer bor

hemma hos värdfamiljen och befinner sig i landet för att lära sig dess språk och kultur. Mot ersättning i form av mat, husrum och ”månadspeng” hjälper dessa till med barnpassning, lättare städning och dylikt. Ett arrangemang som har en betydande potential att bidra positivt till kvinnors i karriärer. Au paires kan utföra tjänster som att hämta och lämna barnen på dagis, handla, utföra enklare städning och sitta barnvakt om plikten kallar eller om avkoppling behövs. Europarådet (2003) tog 1969 initiativ till att reglera au pair-verksamheten i Europa genom att ta fram ett au pair-avtal. Nästan alla västeuropeiska länder, med undantag av Sverige skrev under avtalet, men endast Danmark, Norge, Spanien, Luxemburg och Italien har till dags dato ratificerat det.

Trots att avtalet inte har trätt i kraft i särskilt många länder så har de flesta västländer regler som i mångt och mycket överensstämmer med de som avtalet stipulerar. I de västeuropeiska länderna (Sunny Au Pairs 2003; Migrationsverket 2003) avser en au pair en ung person (ca 17–30 år) som kommer till landet för att fördjupa sina kunskaper i landets språk och kultur, och som bor och arbetar hos en värdfamilj. Arbetet begränsas till enklare hushållsarbete och den maximala arbetstiden per dag är oftast reglerad till fem timmar per dag och max 30 timmar per vecka (i Sverige 25 timmar). Betalning sker förutom genom kost och logi med en ”månadspeng”, vars minimibelopp varierar mellan 2 000 och 3 500 kr i månaden (den högsta siffran avser Sverige).

I USA, dit många svenskar åker för att arbeta som aupair, är reglerna i princip de samma, även om den maximala tillåtna arbetstiden är 45 timmar i veckan och minimiersättningen högre än i Europa (Internal Revenue Service 2003c).

Trots allt är au pairer ett marginellt fenomen i absoluta tal i de flesta västländerna, även om betydelsen för kvinnor i karriären kan vara stor. År 2001 beviljades endast 723 personer tillstånd att arbeta som au pair i Sverige (By 2003). En siffra som på intet sätt kan anses motsvara behovet, som jämförelse kan nämnas att till London (som har något färre invånare än Sverige) kommer årligen 20 000 ungdomar för att arbeta som au pair (Global Au Pairs 2003). Naturligtvis kan kulturella och demografiska faktorer bidra till att förklara skillnaderna, men viktigast är nog de relativa

kostnaderna. Skatterna på arbete liksom arbetsgivaravgifter och vad som är skattepliktigt skiljer sig åt mellan länderna, liksom inkomstfördelningen.

En förklaring till att så få au pairer anlitas i Sverige är den smått absurda skattesituationen. På det minimibelopp som skall betalas till au pairen betalas inkomstskatt och arbetsgivaravgift (Hahne 1996). Vidare skall mat och husrum förmånsbeskattas, till ett schablonbelopp som Riksskatteverket bestämmer (1996 ca 3 600 kr i månaden för mat). Om man inte hittar några kryphål eller anställer svart (vilket många gör ovetande) blir slutnotan för arbetsgivaren ca 6 000 kr i månaden för lön och skatt plus ytterligare några tusen för att täcka kostnaderna för mat och husrum, dvs. ca 9 000 kr i månaden vid lägsta "månadspeng". För detta får arbetsgivaren 100 timmars okvalificerat arbete. Au pairen å sin sida får vid ett dylikt arrangemang endast några hundra kronor i månaden att leva på efter skatt, då den kontanta ersättningen är 3 500 kronor och skatt skall betalas på nästan 10 000 kr. Som jämförelse kan nämnas att i t.ex. USA så betalas inga arbetsgivaravgifter på utgifter för au pairer och i Storbritannien räknas de inte som anställda (Abacus 2003), varför inga skatter och sociala avgifter betalas. Den totala kostnaden för en au pair i Storbritannien bör därför vara ungefär hälften så stor som i Sverige.

Hemarbete

Under efterkrigstiden har kvinnor kraftigt ökat sitt arbetskraftsdeltagande och flyttat fram sina positioner i det offentliga livet. En utveckling som även har påverkat arbetsfördelningen inom hushållet. Ökningen i antalet timmar marknadsarbete har åtföljts av en minskning av antalet timmar hushållsarbete, samtidigt som män ökat sitt arbete i hemmet något (se t.ex. SOU 1998:6; USA Today 2002). Dock utför kvinnor som vi skall se än idag lejonparten av hushållsarbetet.

Enligt SOU (1998:6) har endast 13% av de svenska sammanboende paren vad som skulle kunna betecknas som en "jämförbar" arbetsfördelning i hemmet. I det "jämförbara" hushållet är fördelningen av de tre mest tidskrävande sysslorna, dvs. matlag-

ning, tvätt och städning lika. Intressant att notera är att de yngre paren utan barn är mest jämställda, 52%, och det är även de som lägger ner minst tid på hushållsarbete. Denna jämställdhet hos den yngre generationen tycks dock snarare vara resultatet av skillnader i familjestruktur än generation, då barn innebär en kraftig ökning av kvinnans absoluta, såväl som relativa, börda. Även om männen idag ägnar mer tid åt hemarbete än tidigare, så ökar det inte i nämnvärd utsträckning vid barnafödande utan kvinnan får dra merparten av den ökning av arbetsbördan i hemmet som barnets ankomst innebär. Kvinnans ökade ansvar för skötseln av hemmet i samband med första födseln tycks även innebära ett mera permanent skifte i ansvarsfördelningen, då detta består även då barnen blir äldre.

Det tycks som om det enklaste sättet för kvinnan att få ett mer jämlikt hushåll är att själv göra mindre, eftersom sannolikheten att mannen gör mer är mycket liten. Kvinnans ekonomiska situation är dock en faktor som påverkar fördelningen av hushållsarbete (SOU 1998:6). Ju högre lön kvinnan har desto högre är alternativkostnaden för hemarbetet och kvinnan bör då rimligtvis ägna sig mindre åt detta. Något som stämmer väl överens med den empiriskt observerade mer jämställda arbetsfördelningen i hushåll där både kvinnan och mannen är högre tjänstemän, kvinnan lönearbetar heltid och har ungefär lika hög lön som mannen. Det verkar dock som om mannens arbetsinsats är relativt oberoende av kvinnans arbetstid. Arbetslösa män med heltidsarbetande fruar har visat sig ägna mer tid åt hushållet än heltidsarbetande män, däremot gör de mindre än vad arbetslösa kvinnor gör i motsvarande situation.

Hörnqvist (1997) analyserar vad som påverkar kvinnors och mäns beslut att arbeta i hemmet och bekräftar i stort det ovanstående. Lön och antalet studiemånader har en negativ påverkan på antalet timmar som kvinnor jobbar inom hushållet, till skillnad för män. Barn inom familjen påverkar såväl männens som kvinnornas arbetstid i hemmet, dock påverkas kvinnornas i betydligt större utsträckning. För kvinnor, men inte för män, hade barnomsorgskostnader en negativ effekt och arbete inom den offentliga sektorn en positiv. Även Aronsson m.fl. (2001) visar på att

kvinnors utbildningsnivå påverkar hushållsarbetet.

Franska kvinnor lägger i genomsnitt ner mer tid på hemarbete än svenska, framförallt beroende på att de ägnar betydligt mer tid åt tvätt (Anxo & Flood 1998). De köper även hushållstjänster i större utsträckning. Då köp av hushållstjänster är mycket känsliga för inkomsten avser det sistnämnda framförallt de högre avlönade kvinnorna. Franska män arbetar i hemmet i något mindre utsträckning än svenska och deras insats är i större utsträckning beroende av kvinnans sociala status. Däremot spelar varken antal barn eller barnens ålder någon större roll. För att underlätta för franska hushåll att anlita städhjälp infördes 1991 ”la loi de finance rectificative”, vilken minskar skatten för de hushåll som anlitar städhjälp (European Foundation 2000). Denna innebär en skatteminskning på 50% av den totala årliga utgiften för städhjälp, sedan 1995 upp till 90 000 francs.

I *USA* har männens deltagande i hushållsarbetet ökat sedan mitten på 1960-talet, då de arbetade cirka 12 timmar per vecka i hemmet, gentemot dagens cirka 16. För kvinnor har utvecklingen varit den motsatta, trots detta ägnar kvinnor i genomsnitt 27 timmar i veckan åt arbetet i hemmet. Utvecklingen mot en mer likvärdig fördelning av arbetsbördan i hemmet har dock avstannat under 1990-talet, ev. beroende på den goda arbetsmarknaden (USA Today 2002). Enligt NSFH (National Surveys of Families and Households) genomförd i början på 1990-talet arbetar gifta amerikanska kvinnor i genomsnitt ca 37 timmar i veckan i hushållet medan männen arbetar knappt 20 timmar. Intressant att notera är att kvinnors och mäns uppfattningar om hur mycket kvinnor arbetar stämmer väl överens, medan mäns skattningar av mäns arbete är över tio procent högre än kvinnors.

Toppresterande amerikanskor med barn ägnar sig extremt mycket mer åt hemarbete än sina manliga kollegor (Hewlett 2002). Till exempel städar nära 1 av 2 kvinnliga toppchefer till skillnad från endast 1 av 20 av deras manliga kollegor, drygt hälften av kvinnorna handlar mat, lagar mat och tar ledigt för vård av sjukt barn, vilket mindre än 1 av 10 män gör. Störst är könsskillnaden när det gäller att organisera barnens aktiviteter, 61% mot 5%. Siffrorna tyder på att kvinnor som gör karriär fortfarande

de har ett hem- och barnansvar, vilket deras manliga kollegor ofta saknar.

Engelska kvinnor utför ca $\frac{2}{3}$ av hushållsarbetet (BBC News 2001, 2002b). Bland par med barn där båda arbetar ägnar kvinnor ca 28 timmar per vecka i hushållet och männen ca 16 timmar. Engelska kvinnor ägnar 27% av sin vakna tid åt hushållsarbete och 7% åt marknadsarbete, för männen är motsvarande siffror 20% respektive 12%. Intressant att notera är att gifta män arbetar mindre i hushållet än de män som är sambos och för kvinnor är förhållandet det omvända och än mer tydligt markerat. Vidare påverkar kvinnors löner och utbildning den tid som kvinnor ägnar åt hushållsarbete. Mannens och kvinnans hushållsarbete är däremot i det närmaste oberoende av mannens inkomst, dock påverkar mannens utbildning, liksom kvinnans, arbetsfördelningen till en viss grad. Par där båda parter har en universitetsexamen är mer jämställda, och om en kvinna har 10 000 pund högre inkomst än en annan så är hennes arbetstid i hemmet i genomsnitt 1,8 timmar mindre per vecka.

Under efterkrigstiden har *Tyskland*, och då framförallt f.d. Västtyskland, varit ett av de europeiska länder som längst bevarat den traditionella familjestrukturen (Künzler m.fl. 2001). År 1965 så utförde de västtyska kvinnorna över elva gånger så mycket hushållsarbete som de västtyska männen. De östtyska kvinnorna ägnade lika mycket tid åt hemarbete som västtyskorna, men deras män deltog i betydligt större utsträckning. Under de senaste trettiofem åren har den tid som män lägger ned på hushållsarbete ökat kraftigt, medan kvinnors arbetstid i hemmet ökat något. Den totala arbetstiden i hemmet har alltså ökat ganska kraftigt, samtidigt som kvinnors relativa arbetsbörda sjunkit kraftigt. De öst- och västtyska männen har konvergerat och ägnar idag lika mycket tid åt hemarbete. Trots detta utför fortfarande kvinnor i Tyskland $\frac{2}{3}$ av hushållsarbetet, 35 timmar i veckan gentemot männens 17. Dock använder kvinnor i Tyskland oftare och i större utsträckning betald hemhjälp än sina svenska motsvarigheter. I en jämförelse mellan kvinnliga chefer med flera barn visar sig tyskorna lägga ner endast hälften så mycket tid som svenskorna på hemarbete.

- I alla de undersökta länderna, och troligen i alla världens länder, ägnar kvinnor betydligt mer tid än män åt hemarbete.

Barn

ATT SKAFFA BARN anses av många kvinnor och män att vara en av meningarna i livet. Men barn i samband med karriär ses ofta som något problematiskt. Många manliga styrelseordförande förklarar det låga antalet kvinnor på vd-nivå med att kvinnor föder barn och därför kommer efter i karriärutvecklingen (SOU 1994:3). Flera studier visar att kvinnliga chefer i större utsträckning är ogifta och har färre eller inga barn än både manliga chefer och kvinnor på lägre befattningar. Mer än 3 av 5 kvinnliga europeiska chefer uppges ha barn och 3 av 4 är antingen gifta eller sambo. Dessa kvinnor uppger dock att föräldraledighet och andra flexibla arbetsarrangemang skadar karriären, och 2 av 3 kvinnliga chefer uppfattar familjen som ett hinder i karriärklättringen (Catalyst 2002a). Men när kvinnor väl har nått chefsbefattningar har de fördelarna att själva kunna styra sina arbetstider och inneha de ekonomiska resurser som kan köpa dem fria från hemmets "bördor".

Enligt en SOU-utredning (1997:135) är 8 av 10 svenska kvinnor på VD-nivå eller i ledningsgrupp gifta eller sambo, medan 9 av 10 har barn. Andelen kvinnor som inte har barn är nästan tre gånger så hög som andelen män utan barn, många kvinnor har endast ett barn och få har tre eller fler. Var tredje kvinna i undersökningen upplever omvårdnad av barn eller andra släktingar som ett ganska stort hinder i karriären, till skillnad från endast 1 av 10 män. Studien visar även att de kvinnliga cheferna i högre grad har skilt sig och i mindre grad gift om sig eller är samboende än sina manliga kollegor.

Tabell 14. Antal barn, svenska chefer, procentuell fördelning.

	<i>Inga</i>	1	2	3	>4
Kvinnor	11	28	45	7	9
Män	4	6	45	33	12

Källa: SOU 1997:135.

En stor majoritet av de kvinnliga cheferna i Muhonens (1999) undersökning upplevde att det hade fungerat bra att förena arbete och privatliv, även om det inte alltid hade varit lätt, särskilt inte när barnen var små. Ett resultat som till en viss del beror av att de kvinnor som valt att skaffa barn i större utsträckning är de som klarar av att kombinera familj och karriär och att de som gjort detta val men inte klarar av det inte uppnår chefsposition.

I en jämförelse mellan svenska och *tyska* kvinnliga chefer visar sig endast 3 av 10 studerade tyskor ha barn (SOU 1994:3). Även antalet barn skiljer sig åt, med knappt 1 av 10 tyskor som har fler än ett barn. Vidare hade lite mer än hälften av svenskorna två eller fler barn. 4 av 10 tyska kvinnliga chefer är ogifta till skillnad från knappt 1 av 20 manliga. Enligt Dorbritz (2001) kan barnlöshet i Tyskland kopplas till inkomst (hög barnlöshet bland hushåll med låg inkomst), befattning (högre barnlöshet bland kvinnor med högre befattning) och boende (barnlöshet är vanligare hos ensamstående). Detta skapar två olika grupper av barnlösa, varav en består av ogifta, högutbildade och heltidsarbetande kvinnor. Äktenskap och barnafödande är fortfarande starkt sammankopplade i Tyskland, där endast 15,9% av alla barn föds utan att föräldrarna är gifta.

Tabell 15. Antal barn, franska kvinnliga chefer.

Antal barn	Antal kvinnor	%
0	9	18,4
1	8	16,3
2	23	46,3
3	6	12,2
4	3	6,1
Totalt	49	100,0

Källa: Cotta (2000).

Enligt Cotta (2000) har fler än 4 av 5 kvinnliga *franska* toppchefer barn, och nästan 2 av 3 har minst två. Det visar sig även att genomsnittet på 1,7 barn bland de kvinnliga toppcheferna är detsamma som för hela franska befolkningen. Däremot är både an-

delen av kvinnor utan barn och med två barn större än för resten av befolkningen.

I *brittiska* studier visar sig betydligt färre av de kvinnliga cheferna ha varit gifta eller haft barn (Muhonen 1999) än landsgenomsnittet. 7 av 10 kvinnliga chefer är gifta (Wirth 2001), att jämföra med 9 av 10 av deras manliga kollegor. 2 av 10 bland dessa kvinnor har barn under 16 år, mot dubbelt så många av männen. Det finns även andra studier (Muhonen 1999) gällande brittiska och amerikanska kvinnor som uppvisar en negativ relation mellan civilstånd och lön och även karriärutveckling relaterad till antal barn. 1 av 2 brittiska kvinnliga chefer upplever familjefrågor som det främsta hindret för karriärklättring.

Enligt Hewlett (2002) är nästan hälften av alla *amerikanska* kvinnliga toppchefer barnlösa, att jämföra med endast 1 av 5 manliga toppchefer. En studie om de 187 mäktigaste kvinnorna i det amerikanska näringslivet visar att 7 av 10 kvinnor i genomsnitt hade 2,2 barn (Hymowitz 2003). Schneer & Reitman (2003) visar att bland utexaminerade MBA studenter i USA var kvinnor i karriären ensamstående eller gifta utan barn i större utsträckning än sina manliga kollegor. Gifta män med hemmavarande fru visade sig ha väsentligt högre lön, en högre position, en högre löneökningstakt samt var mer nöjda med sina karriärer än de män som levde under andra familjeförhållanden. För kvinnor tycktes det som om de som arbetade och var gifta var något mindre nöjda än övriga grupper. Karriäravbrott visade sig ha en negativ påverkan för både kvinnors och mäns lön, uppnådd position och karriärnöjdhet. Det traditionella enförsörjarhushållet hade en positiv effekt på mäns löner och löneökning, medan tvåförsörjarhushåll hade en negativ effekt på kvinnors löner.

Resultaten fick författarna att dra slutsatsen att kvinnor tycks i viss utsträckning avstå från barn och familj för att göra karriär, då en betydligt lägre andel av de undersökta kvinnorna hade familj och barn än amerikanska kvinnor i genomsnitt. Dock kunde de inte påvisa någon negativ effekt på karriären förknippad med familj och barn. Precis som i Muhonens (1999) undersökning kan detta vara en följd av att de kvinnor som väljer att skaffa barn är medvetna om att de har en tillräckligt hög kapacitet för

att klara familj och barn, dvs. att de är i genomsnitt mer högpres-
terande än de som avstår från att skaffa barn.

Tabell 16. Ålder, utbildning och barn för kvinnliga styrelseledamöter i sex länder.

Land	Australien	USA	Kanada	Stor- britannien	Nya Zeeland	Israel
Samplstorlek	325	~160	259	47	44	98
Medianålder	45–49	50–59	46–50	49–50	41–50	–
Medelålder	47	56	47	51	–	47
% över 40 år	81	98	70	87	84	–
Har barn (%)	44	74	71	–	55	–
Antal barn, i genomsnitt	2,9	–	2,4	2,5	–	–
Universitetsexamen (%)	69	89	88	–	93	68
Masters, PhD	28	–	41	–	83	–
Gifta (%)	65	69	71	–	–	–

Källa: Tharenou och Burgess (2002).

Enligt tabell 16 har 3 av 4 amerikanska kvinnliga styrelseledamöter barn, vilket skiljer sig från det vi tidigare noterade om kvinnliga toppchefer. Nära 7 av 10 amerikanskor är också gifta. Antal barn i genomsnitt tycks vara högre än i andra undersökningar. Rekryteringen av styrelsemedlemmar utgår kanske från en annan bas än vd:ar. Kvinnor i styrelser kan exempelvis utgöras av änkor, döttrar och andra med släktskap till grundaren, och tillhör ofta en äldre generation som redan har fött barn till skillnad från de kvinnliga cheferna.

En undersökning (Kirchmeyer 2002) om amerikanska MBA alumnis visade att kvinnor gjorde fler avbrott i karriären, mer sällan var gifta med en hemmavarande partner, hade färre barn och prioriterade befordran i mindre utsträckning än män. Kvinnornas lägre uppfattningar om deras karriärmässiga framsteg och lägre prioritering av karriär skulle kunna bero på att 1 av 5 kvinnor hade fått barn när undersökningen genomfördes. Barn och äktenskap hade en negativ inverkan på kvinnors löner och upplevda framgång, vilket skulle kunna leda till de lägre prioriteringar kvinnor hade av karriären. Trots att män hade en positiv effekt av familj var kvinnor överlag mer nöjda än män.

I *Danmark* tyder en del forskning på att kvinnor med barn

drabbas mindre i den offentliga sektorn (Nielsen m.fl. 2003). Undersökningar visar även att barn har såväl negativ inverkan som ingen inverkan på kvinnors löner. Att barn inte ha någon inverkan skulle kunna förklaras med att alla kvinnor drabbas istället av att vissa (många) kvinnor föder barn.

Sammanfattningsvis gäller för de undersökta länderna:

- Kvinnliga chefer har färre barn och är i mindre utsträckning gifta än sina manliga kollegor.
- Det tycks även som att kvinnliga chefer har färre barn än kvinnor på lägre positioner, även om de redovisade undersökningarna inte entydigt visar detta.
- Både kvinnliga och manliga chefer uppfattar familjen som ett hinder för kvinnor i karriären.
- För män tycks familj ha en positiv påverkan på karriären och då framförallt den traditionella enförsörjarfamiljen.

Skatter

Allmänt

Tabell 17. Totalt skatteuttag, högsta marginalskatt, arbetsgivaravgift för medelinkomsttagare (%).

Land	Skatt/BNP	Högsta marginalskatt	Arbetsgivaravgift	Moms*
Sverige	54,2	57,4	32,8	25,0
Danmark	48,8	63,3	1,5	25,0
Frankrike	45,3	62,9	50,6	19,6
Tyskland	37,9	55,8	20,7	16,0
Storbritannien	37,4	40,0	9,9	17,5
USA	29,6	45,6	–	–
EU-genomsnitt	41,6	54,1	–	–
OECD-genomsnitt	37,4	50,2	–	17,1

* Avser standardsatsen, de flesta länder har reducerad moms för en eller flera grupper av varor och tjänster. I USA varierar momssatsen kraftigt mellan delstaterna, men för alla delstater gäller att momssatserna är betydligt lägre än i Europa.

Källor: La Fiscalité Française (2003), OECD (2001, 2003), Skattebetalarna (2003), SHR (2003), Taxpolicycenter (2003).

Skattesystemen och den totala skattebördan är vitt skilda i de undersökta länderna. Sverige är det land som har högst skatter, 54,2% av BNP år 2000, följt av Danmark, 48,8% (OECD 2002b). Lägst skatter hade USA med ett skatteuttag på 29,6% av BNP. Där emellan ligger Storbritannien, 37,4%, Tyskland, 37,9%, och något närmare de skandinaviska högskatteländerna Frankrike med 45,3%.

De viktigaste skatterna för vår studie är inkomstskatterna, som tillhör de främsta statliga inkomstkällorna i västvärlden, och deras betydande storlek innebär att de påverkar lönsamheten av lönearbete, och därmed valet av utbildning och arbetsutbud. Frågor som är särskilt viktiga för "minoritetsgrupper" så som kvinnor och invandrare, vilka kan antas ha mer imperfekt information än "vita" män. Högre inkomstskatter innebär att den relativa avkastningen av att utföra marknadsarbete kontra hushållsarbete minskar allt annat lika. Lönearbete blir mindre

attraktivt och hushållsarbete mer attraktivt, vilket riskerar att cementera könsskillnaderna, särskilt med tanke på att kvinnors arbets- och utbildningsbeslut troligen är betydligt känsligare för inkomstskattens nivå än mäns. Detta då kvinnor givet hur dagens samhälle och normer, vilka förutsätter att kvinnor har huvudansvaret för hemmet, ser ut har en högre alternativkostnad för marknadsarbete. Ett viktigt sätt genom vilket inkomstskatterna påverkar kvinnors arbetsutbud är den skattekil som avgör avvägningen mellan att arbeta och köpa in hushållstjänster på marknaden eller själv utföra dessa hushållssysslor.

Sverige har det högsta skattetrycket och USA det lägsta, även om Danmark⁵ och Frankrike har de högsta marginalsatterna, överstigandes 60%. Storbritannien och USA har såväl de generösaste skatteavdragen, ca en fjärdedel av genomsnittsinkomstgarens inkomst, 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), något som även var fallet i Sverige t.o.m. 1971. Sambeskattning har potentiellt stora negativa effekter på kvinnors arbetsutbud och därmed indirekt på deras karriärmöjligheter om brytpunkten för en högre marginskatt är lägre för de sambeskattade än två gånger en ensamstående. Något som traditionellt har varit fallet. I Tyskland har dock detta problem avhjälppts och gifta har idag valet att sambeskattas eller ej,⁴ och i USA har effekterna lindrats något genom Bushs uppmärksammade skattereform, vilken bl.a. innebär att makars grundavdrag motsvarar 2 ggr. ensamståendes liksom den övre brytpunkten för 15% statlig inkomstskatt.

- Sambeskattning tycks inte utgöra något större hinder för kvinnor i de undersökta länderna, även om en viss ekonomisk ”bestraffning” av äktenskap kvarstår i USA.

5. Om arbetsgivaravgifterna inkluderas (ett ovanligare, men korrektare mått) inkluderas är den svenska marginskatten högre än den danska.

4. Faktum är att det allt som oftast tycks vara mest lönsamt att låta sig sambeskattas (Expatica 2003).

- Sverige har det högsta totala skattetrycket, även om Frankrike och Danmark har högre marginalsatser för de med högst inkomster.
- USA har lägst skatter.

Hushållstjänster och skatteklar

Då kvinnor fortfarande har det övergripande ansvaret i hemmet så är skatteklaren vid köp av hushållsnära tjänster potentiellt av stor betydelse för kvinnors arbetsutbud i stort och framförallt för deras möjligheter att göra karriär när de väl befinner sig i arbetslivet. Om skatteklaren är allt för hög kommer inte hushållstjänster köpas in från marknaden och någon i hushållet måste utföra arbetet istället. Eftersom, som tidigare påpekats, det tycks som om att den tid män lägger ned på hushållsarbete är nästintill oberoende av den tid kvinnan lägger ned och att den tid mannen lägger ned inte är tillräcklig för att sköta hela hushållet så är det kvinnans arbetstid som påverkas på marginalen.

Kostnaden för att köpa hushållsarbete på marknaden kan alltså anses påverka den tid kvinnan arbetar i hushållet, men inte den tid mannen arbetar. Därför är detta en viktig fråga för kvinnors möjligheter att göra karriär. Något som även stöds av att kvinnor i undersökning efter undersökning uttrycker att barn och familj upplevs som ett hinder i karriären.

Skatteklaren för hushållsarbete beräknas enligt följande formel:

$$(1 + \text{momsen}) * (1 + \text{arbetsgivaravgiften}) / (1 - \text{marginalsatsern})$$

I Sverige gäller följande skatte- och moms-satser:

Moms: 25%

Arbetsgivaravgift: 32,82%

Marginalsatt för de grupper av väavlönade som vi studerar:
57,4%

Vilket ger:

$$1,25 * 1,3286 / 0,426 = 3,9$$

Skattekillen för en välavlönad som önskar köpa in hushållstjänster blir därmed hela 3,9.

Detta innebär att för att kunna betala en timmes hushållsarbete à 100 kr exklusive moms och arbetsgivaravgifter med en timme eget arbete måste man ha en timlön på $3,9 \cdot 100 \text{ kr} = 390 \text{ kr}$. En timlön som motsvarar mer än **65 000 kr i månaden**. Som jämförelse kan nämnas att vd:ar i Sverige har en genomsnittslön på 57 000 kr (SCB 2001). Det vill säga att den genomsnittlige svenske vd:n inte kan finansiera en timmes hushållsarbete med en timmes eget arbete. Om vi istället väljer att fokusera på inkomstfördelningen i samhället i stort visar det sig att endast ett försvinnande litet fåtal kvinnor kan finansiera en timme inköpt hushållsarbete med en timmes eget arbete.

Tabell 18. Antalet individer i Sverige med en årsinkomst överstigande 600 000 kr, 2001.

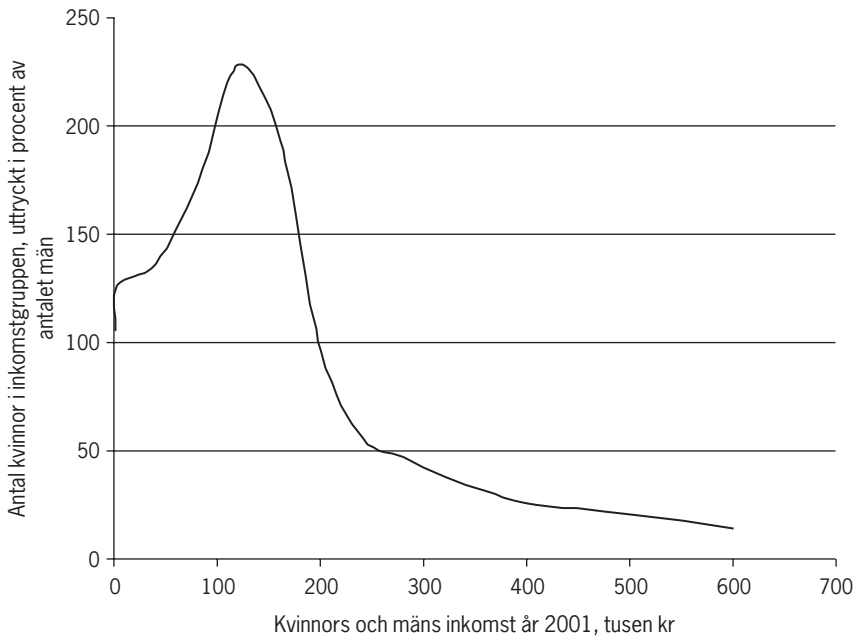
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>
25–34 år	1 022	23 724
35–44	3 659	6 471
Totalt	11 049	74 883

Källa: SCB (2003).

Sammanlagt tjänade 85 932 personer i Sverige mer än 600 000 kr inkomståret 2001 (dvs. 50 000 i månaden, dessa siffror överskattar kraftigt antalet som tjänar över 65 000 kr). Av dessa var 11 049 kvinnor. I de åldersgrupper där kvinnor kan antas ha små barn, 25–34 och 35–44 år, så tjänar endast 1 022 respektive 3 659 (totalt 4 681) mer än 50 000 kr i månaden. Med tanke på att arbetskraften består av 2 miljoner kvinnor är andelen som tjänar mer än 50 000 kr mycket liten (ca 5,5 promille).

Figur 1 visar på fördelningen mellan kvinnors och mäns inkomster. Den bekräftar mer eller mindre Albrechts (2003 m.fl.) resultat, och det framgår tydligt att kvinnor är överrepresenterade i de lägre inkomstgrupperna och i minoritet i de högre.

Figur 1. Kvinnlig inkomst i förhållande till mäns.



Källa: SCB (2005).

Tabell 19. Skattekilen vid köp av hushållsnära tjänster vid högsta marginalsatt, före och efter avdrag/återbäring.

Land	Skattekil före avdrag	Skattekil efter avdrag
Sverige	3,9	3,9
Danmark	3,5	1,7
Frankrike	4,8	1,8
Tyskland	3,2	2,5*
Storbritannien	2,2	2,2**
USA	1,4-2,1	1,4-2,1**

* Tyskland har avdrag under vissa förutsättningar då den som köper hushållstjänster träder in som arbetsgivare. När den som köper tjänsten är arbetsgivare utgår ingen moms, varför siffran inte är direkt jämförbar med de övriga skattekilarna i tabellen vilka inkluderar moms.

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

Källor: se tabell 17, beräkningarna utförda på de däri redovisade skatterna.

Motsvarande beräkningar har även gjorts för de övriga undersökta länderna, och resultaten kan studeras i tabell 19.

I *Danmark* var i början av 1990-talet skattekillen för de hushållsnära tjänsterna närmast den samma som i Sverige (Konne-rup m.fl. 2001). För att underlätta för framförallt barnfamiljer och pensionärer införde man därför 1994 ”hjemmeservicesystemet”. Även om början var trög så betraktas det från myndighetshåll som något av en succé. Systemet innebär idag att vissa hushållsnära tjänster subventioneras av staten med 50% av kostnaden, för trädgårdsarbete är dock subventionen 35%. På detta sätt har man lyckats med att mer än halvera skattekillen till 1,7. Med andra ord föll den danska skattekillen på kort tid från en internationellt sätt hög ”svensk” nivå till en låg ”amerikansk” nivå. Kostnaden för danska staten var ca 500 miljoner DKK under 2000, men den samhälleliga välfärdsvinsten beräknas vara betydligt högre. År 2000 nyttjade åtta % av familjerna utan barn ”hjemmeservice” och tretton % av familjerna med barn under 3 år. Två grupper utmärker sig som användare av systemet, den ena är äldre som anställer hjälp i trädgården och den andra välavlönande, högutbildade par där båda föräldrarna heltidsarbetar. Nyttjande av servicen tycks alltså vara en funktion av inkomst, utbildningsnivå, barn och att båda föräldrarna arbetar. Här tycks särskilt att båda föräldrarna arbetar vara en kritisk faktor.

Även Tyskland och Frankrike har infört system med skatteavdrag för hushållstjänster. I *Tyskland* har införandet motiverats med att det skapar nya jobb och att problem med illegala arbetsförhållanden undviks (Arbeitsamt *online* 2003). Det tyska systemet innebär att om man anställer någon att utföra hushållsnära tjänster och betalar mindre än i genomsnitt 400 euro per månad under året så behöver man endast betala 12% skatt. De anställda har inte riktigt samma sociala rättigheter som vid vanliga anställningar, men kan betala in mer för att erhålla dessa. Systemet minskar den tyska skattekillen på belopp upp till 400 euro i månaden – från 3,5 till 2,5. I *Frankrike* har man istället valt att införa möjligheten att dra av utlägg på hushållsnära tjänster på upp till 7 400 (i vissa fall 13 800) euro per år i deklarationen. På grund av de höga franska marginalskatterna blir minskningen

av skattekilen (från 4,8 till 1,8) särskilt markant med denna lösning.

Finland ligger i och för sig lite utan för denna studie, men även här har man infört avdrag för hushållsnära tjänster (Engvall 2003). Systemet som infördes 2001 och som blivit populärt innebär att man får dra av 60% av det momspliktiga beloppet för hushållsnärätjänster vid deklaration. Det maximala avdraget är reglerat till 1 150 euro per person, eller 2 300 euro per par.

För *USA* är motsvarande siffror 1,4–2,1 (om det amerikanska skattesystemet se Internal Revenue Service 2003b; Tax Policy Center 2003) beroende på inkomst och vilken delstat man är bosatt i och vilken marginalsatt man betalar. Höginkomsttagarnas genomsnittliga skattekil är således omkring hälften så stor i *USA* som i Sverige. Till saken hör också att lönespridningen är mycket större i *USA* än i Sverige, vilket innebär att kvoten mellan den potentielle köparens och den potentielle säljarens lön är betydligt högre i *USA* redan innan skatten skjuter in en kil mellan vad köparen betalar och vad säljaren erhåller.

För alla de undersökta länderna gäller att de antingen har en betydligt lägre skattekil för hushållsnära tjänster än Sverige (Storbritannien och *USA*), eller har infört avdrag eller liknande lösningar (Frankrike, Danmark och Tyskland) för att komma till rätta med de problem som höga skattekil orsakar. När sedan hänsyn tas till att den svenska inkomstfördelningen är den jämnaste i världen (Anker 1998) innebär detta att det tar åtminstone dubbelt så lång tid för en person som betalar högsta marginalsatt att finansiera en timme inköpt hushållsarbete med eget arbete i Sverige, som i övriga undersökta länder med undantag för Tyskland. Noteras bör att de här beräknade skattekilarna avser de fall då hushållstjänsten köps in av ett företag. Detta är naturligtvis det enklaste sättet att köpa hushållsarbete på, då alternativet att anställa någon innebär större åtagande, mer pappersarbete och förmodligen högre sökkostnader. Dock är skattekilens vid anställning oftast lägre eftersom moms inte utgår. Om moms exkluderas blir alla skattekil något mindre, och den svenska relativa skattekilens aningen lägre.

Även om Sverige trots en flerårig debatt ännu inte infört någon

skattelindring vid inköp av hushållsnära tjänster så har i alla fall den administrativa bördan vid inköp av tjänster utförda av privatpersoner minskat genom införandet av "förenklad skattedeclaration för privata tjänster" (RSV 2003). Systemet innebär att på sin höjd en kontrolluppgift måste lämnas in om man köper tjänster av (anställer) en privatperson för mindre än 10 000 kronor om året, såvida inget annat avtalats. Om beloppet överstiger 10 000 kronor om året behövs endast en blankett fyllas i, skatt och arbetsgivaravgift sätts in på skattekontot och arbetstagarens lön utbetalas minus inkomstkatten. Värt att notera är att arbetsgivaravgiften är 27,82% istället för ordinarie 32,82%, då företagsstöd utgår med fem procentenheter.

Ett belysande exempel på effekterna av detta för karriärinriktade kvinnor utgör en jämförelse mellan villkoren för nyutexaminerade från Harvard Business School's MBA-program och villkoren för dessa studenters svenska motsvarigheter med civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm.⁵ Av civilekonomerna från Handels tjänar hälften 40 000 kronor i månaden tre år efter examen (Civilekonomerna 2003), medan de nyutexaminerade HBS studenterna tjänar i genomsnitt över 915 000 kronor per år (US News 2003). Det vill säga vid 28 års ålder (genomsnittet för de båda grupperna) har ett svenskt "chefsämne" mindre än 55% av ett amerikanskt "chefsämnes" lön. Detta samtidigt som den svenska skattekillen för köp av hemhjälp är ungefär dubbelt så hög. Konsekvenserna för karriärinriktade kvinnor blir att de i USA har råd att köpa den hemhjälp de behöver, men inte i Sverige. En högpresterande svensk kvinnas möjligheter att göra karriär är således i större utsträckning beroende av mannens vilja att ta ansvar för hem och barn än hennes amerikanska motsvarighet.

5. Rent tekniskt är dessa utbildningar inte helt jämförbara. De svenska civilekonomerna har studerat i fyra år och deras amerikanska motsvarigheter i fyra plus ett år, och civilekonomexamen beskrivs med amerikansk terminologi som en "undergraduate" examen, medan MBA examen är "postgraduate". Dock är dessa utbildningar att betrakta som jämförbara i det att de båda är de främsta "dörröppnarna" för unga i karriären i respektive land.

- De höga marginalsatserna och arbetsgivaravgifterna i Sverige innebär att vi har en skattekil på 3,9 för de med någorlunda höga inkomster. Detta innebär att för att finansiera en timmes hemarbete med en timmes eget arbete måste en karriärinriktad kvinna tjäna 65 000 kronor i månaden.
- I USA är motsvarande skattekil ungefär hälften så stora (1,4-2,1).
- I Danmark var skattekillen ungefär den samma som i Sverige innan man i mitten av 1990-talet införde det s.k. hjemmeservicesystemet, vilket halverade skattekillen.
- De sammanpressade lönestrukturerna i de skandinaviska länderna ökar den relativa kostnaden för hemhjälp gentemot USA i dessa länder.
- Svenskor behöver således arbeta betydligt mer än dubbelt så lång tid som amerikanskor för att finansiera hemhjälp.

Sammanfattning

BARN OCH FAMILJ upplevs av kvinnor som ett hinder i karriären. Några av de undersökta länderna, däribland Sverige, har försökt att avhjälpa dessa problem genom att införa generösa föräldraförsäkringar, offentligt finansierad barnomsorg och omfattande lagstiftning. I andra länder, och då främst USA, har det statliga ingripandet varit minimalt. Trots de uttalade målen om jämställdhet i Sverige är andelen kvinnor på toppositioner i näringslivet ungefär densamma som i USA, där man låtit marknadskrafterna styra. I vissa fall är andelen t.o.m. lägre än i USA.

Lagstiftad föräldraledighet förenklar kvinnligt förvärvsarbete och möjliggör på ett smidigt sätt kvinnors återinträde på arbetsmarknaden efter barnafödande. Möjligheterna att kombinera familj och yrkesliv förbättras avsevärt, avkastningen på att arbeta under åren innan barnafödelse ökar och humankapitalförlusten av barnafödande minskar. Tyvärr kan de mer karriärinriktade kvinnornas arbete drabbas av allt för generösa föräldraförsäkringar, då de tar ut längre ledigheter än vad de annars skulle ha gjort. Vidare riskerar kvinnor att bli utsatta för statistisk diskriminering då arbetsgivaren förväntar sig att kvinnor utnyttjar hela ledigheten, vilket potentiellt är mycket kostsamt för denne. Att på ett trovärdigt sätt signalera att man är hängiven karriären och på inget villkor kommer att ta ut hela ledigheten är i stort sett omöjligt och därför drabbas även de mest ambitiösa kvinnorna.

Tillgång till ett omfattande utbud av barnomsorg är i avsaknad av en hemmaman näst intill ett villkor för att kvinnor med barn skall kunna göra karriär. I alla undersökta länder har kvinnliga chefer färre barn och är oftare ogifta än sina manliga kollegor. I Tyskland, som har ett mycket litet utbud av både offentlig och privat barnomsorg, har kvinnliga chefer färre barn än sina manliga kollegor, tyska kvinnor i allmänhet och kvinnliga toppchefer i de övriga undersökta länderna. Endast 3 av 10 tyska kvinnli-

ga chefer har barn. Kvinnor i länder med mer marknadsinriktade barnomsorgslösningar stannar i större utsträckning hemma med sina barn än kvinnor i länder med huvudsakligen offentligt finansierad barnomsorg. Billig, lättillgänglig och offentligt finansierad barnomsorg får således anses leda till att färre kvinnor avbryter sin karriär i samband med barnafödande och bör således bidra till ett mer jämställt näringsliv. Dock kan ett alltför inflexibelt system kombinerat med höga skatteklivar och omfattande regleringar slå ut privata barnomsorgsalternativ för de kvinnor som inte arbetar mellan kl. 9 och 17. Detta får anses vara fallet i Sverige. Konsekvenserna av en sådan inflexibel barnomsorgspolitik är troligen att färre kvinnor når den absoluta toppen allt annat lika.

Tidsanvändningen i hemmet har blivit mer jämställd, främst eftersom kvinnor har minskat den tid de lägger ner på hemarbete. Tyska kvinnliga chefer köper tjänster och ägnar hälften så mycket tid åt hushållsarbete som sina svenska kollegor. I Frankrike och USA är användandet av hushållsnära tjänster mycket mer utbrett än i t.ex. Sverige där den privata marknaden för dessa tjänster är i det närmaste icke existerande. Såväl samhällliga attityder, som den komprimerade lönestrukturen och de dubbelt så höga skatteklivarna i Sverige kan förklara detta. Den svenska skattekliven är ungefär dubbelt så hög som den amerikanska och innebär att om man skall finansiera inköpet av en timmes hushållsarbete med en timmes marknadsarbete så måste man ha en timlön som motsvarar en månadslön på mer än 65 000 kr.

Danmark är liksom Sverige ett högskatteland, men användandet av hushållsnära tjänster är mycket mera utbrett då staten subventionerar halva kostnaden för en rad tjänster. Härigenom har skattekliven för köp av hushållsnära tjänster halverats.

Då kvinnor utför det mesta av hemarbetet och mannens insats är i det närmaste oberoende av kvinnans är det kvinnans arbete som påverkas på marginalen. Tillgång till hushållstjänster som är överkomliga i pris är således en viktig fråga för kvinnor i karriären och därmed i förlängningen för kvinnorepresentationen på näringslivets ledande poster.

Höga skatter kombinerat med komprimerad lönestruktur in-

nebär även att den relativa avkastningen av att satsa på karriär kontra familj blir låg och därmed att färre kvinnor väljer att satsa på en karriär allt annat lika. Dessa faktorer kan även påverka kvinnors utbildningsval; om avkastningen på karriär är relativt låg så blir även investeringen i marknadsspecifikt humankapital låg. Det vill säga att välja att studera till exempel humaniora blir mer attraktivt och den samlade arbetslivserfarenheten lägre. Detta kan till en viss del förklara varför bristen på kompetenta kvinnor anges som förklaring till kvinnors undanskymda roll på ledande poster i det privata näringslivet.

Slutsatser

SVERIGE HAR i jämförelse med andra länder valt att föra en aktivistisk politik för att öka jämställdheten. Detta har bland annat inneburit ett väl utbyggt socialt skyddsnät med en omfattande föräldraledighet och offentlig barnomsorg. Reformerna som påverkar högpresteraende såväl som övriga kvinnors möjligheter att kombinera yrkes- och familjeliv i positiv riktning har genomförts. Svenska kvinnor lönearbetar följaktligen i större utsträckning än kvinnor i andra länder och det s.k. könslönegapet är litet.

Trots dessa insatser för att komma tillrätta med de jämställdhetsproblem som upplevs som allvarliga visar det sig att svenska kvinnor inte har en större representation på ledande poster inom det privata näringslivet än kvinnor i övriga undersökta länder. Snarare tycks USA med sin mera marknadsliberala ansats vara föregångsland om något sådant skall pekas ut.

Värt att komma ihåg i detta sammanhang är att perfekt konkurrens innebär frånvaro av diskriminering från arbetsgivarens sida frånsatt om konsumenterna önskar det eller om skäl därtill är inbyggda i utbildningssystemet (Becker 1971). Varje inskränkning i den ekonomiska friheten riskerar alltså, även om så långt ifrån alltid är fallet, att leda till ökad diskriminering. Ett exempel på ett dylikt fall skulle kunna vara den omfattande svenska föräldraförsäkringen, vilken tycks ha lett till ökad statistisk diskriminering av kvinnor genom att förvärpa ett redan existerande informationsproblem.

Den främsta orsaken till att de svenska reformerna motverkat sig själva tycks dock vara att de snedvridit incitamenten i ekonomin. Exempelvis har reformerna kostat stora pengar och för att finansiera bl.a. dessa har skatteuttaget blivit högt. Höga skatter snedvrider avvägningen mellan marknadsarbete och hushållsarbete. En höjning av inkomstskatten innebär allt annat lika att avkastningen på marknadsarbete minskar relativt hemarbete.

Det blir alltså mindre attraktivt att arbeta på marknaden och därmed göra karriär. En liknande effekt har den i Sverige sammanpressade lönestrukturen inneburit för högpresterande karriärinriktade kvinnor. Den jämlika inkomstfördelningen i Sverige har på samma gång inneburit att både det genomsnittliga könslönegapet och avkastningen på att göra karriär minskat. Det sistnämnda påverkar kvinnors avvägning mellan familj och karriär i högre grad än mäns, då kvinnor i dagens svenska samhälle har ett större ansvar för barn och familj.

Ytterligare ett exempel på reformer med välmentade intentioner vilka haft negativa effekter på kvinnligt chefskap i näringslivet är de goda möjligheter att kombinera familj och yrkesliv som den offentliga sektorn erbjuder. Den omfattande offentliga barnomsorgen kombinerat med höga skatteklar, har medfört att marknaden för hushållsnära tjänster är näst intill obefintlig.

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].
- Albrecht, J. W., Edin, P.-A., Sundström, M. och Vroman, S.B. (1999), "Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data". *Journal of Human Resources*, vol. 34, nr. 2, 294–311.
- Albrecht, J., Björklund, A. och Vroman, S. (2003), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?". *Journal of Labor Economics*, vol. 21, nr 1, 144–177.
- Andra AP-fonden/Nordic Investor Services (2003). Tillgänglig [online]: http://www.ap2.se/template/informationpage____3117.asp [2003-09-07].
- Anker, R. (1998), *Gender and Jobs*. Genève: International Labor Office.
- Anxo, D. och Flood, L. (1998), "Patterns of Time Use in France and Sweden". I Persson, I. och Jonung, C. (red.), *Women's Work and Wages*. London: Routledge.
- Arbeitsamt *online* (2003). Tillgänglig [online]: <http://www.arbeitsamt.de/hst/index.html> [2003-11-16].
- Aronsson, T., Daunfeldt, S. och Wikström, M. (2001), "Estimating intra-household allocation in a collective model with household production". *Journal of Population Economics*, vol. 14, nr 4, 569–584.
- BBC News (2001), *Women still do most housework*. Tillgänglig [online]: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/1424339.stm> [2003-09-05].
- BBC News (2002a), *Fathers Make Time for Babies*. Tillgänglig [online]: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/2029678.stm> [2003-09-05].
- BBC News (2002b), *Housework 'worth' £700bn*. Tillgänglig [online]: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk/1948016.stm> [2003-09-05].
- Becker, G. S. (1971), *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Blau, F. D. och Kahn, L. M. (1997), "Swimming upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s". *Journal of Labor Economics*, vol. 15, nr 1, 1–42.

- Blau, F. och Kahn, L. M. (2003), "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap". *Journal of Labor Economics*, vol. 21, nr 1, 106–144.
- Breen, R. och Garcia-Peñalosa, C. (2002), "Bayesian Learning and Gender Segregation". *Journal of Labor Economics*, vol.22, nr 4, 899–922.
- By, U. (2003), "Allt fler familjer skaffar au pair", *Dagens Nyheter*, 17 februari.
- Burgess, Z. och Tharenou, P. (2002), "Women Board Directors: Characteristics of the Few". *Journal of Business Ethics*, vol. 37, nr 1, 39–49.
- Catalyst (2002a), *Women in Leadership: A European Business Imperative*. Tillgänglig [online]: http://www.catalystwomen.org/publications/executive_summaries/wicl-europesumm.pdf. [2003-09-08].
- Catalyst (2002b), *Perspective Advancing women in business*. Tillgänglig [online]: http://www.catalystwomen.org/connect/perspective_pdfs/deco2.pdf [2003-09-07].
- Charlier, H. och Franco, A. (2001), "The EU Labour Force Survey on Way to Convergence and Quality". *Proceedings of Statistics Canada Symposium 2001 – Achieving Data Quality in a Statistical Agency: A Methodological Perspective*.
- Civilekonomerna (2003), *Civilekonomer i arbetslivet 2003*. Tillgänglig [online]: http://www.civilekonomerna.se/upload/Rapport%20Civil_ekonomer%20i%20arbetslivet%202003.pdf [2003-09-08].
- Cotta, M. (2000), *Raport présenté du nom de la section du travail*. Paris: Le Conseil économique et social.
- Department of Trade and Industry (2003), *Employment Relations – Working Parents*. Tillgänglig [online]: <http://www.dti.gov.uk/er/workingparents.htm> [2003-09-05].
- Dex, S. och Joshi, H. (1999), "Careers and Motherhood: Policies for Compatibility". *Cambridge Journal of Economics*, vol. 23, nr 5, 641–659.
- Dialogue with citizens Denmark* (2003). Tillgänglig [online]: <http://europa.eu.int/scadplus/citizens/en/dk/01017.htm> [2003-09-08].
- Dorbritz, J. (2001), "Living arrangements in Germany – Pluralisation or Polarisation? The change of the social institution Family", *The XXIVth IUSSP General Population Conference*. Brazil. Tillgänglig [online]: http://www.iussp.org/Brazil2001/s10/S13_03_dorbritz.pdf [2003-09-07].

- Droits des jeunes* (2003). Tillgänglig [online]: http://www.droitsdesjeunes.gouv.fr/chif_prestations.html [2003-09-08].
- Ds 1996: 49 *Samhällets stöd till barnfamiljerna i Europa*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Stockholm: Finansdepartementet.
- Engvall, T. (2003), *Pig- och Pågavdrag gör succé i Finland*. Tillgänglig [online]: <http://www.skattebetalarna.se/Main.aspx?ObjectID=3386> [2003-11-16].
- Equal Opportunities Commission (2002), *Women and Men in Britain: Management*. Tillgänglig [online]: <http://www.eoc.org.uk/cseng/research/management.pdf> [2003-09-06].
- European Foundation (2000), *Emploi, famille et citoyenneté: Un nouvel équilibre pour les hommes et les femmes - France*. Tillgänglig [online]: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF00116FR.pdf> [2003-09-06].
- Europarådet (2003), *European Agreement on Au Pair Placement*. Tillgänglig [online]: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/CadreListeTraites.htm> [2003-11-16].
- Expatica (2003), *The Basics of German Taxation*. Tillgänglig [online]: http://www.expatica.com/germany.asp?pad=193,209,&item_id=8117 [2003-10-06].
- Fagnani, J. (1996), "Comparison of France and West Germany". I Dolors, M., García-Ramon, M. D. och Monk, J. *Women of the European Union the politics of work and daily life*. London: Routledge.
- Förenta Nationerna (2000), *The World's Women 2000 – Trends and Statistics*.
- 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].
- Gupta, D., Oaxaca, R. L. och Smith, N. (2003), "Swimming Upstream, Floating Downstream: Trends in the U.S. and Danish Gender Wage Gap". Nr 756 in IZA Discussion Papers from Institute for the Study of Labor (IZA).
- Hahne, E. (1996), "Svältlön för utländsk au pair". *Dagens Nyheter*, 14 augusti.

- Hank, K. och Kreyenfeld, M. (2001), "Childcare and Fertility in (western) Germany". MPIDR Working Paper wp 2001-019.
- Henrekson, M. (1998), "Från en ond cirkel för tjänstesektorn till en utvidgad marknadssektor". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol. 4, nr. 4, 305-321.
- Hewlett, S. A. (2002), "Executive Women and the Myth of Having It All". *Harvard Business Review*, vol. 80, nr. 4, 66-74.
- Hymowitz, C. (2003), "What's the Best Timeline for Children and Career?". *The Wall Street Journal Online*. Tillgänglig [online]: <http://www.collegejournal.com/careerpaths/findcareerpath/20020613-hymowitz.html> [2003-09-07].
- Hörnqvist, M. (1997), "Familjeliv och arbetsmarknad för män och kvinnor". I SOU 1997:138 *Familj, makt och jämställdhet*. Rapport till utredningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- 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). Tillgänglig [online]: <http://www.irs.gov> [2003-11-16].
- Internal Revenue Service (2003c), *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].
- Jämställdhetsombudsmannen (2000), *Löneutfyllnad vid föräldraledighet*. Stockholm.
- Kirchmeyer, C. (2002), "Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow". *Journal of Business Ethics*, vol. 37, nr 1, 5-24.
- Konnerup, M., Gørtz, M. m.fl. (2001), *Baggrundsrapport - Samfundsøkonomiske konsekvenser af hjemmeserviceordningen*. Ehrvervsministeriet.
- Künzler, J., Walter, W., Reichart, E. och Pfister, G. (2001), *Gender Division of Labour in Unified Germany*, Tillgänglig [online]: http://www.uni-wuerzburg.de/soziologie/na_rep.pdf [2003-09-07].

- La Fiscalité Française (2003). Tillgänglig [online]: http://www.impots.gouv.fr/portal/dgi/public/documentation;jsessionid=ZR3QUH4XDITLDQFI22PCFFGAVDT3YIV3?pageId=docu_impots&espId=1&sfid=410 [2003-09-07].
- Ledarna (2002), *Kvinnliga ledare säger nej till lag styrelsekvotering*. Tillgänglig [online]: <http://www.ledarna.se/portal/news.nsf/oD5241F18E6BoC53FC1256C550047CADF?OpenDocument&HighLight=ruter%20dam> [2003-09-07].
- Meyerson, E. M. och Petersen, T. (1997), "Finns det ett glastak för kvinnor? En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970-1990". I SOU 1997:137 *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. Rapport till utredningen om ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Migrationsverket (2003), *Faktablad om ...arbetstillstånd au pair*. Tillgänglig [online]: http://www.migrationsverket.se/pdf/afiler/aupair_artist/ataupsv.pdf [2003-11-18].
- Muhonen, T. (1999), *Kvinnor karriär och familj – en studie om chefer i fyra olika branscher*. Akademisk avhandling, Institutionen för psykologi Avdelningen arbetsvetenskap Lunds Universitet.
- Myrdal, A. och Myrdal, G. (1935), *Kris i befolkningsfrågan*. Stockholm: Albert Bonnier.
- National Statistics (2002), "Patterns of Pay: Results of the 2002 New Earnings Survey", *National Statistics Feature*. Tillgänglig [online]: http://www.statistics.gov.uk/articles/labour_market_trends/Patterns_of_pay_Dec2002.pdf [2003-10-06].
- National Survey of Families and Households. Tillgänglig [online]: <http://www.ssc.wisc.edu/nsfh/> [2003-10-15].
- Nielsen, H. S., Simonsen, M. och Verner, M. (2003), "Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap?". Working Papers, Department of Economics, Aarhus School of Business.
- OECD (2001), *Consumption Tax Trends – VAT/GST, Excise and Environmental Taxes*. Tillgänglig [online]: http://saturn.bids.ac.uk/cgi-bin/ds_deliver/1/u/d/ISIS/7956519.1/oced/16080300/2001/00002001/0000018/2301111e/C9352BA58595ED3F10687539347B990B16E140014E.pdf?link=http://www.ingenta.com/de/ijxsi%3Bid=125h6eox2whq8.crescent&format=.pdf [2003-11-13].
- OECD (2002a), *OECD Employment Outlook 2002*.

- OECD (2002b), *Source OECD Taxation*, vol. 2002, no. 5. Tillgänglig [online]: http://www.sourceoecd.org/content/templates/el/el_searchresults.htm?comm=portal&token=004981917D390711202BC10A33FE92&action=search&caller=portal&requestid=1&title=revenue+statistics&authors=&journal=&year=&volume=&issue= [2003-09-07].
- OECD (2003), *Revenue Statistics*. Tillgänglig [online]: http://saturn.bids.ac.uk/cgi-bin/ds_deliver/1/oecdportal:shr/oecdportal/ISIS/6708892.1/oecd/16080300/2003/00002003/00000001/2303023e/43F212E92B5B884F1062964497F1049FoB3331F3A8.pdf?link=http%3A%2F%2Fwww.ingenta.com%2Fisis%2Ftracking%2FDeliveryError%2Fijxsi%3Bjsessionid%3Dak3bea8c49qsi&format=.pdf [2003-09-08].
- Powell, I. (2003), "Labor Market Discrimination: A Case Study of MBAs". I Moe, K. S. (red.), *Women, Family, and Work*. Blackwell Publishing Ltd.
- Renstig, M. (2003), *Kvinnliga chefer i näringslivet – så här ser det ut!* Stockholm: SNS förlag.
- Rubery, J., Smith, M. och Fagan, C. (1999), *Women's Employment in Europe – Trends and Prospects*. London: Routledge. Tillgänglig [online]: <http://www.irs.gov/publications/p503/index.html> [2003-11-16].
- RSV (2003), *Skattemyndigheten informerar – Förenklad skattedeclaration för privata tjänster 2003*. Tillgänglig: [online]: <http://www.rsv.se/broschyrer/448/44804.pdf> [2003-11-16].
- Ruhm, C. J. (1997), "Policy Watch: The Family Medical Leave Act". *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, nr 3, 175–186.
- Ruhm, C. J. (1998), "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe". *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, nr 1, 285–317.
- SCB (2001), *Lönestatistisk årsbok*. Tillgänglig [online]: <http://www.scb.se/statistik/amo110/amo110.asp> [2003-09-08].
- SCB (2001). Dataset erhållet via e-postkorrespondens med Hans Hegge-man, SCB [2003-10-14].
- Schneer, J. A. och Reitman, F. (2002), "Managerial Life Without a Wife: Family Structure and Managerial Career Success." *Journal of Business Ethics*, vol. 37, nr. 1, 25–38.
- SHR (2003), *EU skatterna 2003*. Tillgänglig [online]: http://www.shr.se/downloads/EU_skatterna2003.pdf [2003-09-08].

- Skattebetalarna (2003), Marginalskattekurvan 2003. Tillgänglig [online]: <http://www.skattebetalarna.se/BinaryLoader.aspx?ObjectID=2453&PropertyName=File1&CollID=File> <<http://www.skattebetalarna.se/BinaryLoader.aspx?ObjectID=2453&PropertyName=File1&CollID=File>> [2003-11-16].
- Singh, V. och Vinnicombe, S. (2002), *The 2002 Female FTSE Report - Women Directors moving Forwards*. Cranfield Center for Developing Women Business Leaders.
- SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Betänkande av Utredningen om kvinnor och chefskap. Stockholm: Socialdepartementet.
- SOU 1997:135 *Ledare, makt och kön*. Rapport till utredningen om ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1998:6 *Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Betänkande av Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser*. Betänkande av utredningen om kvinnor på ledande poster i näringslivet. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Sunny Au Pairs (2003), *Au Pairs Programms*. Tillgänglig [online]: <http://www.sunnyaupairs.com/programmes/index.asp> [2003-11-16].
- Taxpolicycenter (2003). Tillgänglig [online]: www.taxpolicycenter.org [2003-09-08].
- The Family Medical Leave Act (1993). Tillgänglig [online]: <http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/fmla.htm> [2003-09-05].
- USA Today Magazine (2002), *Housework – Men Doing More Women Doing Less*. Dec 2002, vol. 131, nr 2 691, 15.
- 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].
- Wellington, S., Kropf, M. B. och Gerkovich, P. R. (2003), "What's Holding Women Back?". *Harvard Business Review*, vol. 81, nr 6, 18–19.
- Wirth, L. (2001), *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*. Genève: ILO.
- Work in Denmark* (2003). Tillgänglig [online]: <http://www.workindenmark.dk> [2003-08-20].

SNS PROJEKT FÖR FLER KVINNOR PÅ LEDANDE POSTER I NÄRINGSLIVET

På SNS – Studieförbundet Näringsliv och Samhälle – uppdrag har SEB:s koncernchef Lars H. Thunell sammankallat en arbetsgrupp med syfte att öka mångfalden på lednings- och styrelsenivå i svenska företag. Gruppen har beslutat 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 är 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 mål 3.

