

Kvinnors karriärer och arbetstid



NIMA SANANDAJI

Kvinnors karriärer och arbetstid

NIMA SANANDAJI

Inledning

Kvinnors framsteg inom utbildning, arbetsmarknad och företagande utgör en av de främsta globala trenderna i vår tid. Redan idag uppgår kvinnors samlade globala inkomster till mer än den ekonomiska produktionen i Kina och Indien kombinerat.¹ Växande jämställdhet på arbetsmarknaden bidrar till tillväxt både i utvecklade ekonomier och i utvecklingsländerna.² Det faktum att en majoritet på cirka 55 procent av alla högskoleexamen runt om i världen tas av kvinnor visar på potentialen för långsiktig utveckling.³ Det finns också tecken på att glastaken börjat spräckas på vissa håll.

I USA har unga singelkvinnor först kommit ikapp och sedan gått om unga singelmän i inkomst.⁴ I Storbritannien är timlönen för unga kvinnor något högre än för unga män.⁵ Även en undersökning av chefers inkomster visar på att unga brittiska kvinnor lyckats väl i sina karriärer. Kvinnliga chefer i åldrarna 20–29 år tjänar nämligen 30 000 pund per år i Storbritannien, vilket är 600 pund mer än för män i samma ålder och position.⁶

I Sverige är glastaken på väg att spräckas, åtminstone bland de unga. Om pågående trender fortsätter så kan inkomsten för heltidsarbetande 20–29 åriga kvinnor i Stockholm förväntas komma ikapp motsvarande grupp av män år 2021. I resten av landet dröjer det till 2035.⁷ Mellan 2000 och 2012 ökade den genomsnittliga kvinnans inkomst i Sverige med 23 procent. Det är högre än inkomstökningen bland män som motsvarade 18 procent.⁸

Alla dessa positiva trender till trots så kvarstår ett tydligt mönster där kvinnor högre upp i åldrarna i snitt tjänar mindre än männen. Medlingsinstitutet, som ansvarar för att analysera statistiken om löner i Sverige, noterar att det ”inte [är] någon skillnad i lönenivå för kvinnor och män vid 18 års ålder, där ligger genomsnittslönen för båda könen strax över 19 000”. Efter denna ålder ökar dock männens lön snabbare än kvinnors, vilket leder till att lönen för kvinnor som andel av män sjunker från ”100 till 82 procent” mellan åldrarna 18 och 45 år, för att sedan svagt öka till 85 procent vid 65 års ålder.⁹

¹ Silverstein och Sayre (2009).

² Se exempelvis Världsbanken (2012).

³ Hewlett och Rashid (2011).

⁴ Gotham Gazette (2007). Time (2010), Wall Street Journal (2010) samt NECN Business (2012).

⁵ Office for National Statistics (2012).

⁶ The Telegraph (2011).

⁷ Sanandaji (2013).

⁸ SCB (2014).

⁹ Medlingsinstitutet (2012).

Som diskuteras i denna rapport är skillnader i arbetstid en viktig förklaring till de löneskillnader som uppstår med åldern. Karriärframgångar är nära kopplade till den tid som individer investerar på arbetsmarknaden.

En genomgång av aktuell statistik visar samtidigt att betydande skillnader i arbetstid existerar mellan män och kvinnor. Framför allt är skillnaderna stora bland låg- och medelkvalificerade yrkeskategorier.

Detta hämmar kvinnors möjligheter att klättra på karriärstegen och nå mer kvalificerade arbeten. Skillnaderna i arbetstid är mindre, men ändå påtagliga, bland högkvalificerade anställda samt bland chefer. Den genomsnittliga kvinnan som når en hög position investerar därmed mindre tid i sin karriär jämfört med den genomsnittliga mannen på samma position.

I denna rapport förs en diskussion om möjligheten att verka för förändring. Hur kan politiska reformer stimulera till och möjliggöra för kvinnor att investera mera tid i sin karriärutveckling? En viktig beståndsdel tycks vara reformer som minskar belastningen av hemarbetet. Det är också avgörande att bekämpa de strukturer på arbetsmarknaden som minskar incitamenten i kvinnodominerade yrken att satsa på karriärutveckling.

Att bana väg för fler kvinnor att investera den tid som krävs för att göra karriär är inte bara en fråga om jämställdhet. I grunden handlar det också om att bättre ta tillvara de kompetenser som finns i samhället. Genom att möjliggöra för fler kvinnor att satsa på karriären kan Sveriges välstånd och konkurrenskraft stärkas.

Tid och karriärframgång

Hur når man toppen av karriärlivet? Vid sidan av talang och utbildning tycks tid spela en viktig roll i sammanhanget. I den alltmer humankapitalbaserade samhälls-ekonomi finns nämligen en tydlig koppling mellan den tid som individen investerar på arbetsmarknaden och framtida karriärframgångar.

Arbete möjliggör inte bara inläring av färdigheter som är specifikt relevanta för särskilda yrken. Dessutom möjliggör det uppbyggnad av en mer generell form av humankapital som omfattar arbetsnormer, generell förmåga till problemlösning, personliga nätverk och kunskaper om arbetslivet.¹⁰

Undersökningar av personer som når framgång i karriären visar att tidshantering är en av de största individuella utmaningarna. Individerna behöver i regel lyckas frigöra tillräcklig tid för arbete om de långsiktigt ska lyckas väl i karriären.¹¹

I synnerhet chefer behöver investera mycket tid i sina krävande uppgifter. Personer som har ledande ställningar bör också ha möjligheten att periodvis, när de verksamheter som de styr möter olika utmaningar, öka sitt redan höga arbetstempo.

Frågan har hög relevans ur ett jämställdhetsperspektiv. Redan för fyra årtionden sedan kunde forskare peka på att kvinnors lägre inkomster delvis förklarades av färre arbetade timmar. En närliggande förklaring var att kvinnor på grund av större ansvar för barn tog längre pauser från arbetsmarknaden.¹² Samma fenomen påverkar än idag kvinnors karriärmöjligheter. Övergång till deltidsarbete tenderar som exempel att hämma framgångar för många kvinnor i karriären, inklusive de som nått chefspositioner.¹³ En anledning är att de som arbetar färre timmar, givet samma timlön, tjänar mindre. Forskningen har länge pekat på att det också finns en långsiktig effekt. Möjligheterna till långsiktig karriärutveckling och vidareutbildning försvagas av att arbeta färre timmar.¹⁴

¹⁰ Noggranna studier visar exempelvis att en trög start på arbetslivet, som orsakas av externa faktorer, påverkar individens karriärutveckling även ett eller två årtionden fram i tiden. Se exempelvis: Nordström Skans (2004) samt Gregg och Tominey (2005).

¹¹ Se till exempel Mäkelä och Suutari (2011).

¹² Suter och Miller (1973).

¹³ Durbin och Tomlinson (2014).

¹⁴ Se till exempel Barker (1993).

I amerikanska storstäder som New York finns en intressant trend där heltidsarbetande kvinnor i åldrarna 21–30 år först kommit ikapp och sedan gått om männen i inkomst. Bland nästa ålderskategori, 31–40 år, är inkomsterna samma för heltidsarbetande.¹⁵ I takt med att familjebildning kommer in i bilden försvagas alltså kvinnornas karriärutfall relativt männens.

Även urbana karriärkvinnor går ofta gå ned i arbetstid och ambition i takt med att de bildar, eller planerar att bilda familj. Det är självklart inte så att varje individ följer detta mönster, men tillräckligt många gör det för att generella skillnader ska uppkomma i jämförelse med männen.

I en artikel på Bloomberg Businessweek analyseras de karriärvägar ekonomi-studenter i USA tar efter examen. Artikeln citerar en undersökning som omfattar mer än 20 000 elever. Där visas klara skillnader i karriärval. Finans är det val som ger högst inkomst och samtidigt är mer tidskrävande. Sju av tio studenter som efter examen sa att de skulle rikta in sig på finans var män. Relationen mellan könen var nästan den omvända sett till hur många som istället satsade på marknadsföring, som ger lägre lön och är mindre tidskrävande.¹⁶ En sannolik förklaring är att kvinnorna förväntar sig ta större ansvar för barn och familj under kommande år. Därför väljer de den karriär som kräver mindre tid och ger lägre framtida inkomst.

På Europeisk nivå har frågan länge haft hög aktualitet. En studie från 1998 undersökte exempelvis hur stor andel av befolkningen som arbetade 50 timmar eller mer per vecka i EU-12 länderna. Det visade sig att enbart tre procent av de sysselsatta kvinnorna arbetade så mycket, jämfört med tio procent av männen.¹⁷

Den kraftiga underrepresentationen av kvinnor bland dem som arbetade många timmar bör ses i ljuset av att högkvalificerade yrken ofta kräver denna form av arbetsinsats. En lika viktig observation är att kvinnor var överrepresenterade bland de som arbetade få timmar.

Hela 26 procent av kvinnorna men enbart fyra procent av männen arbetade nämligen 24 timmar eller mindre per vecka.¹⁸

En offentlig rapport i Storbritannien pekar på att karriärmöjligheterna för unga kvinnor i landet, förutsatt att de arbetar många timmar, är mycket goda. Längre upp i åldrarna finns dock tecken på att många högkvalificerade kvinnor väljer bort karriärvägen.¹⁹

¹⁵ Gotham Gazette (2007).

¹⁶ Bloomberg Businessweek (2012).

¹⁷ Rubery, Smith och Fagan (1998).

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Homeoffice (2012).

Även i Sverige har det observerats att kvinnor framför allt i samband med familje- bildning hamnar efter i karriären på grund av färre arbetade timmar. Forskare vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering har studerat karriärutvecklingen för män och kvinnor som fick respektive inte fick barn mellan 1997 och 2001.²⁰

I studien noteras att det första barnets ankomst sammanhörde med att kvinnor ”minskade sin arbetstid, bytte arbete i mindre utsträckning, halkade efter i karriär- utvecklingen och hade sämre löneutveckling”. För männen var den tydligaste förändringen däremot ”att de som var arbetslösa innan de blev föräldrar hittade ett arbete”.²¹ Som visas i nästa avsnitt varierar skillnaden i arbetstid beroende på vilken kategori av förvärvsarbetande som studeras. Bland samtliga grupper finns dock ett generellt mönster där männen i snitt arbetar fler timmar.

²⁰ Kennerberg (2007).

²¹ Ibid.

Skillnader i arbetstid mellan kvinnor och män i Sverige

Statistiska Centralbyrån (SCB) har under 2010/2011 genomfört en omfattande kartläggning av tidsanvändningen i Sverige. Undersökningen bygger på att ett representativt urval av befolkningen under en tid för anteckningar över sina aktiviteter i en dagbok. Denna metodik är det mest träffsäkra sättet att mäta arbetstid. Dessutom har den fördelen att även inkludera fritid. De siffror som presenteras gäller för en genomsnittlig dag under året, och inkluderar därmed inte bara arbetsdagar utan också helger, sjukdagar och semester.

Inför denna rapport gjordes en specialbeställning av data från SCB. I specialbeställningen har arbetstiden för kvinnor och män i olika positioner sammanställts. Statistiken inkluderar den tid som spenderas på arbete liksom arbetsrelaterade aktiviteter som resa till jobbet. För de individer som har mer än ett jobb omfattas den sammanlagda tiden för olika anställningar.

Ett tydligt mönster är att män i samtliga positioner i genomsnitt arbetar fler timmar än kvinnor. Bland icke facklärd arbetare uppgick som exempel arbetstiden till 5:47 timmar i snitt per dag för män. Det kan jämföras med 4:34 timmar bland kvinnor. Bland facklärd arbetare är könsskillnaden något mindre.

Kvinnor i denna position spenderar i genomsnitt 5:11 timmar på arbete och arbetsrelaterad aktivitet per dag, jämfört med 5:48 timmar bland män. En anledning till varför fördelningen är jämnare i detta fall är att kvinnliga facklärd arbetare spenderar betydligt mer tid på arbete under veckoslut jämfört med män i samma position.

Genomsnittlig arbetstid bland olika grupper av anställda

	Kvinnor			Män		
	Vardag	Veckoslut	Alla dagar	Vardag	Veckoslut	Alla dagar
Icke facklärd arbetare	5:34	2:03	4:34	7:20	1:56	5:47
Facklärd arbetare	5:58	3:13	5:11	7:40	1:09	5:48
Lägre tjänstemän	7:05	0:38	5:14	7:39	1:22	5:51
Tjänstemän på mellannivå	6:36	0:56	4:59	8:05	1:02	6:04
Högre tjänstemän	6:55	0:53	5:12	7:28	0:56	5:36
Ledande befattningar	7:58	1:09	6:01	8:52	0:42	6:32

Källa: SCB. Specialbeställning från tidsanvändningsstudien 2010/2011. Egna beräkningar.

Bland lägre tjänstemän spenderar kvinnor 5:14 timmar på arbete och arbetsrelaterad aktivitet varje dag, jämfört med 5:51 timmar för män i samma position. Skillnaden i arbetstid är större bland tjänstemän på mellannivå där kvinnor spenderar 4:59 timmar på arbete jämfört med 6:04 timmar för män. Bland högre tjänstemän är däremot skillnaden mindre.

Inom denna grupp arbetar kvinnor i snitt 5:12 timmar per dag jämfört med 5:36 timmar för män. Såväl bland arbetare som bland tjänstemän finns således en uppenbar tendens att män i genomsnitt arbetar fler timmar än kvinnor. Skillnaderna är mindre bland de mer högkvalificerade inom respektive grupp. Skillnaden i arbetstid är också förhållandevis liten bland personer som har ledande befattningar, alltså olika grupper av chefer.

Den genomsnittliga kvinnan i ledande befattning i Sverige spenderar 6:01 timmar på arbete och arbetsrelaterad aktivitet under en genomsnittlig dag. Det kan jämföras med 6:32 timmar för en genomsnittlig man i samma position. Könsskillnaden i arbetstid bland både högre tjänstemän och personer i ledande ställning motsvarar runt en halvtimme per dag. Även denna skillnad är samtidigt tillräckligt stor för att ha betydlig påverkan på individers karriärmöjligheter.

Mäns arbetstid som procent av kvinnors bland olika grupper av anställda

Högre tjänstemän	108
Ledande befattningar	109
Facklärd arbetare	112
Lägre tjänstemän	112
Tjänstemän på mellannivå	122
Icke facklärd arbetare	127

Källa: SCB, Specialbeställning från tidsanvändningsstudien 2010/2011. Egna beräkningar.

Ett sätt att illustrera könsskillnaden är att beräkna mäns arbetstid som procent av kvinnors för olika yrkesgrupper. Det visar sig att den främsta skillnaden finns bland icke facklärd arbetare och tjänstemän på mellannivå. Inom dessa grupper av anställda arbetar männen i snitt 27 respektive 22 procent fler timmar än kvinnor. Bland facklärd arbetare och lägre tjänstemän är skillnaden 12 procent. Till sist är skillnaden bland personer i ledande befattningar och högre tjänstemän nio respektive åtta procent.

Sammantaget finns betydande skillnader i tidsanvändning bland samtliga grupper av anställda.

Det bör noteras att statistiken omfattar de personer som är förvärvsarbetande. Den inkluderar inte till fullo effekten av att kvinnor i större utsträckning än män tar längre uppehåll från arbetslivet för omhändertagande av barn. De relativt omfattande genomsnittliga skillnaderna i arbetstid kan därmed underskatta det faktiska gapet. En i sammanhanget intressant fråga är om det går att via politiska reformer möjliggöra för kvinnor att investera mer tid i sina karriärer.

Balansgången familj och arbete

De skillnader i arbetstid som finns mellan män och kvinnor brukar i första hand förklaras med att kvinnor tar större ansvar för hem och familj. Det finns omfattande stöd för att en sådan effekt existerar också i jämställda Sverige. En studie från fackförbundet SACO visar som exempel att många kvinnor stannar upp i karriären i samband med att de skaffar barn, medan männen fortsätter att klättra i löneligan.²² Förhållandet mellan hemarbete och yrkesarbete har påtaglig effekt på kvinnors möjligheter att nå toppen i karriären.

En artikel i Harvard Business Review har studerat utfallet för de män och kvinnor som kommit långt i sina karriärer i USA. Författarna fann att 19 procent av männen som tjänade över 100 000 Dollar per år och var i åldrarna 41 till 55 inte hade barn. Det kan jämföras med hela 49 procent av kvinnorna i samma grupp. En del kvinnor i gruppen har lyckats kombinera toppkarriär med familj. Men i stor utsträckning har karriärkvinnorna fått välja bort barn, samt ofta också äktenskap, för att komma längre i karriären.²³

I Sverige råder en snarlik situation. En undersökning av arbetstiden under 1990/1991 visade att 55 procent av den totala arbetstiden bland kvinnor i arbetsför ålder bestod av obetalt hemarbete. Det kan jämföras med 33 procent av männens totala arbete. När undersökningen upprepades 2010/2011 visade det sig att männens hemarbete ökat till 36 procent av den totala arbetstiden. Hos kvinnor hade hemarbetet sjunkit till 46 procent av arbetstiden.²⁴

Utvecklingen reflekterar att kvinnor minskat sitt hemarbete med i genomsnitt mer än en timme per dygn. För sammanboende småbarnsmammor är minskningen ungefär 90 minuter. Fortfarande arbetar dock kvinnor färre timmar än män på grund av att mer tid ägnas åt uppgifter som omsorg av barnen.²⁵

I en bok för Studieförbundet Näringsliv och Samhälle visar Anita Göransson att de kvinnliga cheferna i Sverige i många avseenden liknar sina manliga kollegor. Den stora skillnaden är att manliga chefer ofta avlastas av en hustru eller sambo som tar hand om merparten av hemarbetet.

²² Regnéér och Isacsson (2008).

²³ Hewlett (2002).

²⁴ SCB (2012).

²⁵ Ibid.

Vissa kvinnliga chefer lyckas bra eftersom de väljer bort barn. Andra klarar sig väl eftersom de får stöd av sin partner med hemarbetet.²⁶ Ytterligare studier stärker bilden av att Sverige präglas av en situation där föräldrar i allmänhet och mödrar i synnerhet upplever en konflikt mellan reguljärt arbete och hemarbete.²⁷

Diskussionen om fördelning av arbetstid och tid för hemarbete mellan kvinnor och män tenderar att fokusera på fördelningen av föräldraförsäkringen. Den generösa föräldraförsäkringen i Sverige uppmuntrar familjer att spendera relativt omfattande tid med barnen. Framför allt kvinnor tar ut denna försäkring. Kvotering av föräldraförsäkringen är ett sätt att jämna ut tiden som föräldrarna spenderar med barnen. Å andra sidan bygger kvotering på att föräldrarna fräntas friheten att själva välja hur fördelningen bör se ut. Samtidigt är inte den enda viktiga frågan hur fördelningen av tiden ser ut mellan föräldrarna.

I många familjer finns två karriärinriktade föräldrar, som båda behöver spendera omfattande tid för att lyckas i sina yrken. Problemet att balansera tiden är högst aktuell i dessa familjer. Detta illustreras väl av en brittisk studie, som djupgående granskat fördelningen av arbetad tid och inkomster bland par där både kvinnan och mannen arbetar. Studien har funnit att i de fall där både kvinnan och mannen arbetade inom kvalificerade yrken så var fördelningen av arbetstid jämn. Kvinnorna stod nämligen i snitt för 49 procent av parens samlade arbetstid.²⁸

Bland samma par tjänade 44 procent av kvinnorna ungefär lika mycket eller mer än sina manliga partners. Paren där båda arbetade inom kvalificerade yrken hade således relativt jämn fördelning av både arbetstid och inkomster. Samtidigt var utmaningen med tid svår att lösa. Hela 28 procent av paren arbetade sammanlagt 106 timmar eller mer per vecka.²⁹

En arbetsbelastning på 106 timmar eller mer per vecka motsvarar nära elva timmars arbetsdag per person under veckans fem arbetsdagar. Alternativet är att långa arbetsdagar kombineras med omfattande helgjobb. Statistiken för arbetstid i Sverige, som diskuterades i förra avsnittet, visar också att personer i ledande befattningar i snitt arbetar ovanligt många timmar.

Bland de par där båda föräldrarna tillhör denna grupp, eller strävar efter att nå dit, krävs att den samlade tiden som läggs på hem och familj kan hamna på en hanterlig nivå. Möjligheten att köpa hushållsnära tjänster, liksom att dra nytta av offentligt stöd i form av exempelvis barnomsorg, är betydande för dessa föräldrar.

²⁶ Göransson (2003).

²⁷ Cousins och Tang (2004) samt Chung (2012).

²⁸ Warren (2003).

²⁹ I 31 procent av fallen tjänade kvinnorna mellan 45–55 procent av parens totala inkomster. I 13 procent av fallen tjänade kvinnorna över 55 procent av parens totala inkomster. Bland paren där båda hade manuella arbeten var det bara sju procent som arbetade 106 timmar eller mer per vecka. Ibid.

Under lång tid har de höga skattekilarna i Sverige gjort att familjer haft svårt att köpa vita tjänster som kan hjälpa dem att få mer tid över. RUT-avdraget har spelat en betydande roll för att underlätta köp av tjänster som avlastar hemarbetet. Höga skattekilar förhindrar dock ännu köp av vita tjänster som inte omfattas av avdraget.

I början av 2012 samlades 150 kvinnliga chefer vid Regeringskansliet för att ge politikerna tips om vilka reformer som behövdes för att underlätta för fler kvinnor att nå toppen. Det konkreta tips som de gav politikerna var att mer av RUT, liksom större möjligheter till flexibla arbetstider via exempelvis IT-lösningar, krävdes för att kvinnor i karriären skulle kunna hantera livspusslet bättre.³⁰

Det kan finnas skäl att ta till sig detta budskap och utvidga RUT-avdraget. Även längre eller åtminstone mer flexibla öppettider i barnomsorgen kan spela en betydande roll för möjligheten att kunna hantera balansgången familj och arbete bättre. Denna form av reformer kan i allmänhet göra det lättare att kombinera familj och arbete. I synnerhet kan reformerna främja just kvinnors möjligheter att satsa på karriären.

³⁰ Ny Teknik (2012).

Omvårdnad av sjuka släktingar

Sverige är ett land som präglas av höga skatter och omfattande välfärdsambitioner. En central ambition med välfärdssystemen är att medborgarna ska kunna förlita sig på vård och omsorg när de blir sjuka eller gamla. I praktiken präglas dock systemen av omfattande väntetider och brister. Därför får närstående ofta avstå från sina egna karriärer för att ta hand om anhöriga eller bekanta. En djupgående undersökning som genomfördes under åren 2002–2003 visade att det fanns nästan 60 000 kvinnor och 20 000 män i arbetsför ålder som antingen arbetade deltid eller inte alls på grund av att de tillbringade stor del av sin tid med anhörigvård.³¹

Nationellt kompetenscentrum Anhöriga anger att det också i dag finns runt 83 000 personer som på daglig basis ger hjälp och stöd till en sjuk maka eller make i hemmet.³² En kommande forskningsartikel har studerat en population i Sverige bestående av personer i åldrarna 45 till 66 år. Resultaten tyder på att uppemot 100 000 kvinnor och 50 000 män har gjort förändringar i sitt arbetsliv, minskat antal arbetade timmar, helt slutat arbeta eller gått i tidig pension för att hjälpa till med omvårdnaden av närstående.³³

En viktig åtgärd, som skulle öka kvinnors möjligheter att delta på arbetsmarknaden vore att minska de köer som finns till sjukvård och äldreomsorg. Då skulle fler rehabiliteras tillbaka i arbete samtidigt som framför allt kvinnliga släktingar inte skulle behöva avstå från eget arbete för att ta hand om sina närstående.

En rad olika strategier kan användas för att öka tillgängligheten till vård och omsorg. Ett exempel är att verka för organisatoriska förbättringar inom välfärden som ökar möjligheten att erbjuda rätt stöd vid rätt tid. Ett annat är att främja konkurrensen så att de som behöver vänta på offentliga verksamheter har möjligheten att söka sig till alternativa privata utförare. Dessutom kan olika former av ”välfärdsgarantier” införas som innebär att medborgarna har rätt till en viss behandling inom en viss tid.

³¹ Välfärd (2008).

³² Sanandaji (2013).

³³ Sand (2014).

Tillväxtkraft i kvinnodominerade sektorer

En förklaring till skillnader i arbetad tid mellan kvinnor och män kan relatera till strukturerna i den svenska samhällsekonomin. Kvinnors inträde har historiskt hört samman med expansionen av den offentliga sektorn. Ännu idag verkar många kvinnor inom ramen för offentliga verksamheter. Kvinnor utför hela 70 procent av all arbetad tid i offentlig sektor men bara en tredjedel av den arbetade tiden i privat sektor.³⁴

I offentliga yrken ges medarbetarna nämligen till skillnad från i privat sektor begränsad lönepremie baserad på utbildning eller prestation.³⁵ Spridningen i lönen är relativt begränsad hos offentliga arbetsgivare. Det betyder att den person som sköter sig bäst på arbetsplatsen har små möjligheter att därmed höja sin inkomst, såvida hon eller han inte byter jobb. Den lägsta lönespridningen i Sverige finns just för kvinnor som arbetar i kommunal sektor.³⁶

En betydelsefull anledning till varför karriärinriktade personer arbetar många timmar är att de ser det som en investering för framtida goda inkomster. Resultatet av en platt lönesättning är att individens incitament till att investera i den egna karriärutvecklingen hämmas. Därmed blir det klokare att arbeta färre timmar.

Detta är något som också uppmärksammats internationellt. En studie på den brittiska arbetsmarknaden drar exempelvis slutsatsen att deltidsarbetande kvinnor är koncentrerade i offentliga yrken med låga löner och bristande karriärmöjligheter. En del av dessa anställda tycks enligt studien vara ”låsta i deltidsarbete på grund av bristen av möjligheter till vidareutbildning eller befordran samt kraftigt underutvecklade karriärvägar”.³⁷

Ett relaterat närliggande problem på Sveriges arbetsmarknad är att en betydande andel av kvinnorna är undersysselsatta. Med det menas att de är ofrivilligt deltidsarbetande och skulle vilja jobba fler timmar om de fick möjligheten. Enligt Arbetskraftsundersökningarna är cirka 147 000 kvinnor och 67 000 män undersysselsatta. Den främsta förklaringen som de undersysselsatta kvinnorna själva gav var inte vård av barn, utan snarare att de söker men inte hittar lämplig heltidsarbete.³⁸

³⁴ AKU. Data för 2011. Egna beräkningar.

³⁵ le Grand, Szulkin och Tämlin (2001).

³⁶ Medlingsinstitutet (2010).

³⁷ Thornley (2007).

³⁸ SCB (2013).

De ekonomiska förutsättningarna för medarbetarna inom offentlig sektor har förbättrats något under senare år, i takt med att en del av välfärdstjänsterna har utsatts för konkurrens. En rapport från Svenskt Näringsliv har tittat på inkomstutvecklingen för de personer som var offentligtanställda och som år 2002 var med om att deras verksamheter övergick till privat drift. Fram till 2006 fick dessa personer fem procentenheter högre inkomsthöjning jämfört med offentligtanställda som stannade kvar i offentlig sektor.³⁹

För den anställde som tjänade 200 000 kronor om året 2001 motsvarade övergången till privat drift alltså en inkomstförbättring på knappt 20 000 kronor per år jämfört med om denne stannat kvar i offentlig sektor. De medarbetare som stannat kvar på en arbetsplats som övergått till privat drift fick inte bara ökad lön, utan också en starkare position inom organisationen. Personer i denna grupp hade nämligen större chans att vara kvar i arbete år 2006 jämfört med dem som stannat kvar hos en offentlig arbetsgivare.⁴⁰

Ännu i dag präglas dock den kvinndominerade offentliga sektorn av monopol/oligopol och bristande näringsdynamik. Till sist finns också en brist på individuell lönesättning inom sektorn. Som bland annat den fackliga centralorganisationen SACO noterat i en rapport har övergång mot mer individuell lönesättning potential att gynna just kvinnors framsteg.

I rapporten står: "Lönerna är signifikant högre för kvinnor som har haft lönesamtal jämfört med kvinnor som inte har haft det. Däremot finns det inget statistiskt säkerställt lönesamtalsgap för män. Kvinnor verkar således i större utsträckning än män dra nytta av samtalet med chefen."⁴¹

Lars Calmfors, sedan 2007 ordförande i Finanspolitiska rådet, har medförfattat en studie som slår fast ökning av konkurrens inom offentlig sektor och övergång till mer decentraliserad lönesättning i synnerhet gynnat kvinnors karriärer. Där står: "Det är troligt att särskilt sjuksköterskelönerna i Sverige tidigare i hög grad hölls tillbaka av den centraliserade lönebildningen, som innebar att lönekonkurrensen begränsades. Den decentralisering som ägt rum med allt större inflytande för lokala förvaltningar (och bolag) samt flera vårdaktörer har brutit upp den tidigare strukturen och ökat konkurrensen på arbetsmarknaden för sjuksköterskorna."⁴²

Sammantaget kan ökad konkurrens och dynamik inom den offentliga sektorn stärka både möjligheterna och incitamenten för de anställda att jobba fler timmar. Detta skulle förstås gynna också de män som jobbar inom denna sektor, men framför allt komma den majoritet av kvinnor som är anställda till del.

³⁹ Kreicbergs och Orelund (2009).

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Granqvist och Regné (2009).

⁴² Calmfors och Richardson (2004).

Diskussion

Under senare tid har kvinnor gjort omfattande framsteg i karriären, i Sverige såväl som i omvärlden. Fortfarande hämmas dock kvinnors möjligheter av strukturella förutsättningar. Som diskuterats i denna rapport är tidsanvändning en viktig sådan struktur. Eftersom kvinnor tar större ansvar för barn och hushåll tar de inte oftare uppehåll från arbetet för att ta hand om familjen.

Dessutom hinner de kvinnor som arbetar i snitt spendera färre timmar på arbetsplatsen jämfört med män. I denna rapport presenteras en djupgående kartläggning av skillnaden i arbetstid mellan olika yrkesgrupper. De största gapen finns bland icke facklärd arbetare, där männen arbetar 27 procent fler timmar än kvinnorna. Bland tjänstemän på mellannivå uppgår gapet till 22 timmar.

Det faktum att så omfattande skillnader i arbetstid existerar har två effekter på löner och karriär. För det första minskar självklart den omedelbara inkomsten av att spendera mindre tid på arbetet. Dessutom är karriärutveckling nära kopplad till den tid som individer spenderar på sina karriärer.

Att kvinnor spenderar mindre tid i snitt i lägre kvalificerade arbeten medför att förutsättningen för att klättra i karriärstegen också hämmas. Längre upp i karriärstegen är arbetstidsskillnaden något lägre. Bland facklärd arbetare och lägre tjänstemän arbetar män i snitt tolv procent mer än kvinnor. Lägst är skillnaden bland personer i ledande befattningar samt högre chefer, bland vilka män arbetar nio respektive åtta procent fler timmar än kvinnor. Även på toppen finns således betydelsefulla skillnader i arbetstid. Det finns goda skäl att via politiska reformer bana väg för förändring.

Diskussionen om fördelning av arbetstid och tid för hemarbete mellan män och kvinnor tenderar att fokusera på utformningen av föräldraförsäkringen. Även andra reformer kan samtidigt öka kvinnors förutsättningar att investera mer i sina karriärer. I många fall lever karriärkvinnor tillsammans med karriärinriktade partners. Frågan är inte bara hur paren fördelar hemarbetet, utan hur de båda kan finna tillräcklig tid att satsa på sina karriärer.

Hindret i svensk kontext har länge varit höga skattekilrar som gjort vita köp av hushållsnära tjänster olönsamma. Under senare tid har RUT-avdraget lyckats med att stimulera köp av tidsbesparande tjänster. Som en stor grupp kvinnliga chefer nyligen framförde inför Regeringskansliet kan utvidgade möjligheter att utnyttja avdraget vara en väg att ytterligare bana väg för karriärkvinnors möjligheter att hinna satsa på karriären. Även förändringar av de tjänster som erbjuds inom barnomsorgen kan spela en viktig roll för föräldrar i karriären.

Ett annat omfattande hinder är att många kvinnor arbetar få timmar eller inte alls för att ta hand om sjuka släktingar. Detta relaterar i sin tur till att den offentliga sektorn, trots att den i Sverige finansieras med högt skatteuttag, inte hanterar sitt åtagande att erbjuda hjälp till alla sjuka. Reformen som ökar konkurrensen bland utförare av vård och omsorg samt införande av "välfärdsgarantier" kan minska på detta problem. Till sist finns omfattande stöd för att de strukturer som finns inom kvinnodominerade yrken i Sverige minskar medarbetarnas incitament att satsa på den egna karriärutvecklingen.

Än idag präglas kvinnodominerade arbeten inom vård, skola och omsorg av omfattande offentligt monopol/oligopol. Bristande konkurrens och platt lönesättning leder till att medarbetarna får små drivkrafter att ta sig vidare i karriären. Ökad individuell lönesättning och stärkt konkurrens är reformer som kan stimulera fler i dessa kvinnodominerade yrken att investera mer tid i sina karriärer.

Flertal av dessa reformer kan stärka tillväxtpotentialen i Sverige, samtidigt som de möjliggör och stimulerar i synnerhet kvinnor att satsa mer tid på sina karriärer. Därmed kan de minska på en struktur som ännu idag hämmar kvinnor att fullt ut realisera sin potential på arbetsmarknaden.

Referenser

AKU, Arbetskraftsundersökningen.

Barker, K. (1993). "Changing assumptions and contingent solutions: The costs and benefits of women working full-and part-time", *Sex Roles*, 28;1-2:47-71.

Bloomberg Businessweek (2012). "The Wage Gap: Why Men Earn More", 2012-02-15.

Calmfors L. och K. Richardson (2004). "Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner", rapport 2004:9, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Chung, H. (2012). "Explaining work-life conflict of men and women across Europe-disentangling the impact of social policy", Edinburgh: Presenterad vid 2012 ESPAnet conference, 6-8:e september 2012.

Cousins, C.R och N. Tang (2004). "Working time and work and family conflict in the Netherlands, Sweden and the UK", *Work, employment & society*, 18;3:531-549.

Durbin, S. och J. Tomlinson (2014). "Female Part-Time Managers: Careers, Mentors and Role Models", *Gender, Work & Organization*, 21;4:308-320.

Gotham Gazette (2007). "No Quick Riches for New York's Twentysomethings", juni.

Granqvist L. och H. Regnér (2009). "Lokal lönebildning i praktiken", Saco.

Gregg, P. och E. Tominey (2005). "The wage scar from male youth unemployment", *Labour Economics*, 12:487-509.

Göransson A. (2003). "Kvinnor, män och karriärer – Visioner och verklighet i näringslivet", SNS Förlag.

Hewlett S.A. (2002). "Executive Women and the Myth of Having It All", *Harvard Business Review*, the idea in brief, april.

Hewlett S.A. och R. Rashid (2011). "Winning the War for Talent in Emerging Markets", *Harvard Business Review Press*.

Homeoffice (2012). "The Women's Business Council – Starting Out Evidence Paper".

Kennerberg, L. (2007). "Hur förändras kvinnors och mäns arbetssituation när de får barn?", Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Kreichbergs J. och C. Orelund (2009). "Nyföretagande inom den offentliga sektorn – ett lönelöft för de anställda", *Svenskt Näringsliv*.

le Grand C, R Szulkin och M Tåhlin (2001). "Lönestrukturens förändring i Sverige", i "Välfärd och Arbete i Arbetslöshetens Årtionde", SOU 2001:53.

- Medlingsinstitutet (2010). "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?"
- Medlingsinstitutet (2012). "Vad säger den officiella lönestatistiken om skillnaden mellan kvinnor och män 2011?"
- Mäkelä, L. och V. Suutari (2011). "Coping with work-family conflicts in the global career context", *Thunderbird International Business Review*, 53;3:365-375.
- NECN Business (2012). "Report: Young Women earn more than young men", 2012-06-20.
- Nordström Skans, O. (2004). "Scarring effects of the first labour market experience: a sibling based analysis", Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) working paper 2004:14.
- Ny Teknik (2012). "Rut och flex vägen för kvinnors framgång", 2012-02-10.
- Office for National Statistics (2012). "2011 Annual Survey of Hours and Earnings".
- Regnér H. och G. Isacsson (2008). "Inkomstskillnader mellan par och singlar – Är mönstren desamma för kvinnor och män?", SACO.
- Rubery, J., M. Smith och C. Fagan (1998). "National working-time regimes and equal opportunities", *Feminist Economics*, 4;1:71-101.
- Sanandaji (2013). "Att Spräcka Glastaken", *Volante*.
- Sand, A.-B. (2014). "Caring Responsibilities and Gainful Employment in Middle Age: A New Population Based Study in Sweden", abstract publicerat i förväg inför presentation i Yokohama, XVIII ISA World Congress of Sociology 13–19e juli 2014.
- SCB. Specialbeställning från tidsanvändningsstudien 2010/2011.
- SCB (2014). "Slutliga inkomster och skatter 2012: Störst inkomstökning i norr", statistiknyhet 2014-01-30.
- Silverstein M. och K. Sayre (2009). "The Female Economy", *Harvard Business Review*, the idea in brief, september.
- SCB (2012). "Nu för tiden – En undersökning om svenska folkets tidsanvändning år 2010/11", *Levnadsförhållanden rapport 123*.
- SCB (2013). "Kvinnors arbetstid mer osäkert än mäns", 2013-12-04. Hämtad från http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Artiklar/Kvinnors-arbetsliv-mer-osakert/ den 2014-05-31.
- Suter L.E. och H.P. Miller (1973). "Income Differences between Men and Career Women" *American Journal of Sociology*, 78;4:962-974.
- The Telegraph (2011). "Young women 'now earning more than men'", 2011-10-03.

- Thornley, C. (2007). "Working Part-Time for the State: Gender, Class and the Public Sector Pay Gap", *Gender, Work & Organization*, 14;5:454-475.
- Time (2010). "Workplace Salaries: At Last, Women on Top", 2010-09-01.
- Välfärd (2008). "Vård av anhöriga – ett högt pris", 2008:2.
- Världsbanken (2012). "The effect of women's economic power in Latin America and the Carribean", augusti.
- Wall Street Journal (2010). "Young Women's Pay Exceeds Male Peers", 2010-09-01.
- Warren, T. (2003). "Class and gender-based working time? Time poverty and the division of domestic labour", *Sociology* 37;4:733-752.



Nima Sanandaji är Tekn. Dr. vid KTH och samhällsdebattör. Han har tidigare skrivit böckerna ”Jämställdhet inom Räckhåll” (Captus, 2009), ”Att Spräcka Glastaken” (Volante, 2013) samt en rad rapporter som berör frågan om kvinnors karriärmöjligheter och företagande.

