

Jämställdhet ur ett europeiskt perspektiv

– en jämförelse över andelen kvinnliga vd:ar



NIMA SANANDAJI

Jämställdhet ur ett europeiskt perspektiv

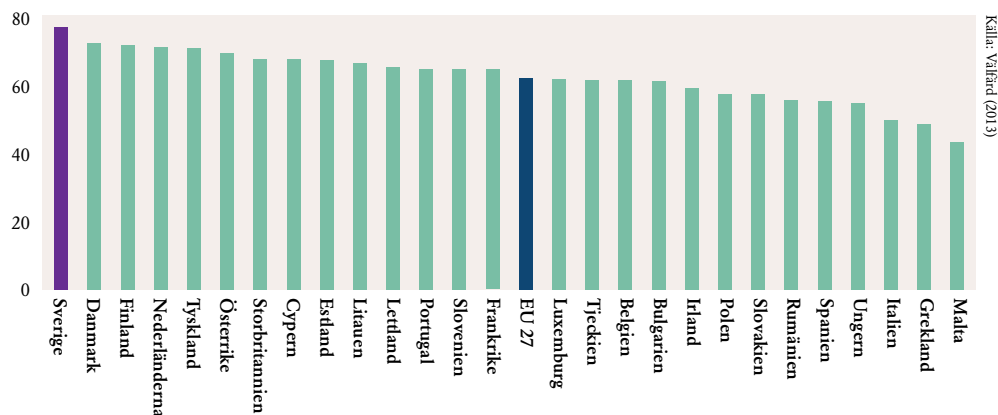
– en jämförelse över andelen kvinnliga vd:ar

NIMA SANANDAJI

Inledning

Sverige har länge varit ett föregångsland när det kommer till jämställdhet på arbetsmarknaden. Redan i mitten av 1900-talet var merparten av alla kvinnor i arbetsför ålder sysselsatta i Sverige.¹ Som visas i figur 1 är Sverige idag det enda medlemsland i EU som uppnår unionens målsättning om att ha en sysselsättningsgrad på 75 procent bland båda könen.² I en jämförelse mellan OECD-länderna präglas Sverige tillsammans med de fyra nordiska länderna Finland, Norge, Island och Danmark av de lägsta skillnaderna i sysselsättning mellan män och kvinnor.³

Figur 1. Kvinnors sysselsättningsgrad i EU



Även attityderna till kvinnors karriärer skiljer sig åt mellan Sverige och omvärlden. I en europeisk attitydmätning tillfrågades exempelvis föräldrar som har barn upp till 15 år huruvida kvinnor borde skära ned på betalt arbete för familjens skull. I Tyskland höll mer än hälften av alla män och nära sex av tio kvinnor med om detta påstående. I Sverige var motsvarande andelar bara en åttondel av männen och en femtedel av kvinnorna. Näst efter Danmark utmärker sig Sverige som det land där lägst andel anser att kvinnor borde skära ned på sina karriärer för familjens skull.⁴

¹ Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

² Valfärd (2013). Målsättningen inom EU är att fram tills 2020 nå en sysselsättningsgrad på 75 procent bland både män och kvinnor.

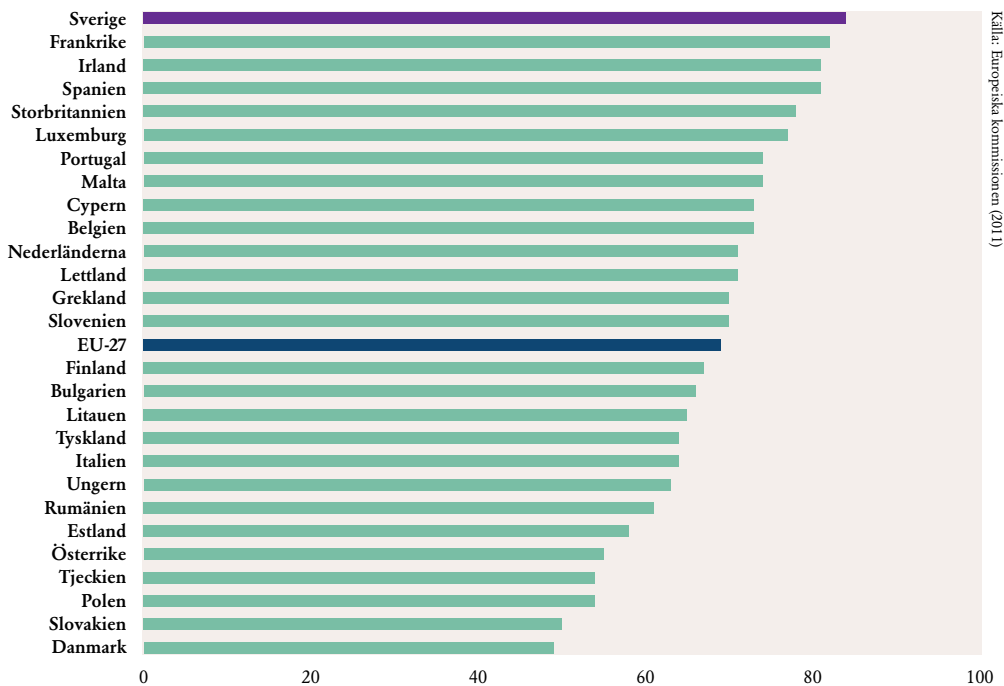
³ OECD (2012a).

⁴ European Social Survey (2010).

Ett annat exempel är en global undersökning där frågan ställdes om huruvida män borde ha större rätt till arbete än kvinnor, i de fall där det finns brist på jobb. Andelen som svarade ja på denna fråga var enbart 2 procent i Sverige, den lägsta nivån bland samtliga inkluderade länder.⁵ Sverige har också ovanligt jämställda attityder när det kommer till kvinnor i chefsställning.

I Eurobarometern undersöktes nyligen hur många som har uppfattningen att kvinnor är mindre intresserade än män av att befinna sig i positioner där de måste ta ansvar. I Sverige svarade 84 procent nej på denna fråga. Som visas i figur 2 är detta den högsta nivån bland EU-27 länderna. Sverige utmärkte sig dessutom som det medlemsland där andelen som svarade nej hade stigit snabbast jämfört med när samma undersökning genomfördes två år tidigare. Därmed finns stöd för att de ovanligt jämställda attityderna om något blivit ännu mer jämställda under senare tid.⁶

Figur 2. Andel som inte håller med om påståendet "Kvinnor är mindre intresserade än män att nå positioner där de måste ta ansvar"



⁵ World Values Survey 2004-2008.

⁶ Europeiska kommissionen (2011). Här skiljer sig Sverige markant från Danmark, där lägst andel, 49 procent, uppger samma svar. 16 procent svarade "ja" på frågan, vilket är lägst näst efter Frankrike och Irland där 15 procent svarade "ja". I dessa länder svarade dock 3 respektive 4 procent "vet ej".

Sett till attityder och kvinnors deltagande på arbetsmarknaden har Sverige således optimala förutsättningar för att ha många kvinnor i ledande ställning. Mycket riktigt har många kvinnor lyckats etablera sig på ledande positioner av egen kraft i politiken och den offentliga sektorn. Även andelen kvinnor bland företagens styrelser är högt i Sverige jämfört med omvärlden.⁷

Som visas i denna rapport finns dock ett centralt område där Sverige, liksom övriga nordiska länder, inte lyckas lika bra. En rad olika mått visar nämligen att andelen kvinnliga chefer i näringslivet är relativt lågt i de nordiska länderna. En sannolik förklaring till denna eftersläpning är att politiska strukturer i Sverige och övriga nordiska länder hämmar karriärmöjligheterna i kvinnodominerade sektorer av ekonomin.

Frågan om kvinnors chefskap förtjänar betydligt större uppmärksamhet i samhällsdebatten. Detta perspektiv belystes nyligen i en rapport av Stiftelsen AllBright, som verkar för mer diversifierade ledningsgrupper. Där kan vi läsa:

”Det finns få länder i världen där det pratas så mycket om jämställdhet och görs så lite för att uppnå den som i Sverige. Framför allt har jämställdhetsdebatten enbart handlat om andelen kvinnor i börsbolagsstyrelser och fokuserat på kvotering som enda metod. För en konstruktiv utveckling av styrelser, företag och i förlängningen hela samhället måste rekryteringsbasen av kvinnor utökas och jämställdhetsdebatten lyftas från att bara handla om kvotering till att även omfatta chefsuppdrag”.⁸

Att stimulera och möjliggöra för fler kvinnor att nå chefspositioner är en viktig jämställdhetsfråga. Det är också en avgörande aspekt kring den kompetensförsörjning som finns till toppen av näringslivet. Ju fler kvinnor som når chefspositioner, antingen via karriärer inom existerande företag eller via eget företagande, desto större blir den pool av talanger som driver på näringslivets utvecklingskraft.

Det faktum att Sverige ligger efter många andra europeiska länder sett till andelen kvinnliga chefer kan ses som den svenska jämställdhetens akilleshäla. Som diskuteras i denna rapport kan denna eftersläpning, i Sverige liksom andra nordiska länder, förklaras av politiska strukturer. I denna aspekt av jämställdheten har vi mycket att lära av omvärlden, inte minst av våra baltiska grannländer på andra sidan Östersjön.

⁷ Europeiska kommissionen (2010), OECD (2012a, 2012b).

⁸ Stiftelsen AllBright (2013).

Europeisk jämförelse över andelen kvinnliga toppchefer

Hur stor andel av cheferna i näringslivet är kvinnor? Svaret på denna fråga varierar beroende på vilken definition av chef som används. Överlag är det tydligt att Sverige i detta avseende inte lyckas nå upp till sitt jämställda rykte. OECD noterar exempelvis i en analys om svenska kvinnors karriärmöjligheter: ”Kvinnor är koncentrerade till färre yrken än män, framför allt i servicesektorn, och är mindre sannolika att nå upp till ledande chefspositioner”.⁹

Organisationen räknar med att kvinnor utgör cirka 31 procent av de högre cheferna i Sverige. Detta är någon procentenhet lägre än OECD-snittet. I USA, det OECD-land som klarar sig bäst, är andelen cirka 43 procent.¹⁰ I sammanhanget är det viktigt att notera att OECD:s mått är brett och inkluderar personer som nått höga positioner i offentlig sektor och politiken. Resultaten blir annorlunda om enbart chefer i privat sektor inkluderas.

En offentlig studie från Tyskland uppskattar andelen kvinnor som är chefer i små och stora företag i olika EU-länder. Resultaten sammanfattas i figur 3. I Sverige uppgår andelen kvinnor som leder företag enligt detta mått enbart till 26 procent, att jämföra med EU-snittet på 33 procent.¹¹

Minst lika intressant är att fråga oss hur stor del av de högre cheferna i näringslivet som utgörs av kvinnor. I denna rapport beräknas andelen kvinnliga verkställande chefer runtom Europa, baserat på specialbeställd statistik från Eurostat. För åren 2008-2010 har EU:s statistikmyndighet samlat in information om hur många verkställande direktörer (”directors and chief executives”) som finns i olika europeiska länder, uppdelat på könstillhörighet. I denna rapport beräknas genomsnittlig andel kvinnliga chefer för dessa tre år för 24 medlemsländer, för vilka kvalitativ statistik finns tillgänglig.¹²

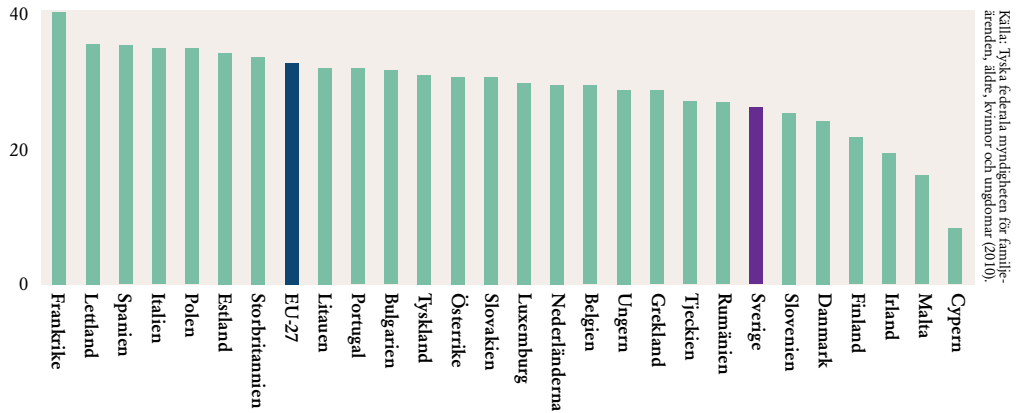
⁹ OECD (2012c).

¹⁰ OECD (2012b).

¹¹ Tyska federala myndigheten för familjeärenden, äldre, kvinnor och ungdomar (2010).

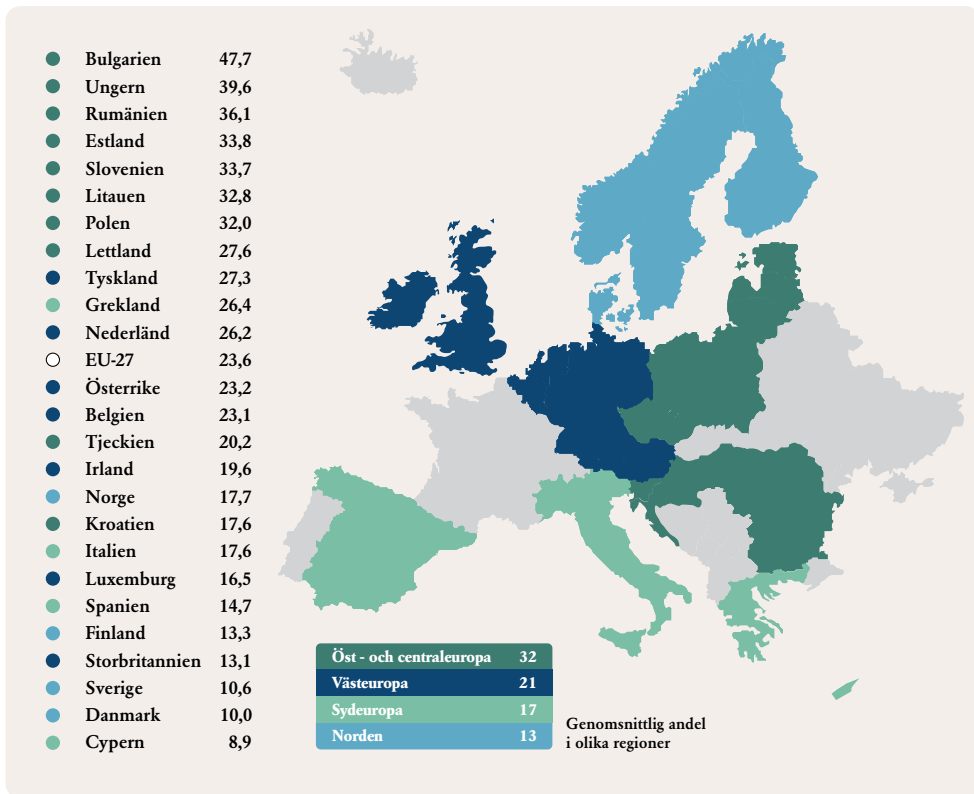
¹² För åren 2008, 2009 samt 2010 har Eurostat samlat in information baserat på yrkeskvalificeringen ISCO-88, som tagits fram av International Labour Organization. Källa: Eurostat, Labour Force Survey, samt egna beräkningar.

Figur 3. Andel kvinnliga chefer i EU-länder



Källa: Tyska federala myndigheten för familje-
arbeten, äldre, kvinnor och ungdomar (2010).

Tabell 1. Andel kvinnor bland verkställande chefer i EU-länder



Källa: Eurostat, Labour Force Survey och egna beräkningar. Genomsnitt för åren 2008-2010.

Som framgår i tabell 1 är andelen kvinnor bland verkställande chefer framför allt högt i ett flertal Central- och Östeuropeiska länder. I Bulgarien är nästan hälften av cheferna i denna höga position kvinnor, jämfört med fyra av tio i Ungern. I Rumänien, Estland, Slovenien, Litauen och Polen är cirka var tredje hög chef kvinna. I Sverige är andelen betydligt lägre, nämligen enbart 10,6 procent. Detta är mindre än hälften av EU-27 snittet på 23,6 procent. Enbart Danmark och Cypern har lägre andelar kvinnor bland verkställande chefer.

Det kan noteras att resultaten ligger i linje med statistik från SCB. Där noteras att andelen kvinnliga chefer i näringslivet år 2010 var cirka 28 procent överlag, men enbart 14 procent bland verkställande direktörer.¹³ Att Sverige har en brist på kvinnor som når toppen i näringslivet är inte heller en ny observation.

En studie som publicerades av Eurostat 1995 visade att andelen kvinnliga höginkomsttagare var relativt låg i Sverige. Jämfört med 13 andra länder hamnade Sverige först på nionde plats i rankningen. I Frankrike var exempelvis 15 procent av höginkomsttagarna kvinnor, jämfört med enbart 5 procent i Sverige. Andelen kvinnliga toppchefer var 14 procent i Frankrike jämfört med 6 procent i Sverige.¹⁴

Forskare vid UCLA har nått liknande resultat i en jämförelse som publicerades 2004. Där noterades att enbart 11 procent av de högre positionerna i det svenska näringslivet fylldes av kvinnor. Genomsnittet för 12 andra utvecklade ekonomier i jämförelsen var betydligt högre, nämligen 42 procent.¹⁵ Som diskuteras i nästa avsnitt klarar sig Sverige och övriga nordiska länder dåligt sett till en rad olika mått på kvinnors chefskap i näringslivet, inte minst i jämförelse med de baltiska grannländerna.

¹³ SCB:s databas.

¹⁴ Eurostat (1995).

¹⁵ Iversen, Rosenbluth och Soskice (2004).

Nordiskt föredöme

Som tidigare noterats skiljer sig statistiken över andelen kvinnliga chefer beroende på vilken definition av chef som används. I tabell 2 sammanfattas därför olika mått på andelen kvinnliga chefer, för de nordiska samt de baltiska länderna. Jämförelsen visar att den senare gruppen av chefer har betydligt högre andel kvinnor bland chefer, verkställande direktörer, företagare samt företagare med minst en anställd jämfört med de nordiska länderna.

Tabell 2. Olika mått på andelen kvinnliga chefer i näringslivet

	Chefer (Grant Thornton)¹	Chefer²	Verkställande direktörer³	Företagare⁴	Företagare med minst en anställd⁴
Litauen	40	39	33	41	27
Lettland	43	45	28	41	34
Estland	40	36	34	32	–
Sverige	27	35	11	28	21
Finland	24	-	13	32	25
Danmark	23	28	10	28	21
Norge	22	–	–	27	25

Källor: 1) Grant Thornton. Baseras på intervjuer med cirka 6 500 företagsledare runtom världen. (2013); 2) Eurostat (2013); 3) Samma beräkningar som i tabell 1; 4). Eurostat databas.

Att de baltiska länderna utmärker sig i detta avseende har uppmärksammats internationellt.¹⁶ En artikel i tidningen Times från 2010 noterar exempelvis att Lettland hade flest kvinnliga chefer i Europa under 2006, ”klart högre än länder som Sverige, Irland och Tyskland”.¹⁷ Bloomberg rapporterar att länderna i Östeuropeiska, liksom Kina och ett flertal andra utvecklingsländer, tenderar att ha fler kvinnor i ledande ställning jämfört med utvecklade marknadsekonomier.¹⁸

¹⁶ Lune (2007).

¹⁷ Times (2010).

¹⁸ Bloomberg (2013).

Som visas i tabell 2 är faktiskt de 8 länder som har högst andel kvinnliga verkstäl-
lande chefer bland EU-länderna tidigare planekonomier i Central- och Östeuropa,
inklusive de tre baltiska länderna. Resultatet kan te sig förvånande. En doktors-
avhandling som presenterades 2005 visar att andelen som trodde på diskrimine-
rande könsstereotyper var dubbelt så hög i länderna som övergått från kommunism
till marknadsekonomi i Europa än i de traditionella marknadsekonomierna i väst.¹⁹

Som illustreras i figur 2 utmärker sig dessa länder inte heller idag som de attityd-
mässigt mer jämställda i Europa. Inte heller är andelen förvärvsarbetande kvinnor
bland de högre i Europa (se figur 1). Hur kommer det sig då att de baltiska länderna,
samt övriga Öst- och Centraleuropeiska stater, klarar sig så väl sett till andelen
kvinnliga chefer?

¹⁹ Schnepf (2005).

Sveriges eftersläpning

Varför klarar sig de baltiska länderna, samt övriga Central- och Östeuropeiska länder, bättre än Sverige och övriga nordiska länder sett till andelen kvinnliga chefer? En viktig anledning kan vara att det i den förra gruppen av länder finns en tradition av kvinnligt arbetsmarknadsdeltagande som sträcker sig tillbaka till de gamla planekonomiska institutionerna.²⁰

Farhågan att kvinnor skulle lämna arbetsmarknaden efter planekonomins kollaps och övergången till marknadsekonomi visade sig i efterhand inte stämma.²¹ Snarare har kvinnor i stor utsträckning fortsatt att vara yrkesaktiva, och i åtminstone vissa avseenden mer jämställda än i övriga Europa. Exempelvis fortsatte en hög andel av de yrkesaktiva i industrin att utgöras av kvinnor.²²

Skillnaden är tydlig jämfört med de nordiska länderna. Här har framväxten av den offentliga sektorn spelat en viktig roll för kvinnors insteg på arbetsmarknaden. På lång sikt har dock resultatet, som en statlig utredning noterat, blivit att kvinnor i Sverige fokuserats till ett mindre antal offentliga yrken.²³ En vetenskaplig genomgång jämför kvinnors karriärframgångar i Sverige med omvärlden. Författarna når slutsatsen att Sverige, som på många sätt är jämställt, på grund av strukturer kopplade till en ovanligt stor offentlig sektor har en underrepresentation av kvinnor i toppositioner.²⁴

Redan 1998 visade en studie från International Labour Office att Sverige och övriga nordiska länder har ovanligt könssegregerade arbetsmarknader, vilket i sin tur sammanhör med att kvinnor i så stor utsträckning arbetar inom offentlig sektor. Där kan vi läsa: ”i termer av skillnader mellan olika industrialiserade länder har flera studier kommenterat hur skandinaviska länder och framför allt Sverige har bland de högsta nivåerna av ojämlikhet”.²⁵ De baltiska länderna har å andra sidan större inslag av privat företagande i samhällsekonomin. Kvinnors arbete är i de baltiska länderna i betydligt mindre utsträckning begränsad till den offentliga sektorn.²⁶

²⁰ Pascall och Lesis (2004).

²¹ van der Lippe och Fodor (1998).

²² FN (2002).

²³ Arbetsmarknadsdepartementet (2004). Se framför allt bilaga 2.

²⁴ Henrekson och Stenkula (2009).

²⁵ Anker (1998).

²⁶ Vaughan-Whitehead (2013); Hozer-Kocmiel och Zimoch (2012).

En annan möjlig förklaring kan vara att de baltiska länderna, som infört fria ekonomier först i början av 1990-talet efter den sovjetiska planekonomins kollaps, överlag har nyare ekonomiska institutioner jämfört med i Sverige. Större grad av förnyelse kan i sig vara en förklaring till högre andel kvinnliga chefer.²⁷

Arbetad tid spelar också en avgörande roll i sammanhanget. En internationell jämförelse visar att andelen kvinnor som arbetar deltid är 14 procent i Estland samt 10 procent i Lettland och Litauen. I Sverige är nivån däremot hela 41 procent.²⁸ En stor andel av de yrkesaktiva kvinnorna i Sverige investerar således inte den tid på arbetsmarknaden som krävs för att nå toppkarriärer.

Annorlunda uttryckt så arbetar den genomsnittlige mannen som är sysselsatt i Sverige i snitt drygt 21 procent fler timmar än den genomsnittliga sysselsatta kvinnan. I Litauen är motsvarande skillnad bara 13 procent. I Estland och Lettland är den så låg som 7 procent.²⁹ Det är viktigt att notera att strukturerna inom den offentliga sektorn kan samverka med att många kvinnor i Sverige arbetar relativt få timmar.

Inte minst den kommunala sektorn, där en stor andel av kvinnorna arbetar, präglas av den lägsta lönespridningen i hela samhällsekonomin.³⁰ Bristen på individuell lönesättning samt små skillnader mellan ingångslön och slutlön skapar ett system där individers karriärmöjligheter tydligt begränsas. Det faktum att välfärdssystemen i de nordiska länderna fortfarande präglas av begränsad konkurrens hämmar också kvinnors karriärmöjligheter, både som anställda och som företagare. Tabell 2 bekräftar att de tre nordiska EU-medlemsländerna samt Storbritannien, vilka samtliga fyra har omfattande offentliga sektorer med begränsade inslag av privat företagande, har ovanligt låg andel kvinnliga verkställande direktörer.

I sammanhanget kan noteras att ökade inslag av företagande inom den svenska välfärden har medfört en betydande ökning av andelen kvinnliga företagare i Sverige.³¹ Forskarna Elisabeth Sundin och Malin Tillmar når slutsatsen: "Det offentligas dominans av välfärdssektorerna kan antas ha utgjort hinder för kvinnors

²⁷ Ytterligare en förklaring kan vara att männen i baltiska länder, på grund av bland annat alkoholmissbruk, har större gap i hälsa till kvinnorna jämfört med i Sverige, Finland och Danmark.

²⁸ Bland männen arbetar 14 procent deltid i Sverige, jämfört med 7 procent i Estland och Litauen samt 8 procent i Lettland. Källa: Europeiska Kommissionen (2011).

²⁹ SCB (2012).

³⁰ Medlingsinstitutet (2010).

³¹ Sanandaji (2013).

företagande i Sverige. I och med den pågående omvandlingen är därmed potentialen för kvinnors företagande hög i dessa sektorer och förutsättningarna goda”.³²

Ökade inslag av konkurrens och individuell löneökning har också visat sig gynna kvinnors karriärmöjligheter. Detta konstateras bland annat i en offentlig rapport som slår fast: ”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.”³³

Rapportförfattarna Lars Calmfors och Katarina Richardson skriver: ”Man kan också se det som att den decentralisering av lönebildningen som ägt rum i landstingssektorn inneburit en ’jämsällldhetsvinst’ [...] Vi tror att sådana förändringar av marknadsstrukturen som ägt rum inom vårdsektorn är en mer effektiv metod att utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män med likvärdiga arbeten än lagstiftning.”³⁴

Det bör också noteras att egenföretagande ofta är vägen för individer att nå en chefsställning. Kvinnors möjligheter till företagande begränsas i Sverige inte bara av den offentliga sektorns utformning. Dessutom har Sverige omfattande socialförsäkrings-system, som utformats så att de framför allt gynnar anställda före företagare. Internationell och svensk forskning visar att ett resultat blir att incitamenten till företagande därmed minskar. Framför allt kvinnor drar sig för att satsa på företagande, eftersom de i större utsträckning än män utnyttjar socialförsäkringarna.³⁵

Ett annat resultat är att många kvinnliga företagare i Sverige inte vågar satsa på sina verksamheter fullt ut, utan kombinerar det med en anställning eftersom de vill behålla den trygghet i socialförsäkringen som är associerad till fast anställning. Trots att kvinnorna bara utgör en tredjedel av företagarna i Sverige utgör de 40 procent av personerna vars huvudsakliga sysselsättning är en anställning men som också deklarerar en företagarinkomst.³⁶

³² Sundin och Tillmar (2008).

³³ Calmfors och Richardson (2004).

³⁴ Ibid.

³⁵ Se exempelvis Ilmakunnas och Kanniaainen (2001), Wellington (2001), Audretsch m.fl. (2002), Velamuri (2008), Andersson-Skog m.fl. (2011) samt Anxo, Ericson och Mångs (2011).

³⁶ SCB (2009).

Överlag tycks således institutionella skillnader i den ekonomiska politiken, inte minst bristen på privat konkurrens i de nordiska ländernas omfattande offentliga sektorer samt skillnader i arbetad tid mellan kvinnor och män, förklara varför de baltiska länderna trots mindre jämställda attityder har fler kvinnliga chefer.

Diskussion

Det finns en akilleshäla i den svenska jämställdheten. I en jämförelse med 24 andra medlemsländer i EU placerar sig Sverige på tredje lägst position sett till andelen verkställande direktörer. Enbart drygt var tionde verkställande direktör i Sverige är en kvinna, att jämföra med EU-27 snittet där andelen är närmare en fjärdedel.

Inte bara Sverige, utan också de övriga nordiska länderna präglas av relativt få kvinnor bland chefer i näringslivet, oavsett vilket mått som utnyttjas. En viktig del av förklaringen tycks ligga i att en stor andel av kvinnorna i dessa länder verkar inom ramen för offentliga sektorer med begränsade inslag av privat konkurrens. Storbritannien, som har en likartad situation, utmärks också av låg andel kvinnliga verkställande direktörer.

De tre baltiska grannländerna klarar sig betydligt bättre, sett till såväl andelen chefer, verkställande direktörer, företagare samt företagare med minst en anställd jämfört med de nordiska länderna. Så gör också övriga Central- och Östeuropeiska stater. I Estland och Litauen är var tredje verkställande chef en kvinna. I Bulgarien nära hälften. En potentiell förklaring är ländernas unika historia, där planekonomiska strukturer uppmuntrade kvinnligt deltagande i industrin som fortsatte även efter övergången till marknadsekonomin. En annan förklaring är att offentliga monopol utgör en mindre andel av den senare gruppen länders ekonomier.

Skillnader i arbetstid tycks också spela en avgörande roll. Sverige är ledande när det kommer till andelen kvinnor som är förvärvsarbetande. Samtidigt är andelen deltidsarbetande kvinnor flera gånger högre i Sverige än i de baltiska länderna. I de senare länderna är de generella skillnaderna i arbetad tid mellan män och kvinnor betydligt mindre än i Sverige, vilket möjliggör för fler kvinnor att investera den tid i karriären som krävs för att nå näringslivets topp.

Frågan om varför våra baltiska grannländer klarar sig så mycket bättre sett till andelen kvinnliga chefer i näringslivet förtjänar att studeras i större detalj. Det är hur som helst en viktig påminnelse om att Sveriges kan komma betydligt längre i en central aspekt av jämställdheten. Som utredningar har visat sedan mitten av 1990-talet lyckas Sverige inte omsätta sina många fördelar i termer av jämställdhet till hög andel kvinnor som når chefspositioner i näringslivet.

Ambitionen att lyckas i näringslivet är ingen bristvara bland Sveriges kvinnor. Entreprenörbarometern visar att 30 procent av de tillfrågade kvinnorna mellan 18-30 år helst skulle vara företagare, jämfört med 45 procent bland männen.³⁷ Om förhållandet mellan kvinnors och mäns faktiska företagande motsvarade ambitionen, skulle således 40 procent av företagarna utgöras av kvinnor. Utfallen är betydligt sämre. Kvinnor utgör nämligen enbart 28 procent av företagare i Sverige och bara 21 procent av företagare med minst en anställd.³⁸

Viljan bland unga kvinnor att lyckas i näringslivet, i kombination med Sveriges unikt jämställda attityder samt höga andel yrkesaktiva kvinnor, borde bana väg för att vara världsledande också sett till andelen kvinnliga chefer i näringslivet. Att Sverige snarare placerar sig i botten bland EU-länderna illustrerar betydelsen att komplettera fördelarna med strukturella reformer. Bristen på konkurrens, samt begränsade inslag av individuell lönesättning, utgör idag tydliga hinder i den kvinnodominerade offentliga sektorn. Att reformera dessa synliga hinder kan vara en bra början till att omsätta Sveriges försprång i jämställdheten till att lyckas väl också när det kommer till andelen kvinnliga chefer.

³⁷ Nutek (2008).

³⁸ Eurostats databas.

Referenser

Andersson-Skog L., T. Pettersson, H. Strömberg och J. Svanlund (2011). *"I välfärdsstatens skugga – Företagandets genuskaraktär 1950–2005"*, Konferensdokumentation Kvinnors företagande – forskning, politik och praktik, Resultat från 10 forskningsprojekt, Vinnova, 2011-09-02.

Anker R. (1998). *"Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World"*, International Labour Office.

Anxo D., T. Ericson och A. Mångs (2011). *"Företagare på lika villkor – arbetsvillkor och familjeförhållanden för företagande kvinnor"*, Konferensdokumentation Kvinnors företagande – forskning, politik och praktik, Resultat från 10 forskningsprojekt, Vinnova, 2011-09-02.

Arbetsmarknadsdepartementet (2004). *"Den könsuppdelade arbetsmarknaden"*, SOU 2004:43.

Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

Audretsch D.B., R. Thurik, I. Verheul och S. Wennekers (red.) (2002). *"Determinants and policy in a European-U.S. Comparison"*, Kluwer Academic Publishers.

Calmfors L och K Richardson (2004). *"Marknadskrafterna och lönebildningen i lands-
ting och regioner"*, rapport 2004:9, IFAU.

European Social Survey (2010). Svar på frågan *"Women should be prepared to cut down on paid work for sake of family"*.

Europeiska kommissionen (2010). *"More women in senior positions Key to economic stability and growth"*.

Europeiska kommissionen (2011). *"Women in decision-making positions"*, Special Eurobarometer 376.

Eurostats databas, arbetsmarknadsstatistik. Egna beräkningar. Data för 20-64 åringar.

Eurostat, Labour Force Survey. Specialbeställd data kring antalet kvinnor och män som respektive år tillhörde gruppen "121", alltså *"Directors and chief executives"*, i olika EU länder. Egna beräkningar. I några fall har statistik för två snarare än tre år utnyttjats i beräkningarna, eftersom felmätningar tycks ha präglat ett av åren.

Eurostat (1995). *"The European Structure of Earnings Survey"*.

Eurostat (2013). "Almost a third of women and 5% of men having a young child worked part-time in 2011", Eurostat nyhetsbrev 2013-04-07.

FN (2002). "Women's Entrepreneurship in Eastern Europe and CIS Countries".

Grant Thornton (2013). "Women in senior management: setting the stage for growth".

Henrekson, M. och M. Stenkula (2009), "Why are there so few female top executives in egalitarian welfare states?", IFN Working Paper No. 786.

Hozer-Kocmiel, M. och U. Zimoch (2012). "Gender analysis of the present situation in Germany, Lithuania and Sweden – labour market, entrepreneurship, cross border exchange in trade and business cooperation", Going Abroad.

Ilmakunnas P. och V. Kannianen (2001). "Entrepreneurship, Economic Risks, and Risk Insurance in the Welfare State: Results with OECD Data 1978-93", German Economic Review, 2,3:195-218.

Iversen T., F. Rosenbluth och D. Soskice (2004). "Women and the Service Sector", PM för UCLA Postindustrial Working Group, 18-19 april.

Lune, E (2007). "Women in Executive Positions in Central and Eastern Europe", Pedersen & Partners.

Medlingsinstitutet (2010). "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?".

Nutek (2008). "Entreprenörskapsbarometern 2008".

OECD (2012a). "Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012".

OECD (2012b). "OECD Week 2012 – Meeting of the OECD Council at Ministerial Level Paris 23-24 May 2012".

OECD (2012c). "Closing the Gender Gap Act Now – Sweden".

Pascall, G och J Lesis (2004). "Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe", Journal of Social Policy, 33: 373-394.

Sanandaji, N (2013). "Kvinnors företagande och välfärden". Svenskt Näringsliv.

SCB:s databas. "Chefer i offentlig sektor efter typ av chef 2010" samt "Chefer i privat sektor efter typ av chef 2010". Ursprunglig källa från vilken SCB sammanställt informationen: Lönestrukturstatistik samt Medlingsinstitutet.

- SCB (2009). *"Kombinator – att arbeta på två ställen"*.
- SCB (2012). *"Hur mycket jobbar vi i Sverige? – internationellt och över tid"*
- Schnepf S.V. (2005). *"Gender Equality in Central and Eastern Europe: A Comparison of Labour Market Attitudes, Educational Achievement and Poverty Between East and West"*, doktorsavhandling, presenterad vid School of Business, Economic and Social Sciences, University of Hamburg, Tyskland. Avhandlingen presenterades 2005-04-11.
- Stiftelsen AllBright (2013). *"Två steg framåt, ett steg tillbaka"*.
- Sundin E och M Tillmar (2008). *"Kvinnors företagande i spåren av offentlig sektors omvandling"*, i *"Forskning om kvinnors företagande, presentation av projekten"*, Vinnova.
- Times (2010). *"Where is the best place in Europe for female professionals? Hampstead academic has the answer."*, 2010-01-14.
- Tyska federala myndigheten för familjeärenden, äldre, kvinnor och ungdomar (2010). *"Women in Executive Positions – Barriers and Bridges"*.
- van der Lippe, T och É Fodor (1998). *"Changes in Gender Inequality in Six Eastern European Countries"*, Acta Sociologica, 41;2-3:131-149.
- Vaughan-Whitehead, D. (2013). *"Public Sector Shock"*, International Labour Organization.
- Velamuri M. (2008). *"Taxes, Health Insurance and Women's Self-Employment"*, MPRA Paper No. 15731.
- Välfärd (2013). *"Ekonomiskt oberoende – långt kvar för EU:s kvinnor"*, 2013-05-27, SCB.
- Wellington A.J. (2001). *"Health Insurance Coverage and Entrepreneurship"*, Contemporary Economic Policy, 19;4:465-478.



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