

# Finns det ett glastak för kvinnor?

4

## En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970–1990

EVA M. MEYERSON & TROND PETERSEN

### 4.1 Finns det ett glastak för kvinnor?

Kvinnor har gjort framsteg på arbetsmarknaden de sista 30 åren. Löneskillnaderna är mycket små mellan kvinnor och män som arbetar för samma arbetsgivare med likartade arbetsuppgifter i länder som Sverige, Norge och i USA.<sup>1</sup> Likväl kvarstår ett stort genomsnittligt lönegap mellan gruppen kvinnor och gruppen män i Sverige.<sup>2</sup> Detta lönegap har sin grund i befattningssegregeringen på arbetsmarknaden: kvinnor arbetar på lågbetalda befattningar och män på välbetalda (se Petersen, Meyerson & Snartland, 1997). Ovanför en viss befattningsnivå är kvinnor kraftigt underrepresenterade. Denna nivå benämns ofta glastak, en term som introducerades av två journalister i *Wall Street Journal* 1986. Innebörden i begreppet glastak kan tolkas som att kvinnor diskrimineras av arbetsgivare vid befordran och vid rekrytering till befattningar med viss typ av karriärutveckling.<sup>3</sup>

Mycket har skrivits om glastaket för kvinnor men alltför lite systematisk kunskap finns.<sup>4</sup> I Kvinnomaktutredningens Arbetsrapport (september 1996) ställs frågan: ”Var är kvinnors glastak? I närheten av männens betonggolv?” Detta är frågan som ännu inte kunnat besvaras. Det framgår dock i forskningslitteraturen att problemet med bristen på kvinnor i toppositioner är mer allvarligt i de skandinaviska länderna än i Storbritannien och USA (Wright, Baxter & Birkelund, 1995).

---

<sup>1</sup> Se för Sverige: Petersen, Meyerson & Snartland, 1997a; för Norge: Petersen, Snartland, Becken & Olsen, 1997; för USA: Petersen & Morgan, 1995.

<sup>2</sup> Produktivitetsskillnader som huvudorsak till dessa löneskillnader kan förkastas (Petersen, Meyerson & Snartland, 1997 b).

<sup>3</sup> Se Morrison & Glinow 1990; U.S. Department of Labor, 1991; Billing, 1991, Davidson & Cooper, 1992; Drage & Solberg, 1995.

<sup>4</sup> Se bland annat de empiriska studierna av Blomquist 1994; Hultin 1996; den mycket insiktsfulla diskussionen i Kock, 1938: 443–444; samt diskussionen i Kvinnomaktutredningen, 1996.

Detta kapitel presenterar resultaten av en omfattande undersökning av kvinnors och mäns fördelning på olika befattningar: Finns det ett glastak för kvinnor och i så fall på vilken nivå i befattningshierarkin? Fyra frågor besvaras. Hur fördelar sig kvinnor och män i befattningshierarkierna på arbetsplatserna i det privata näringslivet i Sverige? Hur har denna fördelning förändrats under perioden 1970 till 1990? Vilka faktorer har betydelse för fördelningen av kvinnor och män på de olika befattningsnivåerna? Hur har betydelsen av dessa faktorer förändrats under den studerade perioden?

I det första avsnittet diskuterar vi forskning om befattningssegregering på arbetsplatser. Vi gör en distinktion mellan arbetsgivarens handlingar och den anställdes handlingar för att kunna skilja mellan diskriminering och andra typer av selektion till befattningar. I det andra avsnittet beskriver vi det datamaterial som ligger till grund för den empiriska beskrivningen, bland annat unik information om befattningar, individens arbetstider och löner. I det tredje avsnittet visar vi att kvinnor är kraftigt underrepresenterade på de högsta befattningsnivåerna. I det fjärde avsnittet redogör vi för tre faktorer som kan förklara underrepresentationen av kvinnor på toppbefattningar:

1. Kvinnor är oftare betydligt yngre än männen i respektive befattningar.
2. Kvinnor arbetar i betydligt högre utsträckning deltid och färre antal arbetstimmar än män.
3. Den viktigaste faktorn bakom befattningssegregeringen är kvinnors val av utbildning.

Civilingenjörer och civilekonomer är de vanligast förekommande utbildningskategorierna i toppbefattningar i det privata näringslivet och kvinnor är underrepresenterade i dessa utbildningar. I avsnitt fem sammanfattar vi våra empiriska analyser. Även om arbetsgivare har ett begränsat urval kvinnor att rekrytera till toppbefattningar och yngre kvinnor allt mer får tillgång till de högre befattningsnivåerna finns fortfarande fall där kvinnor med lika kvalifikationer som männen inte når toppbefattningarna. Om detta beror på dessa kvinnors preferenser, anpassning till familjeförhållanden eller arbetsgivarnas val är inte helt klarlagt men vår studie tyder på att kvinnors anpassning till familjen spelar en stor roll.

## 4.2 Vad beror befattningssegregering på?

I analysen av om arbetsgivaren diskriminerar kvinnor i rekryterings- och tillsättningsituationer försöker vi skilja på arbetsgivarens val och handlingar och individernas egna handlingar, exempelvis individens val av utbildning och arbetstid (även om dessa val kan utgöra en indi-

vids anpassning till en familjesituation, ett uttryck för traditionella könsmönster eller beslut som beror på vad individer förväntar sig av arbetsgivarnas val och handlingar). I denna studie kartlägger vi således om fördelningen av kvinnor och män på olika befattningar beror på de enskilda individernas handlingar och val eller på arbetsgivares val.<sup>5</sup> Distinktionen är viktig då policyåtgärder bör anpassas till orsakerna till bristen på kvinnor i högre och välbetalda befattningar. Om arbetsgivares handlingar inte har med bristen på kvinnor i dessa befattningar att göra, bör forskning och policyåtgärder istället riktas åt annat håll exempelvis mot frågor om kvinnors utbildningsval, yrkesval och familjesituation.

En vanlig förklaring till bristen på kvinnor i toppbefattningar är att män, som anses vara ansvariga för rekrytering och befordran, är motståndare till kvinnor på toppposter. Motiven kan variera. Ett kan vara att män föredrar ”individer som är lika dem själva” på höga befattningar (Kanter, 1997). Motstånd mot att rekrytera kvinnor till dessa befattningar kan också ha sin grund i fördomar. Män kan uppfatta att kvinnor är mindre lämpliga att ingå i ledningsgrupper, att kvinnor kan vara alltför emotionella och oförutsägbara. Kaptenen ombord på Whitbread-båten Steinlager, Peter Blake, svarade på frågan varför han inte hade några kvinnliga besättningsmän ombord under jorden runt kappseglingarna att ”Women are not compatible with men”. Andemeningen i Blakes uttalande kan tolkas som att kvinnor är alltför olika männen och ett team som består av alltför olika individer kan inte vinna kappsegling runt jorden.

Andra motiv kan höra samman med att män försöker bevara sin maktställning och sina privilegier vis-à-vis kvinnor (Reskin, 1988; Acker, 1990). Bristen på kvinnor i toppbefattningar kan också bero på statistisk diskriminering. Om kvinnor som grupp anses mindre kvalificerad som chefer än män, så kommer enskilda individer som tillhör den diskriminerade gruppen att bedömas utan att hänsyn tas till deras egna kvalifikationer (Bielby & Baron, 1986). Dessa olika former av diskriminering påverkar efterfrågan på kvinnor och påverkas av arbetsgivarens val att rekrytera, avsätta och befordra. Dessa faktorer som påverkar efterfrågan på kvinnor till vissa typer av befattningar kallas för efterfrågefaktorer.<sup>6</sup>

Även om arbetsgivaren inte diskriminerar kvinnor vid rekrytering och befordran kan fördelningen av kvinnor och män på olika befattningsnivåer skilja sig åt. Om kvinnor investerar mindre i utbildning eller väljer andra utbildningar än män, om kvinnor arbetar mer deltid

---

<sup>5</sup> För en mer omfattande diskussion se Petersen & Meyerson (1997).

<sup>6</sup> Se Rosén (1994) för en överblick av ekonomiska teorier om diskriminering.

än män exempelvis av familjescäl, så kommer lön, karriärmöjligheter och svårighetsgraden i arbetsuppgifter att skilja sig åt mellan kvinnor och män. Och detta inte som ett uttryck för arbetsgivarens val utan som ett utfall av enskilda anställdas val och handlingar. Detta slags faktorer som påverkar kvinnors och mäns fördelning på olika typer av befattningar kallas för utbudsfaktorer.

Låt oss för att förstå betydelsen av utbudsfaktorerna se lite närmare på utbildningsvalet. När organisationer tillsätter anställda till ledningsbefattningar har de tillgång till ett begränsat urval av möjliga kandidater. Delvis beror urvalets sammansättning på intern- eller externrekrytering och delvis på potentiella kandidaters val av utbildning 10–20 år tidigare. I Sverige fanns det 1975 för varje utexaminerad kvinnlig civilingenjör 11 manliga. Från detta urval av civilingenjörer kunde arbetsgivaren rekrytera blivande chefer på 1990-talet.

I exempelvis Norge fanns det 1994 för varje utexaminerad kvinnlig civilingenjör 19 manliga.<sup>7</sup>

Förutom efterfråge- och utbudsfaktorer finns institutionella faktorer som kan förklara bristen på kvinnor i chefsbefattningar, exempelvis lönestrukturen, tillgång på barnomsorg och utbildningssystemet.

Människor drivs att göra karriär av många olika skäl såsom lust att arbeta, makt, prestige och pengar. De ekonomiska incitamenten är viktiga av flera skäl. Pengar gör det möjligt för kvinnor och män att köpa tjänster för att klara hem och hushåll. Möjligheten att ”köpa tid” kan i sin tur underlätta karriären och kvinnors möjligheter att successivt ta på sig mer ansvar och utmaningar i arbetslivet. I det senare avseendet är det stora skillnader i möjligheter att köpa denna tid i olika länder. Sverige och Norge har en mycket sammanpressad lönestruktur och höga inkomstskatter jämfört med länder som Storbritannien och USA. Skattesystem och andra institutionella förhållanden ger hushållen ekonomiska förutsättningar i de senare länderna att köpa hushållstjänster och därmed frigöra tid och energi. Detta påverkar i sin tur kvinnors möjligheter att satsa på befattningar med goda karriärutsikter (se ”pigdebatten” i Sverige: Pålsson & Norrman, 1994; och i Norge: Kitterød, 1996).

Det finns vissa empiriska belegg för att den sammanpressade lönefördelningen i de skandinaviska länderna har skapat svaga incitament för kvinnor att satsa på karriär och därmed nå chefsbefattningar. Blau & Kahn (1996) visar att även om det totala lönegapet i Norge och Sverige är mindre än i USA är andelen kvinnor i den lägre delen av lönefördelningen betydligt högre i de skandinaviska länderna. Efter-

---

<sup>7</sup> För en genomgång av ekonomiska teorier om befattningssegregering med avseende på kön, se Jonung (1997).

som skillnaden mellan lågbetalda och välbetalda är mycket mindre i Sverige och i Norge än i USA, ger rapporter om genomsnittliga löne-gap mellan kvinnor och män en ofullständig bild av kvinnors förutsättningar på de skandinaviska arbetsmarknaderna. Blau & Kahn (1997) visar vidare att trots en ökning av de allmänna löneskillnaderna i USA under 1980-talet har lönegapet mellan kvinnor och män minskat. Detta beror bland annat på att kvinnor fått tillträde till fler välbetalda befattningar på den amerikanska arbetsmarknaden.

Blau & Kahn pekar på att när det gäller rekrytering till högre befattningsnivåer kan det finnas en viss intressekonflikt mellan jämlikhet och jämställdhet. Ju mer jämlikhet, desto mindre jämställdhet. Ju större klasskillnader, desto starkare är incitamenten att satsa på yrkeskarriär ( förutsatt att det finns möjlighet att röra sig över klassgränser) och desto större kan andelen kvinnor som finns i befattningar med karriärutveckling komma att bli.

Barnomsorg har ansetts vara viktig för kvinnors förutsättningar på arbetsmarknaden. I den tidigare delen av karriären kan tillgång på barnomsorg av god kvalitet gynna yngre anställda med små barn. Men billig och bra barnomsorg gör samtidigt att kostnaderna för barn minskar, vilket kan leda till att familjer skaffar fler barn vilket i sin tur kan försvåra kvinnors karriär. Detta kan ha inträffat i Sverige under 1980-talet då fertiliteten var högst i Europa. (För en mer övergripande diskussion, se Meyerson & Petersen, 1997.)

Utbildningssystemet och arbetslivet är sammanflätat sen århundraden tillbaka. Arbetsgivare rekryterar personal från vissa utbildningar men inte från andra. Inte förrän på 1980-talet gjorde exempelvis civilekonomer sitt verkliga inträde bland verkställande direktörer och andra toppbefattningar i de svenska börsnoterade företagen. Kvinno-representationen är starkare bland civilekonomer än bland civilingenjörer. Utbildningssystemets utformning och arbetslivets behov kan följaktligen också spela en roll för befattningssegregeringen.

### 4.3 Beskrivning av databasen

Vi har tillgång till lönestatistik från SAF/LO/PTK-området som samlats in på arbetsplatser från personalregister. Dessa data innehåller bland annat information om tjänstemän för varje bransch i den privata sektorn inom SAF:s förhandlingsområde, utom försäkrings- och bankbranscherna. Medlemsföretagen har tillhandahållit information på ett enhetligt sätt från 1970 till och med 1990. Lönestatistiken har tjänat som underlag för de årliga centrala löneförhandlingarna.

Arbetsplatsdata innehåller avtalsområdeskoder som till stora delar överensstämmer med branschkode, geografisk region m.m. Vidare

finns för varje anställd information om kön, ålder, yrke, lön, arbetstid, utbildningskategori och utbildningsnivå.

För tjänstemännen finns ett befattningssystem, BNT, som är standardiserat så att en viss befattningskod på en arbetsplats inom en viss bransch överensstämmer med samma befattningskod för en annan arbetsplats och i en annan bransch. BNT-systemet innehåller 51 brett definierade befattningsgrupper. Inom varje grupp görs ytterligare uppdelning med avseende på svårighetsgrad, dvs. en hierarkisk nivåskiktning. Graderingen är en poängskala mellan 1 och 7.<sup>8</sup> Inom varje befattningsområde finns ett antal befattningar med specificerad svårighetsgrad. Totalt varierar antalet befattningar mellan 276 och 345 under den studerade perioden.

Befattningskoderna täcker hela spektret av tjänstemannabefattningar, bland annat chefs- och expertbefattningar, under den studerade perioden 1970–1990. Verkställande direktören och andra ledningsgruppsmedlemmar ingår däremot inte i datamaterialet. En överblick av datamaterialet ges i tabell 4.1.

Tabell 4.1 Beskrivning av data för tjänstemän för perioden 1970–1990

	Antal anställda	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor (%)	Antal befattn och nivåer	Antal arbetsplatser	Antal bef-arb. pl.enhet	Antal bran.	Medel-lön	Medel-lön kvinnor	Medel-lön män
1990	391997	135581	256416	34,6	280	22031	146940	32	92,71	74,63	102,27
1985	380513	124423	256090	32,7	279	20669	145070	32	63,03	50,03	69,35
1980	381702	117798	263904	30,9	281	19769	148461	31	44,06	34,56	48,30
1978	367207	110460	256747	30,1	271	18457	144309	34	37,19	28,93	40,74
1975	351459	100050	251409	28,4	345	15894	135340	36	29,09	21,83	31,98
1970	299154	73318	222472	24,8	256	13779	108121	40	17,09	11,46	18,94

Not: I kolumn 5 ingår 51 befattningsområden samt alla de olika befattningsnivåerna inom dessa befattningsområden

Antalet tjänstemän ökade från 299 000 till 392 000 under perioden 1970–1990. Andelen kvinnor ökade från 24,8 till 34,6 procent. I Petersen & Meyerson (1997, tabell 2.2) framgår att befattningsgrupperna förändrats under den studerade perioden. Det fanns 61 befattningsgrupper år 1970, år 1975 var antalet 71, år 1978 var antalet 49 och åren 1980, 1985 och 1990 var antalet 51. Av de 61 befattningsgrupper som fanns 1970 har 25 försvunnit under perioden. I de flesta befattningsgrupperna finns möjlighet till många förflyttningar längs en befattningshierarki. Under åren 1970 till 1975 hade 80 procent av be-

<sup>8</sup> BNT-systemet togs fram redan 1955. Syftet med systemet var att samla information om löner och inte att sätta lön på specifika befattningar eller individer.

fattningarna fyra eller fler befattningsnivåer, svårighetsgrader, 1978 ökade denna andel till 94–98 procent.

Möjligheterna att göra karriär inom en befattningsgrupp har förändrats under perioden. Tabell 4.2 visar fördelningen av befattningar med få karriärsteg och befattningar med många karriärsteg. Vi finner att befattningar med nivå 1 som lägsta befattningsnivå har ökat från 18,0 procent till 43,1 procent mellan 1970 och 1990. På samma gång har befattningar med många karriärsteg och befattningar med den högsta svårighetsgraden 7 ökat från 42,6 till 52,0 procent under samma period. Det har således skett en ökning i antalet befattningsnivåer som är tillgängliga inom de olika befattningarna.

Tabell 4.2 Procentuell fördelning av befattningar på lägsta och högsta befattningsnivå inom befattning för perioden 1970–1990

Befattningsnivå	1970		1975		1978		1980		1985		1990	
	Min.	Max	Min	Max.	Min	Max.	Min.	Max	Min.	Max.	Min	Max.
1	18,0	0,0	39,4	0,0	46,9	0,0	49,0	0,0	43,1	0,0	43,1	0,0
2	23,0	1,6	32,4	2,8	40,8	2,0	39,2	2,0	43,1	2,0	43,1	2,0
3	34,4	4,9	18,3	2,8	10,2	2,0	9,8	2,0	11,8	0,0	11,8	0,0
4	19,7	9,8	7,0	12,7	2,0	6,1	2,0	7,8	2,0	9,8	2,0	7,8
5	4,9	9,8	2,8	9,9	0,0	8,2	0,0	7,8	0,0	5,9	0,0	7,8
6	0,0	31,1	0,0	29,6	0,0	26,5	0,0	25,5	0,0	29,4	0,0	29,4
7	0,0	42,6	0,0	42,3	0,0	55,1	0,0	54,9	0,0	52,9	0,0	52,9
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Genomsnitt	2,7	5,9	2,0	5,9	1,7	6,2	1,7	6,2	1,7	6,2	1,7	6,2
Antal	61	61	71	71	49	49	51	51	51	51	51	51

Notera: Tabellen är konstruerad på följande sätt. Först beräknas för varje befattning den lägsta respektive högsta nivån som kan innehas inom befattningen. Befattningarna bestäms av BNT-koden i databasen. Fördelningen av befattningar som har den lägsta respektive den högsta nivån beräknas. Tabellen läses: för 1990 hade 43,1 procent av befattningarna befattningsnivå 1 som miniminivå (Min) och 0 befattningar hade befattningsnivå 1 som enda nivå.

Förutsättningarna att göra karriär har förbättrats både genom att befintliga befattningar förändrats och genom att nya befattningar tillkommit. Av de 36 befattningarna som fanns både 1970 och 1990 hade fem fler befattningsnivåer 1990 än 1970 medan de övriga 31 hade samma antal nivåer.

#### 4.4 Hur är kvinnor och män fördelade på befattningsnivå och hur har detta förändrats över tiden?

Syftet med detta avsnitt är att dokumentera fördelningen av män och kvinnor på de olika befattningsnivåerna och hur denna fördelning har

förändrats över tiden. I tabell 4.3 ges fördelningen av kvinnor och män på olika befattningsnivåer.

Tabell 4.3 Fördelning av män och kvinnor på befattningsnivåer för perioden 1970–1990. Procent.

Befattningsnivå	1970			1975			1978		
	Andel av männen	Andel av kvinnorna	Andel kvinnor på resp. nivå	Andel av männen	Andel av kvinnorna	Andel kvinnor på resp. nivå	Andel av männen	Andel av kvinnorna	Andel kvinnor på resp. nivå
1	2,39	38,24	84,05	1,72	21,80	83,39	1,52	16,33	82,16
2	14,28	34,97	44,63	10,90	46,51	62,84	9,68	46,32	67,29
3	34,74	19,58	15,64	31,69	23,02	22,35	30,25	26,61	27,44
4	28,99	6,10	6,48	33,72	7,25	7,85	35,14	8,91	9,83
5	13,48	1,00	2,38	15,50	1,28	3,17	16,63	1,66	4,11
6	4,93	0,11	0,71	5,27	0,13	0,99	5,60	0,17	1,29
7	1,20	0,01	0,15	1,20	0,00	0,16	1,17	0,01	0,26
Summa	100,01	100,01		100,00	99,99		99,99	100,01	
Genomsnitt*	3,56	1,97	24,76	3,71	2,20	28,38	3,77	2,34	30,07

  

Befattningsnivå	1980			1985			1990		
	Andel av männen	Andel av kvinnorna	Andel kvinnor på resp. nivå	Andel av männen	Andel av kvinnorna	Andel kvinnor på resp. nivå	Andel av männen	Andel av kvinnorna	Andel kvinnor på resp. nivå
1	1,31	13,28	81,94	0,91	6,73	78,30	0,64	3,52	74,34
2	8,97	44,94	69,09	7,46	39,74	72,13	6,88	32,33	71,29
3	29,29	29,09	30,71	27,02	35,45	38,93	25,81	39,50	44,72
4	35,58	10,46	11,60	37,02	14,55	16,03	37,89	19,16	21,01
5	17,75	1,99	4,77	20,14	3,12	7,01	21,61	4,82	10,56
6	5,89	0,23	1,69	6,31	0,39	2,88	6,18	0,63	5,08
7	1,22	0,01	0,31	1,14	0,02	0,98	0,97	0,04	2,35
Summa	100,01	100,00		100,00	100,00		99,98	100,00	
Genomsnitt*	3,82	2,44	30,85	3,92	2,69	32,70	3,95	2,91	34,59

Notera: För varje år beräknas antalet män respektive kvinnor på varje befattningsnivå samt den procentuella andelen kvinnor på varje befattningsnivå.

\* Med genomsnitt avses genomsnittsnivå för män respektive kvinnor samt andel kvinnor oavsett nivå.

Tabellen visar att den genomsnittliga befattningsnivån för män har varit konstant över en 20-årsperiod, ungefär på nivå 4. För kvinnor har den genomsnittliga befattningsnivån ökat från 2 till 3 under samma period. Detta är en ökning av befattningsnivå på en skala från 1 till 7, där 1 är den lägsta nivån och 7 den högsta. Från att kvinnorna i genomsnitt har haft en befattningsnivå två svårighetsgrader lägre än männen har nu detta gap minskat till 1 svårighetsgrad.

Kvinnor är koncentrerade till låga befattningar medan det finns få kvinnor i toppbefattningar. Under den studerade perioden har den pro-



centuella andelen kvinnor minskat i de lägre befattningarna, men de är fortfarande starkt överrepresenterade i dessa befattningar. På de två toppbefattningsnivåerna 6 och 7 är kvinnors representation försumbar, men har ökat under perioden. År 1970 var andelen kvinnor i dessa befattningar 0,86 procent. För varje kvinna på nivå 6 fanns 150 män och för varje kvinna på nivå 7 fanns det 200 män. 1990 hade situationen förbättrats. På nivå 6 fanns för varje kvinna 20 män och på nivå 7 fanns för varje kvinna 40 män. Sannolikheten att finna en man på nivå 6 var 10 gånger högre än att finna en kvinna och på nivå 7 var den 25 gånger högre.

Det finns följaktligen befattningsnivåer dit kvinnor knappast når, varken år 1970 eller 1990. Mycket få kvinnor återfinns på befattningsnivåerna 6 och 7. Glastaket förefaller vara en realitet. Vad kan ligga bakom detta?

#### 4.5 Varför finns det så få kvinnor på toppositioner?

Att kvinnor placeras något lägre i befattningshierarkier än män kan bero på andra orsaker än diskriminering som exempelvis skillnader i utbildning, arbetslivserfarenhet, arbetade timmar, bransch osv. Tillgången på data, speciellt information om ålder, kön, utbildning och arbetstider, gör det möjligt för oss att undersöka betydelsen av individuella egenskaper för fördelningen av män och kvinnor på olika nivåer i befattningshierarkierna.

Med utgångspunkt från vår strävan att ta hänsyn till enskilda individers handlingar används två analyssätt i den statistiska beskrivningen nedan (för en diskussion, se Petersen & Meyerson, 1997). Först studeras genomsnittsålder, arbetstid, antal arbetade timmar, utbildningsnivå och utbildningskategori för varje nivå i befattningshierarkin. Detta ger en beskrivning av det som i genomsnitt är karaktäristiskt för de individer som innehar en viss befattning i en befattningshierarki, exempelvis genomsnittsålder, typisk utbildningskategori och genomsnittlig arbetstid. Vad är exempelvis karaktäristiskt för de individer som innehar befattningsnivå 7?

Det andra analyssättet ger istället information om var individer med vissa karaktäristika såsom kön, utbildning, arbetstid och ålder hamnar i befattningshierarkien. Vilka grupper har störst sannolikhet att hamna på befattningsnivå 7? Den senare analysen ger en viss fingervisning om huruvida kvinnor och män med likartade individkaraktäristika har lika chanser att erhålla de högsta befattningarna, exempelvis om kvinnliga och manliga civilingenjörer har lika stora chanser att erhålla chefsbefattningar. Av utrymmesbrist redovisar vi enbart de tabeller som representerar det andra analyssättet och som svarar på hu-

ruvida kvinnor och män med likartade egenskaper har lika chanser att erhålla toppositioner (För de övriga statistiska beskrivningarna se Petersen & Meyerson, 1997).

### *Ålder*

Det första analyssteget visade att ju högre upp i befattningshierarkin, desto högre genomsnittsålder. Detta gäller i princip för hela den studerade tidsperioden. Vidare är mäns och kvinnors genomsnittsålder mer i överensstämmelse på de lägre befattningsnivåerna än på de högre. På de högsta nivåerna, 6 och 7, är genomsnittsåldern för kvinnor betydligt lägre än för män, ungefär 2–7 års skillnad under hela tidsperioden. År 1990 var genomsnittsåldern 49 år för män och 44 år för kvinnor på befattningsnivå 7.

Denna åldersskillnad mellan kvinnor och män i dessa befattningsnivåer avspeglar flera omständigheter. Yngre kvinnor kan vara relativt bättre utbildade än äldre kvinnor. Om arbetsgivare önskar kvinnor i chefsbefattningar krävs då att de rekryterar yngre personer än vad som krävs då män rekryteras. En annan omständighet kan vara att kvinnors deltagande på arbetsmarknaden ökat och att antalet yngre kvinnor, tillgängliga och kvalificerade för denna typ av befattning, från vilken arbetsgivare kan välja har ökat jämfört med antalet äldre kvalificerade kvinnor.

*Tabell 4.4 Den genomsnittliga befattningsnivån för åldersgrupp och kön under perioden 1970–1990.*

Åldersgrupp	1970		1975		1978		1980		1985		1990	
	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv	Män	Kv.	Män	Kv.
–19	1,33	1,17	1,35	1,30	1,30	1,39	1,42	1,47	1,62	1,64	1,73	1,82
20–30	3,09	1,86	3,22	2,09	3,18	2,15	3,19	2,24	3,26	2,48	3,29	2,68
31–35	3,70	2,27	3,85	2,41	3,83	2,54	3,83	2,60	3,85	2,79	3,90	3,07
36–40	3,82	2,17	3,98	2,37	4,01	2,50	4,05	2,63	4,08	2,85	4,07	3,05
41–45	3,87	2,19	3,97	2,31	4,02	2,46	4,08	2,56	4,18	2,86	4,18	3,07
46–50	3,85	2,26	3,92	2,29	3,96	2,37	4,02	2,48	4,15	2,78	4,24	3,06
51–55	3,76	2,27	3,83	2,28	3,90	2,36	3,93	2,43	4,04	2,66	4,16	2,95
56–60	3,56	2,25	3,69	2,29	3,79	2,36	3,84	2,41	3,95	2,57	4,04	2,81
61–	3,33	2,24	3,46	2,16	3,59	2,36	3,71	2,36	3,87	2,54	3,94	2,69
Total	3,56	1,97	3,71	2,20	3,77	2,34	3,82	2,44	3,92	2,69	3,95	2,91

Notera. Tabellen läses på följande sätt. År 1990 var den genomsnittliga befattningsnivån för kvinnorna i 36–40 årsåldern 3,05 och för männen 4,07. Skillnaden i befattningsnivå mellan kvinnor och män i denna åldersgrupp är således 1 befattningsnivå.

Om ålder spelar roll som kvalifikation till toppbefattningar kan kvinnors och mäns fördelning på åldersgrupper studeras. Hur stor andel av de kvinnor respektive män som finns tillgängliga för rekrytering till

toppositioner är 35 år eller yngre. Denna procent är betydligt högre för kvinnor än för män varje år. Så sent som 1990 var 39,1 procent av kvinnorna och 28,9 procent av männen 35 år eller yngre. Det finns flera äldre män än äldre kvinnor att rekrytera till chefsbefattningar. Tabell 4.4 visar att männen i varje åldersgrupp har en högre genomsnittlig befattningsnivå. Skillnaden har efterhand minskat. Det gäller i synnerhet de yngsta åldersgrupperna.

### *Arbetstid*

Men ålder är inte den enda faktorn som spelar roll för att kvalificera för en chefsbefattning. Arbetstid och antal arbetade timmar har också betydelse. I Petersen & Meyerson (1997) framgår att 27,0 procent av kvinnorna arbetade deltid 1970, under 1980-talet var andelen 40,0 procent medan den 1990 var 32,0 procent. Män arbetade i mycket liten utsträckning deltid, en halv procent 1975 och 3,0 procent under perioden 1980–1990.

Vidare kan vi konstatera att ju högre upp i befattningshierarkin, desto större är andelen heltidsanställningar. Deltidsarbete minskar starkt för varje befattningsnivå. Ju högre upp i befattningshierarkin, desto färre deltider. På de högsta befattningsnivåerna 6 och 7 arbetade 0–10 procent av kvinnorna och 0–3 procent av männen deltid. Dessa mönster gäller för hela den studerade perioden. Bland kvinnor på de lägsta befattningsnivåerna, 2 och 3, arbetade 40–50 procent deltid. Andelen bland män var 0–3 procent.

Många arbetar deltid på de låga befattningsnivåerna vilket kan minska möjligheterna för kvinnor att göra karriär. Bland de heltidsanställda, som kan ha de bäst förutsättningarna att göra karriär, är männen överrepresenterade. Kvinnorna arbetar mer deltid än män på varje befattningsnivå.

Tabell 4.5 visar hur arbetstider påverkar möjligheten att nå höga befattningsnivåer. Tabellen visar att för män och kvinnor som arbetar heltid är chansen för män 7–8 gånger högre att nå toppositionerna 6 och 7. Bland deltidsarbetare var sannolikheten att nå dessa nivåer, speciellt för kvinnor, i det närmaste noll. År 1990 återfanns 0,06 procent av alla heltidsarbetande kvinnor på befattningsnivå 7 jämfört med 0,97 procent av alla heltidsanställda män. På de två lägsta befattningsnivåerna fanns hela 32,95 procent av alla heltidsarbetande kvinnor och endast 7,45 procent av männen. Samma år fanns bland de deltidsarbetande kvinnorna 0,17 procent på de högsta befattningsnivåerna 6 och 7 och bland männen 6,56 procent. Av deltidsarbetande kvinnor fanns 41,95 procent på de två lägsta befattningsnivåerna jämfört med 11,18 procent av männen. Sannolikheten att en deltidsarbetande

kvinnor skulle arbeta på befattningsnivå 1 eller 2 var betydligt större än för en heltidsarbetande. Sannolikheten att en heltidsarbetande man skulle arbeta på någon av de två toppnivåerna var betydligt större än för en heltidsarbetande kvinna. Dessa förhållanden gäller för alla åren.

Tabell 4.5 *Fördelning av heltids- och deltidssarbetande män och kvinnor för alla befattningsnivåer 1975–1990 i procent*

Befattningsnivå	1975		1978		1980		1985		1990	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Panel A: Heltidsarbetande										
1	1,69	20,59	1,47	15,09	1,25	12,22	0,86	5,99	0,62	3,19
2	10,86	45,25	9,52	43,89	8,82	41,97	7,31	36,18	6,79	29,76
3	31,70	24,37	30,26	28,37	29,28	30,74	27,05	36,53	25,79	39,42
4	33,76	8,08	35,23	10,25	35,68	12,09	37,13	16,65	37,98	21,00
5	15,52	1,53	16,71	2,16	17,82	2,63	20,21	4,06	21,65	5,73
6	5,28	0,17	5,63	0,23	5,93	0,34	6,30	0,55	6,20	0,84
7	1,20	0,01	1,18	0,01	1,22	0,01	1,14	0,04	0,97	0,06
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Genomsnitt	3,71	2,25	3,78	2,41	3,83	2,52	3,92	2,78	3,96	2,99
Panel A: Deltidsarbetande										
1	9,61	24,98	4,21	18,47	2,96	14,81	2,31	7,86	1,34	4,21
2	21,17	49,86	18,01	50,53	13,49	49,20	12,21	45,21	9,84	37,74
3	29,59	19,43	29,84	23,55	29,53	26,72	26,19	33,79	26,45	39,66
4	25,16	5,07	30,63	6,60	32,67	8,12	33,40	11,32	35,32	15,29
5	11,02	0,62	12,38	0,78	15,62	1,08	17,99	1,69	20,49	2,92
6	2,81	0,04	4,02	0,06	4,56	0,07	6,63	0,14	5,63	0,17
7	0,65	0,00	0,91	0,00	1,17	0,00	1,28	0,00	0,93	0,00
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Genomsnitt	3,18	2,07	3,45	2,21	3,63	2,32	3,78	2,54	3,84	2,76

Notera: Det statistiska underlaget för 1970 har uteslutits eftersom deltidssdata är av dålig kvalitet. Tabellen läses: År 1975 återfanns 1,69 procent av de heltidsarbetande männen och 20,69 procent av de heltidsarbetande kvinnorna på befattningsnivå 1, dvs sannolikheten att en heltidsarbetande kvinna skulle tillhöra befattningsnivå 1 var mycket högre än för en heltidsarbetande man

Även om arbetstid spelar roll för förutsättningarna att nå de högsta befattningsnivåerna har kvinnor som arbetar heltid sämre chans att nå toppbefattningarna än män som arbetar heltid. Deras chanser har dock ökat över tiden men gapet är fortfarande stort år 1990.

Ett ytterligare sätt att fånga betydelsen av arbetstid för möjligheterna att göra karriär är att i detalj beräkna antalet arbetade timmar. Petersen & Meyerson (1997) visar att kvinnor som når toppbefattningarna arbetar lika många timmar per vecka som männen. Men på de lägre befattningsnivåerna 1–3 arbetar de ungefär 4–5 timmar mindre i genomsnitt per vecka än männen. Resultaten visar också att när män

och kvinnor arbetar samma antal timmar när männen högre befattningsnivåer än kvinnorna, ungefär en nivå högre.

### *Utbildning*

Utbildning är en viktig kvalificerande faktor för att nå befattningsgrupper med utvecklade karriärsteg.<sup>9</sup> I datamaterialet finns information om utbildningsnivå som mäts enligt en poängskala från 1 till 7, från grundskola (1) till doktorsexamen (7). Data visar att för varje befattningsnivå ökar den genomsnittliga utbildningsnivån med en halv grad för båda könen och för alla åren. För de tre högsta befattningsnivåerna har kvinnorna i genomsnitt högre utbildning än männen, upp till en hel grad högre. (Se Petersen & Meyerson, 1997).<sup>10</sup>

För att fullfölja vårt analyschema besvarar vi också frågan: hur påverkar utbildningsnivån möjligheterna att nå de höga befattningsnivåerna? Den genomsnittliga befattningsnivån ökar med ökad utbildningsnivå för båda könen och för alla de studerade åren. Men för varje utbildningsnivå är kvinnor placerade lägre än män i befattningshierarkin, upp till en halv befattningsnivå lägre (Petersen & Meyerson, 1997). Vidare visar Petersen & Meyerson att ju högre befattningsnivå, desto högre andel av innehavarna har hög utbildningsnivå. Sedan 1978 har detta i högre utsträckning gällt kvinnor i de högsta befattningsnivåerna 6–7. Hur påverkar utbildningsnivån chanserna att nå toppbefattningar? För varje utbildningsnivå får män större utdelning i form av befattningsnivå än vad kvinnor får (Petersen & Meyerson, 1997).

Men utbildningsnivån säger inte så mycket om karriärutveckling. Det är snarare val av utbildningsinriktning som avgör kvalifikation och därmed förutsättningarna för att nå toppnivåerna i befattningshierarkin.<sup>11</sup> Arbetsgivare bryr sig inte i första hand om antalet år i utbildningssystemet utan snarare om kunskaper och kvalifikationer inom ett visst definerat arbetsområde som exempelvis datakunskap, företagsekonomi och juridik. I arbetsplatsannonser söks personer med specifika kvalifikationer. Psykologer blir sällan verkställande direktörer. Det blir däremot civilingenjörer och civilekonomer.

Tabell 4.6 ger information om fördelningen av samtliga anställda respektive anställda på befattningsnivåerna 6 och 7 på olika utbildningskategorier.

---

<sup>9</sup> Se Jonsson (1996) för en överblick av skillnader i utbildningsnivåer mellan män och kvinnor.

<sup>10</sup> Man bör beakta att kvinnorna är yngre än männen i dessa befattningar.

<sup>11</sup> Betydelsen av kvinnors och mäns utbildningsval, se Brown & Corcoran, 1997. För en historisk genomgång av kvinnors och mäns utbildningsval, se Jonsson, 1997a; 1997b.

Tabell 4.6 *Fördelningen på utbildningskategorier av samtliga anställda respektive anställda på befattningsnivåerna 6 eller 7 i procent under perioden 1970–1990*

Utbildning	1970		1975		1978		1980		1985		1990	
	Alla	Topp	Alla	Topp	Alla	Topp	Alla	Topp	Alla	Topp	Alla	Topp
Uppgift saknas	62,6	19,8	54,9	16,6	55,0	17,0	54,1	16,8	52,7	19,7	52,5	23,3
Allmän grundutbildning	4,9	2,1	7,3	2,4	7,1	2,2	7,2	2,4	7,3	2,5	7,0	2,9
Humanistisk	0,2	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3
Pedagogisk	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2
Samhällsvetenskaplig												
Diverse utbildningar	5,9	7,2	8,0	6,8	8,5	6,5	8,8	6,4	9,2	5,7	9,5	5,2
Ekonomi, lägre utbildn.	0,7	2,9	0,9	3,6	0,9	3,5	0,9	3,3	0,8	2,7	0,7	2,2
Civilekonomutbildning	0,6	5,5	0,8	5,5	0,8	5,6	0,9	5,7	1,3	5,8	1,5	5,5
FK, FM, Jur., Sam	0,3	1,5	0,9	2,6	0,9	3,1	0,9	3,5	0,9	3,9	0,8	3,9
FL, FD, Jur., Sam	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,2
Teknisk												
Diverse utbildningar	11,5	18,1	13,1	19,3	13,0	18,9	13,3	18,4	14,4	17,2	15,6	16,8
Ingenjörutbildning	9,8	16,9	9,0	15,5	8,1	14,5	7,6	14,0	6,0	11,8	4,4	8,8
Civilingenjörutbildning	2,4	19,2	3,1	20,1	3,4	21,3	3,8	21,3	4,6	22,3	5,1	22,6
FK, FM, Naturvet.	0,2	0,6	0,4	0,8	0,4	0,8	0,5	1,2	0,5	1,6	0,5	2,0
FL, FD, Naturvet.	0,2	2,4	0,2	2,9	0,2	3,0	0,3	3,1	0,3	3,2	0,3	3,3
Transport och kommunik.	0,1	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	0,4	0,2	0,2	0,1	0,2
Vårdrken	0,2	1,5	0,2	0,9	0,3	0,9	0,3	0,9	0,6	1,0	0,8	1,3
Lantbruk	0,2	1,3	0,4	1,4	0,4	1,4	0,5	1,5	0,5	1,1	0,4	0,8
Serviceyrken	0,2	0,3	0,3	0,6	0,2	0,5	0,2	0,7	0,2	0,6	0,2	0,6
Utbildning saknas / ej hänförlig t spec. huvudgrupp	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,2	0,1
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Notera: För varje år ger den första kolumnen fördelningen av alla anställda på utbildning medan den andra kolumnen visar fördelningen av anställda på befattningsnivåerna 6 och 7 på utbildning. Uppgift saknas för stora delar av de anställda i vårt urval. Vanligtvis är utbildning inte registrerat för de låga befattningsnivåerna där utbildning ses som mindre viktigt dvs. bortfallet gäller i de flesta fallen de anställda på de lägsta nivåerna.

Den största utbildningsgruppen inom näringslivet, och speciellt på befattningsnivåerna 6 och 7, är tekniker exempelvis ingenjörer och civilingenjörer. 1970 hade 19,2 procent av de anställda på befattningsnivåerna 6–7 civilingenjörutbildning och år 1990 var siffran 22,6 procent. På dessa befattningsnivåer var 5,5 procent civilekonomer både 1970 och 1990. Kvinnorna är underrepresenterade i dessa utbildningskategorier. Av de anställda i befattningsnivåerna 6–7 kom 53,5 procent från tekniska utbildningar 1990. Av samtliga anställda i vårt urval hade 25,8 procent denna typ av utbildning.

Tabell 4.7 beskriver hur männen och kvinnorna i vårt urval av privatanställda fördelar sig på olika utbildningar. Tabellen visar en tydlig koncentration av kvinnor i utbildningsområden som samhällsvetenskap, juridik och administration och en tydlig underrepresentation in-

om de tekniska områdena. År 1970 fanns för varje kvinnlig ingenjör 99 män och för varje kvinnlig civilingenjör 82 män. År 1990 var motsvarande siffror 42 respektive 8, en betydande förändring. Detta år hade en arbetsgivare att välja mellan 42 ingenjörer som var män och 1 som var kvinna. För varje kvinnlig civilekonom fanns 20 män år 1970 och 2 män år 1990. Könnssegregeringen var stor vad gäller utbildningsval och framför allt gällde det inom det tekniska området från vilket flest chefer rekryteras.

Tabell 4.7 *Fördelning i procent av samtliga anställda män (M) respektive kvinnor (K) på olika utbildningar samt procent kvinnor (% K) inom varje utbildning för perioden 1970–1990*

Utbildning	1970			1975			1978		
	M	K	%K	M	K	%K	M	K	%K
Uppgift saknas	57,7	77,5	30,7	49,7	68,7	35,6	49,7	67,5	36,9
Allmän grundutbildning	4,0	7,6	38,8	5,4	11,0	42,7	5,4	10,9	46,3
Humanistisk	0,1	0,3	38,0	0,2	0,5	49,6	0,2	0,5	51,0
Pedagogisk	0,1	0,1	23,1	0,1	0,1	27,6	0,1	0,1	26,0
Samhällsvetenskaplig									
Diverse utbildningar	4,0	11,4	48,4	5,2	15,3	54,7	5,2	16,1	57,3
Ekonomi, lägre utbildn.	1,0	0,1	3,8	1,2	0,2	6,8	1,2	0,3	9,4
Civilekonomutbildning	0,7	0,1	4,7	1,1	0,2	6,8	1,1	0,2	8,7
FK, FM, Jur., Sam.	0,4	0,1	8,7	1,1	0,5	14,9	1,1	0,5	15,8
FL, FD, Jur., Sam	0,0	0,0	14,3	0,0	0,0	17,4	0,0	0,0	18,3
Teknisk									
Diverse utbildningar	14,8	1,5	3,1	17,8	1,7	3,6	17,8	1,8	4,2
Ingenjörutbildning	12,9	0,4	1,0	11,5	0,4	1,1	11,5	0,3	1,3
Civilingenjörutbildning	3,1	0,1	1,2	4,2	0,3	2,6	4,7	0,5	4,0
FK, FM, Naturvet	0,2	0,2	19,3	0,4	0,3	20,8	0,5	0,3	20,5
FL, FD, Naturvet.	0,2	0,0	2,8	0,3	0,0	3,0	0,3	0,0	3,7
Transport och kommunik.	0,1	0,0	11,2	0,2	0,1	7,8	0,3	0,1	8,1
Vårdrken	0,2	0,4	46,3	0,1	0,5	66,5	0,1	0,6	67,2
Lantbruk	0,3	0,0	1,7	0,5	0,0	1,7	0,6	0,0	2,3
Serviceyrken	0,2	0,1	15,7	0,3	0,1	13,6	0,3	0,1	18,1
Utbildning saknas / ej hänförligt spec. huvudgrupp	0,1	0,1	22,4	0,1	0,2	36,3	0,1	0,1	39,1
Summa	100,0	100,0	24,8	100,0	100,0	28,4	100,0	100,0	30,1

Tabellen fortsätter på nästa sida.

## Fortsättning på tabell 4.7.

Utbildning	1980			1985			1990		
	M	K	%K	M	K	%K	M	K	%K
Uppgift saknas	48,7	66,2	36,9	48,0	62,5	38,8	48,6	60,0	39,5
Allmän grundutbildning	5,6	10,9	46,3	5,6	10,9	48,9	5,3	10,3	50,4
Humanistisk	0,2	0,4	51,0	0,2	0,5	58,8	0,1	0,5	65,6
Pedagogisk	0,1	0,1	26,0	0,1	0,1	34,0	0,1	0,1	36,2
Samhällsvetenskaplig									
Diverse utbildningar	5,2	16,8	49,1	4,9	18,0	64,1	4,8	18,3	67,0
Ekonomi, lägre utbildn.	1,2	0,3	11,4	1,0	0,5	18,4	0,8	0,5	26,7
Civilekonomutbildning	1,2	0,3	10,7	1,5	0,8	20,3	1,6	1,3	30,2
FK, FM, Jur., Sam	1,1	0,5	16,3	1,1	0,6	21,7	0,9	0,6	26,8
FL, FD, Jur, Sam.	0,0	0,0	13,6	0,0	0,0	14,0	0,0	0,0	18,2
Teknisk									
Diverse utbildningar	18,4	1,9	4,5	20,2	2,5	5,6	22,0	3,5	7,7
Ingenjörutbildning	10,9	0,3	1,4	8,8	0,3	1,8	6,5	0,3	2,3
Civilingenjörutbildning	5,3	0,7	5,2	6,4	1,1	7,4	6,9	1,7	11,5
FK, FM, Naturvet	0,5	0,4	22,2	0,6	0,4	25,3	0,6	0,4	29,2
FL, FD, Naturvet.	0,4	0,0	5,4	0,4	0,1	7,6	0,4	0,1	10,6
Transport och kommunik.	0,2	0,1	8,5	0,2	0,0	8,8	0,2	0,0	10,1
Vårdyrken	0,1	0,7	70,5	0,2	1,5	79,0	0,3	1,8	79,5
Lantbruk	0,7	0,1	4,4	0,7	0,1	6,9	0,5	0,2	15,2
Serviceyrken	0,3	0,1	18,9	0,2	0,2	24,4	0,2	0,2	31,9
Utbildning saknas / ej hänförlig t. spec. huvudgrupp	0,1	0,1	39,0	0,2	0,2	30,9	0,2	0,2	36,6
Summa	100,0	100,0	30,9	100,0	100,0	32,7	100,0	100,0	34,6

Tabell 4.8 visar fördelningen av kvinnor och män på utbildningskategorier för dem som innehar befattningsnivå 6 och 7. Det visar sig att kvinnorna på dessa befattningsnivåer har en annan fördelning vad gäller utbildningsbakgrund än vad männen på dessa nivåer har. Bland kvinnorna är andelen med en teknisk utbildning betydligt lägre.



Tabell 4.8 *Fördelning i procent av befattningsnivåerna 6 eller 7 anställda män (M) respektive kvinnor (K) på olika utbildningar för perioden 1970–1990*

Utbildning	1970		1975		1978		1980		1985		1990	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Uppgift saknas	19,7	42,2	16,5	22,9	16,9	22,8	16,7	24,5	19,9	23,4	23,0	28,4
Allmän grundutbildning	2,1	3,6	2,4	4,3	2,2	2,5	2,4	3,6	2,5	3,9	2,8	4,2
Humanistisk	0,4	6,0	0,3	11,4	0,3	7,1	0,3	2,9	0,3	3,1	0,3	2,2
Pedagogisk	0,1	0,0	0,1	1,4	0,2	1,0	0,2	0,4	0,2	0,4	0,2	0,1
Samhällsvetenskaplig												
Diverse utbildningar	7,2	8,4	6,8	15,0	6,4	10,7	6,3	12,2	5,6	11,6	4,9	10,8
Ekonomi, lägre utbildn.	2,9	6,0	3,6	5,0	3,5	4,1	3,4	2,9	2,7	2,8	2,3	1,8
Civilekonomutbildning	5,5	6,0	5,5	6,4	5,6	8,6	5,6	8,6	5,7	10,2	5,3	9,5
FK, FM, Jur., Sam	1,5	4,8	2,6	7,9	3,0	7,1	3,5	7,2	3,8	7,3	3,7	6,7
FL, FD, Jur., Sam.	0,1	2,4	0,1	0,0	0,1	1,0	0,1	0,7	0,2	0,4	0,2	0,3
Teknisk												
Diverse utbildningar	18,2	2,4	19,4	2,9	19,0	5,1	18,6	4,7	17,5	3,5	17,5	3,3
Ingenjörutbildning	16,9	1,2	15,7	1,4	14,6	1,0	14,2	0,7	12,1	0,6	9,2	0,7
Civilingenjörutbildning	19,3	3,6	20,2	9,3	21,4	8,6	21,5	11,5	22,5	13,6	23,0	15,4
FK, FM, Naturvet	0,6	2,4	0,7	3,6	0,7	4,6	1,1	4,7	1,4	6,1	1,9	4,9
FL, FD, Naturvet	2,4	6,0	2,9	4,3	3,0	6,1	3,1	5,7	3,2	4,5	3,3	4,0
Transport och kommunik.	0,1	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,4	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0
Vårddyrken	1,5	4,8	0,9	4,3	0,8	9,1	0,8	9,0	0,9	7,5	1,0	6,7
Lantbruk	1,3	0,0	1,4	0,0	1,4	0,5	1,5	0,7	1,2	1,0	0,8	0,9
Serviceyrken	0,3	0,0	0,6	0,0	0,5	0,0	0,7	0,0	0,6	0,2	0,6	0,1
Utbildning saknas / ej hän- förlig t. spec. huvudgrupp	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vilka är då chanserna att nå toppbefattningarna 6 och 7 för de olika utbildningskategorierna? Tabell 4.9 visar att kvinnor har sämre chanser att med en given utbildningsbakgrund nå samma befattningsnivåer som männen. Av de kvinnliga civilingenjörerna 1970 nådde 3,6 procent toppbefattningarna medan motsvarande siffra för männen var 37,9. För år 1990 var siffrorna 6,0 och 23,7 procent. Kvinnors avkastning på utbildningskategori med avseende på nådd befattningsnivå förändrades inte nämnvärt över åren jämfört med männens.

*Tabell 4.9 Andel anställda som nådde befattningsnivå 6 eller 7 för män (M), kvinnor (K) respektive alla anställda (Alla) efter utbildningskategori, i procent, för perioden 1970–1990*

Utbildning	1970			1975			1978		
	M	K	Alla	M	K	Alla	M	K	Alla
Uppgift saknas	2,1	0,1	1,5	2,2	0,1	1,4	2,3	0,1	1,5
Allmän grundutbildning	3,2	0,1	2,0	2,6	0,1	1,5	2,7	0,0	1,5
Humanistisk	15,5	2,6	10,6	10,2	3,3	6,8	10,3	2,5	6,3
Pedagogisk	17,7	0,0	13,6	13,1	3,1	10,3	17,0	3,5	13,5
Samhällsvetenskaplig									
Diverse utbildningar	11,0	0,1	5,7	8,7	1,4	4,0	8,4	1,2	3,7
Ekonomi, lägre utbildn	18,6	6,0	18,1	20,2	3,2	19,0	20,3	2,6	18,6
Civilekonomutbildning	45,9	6,2	44,0	36,4	5,0	34,2	34,8	6,4	32,3
FK, FM, Jur., Sam.	22,0	4,5	20,5	16,2	2,4	14,1	19,5	2,8	16,8
FL, FD, Jur., Sam.	62,5	50,0	60,7	36,8	0,0	30,4	49,0	18,2	43,3
Teknisk									
Diverse utbildningar	7,5	1,9	7,3	7,1	2,4	6,9	7,2	0,1	7,0
Ingenjörutbildning	8,0	3,6	7,9	8,1	5,6	8,1	8,6	0,1	8,5
Civilingenjörutbildning	37,9	3,6	37,5	31,0	4,6	30,3	30,8	3,4	29,7
FK, FM, Naturvet.	17,0	1,8	14,1	10,8	1,7	8,9	10,1	2,7	8,6
FL, FD, Naturvet.	66,7	35,7	65,8	61,7	25,0	60,6	61,9	37,5	61,0
Transport och kommunik	8,4	0,0	7,5	9,2	0,0	8,5	9,5	0,0	8,7
Vårdyrken	58,0	1,3	31,7	52,0	1,1	18,2	40,4	2,7	15,1
Lantbruk	30,5	0,0	30,0	16,7	0,0	16,4	15,2	2,7	15,0
Serviceyrken	8,5	0,0	7,1	12,8	0,0	11,1	14,3	0,0	11,7
Utbildning saknas / ej hänförlig t spec. huvudgrupp	3,5	0,0	2,7	1,3	0,0	0,1	2,1	0,0	1,3

*Tabellen fortsätter på nästa sida.*

Fortsättning på tabell 4.9.

Utbildning	1980			1985			1990		
	M	K	Alla	M	K	Alla	M	K	Alla
Uppgift saknas	2,4	0,1	1,6	3,0	0,2	1,9	3,4	0,3	2,2
Allmän grundutbildning	3,0	0,1	1,6	3,3	0,2	1,8	3,8	0,3	0,2
Humanistisk	11,4	1,6	5,9	13,6	2,8	7,2	12,9	2,9	6,3
Pedagogisk	16,8	1,8	13,3	13,4	1,8	9,4	9,3	0,6	6,1
Samhällsvetenskaplig									
Diverse utbildningar	8,6	0,2	3,6	8,5	2,6	3,2	7,3	0,4	2,7
Ekonomi, lägre utbildn.	20,3	2,0	18,2	20,3	2,5	17,0	20,8	2,2	15,8
Civilekonomutbildning	33,0	6,3	30,2	28,4	5,4	23,8	23,7	4,9	18,0
FK, FM, Jur., Sam.	22,1	3,5	19,1	26,9	5,0	22,2	30,2	7,4	24,1
FL, FD, Jur., Sam	49,0	25,0	45,8	45,0	15,4	40,9	43,1	18,8	36,6
Teknisk									
Diverse utbildningar	7,2	0,6	6,9	6,5	0,6	6,1	5,7	0,6	5,3
Ingenjörutbildning	9,3	0,1	9,2	10,3	7,4	10,1	10,1	1,5	9,9
Civilingenjörutbildning	29,0	4,2	27,7	26,4	5,3	24,9	23,7	6,0	21,7
FK, FM, Naturvet.	14,5	3,2	12,0	19,6	6,5	16,3	23,7	7,5	19,0
FL, FD, Naturvet.	62,5	30,8	60,8	58,1	26,4	55,7	53,6	26,9	50,8
Transport och kommunik.	11,5	0,0	10,5	6,9	0,0	6,3	9,0	0,0	8,1
Vårdrken	40,2	2,9	13,9	34,1	2,1	8,8	29,0	2,5	7,9
Lantbruk	15,9	2,5	15,3	12,6	3,9	12,0	12,3	3,7	11,0
Serviceyrken	17,9	0,0	14,5	18,5	0,5	14,1	20,6	0,4	14,2
Utbildning saknas / ej hän- förlig t. spec. huvudgrupp	3,0	0,0	1,8	1,9	0,0	1,3	2,1	0,5	1,5

Tabellerna ovan visar att kvinnors val av utbildning har gjort det svårare för dem att nå toppositioner. Men även då de valt relevanta utbildningar såsom civilekonom- eller civilingenjörsexamen lyckas kvinnor sämre än männen att nå de högsta befattningarna. En omfördelning av utbildningar mellan kvinnor och män löser en viss del av, men inte hela, problemet med befattningssegregeringen.

Men ännu är det för tidigt att dra några slutsatser. Kvinnor och män kan vara lika fördelade på utbildningskategorier men kvinnor kan var genomsnittligt yngre än män, vilket som vi redan visat kan innebära lägre befattning. Vi behöver undersöka alla faktorerna samtidigt: ålder, arbetstid, antal arbetade timmar och utbildningskategori, för att rätt beskriva könsskillnaderna vad gäller kvinnors och mäns chanser att nå toppbefattningarna.

### *De sammantagna effekterna av ålder, arbetstid och utbildning på befattning*

I regressionsanalyserna nedan visar vi sambandet mellan befattningsnivå och de fyra variablerna: ålder, hel- eller deltidsarbete, antal arbetade timmar och utbildningskategori. Skattningarna ger information

om hur den genomsnittliga befattningsnivån påverkas av kön, ålder, hel- eller deltidsarbete, antal arbetade timmar och utbildning och där alla dessa faktorer sammantagna effekter tas med. Exempelvis jämförs två civilingenjörer, en kvinna och en man, som arbetar heltid och är mellan 30 och 34 år med avseende på uppnådd befattningsnivå.

Tabell 4.10 Effekten av att vara kvinna för uppnådd befattningsnivå för alla åldrar och för olika åldersgrupper för perioden 1970–1990

Ålder	1970		1975		1978		1980		1985		1990	
	Red.	Kompl.	Red.	Kompl.	Red.	Kompl.	Red.	Kompl.	Red.	Kompl.	Red.	Kompl.
Alla	-0,927	-0,468	-0,953	-0,862	-0,926	-0,830	-0,892	-0,798	-0,810	-0,706	-0,703	-0,589
20–24	-0,539	-0,111	-0,506	-0,434	-0,441	-0,367	-0,264	-0,209	-0,308	-0,216	-0,176	-0,101
25–29	-0,599	-0,180	-0,625	-0,556	-0,520	-0,450	-0,448	-0,388	-0,387	-0,314	-0,299	-0,227
30–34	-0,952	-0,471	-0,860	-0,771	-0,753	-0,674	-0,707	-0,639	-0,609	-0,541	-0,488	-0,412
35–39	-1,249	-0,719	-1,172	-1,065	-1,045	-0,948	-0,977	-0,886	-0,820	-0,742	-0,689	-0,614
40–44	-1,395	-0,831	-1,312	-1,195	-1,225	-1,120	-1,197	-1,096	-0,983	-0,890	-0,838	-0,744
45–49	-1,368	-0,839	-1,385	-1,264	-1,320	-1,206	-1,283	-1,185	-1,112	-0,999	-0,960	-0,844
50–54	-1,485	-0,905	-1,354	-1,247	-1,315	-1,205	-1,294	-1,180	-1,153	-1,054	-1,032	-0,905
55–59	-1,349	-0,830	-1,339	-1,227	-1,324	-1,221	-1,262	-1,161	-1,168	-1,051	-1,023	-0,907
60–	-1,139	-0,783	-1,270	-1,164	-1,231	-1,126	-1,303	-1,195	-1,157	-1,045	-1,072	-0,937

Red.= reducerad regression; Kompl.= komplett regression

Notera: Alla koefficienter är signifikanta. Åldersgruppen 20 år och yngre är inte inkluderad i analysen på grund av för få observationer. Dessa individer har sannolikt ännu inte påbörjat en karriär som tjänstemän. Komplet regression betyder att man och kvinna jämförs inom lika befattningsområde och reducerad regression att denna kontroll inte görs. Både den kompletta och den reducerade regressionsanalysen innehåller variablerna: dummys för ålder, arbetstid (del och heltid, utom för 1970 då information är av dålig kvalitet), och antal arbetade timmar, utbildningsnivå. Tabellen läses: Rad 1 visar att år 1970 har kvinnorna jämfört med männen, en genomsnittligt lägre befattningsnivå på nästan en nivå, -0,927 oavsett ålder. Rad 2 visar för samma år att åldersgruppen 20–24 åriga kvinnor har cirka en halv befattningsnivå lägre än män (-0,539).

Första raden i tabell 4.10 visar att för varje år är könseffekten på skillnader i mäns och kvinnors befattningsnivå mindre när män och kvinnor inom likartade befattningsområden jämförs (komplett regression) till skillnad från fallet där kontroll för befattning inte görs (reducerad regression). År 1990 var könseffekten på befattningsnivå -0,589, dvs. kvinnorna placerades i genomsnitt en halv nivå lägre än männen, jämfört med -0,703 utan kontroll för befattning. Enligt tabell 4.3 var den genomsnittliga skillnaden i befattningsnivå mellan kvinnor och män en nivå år 1990. I samma tabell redovisades en skillnad år 1970 på två nivåer mellan kvinna och man.

Då alla variabler tas i beaktande, så som i den regressionsanalys som redovisas i tabell 4.10, reduceras skillnaden för år 1970 till -0,927 och med kontroll för befattning till -0,468. Hade kvinnor och män varit fördelade på samma sätt vad gäller ålder, arbetad tid, utbild-

ning och befattning skulle skillnaderna i befattningsnivå minskat från två nivåer till en halv nivå år 1970.

Ansvar för familj och barn anförs ofta som skäl för bristen på kvinnor i toppbefattningar. Det hävdas att kvinnor med efterfrågad utbildning och erfarenhet inte satsar på att bli befordrade eller tackar nej till erbjudanden om befordran på grund av familjeåtaganden. Det har också framförts i debatten att arbetsgivare diskriminerar kvinnor i fertilitetsålder och kvinnor med barn. Anledningen skulle vara just att i dessa åldrar satsar inte kvinnor på arbetet och karriären utan istället på familjen. I vår studie kan vi inte skilja mellan förklaringen att arbetsgivare väljer att diskriminera kvinnor med familj och förklaringen att kvinnor väljer att prioritera familj framför karriär eller anpassar sig till familjeförhållanden. Vi har ingen information om familjeåtaganden. Istället kan vi med ledning av hur skillnaderna i befattningsnivå mellan män och kvinnor ser ut i olika åldersgrupper dra slutsatser om betydelsen av familjeansvar. Kvinnors karriärer, sammanfaller med stigande ålder och med ökat familjeansvar. Karriärutvecklingen sammanfaller ofta med kvinnors barnafödande och småbarnsperiod. Detta leder vanligtvis för kvinnor till en situation med mycket stor arbetsinsats, både under arbetstid och fritid. Bristen på tid och energi kan därför medföra negativa effekter för kvinnors karriärutvecklingen relativt männens. Detta skulle kunna visa sig tydligast i åldern 35 år och uppåt, den ålder då karriärutvecklingen tar fart och den ålder där familjebildningen är i full gång.

I regressionsanalysen, se tabell 4.10, redovisas skillnader i befattningsnivå för kvinnor och män och för olika åldersgrupper, dvs. effekten av att vara kvinna i en viss åldersgrupp givet utbildningsnivå och arbetstid. Data visar att könseffekterna är små i de lägre åldersgrupperna men ökar med ålder. När en man och kvinna på likartad befattning jämförs i åldersgrupperna 20–24 och 25–29 år är skillnaden i befattningsnivå en tiondel respektive en femtedel. Könseffekten är starkast i åldersgrupperna 45–49 och 50–54 för att sedan plana ut i de äldre åldersgrupperna. Kvinnor kommer på efterkälken i karriärutvecklingen i åldrarna mellan 35–50 år för att sedan aldrig riktigt återhämta männens försprång. Denna skillnad mellan åldersgrupperna avspeglar sannolikt det ökade familjeansvaret för kvinnorna.

Kvinnor och män med likartad utbildningsnivå, ålder, arbetstid m.m. inleder som vi sett sin karriär på samma befattningsnivå men efter en tid utvecklas skillnaderna, som är tydligast i åldrarna 40–54 år. Det faktum att karriärnackdelen för kvinnor jämnas ut istället för att fortsätta att öka betyder troligtvis att det är en s.k. livscykeleffekt snarare än en generationseffekt. En förklaring till skillnaderna i befattningsnivå mellan män och kvinnor skulle kunna vara att äldre

kvinnor kom in på arbetsmarknaden vid en tidpunkt då mer diskriminering förelåg och att denna nackdel skulle påverkat deras karriär. Men data tyder inte på detta. Skillnaderna i befattningsnivå mellan kvinnor och män ökar inte i åldrarna efter 50 trots att dessa åldersgruppers inträde på arbetsmarknaden skedde under perioden 1940–1960.

När vi fokuserar analysen ännu lite mer och redovisar könseffekterna inom homogena utbildningskategorier blir dessa ännu mindre. I tabell 4.11 redovisar vi en regressionsanalys för könseffekten på befattningsnivå inom mer homogena utbildningsområden. Analysen görs för tre utbildningsområden på universitetsnivå: ekonomi, teknik samt samhällsvetenskap och juridik.

Utbildningsgruppen teknik är den ur vilken arbetsgivare oftast rekryterar till toppbefattningar. Av alla anställda på befattningsnivåerna 6 och 7 rekryterades 53,5 procent från gruppen tekniker. Könseffekten i denna grupp och med kontroll för befattning var mycket låg, mellan  $-0,3$  och  $-0,4$  för 1970–1980, föll till  $-0,28$  1985 och till  $-0,20$  1990. På skalan 1–7 var den genomsnittliga skillnaden i befattningsnivå mellan kvinnor och män en femtedels nivå, en skillnad, men mycket liten.

För gruppen ekonomer är könseffekten något högre men minskar över tiden med några undantag. År 1990 är den genomsnittliga skillnaden i befattningsnivå med kontroll för befattningsområde (komplett regression)  $-0,35$ , dvs. en tredjedels nivå. I gruppen anställda med samhällsvetenskap och juridik som utbildningsbakgrund är könseffekterna störst med  $-0,50$  år 1990.

Skillnaderna i könseffekten på befattningsnivå mellan de olika utbildningsgrupperna kan vara intressant att spekulera kring. Att könseffekten är minst bland tekniker kan bero på att dessa befattningar innehåller tydligare arbetsuppgifter och därmed är mindre känsliga för godtycke än andra befattningar. Den subjektiva delen i utvärderingen av den anställda blir mindre.

Tabell 4.11 visar, i överensstämmelse med resultaten i tabell 4.10, den s.k. livscykeeffekten. Även i de homogena utbildningsgrupperna framkommer den förstärkta könseffekten i de reproduktiva åldrarna.

Tabell 4.11 Effekter av att vara kvinna på uppnådd befattningsnivå för alla åldrar, för olika åldersgrupper, inom olika utbildningskategorier för perioden 1970–1990.

Ålder	1970		1975		1978		1980		1985		1990	
	Red	Kompl	Red	Kompl	Red	Kompl	Red	Kompl	Red	Kompl	Red	Kompl
Samhällsvetsenskap och juridik												
Alla	-0,318	-0,142*	-0,524	-0,380	-0,535	-0,440	-0,582	-0,502	-0,506	-0,446	-0,510	-0,452
25–29	-0,114*	-0,005'	-0,464	-0,296	-0,387	-0,226	-0,231	-0,168*	-0,003*	-0,003*	-0,003*	-0,001*
30–34	-0,321*	-0,408	-0,447	-0,335	-0,426	-0,353	-0,564	-0,521	-0,241	-0,284	-0,103*	-0,103*
35–39	-1,266	-0,727	-0,885	-0,885	-0,883	-0,825	-0,606	-0,520	-0,594	-0,534	-0,416	-0,422
40–44	-0,867	-0,598*	1,172	-0,928	-0,924	-0,830	-1,004	-0,851	-0,530	-0,485	-0,606	-0,552
45–49	-0,691*	-0,406*	1,701	-1,488	-1,142	-1,054	-0,885	-0,814	-1,018	-0,832	-0,590	-0,534
50–54	-0,247*	-0,096'	-0,784*	-0,402*	-2,829	-2,347	-1,873	-1,241	-0,918	-0,842	-1,109	-0,902
55–59	-0,288*	-0,329*	-0,834	-0,622*	-1,265	-0,824	-1,669	-1,315	-1,760	-1,172	-0,903	-0,824
60–	-0,705*	-0,916*					-0,588*	-0,402*	-1,521	-1,289	-2,275	-1,738
Ekonomi												
Alla	-0,787	-0,432	-0,775	-0,693	-0,617	-0,586	-0,614	-0,562	-0,534	-0,463	-0,426	-0,352
25–29	-0,536	-0,270	-0,437	-0,320	-0,260	-0,211	-0,265	-0,165	-0,175	-0,126	-0,040	-0,010*
30–34	-0,899	-0,420	-0,676	-0,636	-0,536	-0,500	-0,465	-0,447	-0,433	-0,352	-0,322	-0,254
35–39	-1,088	-0,593	-1,204	-1,182	-0,867	-0,847	-0,831	-0,773	-0,636	-0,577	-0,567	-0,485
40–44	-0,989	0,605	-1,297	-1,205	-0,968	-0,986	-0,984	-0,963	-0,939	-0,886	-0,714	-0,638
45–49	-1,098	-0,770	-0,897	-0,743	-1,150	-1,075	-1,161	-1,136	-0,905	-0,788	-0,833	-0,720
50–54	-0,750	-0,425'	-0,767	-0,761	-0,734	-0,734	-0,856	-0,757	-0,957	-0,908	-0,893	-0,773
55–59	-0,674	-0,249*	-1,273	-1,184	-0,801	-0,824	-0,845	-0,816	-1,099	-0,905	-0,989	-0,912
60–	-0,535*	-0,053*	-1,480	-1,185	-1,082	-0,957	-0,915	-0,835	-0,804	-0,732	-0,827	-0,690
Teknik												
Alla	-0,462	-0,356	-0,418	-0,386	-0,381	-0,358	-0,325	-0,310	-0,303	-0,277	-0,212	-0,199
25–29	-0,143	-0,109*	-0,225	-0,218	-0,134	-0,136	-0,003*	-0,002*	-0,005*	-0,004*	-0,003*	-0,002*
30–34	-0,530	-0,402	-0,413	-0,386	-0,316	-0,296	-0,301	-0,296	-0,149	-0,136	-0,101	-0,100
35–39	-0,541	-0,478	-0,602	-0,549	-0,487	-0,466	-0,405	-0,387	-0,416	-0,398	-0,232	-0,228
40–44	-0,937	-0,791	-0,692	-0,645	-0,660	-0,606	-0,661	-0,635	-0,480	-0,443	-0,427	-0,410
45–49	-1,012	-0,791	-0,955	-0,892	-1,047	-0,969	-0,965	-0,919	-0,695	-0,635	-0,443	-0,430
50–54	-0,757	-0,550	-0,892	-0,775	-0,721	-0,672	-0,872	-0,809	-0,848	-0,763	-0,541	-0,514
55–59	-0,927	-0,538	-0,501	-0,412	-0,802	-0,742	-0,658	-0,613	-0,775	-0,732	-0,720	-0,689
60–	-0,379*	-0,526*	-0,516*	-0,488*	-0,346*	-0,276*	-0,537	-0,438	-0,765	-0,703	-0,483	-0,402

Red.= reducerad regression, Kompl.= komplett regression

Notera: Koefficienterna med \* är inte signifikant skilda från 0 på 5-procentsnivån. De andra koefficienterna är signifikanta på 0,1 procentsnivån. Åldersgruppen yngre än 20 år är exkluderad (se motivering under tabell 4 10). De kompletta regressionerna kontrollerar för befattningsområde. För både de kompletta och de reducerade regressionerna ingår följande variabler: kön, dummy för ålder del- eller heltid (utom för 1970 på grund av att data är av dålig kvalitet), antal arbetade timmar och utbildningstyp inom utbildningsområde.

## 4.6 Sammanfattning

Det finns ett glastak för kvinnor. Det är en mycket liten andel kvinnor i toppbefattningarna relativt männen och relativt antalet förvärvsarbetsbetande kvinnor i det privata näringslivet under perioden 1970–1990 i Sverige. Men vår studie tyder på att glastaket till stor del beror på andra orsaker än att arbetsgivarna systematiskt diskriminerar kvinnorna. Befattningssegregeringen beror i hög grad på kvinnors och mäns utbildningsval. Toppchefer rekryteras ur en begränsad grupp med speciella utbildningar och kvalifikationer, i första hand tekniska utbildningar som civilingenjörsutbildning men även ekonomiska och administrativa utbildningar som civilekonomutbildning. Bland de anställda som innehar toppbefattningarna, nivåerna 6 och 7, är en av tre civilingenjörer, drygt 50 procent har någon typ av ingenjörsexamen och 10 procent har ekonomexamen. Kvinnor väljer mer sällan dessa utbildningar än män. Så sent som 1990 fanns för varje kvinnlig civilingenjör 8 manliga och för varje kvinnlig civilekonom 2 manliga. Dessa förhållanden var betydligt sämre tidigare under den studerade perioden. Detta innebär att eftersom det alltid är en tidsperiod mellan en viss generations utbildningsval och tillgången till urvalsgrupp för chefsbefattningar kan trenden förväntas fortsätta: kvinnor kommer mer och mer att vinna tillträde till toppbefattningarna. Detta kommer dock att ta tid då utjämning på de högsta befattningsnivåerna sker som en konsekvens av utbildningsval 15–20 år tidigare.

Vidare har vi funnit att ålder, deltidsarbete och antalet arbetade timmar samt utbildningsnivå påverkar kvinnors och mäns fördelning på befattningsnivåer. Under perioden 1970–1990 är kvinnorna i näringslivet i genomsnitt yngre än männen. Ju äldre en individ är, desto större chans har hon/han att nå de höga befattningsnivåerna. Således finns ett större urval av män än av kvinnor i erforderlig ålder. För toppbefattningarna 6 och 7 var genomsnittsåldern för kvinnor 5–7 år yngre än för männen under perioden 1980–1990.

Kvinnor arbetar i större utsträckning deltid och färre antal arbetstimmar än män. 1990 arbetade 32,0 procent av kvinnorna deltid mot enbart 3,0 procent av männen. Hälften av kvinnorna men bara 3,0 procent av männen på låga befattningsnivåer arbetar deltid. På de höga befattningsnivåerna arbetar 0–10 procent av kvinnorna deltid och 0–3 procent av männen deltid. Det är ur gruppen heltidsanställda som arbetsgivare rekryter till toppbefattningarna. På toppbefattningarna 6 och 7 arbetade kvinnor och män lika mycket 1990, medan kvinnor arbetar färre antal timmar än männen på alla andra befattningsnivåerna. Det finns ett större urval heltidsarbetande män än kvinnor för arbetsgivaren att rekrytera från.



Valet av utbildningskategori är, som data tyder på, helt avgörande för skillnaden i fördelning av män och kvinnor på befattningsnivåerna. På befattningsnivåerna 6 och 7 har över 50 procent av innehavarna en utbildningsbakgrund inom teknikområdet, ett område där kvinnor är starkt underrepresenterade. Kvinnor är numera bättre representerade i utbildningskategorier, som ökar sannolikheten för befordran till toppbefattningar.

Under de studerade 20 åren har kvinnorna förbättrat sin relativa position. Nu finns kvinnor i större utsträckning i befattningar med karriärmöjligheter och de har också förbättrat sin representation inom toppbefattningarna inom sina respektive befattningsområden.

Även om situationen förbättrats och den största delen av problemet förklaras av kvinnors och mäns olika val med avseende på utbildning, arbetstid m.m. finns det fortfarande fall där kvinnor och män med samma kvalifikationer hamnar på olika befattningsnivåer: skillnaden är en halv till en femtedels befattningsnivå. I vilken utsträckning detta beror på skillnader i kvinnors och mäns preferenser respektive på att det finns arbetsgivare som föredrar män framför kvinnor är ännu inte klarlagt. Vår studie tyder på att kvinnors ansvar för familj och barn spelar stor roll för bristen på kvinnor i toppbefattningar. Skillnaden i befattningsnivå mellan jämförbara kvinnor och män under 35 år är mycket små men ökar med ålder och ökat familjeansvar. Detta tyder på att arbetsgivaren inte i första hand diskriminerar kvinnor, skillnaden i befattningsnivå mellan unga kvinnor och män är försumbar. Om kvinnor på grund av en tung familjebörda tackar nej eller om de inte blir erbjudna toppositioner, vilket kan vara ett uttryck för diskriminering, bör utredas vidare.

Resultaten aktualiserar tre policyfrågor, några mer provocativa än andra. Den första är huruvida chefer bör fortsätta att rekryteras ur de traditionella utbildningsgrupperna teknik och ekonomi. Bör arbetsgivare bredda utbildningsbakgrunden något och därmed få den differentiering och heterogenitet i arbetsgrupper och ledningsgrupper som det så ofta talas om är viktigt för företagens informationsbearbetning och beslutsfattande?

Den andra frågan är varför kvinnor väljer att bli sjuksköterskor, personalassistenter och sekreterare vilket knappt ger en levnadsnivå över existensminimum istället för att välja data- och teknikutbildningar, generation efter generation? Kan teknikutbildning göras mer attraktiv för flickor och kvinnor?

Slutligen, den tredje frågan som aktualiseras är huruvida det ändå inte bör vara ekonomiskt möjligt för en svensk kvinna att köpa hushållstjänster för att få mer tid åt sina barn och samtidigt kunna satsa på sitt arbete?

## Litteraturförteckning

- Acker, J. (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization", *Gender and Society*, Vol. 4, s. 139–158.
- Bielby, W.T. & Baron, J.N. (1986) "Men and Women at Work : Sex Segregation and Statistical Discrimination", *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 4, s. 759–99.
- Billing, Y.D. (1991) *Køn, karriere, familie*. Köpenhamn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Blau F.D. & Kahn, L. (1996) "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: an International Comparison", *Economica*, Vol. 63 (Supplement), s. S29–62.
- Blau, F.D. & Kahn, L. (1997) "Swimming Upstream: Trends in the Wage Gender Wage Differentials in the 1980s", *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 1, s. 1–42.
- Blomqvist, M. (1994) *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag*, Studia Sociologica Upsaliensia 39. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Brown, C. & Corcoran, M. (1997) "Sex Based Differences in School Content and the Male–Female Wage Gap", *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 3, s. 431–465.
- Davidson, M.J. & Cooper, C.L. (1992) *Shattering the Glass Ceiling. The Woman Manager*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Drage, I. & Solberg, A.G. (1995) *Gjennom Glasstaket*. Oslo: TANO AS.
- Hultin, M. (1996) Gender Differences in Authority Attainment – The Swedish Case. Uppsats, SOFI, Stockholm: Stockholms universitet.
- Jonsson, J.O. (1997a) "Utbildningsskillnader mellan män och kvinnor. – Vilka är de och hur kan de förklaras?" i *Det har ändå hänt fantastiskt mycket Vad har jämställdhetsforskningen uppnått?* Hemlin, E. (red.). Stockholm: Riksbankens Jubileumsfond & Gidlunds förlag.
- Jonsson, J.O. (1997b) "Hur skall vi förklara könsskillnader i utbildningsval?" i denna volym.
- Jonung, C. (1997) "Economic Theories of Occupational Segregation by Sex- Implications for Change over Time" i *Gender Specific Occupational Segregation*. Beckmann, P. (red.) BeitrAB 188, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Kanter, R.M. (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kitterød, R.H. (1995) "Time Use and Division of Labour Among Norwegian and Swedish Parents", i *Building Family Welfare* Arves-Parès, B. (red.). Stockholm: Socialdepartementet.
- Kock, K. (1938) "Kvinnoarbetet i Sverige" i *Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete m m* Avgivet av Kvinnoarbetskommittén. SOU 1938:47.
- Kvinnomaktutredningen (1996) Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Arbetsrapport. September 1996.
- Meyerson, E. & Petersen, T. (1997) "Lika lön för lika arbete. En studie av svenska förhållanden i internationell belysning" i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), SOU 1997:136. Stockholm: Fritzes.
- Morrison, A.M. & von Glinow M.A. (1990) "Women and Minorities in Management", *American Psychologist*, Vol. 45, No. 2, s. 200–208.

- Petersen, T., Snartland, V., Becken, L-E. & Olsen, K.M. (1997) "Within-Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap. The Case of Norway", *European Sociological Review*, Vol. 13, No. 2, under pressläggning.
- Petersen, T., Meyerson, E.M. & Snartland, V. (1997a) Within – Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap. The Case of Sweden. Working Paper Stockholm: Industriens utredningsinstitut.
- Petersen T. & Meyerson, E.M. & Snartland, V. (1997b) Are Female Workers Less Productive Than Male Workers? Productivity and the Gender Wage Gap. Uppsats. Stockholm: Industriens utredningsinstitut.
- Petersen, T. & Meyerson, E.M. (1997) A Little More Glory and A Little Less Labor and Injustice: The Glass-Ceiling in Sweden, 1970–1990.
- Påhlsson, A.M. & Norrman, E. (1994) *Finns det en marknad för hemarbete* Stockholm: SNS förlag.
- Reskin, B.F. (1988) "Bringing the Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work", *Gender and Society*, Vol. 2, No. 1, s. 58–81.
- Rosén, Å. (1994) Ekonomiska teorier om diskriminering. Uppsats. Stockholm: FIEF.
- U.S. Department of Labor (1981) *National Survey of Professional, Administrative Technical, and Clerical Pay, March 1981*. Bureau of Labor Statistics Bulletin 2108. Washington. D.C.: U.S. Government Printing Office.
- Wright, E.O., Baxter, J. & Birkelund, G. (1995) "The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study", *American Sociological Review*, Vol. 60, No. 3, s. 407–435.