

## "Myt att kvinnor diskrimineras"

Färsk rapport till kvinnomaktutredningen ger ny bild av varför kvinnor inte når toppjobben i näringslivet.

Förklaringen att det är mäns ovilja att rekrytera kvinnor som ligger bakom den skeva könsfördelningen i näringslivets topp håller inte. Det handlar inte om diskriminering av kvinnor utan om helt andra saker. För det första har få kvinnor den utbildningsinriktning som krävs. För det andra finns det betydligt färre kvinnor än män att välja på i "rätt" åldersgrupper. Och för det tredje jobbar betydligt fler kvinnor deltid, något som oftast är diskvalificerande. Det visar en ny rapport av professor Trond Petersen och fil dr Eva M Meyerson.

Kvinnorna har gjort framsteg på arbetsmarknaden de senaste 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. Likväl kvarstår ett stort genomsnittligt lönegap mellan gruppen kvinnor och gruppen män i Sverige.

Detta lönegap har sin grund i befattningssegregeringen på arbetsmarknaden: kvinnor arbetar på lågbetalda befattningar och män på välbetalda. Kvinnor är kraftigt underrepresenterade på toppbefattningarna. Svenska kvinnors representation på toppbefattningar är vidare betydligt sämre än kvinnornas i USA och Storbritannien. Befattningssegregeringen i Sverige har legat på en relativt stabil nivå under de senaste 30 åren.

Det finns ett glastak för kvinnor på arbetsmarknaden. Ovanför en viss befattningsnivå återfinns mycket få kvinnor. Men glastaket beror inte på att arbetsgivarna systematiskt diskriminerar kvinnor. Arbetsgivarna har inte lika många kvinnor att välja bland. Det finns inte lika många kvinnor som män som arbetar heltid, är i rätt ålder och har rätt utbildning, det vill säga är civilingenjör eller civilekonom. Däremot är skillnaderna i befattningsnivå försumbara mellan kvinnliga och manliga civilingenjörer som är i samma ålder och som arbetar heltid.

En förklaring till bristen på kvinnor i toppbefattningar som ofta framförs är att män, som anses vara ansvariga för rekrytering och befordran, är motståndare till kvinnor på toppbefattningar. De anförda motiven till detta är flera. Ett kan vara att män föredrar individer som är lika dem själva på höga befattningar. Motstånd mot att rekrytera kvinnor till dessa befattningar kan också ha sin grund i fördomar. Män kan tycka att kvinnor är mindre lämpliga att ingå i ledningsgrupper och att kvinnor kan vara alltför emotionella och oförutsägbara.

Andra motiv kan höra samman med att män försöker bevara sin maktställning och sina privilegier vis-a-vis kvinnor. Bristen på kvinnor i toppbefattningar kan också bero på så kallad statistisk diskriminering. Om kvinnor som grupp anses mindre kvalificerade som chefer än män så kommer enskilda individer som tillhör den diskriminerande gruppen att bedömas utan att tillräcklig hänsyn tas till just deras kvalifikationer.

I vår rapport till kvinnomaktsutredningen "Finns det ett glastak för kvinnor? En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970-1990" kartlägger vi bland annat selektionen av kvinnor och män till olika befattningar och söker förklaringar till denna. För att avgöra om arbetsgivare diskriminerar kvinnor i rekryterings- och tillsättningssituationer skiljer vi mellan arbetsgivarnas tillgång på önskad arbetskraft och hur män och kvinnor väljer med avseende på utbildning, arbetstid med mera (även om dessa val kan bero på en individs anpassning till en familjesituation, ett uttryck för tradition med mera). SAF/PTK-lönestatistiken för tjänstemän under perioden 1970 till och med 1990 ger möjlighet att studera anställdas fördelning på befattningar i det privata näringslivet och arbetsgivarnas tillgång på kvinnor och män med viss utbildning och arbetstid.

Lönestatistiken innehåller unik information om befattningars arbetsinnehåll och rangordning med avseende på svårighet och ansvar i arbetsuppgifter. 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. Detta är en ökning av befattningsnivå på en skala från 1 till 7, där 1 är den lägsta och 7 den högsta. Kvinnorna arbetar i första hand på befattningar lågt ner i befattningshierarkin.

Under den studerade perioden har den procentuella andelen kvinnor minskat i de lägre befattningarna men de är fortfarande starkt överrepresenterade i dessa befattningar. Andelen kvinnor på befattningsnivå 6 och 7 var 1970 under 1 procent. För varje kvinna på nivå 6 fanns 150 män och för varje kvinna på nivå 7 fanns 200 män. 1990 har situationen förbättrats. På nivå 6 fanns för varje kvinna 20 män och på nivå 7 fanns för varje kvinna 40 män. Glaset förefaller vara en realitet, över befattningsnivå 5 finns mycket få kvinnor. Vad beror detta på?

Erfarenhet kvalificerar till toppbefattningar. Lönestatistiken visar att ju högre befattningsnivå i befattningshierarkin desto äldre är befattningshavarna.

Arbetsgivarnas möjlighet att välja erfarna kvinnor respektive män var olika. Andelen anställda över 35 år som fanns tillgängliga för rekrytering till toppositioner var betydligt lägre för kvinnor än för män. Det fanns flera äldre män än äldre kvinnor att rekrytera till chefsbefattningar.

Erfarenhet är inte den enda faktor som spelar roll för att kvalificera till en chefsbefattning. Arbetstiden är också viktig. Lönestatistiken visar att ju högre upp i befattningshierarkin desto större är andelen heltidsarbetande. På de högsta befattningsnivåerna 6 och 7 är deltidsarbetet näst intill försumbart.

Av kvinnorna arbetade 27 procent deltid 1970, under 80-talet var andelen 40 procent och 1990 32 procent. Män arbetade i mycket liten utsträckning deltid: en halv procent 1970 och under 80-talet 3 procent. Bland kvinnor på de lägsta befattningsnivåerna 2 och 3 arbetade 40-50 procent deltid medan andelen män var 0-3 procent. Arbetsgivarna hade således fler heltidsarbetande män än kvinnor att välja bland.

Utbildningsnivå och utbildningskategori är andra faktorer som kvalificerar till höga befattningar. För varje befattningsnivå ökar den genomsnittliga utbildningsnivån för båda könen under hela den studerade perioden.

Men utbildningsnivå säger inte så mycket om karriärutveckling. Det är framför allt valet av utbildningsinriktning som avgör om en person når toppnivåerna i befattningshierarkin. Arbetsgivare bryr sig inte i första hand om antalet år i utbildningssystemet utan snarare om kunskaper och kvalifikationer inom ett visst definitivt arbetsområde som exempelvis datakunskap, företagsekonomi eller juridik. Psykologer blir exempelvis sällan verkställande direktörer. Det blir däremot ofta ekonomer och ingenjörer.

Den största utbildningsgruppen inom näringslivet och speciellt på befattningsnivåerna 6 och 7 är tekniker. Av de anställda på befattningsnivåerna 6 och 7 hade 19,2 procent civilingenjörsexamen 1970 och för år 1990 var andelen 22,6 procent. På dessa befattningsnivåer var både 1970 och 1990 5,5 procent civilekonomer. Av de anställda på befattningsnivåerna 6 och 7 kom över 50 procent från tekniska utbildningar.

Arbetsgivarna hade ett större urval av män än kvinnor för rekrytering till toppbefattningarna. Kvinnorna var klart underrepresenterade i dessa utbildningar. År 1970 fanns för varje kvinnlig gymnasieingenjör 99 män och för varje kvinnlig civilingenjör 82 män. År 1990 var motsvarande siffror 42 respektive 8, en betydande förbättring. För varje kvinnlig civilekonom fanns år 1970 20 män och år 1990 2 män. Könsssegregeringen var stor vad gäller utbildningsval och framför allt gällde detta inom det tekniska området från vilket de flesta cheferna rekryterades under perioden.

Befattningssegregeringen beror i hög grad på kvinnors och mäns utbildningsval, arbetstid och åldersfördelning. Toppchefer rekryteras ur en grupp där urvalet kvinnor är betydligt mindre än män. Jämförs kvinnliga och manliga civil-ingenjörer som arbetar lika mycket och som är lika gamla skiljer sig befattningsnivån mycket lite, en kvarts befattningsnivå.

Vi ser dock en viss förändring i kvinnors val av utbildning och arbetad tid under den studerade tiden. Fler och fler kvinnor väljer utbildningar som civilekonom- och civil-ingenjörsexamen. Eftersom det alltid är en relativt lång tidsperiod mellan genomgång av utbildning och erbjudande om toppbefattning kommer arbetsgivarna sannolikt att i framtiden ha tillgång till ett större urval av kvinnor. Men förändringen är mycket långsam och utdragen över tid.

Att befattningssegregeringen i Sverige har legat på en relativt konstant nivå under den studerade perioden 1970-1990 och att de svenska kvinnorna är underrepresenterade på toppbefattningar i ett internationellt perspektiv är anmärkningsvärt. Politiska insatser i syfte att förbättra kvinnors förutsättningar på arbetsmarknaden har länge varit utmärkande för de skandinaviska länderna och speciellt i Sverige. Föräldraförsäkring, utbyggd barnomsorg, solidarisk lönepolitik och utbildning åt alla är några av de mest framträdande insatserna.

Man kan spekulera kring förhållandet att den sammanpressade lönefördelningen i de skandinaviska länderna kan ha skapat svaga incitament för kvinnor att satsa på karriär och därmed nå chefsbefattningar. Våra och andra internationella studier visar att även om totallönegapet i länder som Norge och Sverige är mindre än i USA är andelen kvinnor i den lägre delen av lönefördelningen betydligt högre i de skandinaviska länderna. Vidare visar forskning 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.

Ju större löneskillnaderna är desto starkare är incitamenten att satsa på yrkeskarriär och desto större kan andelen kvinnor som finns i befattningar med karriärutveckling komma att bli. När det gäller rekrytering till högre befattningsnivåer kan det finnas en viss intressekonflikt mellan jämlikhet och jämställdhet - ju mer jämlikhet desto mindre jämställdhet.

Vad vi klart kan säga är att totallönegapet mellan kvinnor och män ger en ofullständig bild av kvinnors förutsättningar på arbetsmarknaden.

Eva M Meyerson

Trond Petersen

\* \* \* \* \*