

## VÄGAR TILL ÖKAD JÄMSTÄLLDHET I SVENSKT NÄRINGSLIV

### BOKANMÄLAN

”Hur kommer det sig att Sverige inte har fler kvinnliga chefer, trots att vi enligt flera av de gängse indikatorerna är världsbäst på jämställdhet?” Denna fråga, som ställs i Magnus Henreksons förord, sammanfattar mycket precis bokens huvudämne, som ingår som en del i ett större SNS-projekt ”för fler kvinnor på ledande poster i näringslivet”.

Boken, som har åtta kapitel, är en debattbok som på ett spännande och grundligt sätt för samman en rad befintliga forskningsresultat om makt, jämställdhet och kvinnor på arbetsmarknaden, samt institutionella förhållanden i Sverige och en rad andra länder. Perspektivet är främst ekonomiskt, men det görs också försök att föra in resultat från bl a sociologi och statskunskap. Boken ger nya perspektiv, analyser och policyförslag som är mycket väl underbyggda och tankeväckande. Boken borde läsas av alla svenska politiker som sysslar med jämställdhetsfrågor. En from, men dessvärre säkert mycket naiv, förhoppning hos undertecknad, danska bokanmälare är att även enskilda danska politiker kommer att läsa denna viktiga bok!

Kapitel 1 ger en introduktion till ämnet, och där redogörs bl a för begreppen jämställdhet och makt samt vilka värdepremisser som Henrekson själv har som utgångspunkt för sina analyser. Kapitel 2 ger en beskrivning av kvinnornas makt i svenskt näringsliv. Fram till nu har det funnits mycket få kvinnor på toppchefsnivå i de stora, privata företagen. Bland samtliga börsnoterade företag med en omsättning över 50 miljoner kronor fanns det 5,2 procent kvinnliga

chefer (VD:ar) år 2002. Andelen kvinnliga styrelseledamöter har varit mycket låg fram till mitten av 1990-talet, och det är först under de allra senaste åren som utvecklingen verkar att ha tagit fart, från cirka 3 procent i mitten av 1990-talet till knappt 12 procent 2003. Längre ner i hierarkin är kvinnorna dock på frammarsch. Henrekson drar den optimistiska slutsatsen att vi mycket väl kan befinna oss mitt i en revolution vad gäller kvinnligt ledarskap i näringslivet (s 34).

En viktig och intressant poäng i detta kapitel är den ganska kritiska synen på den offentliga sektorns ”monopol” på produktion av en rad välfärds- och servicetjänster, vilket bidrar till att undandra ett stort och givet område för potentiella kvinnliga entreprenörer och företagsledare. I ett ständigt rikare samhälle kommer efterfrågan på service- och välfärdstjänster utan tvivel att öka, även om priset på tjänsterna också kommer att öka pga Baumol-effekten. Enligt Henrekson bidrar det ”offentliga monopolerna” till att hämma denna produktion: ”Vad som i ett friare system skulle ha varit tillväxtbranscher tenderar istället att bli ”kostnadsproblem”. Om man förutsätter att det offentliga, av fördelningsmässiga skäl, subventionerar förbrukningen av dessa välfärdstjänster, oavsett om de produceras i privat eller offentlig regi, så skulle det ändå finnas kvar ett ”kostnadsproblem”, i synnerhet om prissättning och lönebildning på dessa områden sker på rena marknadsvillkor, eftersom priser och löner utan tvekan skulle öka ännu kraftigare än nu. Detta skulle för övrigt ha en annan positiv effekt, utifrån ett jämställdhetsperspektiv: Lönerna för de anställda inom välfärds- och serviceproduktionen, som oftast är kvinnor, skulle antagligen öka mer än om produktionen är enbart offentlig, eftersom den offentlige arbetsgivaren i dag, lite förenklat, kan sägas

Magnus Henrekson:  
*Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*, SNS förlag, Stockholm 2004, s 156.

vara en monopolarbetsgivare med monopolistisk makt över de anställda, vilka saknar alternativa arbetsgivare att söka anställning hos.

I kapitel 3 görs en internationell jämförelse av kvinnliga chefer i näringslivet. Den allmänna bilden är att Sverige (liksom Danmark och Norge), trots Skandinavien's allmänna, ledande ställning på jämställdhetsområdet, definitivt inte är något "föregångsland" på detta område. Tvärtom! Det är svårt att hitta jämförbar statistik på området, och som Henrekson själv påpekar blir valet av land och statistik lite slumpmässigt och helt styrt av vad som är tillgängligt.

Vem har makt och varför – det är temat i bokens kapitel 4. Henrekson beskriver utvecklingen vad gäller maktfördelning i Sverige, olika teorier om kvinnor och makt, och han diskuterar framtidsperspektiven och möjligheterna för att kvinnor ska kunna bli mer maktmässigt jämställda. Här befinner sig Henrekson kanske fackmässigt mer på bortaplan på några områden, och argumentationen är kanske inte riktigt lika klar som i bokens övriga kapitel. Hans utgångspunkt är att fördelningen av makt mycket ofta, men inte alltid, är ett nollsummespel. Samtidigt argumenterar emellertid Henrekson i hela kapitlet och övriga boken för att det är viktigt att utforma ramar och institutioner på ett sätt som ger kvinnor incitament att eftersträva mer makt via "kompetensuppbyggnad, nätverksbyggande och målmedvetet arbete", medan han däremot avvisar att exempelvis kvotera in kvinnor till makten. Om man tror på att makt är ett nollsummespel kan man kanske befara att det inte är tillräckligt att kvinnorna själva strävar efter att få mer makt, eftersom de ju ska förvärva den under en regim där det redan är männen som sitter på makten och som alltså – förmodligen kollektivt – ska lämna ifrån sig makten. Henrekson up-

pehåller sig mycket vid att redogöra för att det bara är en minoritet av männen som har någon egentlig makt. Det kan vara lite svårt att se vad det argumentet har att göra i detta sammanhang, för i ett jämställdhetssammanhang förändrar det ju inte det faktum att makten i näringslivet, vilket Henrekson själv beskriver på ett utmärkt sätt, i stort sett utövas av män.

"Makt tar tid – och tid är en bristvara i dagens samhälle" är temat i kapitel 5, som är ett av bokens mest intressanta kapitel. Särskilt för kvinnor i fertil ålder, precis då när karriären och vandrigen mot makten vanligen försiggår, är tid en helt avgörande faktor. I kapitlet beskrivs tidsanvändningen för hushållsarbete och förvärvsarbete bland svenska kvinnor och män samt könsfördelningen vad gäller sjukfrånvaro och föräldradighet. Även om fördelningen av arbetet i hemmet har blivit mer rättvis, och även om svenska män i allt högre grad utnyttjar sin rätt till ledighet i samband med barnets födsel, är den samlade bilden att svenska förvärvsarbetande kvinnor förvärvsarbetar betydligt färre timmar än vad exempelvis deras amerikanska medsyster gör. Denna utveckling har förstärkts kraftigt sedan början av 1990-talet, då svenska kvinnors genomsnittliga förvärvsarbetstid minskat betydligt medan exempelvis de amerikanska kvinnorna ägnar allt fler timmar åt sitt yrkesarbete. Varför är det så? Henrekson förklarar det med att amerikanska hushåll i mycket större utsträckning än de svenska hushållen överlåter hushållsarbetet till marknaden, vilket frigör amerikanska kvinnor så att de får mer tid över för karriären.

Det finns flera orsaker till denna utveckling (som i stort sätt gäller alla de tre skandinaviska länderna): (i) Det höga skattetrycket i Sverige innebär att "skattefaktorn" (tax wedge) är mycket stor. Därför är det dyrt att köpa servicetjäns-

ter på marknaden jämfört med att själv utföra obeskattat arbete i hemmet. (ii) Den sammanpressade lönestrukturen i Sverige har gynnat de lågavlönade kvinnorna, men innebär också att serviceuppgifter som utförs av lågutbildade blir dyrare, relativt sett, än i länder med stor lönespridning. (iii) På grund av besparingar i den offentliga sektorn återförs omsorgsarbete och servicetjänster till hushållen. (iv) Normerna i Skandinavien har oftast varit att det inte ansetts riktigt fint att lämna ifrån sig många service- och omsorgsuppgifter.

Om man således köper Henreksons argument, och det finns det anledning att göra, står det klart att den skandinaviska välfärdsmodellen – trots dess många positiva effekter – också har systemfel i förhållande till jämställdhet. Om inte, förstås, hushållsarbetet, föräldraledigheten och vården av sjuka barn m m fördelas helt lika mellan kvinnor och män. Eller alternativt, att karriärutvecklingen inom den privata sektorn blir mer flexibel och i högre grad tar hänsyn till kraven på hemmafronten, kanske så att det blev vanligt att karriärutvecklingen tog fart på allvar först i en högre ålder, efter småbarnsåren.

I kapitel 6 jämförs de svenska reglerna för föräldraledighet, barntillsyn och subventionering av hushållstjänster. Den sortens jämförelser är ofta besvärliga eftersom det är svårt att få uppdaterad och exakt information om andra länders system. Henrekson gör en god insats för att hitta relevanta och jämförbara siffror. Men siffrorna är inte alltid helt uppdaterade. Så är exempelvis det danska systemet med stöd till köp av hushållstjänster ("hjemmeservice"-systemet) avskaffat, dvs Danmark har återigen i stort sett samma "skattefaktor" som Sverige.

I kapitel 7 samlas trådarna ihop och utifrån de tidigare beskrivningarna och analyserna diskuteras en rad policyför-

slag som kan förbättra möjligheterna att få fler kvinnliga chefer i svenskt näringsliv. Också detta kapitel är ett nöje att läsa eftersom Henrekson lägger fram en rad intressanta förslag som är väl underbyggda och grundade på befintlig forskning och kunskap. Bland förslagen finns ett om att subventionera köp av hushållsnära tjänster, exempelvis genom ett skatteavdrag för (en del av) kostnaderna för köp av sådan service, eventuellt endast för förvärvsarbetande familjer med hemmavarande yngre barn. Ett annat förslag är att individualisera föräldraförsäkringen, dvs att göra tilldelningen av föräldraledighet individuell, så att en stor del av perioden inte, som nu, kan fördelas fritt inom familjen, vilket leder till att det främst är kvinnorna som tar ut ledigheten. Henrekson diskuterar om detta innebär en onödig inblandning i familjens dispositionsrätt, dvs att "tvinga" fadern att acceptera ledighet och modern att lämna ifrån sig ledighet, och han drar en mycket intressant parallell med införandet av särbeskattning i Sverige 1971, dvs en individualisering av beskattningen av hushåll. Det är ingen tvekan om att fördelningen av föräldraledigheten är mycket central, eftersom det vanligen är i samband med första barnets födelse, och den fördelning av arbetsuppgifterna i hemmet som då äger rum, som den komparativa fördelningen mellan hushållsarbete och förvärvsarbete grundläggs och utvecklas på allvar. Henrekson föreslår också mer flexibla ledighetsperioder, som t ex kan överlåtas till far- och morföräldrar eller någon annan, ändrade pensionsregler, liberalisering och förbättrade möjligheter för privat produktion av välfärds- och servicetjänster, och slutligen mer flexibla karriärvägar där man även senare i livet, efter småbarnsperioden, ska kunna slå in på vägen mot en VD-post. Det sistnämnda låter rätt, men frågan är om man kan komma så långt

lagstiftningsvägen på detta område, om man har som utgångspunkt att det är marknadsmekanismerna som ska styra. Här är förslaget om individualisering av föräldraförsäkringen givetvis det mest effektiva medlet. Det skulle utan tvekan öka näringslivets behov av att vara mer flexibelt i fråga om en potentiell chefsprofil, eftersom det i ett sådant läge helt enkelt inte skulle finnas tillräckligt många män bland potentiella chefsämnen att välja mellan.

I kapitel 8 ges en kort sammanfattning och perspektiv inför framtiden. Den grundläggande utgångspunkten i boken är en ganska optimistisk bild, även om den överordnade frågeställningen ovan kan antyda något annat. Även om det hittills skett mycket litet för att få fler kvinnor på topposter i svenskt näringsliv, är det Magnus Henreksons bestämda uppfattning att den bilden kommer att förändras i framtiden: Kvinnorna är på väg mot toppen i svenskt näringsliv, och näringslivet är på väg att förändras, även om en rad institutionella förhållanden, som bl a hänger samman med den svenska välfärdsstaten, bidrar till att sänka hastigheten i denna process.

Kanske har Henrekson rätt! Det kan vara svårt att göra bedömningar när många samhällsförhållanden ändrar sig i snabb takt. Det dynamiska perspektivet är viktigt, och det är många processer i gång varav några utan tvekan kommer att föra i rätt riktning. Men å andra sidan finns det också viktiga processer som leder i motsatt riktning, och som i praktiken är mycket väsentliga barriärer mot att kvinnor i högre utsträckning intar toppositioner i näringslivet. Dessa processer hänger samman med hur vi i Skandinavien utformat vårt väl-

färdssamhälle, jmf kapitel 5 och 6. Det samlade resultatet av dessa motstridiga effekter blir kanske – vilket Henrekson hävdar – att de positiva krafterna kommer att segra. Men å andra sidan berör de negativa krafterna fundamentala inslag i den skandinaviska välfärdsmodellen, som är svåra att ändra på (högt skattetryck, sammanpressade lönestruktur, m m).

Sett utifrån ett danskt perspektiv och med utgångspunkt i den danska forskningen på området, kan man lätt bli pessimistisk och bedöma de negativa processerna som mycket starkare än de positiva processer som också pågår. Men när man läser denna svenska bok, och de projekt som ligger bakom utgivningen av boken, samt betänker det allvar som svenska politiker förefaller att ha i sin jämställdhetsmålsättning, så är jag böjd att ge Henrekson rätt: Det finns nog grund för att tro att utvecklingen i Sverige snart kommer att gå mot många fler kvinnor på maktpositioner i svenskt näringsliv. Helt enkelt därför att jämställdhetsmålsättningen tas på annat allvar och i mycket högre grad genomsyrar politiska beslut och institutioner än vad som är fallet i exempelvis Danmark, där man t ex nyligen avskaffade ”hjemmeservice”-systemet, som stöttade köp av hushållstjänster och även avskaffade den (visserligen mycket korta) pappakvoten på 2 veckor. Svenskarna har kanske upptäckt ett systemfel i sin välfärdsmodell – det kommer de att göra någonting åt, så att de även på detta område kan bli bäst i världen!

*Nina Smith*

professor i nationalekonomi vid Handelshögskolan i Århus

Översättning: Birgitta Johansson