



YRKE, KARRIÄR OCH LÖN: KVINNORS OCH MÄNS OLIKA VILLKOR PÅ DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN

REDAKTÖRER ASTRID KUNZE OCH KARIN THORBURN

Professor Karin Thorburn, Norges Handelshøyskole

Stockholm den 2 december, 2014



Sju kapitel som belyser olika frågor

Löner och yrkesval

- Den svenska lönestrukturen (Ekberg)
- Könsssegregering efter yrke (Hallden)

Rekrytering och karriär

- Könsdiskriminering vid anställning (Åslund)
- Löner hos kvinnor och män mitt i karriären (Boschini, Håkanson, Sjögren)

Män och kvinnor i ledande positioner

- Urval till höglönepositioner (Bihagen, Nermo, Stern)
- Chefskapets könsmärkta villkor (Wahl, Holgersson Linghag, Regnö)
- Kvinnor i styrelsen (Thorburn)



1. Kvinner har lavere løn enn menn

- Kvinnors (heltidsekvivalenta) løn er i gjennomsnitt 86.1 % av menns løn
 - Dvs lønsgapet er 14 %
 - En minskning med 3.7 %-enheter sedan 2000
- Lønsskillnaden varierer mellom sektorer
 - Størst inom landstinget (25 %)
- Størst lønsskillnader (21 %) blant høyskoleutdannede
 - "Glas taket"
- Den uforklarte lønsskillnaden er 5-6 %
 - En fjerdedel av skillnadene kan forklares med alder, utdanning, næringsgren og foretaksstørrelse
 - Ytterligere 30% kan forklares med yrke
- Kvinner arbeider ofte inom yrkene med sterk kvinne dominans og relativt lav løn



Kvinnors løn i prosent av menns løn, 2005–2012

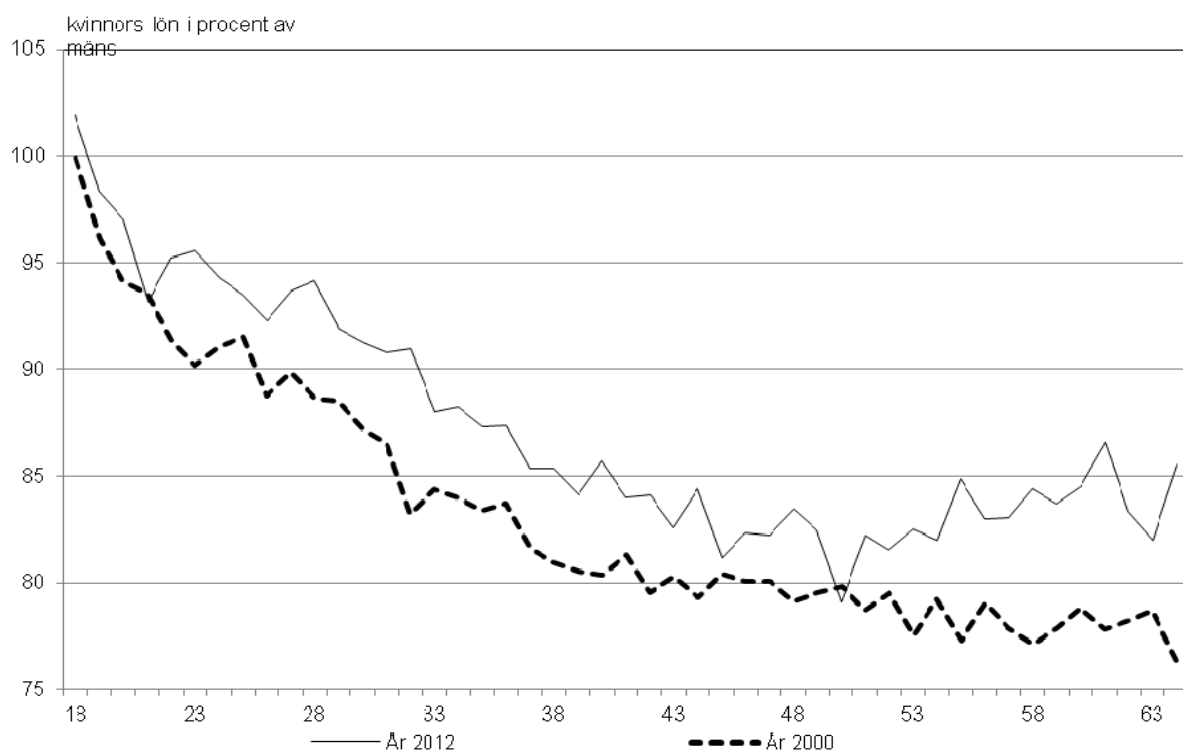
Kvinnors løn i % av menns løn	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Skillnad 2005–2012
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	87,2	87,2	87,8	2.5
Arbetere	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	90,0	90,1	90,9	2.6
Tjenstemenn	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	79,2	79,4	80,1	2.8
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	85,4	85,9	85,9	2.5
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	93,9	93,8	2.2
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	74,0	75,0	3.6
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	90,6	91,1	5.4
Samtlige sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	85,7	85,9	86,1	2.4

Regressionsanalys av skillnaden mellan kvinnors och mäns löner, 2012

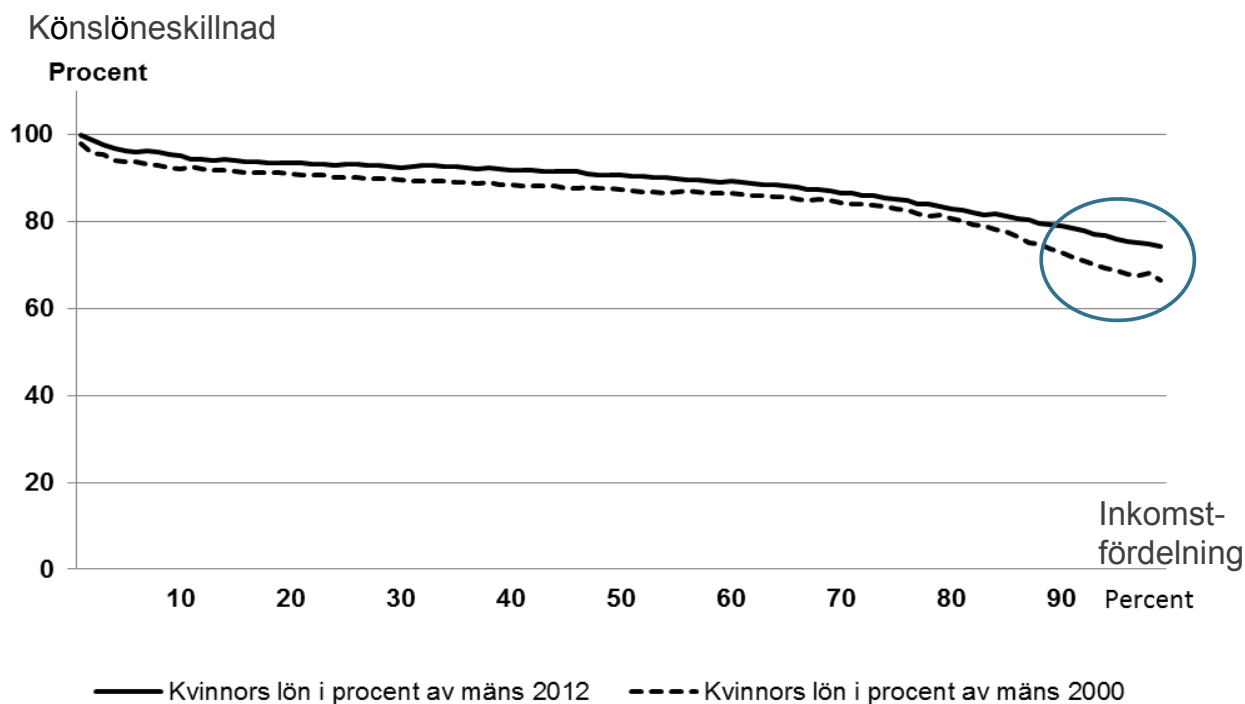


Rad		Löneskillnad mellan kvinnor och män i %	Kvinnors lön i % av mäns lön
(1)	Kön	-11,5	88,5
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-13,7	86,3
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-8,5	91,5
(4)	(3) + yrke	-5,0	95,0
(5)	Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor	-5,0	95,0

Löneskillnaderna mellan könen ökar med ålder



Löneskillnaderna har minskat sedan 2000, men glastaket består



47 % av kvinnorna och 16 % av männen arbetar inom offentlig sektor

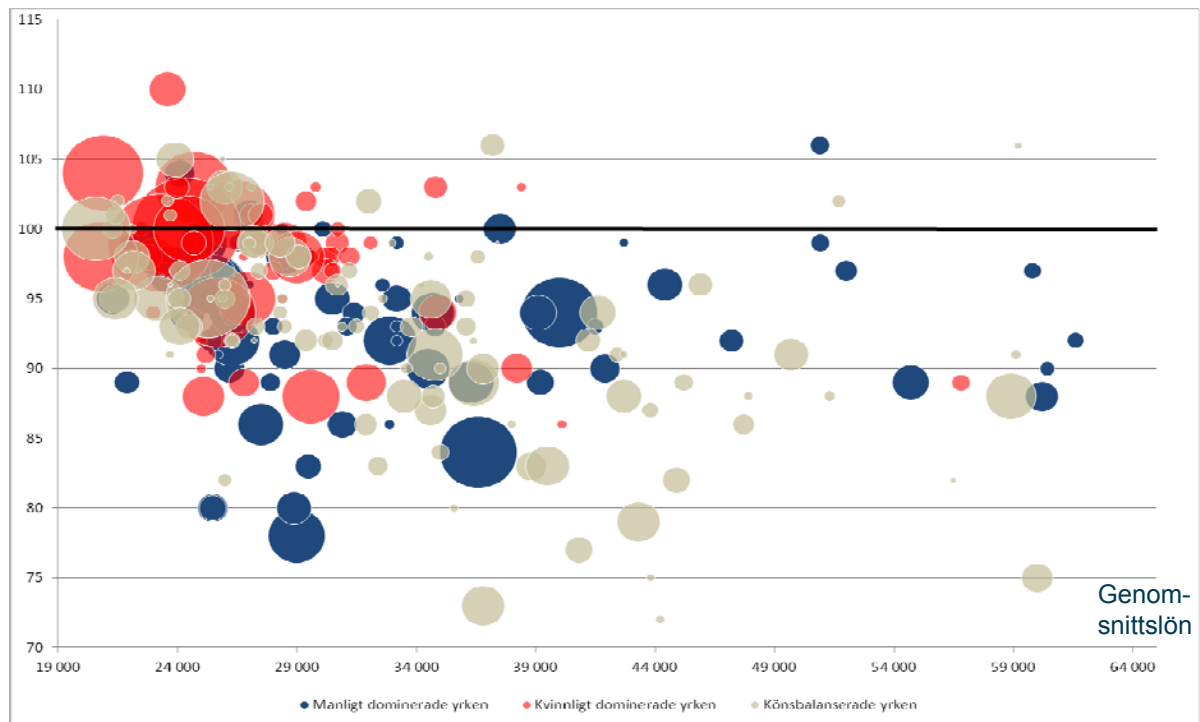


	Kvinnor	Män	Totalt
Privat sektor	989	1 558	2 547
Arbetare	396	820	1 216
Tjänstemän	593	737	1 331
Offentlig sektor	880	304	1 184
Kommuner	591	155	746
Landsting	179	47	226
Staten	110	103	213
Samtliga sektorer	1 869	1 862	3 731

Kvinnor arbetar i stora yrken med låg lön och små löneskillnader



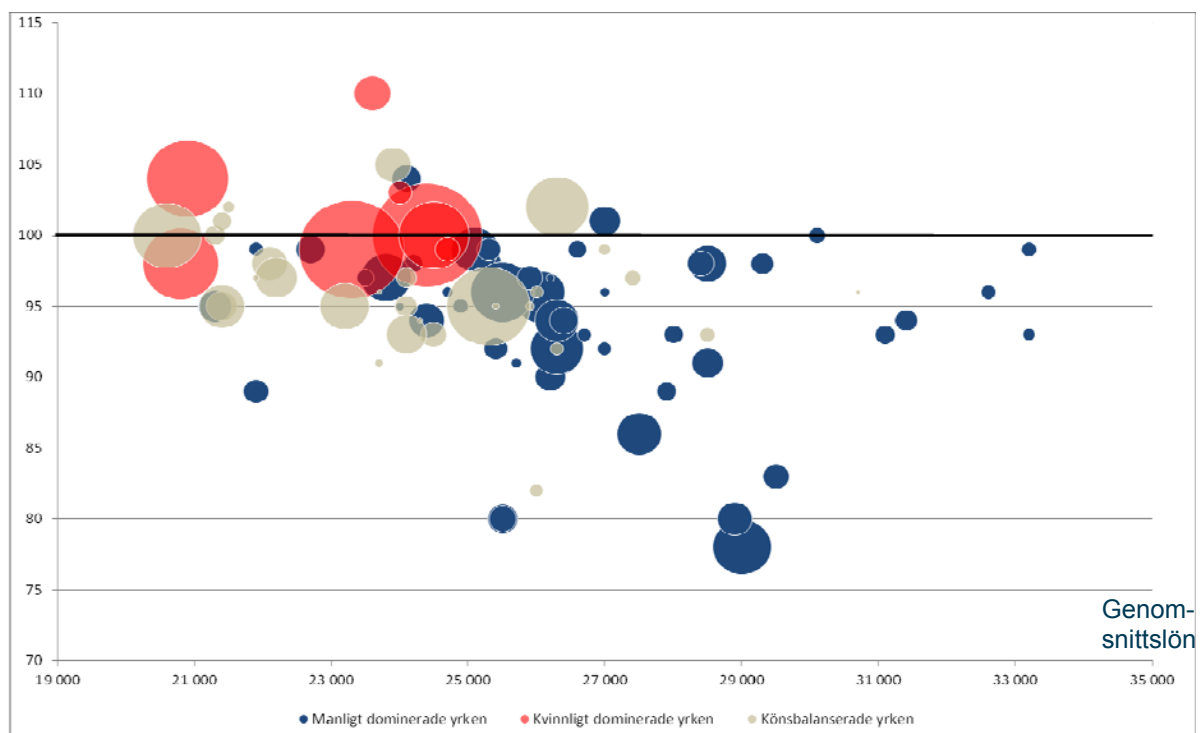
Kvinnors lön i % av mäns



Samma mønster er veldig tydelig blant arbeidere...



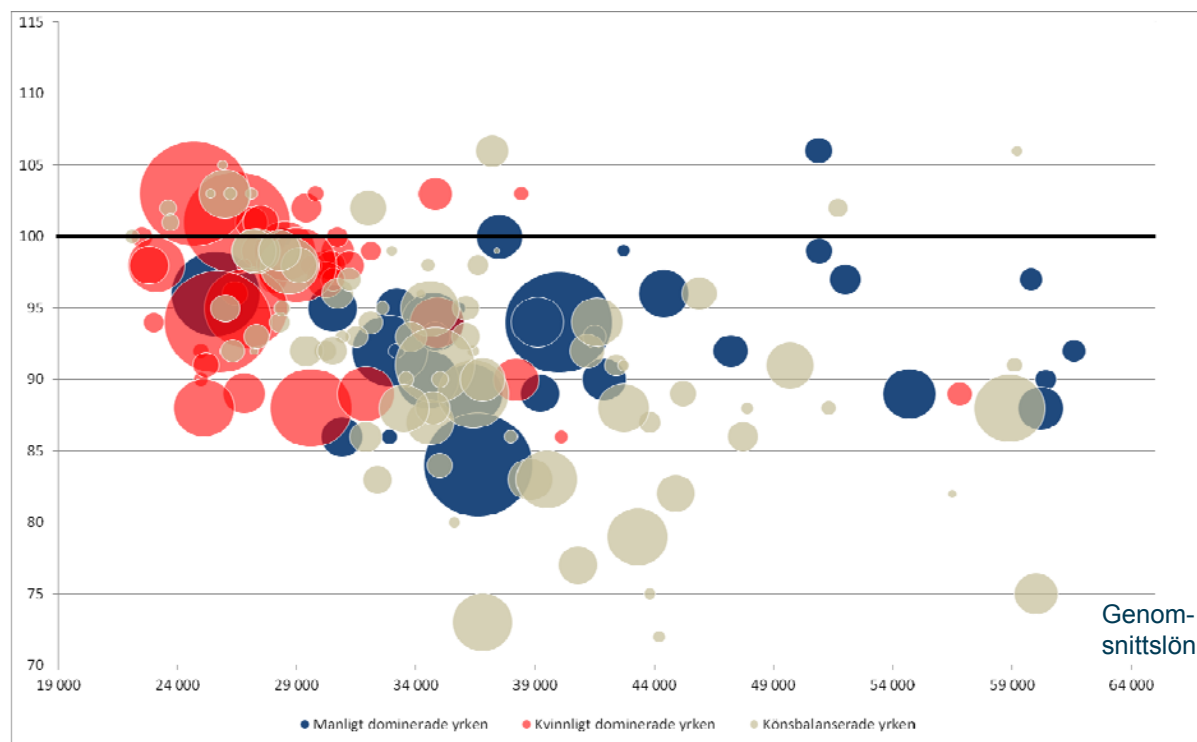
Kvinnors lön i % av mäns





...och bland tjänstemän

Kvinnors lön i % av mäns



2. Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad

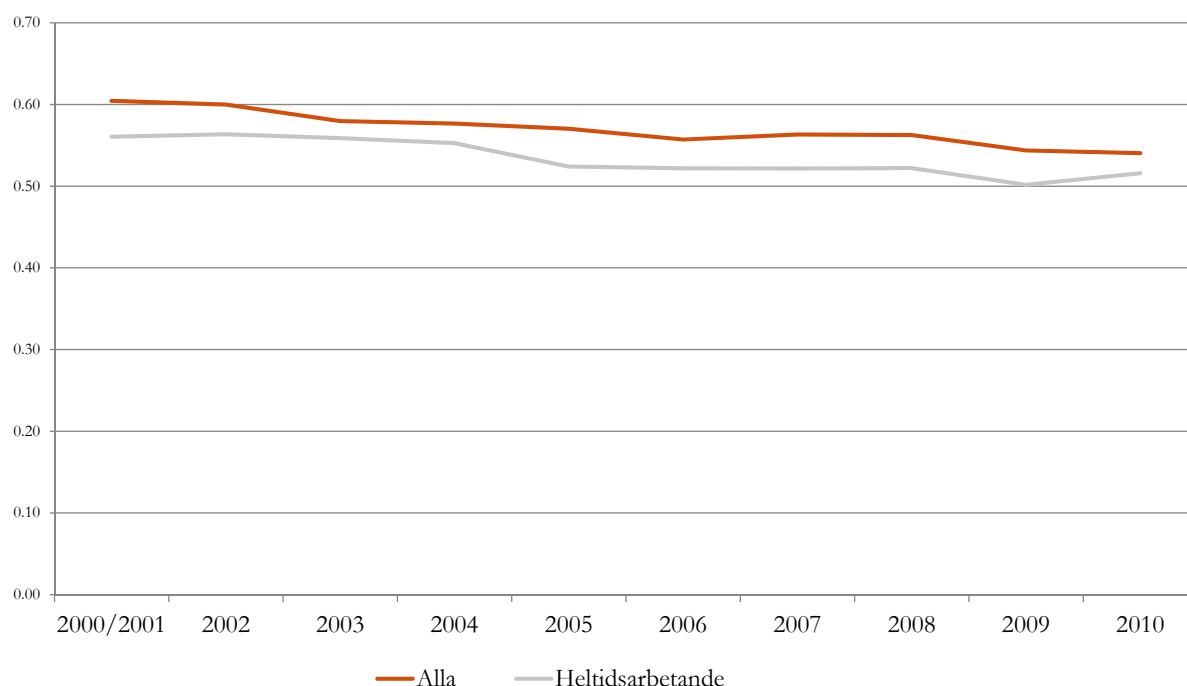


- Mer än halva arbetskraften måste byta yrke för att en perfekt könsbalanserad arbetsmarknad skall uppnås
 - Ner från 60 % år 2000 till 54 % år 2010
- Kvinnorna börjar ta sig in i de mansdominerade yrkena, men den motsatta trenden uteblir
 - Andel starkt mansdominerade yrken (>20 % män) har minskat från 37 % till 30 %
 - Andel kvinnodominerade yrken (>60%) är oförändrade
- Kvinnor är klart underrepresenterade på ledande befattningar
 - Endast en tredjedel av chefsbefattningarna innehas av kvinnor
 - Mycket liten ökning (2 %-enheter) det senaste decenniet
- Sverige har en mer könssegregerad arbetsmarknad än genomsnittet i Europa (D&D olikhets index)
 - Svårt att mäta—alternativt index visar motsatsen

Könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden har minskat något sedan 2000



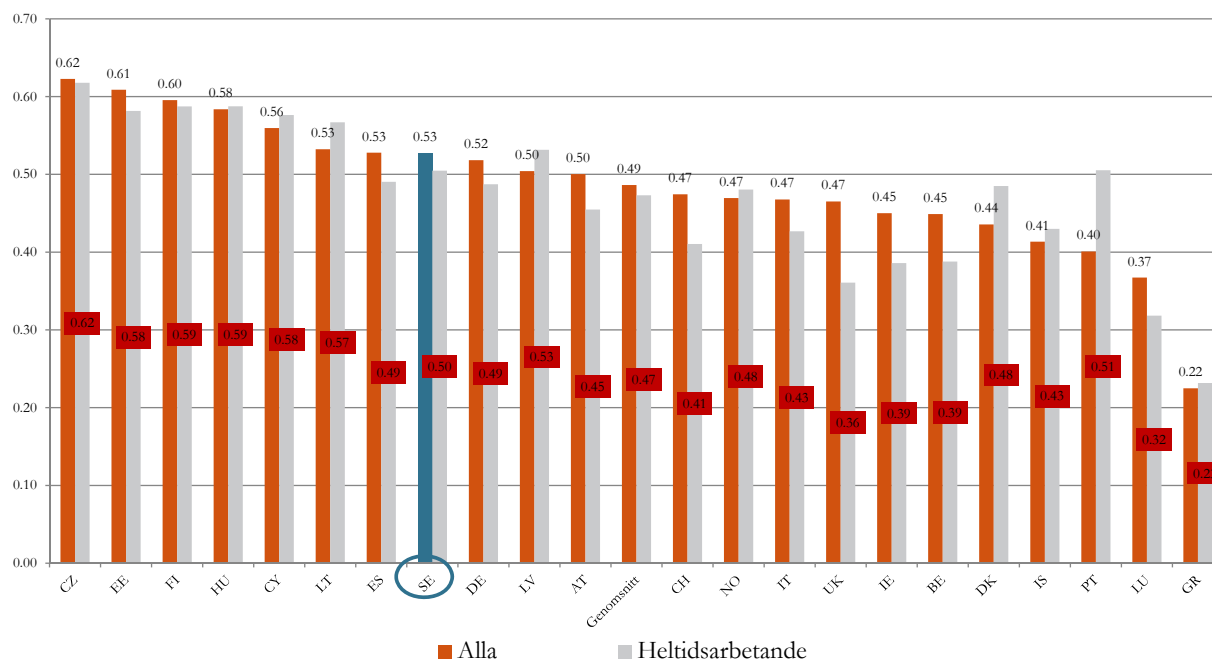
Könssegregering efter yrke i Sverige år 2000-2010, D&D index



Sverige framstår som relativt könssegregerat jämfört med andra länder i Europa



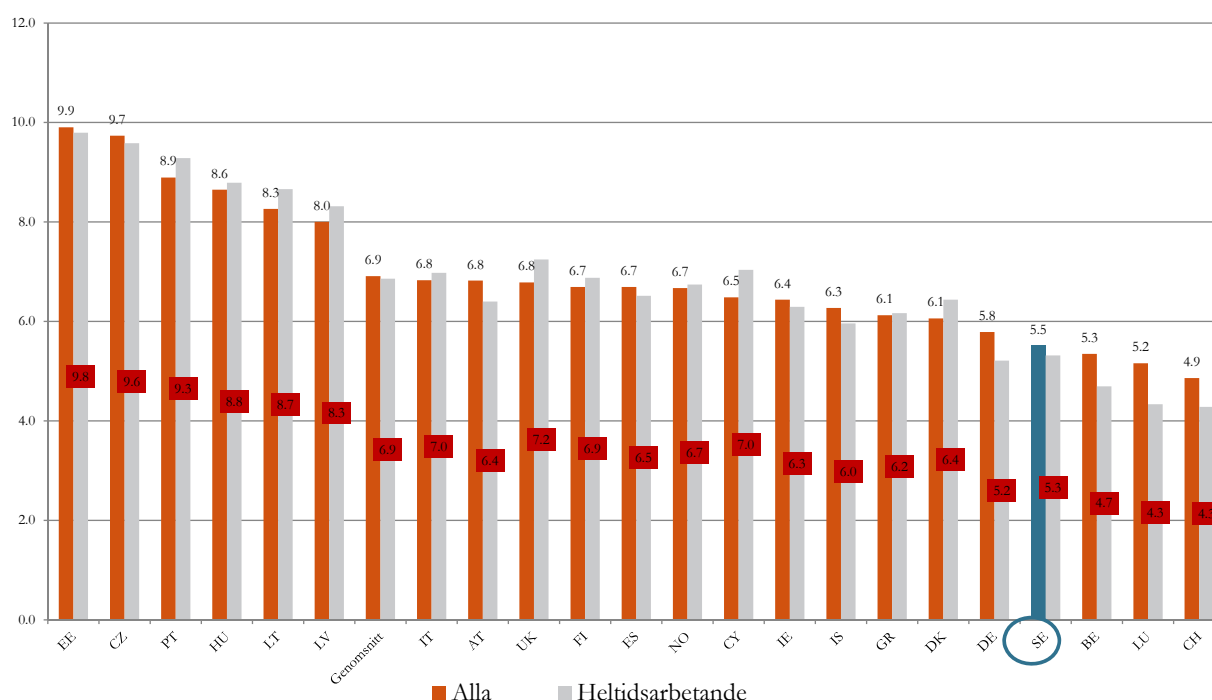
Könssegregering efter yrke i 22 europeiska länder, 2010, mätt med D&Ds olikhets index





...men inte om man mäter med ett annat index

Könssegregering efter yrke i 22 europeiska länder, 2010, mätt med Association index



NORWEGIAN SCHOOL OF ECONOMICS

Professor Karin Thorburn

15

3. Anonymisering av ansökningarna (AAP) minskar könsdiskriminering vid anställning



- Studie av utfallet vid tillsättning av tjänster i Göteborgs kommun, 2004-2006
 - 1400 ansökningar till 62 tjänster i två stadsdelar som anonymiserades
 - Jämförs med 2100 ansökningar till 47 tjänster i en annan stadsdel och som inte anonymiserats
- All information om kön och etnicitet togs bort när urval till intervjuerna gjordes
 - Informationen var tillgänglig innan jobberbudandet gjordes
- De tjänster som utlystes var relativt kvalificerade
 - Lärare, socialtjänst, chefspositioner, mm.
- Majoriteten av de tidigare anställda var kvinnor

Studien visar att kvinnor missgynnas vid urval till intervju och tillsättning



- Kvinnor behandlades annorlunda än män vid tillsättning av tjänster när deras kön var känt
 - Kvinnor hade större sannolikhet att bli kallade till intervju i de stadsdelar där ansökningarna hade anonymiserats
 - Kvinnor hade också större chans att bli anställda i dessa stadsdelar
- Kan bero på ett aktivt försök att förbättra könsbalansen i jämförelseförvaltningarna
- Anonymisering av ansökningshandlingar
 - Jämnar ut skillnader mellan könen när det gäller att få komma till intervju och att få ett jobberbjudande
 - Upplevdes som besvärligt och tidskrävande
 - Ökade antalet onödiga intervjuer av sökande som saknade rätt kvalifikationer
- Troligen inte ett praktiskt verktyg för att öka rekryteringen av kvinnliga chefer

Anonymisering ökar sannolikheten att kvinnor blir erbjudna intervju och anställning



Skillnader i sannolikheten att bli erbjuden intervju/anställning

	(i) AAP	(ii) Jämförelse	(iii) Skillnad AAP- jämförelse
Erbjuden intervju			
Kvinna (jmf med man)	(+2,8 %)	-6,0 %	+8,8 %
Icke-väst (jmf med Sverige)	(-0,4 %)	-8,9 %	+8,4 %
Övriga väst (jmf med Sverige)	(+0,3 %)	(-3,4 %)	(+3,7 %)
Erbjuden anställning			
Kvinna (jmf med man)	+2,9 %	-3,8 %	+6,7 %
Icke-väst (jmf med Sverige)	(-2,4 %)	-2,1 %	(-0,3 %)
Övriga väst (jmf med Sverige)	(-0,3 %)	(-3,9 %)	(+3,6 %)

4. Vid 45 års ålder ser mäns karriärer och inkomster i regel bättre ut än kvinnors

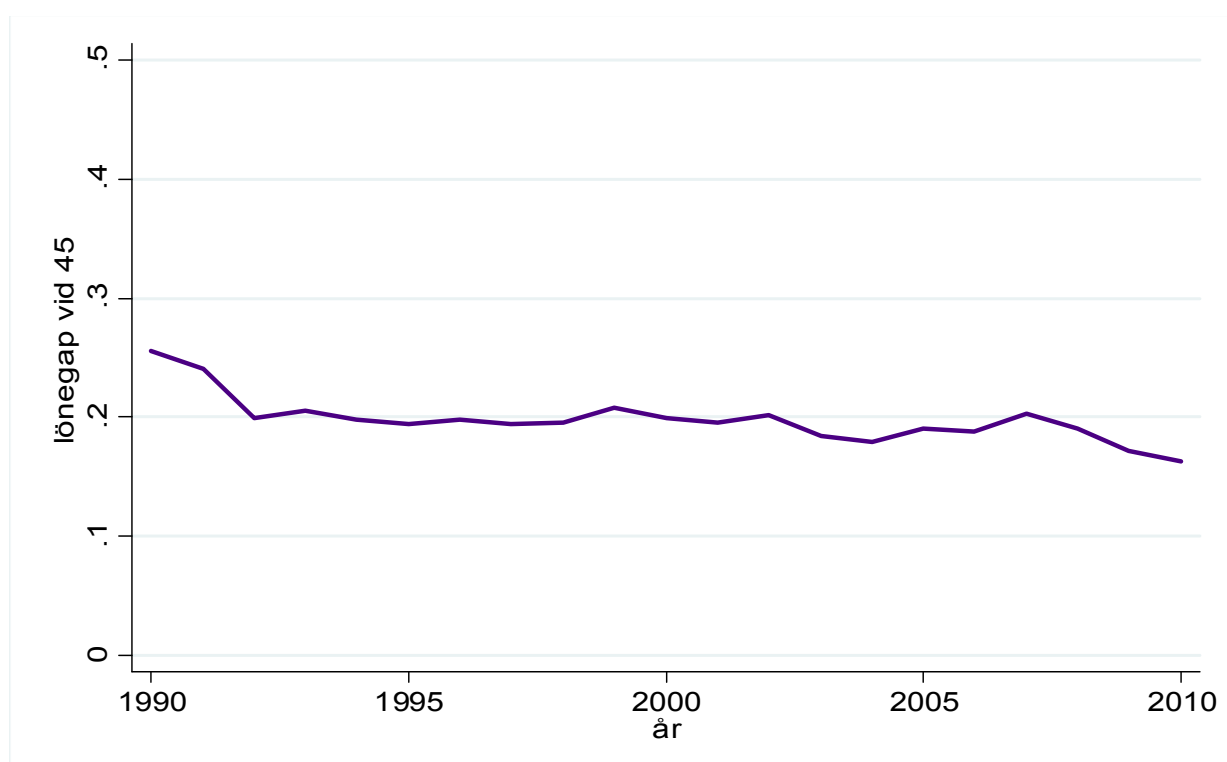


- Jämförande undersökning av skillnaderna mellan svenska män och kvinnors karriärer och inkomster vid 45 års ålder
- Utvecklingen av dessa skillnader mellan 1985 och 2010
- En ålder när de flesta är färdiga med de intensiva småbarnsåren
- Skapar ett kvalifikationsindex för varje årskull med hjälp av en Mincer regression

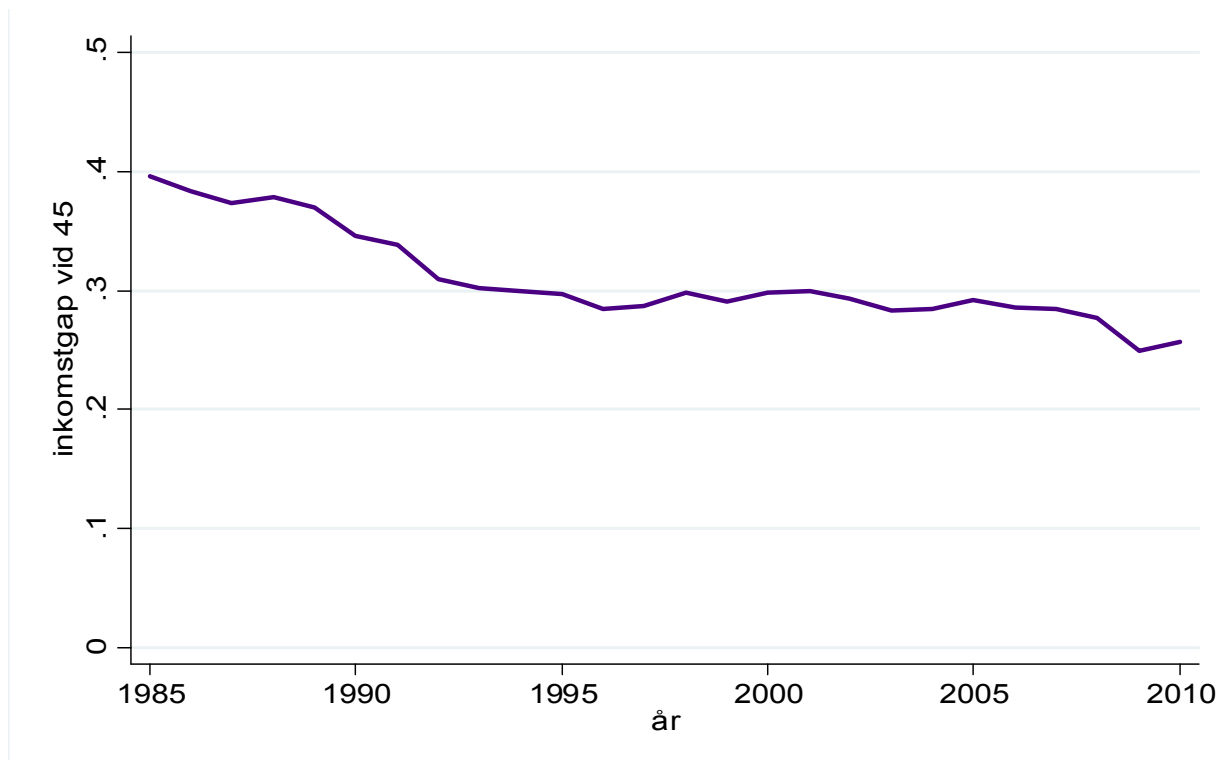
$$\ln w_{it} = \beta_1 utbildning_{it} + \beta_2 födelseort_{it} + \beta_3 invandringsår_{it}$$

- Alla män och kvinnor i en årskull delas in i fyra grupper utifrån deras förväntade lön
 - Toppkvalificerade (5 % högst kvalifikationer)
 - Högkvalificerade (percentil 80-94)
 - Medelkvalificerade (percentil 50-79)
 - Lågkvalificerade (den under halvan)

Lönegapet har minskat för 45-åriga män och kvinnor sedan 1990



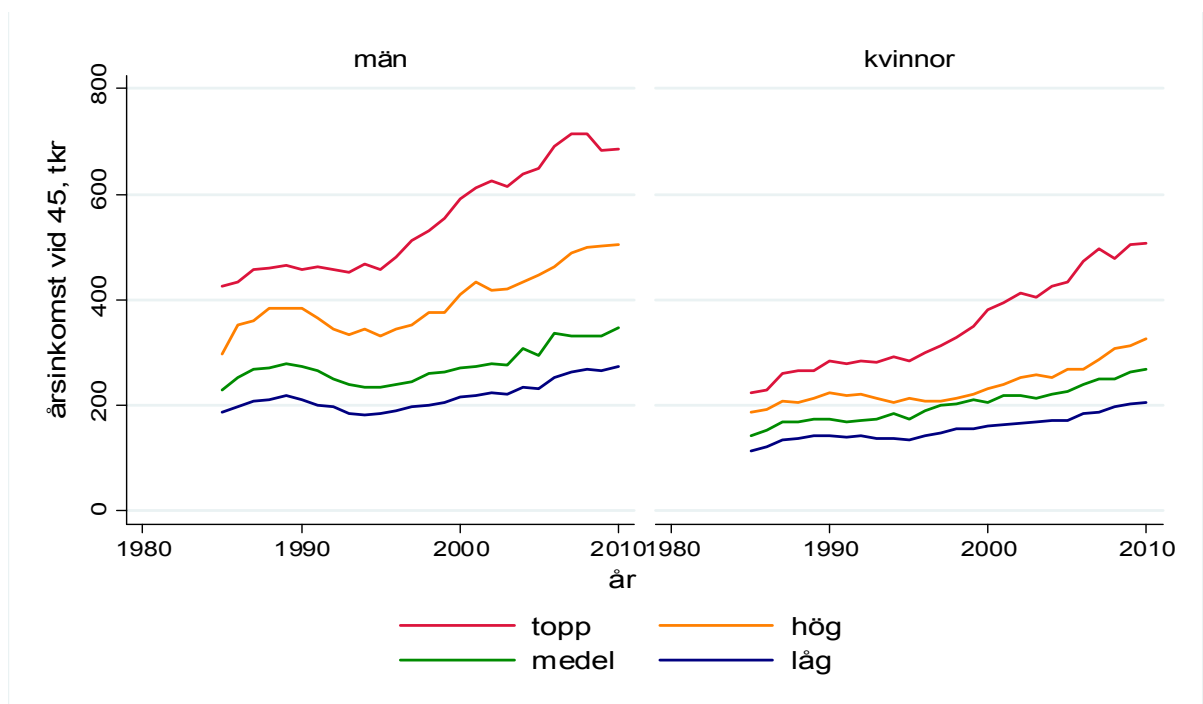
Könsgapet i 45-åringars inkomster har minskat från 40 % i 1985 till 27 % i 2010



Män har högre inkomster och större inkomst-spridning än kvinnor vid 45 års ålder



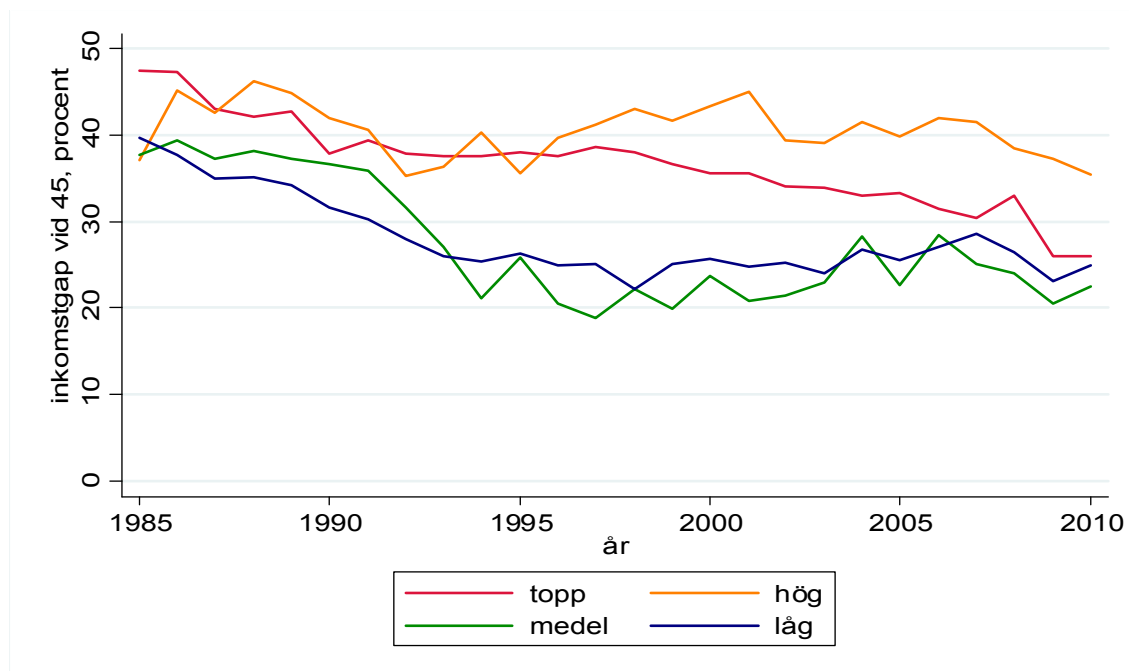
Genomsnittliga årsinkomster för 45-åringar efter kvalifikationsnivå (i 1000 kr)



Inkomstgapet mellan könen har minskat mest för de toppkvalificerade (från 48 % till 27 %)



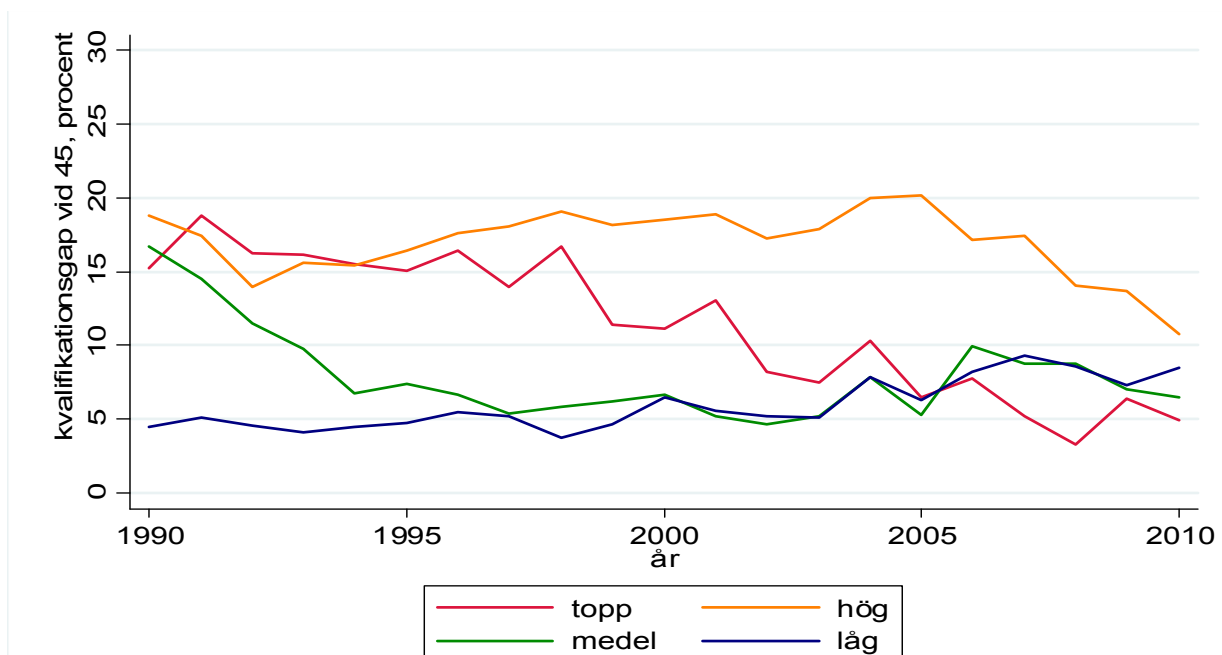
Gapet är högst för de högkvalificerade (knappt 40 %) och lägst för de lågkvalificerade (drygt 20 %)



Män tar utbildningar som i genomsnitt ger cirka 10 % högre lön vid 45 års ålder



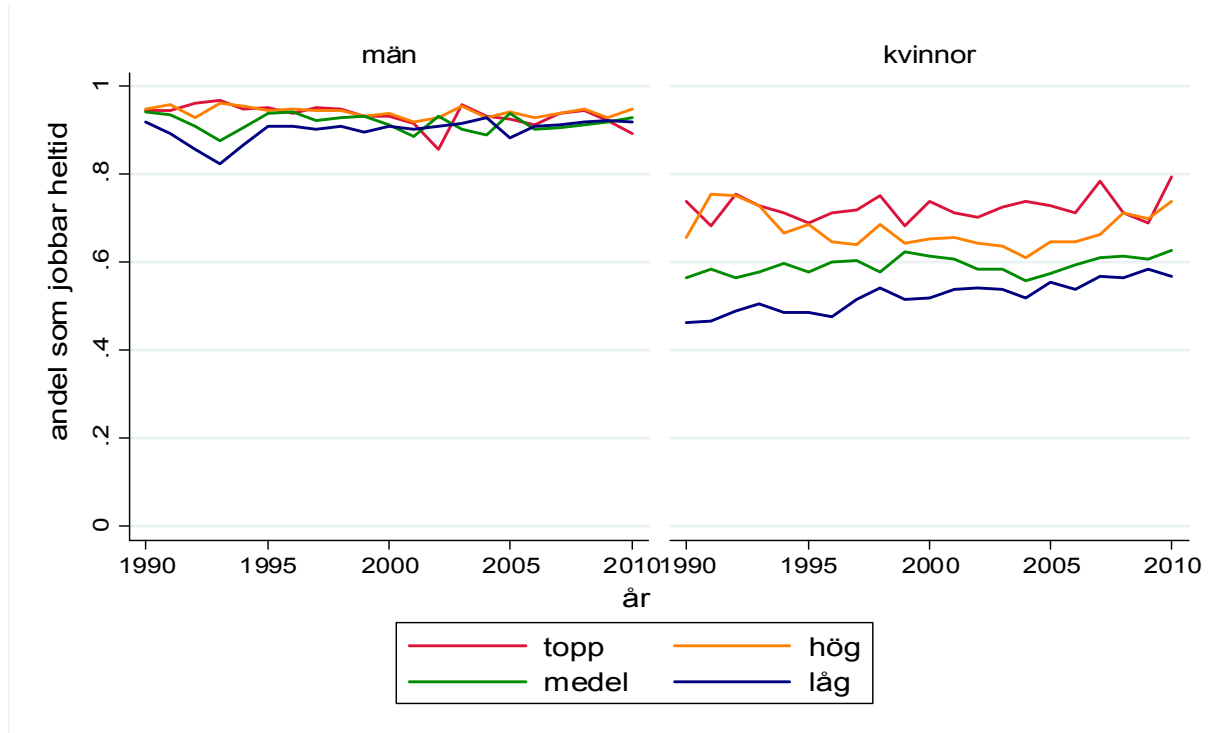
Skillnaderna mellan kvinnor och män i predicerad lön (kvalifikationsgapet) har minskat mest för de toppkvalificerade



Män arbetar som regel heltid medan kvinnors arbetstid beror på deras kvalifikationsnivå



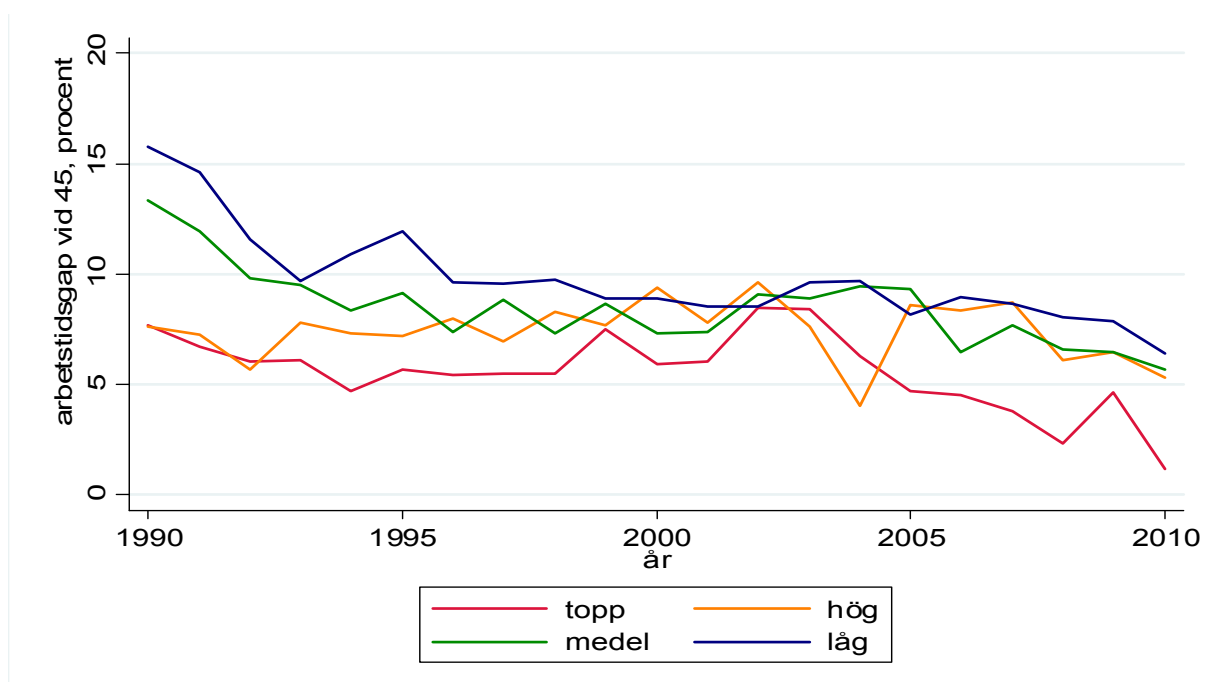
Andel heltidsarbetande män och kvinnor



Könsskillnaden i antalet arbetstimmar är nu mycket liten för de toppkvalificerade



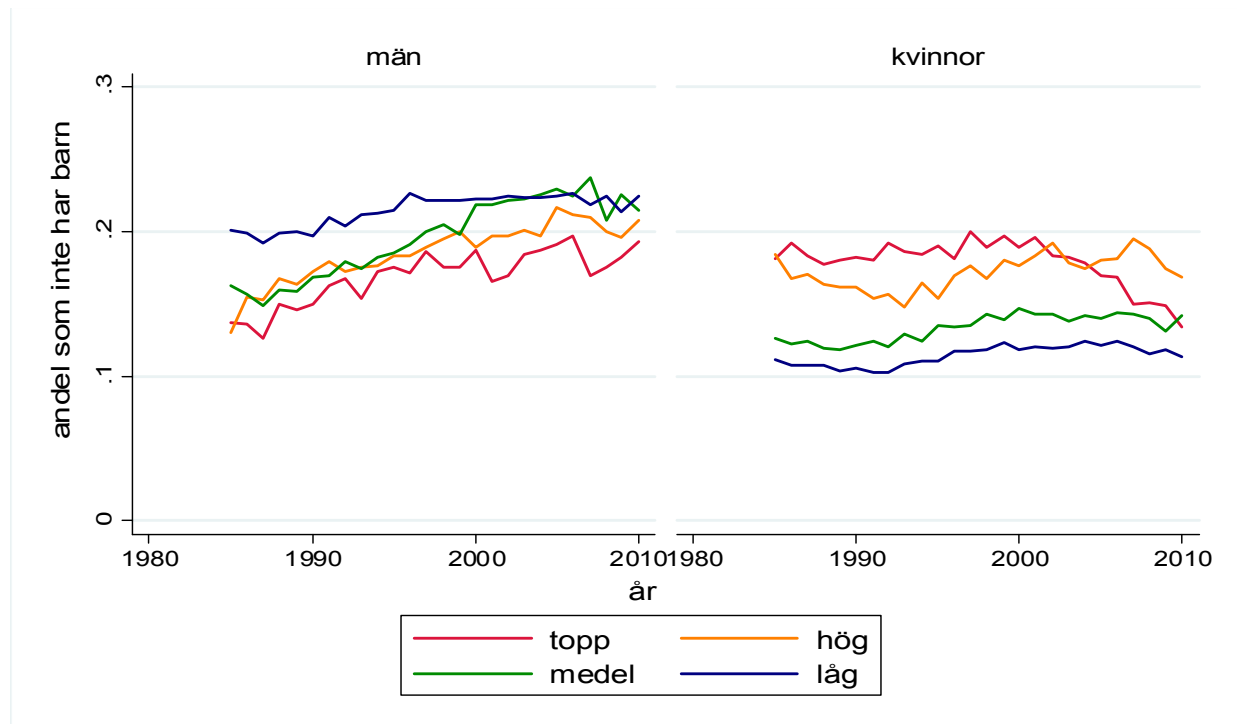
Könsgapet i arbetstid vid 45 års ålder



De toppkvalificerade kvinnorna skaffar nu barn i samma utsträckning som andra kvinnor



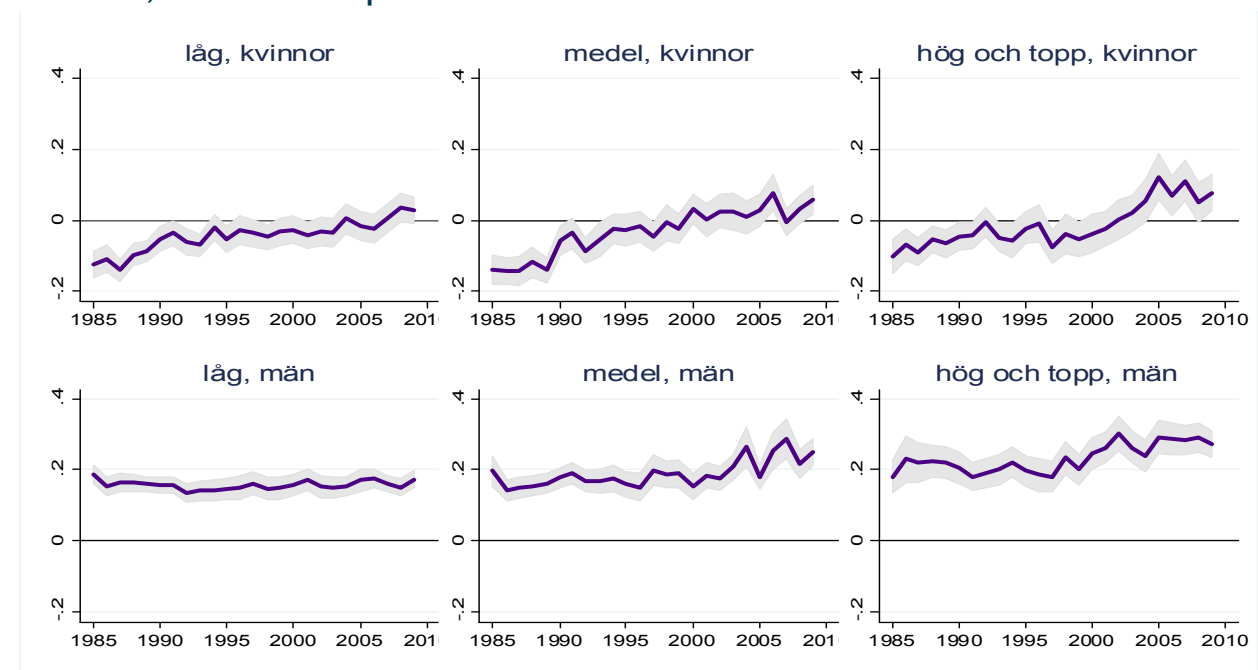
Andelen kvinnor och män som är barnlösa vid 45 års ålder



Män med barn har högre inkomst, medan sambandet är mer komplicerat för kvinnor



Sambandet mellan inkomst och barn har blivit mindre negativt för kvinnor, och t.o.m. positivt för de mest kvalificerade kvinnorna



5. Kvinnor är underrepresenterade bland de som har bäst betalt

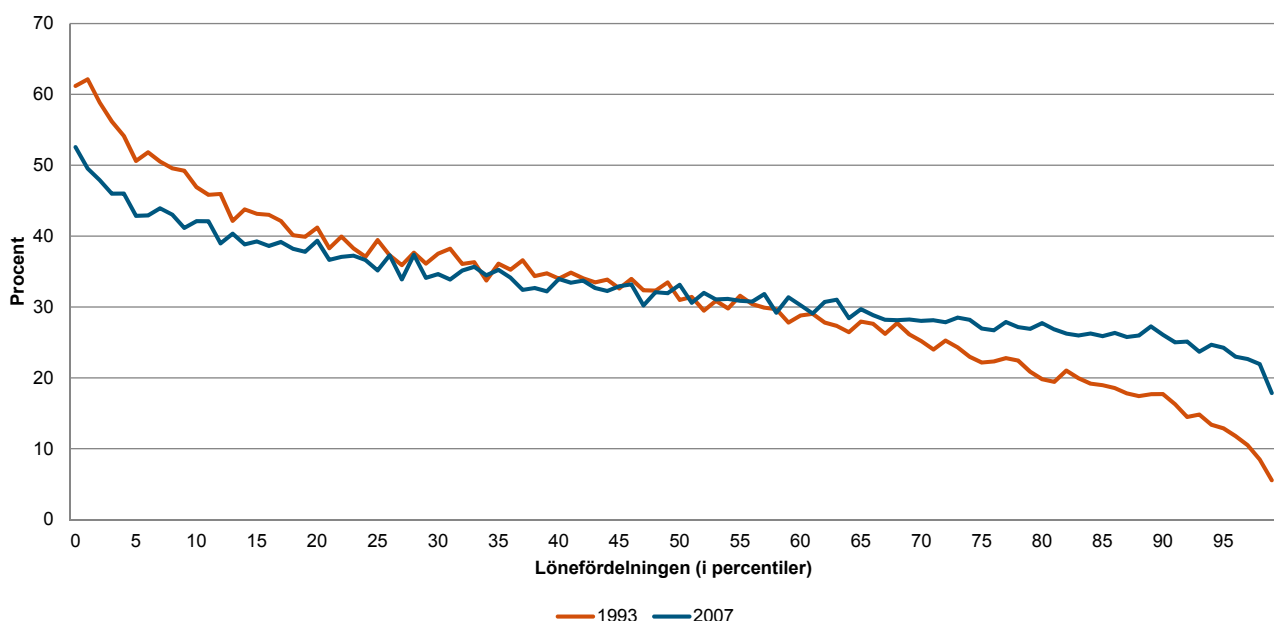


- Undersökning av de 5 % anställda som tjänar mest i stora svenska privata företag (minst 500 anställda), 1993-2007
- Företagen är mansdominerade (1/3 av de anställda är kvinnor)
- Kvinnor är underrepresenterade bland de som har bäst betalt
 - Kvinnors andel i den översta (99e) lönepercentilen har ökat från 6 % i 1993 till 18 % i 2007
 - Könsskillnaden i att inneha topplönepositioner är mindre för de födda på 1960-talet än för äldre generationer
- En prestigefull akademisk utbildning vid ett välrenommerat universitet är viktig för möjligheten att nå en topplöneposition
 - Trots utbildning har kvinnor ändå lägre sannolikhet att nå dit
 - Skillnaderna mellan könen har minskat över tid
- Sambandet mellan barn och sannolikheten att nå en högt betald position är positivt för män och mer komplicerat för kvinnor

Kvinnor är underrepresenterade bland de högst betalda i stora svenska företag



Kvinnors över- och underrepresentation längs lönefördelningen i stora privata företag, 1993 och 2007

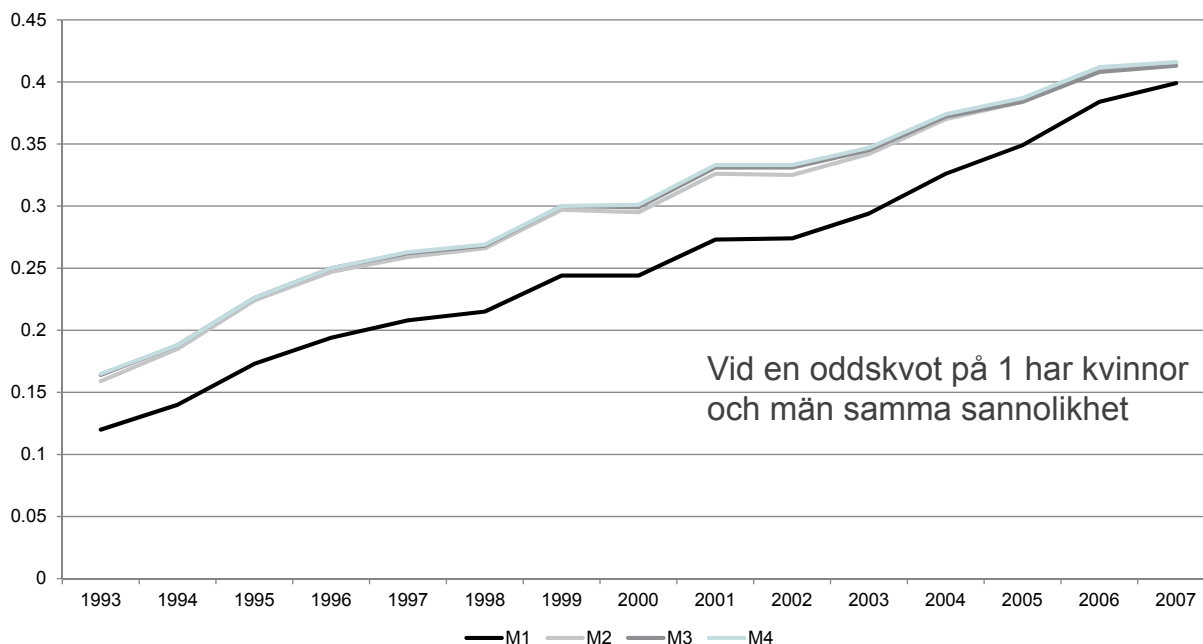


Könsskillnaden i att inneha en topplöneposition i stora svenska företag minskar över tid

NHH



Oddskvot för kvinnor (relativt män) att nå topplönepositioner när hänsyn tas till examen (M3) och universitet (M4)



NORWEGIAN SCHOOL OF ECONOMICS

Professor Karin Thorburn

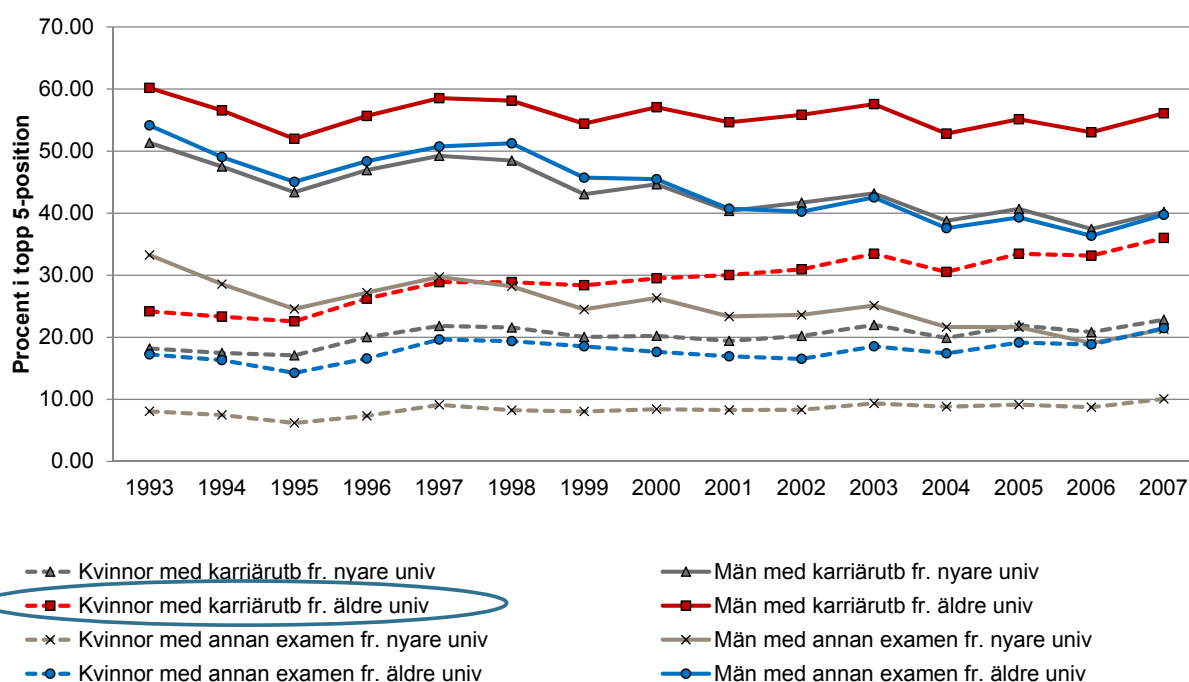
31

Sannolikheten att nå en topplöneposition har ökat för kvinnor med prestigefyllda utbildningar

NHH



Andelen 40-åriga män och kvinnor på topplönepositioner



NORWEGIAN SCHOOL OF ECONOMICS

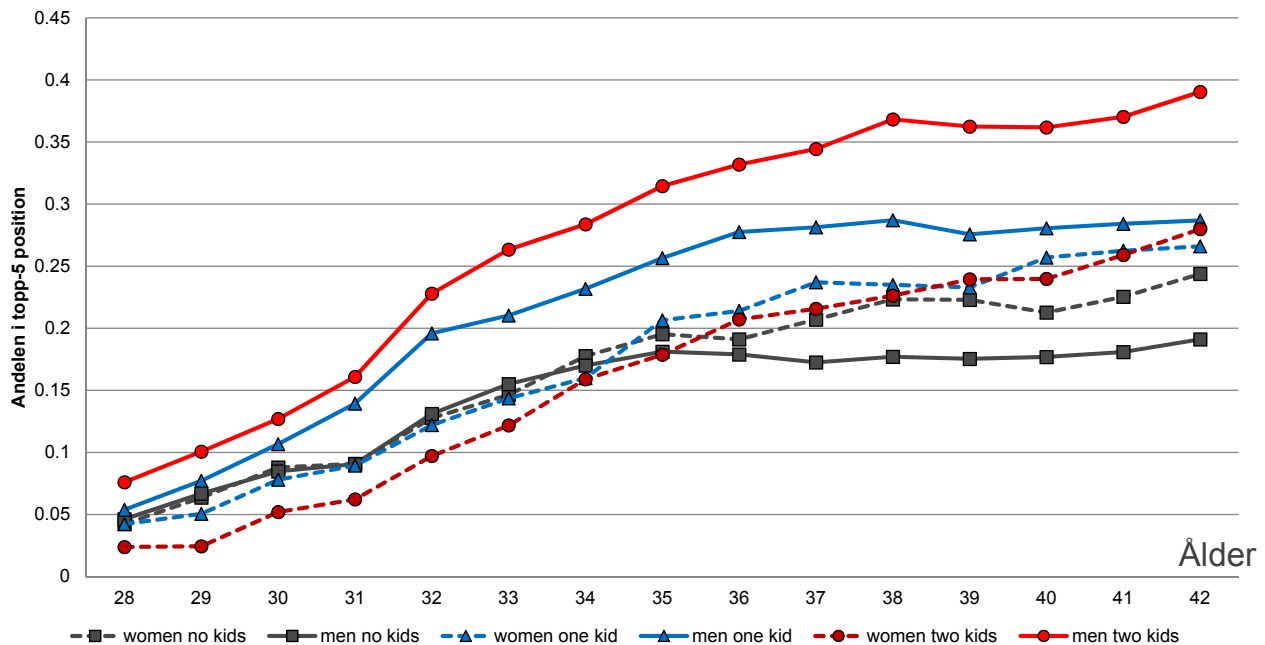
Professor Karin Thorburn

32

För män finns ett starkt samband mellan antal barn och sannolikheten att nå en topposition



Andelen män och kvinnor med karriärexamen födda på 1960-talet som har en topplöneposition



6. Manliga normer styr rekryteringsprocesserna och påverkar kvinnors karriärmöjligheter



- Sammanfattning av fem olika studier om hur den manliga normen formar förväntningar på kvinnliga chefer och deras karriärmöjligheter
- Observationer och djuplodande intervjuer med konsulter och chefer i de olika organisationerna
- Mansdominerade och kvinnodominerade organisationer

Studie I: Män utgör normen vid rekrytering till höga chefsposter, kvinnor ses som avvikande



- Studie om rekrytering av företagsledare som baserar sig på intervjuer med nio manliga styrelseordförande
- Manliga chefskandidater ses som normen
- Som en följd ses kvinnliga kandidater på som annorlunda och bristfälliga
 - Kvinnor anses sakna rätt kompetens, inte ha rätt utbildning, välja fel chefsjobb, inte kunna spelreglerna, sakna kontaktnät, etc.
- En brist hos en kvinna betraktas ofta som ett fel som inte kan rättas till
 - Samma brist hos en man ses istället som en möjlighet och kan korrigeras
- Definitionen av kvinnor som utanförstående begränsar deras karriärmöjligheter
- Följden blir att kvinnor som inte stämmer med chefsidealet utesluts från rekryteringsprocesserna

Studie II: Kvinnors stillatigande om upplevd könsdiskriminering gör den till norm



- Undersöker kvinnors karriärmöjligheter inom mansdominerade företag
- En stor andel kvinnor har upplevt könsdiskriminering vad gäller befordran, lön, eller inte få äran för ett väl utfört arbete
- En vanlig reaktion vid diskriminering är att inta en defensiv attityd och ignorera det som skett för att undvika att ses som besvärlig
- Ett tyst accepterande gör dock att könsdiskriminering kan bli normen på en arbetsplats

Studie III: Brister ses som slutgiltiga hos kvinnor och utvecklingsbara hos män



- Granskning av ett ledarutvecklingsprogram i en organisation där en majoritet av de anställda (ca 60 %) är kvinnor
 - Programmets avsikt är att förbättra könsbalansen vid rekrytering till chefer
- I utvärdering av deltagarnas potential som chefer beskrivs kvinnor ofta ganska kort och slutgiltigt
 - Männens potential diskuteras mer utförande och eventuella brister anses som utvecklingsbara och tillfälliga
- Män bedöms oftast utifrån sin potential
 - Deras tillkortakommanden kan förbättras genom mognad och träning
- Kvinnor bedöms istället efter sin befintliga kompetens och erfarenhet i relation till kraven
- Män uttrycker förväntningar om att klättra på karriärstegen, medan kvinnor uttrycker förhoppningar om detsamma

Studie IV: Ledarskapsprogram for kvinnor upplevdes som en mycket positiv erfarenhet



- Ledarskapsprogram som är en riktad satsning på kvinnor inom ett mansdominerat företag
- Många kvinnor var till en början skeptiska till att bli utvalda just för att de var kvinnor
 - Hade länge arbetat hårt för att identifieras genom sin kompetens snarare än sitt kön
- Mot slutet av programmet var även de mest skeptiska kvinnorna mycket positiva till programmets utformning
- Deltagarna beskriver erfarenheten av att vara i en grupp med bara kvinnor som mycket positiv
 - Gav dem möjlighet att slippa definieras efter sitt kön, att diskutera manliga normer och att utbyta erfarenheter
- De utvecklade i tillägg ett kvinnligt nätverk som värderades högt

Studie V: I kvinnodominerade organisationer bedöms kvinnliga chefer utifrån sin kompetens



- Intervjuer med kvinnliga chefer i en kvinnodominerad organisation
- Här upplever kvinnorna att de bedöms utifrån sina professionella förmågor och att deras kön är irrelevant för bedömningen
- Ingen ifrågasatte chefernas kompetens eller såg dem som bristfälliga
- Kvinnorna känner sig bekväma i sin chefsroll, ser sig som "rätt" och som "ägare" av organisationen

7. Kvinnors inträde i styrelserummen har positiva effekter men går alltför långsamt



- Internationell forskning visar att könsbalanserade styrelser tar sin övervakande roll på större allvar
 - Kvinnor har högre närvaro på styrelsemötena
 - Män har bättre närvarofrekvens när styrelsen är könsbalanserad
 - Styrelser med en kritisk massa kvinnor är mer aktiva på mötena
 - Ställer mer frågor och kräver mer information
 - Detta gäller både kvinnor och män
 - Högre sannolikhet att VD byts ut när bolaget går dåligt
- Forskningen visar också på andra positiva effekter av fler kvinnor i styrelserna
 - Mindre lönegap mellan kvinnliga och manliga toppchefer
 - Följs av en ökning av andelen kvinnor i ledningsgruppen
- Positiv korrelation mellan andelen kvinnliga styrelsemedlemmar och lönsamhet, aktieavkastning, tillväxt, mm

Why does it matter? Look at the outperformance within the MSCI ACWI index (companies >\$10bn mkt cap)



Den norska könskvoteringen till styrelser i ASA har haft få märkbara effekter



- Kvoteringslagen antogs i december 2005 som en del av aktiebolagslagen (likvidation som påföljd)
 - Senast januari 2008 måste styrelsen ha minst 40 % av vardera könet
- Ingen effekt på marknadsvärdet av börsnoterade bolag
 - Varken i kursreaktion eller pris/bok
- Ändrade styrelsens sammansättning märkbart
 - Stor ökning av andelen kvinnor (yngre, bättre utbildade)
 - Men oförändrad storlek på styrelsen
- Antalet börsnoterade bolag på OSE ökade från 176 i 2003, till 217 i 2005 och 257 i 2008
 - Hade antagligen ingenting med kvoteringslagen att göra
- Minskning av antalet individer med ett stort antal styrelseposter i börsnoterade bolag

Ingen märkbar kursreaktion vid händelser av vikt för lagstiftningsprocessen



Datum	Händelse	Norska bolag	Utländska bolag	Lång/kort portfölj
Alfa		0,000	0,001	-0,000
1999-10-15	Offentliga utfrågning	-0,008*	-0,007	-0,001
2001-07-02	Offentliga utfrågning	0,001	0,002	-0,001
2002-02-22	Artikel i VG	-0,007***	-0,005***	-0,001
2002-03-08	Uppmaning till näringslivet	0,007	0,007	-0,001
2003-03-13	Lagförslag	-0,004	-0,003	-0,001
2003-11-27	Frivillig lag antogs	0,003	0,004*	-0,001
2005-12-05	Sanktioner infördes	0,003	0,004*	-0,001
Världsindex		0,363***	0,480***	-0,117

Andelen kvinnor ökade märkbart, men styrelsens storlek förblev oförändrad



Genomsnitt	2002	2006	2009
Antal styrelsemedlemmar	5,5	5,6	5,3
Andel kvinnor (i %)	7%	29%	43%
Andel med VD erfarenhet (i %)	65%	59%	58%
Andel med universitetsexamen (i %)	26%	28%	29%
Ålder (antal år)	51	51	52
Tid sedan tillsättning	3,0	2,3	2,6
Andel norska styrelsemedlemmar (i %)	93%	92%	90%
Antal VD eller styrelseuppdrag per person	1,4	2,3	1,9

Kvinnliga styrelsemedlemmar är yngre och har högre utbildning

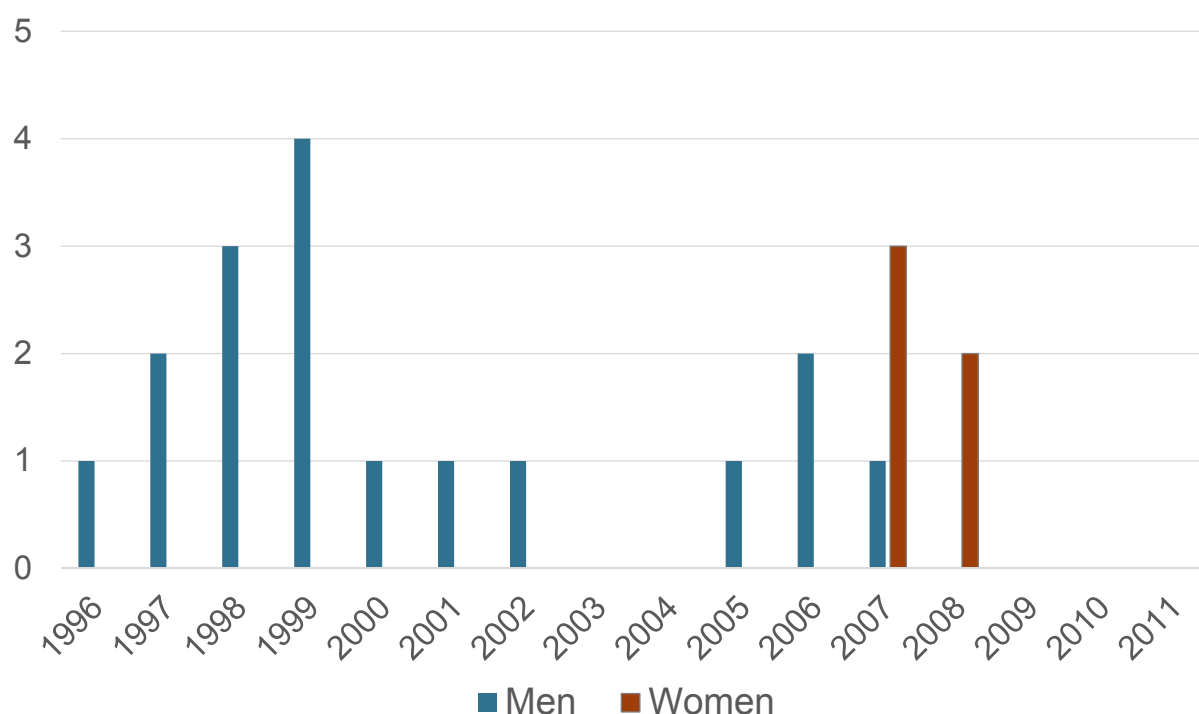


	Female		Male	
	New	Exiting	New	Exiting
Age	46	48	50	53
CEO experience	31%	36%	64%	65%
University degree	33%	30%	19%	23%
<i>Primary outside occupation:</i>				
CEO	16%	20%	28%	26%
CFO	7%	9%	5%	3%
VP	13%	14%	7%	5%
Non-executive manager	15%	14%	5%	5%
Consultant	14%	9%	10%	10%

Ingen har haft mer än sju styrelseoppdrag sedan 2008



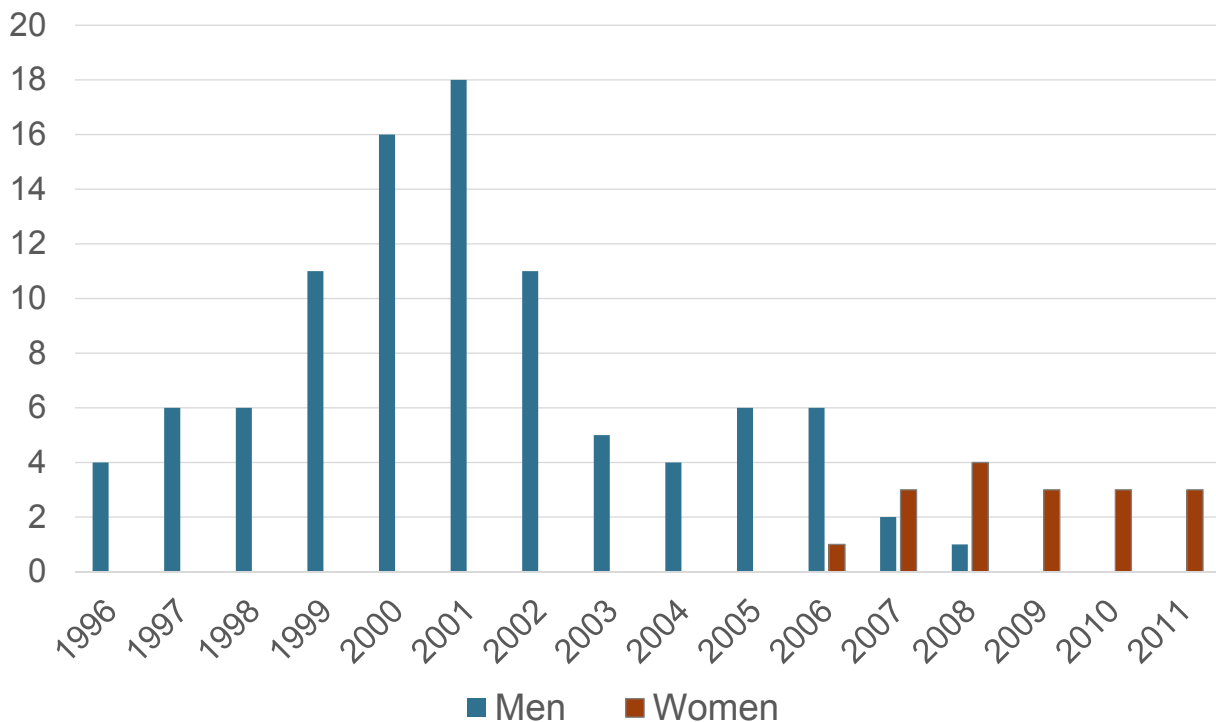
Antalet individer med 8-10 styrelseoppdrag i norske børsbolag, 1996-2011



Antalet personer som sitter i fler än fem styrelser har blivit färre



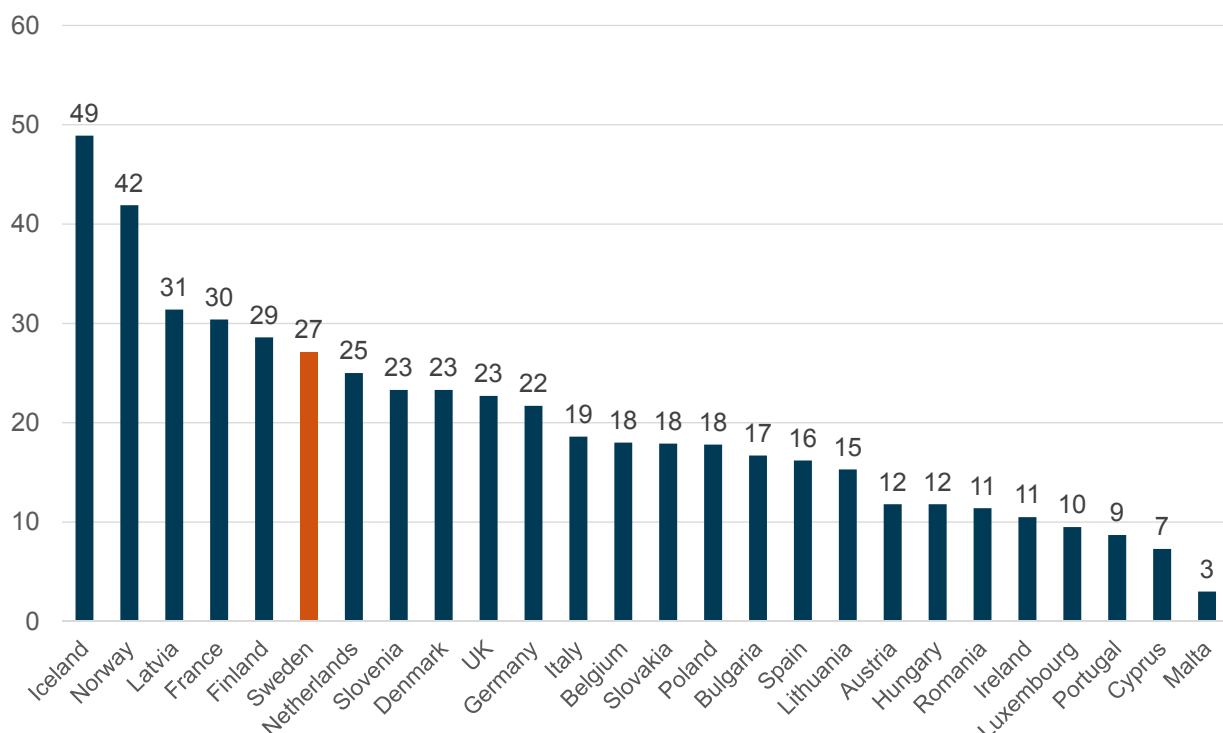
Antalet individer med 6-10 styrelseuppdrag i norska börsbolag, 1996-2011



Sverige ligger på sjätte plats i Europa när det gäller kvinnlig representation i styrelsen



Andelen kvinnliga styrelsemedlemmar i stora börsbolag i Europa, April 2014



Många Europeiska länder har infört könskvotering till styrelserna i stora börsnoterade bolag

NHH



Country	Year passed	Quot a size	Year of compliance	Sanc-tions	% female directors April 2014
Norway	2003	40%	2008	yes	42%
Spain	2007	40%	2015	no	16%
Iceland	2010	40%	2013	yes	49%
Italy	2011	33%	2015	yes	19%
Netherlands	2011	30%	2016	no	25%
France	2011	40%	2014/17	yes	30%
Belgium	2011	33%	2019	yes	18%
Germany	2013	30%	2016	yes	22%
European Union	In progress	40%	2020	no	19%

NORWEGIAN SCHOOL OF ECONOMICS

Professor Karin Thorburn

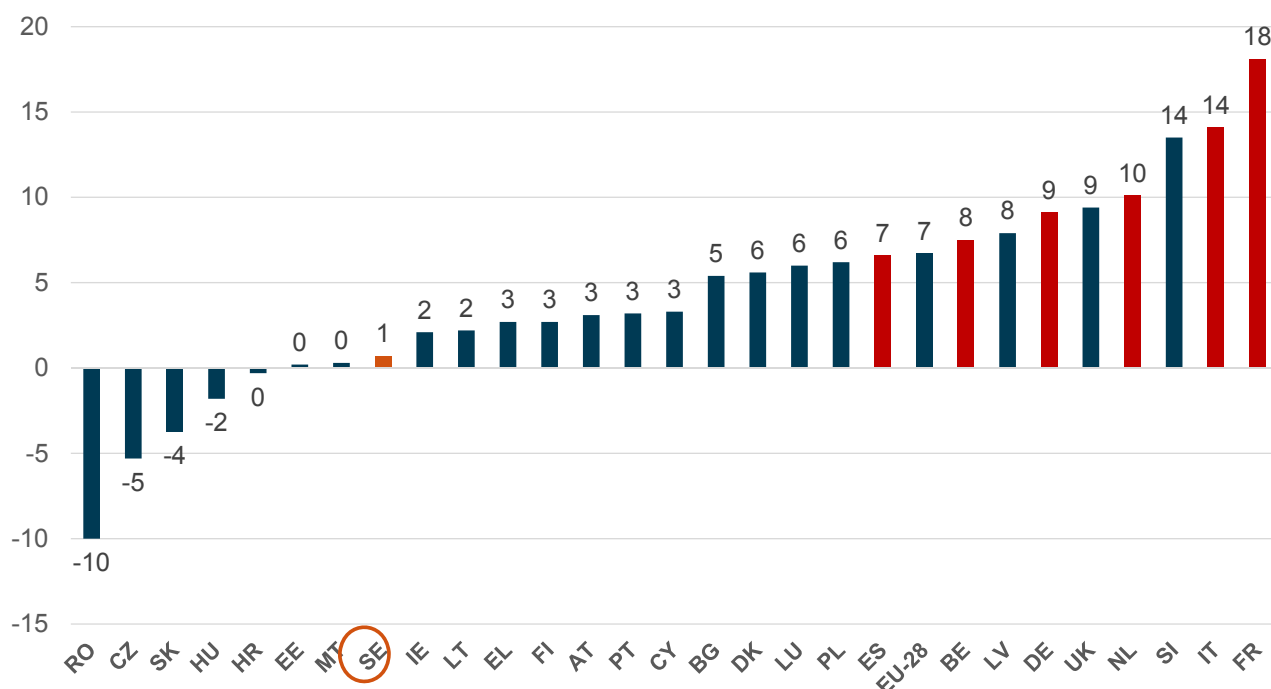
49

Ökningen i andel kvinnor går fortast i de länder som har infört kvotering

NHH



Förändring i andel kvinnliga styrelsemedlemmar i %-enheter mellan oktober 2010 och april 2014



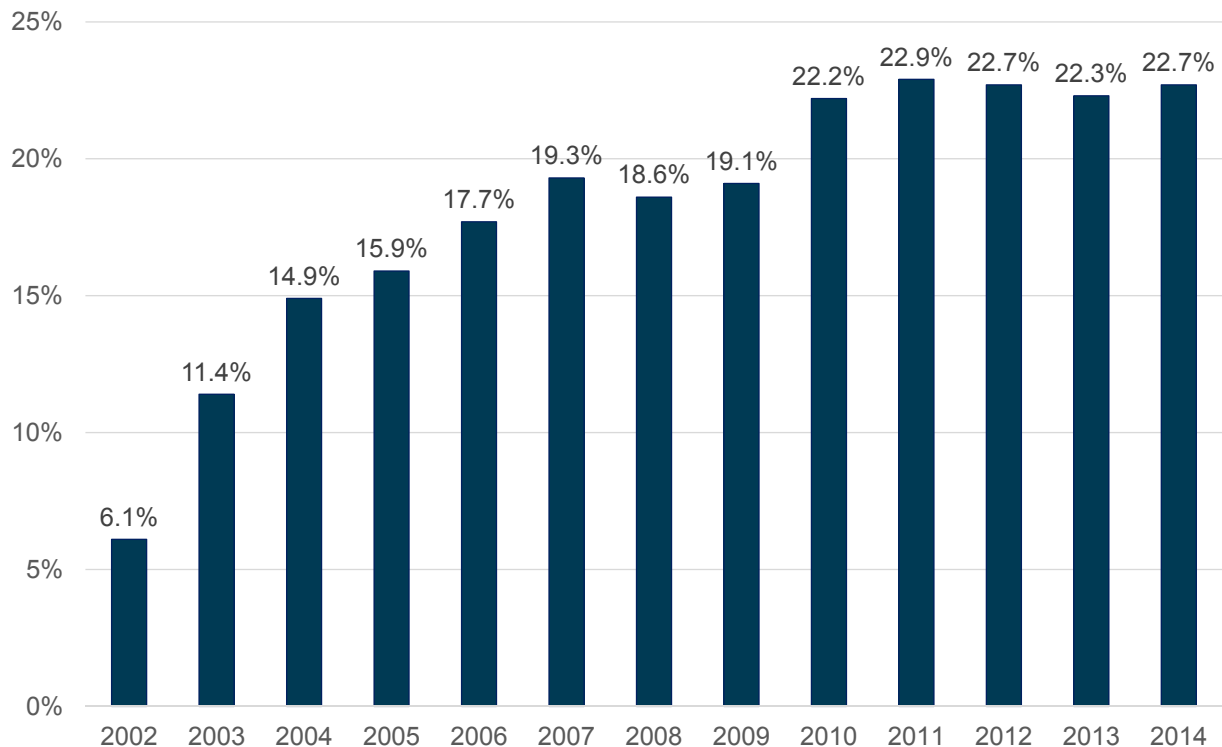
NORWEGIAN SCHOOL OF ECONOMICS

Professor Karin Thorburn

50

Andelen kvinnliga styrelsemedlemmar i de svenska börsbolagen står stilla...

NHH



NORWEGIAN SCHOOL OF ECONOMICS

Professor Karin Thorburn

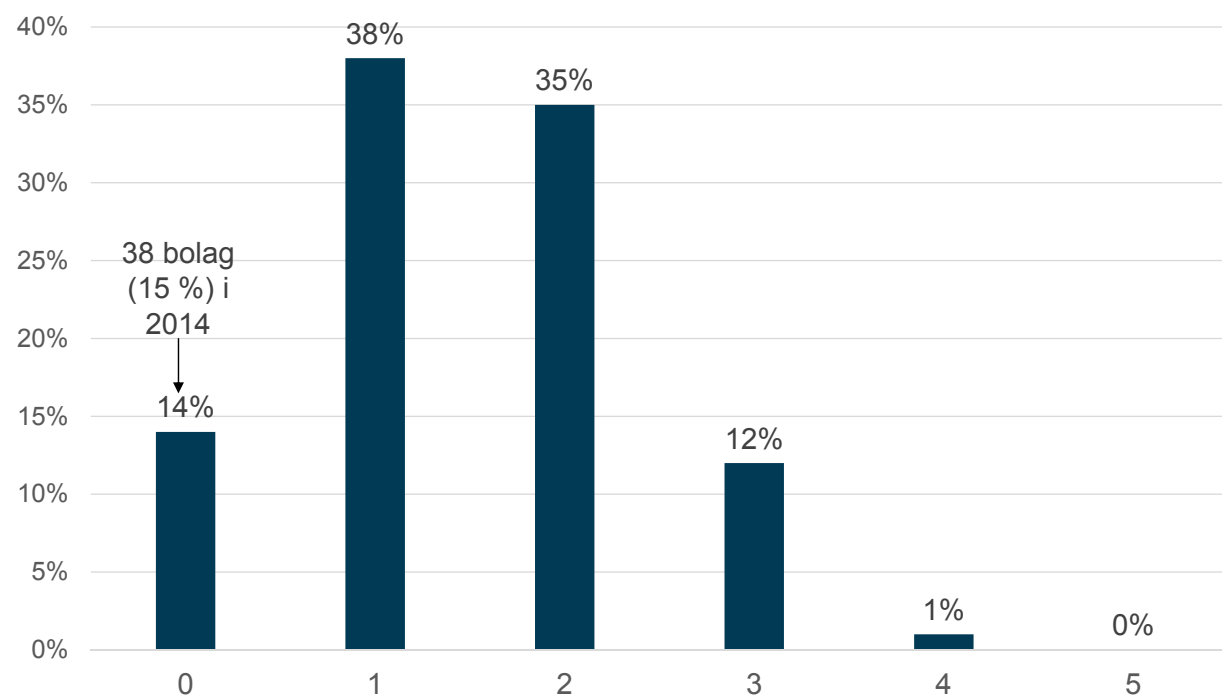
51

Drygt hälften av de svenska börsbolagen har högst en kvinna i styrelsen

NHH



Andel svenska börsbolag med 0 till 5 kvinnor i styrelsen 2012



NORWEGIAN SCHOOL OF ECONOMICS

Professor Karin Thorburn

52



Sju lärdomar att ta med sig

1. Kvinnor har lägre lön än män
2. Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad
3. Anonymisering av ansökningshandlingarna (AAP) minskar könsdiskriminering vid anställningar
4. Vid 45 års ålder ser mäns karriärer och inkomster i regel bättre ut än kvinnors
5. Kvinnor är underrepresenterade bland de som har bäst betalt i stora svenska företag
6. Manliga normer styr rekryteringsprocesserna och påverkar kvinnors karriärmöjligheter
7. Kvinnors inträde i styrelserummen har positiva effekter men går alltför långsamt