



Nya marknader och jämställdhet

Leder ökad konkurrens till ökad jämställdhet på arbetsplatsen?

Uppdragsforskningsrapport 2014:9

En rapport skriven av
Karl Lundvall och Amanda Stefansdotter
på uppdrag av Konkurrensverket

Konkurrensverkets uppdragsforskningsrapport 2014:9

Karl Lundvall, Amanda Stefansdotter

ISSN-nr 1652-8069

Foto: Matton Images

Förord

I Konkurrensverkets uppdrag ingår att främja forskning på konkurrens- och upphandlingsområdet.

Konkurrensverket har gett Karl Lundvall vid Copenhagen Economics i uppdrag att, inom ramen för Konkurrensverkets uppdragsforskning, kartlägga hur jämställdheten utvecklats på de marknader som under de senaste åren varit föremål för konkurrensfrämjande reformer. Idén bakom uppdraget var att närma sig frågan om och i så fall vilka effekter konkurrensskapande reformer kan medföra inom andra politikområden, i detta fall jämställdhetsområdet. Konkurrensverket uppmuntrar dessutom vidare forskning om konkurrenspolitikens effekter på andra sakområden.

Konkurrensverkets utgångspunkt för denna rapport har varit regeringens jämställdhetspolitik på arbetsmarknaden som handlar om kvinnors och mäns möjligheter att komma in på arbetsmarknaden, deras möjligheter att stanna kvar och utvecklas liksom att kunna kombinera arbete och familjeliv. Bristen på jämställdhet kan visa sig genom löneskillnader, ojämlika karriärmöjligheter, könsskillnader i sjukskrivningar, ojämn fördelning av föräldraförsäkring och underrepresentation av kvinnor i företagets ledningar.

Författarna har presenterat ett delvis annat jämställdhetsindex där till exempel en jämställd företagsledning anses råda när den är i proportion med sysselsatta i branschen. Detta får till resultat att starkt mansdominerade (eller för den delen kvinnodominerade) branscher anses ha jämställda företagsledningar så länge det i förhållande till branschens totala könsfördelning inte råder överrepresentation i företagsledningar. Ett sådant index kan snarare ses som ett proportionalitetsindex än ett jämställdhetsindex.

Författarna ansvarar själva för slutsatser och bedömningar i rapporten.

Stockholm, december 2014

Dan Sjöblom
Generaldirektör

Innehåll

Sammanfattning	6
Summary	10
1 Introduktion	14
1.1 Syfte och avgränsning.....	15
1.2 Översiktligt om metod.....	16
1.3 Disposition	16
2 Ger mer konkurrens ökad jämställdhet på arbetsplatsen?	18
3 Metodansats	25
3.1 Urval av marknader	25
3.2 Andelen kvinnor av de anställda	26
3.3 Jämställdhetsindikatorer och jämställdhetsindex.....	28
4 Jämställdhetsindikator 1: Företagande	32
4.1 Jämställdhetsindikatorer för företagande	32
4.2 Nya marknader och företagande	33
4.2.1 Apotek.....	33
4.2.2 Förskola.....	35
4.2.3 Grundskola.....	38
4.2.4 Gymnasieskola.....	40
4.2.5 Allmänläkare.....	43
4.2.6 Primärvård	45
4.2.7 Sociala insatser	48
4.3 Är nya marknader mer jämställda i fråga om företagande?	50
5 Jämställdhetsindikator 2: Ledande poster	54
5.1 Jämställdhetsindex för ledande poster	54
5.2 Nya marknader och ledande poster	55
5.2.1 Apotek.....	55
5.2.2 Förskola.....	56
5.2.3 Grundskola.....	57
5.2.4 Gymnasieskola.....	58
5.2.5 Allmänläkare.....	59
5.2.6 Sociala insatser.....	60
5.3 Är nya marknader mer jämställda ifråga om ledande poster?	61
6 Jämställdhetsindikator 3: Löner	64
6.1 Löneskillnader	64
6.2 Nya marknader och jämställdhet i löner	65
6.2.1 Apotek.....	65

6.2.2	Förskola.....	67
6.2.3	Grundskola.....	68
6.2.4	Gymnasieskola.....	69
6.2.5	Allmänläkare.....	71
6.2.6	Primärvård	72
6.2.7	Sociala insatser.....	74
6.3	Är nya marknader mer jämställda ifråga om löner?	75
Referenser.....		82
Bilaga A – Branschurval.....		84
Bilaga B – Jämställdhetsindikatorer		93
Bilaga C – Jämställdhetsindex, JI		97
Bilaga D – Deskriptiv statistik.....		100
Bilaga E – Resultat.....		105

Sammanfattning

Konkurrens och jämställdhet är två prioriterade politikområden för regeringen. De har många beröringspunkter och åtgärder inom det ena området kan ha effekter på det andra.

Målet för regeringens *jämställdhetspolitik* är att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det bidrar till ekonomisk tillväxt eftersom alla människors kompetens och skaparkraft tillvaratas och främjas.

Målet för regeringens *konkurrenspolitik* är att gynna konsumenter och brukare genom ökad valfrihet, nya och bättre produkter och lägre priser. Små och medelstora företag tar i ökad utsträckning steget in på nya marknader inom och utanför Sveriges gränser. Det ger i förlängningen tillväxt.

Syftet med denna studie är att kartlägga hur jämställdheten utvecklats på de marknader som under de senaste åren har regelreformerats som ett led i konkurrenspolitiken vilket ökat möjligheterna för etablering av nya företag. I vilken utsträckning har åtgärder inom ett politikområde, konkurrenspolitiken, fått gynnsamma effekter även på ett annat politikområde, nämligen jämställdhetspolitiken?

För att mäta jämställdhet och göra jämförelser mellan branscher och över tid utgår vi från ett statistiskt material som levererats från SCB. Branschurvalet har bestämts till att fånga marknader som sett reformer av något slag med konkurrensfrämjande inriktning och innefattar branscherna Apotek, Förskola, Grundskola, Gymnasieskola, Primärvård, Allmänläkare och Sociala insatser. För var och en av dessa "nya branscher" har jämförelsebranscher definierats enligt SNI-klassificering.

Konkurrens och jämställdhet på arbetsmarknaden

Olika typer av diskriminering har länge studerats inom nationalekonomisk forskning. I ekonomiska termer innebär diskriminering på arbetsplatsen att något annat än kompetens och produktivitet vägs in i företagets beslut om löner, arbetsuppgifter, anställning och befordran. Diskriminering mellan könen är kanske den typ som har studerats mest, såväl empiriskt som teoretiskt, inte minst lönegapet mellan män och kvinnor.

Löneskillnader mellan olika grupper kan då tillskrivas ett direkt samband med beslutfattarens preferens för diskriminering – vi kallar därför detta för *preferensbaserad* diskriminering. Detta ska skiljas från statistisk diskriminering som i stället utgår från kända fakta kring en viss gruppens egenskaper.

Forskningen tycks ge visst stöd för ett positivt samband mellan ökad konkurrens och jämställdhet, i synnerhet i branscher där konkurrensen från början är svag.

Såväl kvinnors löner som avancemangsmöjligheter förefaller gynnas i en miljö där prestation och produktivitet får relativt större betydelse jämfört med andra faktorer som har mindre betydelse för företagets konkurrenskraft. Vår förväntan är således att motsvarande samband även torde gälla för sådana marknader i Sverige som varit föremål för konkurrensfrämjande åtgärder.

Starkast samband mellan ökad konkurrens och ökad jämlikhet förväntar vi oss att finna i branscher med relativt sett höga löner och en hög andel män. Ett svagare samband mellan ökad konkurrens och ökad jämställdhet kan således förväntas i låglönebranscher.

Vi testar dessa hypoteser på sju branscher och med tre indikatorer som avser andel kvinnor i företagsledande ställning, ledande positioner inom företaget samt lönegap. För varje bransch har en jämförelsebransch valts ut för att sätta utvecklingen i perspektiv.

När det gäller andel kvinnor i företagsledande ställning och ledande positioner uppstår en väsentlig fråga: vilken är den relevanta jämförelsen? Vi ser två möjligheter: en *absolut* jämförelse där andelen kvinnor i dessa två kategorier jämförs med en godtyckligt vald andel som kan anses jämställd, exempelvis 40–60 procent. Den andra möjligheten är en *relativ* jämförelse av andelen kvinnor i dessa två kategorier med andelen kvinnor i arbetsstyrkan som helhet. Båda ansatser har för- och nackdelar.

I denna studie har vi valt en *relativ* jämförelse. Det betyder att om arbetsstyrkan inom en bransch består av 80 procent kvinnor och 20 procent män kan den i relativ mening anses jämställd om också 80 procent av företagsledarna och personerna på ledande poster är kvinnor. Orsaken till detta är företagsekonomiskt rationell: om begåvningen inte skiljer sig systematiskt mellan män och kvinnor, kommer i exemplet ovan att för varje vakant ledande position finnas fyra kvinnliga och en manlig kandidat som alla är likvärdiga i begåvning. Sannolikheten att välja en kvinna är därför 80 procent, vilket leder till att fördelningen mellan män och kvinnor i de två kategorierna blir densamma som i arbetsstyrkan i stort. Ett avsteg från denna princip hos ett företag kommer att innebära en konkurrensnackdel. En ökad konkurrens kan därför förväntas leda till att andelen kvinnor på höga poster kommer att tendera att konvergera mot samma nivå som andelen kvinnor i arbetsstyrkan som helhet.

Företagande

Vad gäller indikatorn företagande, vilket avser andelen kvinnor bland dem i företagsledande ställning, ser vi att denna andel är lägre än andelen kvinnor bland de anställda i samtliga sju undersökta branscher. Lägst andel finner vi hos Allmänläkarna – företag i denna kategori uppvisar en andel kvinnor i företagsledande ställning som är omkring hälften av andelen kvinnor bland de anställda.

I förhållande till sina respektive jämförelsemarknader har Allmänläkarna, Gymnasieskolan och Grundskolan en lägre andel kvinnor i företagsledande ställning. Omvänt gäller för Förskolan och Primärvården som ligger över respektive jämförelsebransch.

Förändringen över tiden visar på en ökande andel kvinnor i företagsledande position i relation till andelen kvinnor bland de anställda inom Apotek och Sociala insatser. För övriga branscher är rörelseriktningen i stället motsatt, andelen kvinnor i företagsledande ställning sjunker, inte minst för Förskolan och Primärvården.

Ledande poster

Vad gäller ledande poster inom företagen är samtliga branscher väsentligt mer jämställda vad gäller andelen kvinnor sett i relation till andelen kvinnor bland de anställda, och uppgår till 85–96 procent (100 procent anger alltså att andelen kvinnor på ledande poster är lika stor som andelen kvinnor bland de anställda). Ett undantag finns dock, Sociala insatser, där andelen kvinnor på ledande poster är *högre* än andelen kvinnor bland de anställda. Överlag är denna indikator väsentligt högre för de studerade nya branscherna än för ekonomin i stort, där motsvarande andel endast är 58 procent.

I förhållande till jämförelsemarknaderna uppvisar Apotek en väsentligt högre andel kvinnor vad gäller ledande poster. Övriga studerade branscher skiljer sig dock inte nämnvärt från sina respektive jämförelsebranscher.

Förändringen över tiden visar på en markant ökning av andelen kvinnor för Apoteket 2008 till 2009, men under perioden 2009–2012 har denna indikator rört sig i riktning mot en mindre andel kvinnor. Sociala insatser har däremot rört sig i riktning mot högre relativ jämställdhet – tio procent högre andel kvinnor på ledande positioner jämfört med andelen kvinnor bland de anställda. Övriga branscher har en svagt positiv eller negativ utveckling för denna indikator. Samtliga ligger dessutom under motsvarande indikator för ekonomin i stort.

Lönegap

Ett lönegap existerar i samtliga studerade branscher förutom Förskolan, dock av kraftigt varierande storlek. Denna skillnad framgår såväl av rålönegapet, dvs. den "rena" löneskillnaden, som av den standardvägda lönen, där effekten av olika bakomliggande och lönepåverkande (men könsneutrala) faktorer räknats bort. Män tjänar således mer än kvinnor, även inom de studerade nya branscherna.

Förändringen över tiden visar att lönegapet *ökar* inom Apotek – lönegapet var 2,3 procentenheter större 2012 jämfört med 2008. Även inom Primärvård går utvecklingen mot ökat lönegap. I övriga studerade branscher är förändringen liten.

I förhållande till jämförelsemarknaderna ser vi att lönegapet är mindre i fem av de studerade nya branscherna, i synnerhet Grundskola och Förskola. Däremot är lönegapet större i Primärvård jämfört med sin jämförelsebransch: denna bransch ligger således inte bara sämre till ur ett jämställdhetsperspektiv vad gäller löner, utan man rör sig också i riktning mot större lönegap.

Relationen mellan andelen kvinnor bland de anställda och genomsnittslöner i de studerade branscherna och deras jämförelsebranscher uppvisar inga tydliga samband, vare sig mätt i nivå eller i förändring över tiden.

Vi ser slutligen en tendens till att lönegapet är större i branscher med en högre snittlön – en bransch med en snittlön som ligger 1 000 kr över en annan bransch har också omkring 100 kr större lönegap. Vi ser även en tendens till att de studerade nya branscherna har ett lägre lönegap även med hänsyn tagen till skillnader i genomsnittslön, men sambandet är svagt.

Sammanfattande bedömning

Vi ser således inget entydigt mönster i de studerade branscherna. Ökad konkurrens har inga entydigt positiva effekter på jämställdheten på arbetsmarknaden givet den metodansats som valts. Visserligen är jämställdhetsindikatorerna för ledande poster och lönegap bättre för de studerade nya branscherna än för ekonomin i stort. Men de är inte bättre, i varje fall inte i systematiskt hänseende, än jämförelsebranscherna, och uppvisar inte heller någon entydigt positiv utveckling över tiden.

Summary

Competition and gender are two priority policy areas of the Government. They have many points in common and action in one area may have effects on the other.

The Government's gender policy is that women and men have the same power to shape society and their own lives. It contributes to economic growth because everyone's skills and creativity are safeguarded and promoted.

The Government's competition policy is to benefit consumers and firms through increased choice, new and better products and lower prices. Small and medium enterprises will increasingly move into new markets within and outside of Sweden, spurring economic growth.

The purpose of this study is to identify how gender equality has developed in markets which in recent years have been the subject of pro-competitive reforms: to what extent have actions in one policy area, competition policy, been beneficial also in a different policy area of gender equality?

To measure gender equality and make comparisons between sectors and over time, we use data supplied by Statistics Sweden. The industry sample has been determined to capture markets that have seen reform of any kind with competitive focus and includes Pharmacy, Pre-school, Primary school, Secondary School, Primary Care, Physician and Social work. For each of these "new industries" have comparator industries been defined according to the SNI-classification.

Competition and gender equality in the labor market

Different types of discrimination have long been studied in economics research. In economic terms, discrimination in the workplace imply that other factors than skills and productivity are considered in business decisions on wages, jobs, employment and promotion. Equality between the sexes is perhaps the type that has been studied the most, both empirically and theoretically, in particular the wage gap between men and women.

Wage differentials between different groups can then be attributed to the decision maker's preference for discrimination - we call this *preference-based* discrimination. This can be distinguished from *statistical discrimination*, which instead is based on the known facts regarding the characteristics of a particular group.

The research appears to provide some support for a positive relationship between competition and equality, especially in industries where competition is initially weak. Both women's wages and promotion opportunities seem to be favored in an environment where performance and productivity are more important compared to other factors. Our expectation is thus that the corresponding relationship also

would apply to such markets in Sweden that have been the subject of pro-competitive policy reforms.

The strongest correlation between increased competition and greater equality is expected in industries with relatively high wages and a high proportion of males. A weaker correlation between increased competition and greater equality can be expected in low-wage industries.

We test these hypotheses in the seven defined new markets and with three indicators related to the proportion of women in top executive and management positions and the wage gap.

A fundamental question is whether to adopt an absolute or relative comparator. An *absolute* comparator would use as a benchmark a predefined interval, such as 40 to 60 percent, as a range of female representation that would signify gender equality. A relative comparator, on the other hand, would compare the share of women on top management levels with that of the workforce as a whole. Both approaches have pros and cons.

We have in this study chosen a relative comparator, meaning that, if for example, the working force is 80 per cent female, relative equality exists if the female representation among top level management also is 80 per cent. The reason for this choice is based on an economic rationale of the firm: if skill varies between individuals, but on average is the same for men and women, there will be four equally qualified female candidates for each male candidate to fill a certain top level management post. The probability of choosing a female for the job is therefore 80 per cent, given that the firm behaves as a profit maximizing firm where top positions are allocated on the basis of marginal productivity and not sex. Any deviation from this principle would make the firm less competitive.

The share of women at the top executive level

Regarding this indicator, which refers to the proportion of women in top executive positions, we see that this ratio is lower than the proportion of women employees in all seven surveyed industries. The lowest proportion is identified in the industry of General practitioners - companies in this category exhibit a proportion of women in managerial positions that are about half the proportion of women among the employees.

Relative to their respective reference markets, General practitioners, Secondary and Primary School have a lower proportion of women in managerial positions. Conversely, the Pre-school and Primary Care industries are above the respective comparator industry benchmarks.

The change over time show a positive development for Pharmacy, but also for Social works, which shows an increasing proportion of women in executive

positions in relation to the proportion of women among the employees. For other industries, the direction of movement is rather the opposite - the proportion of women in managerial positions decreases, especially for Pre-school and Primary Care.

Management positions

As for management positions, all studied industries exhibit a higher degree of gender equality than the previous indicator. The level amounts to 85–96 per cent (100 per cent thus indicates that the proportion of women in management positions is equal to the proportion of women among employees). There was one exception, Social work, where the proportion of women in leadership positions is higher than the proportion of women among the employees. Overall, this indicator is significantly better for the studied new industries than for the economy at large, where the corresponding share is only 58 percent.

Relative to the comparison markets, Pharmacies is significantly better in terms of equal opportunities for management positions. Other industries do not differ significantly from their benchmark sectors.

The change over time shows marked improvement for Pharmacy for the years 2008 to 2009, but during the period from 2009 to 2012, this indicator has been moving toward less equality. Social work has, however, been moving towards higher equality - ten percent higher proportion of women in senior positions compared with the proportion of women among the employees. Other industries have a slightly positive or negative development for this indicator. All others are equal to, or below, the corresponding indicator for the economy at large.

Gender pay gap

A pay gap exists in all industries studied except Pre-school, however, of greatly varying size. This difference is apparent both from the raw wage gap, i.e. the "pure" wage differential, as from the standard weighted salary, where the effect of various wage influencing (but not gender-specific) factors is deducted. Males thus earn higher wages than women, even within the studied new industries.

The change over time shows that the wage gap is increasing in Pharmacy - the pay gap was 2.3 percentage points higher in 2012 compared to 2008. Even in Primary Care, the trend points towards decreased gender equality. In the other studied industries, the change is small.

Relative to the comparator markets, we see that the wage gap is smaller in five of the seven studied new industries, in particular regarding the Primary and Pre-school sectors. However, the pay gap is greater in Primary Care compared with its benchmark industry: this industry not only has an inferior wage gap to start with, it also moves towards greater inequality in wages.

The relationship between the proportion of women employees and average wages in the studied sectors and their comparator industries show no clear correlation, whether measured in levels or in differences.

We finally see a tendency that the pay gap is larger in industries with a higher average salary - an industry with an average salary which is 1 000 SEK higher than another industry has also about 100 SEK larger wage gap. We also see a tendency that the studied new industries have a lower wage gap even when controlling for different average wages, but the relationship is weak.

Concluding assessment

We therefore see no clear pattern in the studied sectors. Increased competition has no clear positive impact on gender equality in the labor market, given the research approach chosen for this project. We do, of course, observe that equality indicators for management positions and the gender pay gap for the studied new industries outperform those for the economy as a whole. But they are not better, at least not in a systematic point of view, than the comparator industries, and they also do not show any clear trend over time.

1 Introduktion

Konkurrens och jämställdhet är två prioriterade politikområden för regeringen. De har många beröringspunkter och åtgärder inom det ena området kan ha effekter på det andra.

Målet för regeringens *jämställdhetspolitik* är att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det bidrar till ekonomisk tillväxt eftersom alla människors kompetens och skaparkraft tillvaratas och främjas.

Jämställdhet har varit ett prioriterat politikområde under decennier. Ändå råder fortfarande inom arbetsmarknaden och näringslivet brist på jämställdhet enligt regeringens bedömning. Det handlar exempelvis om skillnader i kvinnors och mäns möjligheter att komma in på arbetsmarknaden, att stanna kvar och utvecklas i arbetslivet liksom att kunna kombinera arbete och familjeliv. Bristen på jämställdhet kan visa sig genom löneskillnader, ojämlika karriärmöjligheter, könsskillnader i sjukskrivningar, ojämn fördelning av föräldraförsäkring och underrepresentation av kvinnor i företagens ledningar.

I juni 2009 presenterade regeringen en strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet (Regeringen 2009). Strategin innehåller insatser på följande områden:

- Motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet
- Främja jämställda villkor för entreprenörskap
- Jämställt deltagande i arbetslivet
- Jämställda arbetslivsvillkor

Målet för regeringens *konkurrenspolitik* är att gynna konsumenter och brukare genom ökad valfrihet, nya och bättre produkter och lägre priser. Små och medelstora företag tar i ökad utsträckning steget in på nya marknader. Företagen blir bättre på att anpassa sig till ändrade marknadsförutsättningar. Genom en effektiv konkurrens på hemmamarknaden får svenska företag bättre förutsättningar att konkurrera framgångsrikt utanför Sveriges gränser. Konkurrens ger i förlängningen tillväxt.

Det finns många områden där en ökad konkurrens kan ge samhällsekonomiska vinster. Ett sådant område, vilket regeringen betonar, är att öppna upp nya marknader för konkurrens. En lång rad åtgärder för att öka konkurrensen har genomförts för att konkurrensutsätta marknader som tidigare karaktäriserats av fåtalsdominans. Valfrihet inom äldreomsorgen och primärvården samt avskaffandet av apoteksmonopolet är några exempel på konkurrensfrämjande

åtgärder inom välfärdssektorn. Även omregleringen av järnvägstrafiken, genomförandet av tjänstedirektivet och förändringar i plan- och bygglagen har gett nya företag bättre möjligheter att träda in på marknaden och växa.

1.1 Syfte och avgränsning

Detta projekt syftar till att kartlägga hur jämställdheten utvecklats på de marknader som under de senaste åren regelreformerats som ett led i konkurrenspolitiken vilket ökat möjligheterna för etablering av nya företag. Frågan är alltså i vilken utsträckning åtgärder inom ett politikområde, konkurrenspolitiken, fått gynnsamma effekter även på ett annat politikområde, nämligen jämställdhetspolitiken? Kan, och i så fall under vilka förutsättningar, konkurrenspolitiken ge draghjälp till jämställdhetspolitiken?

Syftet med denna rapport är alltså brett, och en avgränsning är nödvändig för genomförandet. Vi avgränsar oss därför till att endast studera jämställdhet – jämlikhet mellan könen – och inte jämlikhet mellan andra grupper. Vi studerar vidare jämställdhet ur ett arbetsmarknadsperspektiv, dvs. hur jämställdheten med avseende på karriär- och löneutveckling har påverkats av en ökad konkurrens.

Ökad kunskap om dessa samband kan utgöra användbart underlag för att göra åtgärder inom den framtida konkurrens- och jämställdhetspolitiken mer träffsäkra.

Om exempelvis jämställdheten utvecklats bättre i en viss bransch jämfört med övriga branscher efter en konkurrensfrämjande åtgärd, men fortfarande är skev mellan stora och små företag, kan ytterligare åtgärder behövas för att öka jämställdheten i stora företag. Den kunskapen saknar vi i dag.

Vi vet inte heller i vilka avseenden som jämställdheten påverkas av konkurrensfrämjande åtgärder. Kanske är effekterna positiva sett till antalet företagare och nyföretagare, men inte sett till jämställdheten i ledande poster och löner. Sådan kunskap saknas också, och kan utgöra värdefullt underlag för att om möjligt göra konkurrenspolitiken mer effektiv på jämställdhetsområdet.

Urvalet av ”nya” marknader har gjorts i samråd med Konkurrensverket. Det går naturligtvis att ifrågasätta vad som kvalificerar en bransch för att ingå i vår grupp av ”nya” marknader. Här beskrivs endast kort utvecklingen av respektive bransch och vi avgränsar oss alltså ifrån en närmare prövning kring principerna av marknadsurvalet i vår analys. Gemensamt för samtliga utvalda branscher är emellertid att de varit föremål får någon form av konkurrensfrämjande åtgärd under de senaste åren.

1.2 Översiktligt om metod

För att mäta jämställdhet och göra jämförelser mellan branscher och över tid utgår vi från ett statistiskt material som levererats från SCB inom ramen för projektet. Ett antal indikatorer för jämförelse definieras för att kartlägga de skillnader vi är ute efter att spåra. Indikatorerna avser följande aspekter:

- företagande
- ledande poster inom företaget
- lönenivåer.

Indikatorerna för företagande och ledande poster definieras relativt arbetsstyrkans fördelning, vilket utvecklas närmare i avsnitt 3.3.

De nya marknaderna har identifierats i samråd med Konkurrensverket i följande sektorer:

- apotekshandel
- utbildning (förskola, grundskola och/eller gymnasium)
- primärvård
- äldreomsorg.

De nya marknaderna identifieras med hjälp av 4-ställig SNI-2007 kod. Jämförelser görs företrädesvis av genomsnitt för övriga branscher samt, om så är möjligt, med situationen före de konkurrensfrämjande åtgärderna sattes in. Indikatorerna tas därför fram som tidsserier om möjligt för att kunna spåra utvecklingen över tiden.

Metodansatsen utvecklas i detalj i kapitel 3 samt i bilaga A–C.

1.3 Disposition

Rapporten är disponerad enligt följande. I kapitel 2 ges en kort översikt av de samband mellan konkurrens och jämställdhet som har härletts teoretiskt och prövats empiriskt i forskningslitteraturen. Ett huvudresultat är att diskriminering blir mer kostsamt för företaget ju starkare konkurrensen är. Diskriminering innebär per definition att något annat än kvalifikationer och kompetens vägs in i företagets beslut om anställningar, lönesättning och tillsättningar av chefer, vilket för med sig en ineffektivitet. Med tilltagande konkurrens får sådana företag således en konkurrens*snackdel* jämfört med företag som inte ägnar sig åt diskriminering. Ur ett dynamiskt perspektiv med ökande konkurrens kommer därför de diskriminerande företagen att stagnera och på sikt slås ut.

Det betyder att mer konkurrensutsatta branscher kan förväntas uppvisa en högre nivå av jämställdhet: företagen har, för att överleva och vara konkurrenskraftiga, helt enkelt "inte råd" att ägna sig åt diskriminering.

Denna grundläggande hypotes har visat sig livskraftig i litteraturen och har även funnit visst stöd i empirisk forskning. Vi tar utgångspunkt i dessa resultat i vår metod för att studera skillnader i jämställdhet mellan nya marknader och övriga branscher, vilken utvecklas vidare i kapitel 3.

Resultaten presenteras därefter för de tre indikatorerna i kapitlen 4, 5 och 6. Indikatorerna avser företagande, ledande poster och löner.

2 Ger mer konkurrens ökad jämställdhet på arbetsplatsen?

Olika typer av diskriminering har länge studerats inom nationalekonomisk forskning. I ekonomiska termer innebär diskriminering på arbetsplatsen att något annat än kompetens och produktivitet vägs in i företagets beslut om löner, arbetsuppgifter, anställning och befordran. Diskriminering mellan könen är kanske den typ som har studerats mest, såväl empiriskt som teoretiskt, inte minst lönegapet mellan män och kvinnor.

Redan Gary Becker (1957) studerade fenomenet diskriminering och menade då att vita (kristna) män hade en så kallad "taste for discrimination". Den tog sig bland annat till uttryck i att vita män föredrog att på sina arbetsplatser omge sig med andra vita män, till nackdel för kvinnor och individer med annan hudfärg, kultur eller religion. Diskriminering kunde med andra ord, enligt Becker, beskrivas som en preferens, där dessa vita män var villiga att betala ett högre pris för att omge sig med sina likar än med andra individer.

Om vita män med sådana preferenser bestämmer i företagen kommer således inte bara individernas produktivitet, utan också etnicitet och kön, ha betydelse för lönesättning, tilldelning av arbetsuppgifter, beslut om anställning och befordran. Löneskillnader mellan olika grupper kan då tillskrivas ett direkt samband med beslutfattarens preferens för diskriminering¹ – vi kallar därför detta för *preferensbaserad* diskriminering.

Diskriminering kan emellertid bero på andra faktorer än preferenser hos beslutfattaren, såsom osäkerhet. Om en viss *grupp* individer har en lägre genomsnittlig produktivitet, vilket arbetsgivaren känner till, kan det enligt en strikt företagsekonomisk logik vara rationellt att diskriminera denna grupp om det samtidigt är svårt eller kostsamt för företaget att korrekt kunna mäta den enskilda individens produktivitet. Det leder till att högpresterande individer ur denna grupp diskrimineras – vi kallar detta *statistisk* diskriminering.

¹ I en värld med perfekt konkurrens utan diskriminering kommer alla arbetare att betalas efter deras marginalproduktivitet, $MRP=W$. Mäns lön vore i en sådan värld $MRP_M=W_M$. Om nu beslutfattaren diskriminerar kvinnor kommer han endast att anställa kvinnor till en lön där deras marginalproduktivitet kompenserar för hans preferens *emot* kvinnor, vilket uppgår till D . Detta ger $MRP_K=W_K + D$. Om $MRP_M=MRP_K$ överlag, dvs. att kvinnor är lika produktiva som män, följer att lönegapet är $W_M - W_K = D$, dvs. lönegapet utgör ett direkt uttryck för mäns preferens mot kvinnor till följd av diskriminering.

Denna teori håller dock inte på arbetsmarknader där det även finns företag som inte diskriminerar – om dessa företag har en tillräckligt stor marknadsandel kommer effekten att i stort sett att elimineras då kvinnorna kommer att söka sig till företag utan diskriminering och män till företag med diskriminering vilket jämnar ut löneskillnaderna. I en sådan värld kommer förekomst av diskriminering snarare att påverka *andelen* kvinnor än *lönegapet* i sig. Företag som *inte* diskriminerar kommer då att ha en väsentligt högre andel kvinnor än företag som diskriminerar.

I den fortsatta framställningen, i enlighet med forskningen på området, skiljer vi därför mellan *preferensbaserad* diskriminering och *statistisk* diskriminering.

Preferensbaserad diskriminering

När något annat än produktiviteten ligger till grund för exempelvis anställningsbeslut, påverkar det företagets lönsamhet. När en beslutsfattare på ett företag diskriminerar utifrån sina preferenser innebär det därmed att han typiskt sett frångår de rent vinstmaximerande principerna.

Detta får konsekvenser för företagets förmåga att konkurrera med andra företag. På en marknad där konkurrenstrycket är lågt kan sannolikt preferensbaserad diskriminering fortgå utan några allvarligare konsekvenser. Om konkurrensen däremot skärps blir den preferensbaserade diskrimineringen en faktor som kan bli tung att bära när det gäller att försvara eller ta marknadsandelar från andra företag. Det är de företag som bäst kan tillgodose konsumenternas efterfrågan till lägst kostnad som når framgång på en konkurrensutsatt marknad. Eftersom diskriminering av vissa kategorier av arbetstagare innebär att företaget begränsar sin rekryteringspool, blir det svårare att upprätthålla en produktivitet som är konkurrenskraftig.

Över tid torde därför en ökad konkurrens leda till att företag som inte diskriminerar vissa grupper av arbetstagare växer, medan företag som diskriminerar stagnerar, och/eller lämnar marknaden. Totalt sett borde därför marknader där konkurrensen skärpts, enligt teorin om preferensbaserad diskriminering, uppvisa en positiv utveckling när det gäller jämlikheten mellan män och kvinnor.

I de följande kapitlen ser vi närmare på några marknader som varit föremål för olika former av konkurrensfrämjande åtgärder. Det vi alltså kan förvänta oss är att en utveckling mot effektivare konkurrens ger en ökad jämställdhet eftersom det är de företag som inte diskriminerar som kommer att klara sig bäst i konkurrensen.

Den empiriska forskningen ger visst stöd åt denna hypotes. Maria Stanfors (2013) studerar lönegapet mellan män och kvinnor bland svenska cigarrarbetare vid förra sekelskiftet och kommer till slutsatsen att diskriminering endast förekom där lönen inte sattes efter prestation. I de tillfällen där prestationen var mätbar och det fanns incitament för arbetsgivaren att också tillämpa prestationsbaserad lön var det den principen som blev styrande – vilket ledde till att lönegapet eliminerades. I andra sammanhang var däremot lönegapet betydande. Redan för hundra år sedan kan man således se att kvinnor kan gynnas av prestationsbaserad lön, vilket torde vara den lönemodell som gör företagen bäst lämpade att klara konkurrensen med andra företag.

Heyman *et al* (2013) visar i sin studie av svenska företag i en rad branscher under perioden 1990 till 2002 att företagsförvärv överlag leder till att andelen kvinnor på

ledande poster ökar i branscher där konkurrensen från början var svag. Det kan tolkas som att företagsuppköp leder till att diskriminering mot kvinnor reduceras som ett led i en omstrukturering i syfte att nå högre produktivitet och bättre konkurrenskraft. Forskarna identifierar även en liten men signifikant minskning av lönegapet mellan män och kvinnor.

Hypotesen om att ökad konkurrens ger mer jämställdhet får även visst stöd av Black *et al* (2001) som visar att lönegapet mellan män och kvinnor minskar med ökad konkurrens i den amerikanska banksektorn. Black och Brainerd (2004) finner att en ökad konkurrens genom import i amerikansk tillverkningsindustri under perioden 1977–1994 ökade kvinnornas relativlöner i branscher där konkurrensstrycket från början var svagt.

Sammanfattningsvis kan alltså forskningen påvisa ett positivt samband mellan ökad konkurrens och jämställdhet, i synnerhet i branscher där konkurrensen från början är svag. Såväl kvinnors löner som avancemangsmöjligheter förefaller gynnas i en miljö där prestation och produktivitet får relativt större betydelse jämfört med andra faktorer. Vår förväntan är således att motsvarande samband även torde gälla för sådana marknader i Sverige som varit föremål för konkurrensfrämjande åtgärder.

Denna breda hypotes kräver emellertid en teoretisk reservation. Att konkurrens leder till att icke-diskriminerande företag får en konkurrensfördel och tar en större andel av marknaden behöver inte nödvändigtvis leda till att *lönegapet* minskar i dessa branscher, om branschen, relativt sett, är liten och om arbetsmarknaden är gemensam med andra branscher. Det finns ingen anledning, ens för ett icke-diskriminerande företag, att betala högre löner än den som är rådande på arbetsmarknaden. Om löner bestäms på en större arbetsmarknad där diskriminering är den dominerande bilden är det inte givet att en ökad konkurrens i en viss bransch leder till ett minskat lönegap i just den branschen.

Om arbetsmarknaden däremot är mer lik produktmarknaden, så att exempelvis apoteksföretagare typiskt sett endast anställer personer med särskild kompetens eller erfarenhet från branschen, borde en ökad konkurrens leda till ett minskande lönegap.

Däremot, oavsett arbetsmarknadens storlek, torde *andelen* kvinnor på *ledande poster* och i *företagsledande ställning*, vara högre i företag som inte diskriminerar, och *ökande* i branscher där konkurrensfrämjande åtgärder satts in och fått effekt.

Statistisk diskriminering

Med diskriminering avses ofta den typ av preferensbaserad diskriminering som beskrivits ovan där en beslutsfattare enligt sitt tycke och smak premierar vissa kategorier av individer på bekostnad av andra grupper. Men diskriminering kan även uppstå genom att beslutsfattaren inte har fullständig, eller osäker, information om en individs kompetens och produktivitet. En grups genomsnittliga produktivitet, eller rättare sagt företagets uppskattning om gruppens produktivitet, kan då komma att ha stor betydelse för hur företagen agerar – beslutsfattaren utgår då helt enkelt ifrån att den enskilda individen inte skiljer sig nämnvärt från den grupp han eller hon tillhör. Detta kan leda till diskriminering av vissa individer som är bättre än gruppen i övrigt.

Detta kallas vanligen för statistisk diskriminering och skiljer sig från preferensbaserad diskriminering på några avgörande punkter.

För det *första* kan det vara rationellt, sett ur företagets perspektiv, att ägna sig åt denna typ av diskriminering om kostnaden för att få tillgång till korrekt information om individens produktivitet är relativt hög. Detta förutsätter emellertid att företaget känner till den genomsnittliga produktiviteten hos gruppen, vilket sannolikt inte alltid är fallet.² Denna typ av diskriminering kan alltså ske även om företagets beslutsfattare inte har diskriminerande preferenser i övrigt.

För det *andra* kan statistisk diskriminering också leda till obefogad positiv särbehandling av vissa individer, vilket kan ske om en individ har en lägre produktivitet än den grupp hon tillhör.

För det *tredje* är det oklart hur en ökad konkurrens påverkar förekomsten av statistisk diskriminering. Det blir viktigare för företaget att finna de arbetstagare som har högst produktivitet när konkurrensen skärps, men det betyder inte nödvändigtvis att konkurrensen i sig själv leder till att företagen blir duktigare på just detta. Däremot torde de erfarenheter som företaget successivt gör av arbetstagare från olika grupper i samhället bli mer värdefulla och förbättra precisionen i rekryteringsprocessen. Det skulle kunna tala för att ökad konkurrens även minskar den statistiska diskrimineringen, men sambanden är osäkra och i stort sett empiriskt otestade.

För det *fjärde* torde statistisk diskriminering till viss del vara självuppfyllande. Individer som tillhör en sådan grupp finner det mindre värt att investera i utbildning och kompetens eftersom de har en nackdel att nå framgång på arbetsmarknaden. Denna självuppfyllande effekt finns sannolikt också i viss mån när det gäller preferensbaserad diskriminering, men är starkare för statistisk

² Företagens uppfattning om en viss grups karakteristika inklusive deras produktivitet kan naturligtvis också vara föremål för fördomar, dvs. utgöra en systematisk underskattning.

diskriminering eftersom den inte kan förväntas elimineras med ökad konkurrens. Den kan också förmodas vara mer seglivad.

Alternativa tolkningar

Diskriminering i de två former som beskrivits ovan dominerar såväl forskning som debatt i de flesta industrialiserade länder. Under senare tid har emellertid andra teorier lagts fram för att förklara brist på jämställdhet på arbetsmarknaden och konkurrenstryckets betydelse.

En av de mest kända forskarna, Claudia Goldin (2014) lanserade nyligen en teori för hur det resterande lönegapet, som i USA på 35 år minskat från att kvinnor tjänar 85 procent av mäns löner till 93 procent.³ Denna teori går ut på att kvinnor i högre grad än män efterfrågar *flexibilitet* när det gäller *hur* många timmar man arbetar och *när* dessa timmar ska arbetas. I många branscher har utvecklingen gått åt motsatt håll, där många arbetade timmar och begränsade möjligheter att påverka förlägningen av dessa har premierats lönemässigt.

För att den resterande delen av lönegapet ska elimineras krävs därför att företagen blir bättre på att erbjuda flexibla lösningar vad gäller arbetstid, samt var och när man förväntas arbeta. Denna process har, enligt Goldin, påbörjats i vissa sektorer inom hälso- sjukvård, bank, mäklartjänster och apoteksbranschen i USA, vilket lett till mer flexibilitet. Ny teknik ger stora, hittills till stor del oexploaterade, möjligheter att öka denna flexibilitet ytterligare.

En rimlig tolkning av Goldins grundhypotes⁴ är därför att en ökad konkurrens medför att företagen, i konkurrensen om de bästa medarbetarna, erbjuder en ökad flexibilitet för arbetstagarna. Det skulle leda till att fler kvinnor skulle ta anställning.

Två andra möjliga förklaringar till diskriminering vilka inte enkelt låter sig inordnas under de två kategorierna ovan bör också nämnas. Dessa tar upp preferenser hos kunderna och hos arbetstagarna.

I vissa branscher och för vissa yrkesroller kan man förvänta sig att *kundernas* preferenser för diskriminering får konsekvenser också för företagets agerande, även om företagen själva inte hyser några motsvarande preferenser. Exempelvis kan man tänka sig att om köpare av större SUV-bilar är män, och att dessa män helst vill köpa en sådan bil av en manlig försäljare, kommer också bilförsäljningsföretaget att diskriminera kvinnor i sina anställningsbeslut av säljare, även om företaget självt inte hyser några preferenser mot kvinnor.

³ Med hänsyn tagen till skillnader i utbildning och färre arbetade timmar.

⁴ Vilken hon inte själv behandlar i sin artikel.

Ett annat exempel är när *arbetstagarnas* preferenser för diskriminering får betydelse. Om exempelvis kvinnliga florister starkt föredrar kvinnor som arbetskollegor kommer företag inom blomsterhandeln att också positivt särbehandla kvinnor jämfört med män, även om beslutsfattaren inom företaget inte hyser några preferenser mot manliga florister.

Slutsatser och hypoteser

När det gäller preferensbaserad diskriminering hos beslutsfattaren på ett företag kan vi således förvänta oss att en ökad konkurrens kommer att förbättra jämställdheten. Detta gäller i synnerhet om konkurrensen är svag från början. Denna förbättring i jämställdhet kan i första hand förväntas ske när det gäller kvinnornas andel av de anställda, andelen kvinnor på ledande poster och i företagsledande ställning.

I den mån arbetsmarknaderna överensstämmer med produktmarknaderna kan vi även förvänta oss att lönegapet kommer att minska. Detta torde framförallt gälla yrkeskategorier som är unika i något avseende för den specifika branschen.

Motsvarande slutsatser torde också gälla vid preferensbaserad diskriminering hos antingen *kunderna* eller hos *arbetstagare* som inte är beslutsfattare på företag.

När det gäller statistisk diskriminering kan en ökad konkurrens på sikt leda till bättre jämställdhet genom att företagen blir bättre på att värdera arbetssökandes produktivitet, men dessa samband får betecknas som osäkra.

Goldins hypotes om flexibilitet bedömer vi peka på samma typ av samband som vi identifierat ovan – ökad konkurrens torde leda till ett ökat behov hos företagen att kunna erbjuda flexibilitet till de anställda och att kunna organisera sin produktion på ett flexibelt sätt. Det minskar således den nedgång i lön som kvinnor tvingas acceptera för sin efterfrågade flexibilitet. Det torde sålunda pressa lönegapet och även leda en större andel kvinnor hos företagen på alla nivåer.

Avslutningsvis bör nämnas något om värdediskrimineringen mellan olika branscher som ofta förs fram i debatten, men som inte förefaller ha någon given plats i den teoretiska forskningen gällande konkurrens och jämställdhet. I denna debatt pekar man på att vissa branscher är låglönebranscher där andelen kvinnor bland arbetstagarna är väsentligt högre än andelen män. Inom andra branscher råder det motsatta förhållandet – högre löner och en större andel av arbetstagarna är män. En möjlig förklaring till sådana skillnader, vid sidan av den "naturliga" variationen av lönenivåer och könsfördelning, är att preferensbaserad diskriminering förekommer i höglönebranschen. Detta torde leda till färre kvinnor och ett högre lönegap i höglönebranschen, samt pressade medellöner i låglönebranschen.

Hur påverkar detta de förmodat positiva sambandet mellan ökad konkurrens och ökad jämställdhet?

Svaret torde bero på om konkurrensen ökar i hög- eller låglönebranschen. Om höglönebranschen utsätts för högre konkurrens torde sambanden som identifieras ovan hålla – en ökad press på kostnader, och ett ökat behov av att basera anställningsbeslut på kompetens och produktivitet snarare än på preferenser för diskriminering, torde pressa såväl löneläget som lönegapet i höglönesektorn och öka andelen kvinnor.

Om det i stället är låglönesektorn där konkurrensen skärps är svaret inte lika självklart. I den mån diskriminering förekommer är det troligt att ett eventuellt lönegap mellan män och kvinnor kommer att pressas. Men andelen kvinnor och löneläget sett i relation till höglönebranschen kommer knappast att påverkas eftersom det är ett resultat av diskriminering i höglönebranschen.

Slutsatsen av detta resonemang torde i så fall vara att starkast samband mellan ökad konkurrens och ökad jämlikhet finns i branscher med relativt sett höga löner och en hög andel män. Ett svagare samband mellan ökad konkurrens och ökad jämställdhet kan således förväntas i låglönebranscher.

3 Metodansats

För att studera sambanden mellan jämställdhet och konkurrens utgår vi ifrån ett antal marknader som i någon utsträckning varit föremål för konkurrensfrämjande åtgärder de senaste åren. Dessa jämförs med andra marknader, vilka vi kallar för jämförelsemarknader eller jämförelsebranscher, som inte genomgått motsvarande förändringar. Jämförelserna avser tre olika indikatorer: företagande, ledande poster och lön. Nedan beskrivs, i tur och ordning, urvalet av nya marknader (avsnitt 3.1), andelen kvinnor i dessa branscher (avsnitt 3.2), samt jämställdhetsindikatorerna (avsnitt 3.3).

3.1 Urval av marknader

Principen för urvalet av nya marknader är att de varit föremål för regelreformer under de senaste tio åren där nya etableringsmöjligheter för företag har skapats. Urvalet har skett i samråd med Konkurrensverket med hjälp av Svensk Näringsgrensindelning (SNI), vilken är en branschindelning som används för nationalräkenskaperna i Sverige.

Tabell 3.1 Urval av nya marknader med hjälp av SNI 2007-klassificering

Bransch	SNI-kod
Apotek	SNI 47.73
Utbildning	
Förskola	SNI 85.10
Grundskola	SNI 85.20
Gymnasieskola	SNI 85.31
Primärvård	
Allmänläkare	SNI 86.21
Primärvård	SNI 86.903
Äldreomsorg	SNI 88.10

Not: Urvalet har skett i samråd med Konkurrensverket. Jämförelsemarknaderna definieras i bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på SCB.

Dessa marknader har alla i någon mån varit föremål för en ökad konkurrens, inte minst genom regelreformer. Det kanske mest uppenbara exemplet är apoteksmonopolets avskaffande 2009.

SNI-koden för Primärvård omfattar inte läkare, så branschen Allmänläkare analyseras separat. Äldreomsorg finns inte som egen kod, utan innefattas i SNI 88.10: Öppna sociala insatser för äldre och funktionshindrade personer. Denna grupp benämns framöver som Sociala insatser.

De nya marknaderna har jämförts med en jämförelsebransch och över tiden för att fånga dynamiska förlopp. Jämförelsebranschen har identifierats för att efterlikna den studerade branschen, bortsett från den konkurrensfrämjande reformen som utgjorde kvalificeringsgrunden för den nya marknaden. Detta är gjort med syftet att fånga sådana förändringsfaktorer som påverkar jämställdhetsindikatorerna, men som inte har något med den konkurrensfrämjande reformen att göra. En mer ingående beskrivning av själva branschurvalet presenteras i Bilaga A.

3.2 Andelen kvinnor av de anställda

På samtliga nya marknader överstiger andelen kvinnor 50 procent, vilket framgår av det övre stapeldiagrammet i Figur 3.1. Inom Förskola är andelen 94 procent, följt av Apotek och Primärvård på 89 procent. Lägst andel kvinnor bland de nya marknaderna har Gymnasieskola på 60 procent av de sysselsatta.

När vi ser på jämförelsemarknaderna ser vi att andelen kvinnor överlag är väsentligt lägre, med undantag för jämförelsemarknaden för Gymnasieskola. Genomgående är dock att andelen kvinnor bland de sysselsatta väsentlig över 50 procent även för jämförelsemarknaderna.

Vad gäller Gymnasieskola och övriga skolkategorier är emellertid jämförelsebranschen inte lika särskild som i övriga studerade branscher.⁵ Jämförelsemarknaden för Gymnasieskola är utbildning exkl. gymnasieutbildning. Det är därmed inte konstigt att Gymnasieskola har en väsentligt lägre andel kvinnor än jämförelsemarknaden, då denna kategori innefattar Förskola och Grundskola.⁶ Denna svaghet i jämförelsen har vi ingen möjlighet att justera för, vilket innebär att resultaten för samtliga skolkategorier ska tolkas med försiktighet.

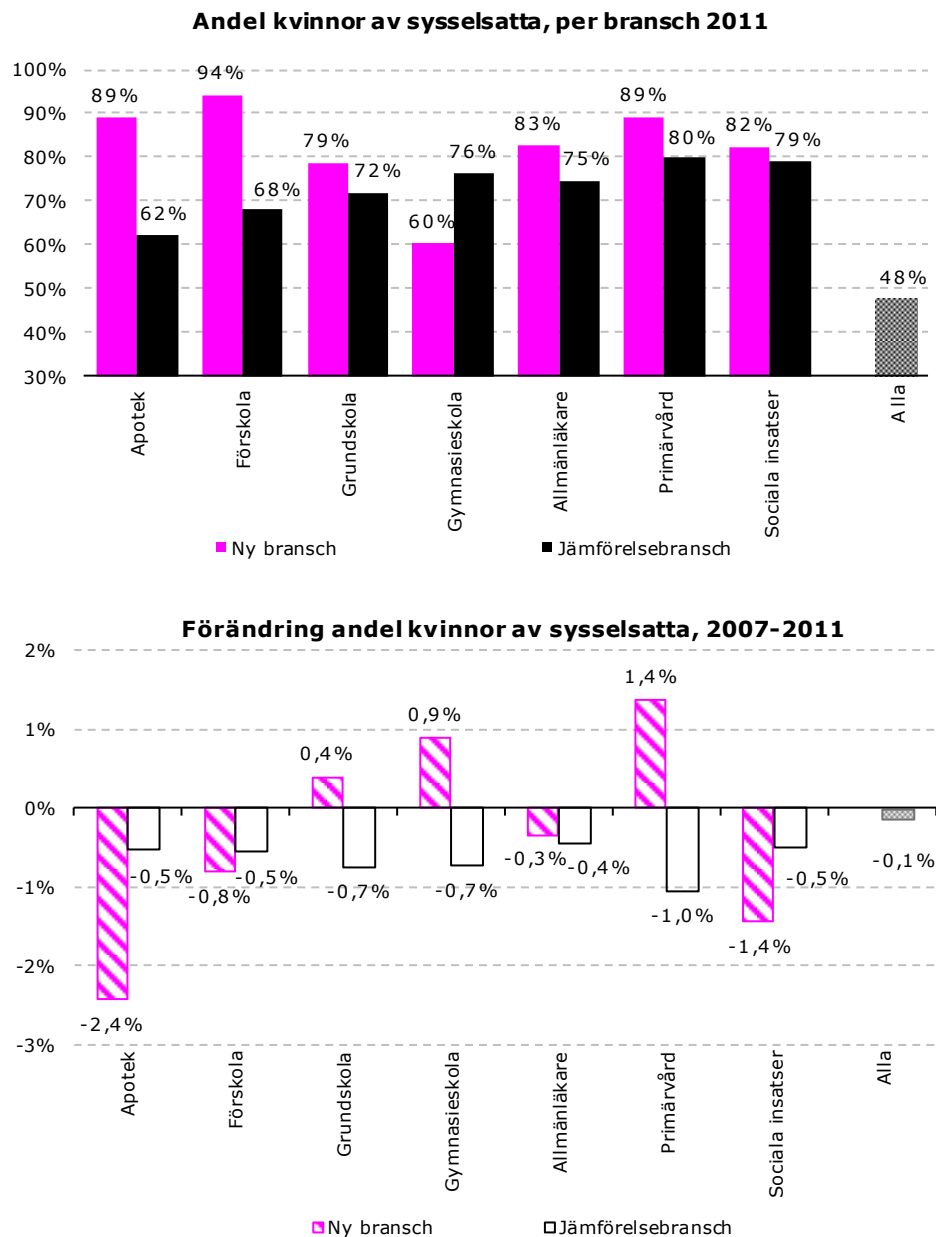
Jämfört med ett genomsnitt för alla branscher längst till höger i figuren är således alla studerade branscher kvinnodominerade när det gäller arbetstagarna. Detta gäller i synnerhet de nya marknaderna.

I det nedre stapeldiagrammet i Figur 3.1 framgår förändringen i andelen kvinnor av de sysselsatta per bransch för perioden 2007–2011. Inget entydigt mönster framträder vad gäller de nya marknaderna – för fyra av marknaderna sjunker andelen medan den stiger i tre av marknaderna. Däremot sjunker andelen kvinnor bland de sysselsatta i samtliga jämförelsebranscher.

⁵ De jämförelsemarknader som genomgående används, som bedöms efterlikna den studerade branschen mest, är den bransch som motsvarar en SNI-kod på tvåsiffrig nivå med samma numrering, exklusive den branschen som är föremål för jämförelsen. För till exempel apotekshandel med SNI-kod 47.73 har alltså en jämförelsebransch med SNI-kod 47 exklusive 47.73, dvs. detaljhandel exklusive apotekshandel använts (se Figur 3.1 för närmare beskrivning).

⁶ Detsamma gäller för Allmänläkare och Primärvård, men en översiktlig analys visar små skillnader i jämförelsebransch där någon eller båda kategorierna Allmänläkare och Primärvård exkluderas. Det är därmed inte ett problem för studien. Dataunderlaget för skolkategorierna är tyvärr inte tillräckligt för motsvarande jämförelse.

Figur 3.1 Andel kvinnor av totalt sysselsatta 2011 och förändring 2007–2011, per bransch



Not: Innefattar både offentligt och privat anställda.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

3.3 Jämställdhetsindikatorer och jämställdhetsindex

Andelen kvinnor av de sysselsatta är emellertid inget gängse mått på jämställdhet, även om det kan ha ett samband med konkurrenstrycket, vilket diskuterades i kapitel 2. En indikator som används desto mer är lönegapet mellan män och kvinnor. Detta kan mätas *med* respektive *utan* hänsyn tagen till skillnader i utbildning, erfarenhet, arbetstid och yrke.

I denna studie har valet av indikatorer avgränsats till andelen kvinnor i företagsledande ställning, andelen kvinnor på övriga ledande poster samt löner. Indikatorerna har identifierats i samråd med Konkurrensverket.

Operativa företagsledare baseras på registerbaserad statistik och utgörs av andelen kvinnor bland de operativa företagsledarna inom respektive SNI-kod. Med operativ företagsledare avses den dagliga ledaren för företaget.

Ledande poster har utgått från de definitioner som Medlingsinstitutet använder i sin kodning av yrkesområden och innefattar kategori 1 ("ledningsarbete"). Indikatorn är således definierad som den skattade andelen kvinnor för denna yrkeskategori givet motsvarande skattning för antalet män.

Skillnaden mellan indikatorn *operativa företagsledare* och *ledande poster* är att ett företag enbart kan ha en operativ företagsledare, men ett flertal ledande poster på olika nivåer, till exempel chefer inom ekonomi, personal, marknadsföring, försäljning, administration med mera. Denna grupp är alltså bredare än gruppen operativa företagsledare. Dessutom täcker gruppen operativa företagsledare enbart den privata sektorn medan ledande poster täcker både den offentliga och den privata. Även här är det därmed en skillnad i bredd. Detta innebär att begreppen i viss utsträckning överlappar varandra, men endast i begränsad utsträckning.

Löneskillnader är beräknat som kvinnors skattade heltidslön i procent av mäns heltidslön, inom respektive SNI-kod. Heltidslön beräknas dels standardvägt, där skillnader som kan hänföras till skillnader i ålder, utbildning, arbetstid och sektor subtraherats, och dels icke-standardvägt som utgör den okorrigerade löneskillnaden ("rålönegapet").

Det statistiska underlaget har levererats av SCB och bygger på grunduppgifter från den statistiska databasen, RAMS och Medlingsinstitutet. Närmare beskrivning om Jämställdhetsindikatorerna och datafångsten presenteras i bilaga B.

Absoluta och relativa jämförelser

När det gäller andel kvinnor bland operativa företagsledare och på ledande poster uppstår en väsentlig fråga: vilken är den relevanta jämförelsen?

Vi ser två möjligheter: en *absolut* där andelen kvinnor i dessa två kategorier jämförs med en godtyckligt vald andel som kan anses jämställd, exempelvis 40–60 procent. Den andra möjligheten är *relativ* och jämför andelen kvinnor i dessa två kategorier med andelen kvinnor i arbetsstyrkan som helhet. Båda ansatser har för- och nackdelar.

I denna studie har vi valt en *relativ* jämförelse. Om arbetsstyrkan inom en bransch består av 80 procent kvinnor och 20 procent män kan den i relativ mening anses jämställd om också 80 procent av företagsledarna och personerna på ledande poster är kvinnor. Orsaken till detta är företagsekonomiskt rationell: Om begåvningen till ledande befattningar varierar mellan individer, men inte skiljer sig i genomsnitt mellan män och kvinnor, kommer det i exemplet ovan att för varje vakant ledande befattning att finnas fyra kvinnor för varje manlig sökande av jämförbar begåvning. Sannolikheten att välja en kvinna är därför 80 procent, vilket leder till att fördelningen mellan män och kvinnor i de två kategorierna blir densamma som i arbetsstyrkan i stort⁷.

Ett företag som gör avsteg från denna princip, och inte låter begåvning vara styrande vid tillsättning av sådana poster, kommer således att få en konkurrensnackdel på marknaden. En bransch där konkurrensen ökar torde därför uppvisa en konvergens i riktning mot att andelen kvinnor i arbetsstyrkan och i företagsledande ställning samt på ledande poster blir lika.

Nackdelarna med den relativa jämförelsen bör emellertid framhållas. Utifrån jämställdhetspolitiska och ideologiska utgångspunkter kan det finnas skäl att i stället göra en absolut jämförelse, där målet för andelen kvinnor i företagsledande ställning och på ledande poster alltid ska vara i ett visst intervall, *oavsett* arbetsstyrkans sammansättning i övrigt. En vanlig referenspunkt för ett sådant intervall är 40–60 procent, vilket utgjort SCB:s definition på en jämn könsfördelning inom olika yrken.⁸ Ett sådant skäl kan vara förebildsfaktorn – om personer på ledande poster representerar en jämn könsfördelning kan det också stimulera en jämnare

⁷ Detta följer av vanlig sannolikhetslära och är en konsekvens av att vi väljer göra en relativ istället för en absolut jämförelse av våra jämställdhetsindikatorer. Ytterligare ett exempel kan illustrera poängen: om begåvning vore jämt spridd och oberoende av individens längd, kommer längden på individerna på ledande poster vara densamma som i arbetsstyrkan i stort, givet att rekryteringsunderlaget utgörs av samma arbetsstyrka (som kan vara företaget eller branschen). Samma effekt menar vi gäller för fördelningen mellan män och kvinnor på ledande poster – om begåvningen är jämt fördelad mellan män och kvinnor kommer samma fördelning gälla på ledande poster som i arbetsstyrkan i stort.

⁸ SCB (2014), På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2014. Denna publikation har nu kommit årligen de senaste 30 åren. Endast tre yrken av de trettio vanligaste har en "jämn" könsfördelning enligt SCB, dessa är kockar och kokerskor, läkare samt universitets- och högskolelärare (sid 64-65, SCB 2014).

könsfördelning i arbetsstyrkan i stort. Ett annat skäl kan vara att en jämnare könsfördelning i sig, exempelvis i en ledningsgrupp, har visat sig skapa bättre resultat.⁹ Dessa skäl är emellertid svårbedömda utifrån det enskilda företags perspektiv och framförallt svåra att väga mot det strikt företagsekonomiska perspektivet ovan. Vi har därför valt en relativ jämförelse när det gäller företagsledande ställning samt ledande positioner inom företaget.

Definition av det relativa jämställdhetsindexet, JI

Vi sätter därför andelen operativa företagsledare och på ledande poster *i relation till* andelen kvinnor som totalt sett är sysselsatta i branschen för respektive SNI-kod. På detta sätt skapar vi ett relativt jämställdhetsindex (JI), som motsvarar kvoten av andelen kvinnor på ledande poster (alternativt andelen kvinnor bland operativa företagsledare) och andelen kvinnor bland totalt sysselsatta i branschen. JI är med andra ord ett proportionellt index där andelen kvinnor på ledande poster alternativt företagsledande ställning antas vara lika med andelen kvinnor bland de anställda vid jämställdhet mellan kvinnor och män.

JI normaliseras till 100 vilket representerar en situation där andelen kvinnor på ledande poster (alternativt bland operativa företagsledare) är lika stor som andelen kvinnor bland totalt sysselsatta i branschen. Denna indexering relativiserar därmed jämförelsen av jämställdhetsindikatorerna – en kvinnodominerad bransch borde, om män och kvinnor i sina kvalifikationer och preferenser i övrigt är jämförbara, också kunna uppvisa en lika stor kvinnodominans på ledande poster inklusive operativa företagsledare.¹⁰

Eftersom JI har stor betydelse i den analys som genomförs i kapitel 4–6 är det värdefullt att närmare beskriva dess egenskaper.

Om 60 procent av arbetstagarna i en bransch är kvinnor, men endast 50 procent är kvinnor på ledande poster, är $JI = (50/60) = 83$ procent. Antalet kvinnor på ledande poster skulle alltså behöva öka med 20 procent (från 50 till 60 procent, dvs. $60/50 = 1,2$) för att nå jämställdhet med ett indextal på 100.

Om i stället 30 procent av arbetstagarna är kvinnor och 40 procent av de ledande posterna innehas av kvinnor är $JI = (40/30) = 133$. I detta exempel har kvinnor en större andel av de ledande posterna än som kan motiveras av deras andel av arbetstagarna. För att nå ett $JI = 100$ behöver alltså antalet män på ledande poster öka med $(70/60 =)$ 17 procent.

⁹ I EU-kommissionen (2012) sammanfattas aktuell forskning, inte minst från systematiska genomgångar från McKinsey.

¹⁰ Den uppenbara invändningen mot att andelarna skulle vara lika är om kompetensprofilerna trots allt skiljer sig åt. Tyvärr möjliggör inte det statistiska underlaget en sådan analys.

Jämställdhetsindex ligger till grund för analysen av indikatorerna operativa företagsledare och ledande poster i kapitel 4 och 5 nedan.

Utän diskriminering borde JI vara 100 enligt vår teori. I urvalet av branscher försöker vi således identifiera några exempel där konkurrensfrämjande åtgärder införts. Om teorin stämmer skulle alltså de valda branscherna uppvisa en rörelse avseende JI mot 100.

Jämförelsebranscherna valdes ut för att ha något att jämföra med och för att se om de valda branscherna skiljde ut sig. Vår förväntan är att de utvalda branscherna rör sig mot index 100 medan jämförelsebranscherna (samt hela ekonomin) ligger mer stilla, eftersom de inte varit föremål för motsvarande konkurrensfrämjande åtgärder.

4 Jämställdhetsindikator 1: Företagande

Den första av de relativa jämställdhetsindikatorer vi analyserar är företagande, dvs. i vilken utsträckning kvinnor har företagsledande positioner och hur dessa skiljer sig mellan nya marknader och jämförelsemarknaderna. Vi försöker också spåra utvecklingen över tid för att, om möjligt, kunna se en rörelseriktning. I avsnitt 4.1 nedan presenteras de olika indikatorerna som används, följt av resultaten i avsnitt 4.2 och en mer systematisk jämförelse i avsnitt 4.3.

Vår hypotes är att diskriminering mot kvinnor kan yttra sig som ett glastak för kvinnors karriärer, vilket innebär att kvinnor blir underrepresenterade som företagsledare. Om vår grundläggande hypotes om att diskriminering motverkas av konkurrens är riktig, borde vi också se en tendens till att en jämnare könsfördelning på företagsledande poster på de nya marknaderna.

4.1 Jämställdhetsindikatorer för företagande

I vår analys används två mått på den relativa jämställdhetsindikatorn företagande. Den första utgörs av andelen samtliga sysselsatta inom den SNI-definierade branschen som arbetar på ett företag vars operativa företagsledare är en kvinna. Denna andel borde, om män och kvinnor har jämbördig utbildning och erfarenhet, vara lika stor som andelen totalt sysselsatta som är kvinnor. Detta ger en första bild av hur jämställdheten ser ut, men indikatorn är grov eftersom den inte tar hänsyn till fördelningen av män och kvinnor bland de sysselsatta i branschen som helhet.

Det görs emellertid i den andra indikatorn, jämställdhetsindex för företagande, definierat som andelen kvinnor bland operativa företagsledare delat med andelen kvinnor bland totalt sysselsatta i branschen. Ett värde på 100 betyder att andelen kvinnliga företagsledare motsvarar andelen bland totalt sysselsatta - ett värde under hundra visar på en underrepresentation av kvinnor på dessa poster.

Även om en bransch har ett relativt jämställdhetsindex som indikerar jämställdhet ($JI=100$) kan ändå branschen inte vara jämställd. Om kvinnor enbart leder små företag, trots att kvinnor arbetar både i små och i stora företag, och män enbart leder stora företag speglar inte JI jämställdheten (eller bristen på jämställdhet) fullt ut. Då kan andelen stora företag som leds av kvinnor vara oproportionerligt liten.

För att eliminera detta mätproblem viktas vi JI även med företagsstorlek. Vi räknar ut ett JI för varje storleksgrupp och väger därefter samman dessa med en vikt som bestäms av hur stor andel av de totalt antal sysselsatta som arbetar i företag tillhörande de olika storleksgrupperna.

Data kommer ifrån från SCB:s databas RAMS. I uppgifterna ingår inte offentlig verksamhet, utan endast företagsledare och sysselsatta i privata företag. Med

begreppet företagsledare, eller operativ företagsledare, avses den dagliga ledaren för företaget. Begreppet är framtaget av SCB och syftar till att identifiera vem som aktivt driver och förvaltar företaget. En person kan vara operativ företagsledare i flera företag, men ett företag kan bara ha en operativ företagsledare (se bilaga A för närmare beskrivning).

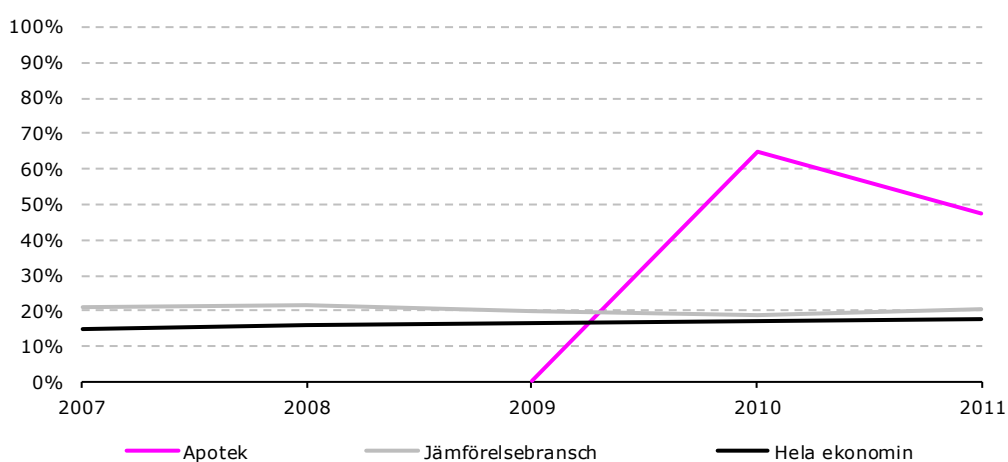
4.2 Nya marknader och företagande

I följande avsnitt 4.2.1 - 4.2.7 analyseras dessa två indikatorer för de sju nya marknaderna parat med respektive jämförelsemarknad samt med ett index för samtliga marknader.

4.2.1 Apotek

Andelen av de anställda i Apotek som arbetar i företag som drivs av kvinnor framgår av Figur 4.1 nedan. Eftersom apoteksmonopolet avskaffades först 2009 är vår första observation från detta år, då andelen var nästan noll. Året därpå steg andelen dramatiskt till över 60 procent för att 2011 stabiliseras kring omkring 50 procent – ungefär hälften av de anställda har alltså en kvinna som leder företaget, vilket förefaller vara en dramatisk förbättring av jämställdheten när det gäller företagande. Det är också väsentligt högre än såväl jämförelsebranschen som hela ekonomin vilka ligger på i genomsnitt cirka 20 procent.

Figur 4.1 Andel av totalt sysselsatta i företag som leds av kvinnor, Apotek, 2007–2011



Not: Med företag ledda av kvinnor menas de som har en kvinnlig operativ företagsledare. Data för Apotek finns endast från och med 2009.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Företagande steg emellertid kraftigt efter apoteksmonopolets avskaffande. 2009 drev en kvinna och 10 män apotek. Motsvarande siffror för 2011 uppgår till 66 kvinnor respektive 83 män.

Andelen kvinnliga företagsledare framgår även av Tabell 4.1 nedan.

Tabell 4.1 Andel kvinnliga företagsledare, Apotek, viktat och oviktat, 2007–2011

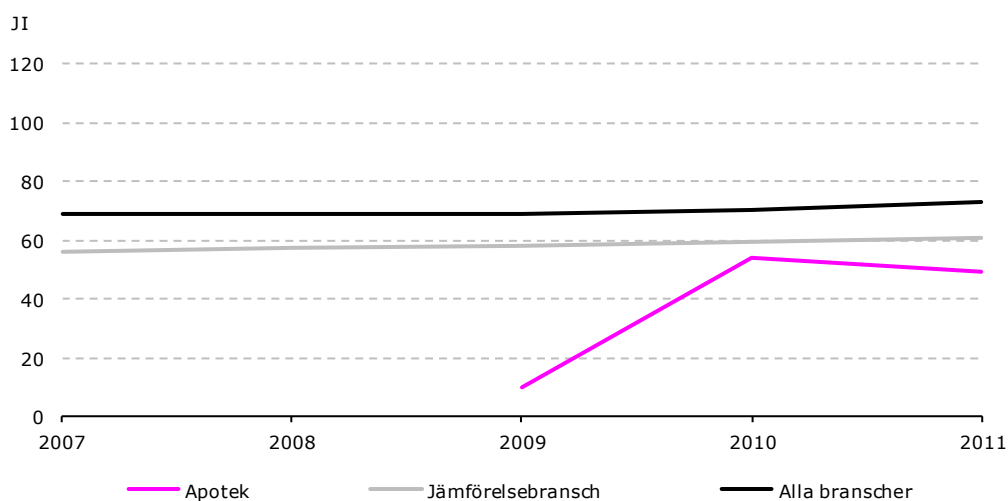
	2009	2010	2011
Andel kvinnliga företagsledare, oviktat	9 %	49 %	44 %
Andel kvinnliga företagsledare, viktat	0 %	65 %	48 %

Not: Viktat med antal anställda i företagen, dvs. samma definition som i figur 4.1.

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Figur 4.2 presenterar det ovägda jämställdhetsindexet för Apotek avseende företagandet. Vi ser även här en väsentlig förbättring från 2009 till 2010, men det är anmärkningsvärt att JI är betydligt under index 100, utan når endast en nivå på omkring 50. Det betyder att andelen kvinnor på företagsledande poster är ungefär hälften av vad den borde vara, sett till hur många kvinnor som arbetar i denna bransch. Det ligger för övrigt under jämförelsebranschen och även under indexet för hela ekonomin. Det låga jämställdhetsindexet förklaras delvis av att branschen är mycket kvinnodominerad bland sysselsatta, med 89 procent kvinnor bland sysselsatta år 2011 och endast 44 procent kvinnor bland företagsledare.

Figur 4.2 Jämställdhetsindex företagande (ej viktat), Apotek, 2007–2011

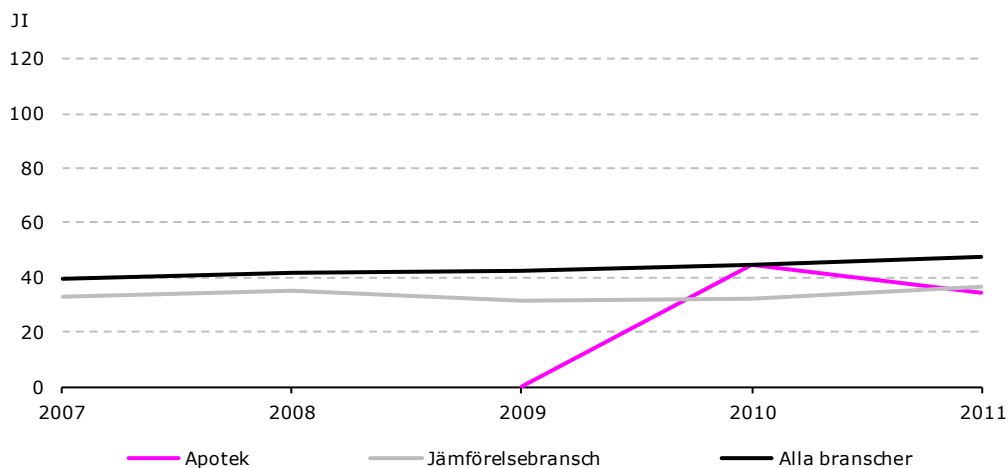


Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod. Se närmare definitioner i bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

När vi tar hänsyn till företagens storlek i Figur 4.3 genom att vikta JI avseende företagsstorlek, sjunker indexet ytterligare. Det betyder att kvinnors underrepresentation i företagsledande positioner är större ju större företagen är. Vi ser heller ingen tendens till att JI närmar sig en helt jämställd situation där index antar värdet 100.

Figur 4.3 Jämställdhetsindex företagande (viktat), Apotek, 2007–2011



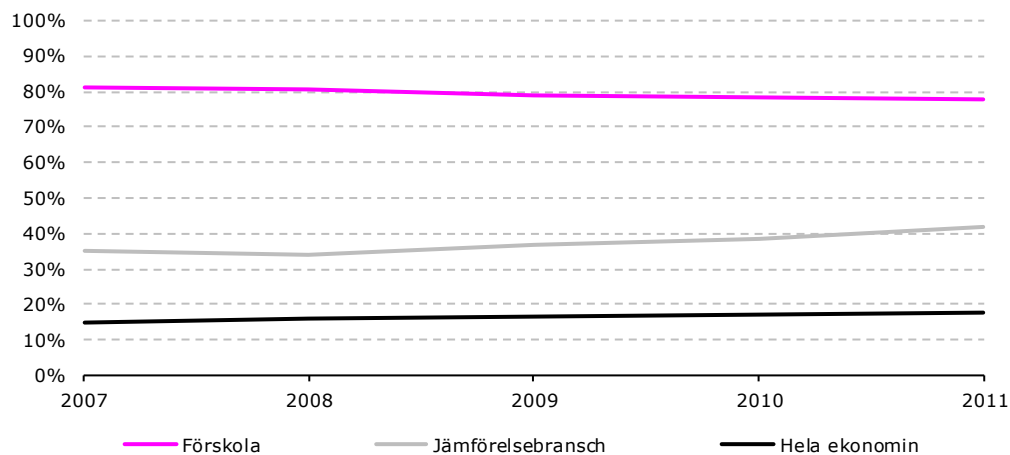
Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod, se definitioner i bilaga A. Viktning enligt företagsstorlek (antal anställda), se bilaga C.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

4.2.2 Förskola

Inom Förskola är andelen kvinnor bland de sysselsatta i stark majoritet, närmare 94 procent 2011 (se Figur 3.1). Då är det inte heller förvånande att andelen som arbetar i företag som leds av kvinnor också är i majoritet, vilket också är den bild vi ser i Figur 4.4. Andelen av totalt sysselsatta som arbetar i företag som leds av kvinnor uppgår till omkring 80 procent och ligger stabilt under perioden 2007–2011. Det är mycket högre än såväl jämförelsemarknaden som hela ekonomin.

Figur 4.4 Andel av totalt sysselsatta i företag som leds av kvinnor, Förskola, 2007–2011



Not: Med företag ledda av kvinnor menas de som har en kvinnlig operativ företagsledare.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Andelen kvinnliga företagsledare framgår även av Tabell 4.2 nedan.

Tabell 4.2 Andel kvinnliga företagsledare, Förskola, viktat och oviktat, 2007–2011

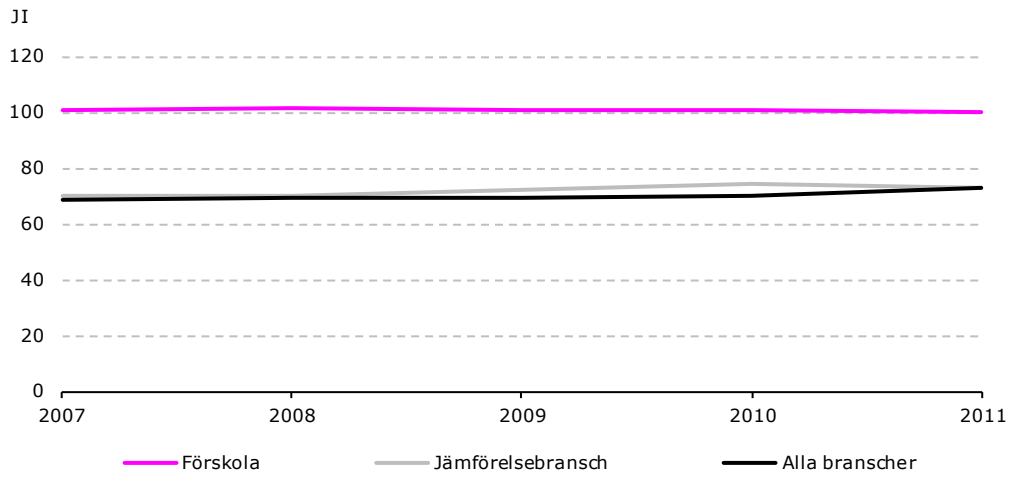
	2007	2008	2009	2010	2011
Andel kvinnliga företagsledare, oviktat	93 %	93 %	92 %	92 %	91 %
Andel kvinnliga företagsledare, viktat	81%	80%	79%	79%	78%

Not: Viktat med antal anställda i företagen, dvs. samma definition som i figur 4.4.

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Andelen kvinnor sett i relation till antalet kvinnor som också arbetar i branschen indikerar jämställdhet – jämställdhetsindex ligger nära 100 oavsett om viktning görs eller inte, se Figur 4.5 och Figur 4.6. Detta är väsentligt mer jämställt än såväl jämförelsebransch som hela ekonomin.

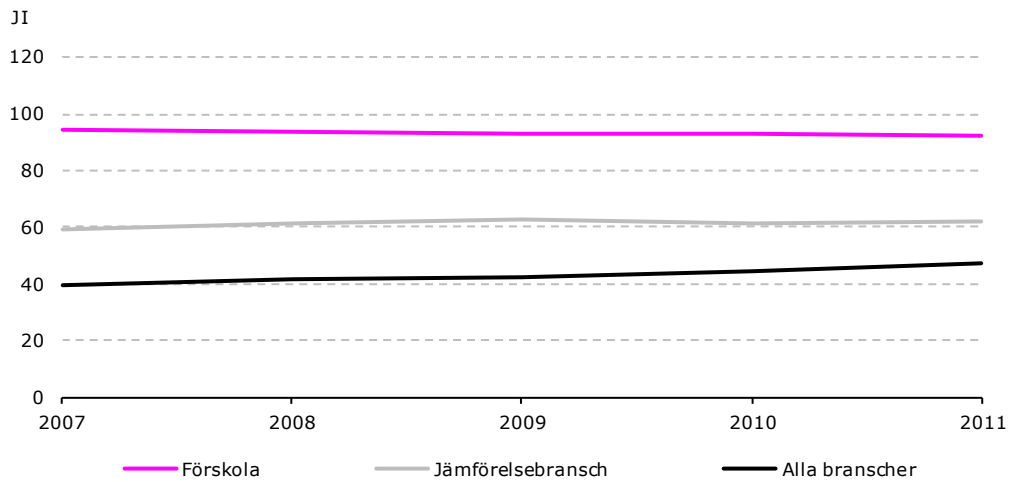
Figur 4.5 Jämställdhetsindex företagande (ej viktat), Förskola, 2007–2011



Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod. Se närmare definitioner i bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Figur 4.6 Jämställdhetsindex företagande (viktat), Förskola, 2007–2011



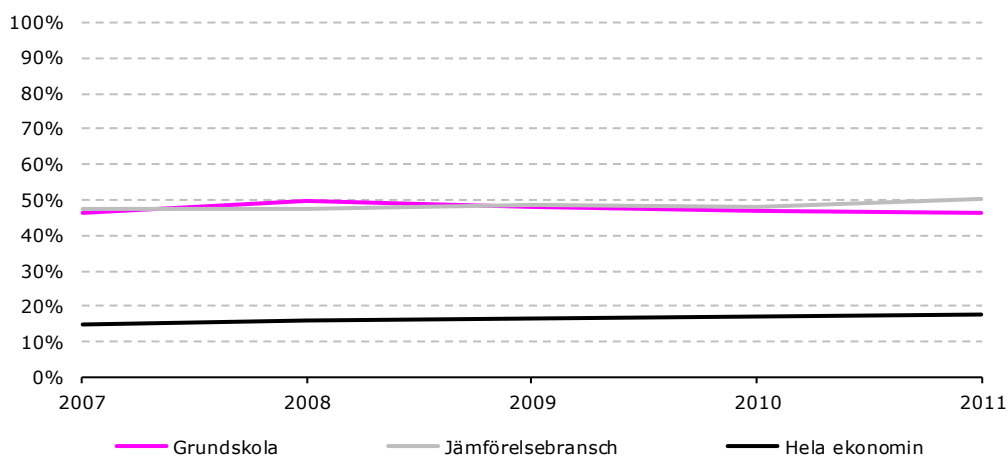
Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod, se definitioner i bilaga A. Viktning enligt företagsstorlek (antal anställda), se bilaga C.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

4.2.3 Grundskola

I Grundskola är omkring hälften av de sysselsatta på företag som leds av kvinnor, vilket är i nivå med jämförelsebranschen, se Figur 4.7. Jämställdhetsindex ligger i närheten av, men når inte värdet hundra som indikerar jämställdhet för företagande, se Figur 4.8 och Figur 4.9. Vårt index ligger på runt 80 utan viktning för företagsstorlek och omkring 60 när vi tar hänsyn till företagets olika vikt. Det tyder på att kvinnor är underrepresenterade som företagsledare även i Grundskola, och mer så när det gäller större företag. Vi ser ingen tydlig förändring över tid.

Figur 4.7 Andel av totalt sysselsatta i företag som leds av kvinnor, Grundskola, 2007–2011



Not: Med företag ledda av kvinnor menas företag som har en kvinnlig operativ företagsledare.

Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod.

Se närmare definitioner i bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Andelen kvinnliga företagsledare framgår även av Tabell 4.3 nedan.

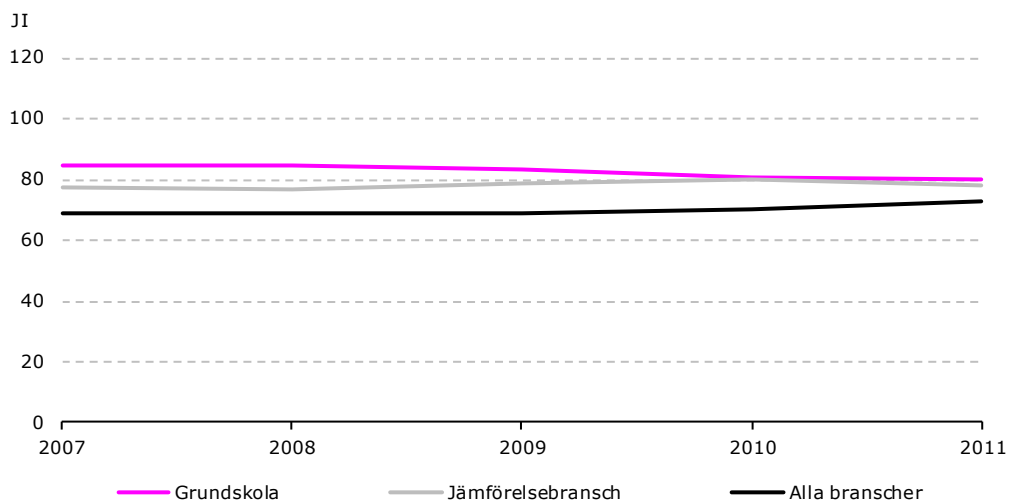
Tabell 4.3 Andel kvinnliga företagsledare, Grundskola, viktat och oviktat, 2007–2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Andel kvinnliga företagsledare, oviktat	62 %	62 %	61 %	59 %	59 %
Andel kvinnliga företagsledare, viktat	46 %	50 %	48 %	47 %	46 %

Not: Viktat med antal anställda i företagen, dvs. samma definition som i figur 4.7.

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

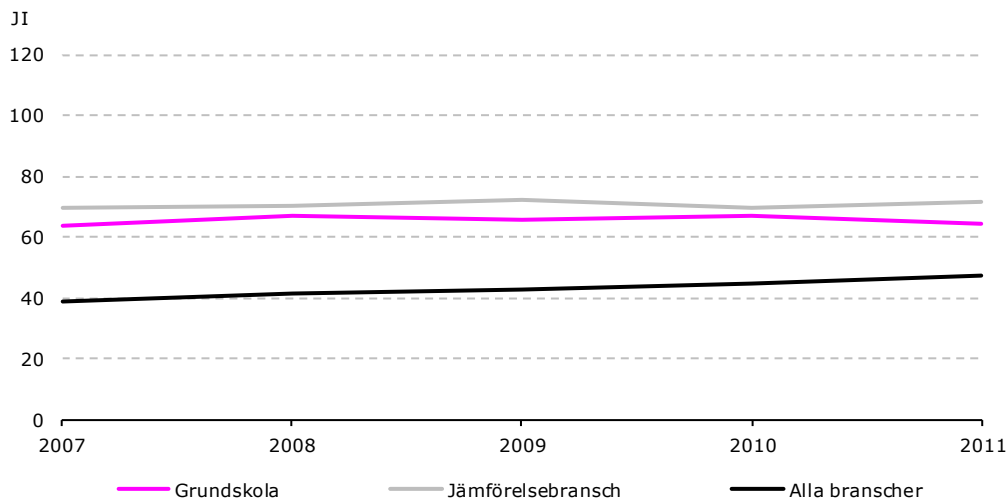
Figur 4.8 Jämställdhetsindex företagande (ej viktat), Grundskola, 2007–2011



Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod. Se närmare definitioner i bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Figur 4.9 Jämställdhetsindex företagande (viktat), Grundskola, 2007–2011



Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod, se definitioner i bilaga A. Viktning enligt företagsstorlek (antal anställda), se bilaga C.

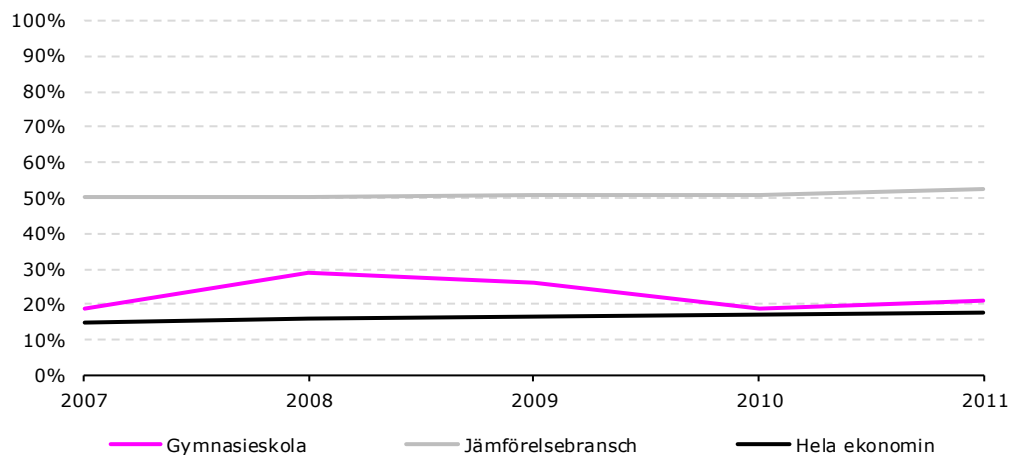
Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

4.2.4 Gymnasieskola

När det gäller Gymnasieskola är underrepresentationen än större. Andelen som arbetar i gymnasieskolor som leds av kvinnor är väsentligt lägre än jämförelsebranscherna, och den ökar inte över tid, se Figur 4.10.

Jämställdhetsindex ligger på drygt 60 utan viktning och omkring 40 utan viktning, vilket tyder på att antalet kvinnor är endast omkring hälften än vad som skulle motiveras av deras andel bland de sysselsatta. Index ligger under jämförelsebranscherna och vi ser ingen tendens till att jämställdheten ökar över tid, se Figur 4.11 och Figur 4.12.

Figur 4.10 Andel av totalt sysselsatta i företag som leds av kvinnor, Gymnasieskola, 2007–2011



Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod, se definitioner i bilaga A. Viktning enligt företagsstorlek (antal anställda), se bilaga C.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB

Andelen kvinnliga företagsledare framgår även av Tabell 4.4 nedan.

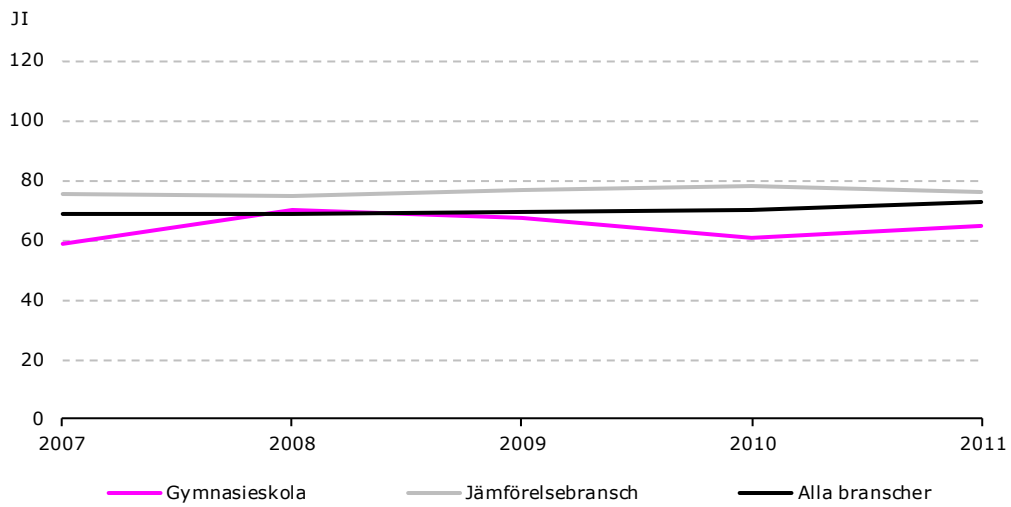
Tabell 4.4 Andel kvinnliga företagsledare, Gymnasieskola, viktat och oviktat, 2007–2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Andel kvinnliga företagsledare, oviktat	32 %	38 %	38 %	35 %	37 %
Andel kvinnliga företagsledare, viktat	19%	29%	26%	19%	21%

Not: Viktat med antal anställda i företagen, dvs. samma definition som i figur 4.10.

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

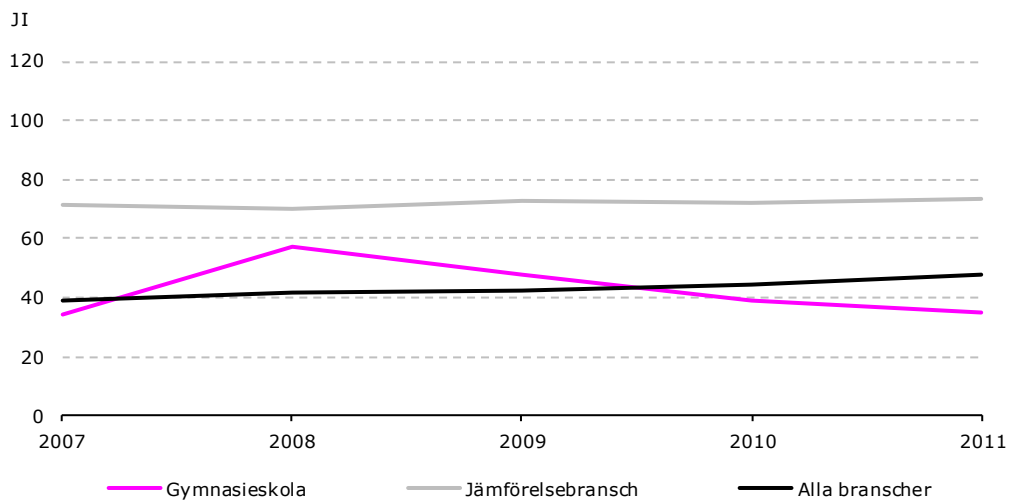
Figur 4.11 Jämställdhetsindex företagande (ej viktat), Gymnasieskola, 2007– 2011



Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod. Se närmare definitioner i bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB

Figur 4.12 Jämställdhetsindex företagande (viktat), Gymnasieskola, 2007–2011



Not: Viktningen är beräknad med hjälp av företagsstorlek enligt de klasser som definieras i bilaga B.

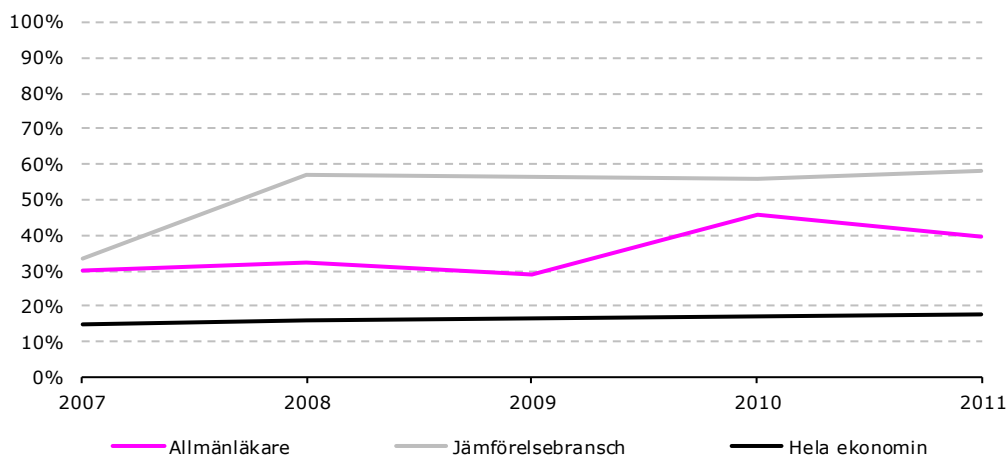
Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB

4.2.5 Allmänläkare

I branschen för Allmänläkare är andelen av de sysselsatta som arbetar i företag ökade under den studerade perioden, från omkring 30 procent till omkring 40 procent. Det är emellertid lägre än jämförelsebranschen som ligger på drygt 50 procent, men högre än ekonomin som helhet, se Figur 4.13.

Jämställdhetsindex ligger emellertid väsentligt under det värde som betecknar jämställdhet, dvs. att $JI=100$. Det oviktade indexet ligger fast på drygt 40 under perioden, medan det viktade indexet stiger 2010 från drygt 40 till närmare 60 år 2011, för att 2012 åter sjunka till omkring 50, se Figur 4.14 och Figur 4.15. Denna ökning i det viktade indexet tyder på att den kvinnliga representationen hos företagsledarna förbättrades i större företag under dessa år. Överlag är emellertid index klart under 100 – antalet kvinnor som företagsledare är omkring hälften än vad det borde vara sett till andelen kvinnor bland de sysselsatta.

Figur 4.13 Andel av totalt sysselsatta i företag som leds av kvinnor, Allmänläkare, 2007–2011



Not: Med företag ledda av kvinnor menas företag som har en kvinnlig operativ företagsledare.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Andelen kvinnliga operativa företagsledare framgår även av Tabell 4.5 nedan.

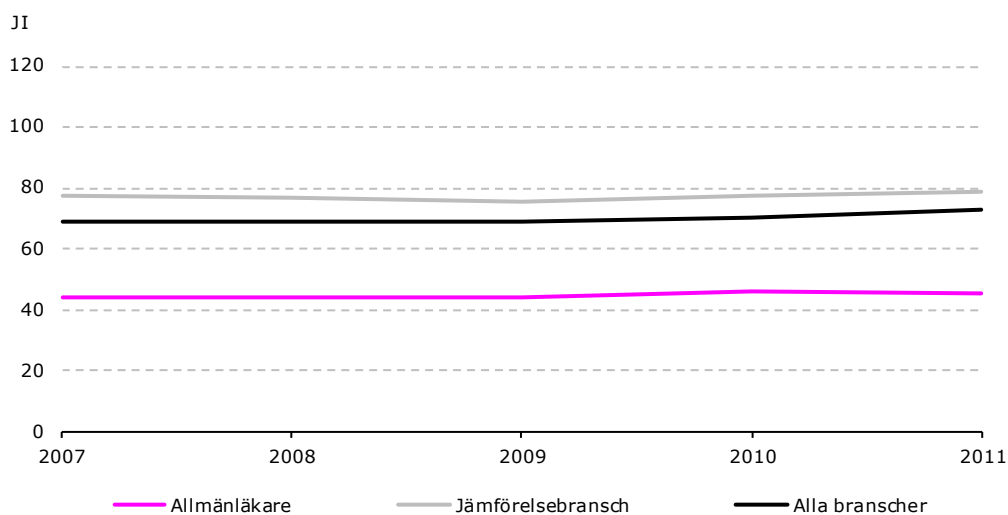
Tabell 4.5 Andel kvinnliga företagsledare, Allmänläkare, viktat och oviktat, 2007–2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Andel kvinnliga företagsledare, oviktat	36 %	36 %	36 %	38 %	37 %
Andel kvinnliga företagsledare, viktat	30 %	32 %	29 %	46 %	40 %

Not: Viktat med antal anställda i företagen, dvs. samma definition som i figur 4.13.

Källa: Bearbetad registerdata från SCB

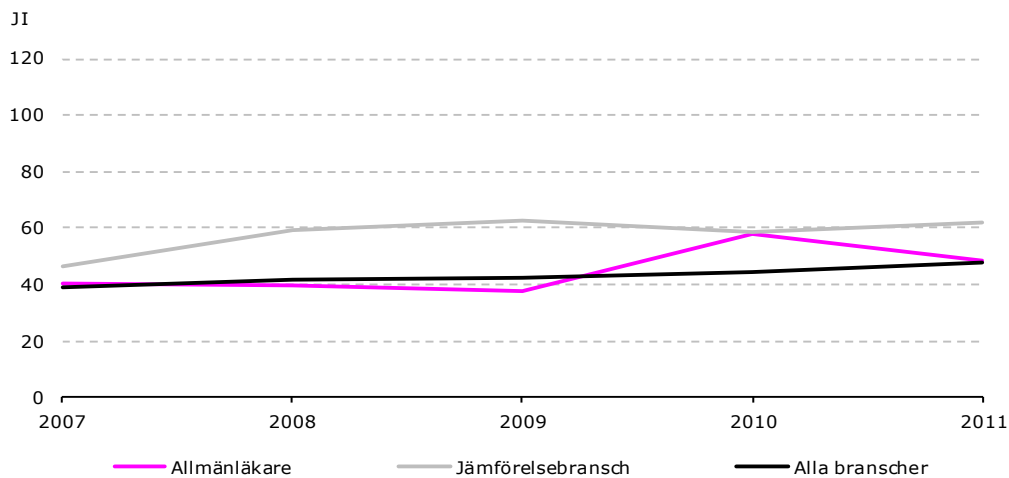
Figur 4.14 Jämställdhetsindex företagande (ej viktat), Allmänläkare, 2007–2011



Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod. Se närmare definitioner i bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Figur 4.15 Jämställdhetsindex företagande (viktat), Allmänläkare, 2007–2011



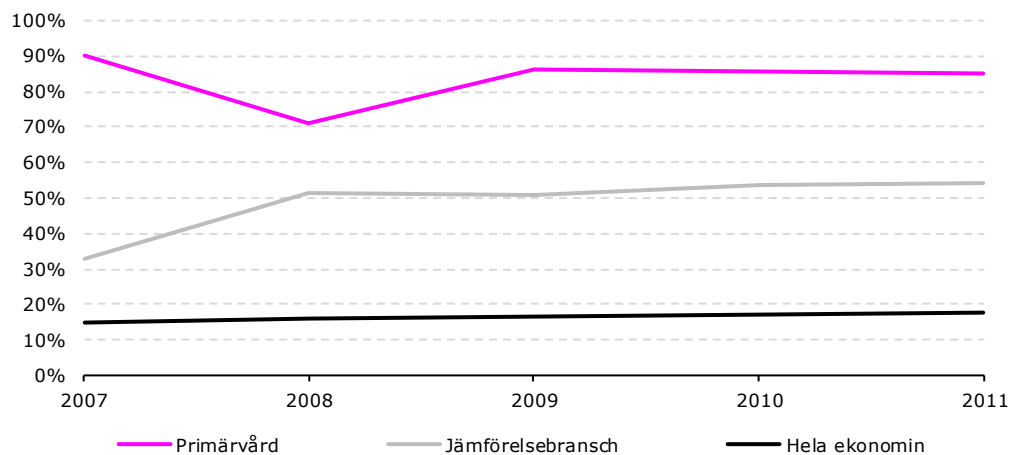
Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod, se definitioner i bilaga A. Viktning enligt företagsstorlek (antal anställda), se bilaga C.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

4.2.6 Primärvård

Inom Primärvård (exklusive läkare) är bilden en annan. De flesta arbetar i företag som leds av kvinnor, mellan 80 och 90 procent under de sista av de studerade åren, se Figur 4.16. Även jämställdhetsindex indikerar en situation där jämställdhet nästan råder, se Figur 4.17 och Figur 4.18. Index uppgår till omkring 80 i den oviktade och närmare 90 i den viktade beräkningen. Särskilt i den senare är index väsentligt bättre än i jämförelsebranschen. Utvecklingen över tid ger dock ingen indikation på att index kommer att uppnå värdet 100 inom överskådlig tid.

Figur 4.16 Andel av totalt sysselsatta i företag som leds av kvinnor, Primärvård, 2007–2011



Not: Med företag ledda av kvinnor menas företag som har en kvinnlig operativ företagsledare.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Andelen kvinnliga operativa företagsledare framgår även av Tabell 4.6 nedan

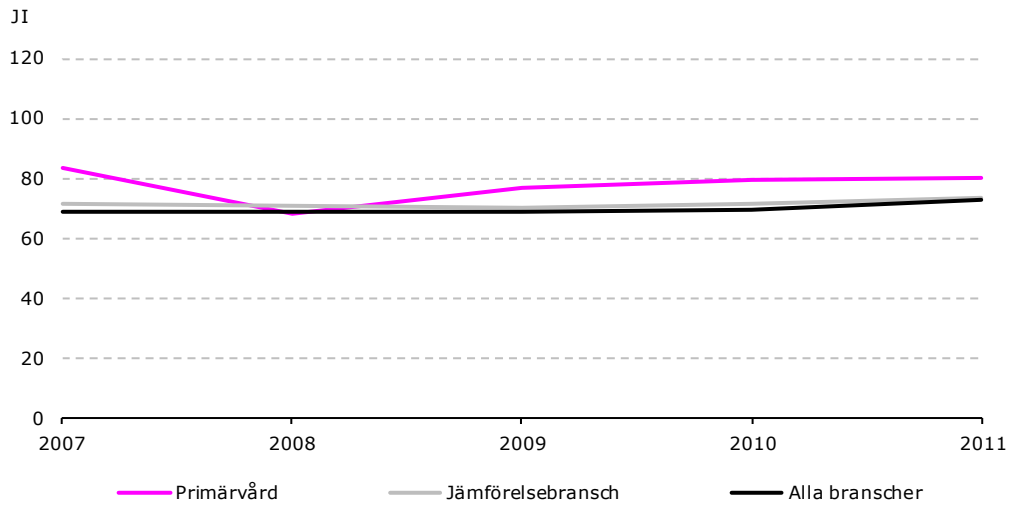
Tabell 4.6 Andel kvinnliga företagsledare, Primärvård, viktat och oviktat, 2007–2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Andel kvinnliga företagsledare, oviktat	78 %	65 %	75 %	77 %	77 %
Andel kvinnliga företagsledare, viktat	90 %	71 %	86 %	86 %	85 %

Not: Viktat med antal anställda i företagen, dvs. samma definition som i figur 4.16.

Källa: Bearbetad registerdata från SCB

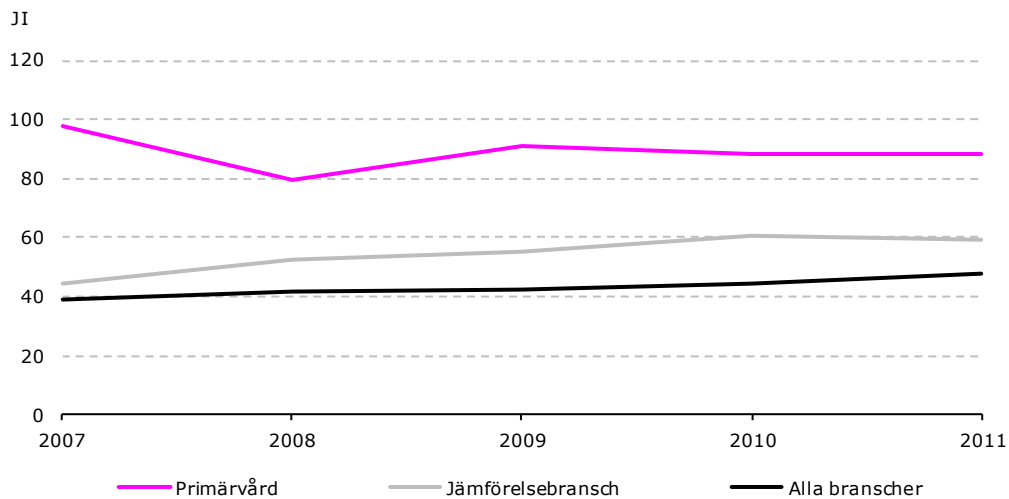
Figur 4.17 Jämställdhetsindex företagande (ej viktat), Primärvård, 2007–2011



Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod. Se närmare definitioner i bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Figur 4.18 Jämställdhetsindex företagande (viktat), Primärvård, 2007–2011



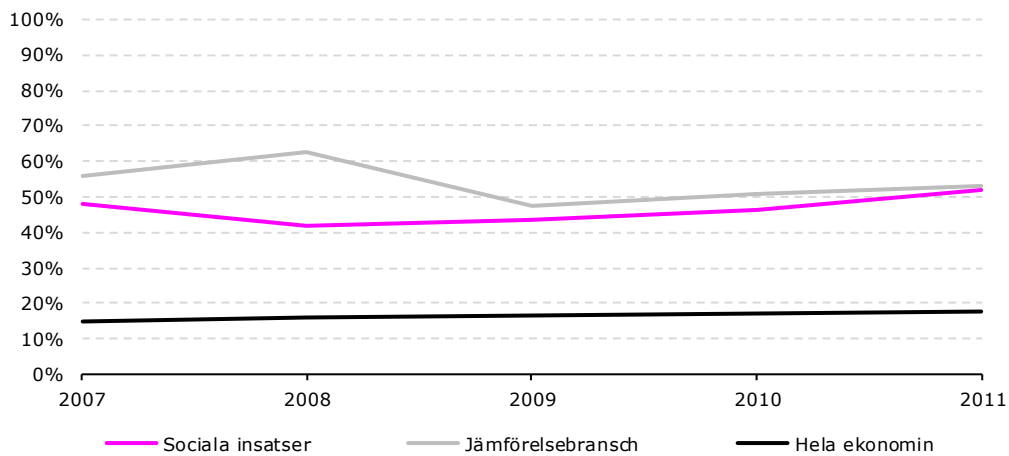
Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod, se definitioner i bilaga A. Viktning enligt företagsstorlek (antal anställda), se bilaga C.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

4.2.7 Sociala insatser

När det gäller branschen Sociala insatser arbetar ungefär hälften av de sysselsatta i företag som leds av kvinnor, se Figur 4.19. Andelen ökar något över tid, bortsett från det första studerade året. Jämställdhetsindex ligger som i övriga branscher under 100 – kring 75 för det oviktade måttet och mellan 60 och 70 för det viktade måttet. Utvecklingen för den senare förefaller dock öka stadigt över tid, vilket betyder att jämställdheten ökar över tid – från drygt 60 under åren 2007–2009 till närmare 80 2011, se Figur 4.20 och Figur 4.21.

Figur 4.19 Andel av totalt sysselsatta i företag som leds av kvinnor, Sociala insatser, 2007–2011



Not: Med företag ledda av kvinnor menas företag som har en kvinnlig operativ företagsledare.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Andelen kvinnliga operativa företagsledare framgår även av Tabell 4.7 nedan.

Tabell 4.7 Andel kvinnliga företagsledare, Sociala insatser, viktat och oviktat, 2007–2011

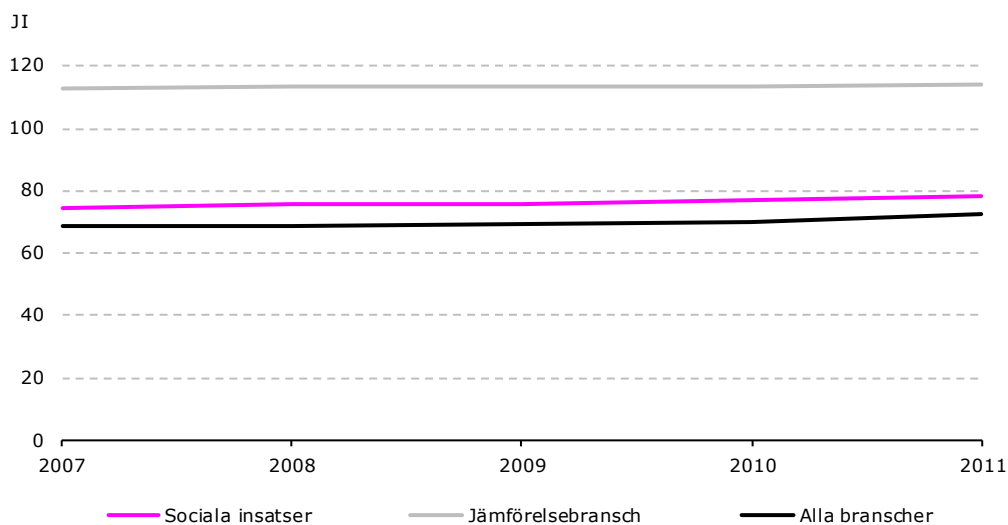
	2007	2008	2009	2010	2011
Andel kvinnliga företagsledare, oviktat	56 %	56 %	56 %	57 %	59 %
Andel kvinnliga företagsledare, viktat	48 %	42 %	44 %	46 %	52 %

Not: Viktat med antal anställda i företagen, dvs. samma definition som i figur 4.19 ovan.

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Utvecklingen för den senare förefaller dock öka stadigt över tid, vilket betyder att jämställdheten ökar över tid – från drygt 60 under åren 2007–2009 till närmare 80 2011, se Figur 4.20 och Figur 4.21.

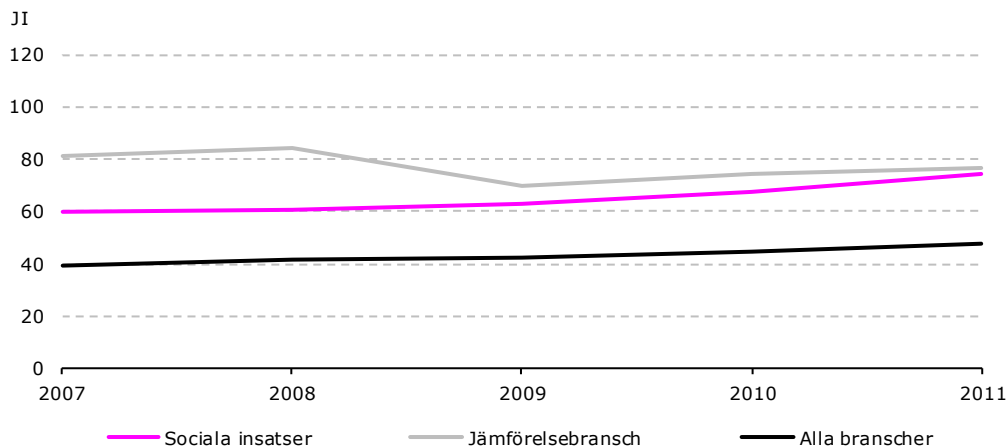
Figur 4.20 Jämställdhetsindex företagande (ej viktat), Sociala insatser, 2007–2011



Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod. Se närmare definitioner i bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Figur 4.21 Jämställdhetsindex företagande (viktat), Sociala insatser, 2007–2011



Not: Jämförelsebranschen utgörs av tvåställig SNI-kod för samma branschgrupp, exkl. jämförelseobjektets branschkod, se definitioner i bilaga A. Viktning enligt företagsstorlek (antal anställda), se bilaga C.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

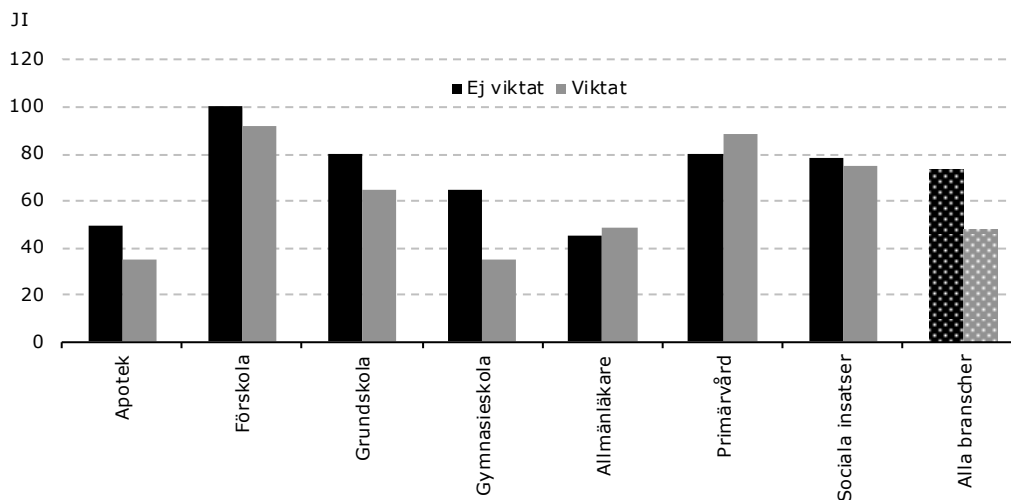
4.3 Är nya marknader mer jämställda i fråga om företagande?

Sammantaget visar analysen av jämställdhetsindikatorn *företagande* en splittrad bild. Det är svårt att dra entydiga slutsatser om huruvida jämställdheten sett till företagande har ökat eller minskat i samband med regelreformer.

Jämfört med medel för alla branscher ligger till exempel Apotek, Gymnasieskola och Allmänläkare *under* genomsnittet, både sett till viktade och oviktade siffror, se Figur 4.22. I samtliga övriga branscher ligger viktade och oviktade siffror däremot *över* genomsnittet.

Intressant att nämna är att för Primärvård och Allmänläkare är viktat JI större än oviktat. Det tyder på att större företag i högre utsträckning drivs av kvinnor i dessa branscher, vilket är motsatt förhållande från samtliga övriga.

Figur 4.22 Jämställdhetsindex företagande per bransch, viktat och ej viktat, 2011

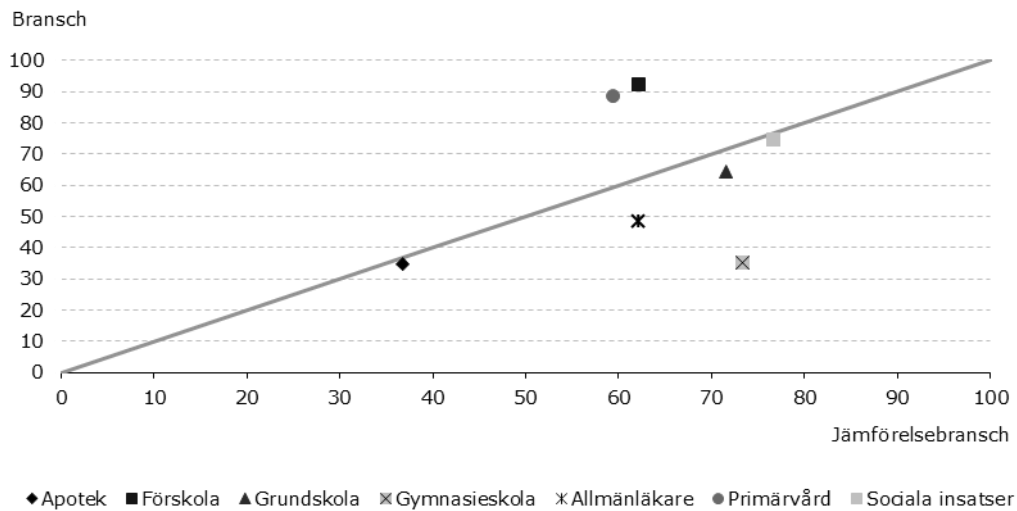


Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för operativa företagsledare se bilaga - Jämställdhetsindex, JI. För beskrivning av viktning se bilaga A.
Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Figur 4.23 jämför jämställdhetsindex för företagande i de nya branscherna med respektive jämförelsebransch. Varje punkt i diagrammet motsvaras av ett värde för branschen (y-axeln) och ett värde för dess jämförelsebransch (x-axeln). Om punkten ligger över linjen är JI högre för den nya branschen än för jämförelsebranschen, och vice versa.

Jämfört med jämförelsebranscher ligger Förskola högst vad gäller jämställdhet inom företagande. Detta är i linje med Figur 4.22, där Förskola är enda branschen där andelen kvinnliga operativa företagsledare är lika stor som andelen kvinnor bland sysselsatta i branschen. Även Primärvård har högre jämställdhetsindex än jämförelsebranschen.

Figur 4.23 Jämställdhetsindex företagande (viktat) per bransch och jämförelsebransch, 2011

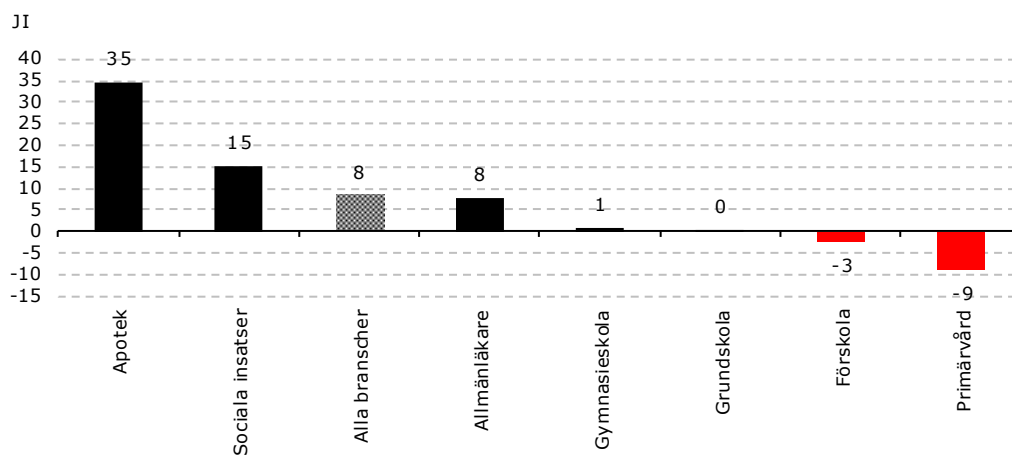


Not: Varje punkt i diagrammet motsvaras av ett värde för den nya branschen (y-axeln) och ett värde för jämförelsebranschen (x-axeln). Om punkten ligger över linjen är JI högre för den nya branschen än för jämförelsebranschen, och vice versa.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Apotek, Gymnasieskola och Sociala insatser har sett en ökning större än genomsnittet för alla branscher över perioden 2007 till 2011, medan övriga har sett en mindre ökning eller minskning i JI, se Figur 4.24.

Figur 4.24 Förändring JI för företagande per bransch (viktat), 2007–2011



Not: För Apotek är tidsperioden 2009–2011.

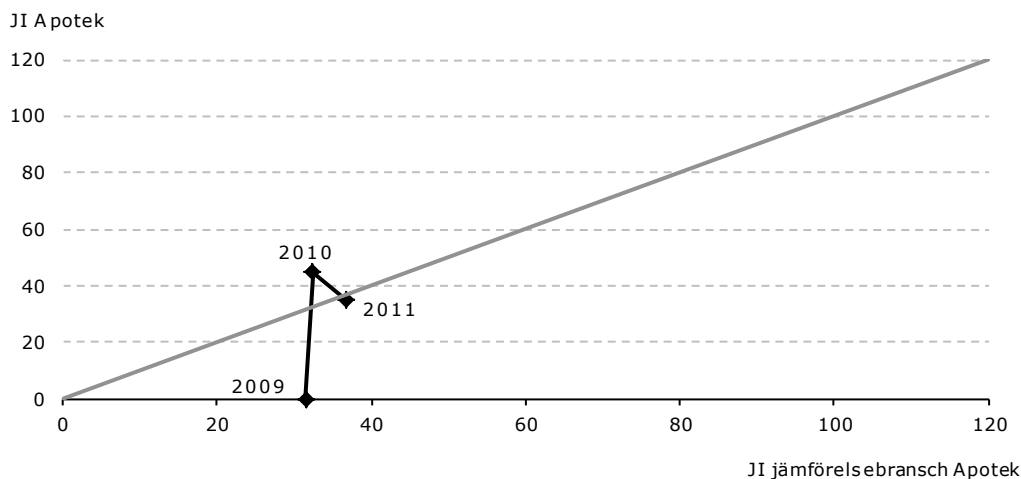
Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Som kan utläsas ur Figur 4.24 är Apotek den bransch som har genomgått flest förändringar gällande företagande under den analyserade tidsperioden. Företagandet har till exempel ökat kraftigt, från 11 företagsledare i branschen år 2009 till 149 år 2011 – motsvarade en trettonfaldig ökning. Den sammantagna bilden är att stora förändringar har skett sedan omregleringen. Det är därför intressant att se närmare på branschen Apotek.

Figur 4.25 jämför jämställdhetsindex för företagande i Apotek med dess jämförelsebransch, i samma stil som i Figur 4.23. Varje punkt i diagrammet motsvaras av ett värde för Apotek (y-axeln) och ett värde för jämförelsebranschen (x-axeln).

Som kan utläsas är jämställdhetsindex för företagande långt under jämförelsebranschen år 2009, vilket beror på att branschen hade lågt företagande generellt innan 2009 års liberalisering. År 2010 ökade dock indexet till över nivån för jämförelsebranschen. År 2011 är båda två grupperna på samma nivå.

Figur 4.25 Förändring jämställdhetsindex företagande (viktat), Apotek, 2009–2011



Not: Varje punkt i diagrammet motsvaras av ett värde för den nya branschen (y-axeln) och ett värde för jämförelsebranschen (x-axeln). Om punkten ligger över linjen är JI högre för den nya branschen än för jämförelsebranschen, och vice versa.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

5 Jämställdhetsindikator 2: Ledande poster

Den andra av de relativa jämställdhetsindikatorer vi analyserar är ledande poster, det vill säga i vilken utsträckning kvinnor innehar ledande poster inom olika branscher, och hur dessa skiljer sig mellan nya marknader och jämförelsemarknaderna. Vi försöker också spåra utvecklingen över tid för att, om möjligt, kunna se en rörelseriktning. I avsnitt 5.1 nedan presenteras de olika indikatorerna som används, följt av resultaten i avsnitt 5.2 och en mer systematisk jämförelse i avsnitt 5.3.

Vår hypotes för *ledande poster* är även här, liksom för *företagsledare*, att diskriminering mot kvinnor kan yttra sig som ett glastak för kvinnors karriärer, vilket innebär att kvinnor blir underrepresenterade på ledande poster. Om vår grundläggande hypotes om att diskriminering motverkas av konkurrens är riktig, borde vi också se en tendens till att en jämnare könsfördelning bland ledande poster på de nya marknaderna.

5.1 Jämställdhetsindex för ledande poster

För att undersöka den relativa jämställdhetsindikatorn ledande poster inom Apotek beräknar vi på motsvarande sätt som för företagande ett jämställdhetsindex. Statistik för kommer från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Notera att den relativa jämställdhetsindikatorn ledande poster både inkluderar den privata och den offentliga sektorn, medan indikator företagande endast inkluderar den privata sektorn. Det gör att jämställdhetsindex för ledande poster och företagande inte är helt jämförbara, utan ska ses som komplement.

Ledande poster inom respektive branscher mäts som andel kvinnor som innehar "ledningsarbete" enligt Medlingsinstitutets kodning av yrkesområden.¹¹ Till exempel är andelen ledande poster som innehas av kvinnor i Apotek, år 2012, 78 procent.

Jämställdhetsindex för ledande poster är, i likhet med jämställdhetsindex för företagsledare, definierat som andelen kvinnor i ledande poster delat med andelen kvinnor bland totalt sysselsatta i branschen.¹² I fallet Apotek, där andelen kvinnor på ledande poster var 78 procent år 2012, var andelen kvinnliga sysselsatta inom

¹¹ Medlingsinstitutet använder så kallad Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK), vilken innehåller fem kategorier som också kan brytas ned på mer detaljerad nivå. Grupperna som ingår utöver Ledningsarbete är 1) arbete som kräver teoretisk specialistkompetens, 2) arbete som kräver kortare högskoleutbildning, 3) kontors- och kundservicearbete, 4) service-, omsorgs- och försäljningsarbete.

¹² Notera återigen att täljaren och nämnaren inkluderar den privata och den offentliga sektorn, vilket skiljer sig från indikatorn företagande där endast den privata sektorn är medtagen i beräkningarna.

övriga yrkeskategorier 92 procent. Jämställdhetsindex för Apotek beräknas därmed som $JI=(78/92*100)=85$.

Eftersom det rimligtvis finns fler ledande poster på större företag än på mindre företag uppstår inte motsvarande viktningsproblem som för indikatorn företagande. Vi gör därför ingen analys med viktning.

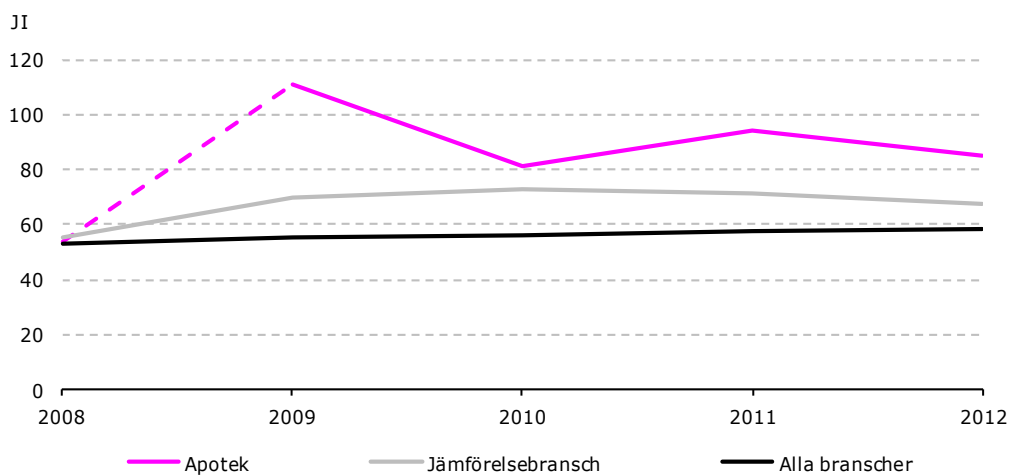
I följande avsnitt 5.2 analyseras indikatorn ledande poster för de sju nya marknaderna parat med respektive jämförelsemarknad samt med ett index för samtliga marknader.

5.2 Nya marknader och ledande poster

5.2.1 Apotek

Jämställdhetsindex för ledande poster ligger över jämförelsebranschen och alla branscher, men har minskat sedan omregleringen. Detta har skett i samband med att antalet ledande poster *totalt* har ökat, i och med att flera företag har startats där ledande poster har tillsatts. Jämställdheten inom Apotek verkar därmed inte ha förbättrats sedan omregleringen. Det ska dock noteras att det finns få observationer för Apotek åren innan omregleringen 2009, vilket gör resultaten osäkra.

Figur 5.1 Jämställdhetsindex ledande poster, Apotek, 2008–2012



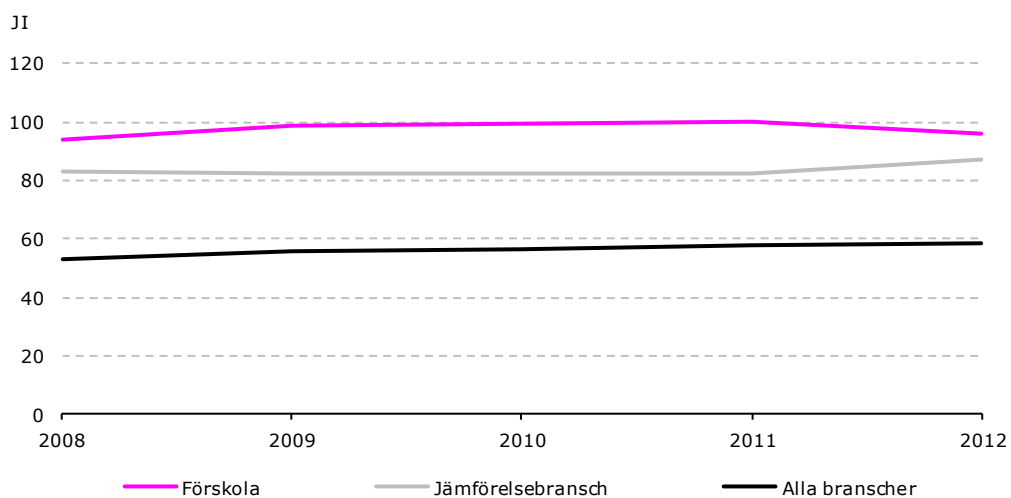
Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för ledande poster se bilaga B och C. För information om jämförelsebranscher se bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

5.2.2 Förskola

Jämställdhetsindex för ledande poster inom Förskola ligger nära 100 se Figur 5.2. Det innebär att andelen kvinnor i ledande poster står i proportion till antalet kvinnor som också arbetar i Förskola, vilket enligt vår definition indikerar jämställdhet. Detta är också i linje med resultaten för jämställdhetsindikatorn företagande, som också ligger runt 100. Förskolan verkar därmed vara väsentligt mer jämställd än såväl jämförelsebranschen som hela ekonomin.

Figur 5.2 Jämställdhetsindex ledande poster, Förskola, 2008–2012



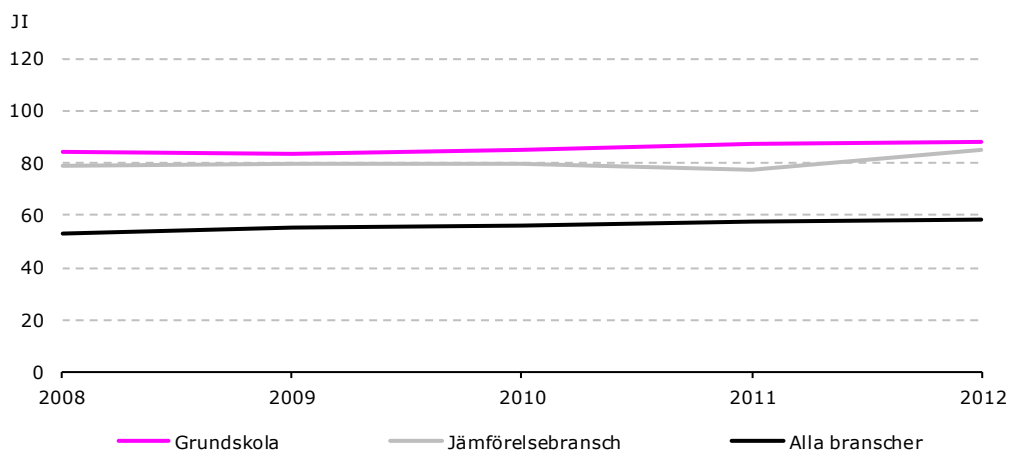
Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för ledande poster se bilaga B och C. För information om jämförelsebranscher se Bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

5.2.3 Grundskola

I Grundskola ligger jämställdhetsindex relativt stabilt runt 80 under perioden 2007–2011, se Figur 5.3. Det tyder på att kvinnor är underrepresenterade i Grundskola även bland ledande poster, liksom för företagsledare vilket vi såg i avsnitt 4.2.3. JI för ledande poster ligger dock något högre än jämförelsebranschen, och signifikant högre än hela ekonomin.

Figur 5.3 Jämställdhetsindex ledande poster, Grundskola, 2008–2012



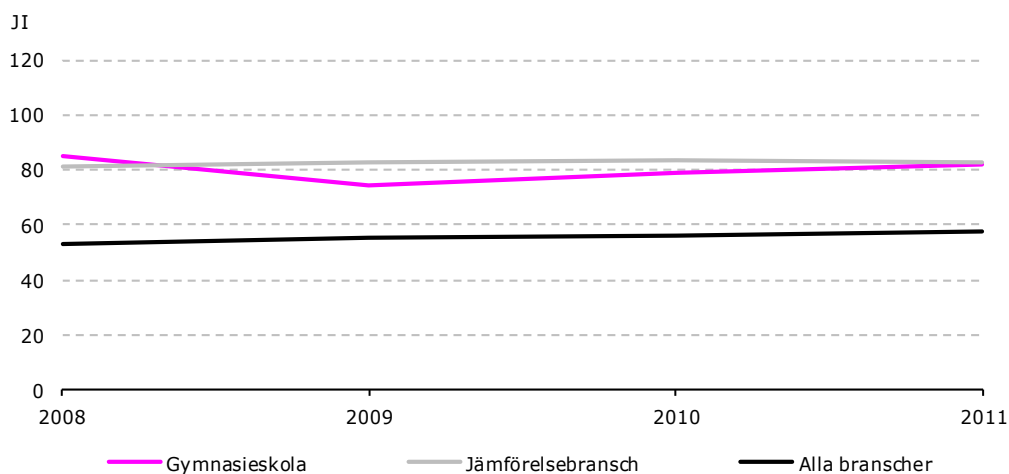
Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för ledande poster se bilaga B och C. För information om jämförelsebranscher se Bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

5.2.4 Gymnasieskola

För Gymnasieskola är underrepresentationen av kvinnor i ledande poster något större än för Grundskola, men skillnaden är inte lika stor som för jämställdhetsindikatorn företagande. Jämställdhetsindex för ledande poster ligger också väsentligt närmare jämförelsebranschen, se Figur 5.4. Det finns inte heller här någon tendens till att jämställdheten ökar över tid, vilket är i linje med resultaten för indikator företagande.

Figur 5.4 Jämställdhetsindex ledande poster, Gymnasieskola, 2008–2012



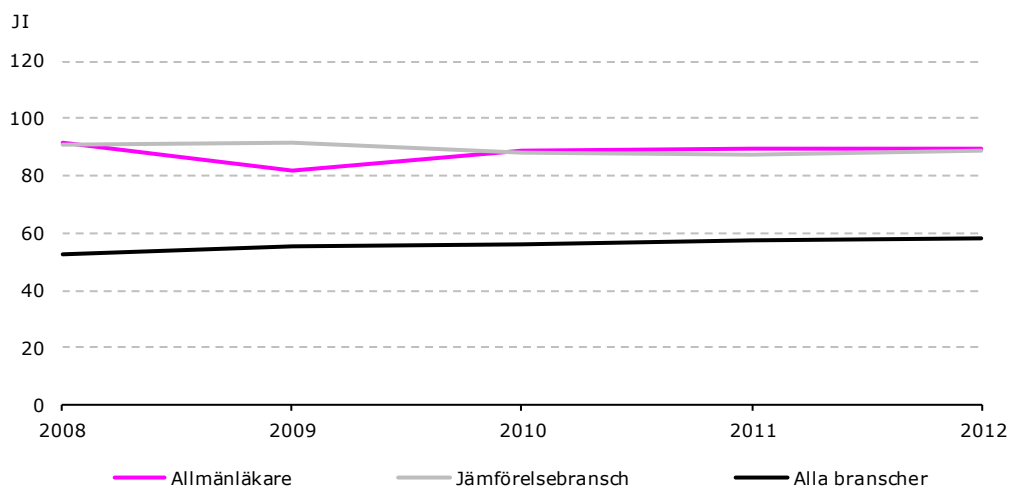
Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för ledande poster se bilaga B och C. För information om jämförelsebranscher se bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

5.2.5 Allmänläkare

För Allmänläkare ligger jämställdhetsindex för ledande poster runt 90 både år 2008 och 2012. Det är nästan exakt i nivå med jämförelsebranschen, och över index för ekonomin i helhet. Resultatet skiljer sig därmed väsentligt från värdet för företagande, där det oviktade indexet låg fast på drygt 40 under perioden, och det viktade indexet steg från drygt 40 år 2010 till omkring 50 år 2012. Det innebär att medan antalet kvinnor som företagsledare är omkring hälften än vad det borde vara sett till andelen kvinnor bland de sysselsatta, är antalet kvinnor som innehar ledande poster nära det värde som betecknar jämställdhet, dvs. JI=100.

Figur 5.5 Jämställdhetsindex ledande poster, Allmänläkare, 2008–2012



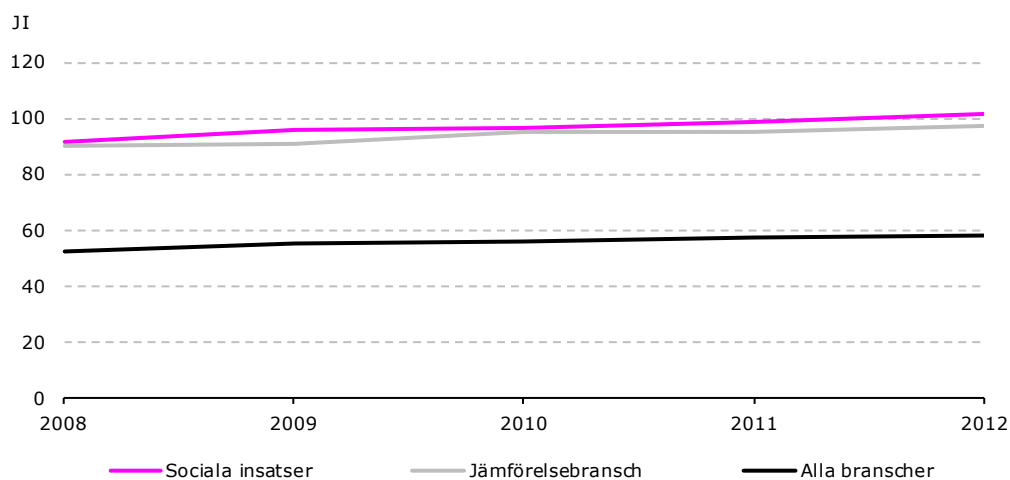
Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för ledande poster se bilaga B och C. För information om jämförelsebranscher se bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

5.2.6 Sociala insatser

När det gäller Sociala insatser ligger jämställdhetsindex omkring 100, vilket nästan motsvarar nivån för jämförelsebranschen. Utvecklingen har även, liksom för företagande, ökar stadigt över tid. Sociala insatser är faktiskt den bransch som uppvisar högst JI av de studerade branscherna inklusive jämförelsebranscher och genomsnitt i hela ekonomin år 2012.

Figur 5.6 Jämställdhetsindex ledande poster, Sociala insatser, 2008–2012



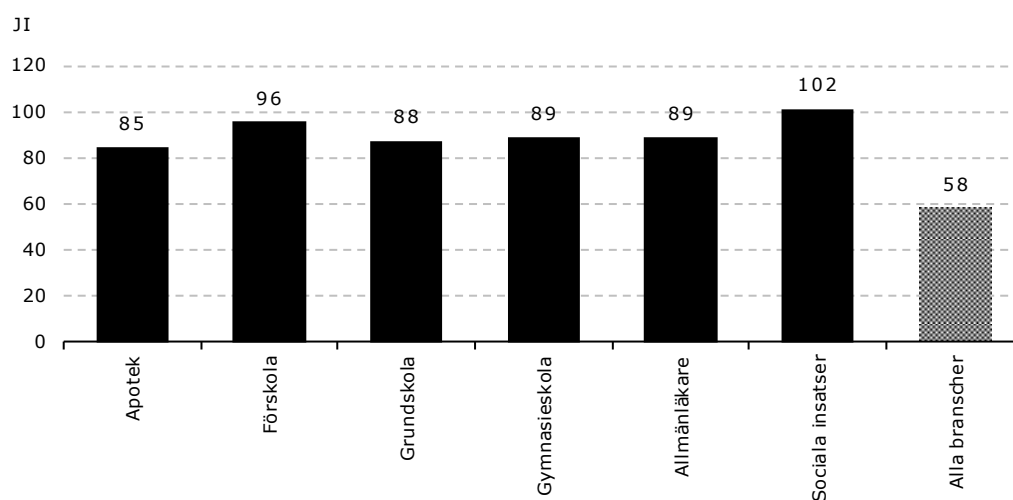
Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för ledande poster se bilaga B och C. För information om jämförelsebranscher se bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

5.3 Är nya marknader mer jämställda ifråga om ledande poster?

Analysen av jämställdhetsindikatorn ledande poster visar en något annorlunda bild än analysen av indikatorn företagande. Generellt verkar kvinnor inneha ledande poster inom företag i större utsträckning än de driver företag. Förskola har för ledande poster – liksom för företagande – ett index nära 100, men den bransch där jämställdheten tycks ha kommit längst gällande ledande poster är Sociala insatser. Samtliga av de branscher vi studerar ligger signifikant högre än genomsnittet för alla branscher.

Figur 5.7 Jämställdhetsindex ledande poster per bransch, 2012

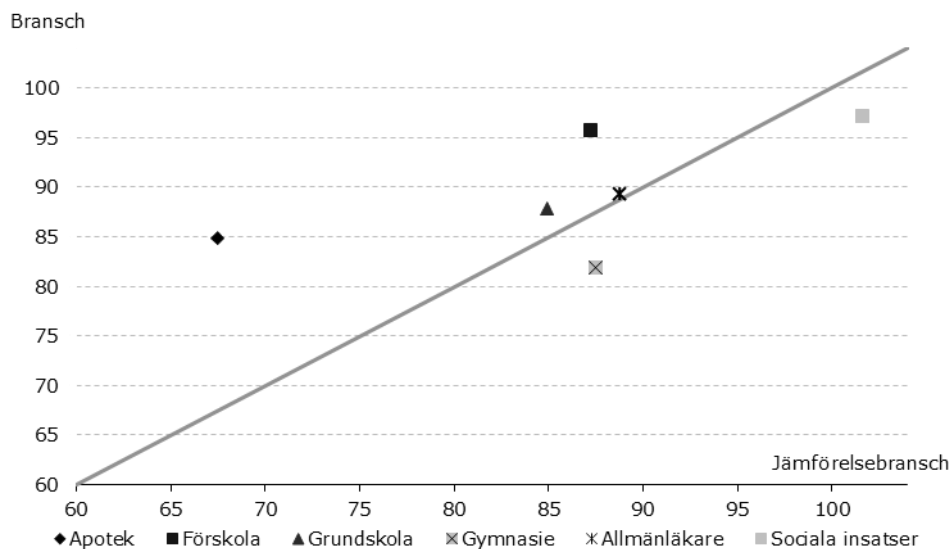


Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för ledande poster se bilaga B och C. För information om jämförelsebranscher se bilaga A. Data över JI för Primärvård finns inte att tillgå.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

De studerade branscherna har även högre JI för ledande poster än respektive jämförelsebransch, med undantag för gymnasieskolan. Det kan jämföras med jämställdhetsindex för företagande, där endast Primärvård och Förskola har högre värden än respektive jämförelsebransch.

Figur 5.8 Jämställdhetsindex ledande poster per bransch och jämförelsebransch, 2012

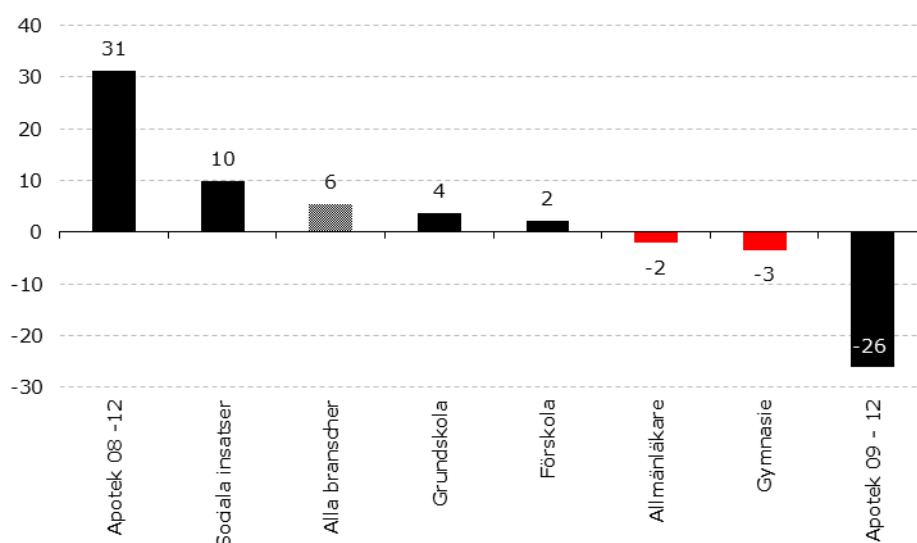


Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för ledande poster se bilaga B och C. För information om jämförelsebranscher se bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Sett till utveckling över tid har Apotek återigen sett störst förändring i JI för ledande poster. Störst ändring sker emellertid mellan åren 2008 och 2009. Skillnaden mellan 2008 och 2012 uppgår till 31 indexenheter, jämfört med minus 26 indexenheter om vi i stället mäter från 2009 till 2012, se Figur 5.9.

Figur 5.9 Förändring jämställdhetsindex ledande poster per bransch, 2008–2012

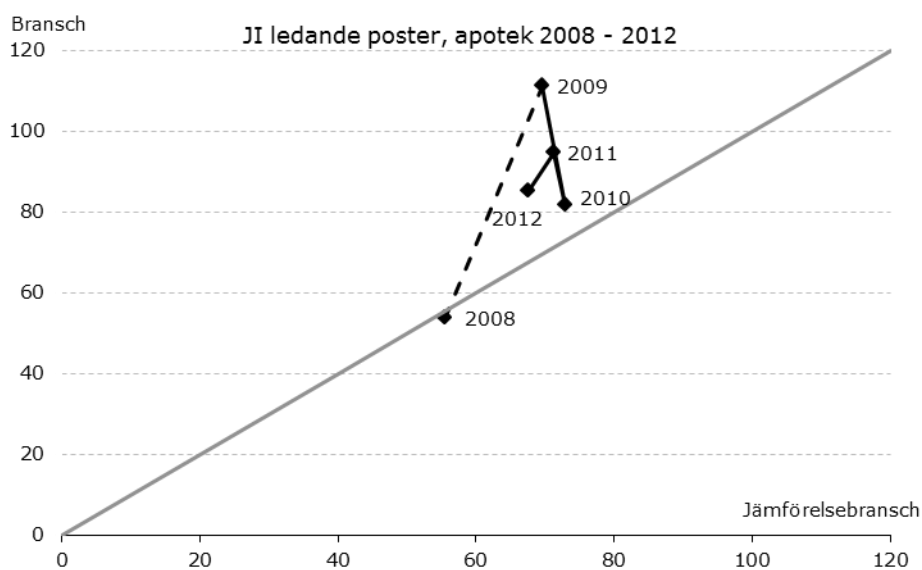


Not: För Apotek är tidsperioden 2009–2011.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Utvecklingen av JI för ledande poster i Apotek är alltså ojämn, vilket kan utläsas ur Figur 5.9. JI ökade från 54 år 2008 till 111 år 2009. Motsvarande ökning var nivån för jämförelsebranschen var från 55 till 70. Därefter minskade till JI för Apotek till 82, där den legat relativt stadigt sen 2010. Viktigt att notera här är att siffrorna är skattade, och att underlaget från åren innan branschen liberaliserades är mycket litet.

Figur 5.10 Förändring jämställdhetsindex ledande poster, Apotek, 2008–2012



Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för ledande poster se bilaga B och C. För information om jämförelsebranscher se bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

6 Jämställdhetsindikator 3: Löner

Den sista och kanske viktigaste av de jämställdhetsindikatorer vi analyserar är löneskillnader, dvs. i vilken utsträckning kvinnor och mäns lön skiljer sig inom olika branscher. Enligt EU-kommissionen arbetar Europas kvinnor fortfarande 59 dagar om året "gratis" och lönegapet mellan könen, dvs. den genomsnittliga skillnaden mellan kvinnors och mäns bruttotimlön, har knappt förändrats alls under de senaste åren inom EU. Skillnaden ligger på ungefär 16 procent (EU-kommissionen, 2014).

I Sverige var den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män omkring 14 procent år 2012. När hänsyn tas till skillnader i sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir löneskillnaden runt 6 procent. Vi undersöker om de nya branscherna skiljer sig från genomsnittet och huruvida det finns en skillnad mellan nya marknader och jämförelsemarknaderna. Vi försöker också spåra utvecklingen över tid för att, om möjligt, kunna se en rörelseriktning. I avsnitt 6.1 nedan presenteras de olika indikatorerna som används, följt av resultaten i avsnitt 6.2 och en mer systematisk jämförelse i avsnitt 6.3.

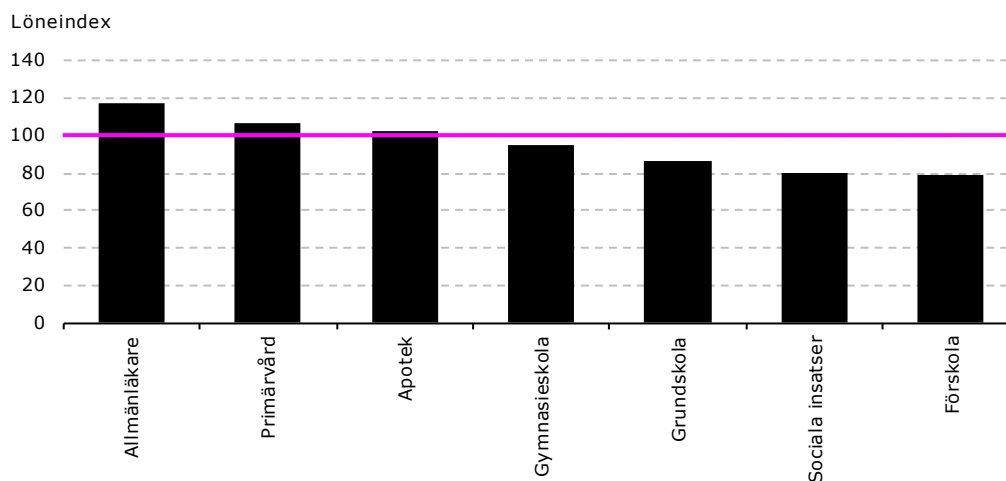
6.1 Löneskillnader

Löneskillnader är beräknade som kvinnors skattade heltidslön i procent av mäns heltidslön, inom respektive SNI-kod. Heltidslön beräknas dels standardvägt, där skillnader som kan hänföras till ålder, utbildning, arbetstid och sektor subtraherats, dels icke-standardvägt som utgör den okorrigerade löneskillnaden ("rålönegapet"). Se bilaga B för en utförlig beskrivning av statistiken.

Standardvägning är emellertid ingen exakt metod för att isolera löneskillnader som kan sägas vara hänförliga till kön och inte till andra lönepåverkande faktorer (Medlingsinstitutet 2013). En central metodsvårighet i standardvägningen är att sådana faktorer som anses viktiga vid lönesättning, såsom idériakedom, engagemang och samarbetsförmåga, inte finns tillgängliga i analysen. Trots dessa svårigheter används emellertid de standardvägda löneskillnaderna mellan män och kvinnor av såväl forskarkollegiet som av myndigheter som grund för att göra tolkningar av verkligheten som ligger i linje med de som vi gör i denna rapport.

För ytterligare jämförelse och nyansering har vi beräknat ett löneindex, som visar på den generella lönenivån i respektive bransch. Medellönen för hela ekonomin motsvarar index=100. Som kan ses i Figur 6.1 har Allmänläkare den högsta lönenivån av de branscher vi studerar, följt av Primärvård och Apotek. Förskola och Sociala insatser har lägst löneindex.

Figur 6.1 Löneindex per bransch, 2012. Hela ekonomin = 100



Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

6.2 Nya marknader och jämställdhet i löner

I detta avsnitt analyseras indikatorn löneskillnader för de sju nya marknaderna parat med respektive jämförelsemarknad samt med löneskillnader för samtliga marknader.

6.2.1 Apotek

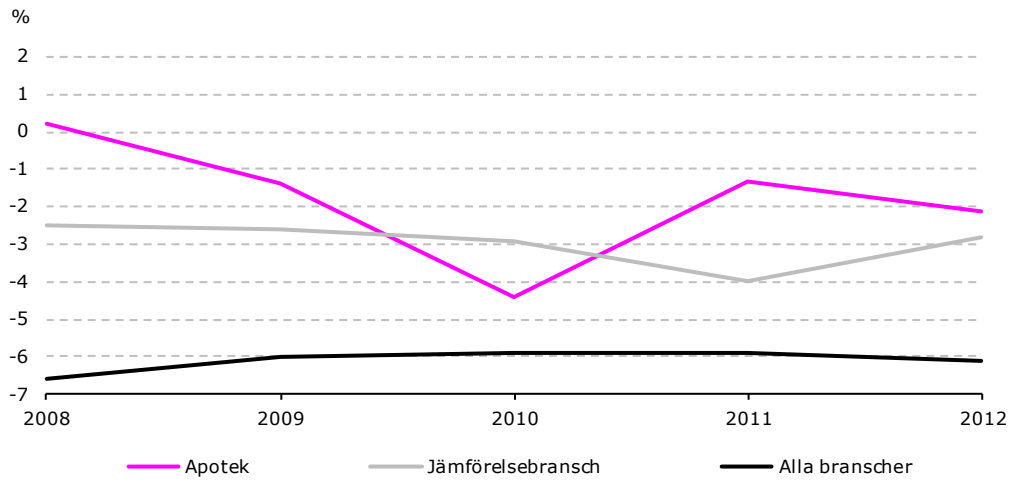
Inom branschen Apotek tjänade kvinnor 2012 ungefär två procent mindre i genomsnitt än män med standardviktade mått mätt, och 13 procent mindre utan standardviktning, se Figur 6.2 och Figur 6.3. Dessa löneskillnader är något mindre än i jämförelsebranschen sett till de standardviktade beräkningarna, och större sett till de ej viktade. Jämfört med samtliga branscher är löneskillnaderna mindre för båda måtten. Branschen har samtidigt sett en ökande medellön under perioden 2009 till 2012, samtidigt som både viktade och oviktade löneskillnader har blivit större.

Ej viktade löneskillnader är inte nödvändigtvis ett tecken på dålig jämställdhet, då löneskillnader kan vara motiverade av olikheter i till exempel ålder, utbildning och arbetstid.¹³ De standardviktade beräkningarna tar dock hänsyn till kvinnors och

¹³ Å andra sidan, om kvinnor har lägre utbildning eller utför högre andel deltidsarbete bland kan detta också ses som en indikation på dålig jämställdhet i branschen. Det kan i så fall innebära att kvinnor halkar efter i utbildning eller i större utsträckning gör obetalt hemmaarbete. Då vi inte kan skilja på om huruvida de olika lönerna beror på t.ex. ålder/erfarenhet, utbildning (motiverade skillnader) eller t.ex. på att kvinnor i större utsträckning arbetar deltid undersöks denna dimension inte ytterligare här.

mäns olika fördelningar på dessa variabler, vilket gör att dessa löner bör vara lika och anta värdet 100, såvida viktningen är korrekt.

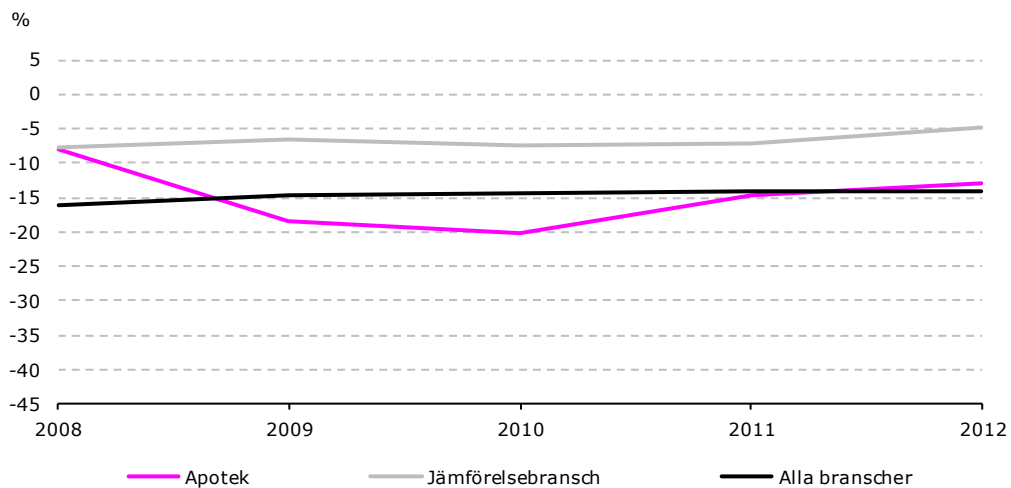
Figur 6.2 Standardvägda löneskillnader män-kvinnor, Apotek, 2008–2012



Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. För information om standardvägning av löner se bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Figur 6.3 Rålönegapet män-kvinnor, Apotek, 2008–2012



Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. Rålönegapet avser den icke standardvägda löneskillnaden mellan män och kvinnor. Bilaga B.

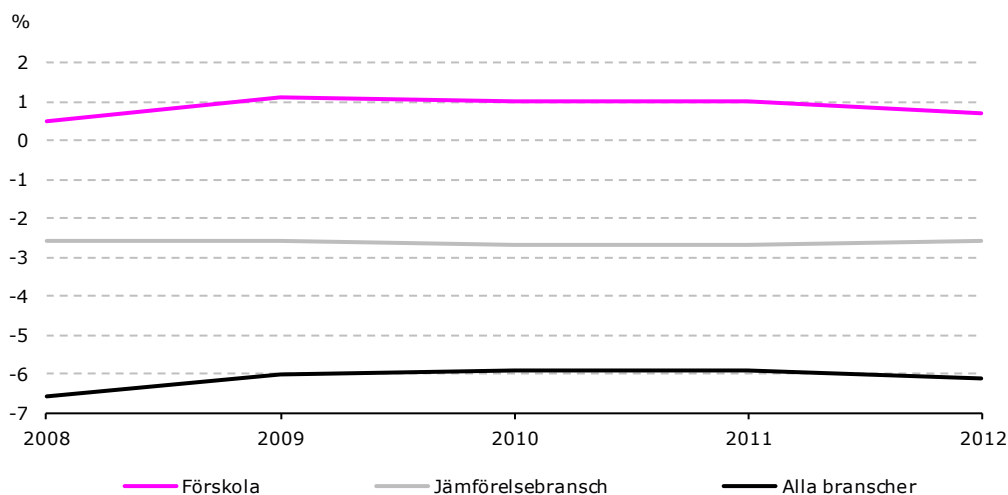
Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

6.2.2 Förskola

Kvinnor anställda inom Förskola tjänar i genomsnitt 1 procent mer än män med standardviktade mått mätt, och 3 procent utan standardviktning, se Figur 6.4 och Figur 6.5.

Löneskillnaderna indikerar, liksom jämställdhetsindex både för företagande och ledande poster, att Förskola är betydligt mer jämställd än andra branscher, undantaget Sociala insatser. Skillnaden är inte bara stor jämfört med ekonomin som helhet, utan även sett till jämförelsebranschen. Som kan ses Figur 6.1 är dock branschen mycket lågavlönad med ett löneindex på 79, vilket betyder att en person sysselsatt i branschen i genomsnitt tjänar 21 procent mindre än genomsnittet. Löneläget i branschen var oförändrat under perioden 2008–2012.

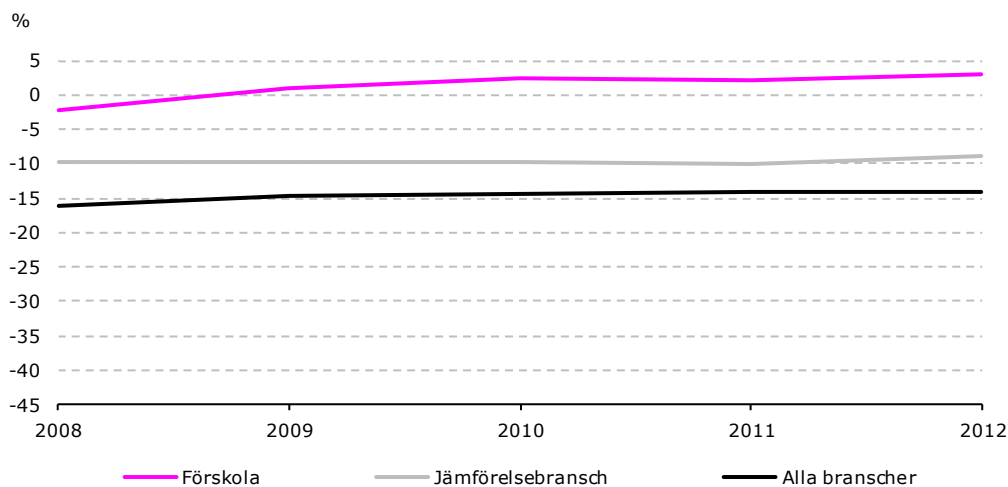
Figur 6.4 Standardvägda löneskillnader män-kvinnor, Förskola, 2008–2012



Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. För information om standardvägning av löner se bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Figur 6.5 Rålönegapet män-kvinnor, Förskola, 2008–2012



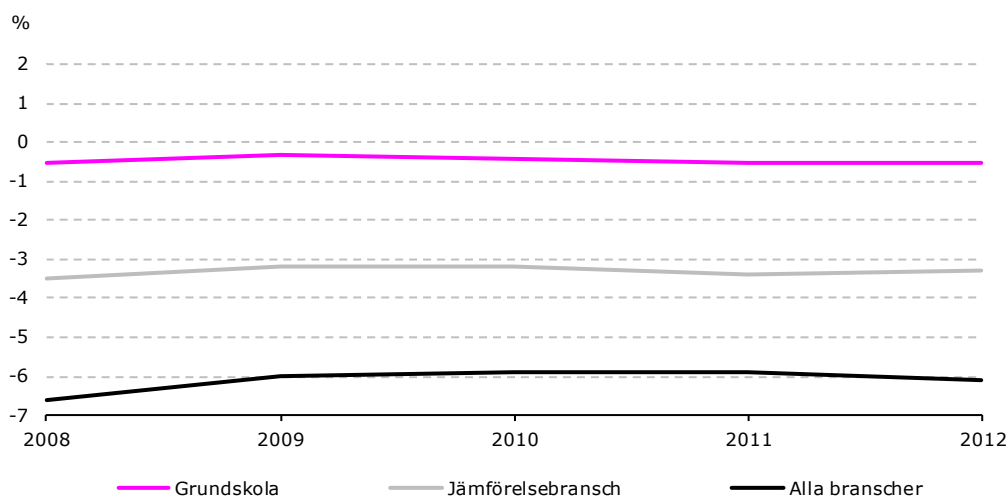
Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. Rålönegapet avser den icke standardvägda löneskillnaden mellan män och kvinnor. bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

6.2.3 Grundskola

Vad gäller Grundskola observerar vi inga, eller mycket små, löneskillnader mellan kvinnor och män år 2012, varken för viktade eller oviktade löner, se Figur 6.6 och Figur 6.7. Från 2008 till 2012 har även rålönegapet eliminerats, från tre procent år 2008 till noll år 2012. Lönenivån i branschen är runt 16 procent lägre än genomsnittet i ekonomin.

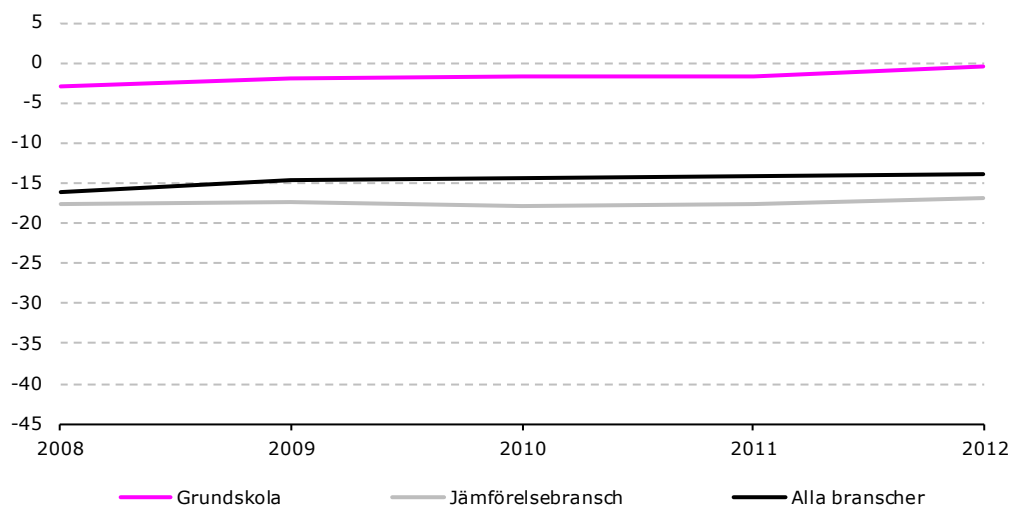
Figur 6.6 Standardvägda löneskillnader män-kvinnor, Grundskola, 2008–2012



Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. Om standardvägning se bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Figur 6.7 Rålönegapet män-kvinnor, Grundskola, 2008–2012



Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. Rålönegapet avser den icke standardvägda löneskillnaden mellan män och kvinnor. Bilaga B.

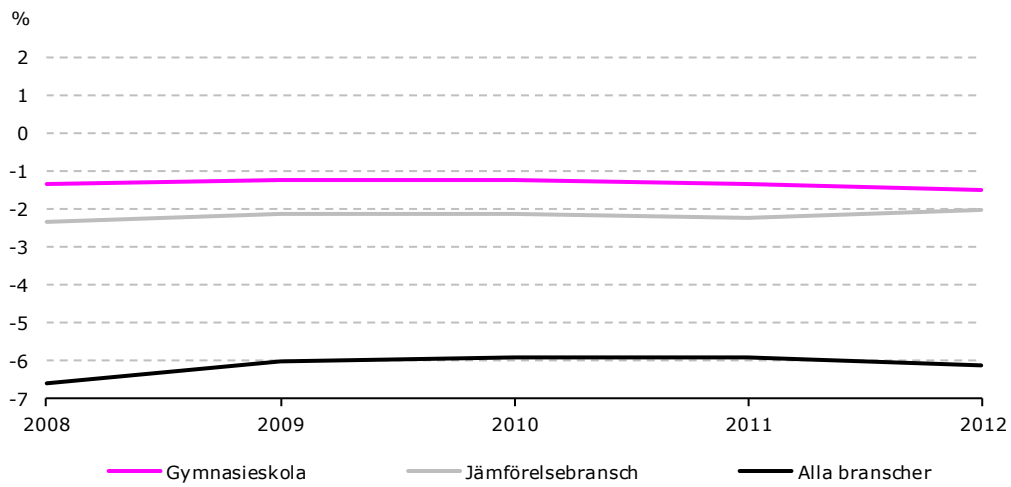
Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

6.2.4 Gymnasieskola

Kvinnor anställda inom Gymnasieskola har i genomsnitt 3 procent lägre lön än män i oviktade lönesiffror, och i genomsnitt 1 procent lägre lön än män med viktade, se Figur 6.8 och Figur 6.9. Det har skett få förändringar under perioden 2008 till 2012.

Dock är lönerna mer jämställda i Gymnasieskola än inom jämförelsebranschen och alla branscher, både för standardviktade och ej standardviktade löner. Lönläget i Gymnasieskolan är också markant högre än inom jämförelsebranschen, men fortfarande lägre än genomsnittet för hela ekonomin.

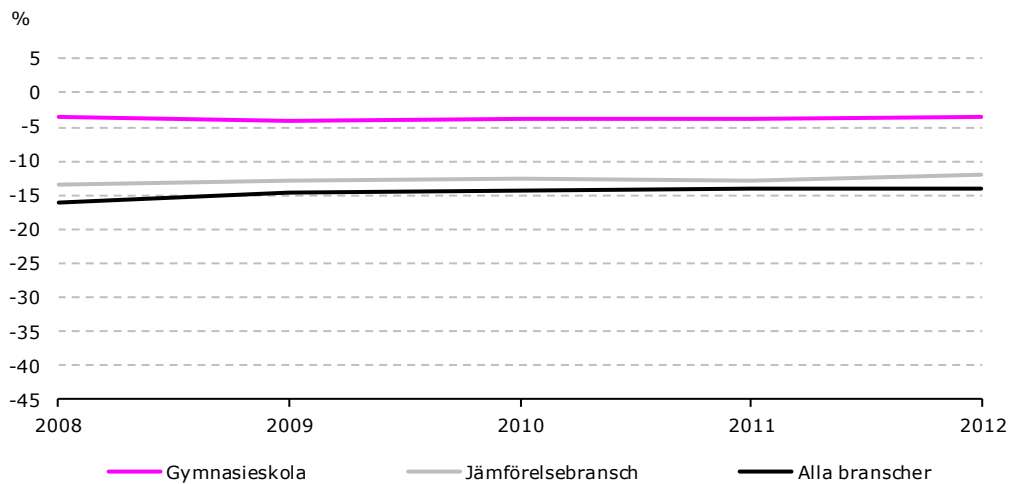
Figur 6.8 Standardvägda löneskillnader män-kvinnor, Gymnasieskola, 2008–2012



Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. För information om standardvägning av löner se bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Figur 6.9 Rålönegapet män-kvinnor, Gymnasieskola, 2008–2012



Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. Rålönegapet avser den icke standardvägda löneskillnaden mellan män och kvinnor. Bilaga B.

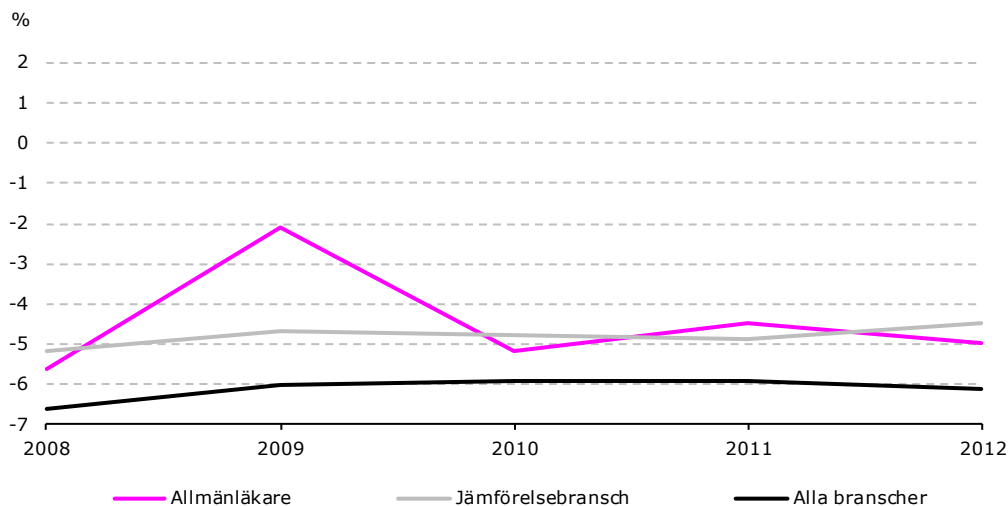
Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

6.2.5 Allmänläkare

Kvinnor som arbetar inom allmänpraktiserande läkarverksamhet har i genomsnitt 40 procent lägre lön än män sett till rålönegapet, se Figur 6.11. Gapet har också ökat från 38 procent år 2008, och skillnaden är signifikant större än både för jämförelsebranschen och för ekonomin i stort.

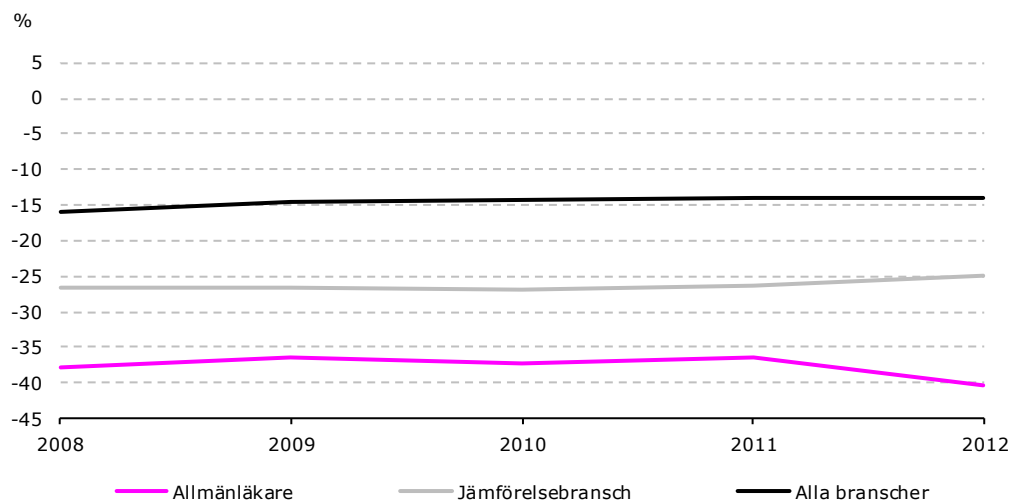
Skillnaden är betydligt mindre för standardviktade löner, Figur 6.10. Detta gap har också minskat marginellt från 6 till 5 procent från 2008 till 2012. Allmänläkare är till skillnad från de flesta branscher i studien en höglönebransch, med 17 procent högre genomsnittslön än övriga ekonomin. Lönenivån har också ökat relativt övriga branscher sedan 2008, från 14 procent.

Figur 6.10 Standardvägda löneskillnader män-kvinnor, Allmänläkare, 2008–2012



Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. För information om standardvägning av löner se bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Figur 6.11 Rålönegapet män-kvinnor, Allmänläkare, 2008–2012

Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. Rålönegapet avser den icke standardvägda löneskillnaden mellan män och kvinnor. Bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Den stora skillnaden mellan lönegapen för viktade och oviktade löner är slående. Förklaringen bör finnas i de faktorer lönemåttet justeras för, det vill säga skillnader i ålder, utbildning, arbetstid, och huruvida man arbetar inom privat eller offentlig sektor. En förklaring kan till exempel vara att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män, eller att de i högre grad arbetar i offentlig sektor. Det sistnämnda verkar dock inte vara anledningen, se Tabell 6.1.

Tabell 6.1 Sysselsatta privat och offentlig sektor, Allmänläkare, 2011

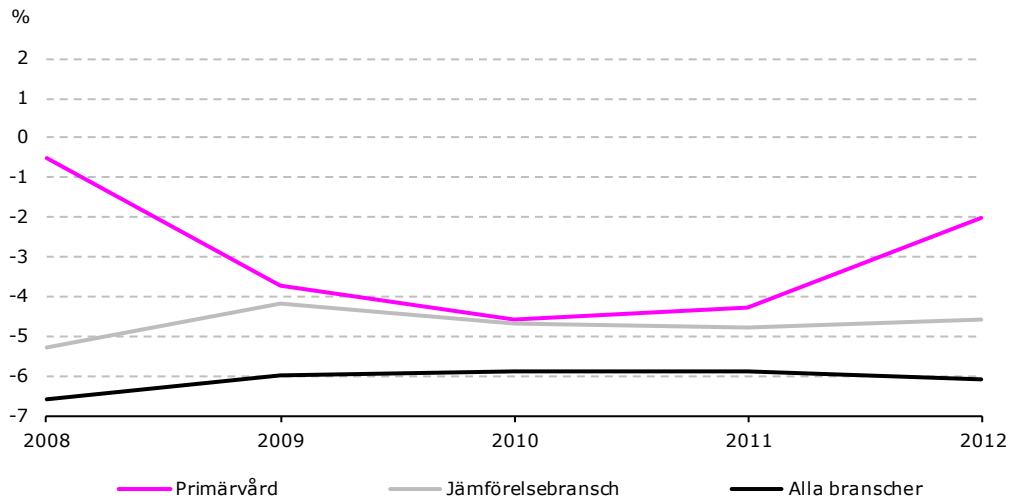
	Privat	Offentligt	Alla
Man	2 070 (26 %)	5 834 (74 %)	7 904 (100 %)
Kvinna	9 493 (25 %)	28 067 (75 %)	37 560 (100 %)

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från RAMS, SCB.

6.2.6 Primärvård

Kvinnor som arbetar inom Primärvård har i genomsnitt 35 procent lägre lön än män sett till rålönegapet, se Figur 6.13. Gapet har ökat något sedan år 2008, och skillnaden är signifikant större än både för jämförelsebranschen och för ekonomin i stort. Skillnaden är betydligt mindre för standardviktade löner, se Figur 6.12. Primärvård är liksom Allmänläkare en höglönebransch, med 7 procent högre genomsnittslön än övriga ekonomin.

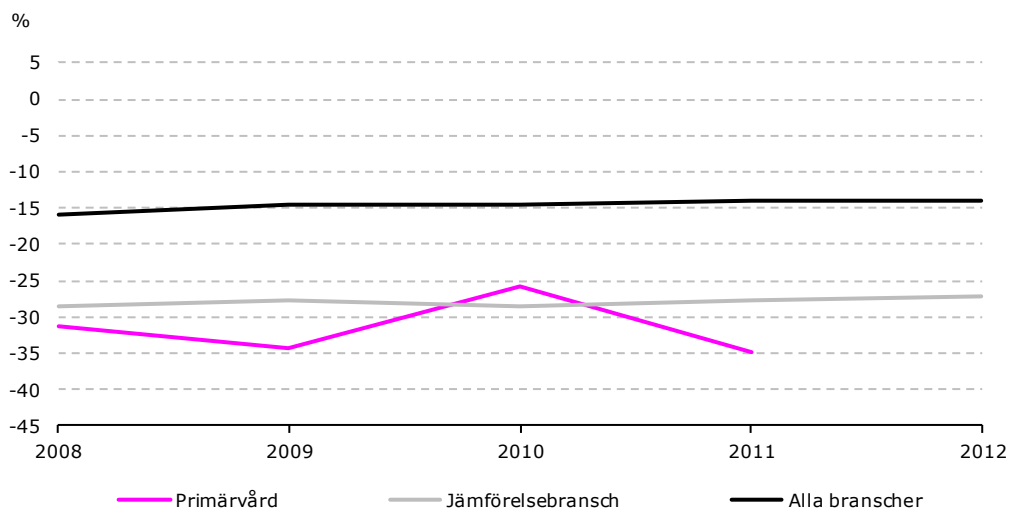
Figur 6.12 Standardvägda löneskillnader män-kvinnor, Primärvård, 2008–2012



Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. För information om standardvägning av löner se bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Figur 6.13 Rålönegapet män-kvinnor, Primärvård, 2008–2012



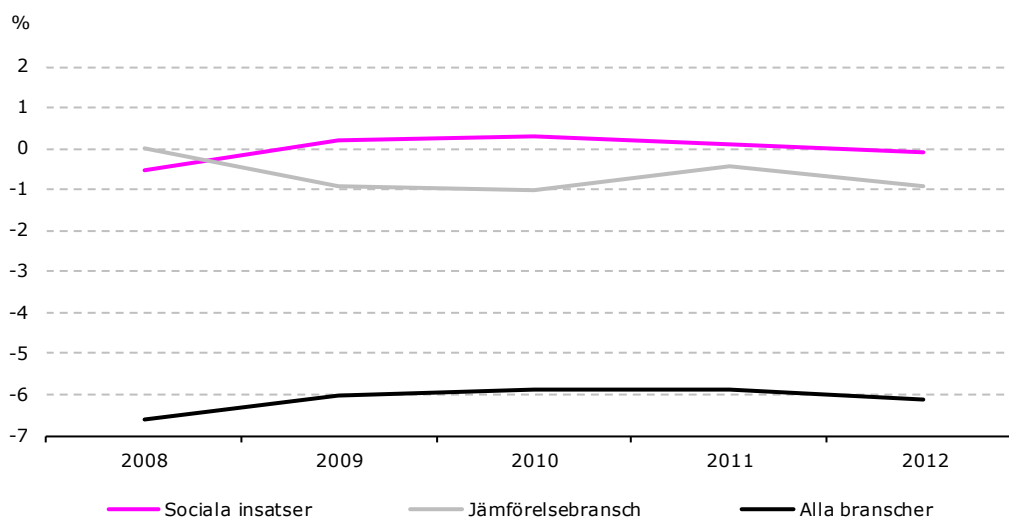
Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. Rålönegapet avser den icke standardvägda löneskillnaden mellan män och kvinnor. Bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

6.2.7 Sociala insatser

Under perioden 2008 till 2012 observeras mycket små löneskillnader mellan män och kvinnor i Sociala insatser, både sett till viktade och oviktade löner, se Figur 6.14 och Figur 6.15. Skillnaden år 2012 är ungefär noll, vilket indikerar jämställdhet. Lönegapet är bara marginellt mindre inom Sociala insatser än jämförelsebranschen, men signifikant mindre än i alla branscher. Branschen har dock relativt sett en låg lönenivå.

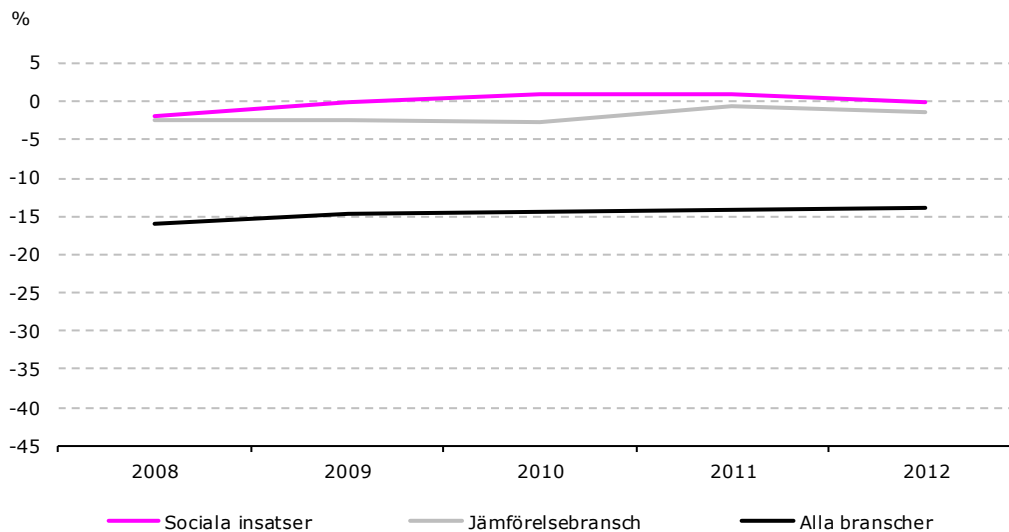
Figur 6.14 Standardvägda löneskillnader män-kvinnor, Sociala insatser, 2008–2012



Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. För information om standardvägning av löner se bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Figur 6.15 Rålönegapet män-kvinnor, Sociala insatser, 2008–2012



Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. Rålönegapet avser den icke standardvägda löneskillnaden mellan män och kvinnor. Bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

6.3 Är nya marknader mer jämställda ifråga om löner?

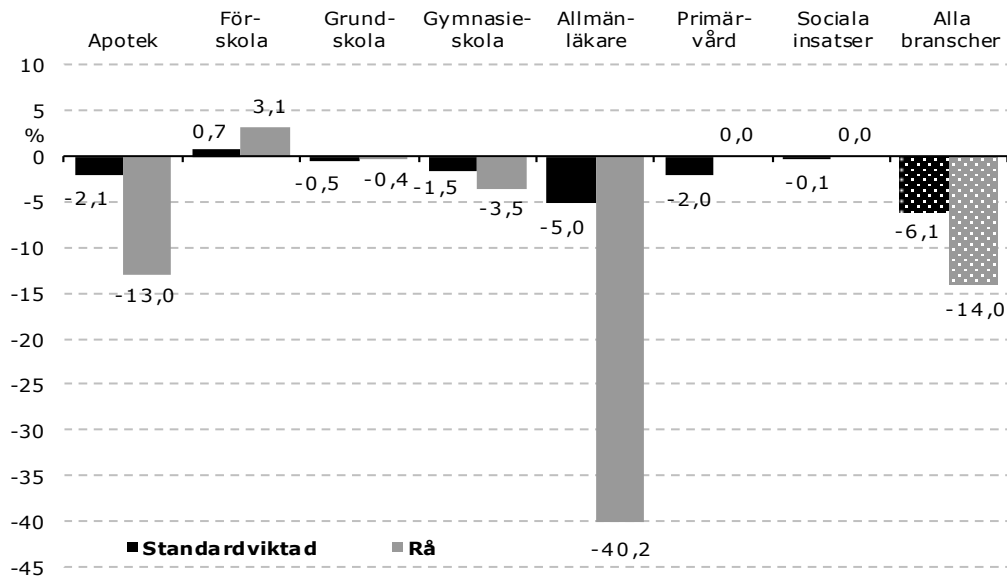
De nya branscherna är något mer jämställda i fråga om löner än andra branscher. Löneskillnaderna är lägre än i jämförelsebranscherna och hela ekonomin. Det negativa samband som finns mellan andelen kvinnor i branschen och medellönen i branschen är heller inte lika tydligt i de nya branscherna som i jämförelsebranscherna. Det är dock oklart om den observerade större jämställdheten i de nya branscherna har uppstått under perioden efter avregleringen eller existerat tidigare.

I samtliga branscher, utom i Förskola, tjänar män mer än kvinnor. Det gäller oberoende av om standardviktning görs. De studerade branscherna har generellt sett mindre löneskillnader än ekonomin som helhet ("Alla branscher").

Inom Apotek och Allmänläkare är skillnaden mellan mäns och kvinnors rålön stor. Skillnaden är dock betydligt mindre mellan mäns och kvinnors standardviktade löner än mellan mäns och kvinnors rålöner, vilket innebär att delar av skillnaderna i rålön kan anses vara rimliga eftersom det är en följd av faktorer andra än kön som påverkar lönen.¹⁴

¹⁴ Ålder, utbildning, arbetstid och sektor tas hänsyn till i standardvägda löner. Eftersom lönegapet är lägre mätt i standardvägda löner, när de faktorerna tagits hänsyn till, än rålöner kan en del av rålönegapet därför anses vara rimligt.

Figur 6.16 Standardvägda löneskillnader män-kvinnor per bransch, 2012



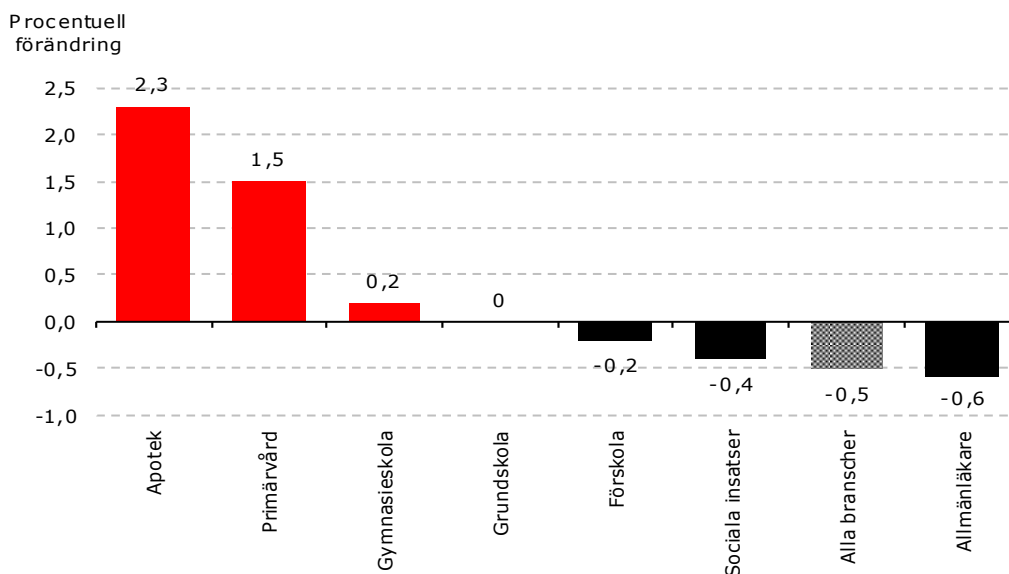
Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. För information om standardvägning av löner, se bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

I tre branscher har det standardvägda lönegapet ökat mellan åren 2008 och 2012. I en av branscherna har det standardvägda lönegapet varit konstant. fyra branscher har det standardvägda lönegapet minskat. Generellt sett har ökningarna varit större än minskningarna, se Figur 6.17.

Den bransch där det standardvägda lönegapet har ökat mest är Apotek, vilket är en bransch där rålöneskillnaderna också är stora. Dessutom har medellönen i hela branschen ökat från 27 700 kronor år 2009, då i nivå med genomsnittet för samtliga branscher, till 30 700 år 2012, ca tre procent över genomsnittet.

Figur 6.17 Förändring standardvägda löneskillnader män-kvinnor per bransch, 2008–2012



Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Det ökade lönegapet mellan män och kvinnor i Apotek är anmärkningsvärt. Apoteket är den bransch som sett bäst utveckling mot jämställdhet på övriga parametrar. När det gäller det standardvägda lönegapet har detta tvärt emot övriga indikatorer gått i motsatt riktning, och har ökat med 2,3 procentenheter.

Ett samband som eventuellt kan belysa orsaken och som tidigare visats empiriskt är att ju mer kvinnodominerad en bransch är, desto lägre lönenivå har branschen (och vice versa). Apoteket har gått från att vara mycket kvinnodominerad, till att fler män arbetar i branschen. En svag utveckling i denna riktning framgår av Tabell 6.2.

Tabell 6.2 Andel män i Apotek

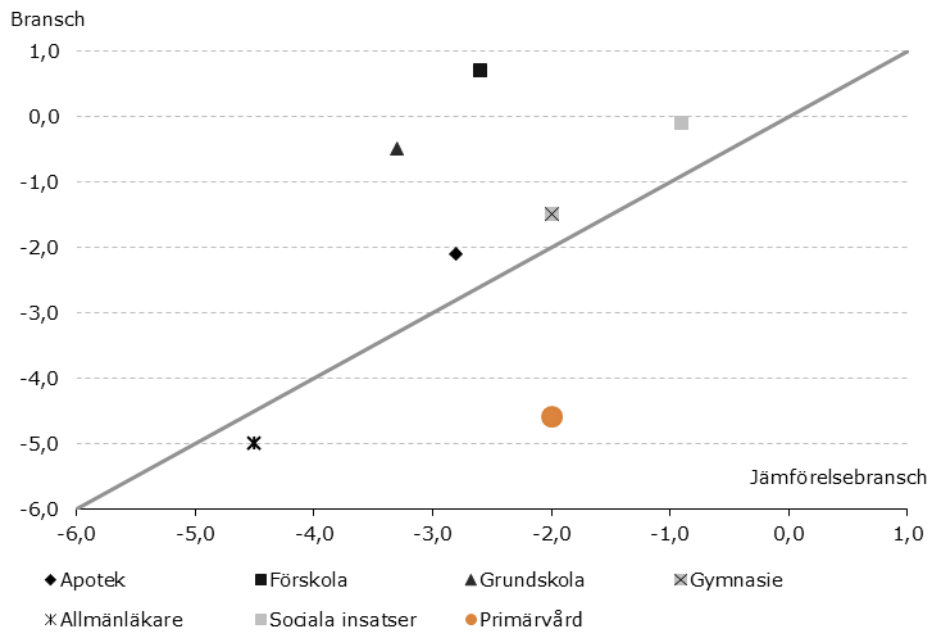
	2009	2010	2011
Andel män	9 %	10 %	11 %

Not: Avser samtliga sysselsatta i offentlig och privat sektor, inklusive företagsledare

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Sett i relation till jämförelsebranscherna framgår emellertid att de fem av nya branscherna har ett mindre lönegap än respektive jämförelsebransch, vilket illustreras i Figur 6.18 nedan som visar de nya branscherna som ligger över den 45-gradiga linjen från origo. Detta gäller, som tidigare, i synnerhet Förskolan. Däremot ligger såväl Primärvård som Allmänläkare under samma linje, vilket betyder att lönegapet i dessa två branscher är högre än inom respektive jämförelsebransch.

Figur 6.18 Standardviktat lönegap i nya branscher och jämförelsebranscher, 2012

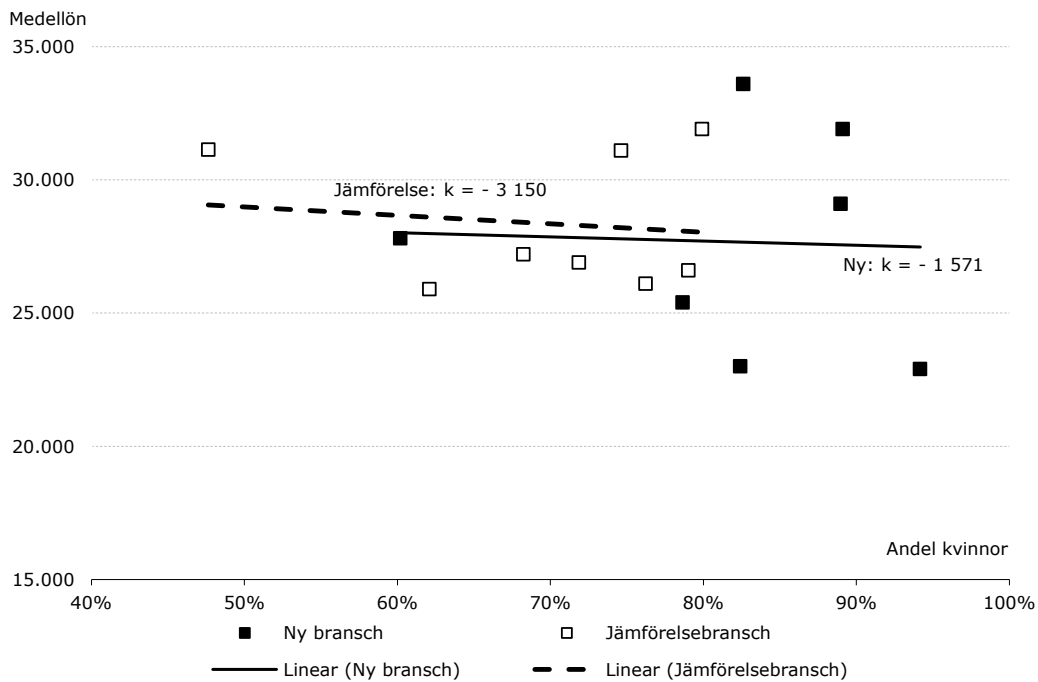


Not: Lönegapet i respektive ny bransch matchat med jämförelsebransch. 45-graderslinjen tecknar de nivåer där lönegapet är lika i båda branscher.

Källa: Copenhagen Economics utifrån registerdata från RAMS, SCB och data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

I både de nya branscherna och jämförelsebranscherna är sambandet mellan medellönen och andelen kvinnor sysselsatta i branschen negativt – ju större andel kvinnor desto lägre medellön. Det negativa sambandet förefaller dock inte lika starkt i de nya branscherna som i jämförelsebranscherna. För båda kategorier är det dock fråga om svaga samband som inte är signifikanta i statistisk mening.

Figur 6.19 Medellön och andel kvinnor av totalt sysselsatta, 2011

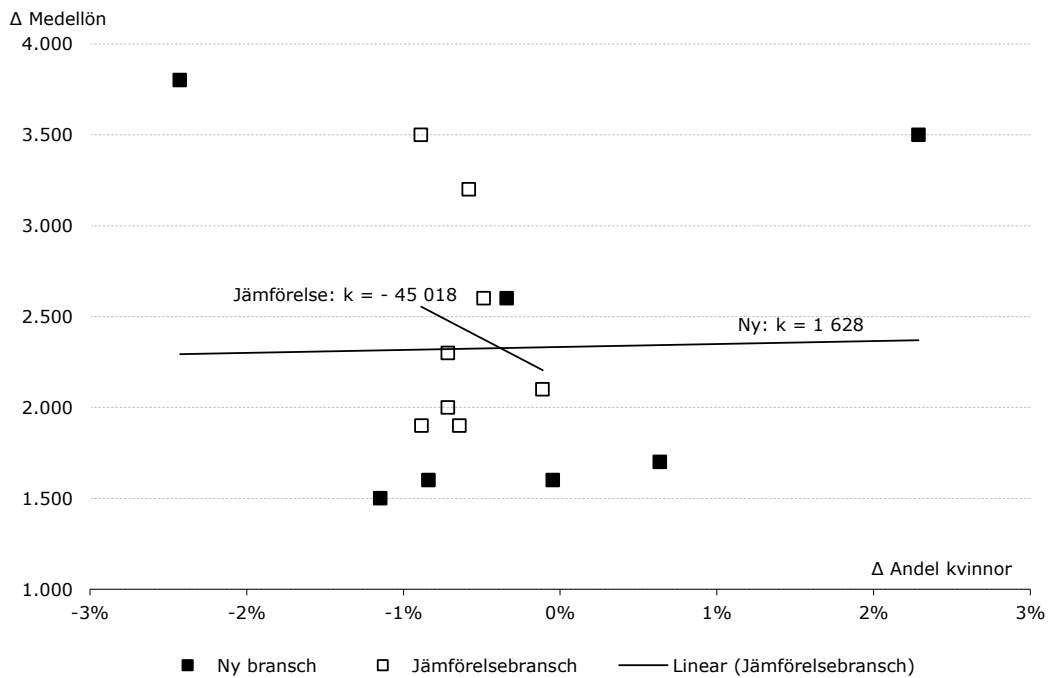


Not: Varje punkt i diagrammet utgör en bransch och motsvaras av ett värde för medellön (y-axeln) och ett värde för andel kvinnor av sysselsatta i branschen (x-axeln). De ifyllda punkterna avser nya branscher och de ofyllda punkterna jämförelsebranscher. Trendlinjerna är beräknade med minsta kvadratmetoden.

Källa: Copenhagen Economics utifrån registerdata från RAMS, SCB och data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Relationen mellan förändring i medellön och förändring av andelen kvinnor mellan 2008 och 2011 pekar på något mer jämställdhet i de nya branscherna än i jämförelsebranscherna. I de nya branscherna förefaller sambandet svagt positivt – ökad andel kvinnor associeras med ökad medellön – medan sambandet är desto mer negativt i jämförelsebranscherna. För ingendera av kategorierna är emellertid dessa samband signifikanta i statistisk mening.

Figur 6.20 Förändringen av medellön och andel kvinnor, 2008–2011



Not: Varje punkt i diagrammet utgör en bransch och motsvaras av ett värde för förändring av medellön (y-axeln) och ett värde för förändring av andel kvinnor av sysselsatta i branschen (x-axeln). De ifyllda punkterna avser nya branscher och de ofyllda punkterna jämförelsebranscher. Trendlinjerna är beräknade med minsta kvadratmetoden. Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB och data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

En statistisk modell

För att ytterligare analysera jämställdheten i fråga om löner har två enkla statistiska regressionsmodeller¹⁵ estimerats med syfte att belysa skillnaderna i mellan mäns och kvinnors lön.

Ur analysen kan två huvudsakliga slutsatser urskiljas:

1. högre genomsnittslön i branschen har ett samband med ökat lönegap
2. lönegapet tenderar att vara lägre i kategorin nya branscher än i jämförelsebranscherna.

I den första modellen används rålönegap som beroende variabel och i den andra modellen används standardvägt lönegap. De förklarande variablerna är genomsnittlig lön i branschen, en binär (dummy) variabel för om branschen har avreglerats under perioden och jämförelseindex (JI) över ledande poster.

¹⁵ Modellerna är estimerade med minsta kvadratmetoden med data för de nya branscherna och jämförelsebranscherna från 2008 till 2012. Kompletta modellspecifikationer finns presenterade i Bilaga E – Resultat.

Båda modellerna visar att en högre genomsnittslön i branschen kan associeras med ett större lönegap. I Tabell 6.3 kvantifieras hur lönegapet kan förväntas skilja sig givet en skillnad i medellön för branschen på 1 000 kr. Som framgår av tabellen skulle alltså rålönegapet vara 71–105 kr större, och det standardvägda lönegapet vara 94–140 kr större, beroende på bransch. Lönegapet på nya marknader jämfört med jämförelsemarknaderna är 328–489 kr lägre, beroende på bransch. Dessa mått är emellertid föremål för viss osäkerhet¹⁶, men visar ändå klart på de grundläggande sambanden ovan.

Tabell 6.3 Skattade effekter i den statistiska modellen, kronor

Beroende variabel	1 000 kr högre medellön i en bransch är associerat med högre lönegap (kr)		Mindre lönegap på nya marknader (kr)
	Modell 1	Modell 2	Modell 1
	Rålönegap	Standardvägt lönegap	Rålönegap
Apotek	92	123	430
Förskola	70	94	328
Grundskola	77	103	360
Gymnasieskola	85	113	396
Allmänläkare	105	140	489
Primärvård	95	127	445
Sociala insatser	71	95	333

Not: Effekterna är beräknade som parameterestimat multiplicerat med medellön för branschen. Se vidare för modellspecifikation i bilaga E. De första två kolumnerna visar hur mycket lönegapet ökar i kronor givet en ökning av branschens medellön med 1 000 kronor. Den sista kolumnen visar den systematiska skillnaden i lönegap (hur många kronor lägre lönegapet är på nya marknader) mellan nya branscher och jämförelsebranscher.

Källa: Se bilaga E.

Att nya branscher har lägre rålönegap än jämförelsebranscherna är en effekt som emellertid inte är statistiskt signifikant i modell 2. Jämställhetsindex över ledande poster har ingen effekt på lönegap i någon av modellerna.

De estimerade effekterna i de två modellerna är relativt stabila över enskilda år.

¹⁶ Effekterna skiljer sig åt mellan branscher till följd av olika medellöner i utgångsläget. Parameterestimaten återfinns i bilaga E och gäller för de 7 nya branscher samt de 7 jämförelsebranscher för de år som är tillgängliga. Meddelönerna framgår i bilaga A. Panelstrukturen i data har inte modellerats specifikt, varför resultaten ska tolkas försiktigt.

7 Referenser

Andersson F. W. & Andersson J., "Företagsledarna i Sverige – En algoritm för att peka ut företagens operativa ledare i näringslivet", publikation från Statistiska centralbyrån.

Becker G. (1957), "The Economics of Discrimination", Chicago IL: Chicago University Press

Black S.E. och E. Brainerd (2004), "Importing equality? The impact of globalization on gender discrimination", *Industrial and Labor Relations Review* 57(4), 540-559

Black S.E. och P.E. Strahan (2001), "The division of spoils: Rent-sharing and discrimination in a regulated industry", *American Economic Review* 91(4), 814-831

EU-kommissionen (2014), "Europadagen för lika lön: Löneklyftan mellan könen ligger kvar på 16,4 % i Europa", Pressmeddelande den 28 februari 2014, hämtat 30 april 2014 från http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_sv.htm

EU-kommissionen (2012), "Women on boards - Factsheet 1. The economic arguments", http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-1_en.pdf

Goldin C. (2014), "A grand gender convergence: Its last chapter?", *American Economic Review* 104 (4), s. 1-30

Hanspers, K och Hensvik, L (2011), "Konkurrens och sysselsättning – en empirisk studie av fem marknader Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering", rapport 2011:12

Heyman F., Svaleryd H., och Vlachos J. (2013), "Competition, takeovers and gender discrimination", *International Labour Review* 66 (2), Cornell, s. 409-432

Hsieh C-T, E Hurst, C I Jones and P J Kleenow (2013), "The allocation of Talent and U.S. Growth", NBER

Jordahl, H och Bergman, M (2014), "Goda år på ålderns höst? En ESO-rapport om konkurrens i äldreomsorgen", Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2014:1

Jordahl, H och Öhrvall R (2013), "Nationella reformer och lokala initiativ", Kap 2 ur SNS (2013), Valfärdstjänster i privat regi: framväxt och drivkrafter.

Läkartidningen (2010), "Värna primärvårdens kompetens", 2010-10-05 nummer 40

Läkartidningen (2012), "Europaläkare blir specialistkompetenta från halvårsskiftet", 2012-01-23 nummer 4

Medlingsinstitutet (2013), "Vad säger den officiella lönestatistiken den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?"

Prop. 2008/09:145, "Regeringens proposition, Omreglering av apoteksmarknaden"

Prop. 2008/09:74, "Regeringens proposition, Vårdval i primärvården"

Regeringskansliet (2009), "Jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet"

Socialstyrelsen (2004), "Konkurrensutsättning och entreprenader inom äldreomsorgen"

SOU 2008:15, "LOV att välja – Lag om valfrihetssystem", Stockholm 2008

Stanfors M. (2013), "Könslöneskillnader före den moderna arbetsmarknadens genombrott", Ekonomisk Debatt 41 (5), s. 5-13

SCB, Statistiska Centralbyrån, (2014), *På tal om kvinnor och män. LATHUND OM JÄMSTÄLLDHET 2014*, Stockholm och Örebro

Statskontoret (2012), "Utvärderingar av om- och avregleringar – en kartläggning" (2012:10)

Sveriges kommuner och landsting (2012), "Privat utförd vård ökade inom primärvården, pressmeddelande"

Vårdanalys (2012:12), "Effekter av valfrihet inom hälso- och sjukvård– en kartläggning av kunskapsläget"

Bilaga A – Branschurval

Principen för urvalet av nya marknader är att de varit föremål för regelreformer under de senaste tio åren. Detta är i enlighet med rapportens syfte: att kartlägga hur jämställdheten mellan män och kvinnor utvecklats på "nya marknader". Bakgrunden och motiven till avgränsningen av nya marknader framgår av kapitel 1 och 3.

De nya marknaderna har i samråd med Konkurrensverket avgränsats till att omfatta följande områden:

- Apotekshandel
- Utbildning
 - Förskola
 - Grundskola
 - Gymnasieskola
- Primärvård
 - Allmänläkare
 - Primärvård
- Äldreomsorg

Det statistiska underlaget för dessa marknader samt jämförelsemarknader har identifierats med hjälp av fyrasiffrig SNI-2007 kod. Svensk Näringsgrensindelning (SNI) är en branschindelning som används för nationalräkenskaperna i Sverige. Den aktivitet som bedrivs i ett företag eller på ett arbetsställe kan beskrivas hierarkiskt med en SNI-kod som kan som mest vara femställig (dvs. fem siffror).

De nya marknaderna har jämförts dels med en jämförelsebransch, och dels över tiden för att fånga dynamiska förlopp. Jämförelsebranschen har identifierats för att efterlikna den studerade branschen så mycket om möjligt, bortsett från den konkurrensfrämjande reformen som utgjorde kvalificeringsgrunden för den nya marknaden. Detta är gjort med syftet att fånga sådana förändringsfaktorer som påverkar jämställdhetsindikatorerna, men som inte har något med den konkurrensfrämjande reformen att göra.

Som jämförelsebransch har vi använt den bransch som motsvarar en SNI-kod på tvåsiffrig nivå med samma numrering, exklusive den branschen som är föremål för

jämförelsen. För apotekshandel med SNI-kod 47.73 har alltså en jämförelsebransch med SNI-kod 47 exklusive 47.73, dvs. detaljhandel (utom med motorfordon och motorcyklar) exklusive apotekshandel använts. För övriga nya marknader har följande jämförelsemarknader använts, se tabell A.1. Förutom jämförelsemarknaden har även en jämförelse gjorts med hela ekonomin.

Tabell A.1 SNI-koder för nya marknader och jämförelsemarknader

Nya marknader		Jämförelsebranscher	
47.73	Apotekshandel	47 exkl. 47.73	Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar exkl. apotekshandel
85.10	Förskoleutbildning	85 exkl. 85.10	Utbildning exkl. förskoleutbildning
85.20	Grundskoleutbildning	85 exkl. 85.20	Utbildning exkl. grundskoleutbildning
85.31	Studieförberedande gymnasial utbildning m.m.	85 exkl. 85.31	Utbildning exkl. studieförberedande gymnasial utbildning m.m.
86.21	Allmänpraktiserande läkarverksamhet	86 exkl. 86.21	Hälso- och sjukvård exkl. allmänpraktiserande läkarverksamhet
86.903	Primärvård, ej läkare	86 exkl. 86.903	Hälso- och sjukvård exkl. primärvård, ej läkare
88.10	Öppna sociala insatser för äldre och funktionshindrade personer	88 exkl. 88.10	Öppna sociala insatser exkl. öppna sociala insatser för äldre och funktionshindrade personer
-	-	Alla branscher	Alla SNI-koder

Detta urval har ingalunda varit enkelt eller entydigt. De konkurrensfrämjande åtgärder som skett i dessa branscher uppvisar betydande skillnader sinsemellan och över tid. Nedan sammanfattas därför den viktigaste utvecklingen för dessa sju marknader.

Apotekshandel

Apoteksmarknaden var under lång tid ett legalt monopol. Apoteket AB bildades på 1970-talet och ägdes till största delen av staten. Den 1 juli 2009 avskaffades monopolet, vilket innebar att andra företag än Apoteket AB kunde träda in på marknaden. Receptfria läkemedel började även säljas i dagligvaruhandeln.

Reformen motiverades med en förväntad ökad tillgänglighet, bättre service och bättre tjänsteutbud samt sänkta läkemedelskostnader (Prop. 2008/09:145).

Marknaden är emellertid fortsatt föremål för en omfattande tillsyn av bland annat

prissättningen av förskrivna läkemedel, att kraven på utbildad personal följs, godkännande av nyetableringar av apotek samt förbudet mot reklam för receptbelagda läkemedel.

Branschen har sedan dess förändrats. Medellönen har ökat från 27 700 kronor år 2009, då i nivå med genomsnittet för samtliga branscher, till 30 700 kronor år 2012, ca tre procent över genomsnittet. Företagandet har också ökat kraftigt, från 11 företagsledare i branschen år 2009 till 149 år 2011 – motsvarade en trettonfaldig ökning. De tre största företagen i branschen baserat på omsättning presenteras i Tabell A.2.

Tabell A.1 De tre största företagen inom apotekshandel, 2012/2013

Rank	Företag	Omsättning (Mkr)	Marknadsandelar
1	Apoteket AB	21 392	49 %
2	Apotek Hjärtat Holding AB	7 026	16 %
3	Apotek Hjärtat Retail AB	5 579	13 %
	Totalt	43 424	100 %

Not: Marknadsandelarna är en grov uppskattning och är beräknade utifrån de största företagen som registrerats på hemsidan Largest Companies under den aktuella SNI-koden. Omsättningen kan innefatta verksamhet inom andra SNI-sektorer, vilken medför att uppskattningen av marknadsandelar ska ses som indikativ. Apotek Hjärtat Retail är ett dotterbolag till Apotek Hjärtat Holding. Apoteket Hjärtat har franchiseavtal med vissa av sina butiker, vilket kan ge en underskattning av marknadsandelen.

Källa: www.largestcompanies.se

Den sammantagna bilden visar på en dynamisk bransch, där flera nyinträden skett sedan monopolet avskaffades 2009. Den tidigare monopolisten, Apoteket AB, är dock fortfarande störst på marknaden, men har under de senaste åren upplevt ett allt högre konkurrenstryck från nya aktörer.

Förskola

På 1930- och 1940-talet skedde en kraftig utveckling av barnomsorgen och allt fler personal utbildades för ett ökat behov. Den tidiga barnomsorgen bedrevs av privata aktörer, men utvecklades under 1960-talet och blev ett kommunalt åtagande, vilket ledde till att kommunernas andel av barnomsorgen ökade från 7 procent år 1941 till 96 procent år 1970.

Frågan om privata alternativ uppkom på 1980-talet och behandlade främst vilka aktörer som skulle få tillgång till statsbidrag. Sedermera bildades Pysslingen AB med målet om att konkurrera med den offentliga barnomsorgen. Vid denna tid hade det inte funnits privata alternativ på flera år och det saknades regler för hur dessa skulle hanteras. Detta resulterade i att regeringen 1983 lade fram en

proposition (Prop. 1983/84:177) om att förbjuda statsbidrag till daghem som drevs av aktiebolag med vinstsyfte.

Lagen, som kom att kallas Lex Pysslingen, avskaffades 1992. Därefter fick kommunerna själva ansvara för om fristående förskolor skulle erhålla bidrag eller inte. Bidragen fick dock inte avvika alltför mycket från den kostnad per barn som gällde för motsvarande verksamhet i kommunen.

Maxtaxan infördes 2002 och medförde att etableringsförutsättningarna för fristående förskolor sannolikt begränsades något eftersom den innebar ett avgiftstak för föräldrarna (Jordahl, H och Öhrvall R 2013). Den fria etableringsrätten infördes därefter 2006 vilket i praktiken innebar att förskolor tilläts att etablera sig kommunalt, förutsatt att de uppfyllde vissa krav¹⁷. Syftet med avregleringen var ökad valfrihet, högre kvalitet, högre effektivitet samt en bättre mångfald avseende pedagogiska inriktningar.

En ny skollag infördes 2011 med syftet att likställa friskolor med kommunala skolor. Den medförde bland annat att fristående skolor får bidrag som ska motsvara kostnaderna i de kommunala skolorna, samt att de friskolor med fler sökande än platser ska fördela dessa enligt de principer som kommunen bestämmer.

Av de barn som var inskrivna i förskolan år 1997 gick 13 procent i fristående förskola, vilket ökade fram till 2001 till omkring 17 procent. Därefter skedde en utplaning som sammanföll med maxtaxans införande, vilken bibehölls fram till dess den fria etableringsrätten infördes 2006 då andelen steg sakta för att nå 20 procent år 2012 (Jordahl och Öhrvall 2013, sid 52). De tre största företagen presenteras i tabell A.3.

Tabell A.1 De tre största företagen inom förskola, 2012/2013

Rank	Företag	Omsättning (Mkr)	Marknadsandelar
1	Pysslingen Förskolor och Skolor AB	2 100	31 %
2	Inspira Förskolor & Skolor AB	280	4 %
3	TP Förskolor AB	130	2 %
4	Totalt	6 800	100 %

Not: Marknadsandelarna är en grov uppskattning och är beräknade utifrån de största företagen som registrerats på hemsidan Largest Companies under den aktuella SNI-koden. Omsättningen kan innefatta verksamhet inom andra SNI-sektorer, vilken medför att uppskattningen av marknadsandelar ska ses som indikativ. De tre största företagen är beräknade från bokslutet 2011/2012, medan resterande företag är tagna från bokslutet 2012/2013

Källa: www.largestcompanies.se

¹⁷ Kraven fanns i den dåvarande lagstiftningen (2 kap. 3 § skollagen 1985:1100) och innebar bland annat att skolan ska erbjuda personal med rätt utbildning, lokalerna ska vara ändamålsenliga, barngrupperna ska ha en lämplig sammansättning och storlek, samt att barn med speciella behov ska få den hjälp de behöver. I dag godkänns förskolor om de erbjuder plats åt alla och uppfyller kraven ovan.

Grundskola

Decentraliseringen av skolan inleddes 1991 med kommunaliseringen där Skolöverstyrelsen och länsstyrelserna avskaffades och ersattes av Skolverket. Det innebär i praktiken att en stor del av ansvaret överfördes från staten till kommunerna, där Skolverket hade satt upp nationella mål med kursplaner, betygskriterier, men undervisningen beslutades av kommunerna själva. Skolverkets ansvar var att utöva tillsyn, och inte att ansvara för drift.

Före friskolereformen fanns få fristående grundskolor. Antalet ökade från endast sju stycken 1982 till 61 tio år senare (Statskontoret 2012). Dessa skolor hade beviljats statsbidrag efter regeringsbeslut (Prop. 1991/92:95) och hade en prägel som avvek från den kommunala skolan¹⁸ (Jordahl, H och Öhrvall R 2013, s 55).

Med friskolereformen fick fristående grundskolor skolpeng i form av kommunala bidrag. Det innebär att kommunerna delar ut en viss summa per elev, oavsett om eleven går i en fristående eller kommunal skola. Det fria skolvalet hade som vision att minska segregationen, vilket ersatte närhetsprincipen som rådde tidigare. Avregleringens syfte var att på ett kostnadseffektivt sätt förbättra kvaliteten på verksamheten genom konkurrens och pedagogisk mångfald (Vårdanalys 2012).

Den nu gällande skollagen infördes 2011 och syftar bland annat till att likställa de fristående och kommunala grundskolorna. Andelen av eleverna som gick i fristående skolor har stadigt ökat efter reformen. År 1992 var det ca 1 procent av andelen elever i grundskolan som gick på en fristående skola. Denna siffra har därefter stadigt ökat och hade 2012 uppnått 13 procent (Jordahl och Öhrvall 2013, s 57). De tre största företagen presenteras i tabell A.4.

Tabell A.1 De tre största företagen inom grundskola, 2012/2013

Rank	Företag	Omsättning (Mkr)	Marknadsandelar
1	Internationella Engelska skolan i Sverige AB	1 071	14 %
2	Kunskapsskolan Education Sweden AB	808	11 %
3	RE Education Holding AB	305	4 %
4	Totalt	7 403	100 %

Not: Marknadsandelarna är en grov uppskattning och är beräknade utifrån de största företagen som registrerats på hemsidan Largest Companies under den aktuella SNI-koden. Omsättningen kan innefatta verksamhet inom andra SNI-sektorer, vilken medför att uppskattningen av marknadsandelar ska ses som indikativ.

Källa: www.largestcompanies.se

¹⁸ Det handlade främst om skolor med speciell etnisk, pedagogisk eller religiös inriktning. Ofta skolor som Waldorf, Konfessionella eller internationella skolor samt Montessoriskolor.

Gymnasieskola

Gymnasieskolans utveckling under de senaste åren är mycket lik den som grundskolan har haft. Huvudmannaskapet för gymnasieskolan överfördes till kommunerna 1994. Syftet för avregleringen var att på ett kostnadseffektivt sätt förbättra kvaliteten på verksamheten genom konkurrens och pedagogisk mångfald (Vårdanalys 2012). År 2011 blev den nya skollagen även gällande för gymnasieskolan.

Andelen gymnasieelever som går i fristående skolor har stadigt ökat under perioden, och ligger över motsvarande andel för såväl förskoleklass som grundskolan. Från år 1992 var andelen elever som gick i privat gymnasieskola ca 2 procent, vilken ökade till 5 procent år 1999, 10 procent 2003, 15 procent 2006 och slutligen 26 procent 2012 (Jordahl, H och Öhrvall R 2013, s 57). De tre största företagen presenteras i tabell A.5.

Tabell A.1 De tre största företagen inom gymnasieskola, 2012/2013

Rank	Företag	Omsättning (Mkr)	Marknadsandelar
1	Jensen Group AB	513	14 %
2	Thorengruppen AB	456	12 %
3	Jensen Education College AB	410	11 %
	Totalt	3 745	100 %

Not: Marknadsandelarna är en grov uppskattning och är beräknade utifrån de största företagen som har registrerats på hemsidan Largest Companies under den aktuella SNI-koden. Omsättningen kan innefatta verksamhet inom andra SNI-sektorer, vilken medför att uppskattningen av marknadsandelar ska ses som indikativ. Jensen Education College AB är dotterbolag till Jensen Group AB, vilket kan ge en underskattning av marknadsandelen. Vi har därför tagit med ett fjärde alternativ för att visa hur mycket/lite omsättningen skiljer sig. Källa: www.largestcompanies.se

Allmänläkare

Allmänpraktiserande läkarverksamhet omfattar verksamhet på hälsocentraler med kommuner som huvudman och allmänpraktiserande läkares mottagningar. Det kan bland annat vara allmänpraktiserande läkare och specialläkares tjänster på hälsocentraler, slutenvård och skolhälsovård.

Fram till 2012 skiljde man i Sverige på allmänpraktiserande läkare (s.k. Europaläkare) och specialist i allmänmedicin, där den förra utgör en kortare utbildning. Efter påtryckningar från EU, om dessa dubbla benämningar, ändrades den svenska lagen och numera görs enbart ansökningar för specialist i allmänmedicin (Läkartidningen 2012). Personer som har tre års utbildning utöver grundutbildningen samt har arbetat i minst 6 månader har nu rätt till samma benämning som tidigare innefattade minst fem års tjänstgöring efter legitimation. I praktiken

innebär det att färdiga läkare som tagit sin examen inom EU nu kan ansöka om diplom i Sverige (Läkartidningen 2012).

År 2009 införde regeringen lagen (2008:962) om valfrihetssystem (LOV) som ska fungera som ett alternativ till lagen (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU). LOV reglerar de kommunala och landstingskommunala verksamheter som väljer att utsätta verksamheten för konkurrens. LOV bygger på att ersättningen följer den enskildes val av aktör och det gäller lika behandling för offentliga och privata vårdgivare.

Landstingen fick själva bestämma i vilken utsträckning systemet skulle införas, och tillämpades därför inte av alla. Regeringen (prop. 2008/09:74) framhöll systemets brister om att patienternas val av vårdgivare inte fungerade samt att man behövde förbättra möjligheterna för vårdgivare att starta egen verksamhet. Från och med 2010 är det obligatoriskt för landsting att införa valfrihetssystem för primärvården.

Syftet med valfrihet inom vården är att stärka patientens egna val och inflytande, utveckla kvalitet och effektivitet, underlätta förvårdgivare att etablera sig samt främja mångfald (Statskontoret 2012). De tre största företagen presenteras i tabell A.6.

Tabell A.1 De tre största företagen inom läkarvård, 2012/2013

Rank	Företag	Omsättning (Mkr)	Marknadsandelar
1	Previa, AB	865	20 %
2	Feelgood Svenska Aktiebolag (publ.)	640	15 %
3	SHV Holding AB	541	12 %
	Totalt	11020	100 %

Not: Marknadsandelarna är en grov uppskattning och är beräknade utifrån de största företagen som registrerats på hemsidan Largest Companies under den aktuella SNI-koden. Omsättningen kan innefatta verksamhet inom andra SNI-sektorer, vilken medför att uppskattningen av marknadsandelar ska ses som indikativ.

Källa: www.largestcompanies.se

Primärvård

Primärvård är en del av den öppna hälso- och sjukvården i Sverige och är ofta refererad till som vårdcentraler. I SNI-koden för primärvård ingår inte läkare (de tillhör SNI-gruppen Allmänläkare). Primärvården har varit föremål för konkurrensfrämjande åtgärder i och med införandet av LOV, som blev obligatoriskt 2010. Syftet var att öka patienternas valfrihet, förenkla etableringen av nya aktörer samt att utveckla kvalitet och effektivitet.

Efter vårdvalssystemets införande 2010 ökade antalet vårdcentraler fram till 2012 med 19 procent, vilket motsvarade 190 vårdcentraler.¹⁹ 258 nya privata vårdcentraler tillkom, medan 60 lades ned (Konkurrensverket 2012). År 2011 var antalet vårdcentraler 1 197 stycken, varav 42 procent drevs av andra vårdgivare än landsting (Sveriges kommuner och landsting 2012). De tre största företagen presenteras i tabell A.7.

Tabell A.1 De tre största företagen inom primärvård, 2012/2013

Rank	Företag	Omsättning (Mkr)	Marknadsandelar
1	Ambea AB	6 978	43 %
2	Previa, AB	865	5 %
3	Aleris Diagnostik AB	841	5 %
	Totalt	16 047	100 %

Not: Uppgifterna avser SNI kod 8690 "Annan hälso-och sjukvård", som omfattar primärvården, men även viss annan liknande verksamhet. Marknadsandelarna är därför en grov uppskattning och är beräknade utifrån de största företagen som har registrerats på hemsidan Largest Companies under den aktuella SNI-koden. Omsättningen kan innefatta verksamhet inom andra SNI-sektorer, vilken medför att uppskattningen av marknadsandelar ska ses som indikativ.

Källa: www.largestcompanies.se

Sociala insatser

Öppna sociala insatser för äldre och funktionshindrade omfattar sociala tjänster, välfärdsservice, rådgivning och handledning för äldre och funktionshindrade i hemmet eller annan plats. Branschen började reformeras på 1990-talet då kommuner började upphandla dessa tjänster i allt större omfattning. Det uppstod även s.k. "köp av platser" som innebär att kommunen upphandlar enstaka tjänster från privata aktörer, exempelvis boende eller vård för enskilda personer. I slutet på 1990-talet introducerades tidiga former av valfrihetssystem, bland annat med så kallade servicecheckar där patienterna hade möjlighet att själva välja vårdgivare (SoS 2004).

När lagen om valfrihet (LOV) infördes 2009 ökade inslaget av privata aktörer markant. Syftet var att skapa kvalitetskonkurrens genom att brukaren själv väljer aktör till en på förhand fastställd ersättning. Genom att de privata alternativen tilläts profilera sig förväntade man uppnå en större mångfald och en ökad effektivitet (SOU 2008:15). Privata aktörer stod 2012 för 21 procent av omhänder-

¹⁹ Antalet nya privata vårdcentraler under perioden är 258, varav 60 har lagts ned. Antalet nya offentligt drivna vårdcentraler är 17, varav 9 har lagts ned. Den totala förändringen är således 190 (Konkurrensverket 2012).

tagandet av personer inom äldreboenden (Jordahl och Bergman (2014). De tre största företagen presenteras i tabell A.8.

Tabell A.1 De tre största företagen inom öppna sociala insatser, 2012

Rank	Företag	Omsättning (Mkr)	Marknadsandelar
1	Ambea AB	6 978	25 %
2	Frösunda Bidco AB	2 597	9 %
3	Team Olivia AB	1 761	6 %
	Total	28 098	100 %

Not: Marknadsandelarna är därför en grov uppskattning och är beräknade utifrån de största företagen som har registrerats på hemsidan Largest Companies under den aktuella SNI-koden. Omsättningen kan innefatta verksamhet inom andra SNI-sektorer, vilken medför att uppskattningen av marknadsandelar ska ses som indikativ.

Källa: www.largestcompanies.se

8 Bilaga B – Jämställdhetsindikatorer

Listan på de jämställdhetsindikatorer som kommit att användas i forskning och i debatten kan göras lång. Till exempel kan jämställdhet, eller brist på jämställdhet, beskrivas med hjälp av skillnader i löner, karriärmöjligheter, sjukskrivningar, föräldraledighet och representation av kvinnor i företagens ledningar.

Utgångspunkten för val av indikatorer har varit att de ska vara intuitiva, relevanta för uppgiften och dessutom tillgängliga från befintliga datakällor. Indikatorerna har identifierats i samråd med Konkurrensverket och presenteras nedan, se tabell B.1.

Tabell B.1 Indikatorer för att beskriva jämställdhet

Indikator	Beskrivning	Beräkning	Källa	Kommentar
Operativa företagsledare	Antal personer som sköter bolagets löpande förvaltning	Totalräknat antal kvinnliga och manliga operativa företagsledare inom respektive SNI-kod	Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)	Enbart privat sektor.
Ledande poster	Andel kvinnor på ledande poster	Skattade antal kvinnor på ledande poster ställs i relation till skattade antal män på ledande poster inom respektive SNI-kod	Medlingsinstitutet	Privat och offentlig sektor. Data för privat sektor kommer från en urvalsundersökning. Detta medför en osäkerhet. Vid redovisande av uppgifterna i detta uppdrag har osäkerheten tagits i beaktning.
Löner	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Skattade heltidslönen för kvinnor ställs i relation till den skattade heltidslönen för män inom respektive SNI-kod enligt: (Medellön kvinnor/medellön män)*100	Medlingsinstitutet	Privat och offentlig sektor. Data för privat sektor kommer från en urvalsundersökning. Detta medför en osäkerhet. Vid redovisande av uppgifterna i detta uppdrag har osäkerheten tagits i beaktning.

Operativa företagsledare baseras på registerbaserad statistik och utgörs av andelen kvinnor bland de operativa företagsledarna inom respektive SNI-kod. Med den operativa företagsledaren menas *den person som sköter bolagets löpande förvaltning*.

De företag för vilka operativa företagsledare pekas ut för är de som ingår i den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) och tillhör näringslivet.²⁰ I de företag som endast har en individ med ägarintresse är det relativt okomplicerat att peka ut vem som aktivt driver och förvaltar företaget, dvs. vem som är den operativa företagsledaren. För fåmansaktiebolag, handels- och kommanditbolag använder SCB information från Bolagsverket (styrelseinformation) och Yrkesregistret för att identifiera vem som är företagsledare i dessa bolag. I företag och organisationer där ingen ägarinformation eller styrelseinformation finns görs valet utifrån vem som har högst löneinkomst.

En person kan vara operativ företagsledare i flera företag, men ett företag kan bara ha en operativ företagsledare. År 2010 fanns det till exempel totalt 455 228 operativa företagsledare för 475 880 företag och organisationer i näringslivet (Andersson & Andersson).

Ledande poster motsvarar yrkesområde 1 i Medlingsinstitutets kodning av yrkesområden, enligt Standard för Svensk YrkesKlassificering (SSYK):

1. Ledningsarbete
2. Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens
3. Arbete som kräver kortare högskoleutbildning
4. Kontors- och kundservicearbete
5. Service-, omsorgs- och försäljningsarbete

I SSYK är det endast yrkesområde 1 (ledningsarbete) som anger om personen har arbetsledande befattning. SSYK är i första hand framtagen för att klassificera personer efter det arbete som de utför, och ett arbete definieras som de arbetsuppgifter och göromål som utförs eller ska utföras av en person som anställd eller egenföretagare.

²⁰ De företag som redovisas i RAMS har minst en person som har sin huvudsakliga sysselsättning i företaget.

Yrkesområde 1 (ledningsarbete) innehåller på detaljerad nivå:

- Politiker, verkställande direktörer och högre ämbetsmän m.fl.
- Chefer inom ekonomi, personal, marknadsföring och försäljning samt annan administration m.m.
- Chefer inom IT, logistik, FoU, fastighetsbolag, bygg- och ingenjörsverksamhet samt tillverkning m.m.
- Chefer inom utbildning
- Chefer inom hälso- och sjukvård samt annan samhällsservice
- Chefer inom bank, finans och försäkring
- Chefer inom övrig servicenäring

För att beräkna indikatorn ledande poster har det skattade antalet kvinnor i grupp 1 ställts i relation till det skattade antalet män i grupp 1 inom respektive SNI-kod. Resultatet blir andel kvinnor på ledande poster.

Löneskillnader är beräknat som kvinnors skattade heltidslön i procent av mäns heltidslön, inom respektive SNI-kod. Heltidslön är beräknat på två sätt: standardvägd och icke-standardvägd.

För det icke-standardvägda lönemåttet är löner uppräknade till heltid, utan ytterligare justeringar. Löner innehåller grundlön och rörliga lönetillägg.

- **Grundlön** utgörs av summan av fast lön och fasta lönetillägg. Som exempel på fasta lönetillägg kan chefslönetillägg nämnas.
- **Rörliga tillägg** är ofta beroende av arbetstidens förläggning (t.ex. OB-tillägg och skifttillägg). Bland de rörliga tilläggen finns också andra typer av tillägg representerade, till exempel tillägg för risktagande.

Den icke-standardvägda lönen är således det som i forskningen ibland kallas för "rålönegapet".

För det standardvägda lönemåttet är lönerna justerade för skillnader i **ålder**, **utbildning**, **arbetstid** och **sektor** mellan kvinnor och män. Beräkningen görs för att ta hänsyn till kvinnors och mäns olika fördelningar enligt dessa parametrar då de antas påverka lönen.

Genomsnittlig månadslön avseende heltid beräknas för varje grupp. Som vikt har totala antalet anställda inom varje grupp använts. Gruppen bildas av kombinationer av åldersgrupper (4 st.), utbildningsgrupper (2 st.), arbetstidsgrupper (2 st.) och sektorsgrupper (2 st.) inom varje yrke (SSYK på 4-siffernivå) vilket innebär att totalen blir standardvägd på yrke.

Utöver de tre indikatorerna har två stödvariabler använts, för att beskriva branscherna och ge en nyanserad bild av indikatorerna, se tabell B.2.

Tabell B.2 Stödvariabler

Variabel	Beskrivning	Beräkning	Källa
Löneindex	Generell lönenivå i respektive bransch	Indexering av de olika SNI-grupperna där skattningen av medellönen för hela ekonomin utgör index=100	Medlingsinstitutet
Arbetsstyrkans sammansättning	Sysselsatta i privata och offentliga företag. Sysselsatt enligt RAMS om arbetat minst 1 tim./vecka under november månad	Totalräknat antal sysselsatta inom privat och offentlig sektor i respektive bransch	RAMS
Privata arbetsstyrkans sammansättning	Sysselsatta i privata företag. Sysselsatt enligt RAMS om arbetat minst 1 tim./vecka under november månad	Totalräknat antal sysselsatta inom privata företag i respektive bransch	RAMS

Stödvariablerna används för att visa på grundläggande strukturer i branscherna visser på, det vill säga arbetsstyrkans könsfördelning och den allmänna lönenivån i branschen jämfört med hela ekonomin. Den privata arbetsstyrkans sammansättning används också i nämnaren för beräkningar av jämställdhetsindex (JI) för operative företagsledare.

9 Bilaga C – Jämställdhetsindex, JI

För att ge en bild av jämställdheten i respektive bransch beräknas ett "jämställdhetsindex" (JI) för indikatorerna **ledande poster** och **operativa företagsledare**. Syftet är att sätta båda dessa mått i relation till antalet kvinnor inom branschen. Om antalet kvinnor är dubbelt så högt som antalet män inom en viss bransch, och om kompetensprofilerna jämbördiga, kan vi förvänta oss att antalet kvinnor på ledande poster också torde vara dubbelt så högt som antalet män.

Jämförelseindexet beräknas därför som kvoten av andelen kvinnor bland de som driver företag i branschen, eller som innehar ledande poster, med andelen kvinnor bland branschens sysselsatta, normaliserat till 100, vilket avspeglar en helt jämställd bransch med avseende på den jämförda indikatorn.

Hypotesen är att samma fördelning borde finnas inom företagets ledning som bland företagets sysselsatta om marknaden är helt jämställd, givet att fördelningen av andra egenskaper är densamma. Dessa egenskaper kan vara till exempel ålder, utbildning och arbetstid.

JI är med andra ord ett proportionellt index där andelen kvinnor på ledande poster alternativt företagsledande ställning antas vara lika med andelen kvinnor bland de anställda vid jämställdhet mellan kvinnor och män.

Skillnader i dessa dimensioner kan ligga till grund för skillnader som inte har med brist på jämställdhet att göra. För att få ett mer rättvisande mått skulle därför beräkningarna behöva ta hänsyn till sådana faktorer, vilket dock inte möjligt med det dataunderlag som finns till hands. *Indexet ska därmed ses som en indikation.*

Indexet beräknas enligt följande för bransch x :

JI operativa företagsledare²¹ bransch x =

$$\frac{\text{Antal kvinnliga operativa företagsledare}_x / \text{Antal operativa företagsledare}_x}{\text{Antal kvinnliga sysselsatta}_x / \text{Antal sysselsatta}_x} * 100$$

JI ledande poster²² bransch x =

$$\frac{\text{Antal kvinnor på ledande poster}_x / \text{Antal ledande poster}_x}{\text{Antal kvinnliga sysselsatta}_x / \text{Antal sysselsatta}_x} * 100$$

²¹ Enbart privata företag.

²² Privata företag och offentlig verksamhet.

Detta ska tolkas med utgångspunkt i antagandet att, om 9 av 10 anställda i privata företag är kvinnor borde 9 av 10 företagsledare i privata företag också vara kvinnor. Motsvarande, om 9 av 10 anställda i en bransch är kvinnor borde 9 av 10 ledande poster i branschen innehas av kvinnor. Med ett indexvärde på 100 kan branschen ses som jämställd med avseende på den indikator som studeras. Vid index 100 finns det således relativt sett lika stor andel kvinnor anställda som det finns en andel kvinnor på ledande poster eller som företagsledare.

Eftersom JI har stor betydelse i den analys som genomförs i kapitel 4–6 är det värdefullt att närmare beskriva dess egenskaper.

Om 60 procent av arbetstagarna i en bransch är kvinnor, men endast 50 procent återfinns på ledande poster, är $JI=(50/60)=83$ procent. Antalet kvinnor på ledande poster skulle alltså behöva öka med 20 procent (från 50 till 60 %, dvs. $60/50=1,2$).

Om i stället 30 procent av arbetstagarna är kvinnor och 40 procent av de ledande posterna innehas av kvinnor är $JI=(40/30)=133$, dvs. kvinnorna har en större andel av de ledande posterna än som kan motiveras av deras andel av arbetstagarna. För att nå ett $JI=100$ behöver alltså antalet män på ledande poster öka med $(70/60=)$ 17 procent.

Även om en bransch har $JI=100$ kan det finnas fog för att påstå att branschen inte är jämställd. Om kvinnor enbart leder små företag, trots att kvinnor arbetar både i små och i stora företag, och män enbart leder stora företag speglar inte JI jämställdheten (eller bristen på jämställdhet) fullt ut. I ett sådant fall leds oproportionerligt få av kvinnor.

Därför viktas vi också JI med företagsstorlek, se tabell C.1. Sådana data finns enbart att tillgå för indikatorn operativa företagsledare. Vi räknar ut ett JI för varje storleksgrupp och summerar sedan alla storleksgruppers JI. I summeringen får storleksgruppernas olika JI en vikt efter hur stor andel av de totalt antal sysselsatta som arbetar i företag tillhörande de olika storleksgrupperna.

Tabell C.1 Vikter i olika intervall av företagsstorlek, 2012

Bransch	A	B	C	D	E	F	G
Antal anställda	1–4	5–9	10–19	20 – 49	50–99	200–249	250 +
Apotek	0,01	0,05	0,03	0,01	0,00	0,12	0,79
Förskola	0,04	0,26	0,20	0,21	0,10	0,03	0,15
Grundskola	0,00	0,02	0,08	0,33	0,22	0,13	0,20
Gymnasieskola	0,01	0,01	0,03	0,13	0,10	0,33	0,39
Allmänläkare	0,19	0,07	0,12	0,16	0,11	0,14	0,21
Primärvård	0,22	0,16	0,32	0,00	0,30	0,00	0,00
Sociala insatser	0,03	0,04	0,05	0,10	0,12	0,25	0,42

Not: Urvalet har skett i samråd med Konkurrensverket. Jämförelsemarknaderna definieras i bilaga A.

Källa: Copenhagen Economics

10 Bilaga D – Deskriptiv statistik

Tabell D.1 Apotek, 2009–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	-	-	10 000	10 300	11 100	-
Andel kvinnor totalt	-	-	91 %	90 %	89 %	-
Medellön	-	-	27 700	28 400	29 100	30 700
Löneindex	-	-	99	100	100	103
Antal operativa företagsledare	-	-	11	96	149	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	-	-	9 %	49 %	44 %	-

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Tabell D.2 Jämförelsebransch Apotek (Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar exkl. apotekshandel), 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	256 800	258 900	254 800	264 300	263 500	-
Andel kvinnor totalt	63 %	63 %	62 %	62 %	62 %	-
Medellön	-	23 300	24 600	25 300	25 900	26 900
Löneindex	-	100	88	89	89	90
Antal operativa företagsledare	32 300	33 200	41 000	41 400	43 700	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	37 %	38 %	38 %	39 %	39 %	-

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Tabell D.3 Förskola, 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	109 300	109 800	108 500	112 000	115 600	-
Andel kvinnor totalt	95 %	95 %	95 %	94 %	94 %	-
Medellön	-	21 300	22 100	22 500	22 900	23 400
Löneindex	-	79	79	79	79	79
Antal operativa företagsledare	1 600	1 650	1 670	1 700	1 730	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	93 %	93 %	92 %	92 %	91 %	-

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Tabell D.4 Jämförelsebransch Förskola (utbildning exkl. förskoleutbildning), 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	346 000	343 600	339 300	351 800	353 600	-
Andel kvinnor totalt	69 %	69 %	69 %	68 %	68 %	-
Medellön	-	25 300	26 100	26 700	27 200	27 700
Löneindex	-	93	94	94	94	93
Antal operativa företagsledare	6 400	6 700	6 900	7 400	8 300	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	44 %	44 %	45 %	45 %	45 %	-

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Tabell D.5 Grundskola, 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	198 100	194 500	189 000	190 300	190 700	-
Andel kvinnor totalt	78 %	79 %	79 %	79 %	79 %	-
Medellön	-	23 800	24 500	24 900	25 400	25 700
Löneindex	-	88	88	88	88	86
Antal operativa företagsledare	440	470	490	510	520	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	62 %	62 %	61 %	59 %	59 %	-

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Tabell D.6 Jämförelsebransch Grundskola (utbildning exkl. grundskoleutbildning), 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	257 300	258 800	258 800	273 500	278 500	-
Andel kvinnor totalt	73 %	73 %	72 %	72 %	72 %	-
Medellön	-	24 900	25 800	26 400	26 900	27 400
Löneindex	-	92	92	93	93	92
Antal operativa företagsledare	7 600	7 900	8 100	8 600	9 500	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	53 %	53 %	53 %	54 %	53 %	-

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Tabell D.7 Gymnasieskola 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	48 800	49 200	47 600	47 600	46 900	-

Andel kvinnor totalt	59 %	60 %	60 %	60 %	60 %	-
Medellön	-	26 100	26 900	27 300	27 800	28 300
Löneindex	-	96	96	96	96	95
Antal operativa företagsledare	110	140	140	150	160	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	32 %	38 %	38 %	35 %	37 %	-

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Tabell D.8 Jämförelsebransch Gymnasieskola (utbildning exkl. Studieförberedande gymnasial utbildning m.m.)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	406 600	404 200	400 100	416 200	422 300	-
Andel kvinnor totalt	77 %	77 %	77 %	76 %	76 %	-
Medellön	-	24 200	25 000	25 500	26 100	26 500
Löneindex	-	89	90	90	90	89
Antal operativa företagsledare	7 900	8 200	8 400	8 900	9 800	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	54 %	54 %	54 %	54 %	53 %	-

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Tabell D.9 Allmänläkare, 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	46 000	44 900	45 000	45 700	45 500	-
Andel kvinnor totalt	83 %	83 %	83 %	83 %	83 %	-
Medellön	-	31 000	31 800	32 500	33 600	34 900
Löneindex	-	114	114	114	116	117
Antal operativa företagsledare	1 730	1 860	1 920	1 940	2 040	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	36 %	36 %	36 %	38 %	37 %	-

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Tabell D.10 Jämförelsebransch Allmänläkare (hälso- och sjukvård exkl. allmänpraktiserande läkarverksamhet), 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	264 700	262 000	259 200	257 900	250 900	-
Andel kvinnor totalt	81 %	80 %	80 %	80 %	79 %	-
Medellön	-	27 900	29 100	29 700	31 100	31 900
Löneindex	-	103	104	105	107	107
Antal operativa företagsledare	9 400	9 900	10 200	10 300	11 200	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	61 %	61 %	61 %	62 %	63 %	-

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Tabell D.11 Primärvård, 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	1 600	1 900	1 900	1 500	1 700	-
Andel kvinnor totalt	88 %	87 %	89 %	89 %	89 %	-
Medellön	-	28 400	29 700	33 200	31 900	31 800
Löneindex	-	105	106	117	110	107
Antal operativa företagsledare	18	20	24	30	39	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	78 %	65 %	75 %	77 %	77 %	-

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Tabell D.12 Jämförelsebransch Primärvård (hälso- och sjukvård exkl. primärvård), 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	309 100	305 000	302 200	302 000	294 700	-
Andel kvinnor totalt	81 %	81 %	81 %	80 %	80 %	-
Medellön	-	28 400	29 500	30 100	31 500	32 300
Löneindex	-	105	106	106	109	108
Antal operativa företagsledare	11 100	11 700	12 100	12 200	13 200	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	57 %	57 %	57 %	58 %	59 %	-

Källa: Bearbetad registerdata från SCB.

Tabell D.13 Sociala insatser, 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	141 000	144 500	150 300	159 000	163 300	-
Andel kvinnor totalt	84 %	84 %	83 %	83 %	82 %	-
Medellön totalt	-	21 500	22 300	22 400	23 000	23 800
Löneindex	-	79	80	79	79	80
Antal operativa företagsledare	750	920	1 080	1 250	1 380	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	56 %	56 %	56 %	57 %	59 %	-

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från SCB.

Tabell D.14 Jämförelsebransch Sociala insatser (öppna sociala insatser exkl. öppna sociala insatser för äldre och funktionshindrade personer), 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sysselsatta totalt	36 000	35 400	35 100	35 800	35 500	-
Andel kvinnor totalt	80 %	80 %	80 %	79 %	79 %	-
Medellön	-	24 300	25 300	25 500	26 600	27 200
Löneindex	-	90	91	90	92	91
Antal operativa företagsledare	1 400	1 500	1 600	1 600	1 700	-
Andel kvinnliga operativa företagsledare	79 %	80 %	80 %	79 %	80 %	-

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från SCB.

11 Bilaga E – Resultat

Jämställdhetsindex 1: Företagande

Tabell E.1 Viktat JI operativa företagsledare, 2007–2011

Bransch	2007	2008	2009	2010	2011
Ny bransch					
Apotek	.	.	0	45	35
Förskola	95	94	93	93	92
Grundskola	64	67	66	67	64
Gymnasieskola	34	57	48	39	35
Allmänläkare	40	40	38	58	48
Primärvård	97	79	91	88	89
Sociala insatser	60	61	63	67	75
Jämförelsebransch					
Apotek	33	35	32	32	37
Förskola	59	61	63	61	62
Grundskola	70	70	72	70	72
Gymnasieskola	71	70	73	72	73
Allmänläkare	46	59	62	58	62
Primärvård	44	52	55	61	59
Sociala insatser	82	85	70	75	77
Alla branscher	39	42	43	45	48

Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för operativa företagsledare se bilaga - Jämställdhetsindex, JI. För beskrivning av viktning se bilaga B.

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Tabell E.2 Andel anställda i företag där företagsledaren är en kvinna, 2007–2011

Bransch	Andel anställda i kvinnoledda företag (%)					Totalt antal anställda 2011
	2007	2008	2009	2010	2011	
Ny bransch						
Apotek	.	.	0	65	48	10 427
Förskola	81	80	79	79	78	22 166
Grundskola	46	50	48	47	46	19 574
Gymnasieskola	19	29	26	19	21	8 920
Allmänläkare	30	32	29	46	40	13 304
Primärvård	90	71	86	86	85	175
Sociala insatser	48	42	44	46	52	46 484
Jämförelsebransch						
Apotek	21	22	20	19	21	251 959
Förskola	35	34	37	39	42	42 867
Grundskola	48	48	49	48	50	73 953
Gymnasieskola	50	50	51	51	52	84 607
Allmänläkare	34	57	57	56	58	52 660
Primärvård	33	52	51	54	54	65 789
Sociala insatser	56	62	47	51	53	7 444
Alla branscher	15	16	17	17	18	3 143 428

Källa: Copenhagen Economics baserat på registerdata från RAMS, SCB.

Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för operativa företagsledare se bilaga B och C.

Jämställdhetsindex 2: Ledande poster

Tabell E.1 Viktat JI ledande poster, 2008–2012

Bransch	2008	2009	2010	2011	2012
Ny bransch					
Apotek	54	111	82	95	85
Förskola	94	99	99	100	96
Grundskola	84	83	85	87	88
Gymnasieskola	85	75	79	82	82
Allmänläkare	91	82	89	89	89
Sociala insatser	92	96	97	99	102
Jämförelsebransch					
Apotek	55	70	73	71	67
Förskola	83	82	83	82	87
Grundskola	79	80	80	78	85
Gymnasieskola	81	83	83	83	88
Allmänläkare	91	92	88	87	89
Sociala insatser	91	91	95	96	97
Alla branscher	53	56	56	58	58

Not: För beskrivning av beräkning av jämställdhetsindex för ledande poster se bilaga B och C. För information om jämförelsebranscher se bilaga A. Data över JI för Primärvård finns inte att tillgå.

Källa: Copenhagen Economics baserat på data från Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Jämställdhetsindex 3: Löner

Tabell E.1 Medellön per bransch, män och kvinnor, 2008–2012

Bransch	2008	2009	2010	2011	2012
Ny bransch					
Apotek	25 300	27 700	28 400	29 100	30 700
Förskola	21 300	22 100	22 500	22 900	23 400
Grundskola	23 800	24 500	24 900	25 400	25 700
Gymnasieskola	26 100	26 900	27 300	27 800	28 300
Allmänläkare	31 000	31 800	32 500	33 600	34 900
Primärvård	28 400	29 700	33 200	31 900	31 800
Sociala insatser	21 500	22 300	22 400	23 000	23 800
Jämförelsebransch					
Apotek	23 300	24 600	25 300	25 900	26 900
Förskola	25 300	26 100	26 700	27 200	27 700
Grundskola	24 900	25 800	26 400	26 900	27 400
Gymnasieskola	24 200	25 000	25 500	26 100	26 500
Allmänläkare	27 900	29 100	29 700	31 100	31 900
Primärvård	28 400	29 700	33 200	31 900	31 800
Sociala insatser	24 300	25 300	25 500	26 600	27 200
Alla branscher	29 033	29 900	30 400	31 133	31 900

Källa: Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Tabell E.2 Löneskillnader män-kvinnor, standardvägda, 2008–2012

Bransch	2008	2009	2010	2011	2012
Ny bransch					
Apotek	0,2	-1,4	-4,4	-1,3	-2,1
Förskola	0,5	1,1	1,0	1,0	0,7
Grundskola	-0,5	-0,3	-0,4	-0,5	-0,5
Gymnasieskola	-1,3	-1,2	-1,2	-1,3	-1,5
Allmänläkare	-5,6	-2,1	-5,2	-4,5	-5,0
Primärvård	-0,5	-3,7	-4,6	-4,3	-2,0
Sociala insatser	-0,5	0,2	0,3	0,1	-0,1
Jämförelsebransch					
Apotek	-2,5	-2,6	-2,9	-4,0	-2,8
Förskola	-2,6	-2,6	-2,7	-2,7	-2,6
Grundskola	-3,5	-3,2	-3,2	-3,4	-3,3
Gymnasieskola	-2,3	-2,1	-2,1	-2,2	-2,0
Allmänläkare	-5,2	-4,7	-4,8	-4,9	-4,5
Primärvård	-5,3	-4,2	-4,7	-4,8	-4,6
Sociala insatser	0,0	-0,9	-1,0	-0,4	-0,9
Alla branscher	-6,6	-6,0	-5,9	-5,9	-6,1

Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. För information om standardvägning av löner se bilaga B.

Källa: Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Tabell E.3 Rålönegap män-kvinnor, 2008–2012

Bransch	2008	2009	2010	2011	2012
Ny bransch					
Apotek	-8,1	-18,4	-20,1	-14,6	-13,0
Förskola	-2,3	0,9	2,3	2,0	3,1
Grundskola	-2,9	-2,0	-1,6	-1,6	-0,4
Gymnasieskola	-3,4	-4,0	-3,9	-3,9	-3,5
Allmänläkare	-37,7	-36,5	-37,3	-36,3	-40,2
Primärvård	-31,2	-34,4	-25,8	-34,8	.
Sociala insatser	-1,8	0,0	0,9	0,9	0,0
Jämförelsebransch					
Apotek	-7,7	-6,6	-7,5	-7,0	-4,7
Förskola	-9,6	-9,6	-9,8	-9,9	-8,8
Grundskola	-17,5	-17,3	-17,8	-17,5	-16,9
Gymnasieskola	-13,4	-12,9	-12,7	-12,8	-12,0
Allmänläkare	-26,7	-26,5	-26,9	-26,4	-24,9
Primärvård	-28,5	-27,8	-28,4	-27,8	-27,1
Sociala insatser	-2,4	-2,3	-2,7	-0,7	-1,5
Alla branscher	-16,0	-14,6	-14,4	-14,1	-14,0

Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. Rålönegapet avser den icke standardvägda löneskillnaden mellan män och kvinnor. bilaga B.

Källa: Medlingsinstitutet (MI) via SCB.

Figur E.1 Regressionsresultat, beroende variabel: rålönegapLinear regression Number of obs = 65 $F(3, 61) = 123.19$

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.7399

Root MSE = .98746

| Robust

Rålönegap | Coef. Std. Err. t P>|t| [95% Conf. Interval]

-----+-----
Medellön | -.0004287 .0000368 -11.64 0.000 -.0005024 -.0003551

Ny bransch | 1.380366 .3059798 4.51 0.000 .7685221 1.992211

JI | .0213838 .0158425 1.35 0.182 -.0102952 .0530629

Konstant | 6.904519 1.627805 4.24 0.000 3.649523 10.15952

Not: Skillnad i procent för kvinnors genomsnittliga lön jämfört med mäns. Rålönegapet avser den icke standardvägda löneskillnaden mellan män och kvinnor. Bilaga B.

Källa: Medlingsinstitutet (MI) via SCB.



Adress 103 85 Stockholm
Besöksadress Torsgatan 11
Telefon 08-700 16 00
Fax 08-24 55 43
konkurrensverket@kkv.se

www.konkurrensverket.se