

Invandringens konsekvenser för ekonomisk tillväxt

Den svenska debatten, och även forskningen, om invandringens effekter har framförallt fokuserat på rent statsfinansiella effekter som invandrare ger upphov till genom sina egna skattebetalningar och uttag ur välfärdssystemen. Detta snäva sätt att se på invandringens effekter missar de bredare effekter för ett lands ekonomi som indirekt påverkar både statsfinanser och även inföddas inkomster. Ett viktigt skäl till att granska bredare tillväxteffekter av invandring är att några av världens mest ekonomiskt framgångsrika länder har haft en mycket stor invandring.

I en rapport från Reforminstitutet beskrivs den växande internationella empiriska forskningslitteraturen om sambandet mellan invandring och ekonomisk tillväxt. Ett tjugotal studier beskrivs. Ett vanligt resultat är att invandring har små men positiva effekter för ekonomisk tillväxt, även i de studier som inkluderar Sverige.

<http://www.reforminstitutet.se/invandringens-konsekvenser-for-ekonomisk-tillvaxt/Utlandsfodd-personal-okar-exporten>

Svenska företag som anställer utlandsfödda ökar sin export. Det visar forskning som pekar på hur handeln med utlandsföddas hemländer ökar när företag anställer dem. Ökningen är cirka 1 % för varje ytterligare anställd säger Magnus Lodfalk, Handelshögskolan i Örebro. I studien ingår 12.000 företag som under åren 1998- 2007 hade handelsrelationer med 167 länder. 600.000 heltidsanställda ingår i studien varav 12 % är utlandsfödda. Sambandet är starkt mellan ökade affärer, kunskaper om exportlandet, språket och nätverk.

http://www.svd.se/naringsliv/utlandsfodd-bidrar-till-okad-export_8268432.svd

"Kvinnor i Kina tar makt"

Kvinnor utgör 49% av befolkningen och 46% av arbetskraften. Kvinnor tjänar 65% av männens lön. Men i Kinas högsta ledningsgrupper sitter 51% kvinnor det är fler än i Polen 48% Turkiet 30% Sverige 27% Danmark 23% och globalt 24%.

En rapport från Grant Thornton där över 6.600 företag i olika branscher undersökts visar statistiken att 51% av Kinas företagsledningar består av kvinnor. Landets utbildningssystem bygger strikt på meriter och gynnar därmed kvinnorna. Företaget Hurun rankar varje år världens rikaste kvinnor och enligt Listan

Jämställt företagarindex för år 2013 <http://www.foretagarna.se/Aktuellt-och-opinion/Rapporter/2013/Jamstallt-foretagarindex-2013/>

Avhandlingar om att jämställda arbetsmiljöer mer lönsamma plus välfärd och familjepolitikens betydelse

- Gender equality and health experiences, workplace patterns in northern Sweden, Sofia Elwér, Umeå universitet, 2013

- Konflikt och Konsensus I arbete och familj (välfärds- och familjepolitik-en jämförande studie), Ida Öuns, Umeå universitet, 2013

Avhandlingar om att jämställda arbetsmiljöer mer lönsamma plus välfärd och familjepolitikens betydelse

- Gender equality and health experiences, workplace patterns in northern Sweden, Sofia Elwér, Umeå universitet, 2013

- Konflikt och Konsensus I arbete och familj (välfärds- och familjepolitik-en jämförande studie), Ida Öuns, Umeå universitet, 2013

” Lönsamt att satsa på god arbetsmiljö”

En god arbetsmiljö gagnar lönsamheten. Det tycker nio av tio chefer. Åtta av tio tror att arbetsmiljön blir ett allt tyngre argument i rekryteringen av attraktiv personal. Det visar årets Arbetsmiljörapport från Prevent. Ingen av de tillfrågade tror att arbetsmiljön kommer att nedprioriteras under de närmaste åren, trots krisstämning, och växande arbetslöshet. I arbetsmiljön kan man också förebygga arbetsskador och sjukfrånvaro vilket rent ekonomiskt är bra. (Prevent.se)

”Kvinnor sällsynta på chefsstolen enligt ny OECD rapport; Closing the gender gap,”

72% av svenska kvinnor jobbar det kan jämföras med OECD ländernas genomsnitt på 60% men andelen kvinnor som jobbar deltid är hög 18% att jämföra med män 10%. Lönegapet mellan kvinnor och män som har barn är ungefär lika stort som i USA och Storbritannien men Sverige har också ett stort lönegap i övriga grupper dvs kvinnor utan småbarn.

Drygt 30% av cheferna är kvinnor och drygt 20% är styrelse ledamöter i börsbolagen. Sverige hamnar då i mitten efter tex Spanien, Ungern och USA.

(<http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>)

”Män mår bra av jämställt arbetsliv”

Mer jämställdhet i arbetslivet förbättrar inte kvinnors välmående. Däremot tycks mäns hälsa påverkas i positiv riktning. Forskaren Ann Sörlin, vid Umeå universitet har granskat 120 företag och upptäckte att männens uttag av sjukdagar ökade det vill säga att männen började ta hand om sig själva i de jämställda företagen. Kvinnors och mäns beteenden går i samma riktning och när män tar ut mer föräldraledighet lever de längre. Forskningen bygger på ett index där faktorer som löner, föräldraledighet och position samkörts. (DN 18 sept)

”Bättre resultat när alla får vara sig själva”

Om man inte får vara sig själv på jobbet mår man inte bra. Trivs man, presterar man bättre. Det är en av slutsatserna i boken Regnbågschefen, en bok om HBT frågor riktade till chefer. Ett bättre resultat, minskad personalomsättning, ökad omsättning i pengar, är resultatet av att låta människor vara som dom är. För de som är intresserade finns också möjligheter till en HBT certifiering som RFSL tillhandahåller. (www.rfsl.se)

”Jämställdhet ger mindre konflikter”

Styrelser där det finns många kvinnor använder mer tid på strategiska kontrolluppgifter och lägger större vikt vid frågan om hur företaget hanterar hälsa, miljö och säkerheten. Det visar en studie gjord vid handelshögskolan i Oslo och Köpenhamn.

Professor Morten Huse och Sabrine Nielsen har genomfört en studie av 210 norska företag med mellan 50-50.000 anställda. Skillnaderna var tydliga i sättet som nya styrelsemedlemmar togs emot och i att större vikt lades vid att det fanns regler för styrelsens arbete. Styrelser med många kvinnor gjorde oftare utvärderingar av styrelsens arbete. (SVD 30/3)

VAbort - Från dödsstraff till mänsklig rättighet

Fram till år 1864 kunde kvinnor straffas med döden för fosterdrivning. Från 1920 talet kunde kvinnor dömas till fängelse upp till två år. 1938 fick Sverige sin första abortlagstiftning, abort var fortfarande kriminell men kunde i vissa fall utföras tex om kvinnan var svårt sjuk. År 1946 infördes en socialmedicinsk indikation dvs att ta hänsyn till kvinnans levnadsomständigheter. På 1960 talet hade Polen en liberal abortlag vilket medförde att cirka 2000 svenska kvinnor per år åkte dit för att få abort. År 1975 antog riksdagen den nuvarande abortlagen med fri abort fram till v 18. År 1996 försvann kravet på kuratorssamtal vid aborter efter v 12.

Enligt WHO dör omkring 67.000 kvinnor varje år pga aborter som utförs av personer utan tillräcklig medicinsk standard. Varje år görs 42 miljoner aborter i världen, de flesta i fattiga länder. I Sverige gör statistiskt sett varje kvinna 0,6 aborter under sin livstid. (källa: RFSU)

Etnicitet en lönsam affär

Ensidig skönhet har dominerat i decennier och supermodellerna varit förvånansvärt lika varandra. Nu är dock mångfaldsmodellen på ingång och modevärlden välkomnar obama effekten och helsvarta vougemagasinet "all black issue". Svenska Catrin Wester säger att hon blev medveten om hur extremt konservativ modebranschen är när hon skulle lansera sin kollektion och en kommentar är att det är svårt att lansera annat än ett "svenskt ideal".

Womenomics- något att räkna med!

Den amerikanska tidskriften "The Economist" fastslog nyligen att länder som inte ser kvinnor som en resurs kommer att halka efter i tillväxtligan.

Womenomics handlar om kvinnors ökande makt, köpkraft och ekonomiska inflytande. Av alla som avlägger examen är 75% kvinnor, det finns 15,5 % kvinnliga miljonärer, 2200% fler kvinnor tjänar mer än en halv mkr (jmf med 1991). I Sverige visar statistiken att 79% av nystartade företag med både kvinnliga och manliga ägare överlever längre än tre år, jämfört med bara 68% som enbart ägs av män. (www.passionforbusiness.se nr 1 08)

Var femte

Jämställdhet ökar lönsamheten!

Drygt var tredje kvinna i 25-34 års ålder är högt utbildad, samtidigt visar undersökningar att jämställda företag är mer lönsamma. Hur kommer det sig då att vi har så få kvinnor på ledande befattningar?

Publicerad 2009-03-06, av [Per Grankvist](#)

Translate: [English](#) [Spanish](#) [Chinese](#)

I Sverige idag är kvinnor i åldern 25–34 år en särskilt välutbildad grupp. Drygt var tredje kvinna, 36 procent, i denna ålder har minst treårig eftergymnasial utbildning medan mannens andel är 24 procent enligt statistik från SCB. Samtidigt står många företag inför stora pensionsavgångar och ett stort behov av kompetenta efterträdare.

Kvinnor som grupp har länge varit underrepresenterad på flera chefspositioner i både näringsliv och offentlig sektor. Samtidigt visar [en omfattande studie av Fortune 500 listan](#), en lista i tidningen Fortune som årligen rankar företag, att de mest jämställda företagen i snitt har bättre lönsamhet än andra. Studien visade att de 25 företag från Fortune 500 som var bäst på att tillsätta kvinnor på höga positioner var mellan 18 och 69 % mer lönsamma än medianen hos de övriga Fortune 500 företagen i samma bransch.

Kanske finns det nu, i samband med pensionsavgångar, utrymme för alla dessa kompetenta och högt utbildade kvinnor att få tillträde till ledande positioner och därmed även möjlighet för företagen att öka sin lönsamhet?

Kvinnoledda bolag presterar bättre

Uppdaterad 2010-11-18 06:05. Publicerad 2010-11-18 05:30



Tre av världens mäktigaste företagsledare: Xerox Ursula Burns, Avons Andrea Jung och Pepsis Indra Nooyi. Foto: Bloomberg, Scanpix

Jämställdhet är inte ett modeord, det är ren business. Det visar en rapport från konsultjätten McKinsey, som svart på vitt slår fast att företag med kvinnor i ledningen presterar bättre än företag med enbart män. Det skriver tidningen Dagens Industri. **Konsultbolaget McKinsey har** under september intervjuat 1.500 företagsledare i olika branscher och länder.

Annons:**De mest jämställda** bolagen - de med flest kvinnor i ledningen - har en avkastning på eget kapital som är 41 procent högre än bolag med enbart män, skriver DI. **Rörelsemarginalen skiljer sig** ännu mer - den är 56 procent högre för företag med kvinnor i ledningen.

Av de tillfrågade företagen är det bara 8 procent som anser att frågan är så viktig att den rankas som en av de tre viktigaste strategifrågorna i bolaget. Och nästan var tredje bolag har inte vidtagit några åtgärder för att få fler kvinnor i ledande ställning, skriver DI.

I rapporten hävdas det att kvinnligt ledarskap är särskilt effektivt för personalutveckling, förväntningar och belöningar, inspiration samt deltagande i beslutsfattande.

Genusmedveten ledning ger utveckling och ökad lönsamhet

För andra gången belönas nu Hälsinglands Sparbank med Annas Jämställdhetspris för sitt medvetna arbete med genusfrågor.

Alla människors lika värde är grunden till arbetet med genusprojektet, Gen(u)svägar – för hållbar tillväxt som Hälsinglands Sparbank - Vi tror att genom att ta tillvara allas kompetens kan vi öka vår konkurrenskraft och samtidigt bli en ännu mer attraktiv arbetsplats, säger Hälsinglands Sparbanks vd Anders Thorson.

Projektet har varit en kombination av praktiskt arbete och forskning, där tyngdpunkten har legat på utbildning av chefer eftersom de är de som leder arbetet, men även observationer och feedback av möten och utbildning i genusfrågor för alla medarbetare har ingått.

Effekterna av arbete med genusfrågorna märks i organisationen. Redan i inledningsskedet av projektiden tog ett flertal kvinnor steget att licensiera sig, dvs vidare utbilda sig i sin yrkesroll, dessutom har antalet kvinnliga företagsrådgivare ökat från en till tre.

- Projektet har dessutom gett oss en verksamhetsutveckling på fler plan, t ex kommunikation och organisationsstruktur. Framför allt har arbetet gett oss ökad medvetenhet om hur vi förhåller oss till varandra, men även våra kunder, säger en stolt vd som på torsdag mottar Annas Jämställdhetspris.

Det är andra gången som banken får detta pris, förra gången var 2002.

Annas Jämställdhetspris är svenska finansbranschens jämställdhetspris, och har delats ut sedan 1993 till minne av Anna Persson Collert.

För ytterligare information

Anders Thorson,