



Som grupp får kvinnor systematiskt mindre betalt per arbetad timme än vad män får som grupp. Varför? I denna skrift försöker jag som LO-ekonom svara på den frågan från ett nationalekonomiskt perspektiv. Har nationalekonomi något att tillföra i det avseendet? Jag tror det.

De kunskaper vi skaffar oss genom utbildning och arbetslivserfarenhet – tillgångar som man har mellan öronen och i händerna – är sådant som nationalekonomer kallar för humankapital. Vad gäller utbildningslängd är kvinnornas position nu i snitt lika stark som männens. Kvinnligt dominerade utbildningar ger dock inte samma avkastning per utbildningsår som manligt dominerade utbildningar.

Kvinnor har gjort ett massivt inträdande på arbetsmarknaden och därmed kunnat skaffa sig längre arbetslivserfarenhet. Fortfarande har kvinnor i snitt en något kortare arbetslivserfarenhet än män. Skillnaden har dock krympt rejält.

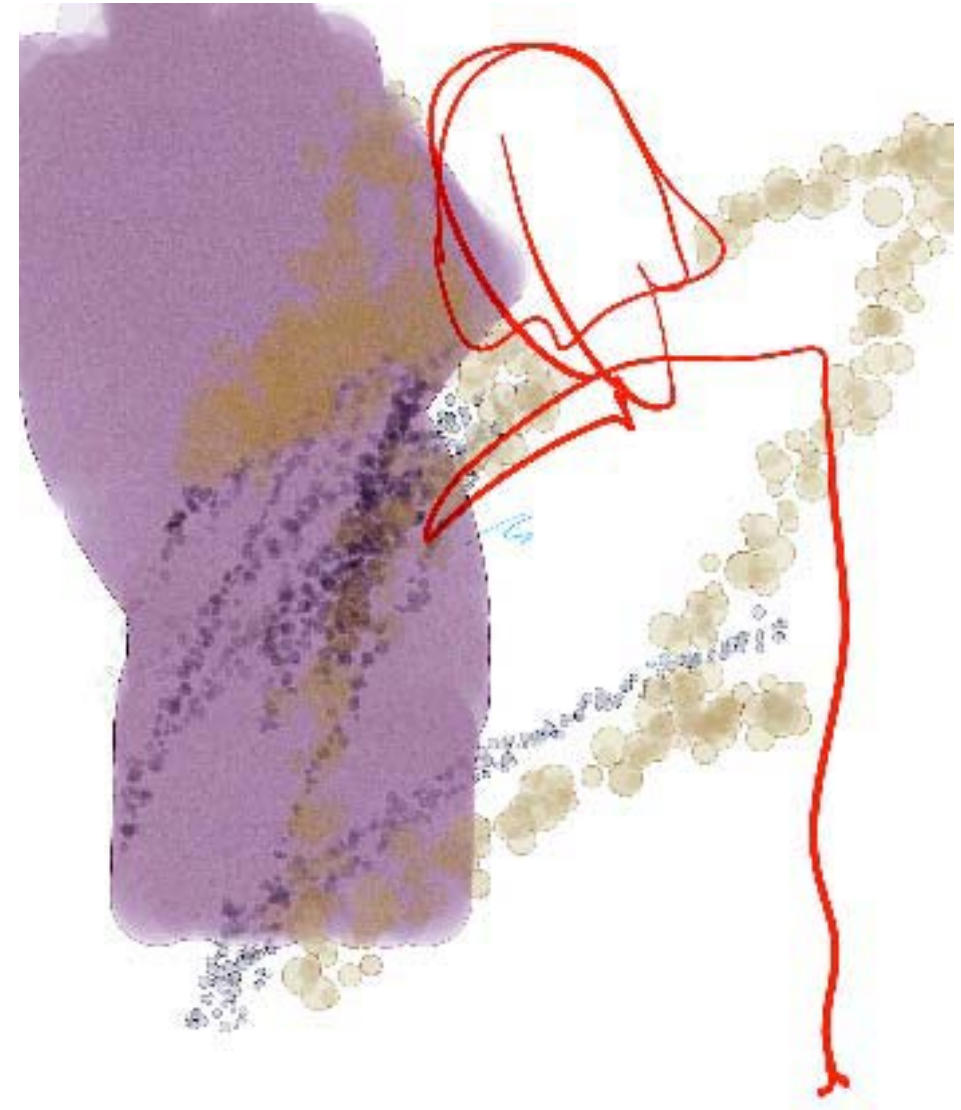
Allt detta har skett utan att det återspeglats i minskade löneskillnader under de senaste två decennierna.

Det förefaller inte heller vara så att löneskillnader mellan kvinnor och män kan förklaras av att yrken med sämre arbetsvillkor har högre lön än yrken med samma kvalifikationskrav fast med bättre arbetsvillkor.

Alltså råder det olika belöningsystem för kvinnor och män på den moderna svenska arbetsmarknaden.



*Författaren Anna Thoursie
LO-ekonom*



Varför tjänar kvinnor mindre?

Handbok i lönediskriminering

ANNA THOURSIE

ANNA THOURSIE

Varför tjänar kvinnor mindre?

HANDBOK I LÖNEDISKRIMINERING

© 2004 Landsorganisationen i Sverige

PRODUKTION Bilda Idé

OMSLAGSILLUSTRATION Barry Crussell

FOTO Jonas Hall

TRYCK Blomberg & Janson Offsettryck AB, 2004

ISBN 91-566-2091-8

2004 06 3000 ex

INNEHÅLL

| | |
|---|----|
| TILL LÄSAREN | 6 |
| INTRODUKTION | 9 |
| <i>En lagbundenhet med uråldriga rötter</i> | 10 |
| <i>En illustrativ räkneövning, del 1</i> | 12 |
| <i>En illustrativ räkneövning, del 2</i> | 13 |
| <i>Vad har hänt? Inget? Eller?</i> | 14 |
| <i>En rationell betalning?</i> | 14 |
| VAD ÄR "LÖNEDISKRIMINERING"? | 17 |
| <i>Sysselsättningsdiskriminering</i> | 19 |
| <i>Förklarade och oförklarade löneskillnader</i> | 20 |
| <i>Kompenserande löneskillnader</i> | 21 |
| VARFÖR GÅR INTE DISKRIMINERANDE ARBETSGIVARE I KONKURS? | 23 |
| <i>Vad menas med perfekt konkurrens?</i> | 23 |
| <i>Vad innebär det för arbetsmarknaden?</i> | 24 |
| <i>Invändningar mot detta angreppssätt</i> | 25 |
| <i>Vad gör arbetsmarknaden till en annorlunda marknad?</i> | 26 |
| <i>Blir slutsatsen att perfekt konkurrens är det som vi skall sträva efter?</i> | 27 |
| <i>Sociala normer och rättvisa</i> | 28 |
| <i>Sociala normer och identitet</i> | 29 |
| <i>I arbetslivet</i> | 29 |
| <i>I hemlivet</i> | 30 |
| <i>Identitet och föräldraledighet</i> | 31 |
| <i>Konsekvenser av arbetsmarknadens annorlunda funktionssätt</i> | 32 |
| BESKRIVANDE ELLER FÖRKLARANDE BEGREPP? | 34 |
| <i>Allt-annat-likadiskriminering</i> | 34 |
| <i>Strukturell diskriminering</i> | 35 |
| BETYDELSEN AV HUMANKAPITAL | 36 |
| <i>Har kvinnor sämre humankapital än män idag?</i> | 37 |
| <i>Svaret på frågan är nej</i> | 41 |
| <i>Vissa löneskillnadsteorier är därmed inte längre relevanta</i> | 44 |

| | |
|--|----|
| PREFERENSER KAN FÖRKLARA DISKRIMINERING | 45 |
| <i>Identitet eller rationalitet?</i> | 45 |
| OFULLSTÄNDIG INFORMATION KAN FÖRKLARA DISKRIMINERING | 47 |
| <i>Men om vi tänker oss att arbetsgivaren <u>vet</u>?</i> | 48 |
| VÄRDERINGAR KAN FÖRKLARA DISKRIMINERING | 50 |
| <i>En vanlig kritik</i> | 51 |
| HUR KAN MAN TESTA FÖREKOMSTEN AV DISKRIMINERING? | 53 |
| <i>Drömanalys med problem</i> | 54 |
| <i>Fördelningsdiskriminering</i> | 55 |
| <i>Hur väljer kvinnor yrken?</i> | 56 |
| <i>Vertikal fördelningsdiskriminering en viktig faktor</i> | 56 |
| <i>... och den drabbar inte enbart högre tjänstemän</i> | 57 |
| <i>Värdediskriminering och lönerelationer</i> | 58 |
| <i>Relativlöner i sektorer och yrkesgrupper</i> | 59 |
| <i>Hur förklara detta mönster?</i> | 62 |
| <i>Skattningar på yrkesgrupper</i> | 62 |
| <i>Anhopningsteorin?</i> | 69 |
| <i>Monopsonteorin?</i> | 70 |
| <i>Dessa diagram borde oroa</i> | 71 |
| VAD BÖR GÖRAS? | 73 |
| <i>Det den ena får går den andre miste om</i> | 74 |
| <i>Det hjälper inte offentliganställda om privatanställda får mindre</i> | 75 |
| <i>Renodla marknadskrafterna så att de speglar tillgång och efterfrågan</i> | 76 |
| <i>Lönekartläggning och arbetsvärdering på lokal nivå</i> | 77 |
| <i>Vill vi ha god kvalitet får vi betala för den</i> | 78 |
| <i>Föräldraförsäkringen?</i> | 79 |
| <i>Skevt uttag både ger upphov till och resulterar i sortering på arbetsmarknaden</i> | 81 |
| <i>Individualisera föräldraförsäkringen</i> | 82 |
| <i>Jämför med särbeskattningsystemet</i> | 83 |
| <i>Luras inte av "små" löneskillnader – de blir stora inkomstskillnader över tiden</i> | 84 |

| | |
|--|----|
| TILL SLUT ... VAD BÖR INTE GÖRAS? | 86 |
| <i>Könssegregering är inte det största problemet</i> | 86 |
| SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER | 88 |
| <i>Det råder olika belöningsystem för kvinnor och män på arbetsmarknaden</i> | 95 |
| <i>Hur skulle belöningsystemet se ut om män inte visste vilket kön de skulle födas till?</i> | 95 |
| KÄLLOR | 97 |

Till läsaren

SOM GRUPP FÅR KVINNOR systematiskt mindre betalt per arbetad timme än vad män får som grupp. Varför? I denna skrift försöker jag som LO-ekonom svara på den frågan från ett nationalekonomiskt perspektiv. Har nationalekonomi något att tillföra i det avseendet? Jag tror det.

Tanken med skriften är att den skall läsas av många. Under processen med att skriva den har jag haft ett stort antal grupper i åtanke: fackligt aktiva, arbetsgivare och arbetsgivarrepresentanter, politiskt aktiva, människor som arbetar inom massmedia och juridik samt studenter i samhällsvetenskapliga och juridiska ämnen. Och så förstås den intresserade allmänhet som ibland reflekterar över det hur det kan komma sig att kvinnor så ofta lönemässigt drar det kortaste strået, till synes oberoende av konjunktursvängningar och strukturella förändringar i ekonomin.

Formatet på denna skrift är tänkt att vara behändigt, att skriften skall rymmas i innerfickan (nåja), handväskan eller ryggsäcken och vara avpassad för läsning på inte alltför fullsatta bussar, tåg och tunnelbanor.

Eftersom jag utgår från att de flesta läsare inte är forskare så är den litteratur jag hänvisar till i huvudsak populärvetenskaplig. Det finns två undantag, ”klassiska” vetenskapliga artiklar och då jag bedömt att det ännu inte finns någon bra populärvetenskaplig litteratur på ett område.

I skriften gör jag följande:

- FÖR DET FÖRSTA – jag går igenom hur ekonomer vanligtvis definierar lönediskriminering och vad som menas med begreppen *förklarade*, *oförklarade* och *kompenserande* löneskillnader i detta sammanhang.
- FÖR DET ANDRA – jag ställer den fråga som många ekonomer funderat över, nämligen: *Varför går inte arbetsgivare som diskriminerar så småningom i konkurs?* Om det finns lika bra arbetskraft tillgänglig till ett lägre pris, alltså en lägre lön, borde ekonomiskt rationella arbetsgivare anställa dessa personer istället för den dyrare arbetskraften. På så vis skulle de konkurrera ut de arbetsgivare som fortsatte att anställa dem som var dyrare.

Det har gjorts olika försök att svara på denna fråga. Jag går igenom de viktigaste. En slutsats av genomgången är att det räcker inte med ett perspektiv där man antar att det enda som styr människors beteende på arbetsmarknaden är egenyttig ekonomisk rationalitet. Nationalekonomi är i grunden en beteendevetenskap. Sociologi och psykologi har börjat att sätta spår i den ekonomiska teoribildningen.

- FÖR DET TREDJE – jag förklarar varför det är viktigt att skilja mellan begrepp som *beskriver* olika former av lönediskriminering och begrepp som *förklarar* hur lönediskriminering kan uppkomma. Ett begrepp som *direkt diskriminering* förklarar bara hur denna typ av diskriminering ser ut, inte hur den kan uppstå. I detta sammanhang argumenterar jag också för att begreppet *allt-annat-lika diskriminering* är ett lämpligare uttryck än direkt diskriminering i ekonomiska analyser.
- FÖR DET FJÄRDE – jag diskuterar betydelsen av *humankapital*, alltså de kunskaper man skaffar sig genom utbildning och arbetslivserfarenhet, när det gäller att förklara löneskillnader mellan kvinnor och män. Hur stor betydelse har olikheter i humankapital haft i detta sammanhang? Kan man förklara dagens löneskillnader med skillnader mellan kvinnors och mäns humankapital?
- FÖR DET FEMTE – jag går igenom tre viktiga nationalekonomiska teorier som alla kan förklara varför lönediskriminering kan uppstå. Dessa teorier baserar sig på:
 - 1) *Preferenser* hos potentiella eller faktiska arbetsgivare, arbetsgivarnas kunder eller redan anställda. Med termen preferenser menas att av något skäl tycker någon eller några av dessa grupper inte om att anställa, ha kundkontakter eller jobba tillsammans med en viss kategori av människor, som kvinnor.

- 2) *Ofullständig information* hos potentiella eller faktiska arbetsgivare. Arbetsgivaren vet exempelvis inte om den anställde eller arbetsökande tänker skaffa barn, bara om personen har barn. Har personen barn så vet en potentiell arbetsgivare inte vem som mest tar hand om dem när de är sjuka, etc. Inte heller vet arbetsgivaren om personen kommer att få fler barn. Men en rationell arbetsgivare utgår från vad som är det vanligaste. Och det är att kvinnor tar huvudansvaret för barnen, såväl vid deras födsel som när de är sjuka. Kvinnor som grupp kan då ses som en mer osäker arbetskraft att anställa eller satsa på lönemässigt.
- 3) *Värderingar*, inte bara hos arbetsgivare, arbetsgivarnas kunder eller redan anställda, utan också mer allmänt förekommande. Värderingar har ofta djupa historiska rötter. Värderingar är alltså inte samma sak som de preferenser jag nämnt ovan utan kan innebära att arbeten som i huvudsak innehåller av kvinnor värderas – och därmed betalas – lägre än jobb med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehåller av män.

➤ FÖR DET SJÄTTE – jag går kortfattat igenom hur man kan testa förekomsten av diskriminering genom att använda statistiska analysmetoder på data över individers löner, arbetstid, humankapital, arbetsmiljö, etc. Jag går igenom aktuella studier som gjorts på svenska data och vilka slutsatser som dragits från dem.

➤ FÖR DET SJUNDE – på basis av de resultat som analysen och diskussionen ovan givit upphov till, föreslår jag olika handlingsalternativ för att komma tillrätta med oförklarade, i betydelsen osakligt grundade, löneskillnader mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Jag pekar också ut andra alternativ som mindre lämpliga. Dessa handlingsalternativ är att se som en LO-ekonomis förslag till förbättringar och inte som något LO beslutat.

Jag tackar Heli Kärkkäinen, Anna Fransson, Berit Göthberg, Jenny Lindblad, Anna-Kirsti Löfgren, Anneli Palm och Peter Skogman Thoursie som har lämnat värdefulla synpunkter på denna skrift. Jag tackar också personerna på Bilda Idé som arbetat med skriften.

Anna Thoursie

LO-ekonom

Fil. dr. i nationalekonomi

Introduktion

"Kvinnors lägre avlöning i förhållande till män hör till de mest konstanta lagbundenheterna inom det ekonomiska livet."¹

Så uttryckte sig Eli Heckscher (1879–1952), en av de största svenska ekonomerna genom tiderna, i en rapport som han skrev på uppdrag av 1912 års Lärarlönenämnd. Betänkandet som presenterades 1914 gällde frågan om kvinnors rätt till tjänster vid skolor och seminarier.

I det framhölls att det inte förelåg någon skillnad mellan mäns och kvinnors egenskaper på uppfostrans område. Man föreslog att kvinnor skulle ges möjligheten att tillträda alla lärartjänster, såväl folkskole- som läroverkstjänster med undantag av rektorstjänster på läroverk för pojkar. Men de skulle, föreslog nämnden, erhålla väsentligt lägre löner än manliga lärare och pensioneras tidigare.

De många manliga lärare på läroverken som protesterade mot att kvinnor skulle släppas in även på högre läroverksnivåer fick stöd av Läroverksöverstyrelsen. Lärarlönenämndens förslag kom dock att genomdrivas 1918. Kvinnor hade då rätt att tillträda som adjunkter, lektorer och rektorer men till en betydligt lägre lön och med tidigare pensionering.²

¹ Citatet är från Svensson, L., 1997, "En historia om löneutjämning – kvinnors och mäns löner i ett långsiktigt perspektiv", i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136.

² Se Berglund, J. & Ahlberg, K., 2003, "Rättens konstruktion på jämställdhetsområdet", Masteruppsats, Juridiska institutionen vid Handelshögskolan, Göteborgs universitet.

En lagbundenhet med uråldriga rötter

Eli Heckscher har fortfarande alldeles rätt i sin iakttagelse. Att kvinnor tjänar mindre än män är en lagbundenhet med uråldriga rötter. I en bok som historiskt varit betydelsefull för skapandet av normer och värderingar, i Bibeln, ger Gud detaljerade instruktioner till Moses:

”Om någon skall uppfylla ett högtidligt löfte till Herren, som medför värdering av människor, är värdet för en man mellan tjugo och sextio år 50 siklar silver efter tempelvikt. Gäller det en kvinna är värdet 30 siklar. Gäller det någon som är mellan fem och tjugo år, är värdet för en man 20 siklar och för en kvinna 10 siklar. Gäller det någon mellan en månad och fem år, är värdet för en pojke 5 siklar och för en flicka 3 siklar silver. Gäller det någon som är sextio år eller däröver, är värdet för en man 15 siklar och för en kvinna 10 siklar.”³

Vad hände efter tillkomsten av Tredje Mosebok där ovanstående citat är hämtat? Ja, det är ingen överdrift att säga att utvecklingen på området gick långsamt.

Några tusen år senare, 1960, kom LO och SAF överens om följande:

”Parterna rekommendera de anslutna förbunden att med utgångspunkt från denna princip (lika lön för likvärdig arbetsinsats m.a.) under en övergångsperiod av fem år ändra avtalen så, att beteckningarna män och kvinnor ersätts med ensartade gruppbezeichnungar. Vid en dylik revision bör hänsyn tagas till behovet av differentiering av lönerna. /.../ Därvid skall man undanröja sådana bestämmelser i kollektivavtalen, som förhindra likställighet mellan män och kvinnor när det gäller att utöva vissa arbetsuppgifter”.⁴

³ 3 Mos 27:2 ff.

⁴ LO:s verksamhetsberättelse 1960, s. 5, citerad i Hirdmann, Y., 2001, *Med kluven tunga, LO och genusordningen*, s. 55. Atlas, Stockholm

Beslutet hade inte tagits utan konvulsioner. Längre hade personer på inflytelserika positioner, både i fackföreningar och på arbetsgivarsidan, hävdat det logiska i att kvinnor hade lägre betalt än män eftersom de utgjorde en sämre arbetskraft. Skulle kvinnor få lika lön som män så skulle det drabba kvinnorna själva. Ingen skulle vilja anställa dem.⁵

Men detta resonemang hade långt ifrån stått oemotsagt.

”Det är mer än underligt att en så stor orättvisa som underbetalning av våra kvinnliga kamrater godkännes av LO-kongresserna period efter period.”

Så kritiskt uttalade sig Metalls avdelning 169 i Hofors vid 1951 års kongress.⁶ När Sigrid Ekendahl, LO:s första kvinnliga ombudsman och grundaren av LO:s kvinnoråd, vid kongressen 1956, fick höra av dåvarande LO-ordföranden Axel Strand att kvinnorna också hade sin beskärda del i skuldfrågan att, ”de fick väl stå på sig”,⁷ så svarade hon att förvisso skulle kvinnorna ta det ansvaret ”men vi kan inte vänta på kvinnolönefrågans lösning till dess att kvinnorna i kraft av sin majoritet inom förbundsledningarna kan genomföra större rättvisa.”⁸

Beslutet om avskaffande av kvinnolöner på LO-SAF området genomfördes inte på en gång. Efter påtryckningar från arbetsgivare i kvinnointensiva verksamheter sköts genomförandet av avtalet upp till perioden 1962-1967.

Det fanns också möjligheter att motverka följderna av avtalet. Enligt avtalet så skulle ”hänsyn tagas till behovet av differentiering av lönerna”. I många företag utökades antalet befattningar på ett sätt som gjorde det

⁵ Se Hirdmann, Y., 2001, *Med kluven tunga, LO och genusordningen*, särskilt kapitel 1, 2 och 3.

⁶ LO:s kongressprotokoll 1951, motion nr 80, Metalls avdelning 169, Hofors, citerad i samma källa som föregående.

⁷ LO:s kongressprotokoll 1951, sid. 211, citerad i samma källa som föregående.

⁸ LO:s kongressprotokoll 1951, sid. 217, citerad i samma källa som föregående.

Men det var inte alltid Sigrid Ekendahl kände att hon hade stöd nog att vara så rakt på sak. Vilka svårigheter som LO:s kvinnor hade att åstadkomma förändringar inser man om man läser Ylva Waldemarsson's bok om kvinnorrådet, *Mjukt till formen, hårt till innehållet*, som gavs ut i samband med LO:s 100-årsjubileum. Där berättas hur kvinnorna hade som taktik att aldrig ”reta gubbarna” utan snarare låta dem tro att de i själva verket bestämde. Denna strategi för att undvika könskonflikter gick under benämningen ”en typisk ekendahlare”.

möjligt att i stor utsträckning placera kvinnor och män i olika grupper och därmed i allt väsentligt behålla de gamla löneskillnaderna.⁹

En illustrativ räkneövning, del 1

I lönestatistik från hela SAF/LO/PTK-området – alltså den privata sektorn – för perioden 1970-1990 fanns det 1 438 befattningar på arbetarsidan 1970. Antalet anställda arbetare samma år var 583 963, varav 23,8 procent kvinnor.¹⁰ I genomsnitt så fanns det således endast 406 arbetare¹¹ per lönebefattning på hela den svenska arbetsmarknaden.

Det är inte mycket. Vad står dessa befattningar för? Olika yrken? Är det i så fall rimligt att antalet olika yrken för arbetare var så många att det i genomsnitt bara var 406 personer per yrke i hela den privata sektorn?

På tjänstemannasidan var befattningarna färre. Totalt 299 154 tjänstemän, varav 24,8 procent kvinnor, fördelade sig på 256 befattningar 1970. Det blir i genomsnitt 1 169 tjänstemän per befattning.¹²

Det är inte heller mycket. Är det rimligt att antalet olika yrken för tjänstemän var så många att det i genomsnitt bara var 1 169 personer per yrke i hela den privata sektorn?

Befattningsuppdelningen blev inte mycket mindre finfördelad över tiden. På arbetarsidan var det tvärtom. 1990 fanns det i genomsnitt bara 348 arbetare per befattning. På PTK-SAF sidan fanns det i genomsnitt 1 400 tjänstemän per befattning 1990.

Det är inte en orimlig gissning att dessa befattningskoder fungerade som en löneadministrativ indelning, att de alltså inte enbart speglade olika

⁹ Se Svensson, L., 1997, "En historia om löneutjämning – kvinnors och mäns löner i ett långsiktigt perspektiv", i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.

¹⁰ Alla statistiska uppgifter i detta och nästföljande avsnitt är tagna från Meyersson, E. M. & Petersen, T., 1997, "Lika lön för lika arbete. En studie av svenska förhållanden i internationell belysning", i Persson, I & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.

¹¹ $583\,963 / 1\,438 = 406$

¹² $299\,154 / 256 = 1\,169$

kvalifikationskrav, arbetsvillkor, etc. I och med denna finfördelning kunde kvinnor och män fortsätta att löneadministrativt hållas isär.

Min tolkning är att kvinnor och män med liknande arbetsuppgifter ofta placerades i kategorier med olika befattningskoder. På så sätt kunde de fortsätta att få olika betalt för likvärdigt arbete på ett legitimt sätt.

En illustrativ räkneövning, del 2

I LO/PTK/SAF-statistiken för 1970 och 1990 fanns det på arbetarsidan 80 592 respektive 87 640 befintliga kombinationer av befattningar och arbetsplatser. Motsvarande siffror för tjänstemännen var 108 121 respektive 146 940.

Av dessa befattning/arbetsplatskombinationer var den största delen enkönade. 1970 arbetade 35 procent av kvinnorna och 66 procent av männen inom LO/SAF området på helt enkönade befattning/arbetsplatskombinationer. Motsvarande uppgifter för tjänstemännen var 61 respektive 81 procent.

Med tiden blev det en något mindre ojämn könsfördelning inom den privata sektorn men fortfarande arbetade majoriteten på helt enkönade befattning/arbetsplatskombinationer: 19 procent av kvinnorna och 51 procent av männen inom LO/SAF området 1990. Motsvarande uppgifter för tjänstemännen var 62 respektive 64 procent.

Alltså, majoriteten av de anställda inom privat sektor under perioden 1970–1990 arbetade på enkönade befattning/arbetsplatskombinationer där inga lönegap mellan könen kunde beräknas över huvud taget.¹³

¹³ I studien av Meyersson & Petersen dras slutsatsen att "direktlönediskriminering, olika betalt för lika jobb på samma arbetsplats, inte är den centralt drivande faktorn bakom löneskillnader mellan kvinnor och män." (Samma källa som föregående, sid. 119).

Jag delar den uppfattningen men på basis av andra data (se till exempel *Lönestatistisk årsbok*, olika årgångar). Där kan man se att löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom olika yrken ofta är rätt små, speciellt på arbetarsidan (även när man inte kontrollerat för exempelvis humankapitalvariabler). Jag har tagit med ovanstående exempel för att visa hur löneadministrativa indelningar kan fungera som ett verktyg att hålla isär hur löner redovisas för kvinnor och män. Därmed är de mindre lämpliga att använda som underlag för analyser av löneskillnader mellan kvinnor och män.

Vad har hänt? Inget? Eller?

Nu skriver vi 2004, cirka 40 år efter det att regler om särskilda kvinnlöner upphävts för det privatanställda LO-kollektivet. Vi har sett en period med krympande löneskillnader mellan könen från cirka 1960 fram till tidigt 1980-tal. Idag tjänar kvinnor i genomsnitt (på hela arbetsmarknaden) knappt 20 procent mindre per arbetad timme än vad män tjänar.¹⁴ Denna löneskillnad till männens fördel har varit så gott som konstant i drygt 20 år.

Det moderna Sverige är inte bara ett klassamhälle utan också ett samhälle där kvinnor som grupp på alla nivåer drar en nitlott jämfört med män som grupp på samma nivå. Kön dimensionen finns på alla nivåer i klassamhället. Det ser vi i *Diagram 1* på nästa sida.

Högst lön har SACO:s män med en i genomsnittlig arbetsmarknadsinkomst på 34 000 kronor per månad.¹⁵ Men sedan kommer inte SACO:s kvinnor utan TCO:s män med 28 600 kronor. Först därefter kommer SACO:s kvinnor med 26 700 kronor. Sedan kommer TCO:s kvinnor med 21 800 kronor, tätt följda av LO:s män med 21 600 kronor. Allra sist kommer LO:s kvinnor med 17 800 kronor. Så ser lönestrukturen ut i det moderna Sverige idag.

En rationell betalning?

Vår historia vilar på tusentals år av könsdiskriminering. Hur långt har vi i praktiken kommit vad gäller en rationell betalning för kvinnors och mäns arbetsinsatser? Har nationalekonomi något att tillföra i svaret på den frågan? Jag tror det.

¹⁴ Utmärkta genomgångar av den långsiktiga utvecklingen av kvinnors och mäns relativlöner kan man hitta i:

Löfström, Å., 1989, *Diskriminering på svensk arbetsmarknad. En analys av löneskillnader mellan kvinnor och män*, Umeå Economic Studies No. 196. Umeå universitet, Umeå.

Löfström, Å., 2004, "Overcoming barriers to equal pay in Sweden: monitoring gender mainstreaming", i Magnusson, L., Mosesdotter, L. & Pascual, A. S. (red.), *Equal Pay and Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*. European Trade Union Institute, Bryssel.

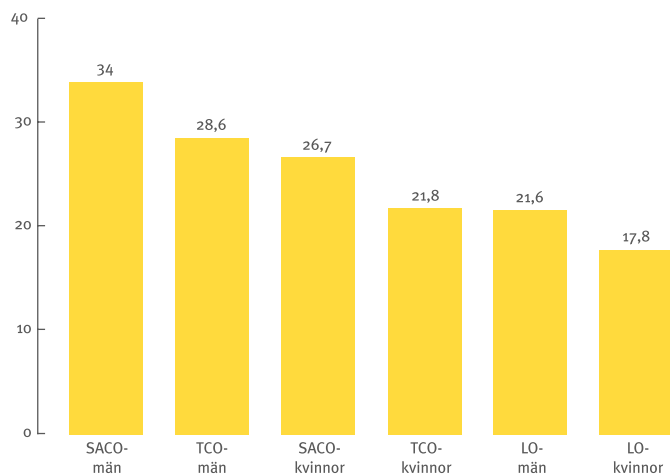
Svensson, L., 1997, "En historia om löneutjämning – kvinnors och mäns löner i ett långsiktigt perspektiv", i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.

En utmärkt översikt av ekonomers forskningsvedermödor på området löneskillnader mellan kvinnor och män finns i:

Granqvist, L. & Regné, H., 2003, *Löneskillnader mellan kvinnor och män. Vad kan vi lära oss av ekonomisk forskning?* SACO, Stockholm.

¹⁵ Alla arbetsinkomster i detta stycke avser heltids- och helårsanställda.

Klass- och könstrappan 2003. Genomsnittlig arbetsmarknadsinkomst per månad. Tusental kronor



Avser heltids- och helårsanställda

Källa: Nelander & Goding, Inkomster och förmögenheter, 2003

Diagram 1

Det betyder inte att alla fruktbara analyser av frågan måste göras med nationalekonomiska begrepp och verktyg. Vetenskaper som sociologi, historia, statsvetenskap och juridik är av stor betydelse för att kunna besvara frågan på bästa sätt, det vill säga ur många infallsvinklar.

Nationalekonomi, en beteendevetenskap som ibland kallas för ”den dystra vetenskapen,”¹⁶ är inriktad på fördelningen av begränsade resurser mellan konkurrerande ändamål.¹⁷ I grunden handlar det om vad man kallar optimeringsproblem.

Dessa problem kan formuleras på olika sätt. Till exempel, hur kan denna fördelning ske så att man med minsta möjliga resursåtgång kan nå en viss välfärd? Eller, hur kan vi nå maximal välfärd med en given mängd resurser?

Hur resurserna används för att betala de kvinnor och män som bidrar till vårt välbefinnande genom att lönearbeta är av grundläggande betydelse.

¹⁶ ”The dismal science”, efter Thomas Carlyle (1795-1881), historiker och författare. Han tillskrivs ofta att ha sagt det som reaktion på Robert Malthus teori att befolkningens mängden alltid ökade snabbare än tillgången på föda. Men en alternativ koppling som görs ibland är att uttalandet var en reaktion på John Stuart Mill och dennes argumentation att det i grunden var institutioner, inte ras, som förklarade varför vissa nationer var fattiga och andra rika.

¹⁷ Ursprungligen är uttrycket ”the allocation of limited resources between competing ends”.

Vad är ”lönediskriminering”?

INTELLEKTUELL ORDNING OCH REDA kräver att man, innan man börjar prata om lönediskriminering, först definierar vad man menar med detta begrepp. Vad menar nationalekonomer med lönediskriminering?¹⁸

Märk att den ekonomiska definition jag presenterar nedan omfattar *grupper av individer, inte enskilda individer*. Detta är en skillnad från typiska juridiska definitioner som utgår från individnivån, där varje enskild person skall bedömas utan hänsyn till gruppstillhörighet som kön eller ras.

➤ En enkel nationalekonomisk definition på ”lönediskriminering” avser:

När en grupp av personer med en egenskap som inte är relaterad till den egna arbetsproduktiviteten (som grönögd eller kvinna) systematiskt

1. erhåller en lägre kompensation per tidsenhet nedlagt arbete, och/eller
2. möter sämre chanser i yrkesval och karriärutveckling än en grupp av personer med samma arbetsproduktivitet men utan denna egenskap.

¹⁸ Utmärkta genomgångar av olika ekonomiska diskrimineringsteorier finns i: Cain, C. G., 1986, ”The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey”, i Ashenfelter, O., & Layard, R. (red.), *Handbok of Labour Market Economics*, Vol. 1. North Holland, Amsterdam. Lundahl, M. & Wadensjö, E., 1984, *Unequal Treatment. A Study in the Neo-Classical Theory of Discrimination*. New York University Press, New York. (mycket utförlig) Löfström, Å., 1989, *Diskriminering på svensk arbetsmarknad. En analys av löneskillnader mellan kvinnor och män*, Umeå Economic Studies No. 196. Umeå universitet, Umeå. Rosén, Å., 1997, ”Ekonomiska teorier om diskriminering”, i Bergström, V. (red.), *Arbetsmarknad och tillväxt*. Ekerlids förlag, Stockholm. Katz, K., 2001, ”Gender, Discrimination and Western Economic Theory” i Katz, K., *Gender, Work and Wages in the Soviet Union. A Legacy of Discrimination*. Palgrave, New York.

Men om det är så att exempelvis kvinnor inte har tillträde till vissa utbildningar eller vissa jobb och alltså inte kan skaffa sig humankapital på samma villkor som män? Eller om de på goda grunder anser att det inte ens är värt att försöka för att de kommer i alla fall att bli diskriminerade? Om det stämmer kommer kvinnor inte att kunna höja sin arbetsproduktivitet på samma villkor som män. Men det tar inte ovanstående definition hänsyn till.

➤ En mer sofistikerad nationalekonomisk definition omfattar även då grupper av personer med denna egenskap (som grönögd eller kvinna):

3. inte ges möjlighet att förbättra sin arbetsproduktivitet (såväl genom utbildning som genom arbetslivserfarenhet, utvecklandet av kontaktnät, etc.) på samma villkor som en grupp av personer utan denna egenskap,
och/eller
4. på rationella grunder avstår från åtgärder för att förbättra sin arbetsproduktivitet eftersom sannolikheten att bli diskriminerad ändå är så hög.

Nationalekonomi tar sin utgångspunkt i att ett belöningsystem med kännetecken som de ovanstående leder till en ineffektiv fördelning av resurser. En ytterligare aspekt är frågan om fördelningen är rättvis eller inte rättvis. I verkligheten är det ofta svårt att hålla isär vad som är effektivt och

vad man uppfattar som rättvist. Det är inte bara svårt att hålla isär – ibland kan det råda motsatsförhållanden.

Men även bland krassa ekonomer, det är en del av våra yrke att ibland se världen genom krassa glasögon, råder numera en vetskap om att ersättningssystem som uppfattas som rättvisa kan ge en högre produktivitet är ersättningssystem som uppfattas som orättvisa.¹⁹ Sådana ersättningssystem är därmed lönsammare för arbetsgivaren än system som uppfattas som orättvisa.

Sysselsättningsdiskriminering

Det är inte bara genom lägre löner som en grupp kan diskrimineras på arbetsmarknaden utan också genom högre arbetslöshetsrisker. Dessa risker kan ta sig uttryck som heltidsarbetslöshet, ofrivillig deltid, timanställning och korttidsvikariat, etc. Denna diskriminering brukar kallas för sysselsättningsdiskriminering.

I Sverige är skillnaden i heltidsarbetslöshet mellan kvinnor och män inte stor. I många länder har kvinnor en markant högre arbetslöshet än män trots att deras sysselsättningsgrad kan vara lägre. Skillnader i arbetslöshet kan reflektera att kvinnor inte släpps in på arbetsmarknaden på samma sätt som män, alltså en form av diskriminering.

Ett område på den svenska arbetsmarknaden som vi faktiskt inte vet så mycket om är deltidarbetslöshet. I Arbetskraftsundersökningarna (AKU) från Statistiska centralbyrån finns ingen kategori som betecknar deltidar-

¹⁹ Den grupp av teorier där detta samband analyseras kallas för *effektivitetslöneteorier*, se exempelvis: Akerlof, G. A. & Yellen, J. (red.), 1984, *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge University Press, Cambridge.

Weiss, A., 1991, *Efficiency wages. Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*. Clarendon Press, Oxford.

betslösa. Det närmaste man kan komma är antal personer som anger att de arbetar mindre än de skulle vilja av arbetsmarknadsskäl ("undersysselsatta" i AKU), men där inkluderas även heltidsarbetande som vill arbeta mer.

En studie på svenska data tyder dock på att 2002 utgjordes den största gruppen arbetslösa av deltidsarbetslösa kvinnor, därefter kom heltidsarbetslösa män, på tredje plats heltidsarbetslösa kvinnor och sist deltidsarbetslösa män.²⁰ AKU:s definitioner innebär således att det är den arbetslöshet som är vanligast hos män, heltidsarbetslöshet, som definieras som arbetslöshet, medan kvinnors arbetslöshet i hög grad underskattas eftersom man inte särskiljer mellan deltidsarbetslösa och undersysselsatta.

Förklarade och oförklarade löneskillnader

I ekonomiska studier av löneskillnader mellan kvinnor och män innebär den *förklarade* löneskillnaden den skillnad i lön som beror på att kvinnor och män har olika värden på bakgrundsvariabler som utbildning, samlad arbetslivserfarenhet, anställningstid på nuvarande jobb, arbetsvillkor, etc.

Diskrimineringen (enligt den första, enkla definitionen) gömmer sig i den *oförklarade löneskillnaden*, alltså i den löneskillnad som man inte kan förklara med skillnader i variabler som de ovan nämnda. Men den oförklarade löneskillnaden kan också bero på andra saker än diskriminering. Det går ju inte att ha data på alla de faktorer som är av betydelse för en individs lön. Det går alltså inte att få fram ett exakt mått på hur stor diskrimineringen är.

²⁰ Se Nyberg, A., 2003, *Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet* – en uppföljning av DELTA-utredningen (Utredningen angående arbetslöshetsersättning och deltidsarbete, SOU 1999:27). Arbetslivsrapport nr 2003:19, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Det är inte självklart att det är korrekt att ha med individernas yrken i en ekonomisk studie om lönediskriminering. Om man som en av de förklarande variablerna använder individens yrke kommer den oförklarade löneskillnaden att avse oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män *inom* samma yrke.

På detta sätt blir eventuella löneskillnader som beror på om det är så att kvinnodominerade yrken värderas lägre än mansdominerade förklarade. Förklaringen blir helt enkelt att en del av löneskillnaderna beror på att de arbetar inom olika yrken.

Om man endast gör på detta vis förbiser man den diskriminering som kommer från en eventuell annorlunda värdering av mans- respektive kvinnoyrken. Därför bör man göra skattningar både med och utan yrkesvariabeln och se med hur mycket den oförklarade löneskillnaden ökar om yrkesvariabeln inte tas med. Ett vanligt resultat i studier på svenska data är att den oförklarade löneskillnaden stiger avsevärt då man inte kontrollerar för yrke. Detta ligger också i linje med förekomst av värdediskriminering (mer om detta senare).

Kompenserande löneskillnader

Teorin om *kompenserande löneskillnader* går ut på att yrken med sämre arbetsvillkor har högre lön än yrken med samma kvalifikationskrav fast med bättre arbetsvillkor. En sämre arbetsmiljö och hårdare krav skulle då kompenseras av bättre betalt. Resultat från studier på svenska data tyder på att teorin om kompenserande löneskillnader inte är av stor betydelse när det gäller att förklara löneskillnader mellan kvinnor och män.²¹

²¹ Se till exempel följande studier:

Arai, M. & Thoursie, A., 1997, "Individ- och yrkesskillnader mellan kvinnor och män: Hur påverkar de lönen?" i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.

le Grand, C., 1991, "Explaining the Male-Female Wage Gap: Job Segregation and Solidarity Wage Bargaining in Sweden", i *Acta Sociologica*, Vol. 34, sid. 261-278.

le Grand, C., 1997, "Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige", i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*

Palme, M. & Wright, R. E., 1992, "Gender discrimination and compensating differentials in Sweden", *Applied Economics*, Vol. 24, sid. 751-759.

Åtminstone i LO-yrken hänger sämre löner istället nästan alltid ihop med sämre arbetsvillkor. I en analys av lönediskriminering av kvinnor på den svenska arbetsmarknaden är det huvudsakligen relevant vad gäller överrepresentation av kvinnor bland de som har otryggare anställningsförhållanden, främst ofrivillig deltid, timanställningar och korttidsvikariat.

Varför går inte diskriminerande arbetsgivare i konkurs?

PÅ EN ARBETSMARKNAD köps och säljs ”arbete” i form av tid och kompetens. Men arbetsmarknaden är en mycket speciell marknad. Jag försöker här att mycket kortfattat förklara varför utbud och efterfrågan och därmed pris-mekanismen fungerar annorlunda på denna marknad jämfört med marknaden för vanliga varor.

Vad menas med perfekt konkurrens?

Neo-klassiskt skolade nationalekonomer, alltså i princip de flesta, brukar ofta utgå från en modell där marknaden kännetecknas av ”perfekt konkurrens”, ”homogena varor” om vilka alla aktörer har ”perfekt information”. Begreppet perfekt skall inte uppfattas som någonting bra . Perfekt konkurrens behöver inte innebära någonting som man skall sträva mot.

Vad menas då med perfekt konkurrens? På den enklaste marknaden som kännetecknas av perfekt konkurrens finns det så många producenter att ingen kan sätta ett högre pris än de andra. Eftersom man säljer homogena varor, det vill säga varor som är identiska, så får en producent som sätter ett högre pris än de andra ingenting sålt.

Adam Smith (1723-1790) ses som upphovsmannen till modern ekonomisk teori. 1776 publicerade han An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Denna bok är en av fundamenten till modern national-ekonomi. Där skriver han att den "osynliga hand" som marknadskrafterna innebär kommer att se till att resurserna i samhället fördelas till allas bästa. I Adam Smiths värld var alltså perfekt konkurrens någonting bra.

Enligt Smith är arbete är basen för allt välstånd under det att monopol och karteller utgör hinder för välståndsskapande processer. Om egenintresset får styra alla så kommer detta att innebära den mest effektiva resursfördelningen. Allmänt välstånd uppstår som en biprodukt.

Det är heller inte lönsamt att sätta ett lägre pris. Produktionskapaciteten hos varje producent är liten jämfört med hur stor marknaden är så det går inte att ta marknadsandelar med lägre priser. Det finns ingen producent som är mycket större än de övriga och på så vis kan påverka marknaden. Alla producenter och konsumenter vet allt som är värt att veta om de varor som säljs och producenterna vet också allt om varandra.

Vad innebär det för arbetsmarknaden?

Om man översätter denna marknadsmodell till arbetsmarknaden innebär det att det finns många arbetsgivare och många som är villiga att arbeta till sin reservationslön – den lägsta lön till vilken man vill avstå från fritid.

All arbetskraft är lika produktiv (homogena varor) och arbetsgivarna och arbetstagarna (de faktiska och de som söker jobb) vet allt om varandra. Det finns inget anställningsskydd utan i princip så auktioneras jobben ut varje dag till dem som vill jobba.

Den lön som kommer att erbjudas är värdet av vad den sist anställde producerar (värdet av marginalprodukten). Alla som har en reservationslön som överstiger denna kommer att få jobb – det finns ingen ofrivillig arbetslöshet.

Alltså är lönen vad man kallar marknadsklarande. Det finns varken något utbuds- eller något efterfrågeöverskott. Ju lägre reservationslöner folk har, desto fler kommer att få jobb, men till en allt lägre lön eftersom värdet av marginalprodukten sjunker ju fler som anställs.

Om vi gör modellen något mer verklighetsanpassad – eller snarare mindre överklighetsanpassad – så kan vi anta att människor har olika hög

*Adam Smith hade aldrig någon professur i national ekonomi. På den tiden han levde var inte nationalekonomi något separat akademiskt ämne. Han hade en professur i moralfilosofi på universitetet i Glasgow. 1759, alltså långt innan han publicerade *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, skrev han boken *The Theory of the Moral Sentiments*. Den blev mycket uppmärksammasad.*

I den ställer Smith frågan: Varför godkänner vi eller berömmar vissa handlingar och varför förkastar vi andra? Enligt Smith så är vi födda med en moraluppfattning. Det är vårt samvete som avgör vad som är rätt och fel. Det är ingenting som vi logiskt kan resonera oss fram till eller som lagstiftare kan avgöra.

produktiviteten och att arbetsgivarna på basis av dessa skillnader kan dela in arbetskraften i olika grupper. Vi antar fortfarande att arbetsgivarna har perfekt information om vilken produktivitet olika personer har. Den lön som kommer att erbjudas är värdet av vad den sist anställde producerar (värdet av marginalprodukten) i respektive grupp. Högproduktiva grupper får mer betalt än lågproduktiva.

I båda modeller gäller att kvaliteten på arbetet inte påverkas av lön eller arbetsförhållanden. Ingen jobbar sämre för att lön eller arbetsförhållanden upplevs som orättvisa.

Invändningar mot detta angreppssätt

Följande ordväxling är tänkbar mellan en icke-ekonom och en ekonom:

– Det här är ju ren rappakalja, invänder icke-ekonomen.

– Ja, det håller jag med om (alla ekonomer gör inte det) om det är en verklighetsbeskrivning man vill ha men det behöver det inte vara. Modellen är ändå användbar, säger ekonomen.

– Varför det? undrar icke-ekonomen.

– Jo, säger ekonomen, därför att den är bra som utgångspunkt för att analysera vilka faktorer det är som gör att arbetsmarknaden inte fungerar som en perfekt-konkurrens marknad.

– Jaså, säger icke-ekonomen, men jag vill inte ha en sådan arbetsmarknad.

– Det vill inte jag heller, säger ekonomen (alla ekonomer gör inte det).

Men som ekonom är jag intresserad av människors beteenden och nationalekonomi är ju en *beteendevetenskap*. Det finns marknader som har stora

"The last severe depression and banking crisis could not have been achieved by normal civil servants and politicians, it required economists involvement."

Från webbsiten Jokes about economists and economics
(netec.mcc.ac.uk/JokEc.html)

perfekt-konkurrensinslag, exempelvis marknader för vissa råvaror. Där har vi människor alltså andra beteenden än på arbetsmarknaden.

Vad gör arbetsmarknaden till en annorlunda marknad?

Vad är det då som gör arbetsmarknaden annorlunda? Låt mig ge ett exempel:

En ekonom som tror att arbetsmarknaden fungerar som en marknad med perfekt konkurrens ser diskriminering (exempelvis av kvinnor) som långsiktigt ohållbart. Om kvinnor är underbetalda i förhållande till sin produktivitet så vore det lönsamt för alla företag att anställa kvinnor istället för män.

Företag som envisades med att anställa mest män skulle så småningom drabbas av lönsamhetsproblem och gå i konkurs. Den ökade efterfrågan på kvinnor skulle leda till att kvinnornas löner steg till dess att kvinnor och män med samma produktivitet fick samma lön.

Diskriminering *fungerar alltså inte* på en marknad som har följande kännetecken:

- Perfekt konkurrens mellan köpare (=arbetsgivare) och säljare (=arbetstagare).
- Perfekt information, alltså att alla köpare och säljare vet allt om varandra. Köparna vet allt om säljarnas produktivitet, och säljarna vet allt om arbetsvillkor, etc.
- Kvaliteten på varan (=det utförda arbetet) på denna marknad påverkas inte av priset (=lönen) via faktorer som arbetstagaren själv styr över, utanför arbetsgivarens kontroll.²²

²² Jämför med två TV-apparater, en dyr och en billig. Vi drar slutsatsen att sannolikt är den dyra av bättre kvalitet än den billiga. (Har vi perfekt information så *vet* vi det.) Skulle vi ändra priset på den dyra TV:n och sätta ett billigt pris så skulle ju inte denna TV:s kvalitet försämrats bara för att vi byter ut prislappen.

Jämför detta med att betala en låg respektive en hög lön för en arbetsprestation. I många fall kan arbetsgivaren räkna med att om denne betalar en litet högre lön så presterar de anställda litet bättre än om de får en lägre lön. Vi känner oss uppskattade. Alltså kan en något högre lön än den marknadsklarerande vara mer lönsam för arbetsgivaren. Liknande resonemang kan föras om arbetsgivaren på annat sätt förbättrar eller försämrar för de anställda.

Kostsamma förbättringar kan vara lönsamma under det att det kan bli olönsamt att genomföra förändringar som de anställda upplever som negativa. Vi kan protestera mot dåliga löner och dåliga arbetsvillkor genom att producera något sämre. Alltså kan vi, inom vissa intervall, göra det olönsamt för arbetsgivare att sänka lönen eller försämma våra arbetsvillkor.

Blir slutsatsen att perfekt konkurrens är det som vi skall sträva efter?

Om slutsatsen är att diskriminering inte fungerar på en marknad som den ovanstående, betyder det att vi skall ändra lagar och regler så att vi närmar oss perfekt konkurrens på arbetsmarknaden? Nej, det gör det inte.

Till att börja med så är det inte önskvärt av trygghets- och planerings-skäl. Hur många av er läsare skulle vilja att er inkomst berodde på hur framgångsrika ni var i att sälja er tid och kompetens under något auktionsliknande förfarande varje morgon?

Och hur många arbetsgivare skulle vilja ha en personal vars sammansättning varierade från dag till dag? Många arbetsgivare är idag mycket noga med vem de anställer, inte bara på grund av anställningstrygghetslagar (de vill inte ha personalproblem på halsen) utan också för att många arbetsuppgifter anses kräva specifika kompetensprofiler.

- FÖR DET FÖRSTA, såväl arbetstagare som arbetsgivare gör vissa trygghets- och effektivitetsvinster genom att ingå långsiktiga kontrakt. Dessa effektivitetsvinster är oftast större än de extra kostnader som de långsiktiga kontrakten kan innebära.
- FÖR DET ANDRA, det är inte möjligt att lagstifta eller avtala fram perfekt information. En viss informationsplikt från båda parter går, via lagar, regler eller normbildning, att skapa och upprätthålla men inte en fullständig informationsplikt. Exempelvis kan vi (som vi anser) ha en välgrundad uppfattning om oss själva och vad vi kan. Men den kanske inte stämmer överens med hur många i vår omgivning uppfattar oss. Vilken uppfattning är då den korrekta?

➤ FÖR DET TREDJE, kopplingen mellan hur nöjd arbetstagaren är med lönen och kvaliteten på det utförda arbetet är i praktiken omöjlig att bryta helt och hållet. Idag vill istället många arbetsgivare till och med förstärka kopplingen mellan lön och produktivitet genom att ge högre löner till de arbetstagare de anser är extra produktiva eller genom att erbjuda högre löner än genomsnittet för branschen för att locka dit extra duktigt folk.

Sociala normer och rättvisa

Håller du som läsare med om följande påstående: "Den typ av arbete och den lön en människa har påverkar hennes sociala status och självuppfattning"? Om svaret är ja har vi lämnat den neo-klassiska uppfattningen om hur en arbetsmarknad fungerar. Då *kan* inte arbetsmarknaden fungera som en perfekt konkurrensmarknad. Vi vill alla bli behandlade rättvist och rättvisa är ett begrepp som över huvud taget inte är relevant för en perfekt konkurrensmarknad.²³

Hur vi bestämmer vad som är rättvist påverkas av de värderingar som redan finns i samhället. Vi kan hålla med eller inte hålla med rådande värderingar men i vilket fall som helst påverkas vi av dem. Observera att det står värderingar i flertal – det finns rådande värderingar som kolliderar med varandra. Vi blir närmast påverkade av de värderingar som finns i den grupp av människor vi har i vår närhet, familj, släkt, vänner och, om vi jobbar eller studerar, på arbetsplatsen, i skolan eller på universitetet.

²³ Detta har jag lånat från Robert M. Solows utomordentliga bok *The Labor Market as a Social Institution*, och modifierat. "Once you admit to yourself that wage rates and employment are profoundly entwined with social status and self-esteem you have already left the textbook treatment of the labor market behind. We all want to be treated as we deserve to be treated, or perhaps better. ... To say that we want to be treated fairly is almost tautological; fairness is what we are entitled to." (sid. 10).

Robert M. Solow fick Riksbankens pris i ekonomisk vetenskap 1987 ("Nobelpriset i ekonomi") för sina bidrag till teoribildningen om ekonomisk tillväxt.

Men det är inte bara värderingar som påverkar hur vi bestämmer vad som är rättvist för oss. För att kunna bestämma någonting krävs inflytande. Vi kan tycka hur mycket som helst om vad som är rättvist när vi sitter på vår kammare. Men om det inte finns beslutsstrukturer som vi kan verka i och där vi kan utöva reellt inflytande, då spelar det i praktiken ingen roll vad vi tycker om rättvisa och orättvisa.

Sociala normer och identitet

Ekonomer har börjat att intressera sig för vilken roll *identitet*, en människas uppfattning om vem hon är, spelar när hon fattar beslut som har ekonomiska konsekvenser. George A. Akerlof och Rachel E. Kranton analyserar i studien "Economics and Identity"²⁴ en modell där de utgår ifrån att identitet är kopplat till olika sociala kategorier och normer för hur en person i någon av dessa kategorier skall bete sig. De konstruerar en modell för att visa hur identitet i denna bemärkelse påverkar hur individer handlar gentemot varandra. De applicerar denna modell bland annat på könsdiskriminering på arbetsplatsen samt hur tvåkönade hushåll fördelar sin tid mellan lönearbete och obetalt arbete. Vi börjar med ett exempel från arbetslivet.

I arbetslivet

Identitet påverkar hur man uppfattar konsekvenserna av sina egna handlingar. Ekonomer kallar det för avkastningen (pay-off) av sina egna handlingar även om man inte kan mäta den i pengar. Är avkastningen bra, dålig eller blandad?

²⁴ Akerlof, G. A., & Kranton, R. E., 2000, "Economics and Identity", i *Quarterly Journal of Economics*, Vol. CXV, No. 3, sid. 715-753.

George A. Akerlof fick tillsammans med A. Michael Spence och Joseph E. Stiglitz Riksbankens pris i ekonomisk vetenskap 2001 ("Nobelpriset i ekonomi") för sina bidrag till teoribildningen om marknader där aktörerna har olika mycket information om varandra ("asymmetrisk information").

En kvinna som arbetar i ett traditionellt manligt yrke som hon gillar kan ändå känna sin identitet som kvinna hotad och därför välja att ta ett annat mer kvinnligt eller könsneutralt arbete. Detta kan ske utan att något yttre tryck förekommit utan enbart inre tvivel.

Identitet påverkar också den egna avkastningen från andras handlingar. Män som arbetar på en traditionellt manligt dominerad arbetsplats, där kvinnor börjar anställas på samma jobb, kan känna sin manliga identitet hotad. De kan då på olika sätt agera negativt mot sina kvinnliga arbetskamrater och på så vis sänka både deras och sin egen produktivitet. För att komma tillrätta med detta kan företagen – hellre än att fortsätta att försöka blanda könen – föredra att segregera jobben så att det finns kvinnoarbeten respektive mansarbeten.

Det går att spekulera över konsekvenserna av normer som säger att det är bäst eller mest normalt om det är mannen som tar på sig rollen att vara den huvudsakliga familjeförsörjaren. Det ingår alltså i den manliga identiteten att vara det. Detta kommer att medföra att kvinnors löner ses som sekundära jämfört med mäns, av både kvinnor och män.

I hemlivet

Nu går vi över till hemlivet. Det finns ekonomiska modeller som förklarar varför två personer som lever med varandra väljer att låta den ena specialisera sig på lönearbete och den andra på hemarbete.²⁵ Den av parterna som specialiserar sig på lönearbete blir bäst på det och den som specialiserar sig på hemarbete blir bäst på det. Tanken är att denna specialisering ger ett

²⁵ Se till exempel följande studier:

Becker, G. S., 1965, "A Theory of the Allocation of Time", i *Economic Journal*, LXXV (September 1965), sid. 493-517.

Becker, G. S., 1985, "Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor", i *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, sid. 33-58.

Becker, G. S., 1991, *A Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge.

Mincer, J. & Polachek, S. W., 1974, "Family investments in human capital: Earnings of women", i *Journal of Political Economy*, Vol. 82, sid. 76-108.

högre välstånd än om båda parter försöker bli bra både på lönearbete och hemarbete.

Men dessa modeller kan inte i grunden förklara varför det i så gott som alla förhållanden är kvinnan som väljer att arbeta mer hemma. Och de kan absolut inte förklara hur det kan komma sig att när båda parter lönearbetar lika mycket gör kvinnan i alla fall ofta en större del av hemarbetet.

Men det kan en modell som tar hänsyn till identitet. I ett hushåll med mer omvända roller kan både inre tvivel och yttre tryck (reaktioner från grannar, vänner, släkt samt inte minst arbetsgivare) innebära att avkastningen för paret av att ha dessa roller minskar så mycket att de inte längre blir önskvärda för dem.

Det kan också förklara fenomenet varför kvinnor som tjänar mer än sina män ofta ändå gör mer av hushållsarbetet. Om det är så att mannens identitet blir hotad av att hon tjänar mer kan en del av balansen återupprättas av att hon fortfarande gör den största delen av hushållsarbetet.

Identitet och föräldraledighet

Det går att spekulera över att identitet kan förklara den fortsatt extremt skeva fördelningen av uttaget av föräldraledighet. Det ingår i en mammas identitet att vara hemma med barnet den största delen av tiden. Annars känner hon sig inte som en bra mamma. Det är inte lika viktigt för en pappas identitet som en bra pappa att vara hemma länge med barnet när det är litet. Det är viktigare för identiteten som pappa att vara familjeförsörjare.

"Kvinnan måste förstå att meningen med hushållsarbetet ligger i att man kan uttrycka sin tillgivenhet för dem man arbetar för med sitt arbete. Om man avskyr hushållsarbetet är det något fel på en själv och ens kontakt med de närmaste."

Ur en välspridd veckotidning 1962

Sett i detta sammanhang blir resultaten från en studie till Kvinnomaktutredningen om arbetslösa kvinnors och mäns jobbchanser logiska. Att ha barn i åldrarna 0-3 år *sänker* kraftigt övergångssannolikheten för heltidsarbetslösa kvinnor att gå till ett arbete (i någon form, hel- eller deltid, fast eller tillfälligt). Om däremot heltidsarbetslösa män har barn i samma åldrar så *ökar* detta kraftigt chanserna att gå till ett fast heltidsjobb (men inte till någon annan typ av jobb).²⁶ Samtliga förändringar i övergångssannolikheter är statistiskt säkerställda, det vill säga, är inte slumpmässiga.

Konsekvenser av arbetsmarknadens annorlunda funktionssätt

Den viktigaste slutsatsen i detta avsnitt är att det verkar som om arbetsmarknaden fungerar så att det även på lång sikt går att underbetala vissa grupper i förhållande till deras arbetsproduktivitet. De arbetsgivare som gör det kommer inte att gå i konkurs, i alla fall inte på grund av deras lönepolicy.

Ett sätt att underbetala vissa grupper i förhållande till deras arbetsproduktivitet är om arbetsmarknaden är segregerad efter grupptillhörighet, som i yrken där kvinnor är i majoritet och yrken där män är i majoritet. Ett annat sätt är att behandla kvinnor och män olika vid löneförhandlingar.

²⁶ Thoursie, A., 1997, "Kvinnors och mäns vägar ut ur arbetslöshet – likheter och skillnader", i Persson, I. & Wadensjö, E., *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137.

Resultaten i aktuell doktorsavhandling (en studie på svenska data 1999-2000) över individuella löneförhandlingar för nytutexaminerade akademiker (JUSEK-medlemmar) tyder på att:²⁷

- 1) kvinnor lägger lägre lönebud än män,
- 2) både män och kvinnor får högre motbud ju högre lönebud de själva lägger, men
- 3) för varje nivå på det lönebud en kvinna lägger så får hon i genomsnitt ett sämre motbud än om hon varit man. Hon möter alltså ett starkare förhandlingsmotstånd. Detta förhandlingsmotstånd blir dessutom mycket hårdare för kvinnor än för män ju högre bud de lägger.

Det är inte omöjligt att tänka sig att detta förhållningssätt skulle kunna vara relevant även vid kollektiva löneförhandlingar. Det finns det, så vitt jag vet, inga studier av detta.

Däremot finns det en studie på svenska data som indikerar att personalchefer i företag med en stor andel kvinnlig arbetskraft är mindre rädda för att underbetalda anställda skall prestera sämre. Dessa personalchefer är också mindre benägna att inrätta karriärvägar som ger riktigt produktiva anställda chans att befordras.²⁸

Om det på lång sikt inte gick att underbetala vissa grupper i förhållande till deras arbetsproduktivitet skulle dessa personalchefer så småningom inte ha någon personal att vara chef över.

²⁷ Sæve-Söderbergh, J., 2003, "Are Women Asking for Low Wages? Individual Wage Bargaining and Gender Wage Differentials", i *Essays on Gender Differences in Economic Decision-making*. Swedish Institute for Social Research – Dissertations Series 59, Stockholms universitet.

En studie från SACO (Granqvist, L. & Regnér, H., 2004, *Den nya lönebildningen*) tyder på att kvinnliga SACO-medlemmar som deltar i lönesamtal har mer än 2 procent högre månadslön än kvinnliga medlemmar som inte gör det. I gruppen manliga SACO-medlemmar ses ingen statistiskt säkerställd effekt. En kritik som kan riktas mot den på många vis intressanta studiens upplägg just i detta fall är att man studerar nivåer och inte förändringar av nivåer. Det hade varit bättre att analysera lönenivåerna före och efter ett lönesamtal. Det går alltså inte att se någon direkt *effekt* av lönesamtal.

²⁸ Agell, J. & Bennmarker, H., 2002, "Wage policy and endogenous wage rigidity: A representative view from the inside", Working Paper 2002:12. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Uppsala.

Beskrivande eller förklarande begrepp?

DET ÄR VIKTIGT ATT skilja mellan diskrimineringsbegrepp som *beskriver men inte förklarar* olika former av diskriminering och begrepp som *förklarar* varför diskriminering kan uppstå.

Två vanliga begrepp är *direkt* och *indirekt diskriminering*. Juridiskt står direkt diskriminering på grund av kön för att en arbetsgivare missgynnar en arbetssökande eller en arbetstagare på grund av att dennes kön. Indirekt diskriminering på grund av kön står för att en arbetsgivare missgynnar en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, etc. som framstår som neutral men som i praktiken missgynnar personer av det ena könet.

När ekonomer talar om direkt lönediskriminering menar de när kvinnor och män med likvärdiga kvalifikationer och likvärdiga yrken (och ibland även hos samma arbetsgivare) erhåller olika lön. Men inget av dessa begrepp förklarar *varför* diskrimineringen uppkommit.

Allt-annat-lika diskriminering

I ekonomiska analyser vill jag slå ett slag för begreppet *allt-annat-lika diskriminering* istället för direkt diskriminering. Begreppet direkt diskriminering kommer från juridiken. Men ekonomer har en annan analysmetod än

Direkt diskriminering

15 § *En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.*

Förbudet gäller inte om behandlingen

– är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, eller

– är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet. Lag (2000:773).

jurister. Ekonomer analyserar ofta vad som händer om man ändrar värdet på en variabel (som att ändra värdet på variabeln kön från man till kvinna) och håller alla andra variabler oförändrade, allt annat lika.²⁹

Jag har svårt att se varför de löneskillnader som råder om det är så att en kvinna, som investerar lika mycket i sitt humankapital som en man, belönas mindre därför att hon specialiserat sig i ett kvinnojobb som ses som mindre värt, skulle vara en mindre direkt form av diskriminering ur ekonomisk synvinkel.

Begreppet direkt har också en känslomässig laddning. Jag uppfattar det som vanligt att se direkt diskriminering som värre än andra typer av diskriminering. Jag delar inte det synsättet. Jag anser att sådana löneskillnader är jämförbara med de löneskillnader som uppstår i fall som det jag beskrivit ovan. Allt-annat-lika diskriminering är ett mer neutralt begrepp än direkt diskriminering.

Strukturell diskriminering

Ett begrepp som *strukturell* diskriminering avser att förklara förekomsten av diskriminering utifrån olika strukturer i samhället som systematiskt gynnar män och missgynnar kvinnor.

Min uppfattning är att begreppet är för brett för att vara användbart i en nationalekonomisk analys. Det täcker för mycket och blir därmed analytiskt luddigt. De tre *förklarande* ekonomiska teorier som jag presenterar senare i boken ryms alla inom begreppet strukturell diskriminering men de är mer precisa. De utesluter inte varandra utan kan samexistera som förklaringar.

Indirekt diskriminering

16 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetsökande eller en arbetstagar genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön. Lag (2000:773).

²⁹ Ekonomer kallar ofta allt annat lika för "ceteris paribus" i sina analyser. De flesta människor vet dock inte vad ceteris paribus betyder. Att kalla denna typ av diskriminering för ceteris paribus diskriminering är att krångla till det för mycket.

Betydelsen av humankapital

DE KUNSKAPER MAN SKAFFAR sig genom utbildning och arbetslivserfarenhet – tillgångar som man har mellan öronen och i händerna – är sådant som nationalekonomer kallar för *humankapital*. Ju mer humankapital man har, desto högre arbetsproduktivitet antas man ha. Historiskt har kvinnor inte tillåtits att skaffa sig humankapital på samma sätt som män kunnat göra.

De har inte haft samma möjligheter som män att utbilda sig. De har också varit utestängda från många yrken och alltså inte haft samma möjlighet att skaffa sig arbetslivserfarenhet. Detta gäller särskilt om de gift sig eller fått barn.

Kvinnors sämre möjligheter att skaffa sig humankapital har i sig förstås varit diskriminerande. Krasst ekonomiskt skulle denna diskriminering dock kunna förklara varför kvinnors arbete betalats sämre än mäns (se den första, enkla definitionen på lönediskriminering i avsnittet *Vad är lönediskriminering?*) Kvinnor som grupp hade helt enkelt inte lika mycket humankapital som gruppen män.

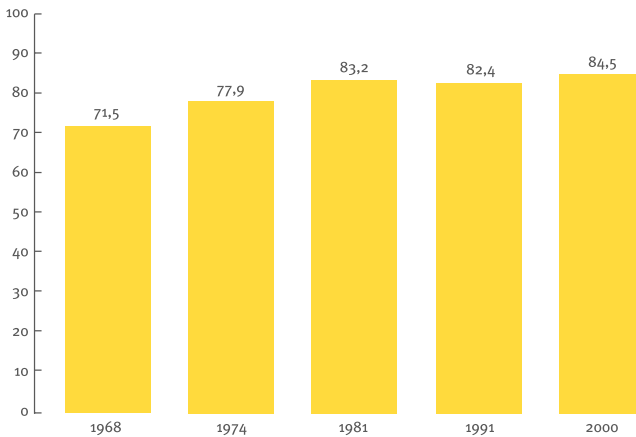
- 1870 *Kvinnor får rätt att ta studenten som privatister*
- 1873 *Kvinnor får rätt att ta akademisk examen med undantag för jur. lic. och teologi*
- 1925 *Kvinnor får, med vissa undantag, samma rätt som män till statliga tjänster*
- 1927 *Statliga läroverk öppnas för kvinnor*
- 1958 *Kvinnor får rätt att bli präster*

Har kvinnor sämre humankapital än män idag?

Håller teorin om kvinnors sämre humankapital idag? Är kvinnor idag sämre utbildade eller har de mycket kortare arbetslivserfarenhet än män? Vi skall undersöka den frågan.

I *Diagram 2* visas kvinnors löner i procent av mäns löner för åren 1968, 1974, 1981, 1991 och 2000. Lönegapet mellan kvinnor och män på hela

Kvinnors löner i procent av mäns



De löner som ej är timlöner har omräknats till timlöner 19–65 år, anställda, arbetar minst 10 timmar per vecka
Källa: Underlag till le Grand, Szulkin & Tählén, 2001

Diagram 2

Idén att kunskaper ger ekonomisk avkastning för den individ som har dem är gammal. Redan Adam Smith var inne på detta. En av de allra första som gjorde skattningar av avkastning på kunskaper var Stanislav Strumilin 1925. Han var en sovjetisk statistiker som skickades till Sibirien under Stalin men blev rehabiliterad under Chrusjtjev. Då publicerades också hans arbete på engelska. Han skattade lön som en funktion av utbildning, ålder och erfarenhet.

arbetsmarknaden har i stort sett varit konstant sedan början av 1980-talet. Sedan dess tjänar kvinnor som grupp drygt 80 procent av männens löner, alltså nästan 20 procent mindre. Denna skillnad är inte direkt kopplad till att kvinnor jobbar deltid mer än män utan det ser ut så när alla löner räknats om till timlöner och därmed är jämförbara med varandra. Utvecklingen mot ett krympande lönegap mellan kvinnor och män avstannade alltså för cirka 20 år sedan.

Nu över till humankapitalvariablerna, utbildning och arbetslivserfarenhet. I *Diagram 3* och *4* på nästföljande sidor ser vi hur anställda kvinnors och mäns genomsnittliga utbildningslängd och arbetslivserfarenhet utvecklats sedan 1968.

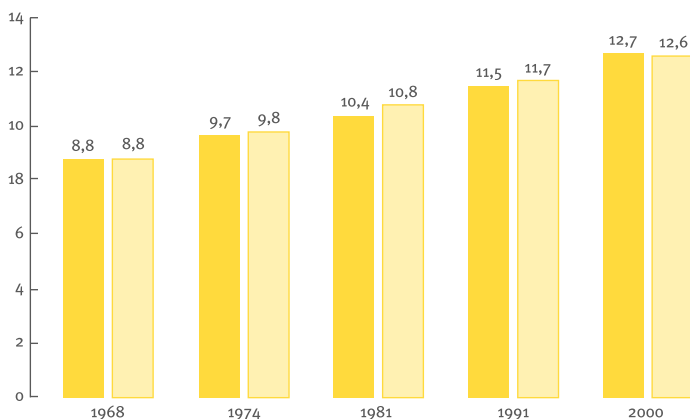
1968 hade anställda kvinnor och män, 19–65 år, som arbetade minst tio timmar i veckan i genomsnitt en lika lång utbildning. Det fanns förstås, precis som nu, stora skillnader i utbildningslängd inom grupperna, men i genomsnitt hade kvinnor och män knappt nio års skolutbildning.

De kvinnor som jobbade 1968 skilde sig från det dåvarande stora antalet hemmafruar genom att de i genomsnitt hade en något längre utbildning. Därför hade de kvinnor som lönearbetade då i genomsnitt en lika lång utbildning som männen. Att de lönearbetande kvinnornas utbildningslängd sedan sjönk något relativt männens berodde på det stora inflödet av kvinnor på arbetsmarknaden under 1970-talet. De kvinnor som flödade in hade alltså en kortare utbildning än männen och denna skillnad höll i sig i ett par årtionden. Skillnaderna mellan könen bland anställda som jobbade minst tio timmar per vecka var dock inte så stora.

Under sent 1950-tal började den amerikanske ekonomen Jacob Mincer (född i Polen) att arbeta med att skatta individens avkastning på utbildning och använda detta som en förklaring till löneskillnader. Två viktiga studier han gjort är "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", (Journal of Political Economy, 1958) och "On-the-Job Training: Costs, returns and some implications", (Journal of Political Economy 1962). 1974 publicerade han boken Schooling, Experience and Earnings.

Efter det att denna bok publicerats började det bli vanligt med skattningar på avkastning av humankapital i den akademiska världen. Mincerekvationen som visar hur lön beror på utbildning och arbetslivserfarenhet är numera ett standardverktyg för ekonomer.

Kvinnors och mäns utbildningslängd (år)



■ Kvinnor ■ Män
19–65 år, anställda, arbetar minst 10 timmar per vecka
Källa: Underlag till le Grand, Szulkin & Tählin, 2001

Diagram 3

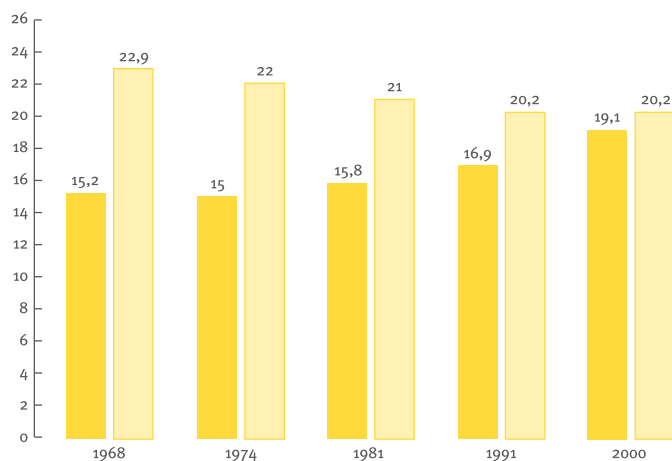
Men vi kan också se att den allmänna utbildningslängden i genomsnitt höjts rejält. Från cirka nio år 1968 till cirka elva år 1991 och till knappt 13 år 2000. Den genomsnittliga utbildningslängden 2000 för anställda kvinnor, 19–65 år, som jobbade minst tio timmar i veckan var 12,7 år, jämfört med 12,6 år för motsvarande grupp av män.

Det finns kunskaper – kärnkunskaper – som är viktigare än andra. En sådan är läskunnighet. Länder där en stor andel av befolkningen har en låg grad av läskunnighet, exempelvis att inte kunna ta del av det som står i en dagstidning, inte kunna läsa en instruktionsbok som hör till jobbet, etc. fungerar på många vis sämre än länder där de flesta har sådana kunskaper.

Sverige ligger väldigt bra till i detta avseende. 80 procent av de som är mellan 16-25 år och 73 procent av de som är mellan 46-55 år har denna nivå på läskunnighet. (Man räknar med att åldersgruppen 26-45 ligger någonstans mittemellan.) Detta kan jämföras med USA, där motsvarande siffror är 45 respektive 51 procent. I Tyskland är motsvarande siffror 66 respektive 58 procent. I Schweiz är motsvarande siffror 67 respektive 45 procent.

Källa: *Education at a Glance*, OECD, 2000

Kvinnors och mäns arbetslivserfarenhet (år)



■ Kvinnor ■ Män
19-65 år, anställda, arbetar minst 10 timmar per vecka
Källa: Underlag till le Grand, Szulkin & Tählén, 2001

Diagram 4

Ännu större förändringar har skett vad gäller minskade skillnader mellan kvinnors och mäns arbetslivserfarenhet, se *Diagram 4*. 1968 var skillnaderna mycket stora. Män hade i genomsnitt cirka 23 års arbetslivserfarenhet medan kvinnor bara hade cirka 15 år, en skillnad på hela åtta år.

Skillnaderna var ungefär desamma 1974 men när nästan alla kvinnor väl kommit ut på arbetsmarknaden och börjat samla på sig arbetslivserfarenhet började skillnaderna att krympa. Kvinnorna fick så sakteliga allt längre genomsnittlig arbetslivserfarenhet. Männerna fick allt kortare genomsnittlig arbetslivserfarenhet, till stor del beroende på en lägre faktisk pensionsålder. Skillnaden krympte alltså från både håll. Den genomsnittliga skillnaden mellan anställda mäns och kvinnors arbetslivserfarenhet var endast cirka ett år 2000.

Svaret på frågan är nej

Nej, kvinnor har inte sämre humankapital än män idag. Kvinnors möjligheter att utbilda sig – att skaffa sig denna form av humankapital – är inte begränsade jämfört med de möjligheter som män har. Kvinnors position vad gäller utbildningslängd är nu i snitt lika stark som männens, till och med marginellt starkare. Kvinnligt dominerade utbildningar ger dock inte samma avkastning per utbildningsår som manligt dominerade utbildningar.

Kvinnor har vidare gjort ett massivt inträdande på arbetsmarknaden och därmed kunnat skaffa sig allt längre arbetslivserfarenhet – en annan form av humankapital. Fortfarande har kvinnor i snitt en något kortare arbetslivserfarenhet än män. Skillnaden har dock krympt rejält.

Grundtanken i humankapitalteorin är att det är längden räknat i år på utbildningen respektive arbetslivserfarenheten som förklarar löneskillnaderna.

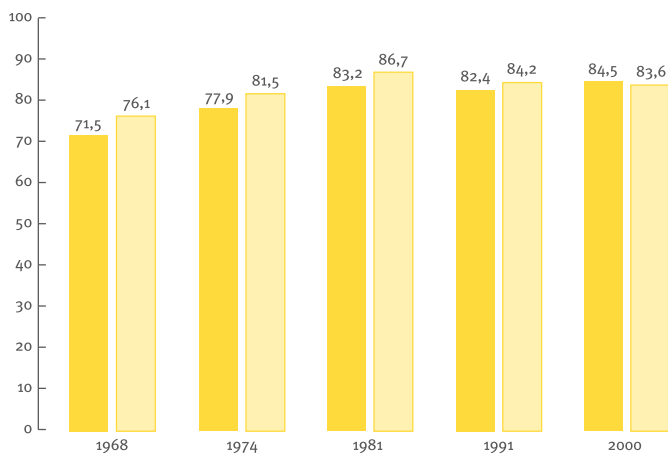
Humankapitalteorin i den tappningen kan alltså inte förklara varför kvinnor med lika lång utbildning som män – fast med en annan inriktning – tjänar mindre om de har ungefär lika lång arbetslivserfarenhet.

Om man tycker att längre utbildning och längre arbetslivserfarenhet skall löna sig för den som jobbar borde lönegapet mellan kvinnor och män ha krympt istället för att vara konstant de senaste 20 åren. Annars får ju inte kvinnor samma avkastning på sin utbildning och på sin arbetslivserfarenhet som män.

Det får de inte heller. *Diagram 5* på nästa sida visar den observerade löneskillnaden som vi såg tidigare (mörkgul stapel) men också den så kallade standardiserade löneskillnaden (ljusgul stapel). Den kan definieras på olika sätt men här avses att man tar hänsyn till förändringar i utbildning och arbetslivserfarenhet. Den ljusgula stapeln visar hur stor kvinnornas andel av männens lön hade varit om de hade haft lika lång utbildning och lika lång arbetslivserfarenhet som män. Utrymmet mellan den ljusgula stapeln och 100 procent är den oförklarade löneskillnaden.

Fram till och med 1991 är den ljusgula stapeln något högre än den mörkgula stapeln. Det betyder att om kvinnor hade lika lång utbildning och lika lång arbetslivserfarenhet än män så skulle de alltså tjäna något mer än vad de faktiskt gjorde. En del av löneskillnaden kunde faktiskt förklaras med kortare utbildning och arbetslivserfarenhet. Det betyder inte att hela lönegapet är förklarat, långt ifrån. Det återstår i alla fall minst 15 procentenheter varje år som inte kan förklaras av skillnader i utbildningslängd och arbetslivserfarenhet.

Kvinnors löner i procent av mäns. Standardiserad löneskillnad = konstanthålet för utbildningslängd och arbetslivserfarenhet



■ Observerad löneskillnad ■ Standardiserad löneskillnad
19–65 år, anställda, arbetar minst 10 timmar per vecka
Källa: Underlag till le Grand, Szulkin & Tählén, 2001

Diagram 5

En studie på svenska data under perioden 1981 och 1998 finner att under 1990-talet började löneskillnaderna mellan könen öka på ett sådant sätt som inte verkar bero på förändringar i kvinnors och mäns humankapital och arbetsvillkor. Andra saker – men vilka? – började att väga tyngre.³⁰

³⁰ Johansson, M., Katz, K. & Nyman, H., 2001, "Wage Differentials and Gender Discrimination – Changes in Sweden 1981-1998", Working Paper No 2001:15, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet.

Vissa löneskillnadsteorier är därmed inte längre relevanta

Det finns ekonomiska teorier som förklarar löneskillnader mellan kvinnor och män utifrån en humankapitalansats. De är alltså inga diskriminerings-teorier utan i dessa beror löneskillnaderna på att hushållet väljer att låta den ena partnern specialisera sig på lönearbete och den andra på hemarbete.³¹ (De är tidigare beskrivna i avsnittet *Sociala normer och identitet*. Där diskuteras också att de i grunden inte kan förklara varför det i så gott som alla förhållanden är kvinnan som arbetar mer hemma.)

Den som lönearbetar mest kommer genom denna specialisering att tjäna mer per lönearbetad timme än den som lönearbetar en mindre del av veckan eller inte alls och istället har hemmets skötsel samt vård av barn som huvuduppgift.

Enligt dessa teorier investerar den part som specialiserat sig på hemarbete mindre i humankapital än den som valt att specialisera sig på lönearbete. Löneskillnaderna beror alltså på olikheter i humankapital. Men som det ser ut på den svenska arbetsmarknaden idag är inte den förklaringen längre relevant om man med humankapital menar *utbildningslängd*³² och *längd på arbetslivserfarenhet*. Kvinnor och män investerar lika lång tid på att utbilda sig och så gott som lika lång tid i yrkeslivet.

Däremot kan vi konstatera att lika långa utbildningar men med olika inriktningar betalar sig olika. Och av någon outgrundlig anledning är det ofta utbildningsinriktningar med kvinnlig dominans som betalar sig sämre än utbildningsinriktningar med manlig dominans.

³¹ Se till exempel följande studier:

Becker, G. S., 1965, "A Theory of the Allocation of Time", i *Economic Journal*, LXXV (September 1965), sid. 493-517.

Becker, G. S., 1991, *A Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge.

Mincer, J. & Polachek, S. W., 1974, "Family investments in human capital: Earnings of women", i *Journal of Political Economy*, Vol. 82, sid. 76-108.

³² Vilket är den vanligaste definitionen på humankapital i form av utbildning.

Preferenser kan förklara diskriminering

PREFERENSTEORIN ÄR EN TEORI som förklarar diskriminering. Den säger att arbetsgivaren – eller arbetsgivarens kunder eller anställda – av något skäl ogillar en grupp av människor som har en viss egenskap som inte är relaterad till deras arbetsproduktivitet.³³ Denna egenskap gör dessa personer mindre attraktiva som arbetskraft i arbetsgivarens ögon. Preferensdiskriminering är således riktad mot individer.

Min bedömning är att denna teori är mindre viktig idag än för 40 år sedan, som förklaring till att kvinnor tjänar mindre än män. Det är idag inte bara politiskt inkorrekt att säga att man inte vill anställa eller arbeta med kvinnor utan vissa attityder har faktiskt ändrats i grunden. Det betyder dock inte att preferensteorin är helt utan relevans för dagens förhållanden.

Identitet eller rationalitet?

Personer i mansdominerade yrken kan välkomna ett mindre antal kvinnor men kvinnorna får inte gärna bli för många. Om det är så kan oviljan vara

³³ Upphovsmannen till preferensteorin är Gary S. Becker. I pionjärverket *The Economics of Discrimination* analyserar han fall där arbetsgivare, redan anställd personal eller konsumenterna av de varor eller tjänster som arbetsgivaren producerar har preferenser för diskriminering. Sådana preferenser innebär att de anser det värt att betala ett pris för att slippa befatta sig med människor ur vissa grupper.

Gary S. Becker fick Riksbankens pris i ekonomisk vetenskap 1992 ("Nobelpriset i ekonomi") för sina bidrag till utökandet av mikroekonomisk analys till att omfatta ett brett spektrum av mänskliga beteenden, inklusive beteenden utanför traditionella marknader.

grundad mer i identitet än i något ekonomiskt tänkande. Men oviljan kan ändå vara överensstämmande med vad som är ekonomiskt rationellt. Man vet av erfarenhet att en ökande andel kvinnor i ett yrke ofta är statistiskt korrelerad med en statusförsämring av yrket vilket ofta leder till en sämre löneutveckling. Oberoende av vad den sambandet kan bero på – även om man vill ha mer jämställdhet – vill man inte bidra till detta med att riskera att personligen förlora i status och inkomst.

För en krass ekonom behöver detta i grund och botten inte vara ett tecken på preferensdiskriminering. Detta kan vara grundat på en medvetenhet om det som mest kvinnor gör ofta inte ses som lika mycket värt som det som mest män gör (se avsnittet om *värddiskriminering*). Det är rationellt att en person – som själv tycker att detta är fel – inte vill drabbas personligen.

Ofullständig information kan förklara diskriminering

STATISTISK DISKRIMINERING ÄR EN TEORI som inte bygger på att arbetsgivaren skulle ha en motvilja mot att anställa en viss grupp av människor. Den baseras istället på att arbetsgivaren (den faktiska eller den potentiella) inte har all relevant information om den anställda eller arbetssökande.³⁴

Till exempel vet arbetsgivaren inte om den anställda eller arbetssökande tänker skaffa barn utan bara om personen har barn. Har personen barn vet en potentiell arbetsgivare inte vem som mest tar hand om dem när de är sjuka. Inte heller vet arbetsgivaren om personen kommer att få fler barn.

Men en rationell arbetsgivare utgår från vad som är det vanligaste. Och idag är det vanligaste att kvinnor tar huvudansvaret för barnen, såväl vid deras födsel som när de är sjuka.

Därför är det också helt rationellt för en arbetsgivare, som bedömer långtidsfrånvaro såväl som korttidsfrånvaro som skadlig för produktiviteten, att se en man som ett säkrare kort att satsa på jämfört med en kvinna. Statistisk diskriminering är således riktad mot individer. Om kvinnan an-

³⁴ Se till exempel följande studier:

Phelps, E. S., 1972, "The Statistical Theory of Racism and Sexism", i *American Economic Review*, Vol. 62, sid. 659-661.

Arrow, K., 1972, "Models of job discrimination", i Pascal, A. H. (red.), *Racial discrimination in economic life*. Lexington Books, Lexington.

Arrow, K., 1973, "The theory of discrimination", i O. A. Ashenfelter & Rees, A., (red.), *Discrimination in labor markets*. Princeton University Press, Princeton.

McCall, J., 1972, "The simple mathematics of information, job search and prejudice", i Pascal, A. H. (red.), *Racial discrimination in economic life*. Lexington Books, Lexington.

ställs får hon en något lägre lön än mannen för att kompensera för de ökade kostnader som den förväntade högre frånvaron skulle medföra. Ett annat alternativ (som inte utesluter det första) är att hon anställs och ges arbetsuppgifter där det är enklare att ersätta henne vid frånvaro. Jag anser att denna teori är viktig som förklaring till varför kvinnor som grupp har lägre löner än män.

Men om vi tänker oss att arbetsgivaren vet?

Märk att statistisk diskriminering baserar sig på den ofullständiga informationen, inte på att kvinnor och män som grupper de facto drar olika tunga lass hemma. Vi tar ett realistiskt, men för arbetsgivaren ett dröm-exempel: Arbetsgivaren har perfekt information, alltså full kunskap om vilka anställda kvinnor (och män) som har högre framtida frånvaro och därmed, enligt arbetsgivarens bedömning, en lägre produktivitet. Om arbetsgivaren just därför gav just dem en lägre lön eller andra arbetsuppgifter så skulle det inte vara diskriminering, varken statistisk eller av någon annan typ.

Här kommer den krassa ekonomen in igen: Alla arbetsgivare ogillar frånvaro eftersom detta sänker produktiviteten. Alltså är det ekonomiskt rationellt för arbetsgivaren att sortera anställda och arbetssökande utifrån förväntad eller som i tankeexemplet ovan helt känd framtida frånvaro.

Men eftersom lön och arbetsvillkor påverkar urvalet av vilka som är villiga att jobba hos en viss arbetsgivare – bra lön och bra arbetsvillkor ger ett urval av sökande med högre arbetsproduktivitet – finns det vissa arbetsgi-

vare som anser det långsiktigt lönsamt att uppmuntra viss frånvaro, som de företag som fyller på inkomstbortfallet för föräldralediga som tjänar över inkomsttaket.

Det finns också anställda som på grund av sin höga arbetsproduktivitet eller unika kompetens har en så stark förhandlingsposition gentemot sin arbetsgivare att de kan vara föräldralediga utan att arbetsgivaren handlar som om det vore någonting negativt.

Min bedömning är att det är orealistiskt att tro att majoriteten av arbetsplatserna och arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden kvalar in i ovanstående grupper. Istället möter den stora majoriteten av arbetstägare och arbetssökande arbetsgivare som – av ekonomiskt helt rationella skäl – ogillar frånvaro. Det går inte att i grunden ändra på detta genom lagstiftning eller kollektivavtal. En mycket effektivare väg att ändra på sakernas tillstånd vad gäller frånvaro på grund av föräldraskap är att ändra de genomsnittliga sannolikheterna för sådan frånvaro avseende kvinnor och män (se under *Vad bör göras?*)

Värderingar kan förklara diskriminering

VÄRDEDISKRIMINERING ÄR EN TREDJE TEORI som förklarar varför kvinnor som grupp missgynnas på arbetsmarknaden. Den bygger på att jobb som i huvudsak innehas av kvinnor värderas – och därmed betalas – lägre än jobb med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehas av män. Dessa värderingar återspeglas i marknadskrafterna och i skillnader i förhandlingsstyrka.

Betrakta följande två påståenden:

- Detta är ett riktigt kvinnogöra!
- Detta är ett riktigt karlgöra!

Om din intuitiva reaktion på dessa båda påståenden är att det ena görat ses som mindre värt än det andra så har du en intuitiv förståelse av innebörden i begreppet *värdediskriminering*. Även om vi själva anser att vi inte delar värderingen att kvinnogörat är det mindre värda så kan de allra flesta av oss komma överens om att ska görandena rangordnas så kommer karlgörat överst, för att det traditionellt har varit så. Vad har detta faktum för betydelse för våra beteenden i praktiken?

"Tvenne yrken voro kvinnliga, därför ej lockande för någon karl, kockens och bagarens. Skulle någon karl från bondbygden här gått in för dessa yrken skulle han ha blivit begabbd."

Ur Nordiska muséets material. Etnologiska undersökningar, Man och kvinna, olikheter i liv och arbete under 1800-talet, citerad i Hirdmann, Y., 2001, Genus – om det stabila föränderliga former. Liber, Stockholm. (sid. 65)

Men idag kan kock vara ett statusyrke. Stjärnkockarna är så gott som utan undantag manliga. Statusen på yrket har ändrats samtidigt som könssammansättningen förändrats.

Teorin om värdediskriminering bygger på att det finns ett system av underliggande drivkrafter som resulterar i att män som grupp får makt och privilegier på ett annat och mer omfattande sätt än vad kvinnor får som grupp. Det ojämlika förhållandet mellan könen är inbyggt i kulturen, i språket, i normer och värderingar.

En vanlig kritik

Denna uppfattning kan och ska naturligtvis kritiseras. En vanlig kritik går ut på att uppfattningen att kvinnor som grupp *inte* är underordnade män som grupp på något vis står för ett mer intellektuellt och prövande förhållningssätt.

Maud Eduards, professor i statsvetenskap, har uttryckt det så här:

”Utgångspunkten att kvinnor är underordnade män har kritiserats för att vara axiomatisk. Utgångspunkten att kvinnor inte är underordnade skulle däremot bygga på ett mer öppet förhållningssätt. Det låter bestickande, men grundar sig i ett fels ut. Naturligtvis finns det ingen principiell skillnad mellan de båda utgångspunkterna. Däremot är den senare tanken mer allmänt och officiellt omhulad, vilket emellertid inte betyder att den är mindre axiomatisk.”³⁵

Alltså, när man diskuterar om de antaganden som teorin om värdediskriminering grundar sig på är korrekta eller inte så har de som anser att kvinnor som grupp *inte* är underordnade män som grupp lika stora krav på att

³⁵ *Viljan att veta och viljan att förstå. Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen till högre utbildning.* SOU 1995:110, sid. 63.

presentera fakta som understödjer deras uppfattning som de som anser att kvinnor är underordnade. Kraven att kunna understödja sina argument med fakta är symmetriska.

Värderingsdiskriminering förutsätter en könssegregerad arbetsmarknad. Om segregeringen förändras, exempelvis att ett mansyrke så småningom blir ett kvinnoyrke, men däremot inte nedvärderingen av kvinnliga yrken, så kommer relativlönen för det yrket att försämrast.

Värdediskrimineringsteorin skiljer sig alltså på ett väsentligt sätt från de båda föregående typerna av diskriminering. Preferensdiskriminering och statistisk diskriminering är *riktade mot individer*. Värdediskriminering är *riktad mot yrken*, inte mot individer. Det innebär att inte bara de kvinnor utan även de män som jobbar i kvinnliga yrken har låg lön.

Hur kan man testa förekomsten av diskriminering?

HUR PASS RELEVANTA är dessa teorier för att förklara löneskillnader mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Hur kan man testa teorierna?

Av flera skäl är det problematiskt att i grunden testa om just preferens-teorin stämmer eller inte, om den stämmer i högre utsträckning på vissa delarbetsmarknader och inte på andra. För det första är det svårt att få ärliga svar från arbetsgivare, kunder och redan anställda. Ett sätt är att försöka konstruera frågor som indirekt avslöjar vilka preferenser den svarande har. För det andra är det svårt att kvantifiera graden av eventuell förekommande motvilja mot en viss grupp för att se hur mycket större lönedämpande effekt en högre motvilja hos arbetsgivare, kunder och anställda har jämfört med en lägre.

Det är också komplicerat att i grunden testa om just statistisk diskriminering förekommer. Statistisk diskriminering är ju diskriminering av människor som i något avseende tillhör riskgrupper. Att en arbetsgivare omplacerar en kvinna som fått barn till ett sämre jobb eller ger henne en sämre löneutveckling är inte *statistisk* diskriminering.

Två doktorsavhandlingar som studerat förändringen av ett yrkes könssammansättning och statusförändring är:

Sommestad, L., 1992, *Från mejerska till mejerist. Arkiv förlag, Lund. (Ekonomisk historia)*

Nordgren, M., 2000, *Läkarprofessionens feminisering. Ett köns- och maktperspektiv. Institutionen för statsvetenskap, Stockholms universitet, Stockholm.*

Sommestad skildrar när de yrkesskickliga mejerskorna ersattes av manliga mejerister. Yrket genomgick under samma tid en process mot att bli alltmer teknifierat. Dess status höjdes. "I samspelet mellan industriell utveckling, kulturell tolkning och politisk konflikt fick skiljelinjen mellan manligt och kvinnligt en ny innebörd. Hierarkin mellan manligt och kvinnligt bestod men genus' historiska innehåll förändrades." Sommostad, 1992, sid. 264.

Att testa om löneskillnaderna beror på just värdediskriminering är inte heller lätt. Jag skulle till och med vilja gå så långt som att säga att det sannolikt är omöjligt att samla in sådana data på värderingar i samhället och hur de förändras som gör det möjligt att använda dem i en löneskillnadsanalys och säga att man på vetenskapliga grunder *bevisat* förekomsten av värdediskriminering. Detta betyder naturligtvis inte att man skall avstå från att försöka.

Drömanalys med problem

Drömanalysen för en nationalekonom vore att kunna studera relativlöneförändringen i ett yrke som svänger från att vara mansdominerat till kvinnodominerat eller från kvinnodominerat till mansdominerat och *kontrollera för alla viktiga bakgrundsvariabler*. Vi vill ju renodla inverkan enbart från den förändrade andelen kvinnor.

Det tar lång tid för ett yrke att svänga från mans- till kvinnodominerat eller tvärtom. Under den tiden hinner mycket förändras, attityder, teknisk utveckling, etc. – och här kommer det viktiga – dessa förändringar *kan både påverka och påverkas av* andelen kvinnor i yrket.

Om yrket förlorar i status när andelen kvinnor ökar, beror det på att i) just andelen kvinnor ökat, ii) på allmänt minskade statusskillnader i samhället eller, för att uttrycka sig litet vanvördigt, iii) kvinnor får bättre tillgång till yrken som har hamnat litet på dekis?

Nordgren ser däremot i sin avhandling att det varit andra faktorer som verkat statusdämpande då läkaryrket fick en växande andel kvinnor.

"Lika lite som kvinnors inträde i yrket kan anses förklara förlusten av autonomi och ekonomisk devalvering av yrket, lika lite kan det anses förklara deprofessionalisering och politisk maktreducering. Kvinnors inträde är inte heller en effekt av förändringarna i yrket. Istället är det andra faktorer som bidragit till eller möjliggjort dem, bland annat en medveten reformpolitik som genom sin betoning på jämlikhet och uttalad jämställdhetspolicy och medveten omfördelningspolitik totalt förändrat relationer, inkomst- och lönebild i Sverige." Nordgren, 2000, sid. 179.

Fördelningsdiskriminering

Men det finns inget skäl till missmod. Om man inte kan testa själva teorierna så kan man testa det som teorierna förutsäger, teoriernas *implikationer* med ett finare ord. Det är inte lika bra som att kunna testa själva teorierna men det är det näst bästa.

Om det finns preferensdiskriminering och/eller statistisk diskriminering borde kvinnor vara underrepresenterade på högre befattningar och i högbetalda jobb. Därmed borde det finnas vad man kallar för *fördelningsdiskriminering*. Precis som allt-annat-lika diskriminering är fördelningsdiskriminering enbart ett beskrivande begrepp. Det går att testa om sådan diskriminering förekommer.

Fördelningsdiskriminering innebär att kvinnor i förhållande till män med liknande kvalifikationer – av skäl som förklaras av preferensdiskriminering eller statistisk diskriminering – har begränsad tillgång (fördelas) till högre positioner i arbetsorganisationen, *vertikal fördelningsdiskriminering*, eller begränsad tillgång till vissa yrken, *horisontell fördelningsdiskriminering*. Resultatet blir en könssegregerad arbetsmarknad.

Om vi kan se lönerelationer som är förenliga med en struktur där kvinnor är underrepresenterade på högre befattningar och i högbetalda jobb ligger det i linje med att det förekommer preferens- och/eller statistisk diskriminering. Men det är inget bevis för detta. Det skulle ju kunna bero på något annat som man inte kunnat kontrollera för.³⁶

Den svenska arbetsmarknaden är mycket könssegregerad, särskilt för arbetare. I den mån dagens könssegregering beror på att kvinnor i större

Preferensdiskriminering och statistisk diskriminering kan också orsaka allt-annat-lika diskriminering. I det första fallet har arbetsgivaren, av något skäl som inte har med kvinnors arbetsproduktivitet att göra, en motvilja mot att anställa kvinnor. I fallet med statistisk diskriminering vet arbetsgivaren att kvinnor som grupp är mer borta från jobbet på grund av vård av barn. Arbetsgivaren ogillar inte kvinnor men däremot frånvaro från jobbet.

Kvinnor kan ändå anställas på samma jobb som män men till en lägre lön än män med likartade kvalifikationer på grund av att de av ovanstående skäl ses som sekunda arbetskraft. Allt-annat-lika diskrimineringen i Sverige är sannolikt inte speciellt omfattande, särskilt inte i arbetaryrken. Men små löneskillnader varje månad blir stora inkomstskillnader över livet.

³⁶ Det är därför test av teoriernas implikationer är det näst bästa, efter test av själva teorierna.

utsträckning än män återfinns i yrken där de är enkla att ersätta vid frånvaro kan statistisk diskriminering förklara horisontell fördelningsdiskriminering.

Hur väljer kvinnor yrken?

Könssegregeringen på dagens arbetsmarknad följer traditionella könsroller. Kvinnodominerade yrken är ofta yrken med platta livslönekurvor. Oftast går det alltså inte att göra någon vidare lönekarriär i ett kvinnodominerat yrke. Det finns ekonomiska teorier där detta inte kopplas till statistisk diskriminering utan till att kvinnor som förväntas ha huvudansvar för hem och barn söker sig till yrken där de lönemässigt inte förlorar på att periodvis vara hemma.³⁷

Det finns studier på svenska data där resultaten motsäger detta resonemang. En författare drar slutsatsen att "Kvinnoyrkena är alltså inte mer förenliga med hushållsarbete och familjeplikter än vad mansyrkena är."³⁸ I en annan studie slår författarna fast "... att svenska kvinnor föredrar att jobba i familjevänliga men lågbetalda arbeten är inte i överensstämmelse med våra resultat."³⁹

Vertikal fördelningsdiskriminering en viktig faktor

Min bedömning är att den vertikala fördelningsdiskrimineringen är en viktig faktor idag. Det finns glastak för kvinnor men också glashissar för män. En av studierna går rakt på sak: "I denna studie har vi ställt frågan om det finns ett signifikant glastak i Sverige. Det ganska enkla svaret är ja."⁴⁰

³⁷ Se till exempel följande studier:

Becker, G. S., 1985, "Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor", i *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, sid. 33-58.

Mincer, J. & Polachek, S. W., 1974, "Family investments in human capital: Earnings of women", i *Journal of Political Economy*, Vol. 82, sid. 76-108.

³⁸ le Grand, C., 1997, "Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige", i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136., sid. 76.

³⁹ "... that Swedish women prefer to work in family-friendly but low-wage jobs, is not consistent with our findings." Albrecht, J. W., Björklund, A., & Vroman, S. B., 2003, "Is There a Glass Ceiling in Sweden?" i *Journal of Labor Economics*, Vol. 21 No. 1.

⁴⁰ "In this paper, we have addressed the question of whether there is a significant glass ceiling in Sweden. The answer, quite simply, is yes.", i Albrecht, J. W., Björklund, A., & Vroman, S. B., 2003, "Is There a Glass Ceiling in Sweden?" i *Journal of Labor Economics*, Vol. 21 No. 1.

I studien diskuterar författarna en eventuell koppling mellan föräldraförsäkringen och de stora löneskillnaderna mellan de kvinnor och män som ligger i toppen av lönedistributionen. De resonerar att föräldraförsäkringen motiverar många kvinnor att träda in på arbetsmarknaden men inte nödvändigtvis att aktivt göra karriär. Detta vet arbetsgivarna och ger konsekvent kvinnor som grupp färre och sämre karriärmöjligheter.

... och den drabbar inte enbart högre tjänstemän

Men vertikal fördelningsdiskriminering drabbar inte enbart högre tjänstemän. En studie på svenska data som täcker hela arbetsmarknaden visar att män är överrepresenterade och kvinnor därmed underrepresenterade, på ett sätt som inte förklaras av värden på deras humankapitalvariabler, inte bara i gruppen högre tjänstemän utan även i gruppen kvalificerade arbetare.⁴¹ Alltså, det finns två stora grupper på arbetsmarknaden, arbetare och tjänstemän, där tjänstemännen har högre status än arbetare. Högstatuspositionerna inom respektive grupp är dock mer reserverade för män. Lågstatuspositionerna får mestadels kvinnorna ta.

En studie på svenska data från varuhandeln visar att möjligheterna till att avancera inom denna sektor är mycket dåliga för kvinnor.⁴² Kvinnor kan i stort sett avancera bara genom att byta till ett bättre arbete utanför varuhandeln.

En studie på finska data från metallindustrin⁴⁴ indikerar att kvinnor befordras mer sällan än män till mer komplexa arbetsuppgifter. De kvinnor som befordrats har högre arbetsproduktivitet än befordrade män. Det

⁴¹ Arai, M. & Thoursie, A., 1997, "Individ- och yrkesskillnader mellan kvinnor och män: Hur påverkar de lönen?" i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.

⁴² Granqvist, L. & Persson, H., 1997, "Karriärer inom varuhandeln – spelar kön någon roll?" i Persson, I. & Wadensjö, E., *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137.

Granqvist, L. & Persson, H., "Kvinnors och mäns karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden" i Löfström, Å., *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*, SOU 2004:43.

⁴³ Pekkarinen, T. & Vartiainen, J., 2002, "Gender Differences in Job Assignment and Promotion in a Complexity Ladder of Jobs", Working Paper 2002:184, Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF), Stockholm.

finns tecken på att de kvarvarande kvinnorna i den grupp som inte befordrats har högre genomsnittlig arbetsproduktivitet än de kvarvarande männen. Detta tolkas som att kvinnor möter högre befordringströsklar än män.

Värdediskriminering och lönerelationer

Om det finns värdediskriminering borde yrken eller sektorer med en stor andel kvinnor vara lägre betalda än yrken eller sektorer med liknande kvalifikationskrav och arbetsinnehåll där en stor andel är män. De lägre lönerna ska gälla både kvinnor och män inom de kvinnodominerade yrkena eller sektorerna.

Sådana lönerelationer är alltså vad vi förväntar oss att se om det föreligger värdediskriminering men de är inget bevis, i strikt mening, för att värdediskriminering existerar. Skillnaderna i relativlöner skulle ju kunna bero på något annat som man inte kunnat kontrollera för.

Resultat av studier på svenska individdata när man förutom utbildning, yrkeserfarenhet och arbetsvillkor, etc. också lägger till andelen kvinnor i det yrke personen har indikerar att en hög andel kvinnor i ett yrke påverkar yrkets lön negativt.⁴⁴ Dessa resultat ger stöd för att det förekommer värdediskriminering.

Ett annat, mindre precist sätt, att testa samma hypotes är att skatta samband mellan andelen kvinnor i ett yrke eller i en sektor och yrkets eller sektorns relativlön. Det är ett mindre precist sätt då man inte har individdata och kontrollerar för bakgrundsvariabler.

⁴⁴ Ie Grand, C., 1997, "Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige", i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.

Ett argument för att det ändå är meningsfullt att göra en sådan undersökning på dagens svenska arbetsmarknad som helhet är att idag har kvinnor som grupp ett jämförbart humankapital med män som grupp, om man med humankapital menar längd på utbildning och arbetslivserfarenhet.

Ett kompletterande argument är att, så som tidigare nämnts indikerar studier på svenska data att kompenserande löneskillnader inte förklarar varför kvinnoyrken är lägre betalda än mansyrken. Det är alltså inte troligt att ett eventuellt negativt samband mellan andelen kvinnor och relativlön kan förklaras av kompenserande löneskillnader.

Relativlöner i sektorer och yrkesgrupper

Jag har skattat sådana samband på data från Statistiska centralbyråns lönestrukturstatistik avseende 2002. Jag har använt två typer av uppdelningar, *sektorer* respektive *yrkesgrupper*.

I skattningarna där jag använder sektorer gör jag separata körningar för *arbetare och tjänstemän i respektive sektor*.

I *Diagram 6* och *7*, visas resultatet av uppdelningen mellan arbetare och tjänstemän på sektorer.⁴⁵

⁴⁵ För arbetare skattades följande samband:

$$y = 111,25 - 0,26x \quad \text{där } y \text{ är relativlönen för sektorn och } x \text{ andel kvinnor i sektorn}$$

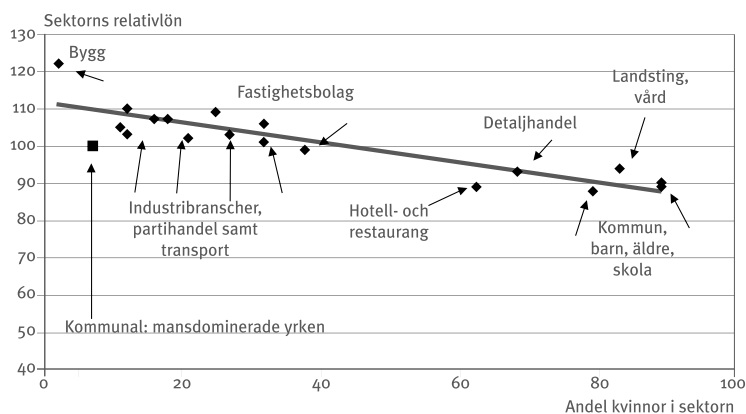
(66,14) (-7,73) t-värden i parenteser
0,79 R^2 , andel förklarad variation
18 antal sektorer i skattningen

För tjänstemän skattades följande samband:

$$y = 119,25 - 0,37x \quad \text{där } y \text{ är relativlönen för sektorn och } x \text{ andel kvinnor i sektorn}$$

(20,40) (-3,23) t-värden i parenteser
0,35 R^2 , andel förklarad variation
21 antal sektorer i skattningen

Arbetare 2002: Andel kvinnor per sektor och sektorns medellön relativt medellönen för samtliga arbetare (=100)



Källa: Egna bearbetningar av SCB:s strukturlönestatistik 2002 (allt utom observationen för Kommunals mansdominerade yrken. Den är från Kommunals lönepolitiska utredning till 2004 års kongress. Ingår ej i skattningen.)

Diagram 6

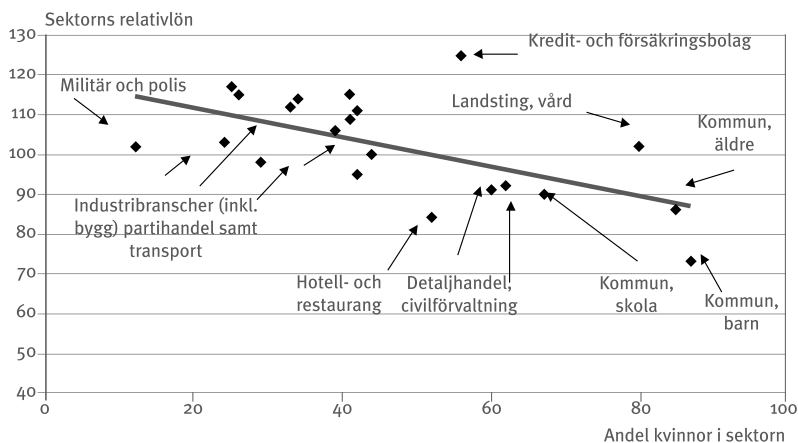
För det första ser vi att könssegregeringen är betydligt större bland arbetare än bland tjänstemän. Det finns över huvud taget ingen sektor bland arbetarna med en någorlunda jämn könsfördelning, om man med en sådan menar en fördelning av kvinnor och män som ligger inom intervallen 40-60 eller 60-40 procent.

Sektorerna i Diagram 6 (rangordnade från lägsta till högsta andel kvinnor):

| Sektor | Andel kvinnor | Relativ-lön | | | |
|------------------------------------|---------------|-------------|---|----|-----|
| Byggindustri | 2 | 122 | Livsmedelsindustri | 32 | 101 |
| Transport och kommunikation | 11 | 105 | Fastighetsbolag och företagservice m.m. | 38 | 99 |
| Trävaruindustri, ej möbler | 12 | 103 | Hotell och restaurang | 63 | 89 |
| Stål- och metallverk | 12 | 110 | Detaljhandel | 69 | 93 |
| Massa- och pappersindustri | 16 | 107 | Kommun: skola | 80 | 88 |
| Verkstadsindustri | 18 | 107 | Landsting: Vård | 84 | 94 |
| Partihandel | 21 | 102 | Kommun: Äldre- och handikappomsorg | 90 | 90 |
| Förlag, grafisk- och reproindustri | 25 | 109 | Kommun: Barnomsorg | 90 | 89 |
| Övrig tillverkningsindustri | 27 | 103 | | | |
| Stat: Samtliga | 32 | 106 | | | |

Källa: SCB:s strukturlönestatistik 2002 samt egna beräkningar

Tjänstemän 2002: Andel kvinnor per sektor och sektorns medellön relativt medellönen för samtliga tjänstemän (=100)



Källa: Egna bearbetningar av SCB:s strukturlönestatistik 2002

Diagram 7

För tjänstemännen ligger könsfördelningen i en knapp tredjedel av sektorerna inom något av dessa båda intervall. Alltså arbetar cirka två-tredjedelar av tjänstemännen inom starkt eller mycket starkt könssegregerade sektorer.

Sektorerna i Diagram 7 (rangordnade från lägsta till högsta andel kvinnor):

| Sektor | Andel kvinnor | Relativ-lön | Sektor | Andel kvinnor | Relativ-lön |
|---|---------------|-------------|-------------------------------------|---------------|-------------|
| Stat: Militär och polis | 12 | 102 | Transport och kommunikation | 42 | 95 |
| Byggindustri | 24 | 103 | Förlag, grafisk- och reproindustri | 44 | 100 |
| Verkstadsindustri | 25 | 117 | Hotell och restaurang | 52 | 84 |
| Stål- och metallverk | 26 | 115 | Kreditinstitut och försäkringsbolag | 56 | 125 |
| Trävaruindustri, ej möbler | 29 | 98 | Detaljhandel | 60 | 91 |
| Partihandel | 33 | 112 | Stat: Civil förvaltning | 62 | 92 |
| Massa- och pappersindustri | 34 | 114 | Kommun: skola | 67 | 90 |
| Livsmedelsindustri | 39 | 106 | Kommun: Barnomsorg | 87 | 73 |
| Övrig tillverkningsindustri | 41 | 115 | Landsting: Vård | 80 | 102 |
| Stat: Universitets- och högskolelärare | 41 | 109 | Kommun: Äldre- och handikappomsorg | 85 | 86 |
| Fastighetsbolag och företagservice m.m. | 42 | 111 | | | |

Källa: SCB:s strukturlönestatistik 2002 samt egna beräkningar

För det andra ser vi att det finns ett statistiskt signifikant (inte slumpmässigt) negativt samband mellan andelen kvinnor i en sektor och den sektorns relativa löneläge. Detta gäller såväl arbetare som tjänstemän.

Hur förklara detta mönster?

Detta mönster går inte att förklara med att det beror på att många kvinnor arbetar i offentlig sektor. Att vård- och omsorgssektorns löner har halkat efter kan förklara en del men långt ifrån allt.

Hur skall man förklara exempelvis mönstret inom handeln, att de som hanterar banankartongerna i partihandeln, där mest män jobbar, har betydligt mer betalt än de, mestadels kvinnor, som packar upp bananerna i butiken och tar betalt för dem? Det kan förstås finnas faktorer som innebär att just dessa löneskillnader är förklarade. Vi vet inte vad mönstret beror på men värdediskriminering ligger otrevligt nära till hands som en förklaring. Och hur skall man förklara att den extra observationen i *Diagram 6* (arbetare)? Den avser mansdominerade yrkesgrupper inom Kommunal. Dessa yrkesgrupper har en relativlön som är i linje med den genomsnittliga arbetarlönen. Den ligger ungefär som eller marginellt under lönerna inom industribranscher, partihandel och transport. Har någon en förklaring?

Skattningar på yrkesgrupper

I skattningarna där jag använder yrkesgrupper använder jag de yrkesgrupperingar som finns i *Lönestatistisk årsbok 2002*. Jag inkluderar samtliga yrkesgrupper där det finns fler än 5 500 personer.* Jag tar bort vissa yrkes-

* Enligt Tabell 8a i *Lönestatistisk årsbok 2002*. Denna tabell täcker samtliga sektorer.

grupper med uttalade chefsfunktioner (totalt fem). Dessa grupper har höga relativlöner och en liten andel kvinnor. Skulle jag få negativa statistiskt signifikanta samband innebär det att det inte beror på sådana extremvärden. Man kan säga att jag gör det litet svårare att hitta statistiskt signifikanta negativa samband. Av totalt 95 yrkesgrupper inkluderar jag 77.

Jag delar upp dessa grupper i tre kategorier på basis av vad den (ofta mycket stora) majoriteten av de anställda har för högsta utbildning:

- 1) förgymnasial eller gymnasial (77-98 procent har detta som högsta utbildning; de flesta yrkesgrupper ligger kring 90 procent eller över)
- 2) gymnasial eller eftergymnasial kortare än tre år (57-83 procent har detta som högsta utbildning; de flesta yrkesgrupper ligger kring 70-80 procent)
- 3) eftergymnasial (60-99 procent har detta som högsta utbildning; de flesta yrkesgrupper ligger kring 90 procent eller över)

Även här finns det i alla tre kategorier ett statistiskt signifikant negativt samband mellan andel kvinnor i yrkesgruppen och yrkesgruppens relativlön.⁴⁷

Det förefaller som om mönstret att kvinnodominerade yrkesgrupper har sämre relativlöner än mansdominerade gäller i varje utbildningsskikt: kort (förgymnasial eller gymnasial), mellanlångt (gymnasialt eller kort eftergymnasial) eller långt (eftergymnasial).

⁴⁷ För förgymnasial eller gymnasial utbildning som högsta utbildning skattades följande samband:

$$y = 102,20 - 0,18x \quad \text{där } y \text{ är relativlönen för sektorn och } x \text{ andel kvinnor i sektorn}$$

(58,97) (-4,77) t-värden i parenteser
0,37 R², andel förklarad variation
41 antal yrkesgrupper i skattningen

För gymnasial eller eftergymnasial utbildning kortare än tre år som högsta utbildning skattades följande samband:

$$y = 110,55 - 0,32x \quad \text{där } y \text{ är relativlönen för sektorn och } x \text{ andel kvinnor i sektorn}$$

(16,77) (-2,69) t-värden i parenteser
0,36 R², andel förklarad variation
15 antal yrkesgrupper i skattningen

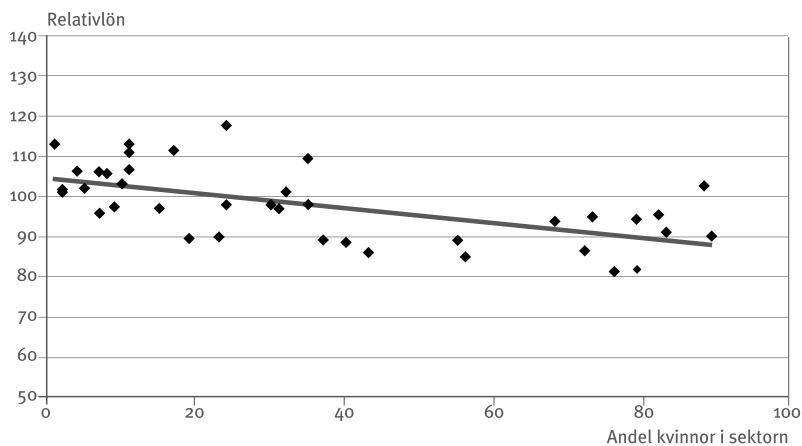
För eftergymnasial utbildning som högsta utbildning skattades följande samband:

$$y = 126,62 - 0,48x \quad \text{där } y \text{ är relativlönen för sektorn och } x \text{ andel kvinnor i sektorn}$$

(14,30) (-3,44) t-värden i parenteser
0,38 R², andel förklarad variation
21 antal yrkesgrupper i skattningen

I Diagram 8, 9 och 10, visas resultatet av uppdelningen i yrkesgrupper med olika utbildningslängder som bas.

Andel kvinnor i yrket och yrkets relativlön 2002: Yrken där majoriteten har förgymnasial eller gymnasial utbildning



Källa: Egna bearbetningar av SCB:s strukturlönestatistik 2002

Diagram 8

Yrkesgrupperna i Diagram 8 (rangordnade från lägsta till högsta andel kvinnor):

| Yrkesgrupp | Andel kvinnor | Relativ-lön | Yrkesgrupp | Andel kvinnor | Relativ-lön |
|--|---------------|-------------|---|---------------|-------------|
| Byggnads- och anläggningsarbetare | 1 | 113 | Maskinoperatörer, metall och mineralbeh. | 10 | 103 |
| Gjutare, svetsare, plåtslagare | 2 | 102 | Elmontörer, tele- och elektronikreparatörer | 11 | 107 |
| Maskinförare | 2 | 101 | Processoperatörer, trä- och pappersindustri | 11 | 113 |
| Maskin- och motorreparatörer | 2 | 102 | Processoperatörer, stål- och metallverk | 11 | 111 |
| Målare, lackerare, skorstensfejare | 4 | 106 | Maskinoperatörer, trävaruindustri | 15 | 97 |
| Byggnadshantverkare med flera | 5 | 102 | Maskinoperatörer, grafisk, pappersvaruind. | 17 | 111 |
| Fordonsförare | 7 | 96 | Växtodlare inom jordbruk och trädgård | 19 | 90 |
| Smeder, verktygsmakare | 7 | 106 | Tidningsdistributörer, vaktmästare | 23 | 90 |
| Godshanterare, expressbud | 8 | 106 | Lager och transportassistenter | 24 | 98 |
| Renhållnings- och återvinningsarbetare | 9 | 97 | Montörer | 24 | 98 |

De flesta yrkesgrupperna, 41 stycken, återfinns i de grupper där majoriteten har förgymnasial eller gymnasial utbildning som högsta utbildning. De båda övriga kategorierna, gymnasial eller kortare eftergymnasial, respektive eftergymnasial utbildning som högsta utbildning, är färre, 15 respektive 21 stycken.

Det förtjänar att upprepas. Dessa diagram och motsvarande diagram över relativlöner i olika sektorer är intressanta eftersom vi har goda grunder att tro att:

- kvinnor och män har i genomsnitt ungefär samma längd på utbildning och arbetslivserfarenhet, alltså lika mycket humankapital,
- kompensera löneskillnader, alltså att yrken med samma kvalifikationskrav fast med sämre arbetsvillkor har högre lön än yrken med bättre arbetsvillkor, inte är en viktig faktor för att förklara löneskillnader mellan kvinnor och män.

Hade vi inte goda skäl att tro det skulle ju relativlöneförsämringen som följer med en högre andel kvinnor kunna bero på att kvinnor hade sämre humankapital än män eller jobbade i yrken som inte var så påfrestande.

Men dessa faktorer bör alltså inte kunna förklara löneskillnader mellan kvinnor och män sett över stora delar av arbetsmarknaden. Om det är så att kvinnor i vissa yrkesgrupper eller sektorer har mycket sämre humanka-

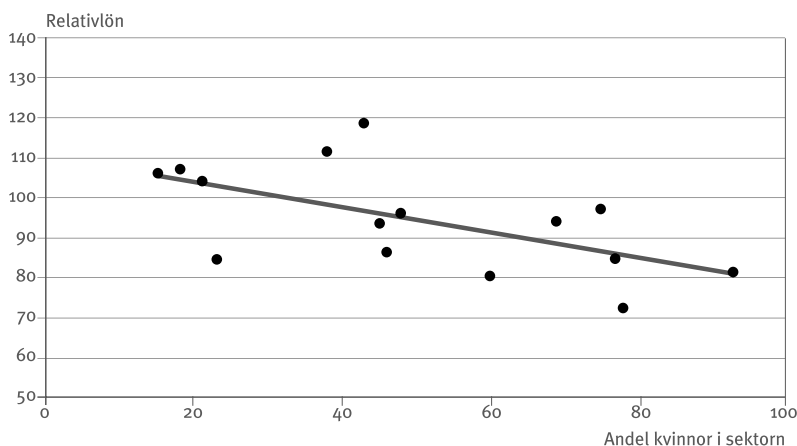
Yrkesgrupperna i Diagram 8 (rangordnade från lägsta till högsta andel kvinnor) forts. från föregående sida

| Yrkesgrupp | Andel kvinnor | Relativ lön | Yrkesgrupp | Andel kvinnor | Relativ lön |
|--|---------------|-------------|--|---------------|-------------|
| Processoperatörer, kemisk basindustri | 24 | 118 | Djuruppfödare och djurskötare | 56 | 85 |
| Maskinoperatörer, övriga | 30 | 98 | Försäljare, detaljhandel, demonstratörer | 68 | 94 |
| Maskinoperatörer, gummiindustri | 31 | 97 | Arbetare storhushåll, restaurang, ej bitr. | 72 | 86 |
| Maskinoperatörer, kemisk-teknisk industri | 32 | 101 | Frisörer med flera | 73 | 95 |
| Grafiker med flera | 35 | 109 | Köks- och restaurangbiträden | 76 | 81 |
| Maskinoperatörer, livsmedelsindustri m.fl. | 35 | 98 | Kassapersonal med flera | 79 | 94 |
| Handpaketerare och andra fabriksarbetare | 37 | 89 | Städare | 79 | 82 |
| Brevbärare och postsorterare | 40 | 89 | Kontorspersonal, övrig | 82 | 95 |
| Servicearbetare, övriga | 43 | 86 | Kundinformatörer | 83 | 91 |
| Maskinoperatörer, textil-, skinn-, läderind. | 55 | 89 | Bokförings- och redovisningsassistenter | 88 | 103 |
| | | | Vård- och omsorgspersonal | 89 | 90 |

Källa: Lönestatistisk årsbok 2002 samt egna beräkningar.

pital än män så borde de ju ha bättre humankapital i andra yrkesgrupper eller sektorer. I genomsnitt har de ju ungefär samma värden. Och givet att kvinnorna fick ersättning för sitt kunnande på samma vis som män så borde det ju inte gå att se något statistiskt signifikant negativt samband mellan andel kvinnor i en yrkesgrupp eller i en sektor och relativlönen för denna yrkesgrupp eller sektor. Men det gör vi.

Andel kvinnor i yrket och yrkets relativlön 2002: Yrken där majoriteten har gymnasial eller eftergymnasial utbildning kortare än 3 år



Källa: Egna bearbetningar av SCB:s strukturlönestatistik 2002

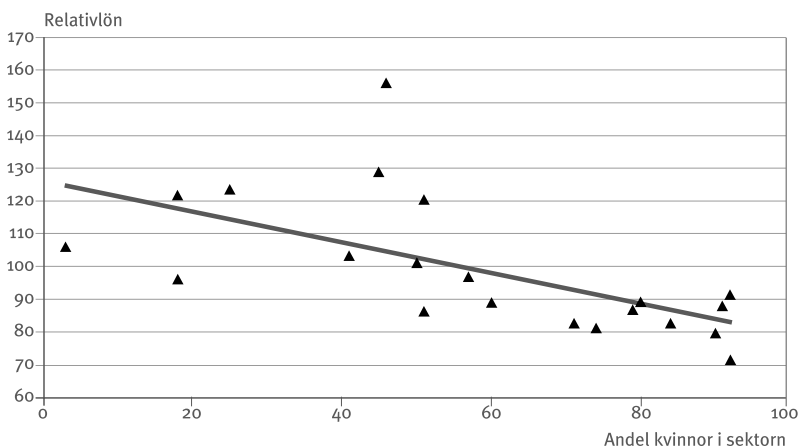
Diagram 9

Yrkesgrupperna i Diagram 9 (rangordnade från lägsta till högsta andel kvinnor):

| Yrke | Andel kvinnor | Relativlön |
|--|---------------|------------|
| Ingenjörer och tekniker | 15 | 106 |
| Säkerhets- och kvalitetsinspektörer | 18 | 107 |
| Datatekniker och dataoperatörer | 21 | 104 |
| Säkerhetspersonal | 23 | 85 |
| Säljare, inköpare, mäklare | 38 | 112 |
| Administratörer i intresseorganisationer | 43 | 119 |
| Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare, med flera | 45 | 94 |
| Instruktörer och andra lärare | 46 | 86 |
| Speditörer, platsförmedlare med flera . | 48 | 96 |
| Behandlingsassistenter och fritidsledare | 60 | 80 |
| Resevärddar med flera | 69 | 94 |
| Redovisningsekonomer, administrativa assistenter | 75 | 97 |
| Tull, taxerings, och socialförsäkringstjänstemän | 77 | 85 |
| Biblioteksassistenter med flera | 78 | 72 |
| Kontorssekreterare och dataregistrerare | 93 | 81 |

Källa: Lönestatistik årsbok 2002 samt egna beräkningar

Andel kvinnor i yrket och yrkets relativlön 2002: Yrken där majoriteten har eftergymnasial utbildning



Källa: Egna bearbetningar av SCB:s strukturlönestatistik 2002

Diagram 10

Ovanstående resultat ligger i linje med de lönerelationer som råder enligt teorin om värdediskriminering. De som arbetar i kvinnodominerade sektorer eller yrken, såväl kvinnor som män, drar en lönemässig nitlott.

| Yrke | Andel kvinnor | Relativlön |
|---|---------------|------------|
| Militärer | 3 | 106 |
| Civilingenjörer, arkitekter | 18 | 122 |
| Poliser | 18 | 96 |
| Dataspecialister | 25 | 124 |
| Universitets- och högskolelärare | 41 | 103 |
| Jurister | 45 | 129 |
| Läkare, tandläkare med flera | 46 | 156 |
| Journalister, konstnärer, skådespelare med flera L | 50 | 101 |
| Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän | 51 | 120 |
| Gymnasielärare med flera | 51 | 86 |
| Administratörer i offentlig förvaltning | 57 | 97 |
| Pedagoger, övriga | 60 | 89 |
| Arkivarier, bibliotekarier | 71 | 82 |
| Grundskollärare | 74 | 81 |
| Psykologer, socialsekreterare med flera | 79 | 86 |
| Speciallärare | 80 | 89 |
| Sjukgymnaster, tandhygienister | 84 | 82 |
| Biomedicinska analytiker | 90 | 79 |
| Sjuksköteskor | 91 | 87 |
| Barnmorskor med flera | 92 | 91 |
| Förskollärare och fritidspedagoger | 92 | 71 |

Källa: Lönestatistisk årsbok 2002 samt egna beräkningar.

Anhopningsteorin?

Det finns en teori förutom värdediskrimineringsteorin som skulle kunna förklara dessa relationer och det är anhopningsteorin. Den är av ett gammalt datum, kring 1920-talet.⁴⁸ I korthet säger denna teori att kvinnor inte är lågavlönade och inte innehar de lägre kvalificerade arbetena därför att de just är kvinnor utan därför att de *anhopats* till ett begränsat antal yrken. Denna anhopning, frivillig eller ofrivillig, innebär att ett utbudsöverskott uppstår.

Konsekvensen av detta blir att lönerna pressas ned, alltså en ren marknadseffekt. Om anhopningen i dessa yrken är frivillig kan man inte tala om diskriminering. Det kan man däremot göra om den är ofrivillig eftersom kvinnor då har ett mer begränsat utbud av yrken att välja emellan än vad män har.

Min bedömning är att denna teori inte längre är lika giltig för kvinnors situation på den svenska arbetsmarknaden som den var på 1920-talet och några årtionden framåt. Om det var så att anhopningsteorin stämde, att det alltså fanns ett utbudsöverskott som pressade ned lönerna i kvinnodominerade sektorer, borde vi idag se en mycket hög arbetslöshet bland kvinnor som sökte jobb i dessa sektorer. Det gör vi inte. Vi ser inget samband mellan andelen kvinnor i en yrkesgrupp eller en sektor och en hög arbetslöshet i den yrkesgruppen eller sektorn.

⁴⁸ Så tidigt som 1918 påtalade M. G. Fawcett i studien "Equal Pay for Equal Work" att traditioner och fördomar hos arbetsgivarna samt fackföreningarnas arbetssätt utgjorde hinder för kvinnor att få mer kvalificerade arbeten.

Några år senare, 1922, presenterade F. Y. Edgeworth en ekonomisk modell i studien "Equal pay to men and women for equal work" där utbudsöverskottet var det som dämpade kvinnornas löner. Den bakomliggande orsaken ansåg Edgeworth vara fackföreningarnas beteende. Eftersom fackföreningarna på denna tid i det närmaste totalt dominerades av män kom deras agerande att påverka kvinnornas valmöjligheter på arbetsmarknaden negativt.

Däremot finns det några manligt dominerade sektorer, exempelvis byggsektorn, där arbetslösheten nästan alltid ligger högt, åtminstone i vissa delar av Sverige. Och som vi kunde se i *Diagram 6* har arbetare i den sektorn höga relativlöner.

Monopsonteorin?

Den läsare som inte är ekonom kanske aldrig har hört begreppet monopson. Man kan översätta det till någonting mer begripligt genom att kalla det *köpmonopol*. Ett vanligt monopol är ett företag som verkligen dominerar den marknad där det säljer sina varor. Det är ett säljmonopol.

Ett köpmonopol är till exempel en arbetsgivare som dominerar på en viss del av arbetsmarknaden. Som en, så gott som, ensam köpare av arbetskraft kan en monopsonist, alltså en köpmonopolist, utöva ett stort inflytande på lönenivån. Äldre förhållanden på bruksorter, där bruket var den stora arbetsgivaren, är ett klassiskt exempel.

I debatten framförs ibland delar av den offentliga sektorn som nutida exempel på monopsonister. Landstingen och kommuner är stora arbetsgivare på många orter. I den ursprungliga modellen antas att monopsonisten är vinstmaximerande. Det är inte självklart att en offentlig arbetsgivare följer samma beteende som ett vinstmaximerande företag. Hur den offentliga sektorn agerar beror främst på politiska beslut, och inte på marknadsläge. För den offentliga sektorn är det mer relevant att kalla ett sådant beteende kostnadsminimerande. Effekterna på lönesättningen blir dock desamma.

Det finns goda skäl att tro att stora delar av den offentliga sektorn, särskilt under krisåren på 1990-talet, agerat kostnadsminimerande. Det innebär i sådana fall att stora offentliga arbetsgivare haft ett marknadsövertag. Det har inte funnits så många alternativa arbetsgivare inom många av de yrken där kommuner och landsting är stora arbetsgivare.

I slutet på 1960-talet tjänade en offentliganställd cirka två procent mindre än en privatanställd med samma utbildningslängd och arbetslivserfarenhet. I början på 1990-talet hade denna skillnad ökat till elva procent för att öka ytterligare, till hela 16 procent 2000.⁴⁹

Nedskränkningarna i den offentliga sektorn kan delvis förklara varför denna sektor som helhet har halkat efter. Frågan är om den skulle ha halkat efter lika mycket om den hade varit dominerad av män?

Dessa diagram borde oroa

Dessa diagram som visar ett negativt statistiskt samband mellan andelen kvinnor i en sektor eller en yrkesgrupp och dessa relativa löneläge är inget vetenskapligt grundat bevis för att det förekommer värdediskriminering.

Men de borde ändå oroa alla organisationer på arbetsmarknaden som har med lönebildning att göra. Vi tror, på goda grunder, att kvinnor och män i stort sett investerar lika mycket tid för att skaffa humankapital, utbildning och arbetslivserfarenhet. Vi tror, också på goda grunder, att skillnader i arbetsvillkor inte förklarar någon betydande del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Och ändå ser lönerelationerna ut så här, ju fler kvinnor desto lägre relativlön. Varför?

⁴⁹ le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M., 2001, "Lönestrukturens förändring i Sverige", i Fritzell, J., Gähler, M. & Lundberg (red.), *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*, SOU 2001:53.

En organisation på arbetsmarknaden som har med lönebildning att göra kan inte sitta i flera år och vänta på vetenskapligt grundade resultat från forskargrupper som studerat olika datamängder och kommit till liknande resultat.

Det riskerar dessutom att bli en ganska fruktlös väntan med tanke på metodsvårigheterna. Det är, som tidigare nämnts, ingen lätt uppgift att lägga upp en undersökning – metod och data – så att man skall kunna dra vetenskapligt välgrundade slutsatser att det är just värdediskriminering som orsakar dessa lönerelationer.

Det finns redan nu tillräckligt många och tillräcklig allvarliga indikationer på att värdediskriminering förekommer. Vi har sett i klass- och köns-trappan (*Diagram 1*) att det inte finns en facklig organisation som inte är berörd. Högst upp i trappan står SACO:s män, näst högst upp kommer TCO:s män. Sedan kommer SACO:s kvinnor. Efter det kommer TCO:s kvinnor tätt följda av LO:s män. Allra längst ned står LO:s kvinnor.

Det är så det ser ut i dag på den svenska arbetsmarknaden. Men det är inte för att de systematiskt skall ha lägre arbetsinkomster än de manliga medlemmarna som de kvinnliga fackföreningsmedlemmarna varje månad betalar sina avgifter till facket. För sina medlemsavgifter förväntar de sig betydligt mer än så.

Vad bör göras?

ALDRIG SÅ NÖDVÄNDIGA jämställdhetslagar ger inte mer pengar. Det krävs mekanismer i avtalsrörelserna som leder till en omfördelning av resurser till kvinnors förmån. Lagstiftning har hittills inte varit ett effektivt medel för att komma till rätta med löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Tidpunkten då stagnationen av kvinnornas relativlöner började inträffa i början av 1980-talet, alltså kort efter det att den första lagen mot könsdiskriminering i arbetslivet införts.

De mest effektiva verktygen i frågan om löneskillnader mellan kvinno- respektive mansdominerade sektorer ligger hos de avtalslutande parterna, såväl fackföreningar som arbetsgivare. Om de vill använda dem fullt ut, vill säga. Verktygen handlar om att fördela resurser mellan avtalsområden.

Låt oss titta på de två senaste avtalsrörelserna för LO:s avtalsområden. I avtalsrörelsen 2001 kom LO-förbunden gemensamt överens om att satsa mer på de lägsta lönerna. Det ledde till att kvinnodominerade förbund – Handels, Kommunal, Fastighets och Hotell och Restaurang – kunde göra upp om högre löneökningar än andra. I avtalsrörelsen 2004 var de lägsta lönerna en högt prioriterad fråga. Fram till dags dato ser det ut att ha inneburit en viss framgång. Men det räcker inte.

Som en del av avtalsrörelsen lanserade LO 2001 kampanjen "Nu är det kvinnornas tur". Syftet var att bilda en starkare opinion för höjda kvinnolöner och att ge stöd till förbunden under avtalsförhandlingarna.

Det finns kvinnodominerade yrken som inte ligger i lägstlöneområdet men som har för låga löner givet kvalifikationskraven. Detta fenomen finns inom såväl LO som TCO och SACO.

Det krävs en ökad medvetenhet om de på många sätt olika världar som kvinnor och män lever i, hur vi påverkas av olika krafter när vi formar våra identiteter, vilka olika hinder och möjligheter kvinnor och män möter just därför att vi är kvinnor och män. Sådana processer är långsamma.

Det den ena får går den andre miste om

Och det räcker inte heller. De förändringar i lönerelationer som krävs är så stora att det kommer att bli tydligt att lönebildning handlar om att den ena får går den andre miste om.⁵⁰ Låt mig förklara.

Det *nominella* löneutrymmet utgörs av summan av produktivitets- och inflationsökningarna. Det *reala* löneutrymmet utgörs av produktivitetsökningarna. Mellan mitten av 1970-talet och början av 1990-talet orsakade löneförhandlingar som gick över styr, i bemärkelsen gav löneökningar som vida översteg produktivitetsökningarna, en hög inflation. Detta syntes inte i plånböckerna som ökad köpkraft utan bara som fler sedlar.

Nu ser det annorlunda ut. Sedan 1993 har Riksbanken ett inflationsmål på 2 procent per år. Det betyder att Riksbanken höjer räntan om de bedömer att inflationen riskerar att stiga över inflationsmålet. En konsekvens av en räntehöjning är att efterfrågan minskar och därmed stiger arbetslösheten.

⁵⁰ På kort sikt, alltså några års sikt, är det så. På längre sikt kan en väl fungerande lönebildning bidra till en högre produktivitetsutveckling och således till ett större löneutrymme än en sämre fungerande lönebildning. Men löneförhandlingar bedrivs med ett eller några års framförhållning. I den betydelsen är löneförhandlingar kortsiktiga.

Nu orsakar istället löneförhandlingar som går över styr, i bemärkelsen hotar inflationsmålet, arbetslöshet. För att arbetslösheten inte skall stiga får inte lönebildningen gå över styr. Det den ena får går den andre miste om.

Det hjälper inte offentliganställda om privatanställda får mindre

Märk att en omfördelning av resurser mellan avtalsområden *inte* betyder att privatanställda män skall få mindre före skatt för att offentliganställda, främst kvinnor, ska få mer. Dessa män skall få mindre för att privatanställda kvinnor ska få mer – utan risk för att inflation skapas.

De offentliganställdas löner gynnas *inte* av att den privata sektorn i sin helhet får mindre. De gynnas av en god skatte- och avgiftsbetalningsförmåga, alltså av höga löner och hög sysselsättning i den privata sektorn.

Om offentliganställdas löner ökar – utan kompensationskrav från andra sektorer – finns ingen risk för kostnadsinflation. Den ökade köpkraften motsvaras av en köpkraftsindragning genom skatte- och avgiftshöjningar eller genom nedskärningar.

Rent principiellt kan man hävda att, precis som att privatanställda män skall få mindre för att privatanställda kvinnor skall få mer, så skall offentliganställda män få mindre för att offentliganställda kvinnor skall få mer. I praktiken finns det dock två hakar.

Den ena är att värdediskrimineringen, som jag bedömer som mer betydelsefull inom offentlig sektor (läs kommuner och landsting) av den enkla

anledningen att många fler kvinnor arbetar där, även drabbar de män som jobbar inom dessa kvinnodominerade yrken. De har också låga löner.

Den andra är att de män som arbetar inom det fåtal mansdominerade och relativt bättre avlönade yrken som finns inom kommuner och lands-ting helt enkelt är för få. Även om de skulle få noll procent i löneökning blir det inte mycket pengar att dela på för alla som jobbar i de kvinnodomi-nerade yrkena.

Renodla marknadskrafterna så att de speglar tillgång och efterfrågan

Värdediskriminering sker till stor del genom marknadskrafter. Dessa var-ken kan eller bör lagstiftas bort. De måste finnas för att spegla förändring- ar i tillgång och efterfrågan. Men vi måste bli bättre på att skilja ut detta nödvändiga signalsystem från signalsystem som reflekterar könsdiskrimi- nerande värderingar. Vi måste bli skickligare på att renodla marknadskraf- terna i sin praktiska funktion. Marknaden behöver hjälp på traven för att bidra till en rationell lönebildning.

Hur ska vi bli bättre på en rationell lönebildning? Även här är ett ökat medvetande om värdediskriminering och de hinder kvinnor och män mö- ter just därför att vi är kvinnor och män av stor betydelse men det är inte tillräckligt. Även här handlar det om att det den ena får går den andre miste om.

Vad är det som ger ett arbete ett visst värde? Ta detta exempel. Bara för några år sedan kunde många som arbetade inom IT-sektorn skära guld med täljkniv men sedan vände det mycket snabbt nedåt. Blev deras arbeten

Ur Jämställdhetslagen (1991:433):

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetsta- gare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat. Lag (2000:773).

därför mindre värda? Ja, sett från en infallsvinkel blev de det. De efterfrågades inte lika mycket. Sett från en andra infallsvinkel blev de inte det. Arbetets krav och villkor förändrades inte på denna korta tid.

Lönekartläggning och arbetsvärdering på lokal nivå

Ett verktyg i de lokala förhandlingarna är olika metoder för lönekartläggning och arbetsvärdering. Då värderas arbetena utifrån den andra infallsvinkeln. Det är *en* hjälp till en rationell lönebildning. Att värdera arbeten är svårt men det är inget skäl till att inte försöka.

Ett annat nog så gott skäl för en arbetsgivare att försöka är att denne *måste* göra det. Enligt Jämställdhetslagens tionde paragraf måste en arbetsgivare (med tio eller fler anställda) i samverkan med facket göra en årlig kartläggning och vidhängande analys av löner och andra anställningsvillkor.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade arbetsuppgifter. Osakligt grundade löneskillnader skall åtgärdas inom tre år.

Denna paragraf i Jämställdhetslagen är en bra början men den kommer bara åt osakligt grundade löneskillnader hos en och samma arbetsgivare. Den kommer alltså definitivt inte åt de löneskillnader som beror på värde-diskriminering.

Ur Jämställdhetslagen (1991:433):

11 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare. Lag (2000:773).

Vill vi ha god kvalitet får vi betala för den

Min bedömning är att marknadskrafterna som helhet kommer att bli en draghjälp om ett par-tre år och framåt. Stora grupper av arbetskraften kommer att gå i ålderspension de närmaste tio åren och den största andelen är inom sektorn offentliga tjänster. AMS bedömer att cirka 40 procent av de som var sysselsatta inom offentliga tjänster 2001 kommer att ha gått i ålderspension 2015.⁵¹ Kombinera detta med ett – i alla fall så småningom – ökat behov av äldreomsorg och vi står inför stora rekryteringsbehov.

Hur skall man nyrekrytera till dessa, till stor del, dåligt avlönade yrken? Det är ett mycket stort livsbeslut att välja att byta yrkesbana när man arbetat där i, säg 15-20 år, för att man är missnöjd med lönen. Det är ett betydligt mindre beslut att välja att *inte* gå en utbildning som leder till ett låglöneyrke. Om lönerna inom ett stort antal vård- och omsorgsyren fortsätter att vara så låga som de är nu kommer många att fatta detta mindre beslut, att välja något annat yrke.

Min slutsats blir att vi kommer att få vänja oss vid att – i någon form, skatter och/eller avgifter – betala mer för vård- och omsorgstjänster. De flesta av oss som läser denna skrift behöver inte äldreomsorg nu men tro mig, den dagen kan komma då även vi behöver hjälp med att handla eller gå på toaletten. Vi vet att löneläge och arbetsvillkor inte bara påverkar de anställdas motivation och därmed kvalitet på deras arbete utan också vilka som söker sig till yrket. Vill vi att någon icke-utbildad, underbetald och

⁵¹ Den framtida personalförsörjningen – Tre scenarier till 2015. AMS Rapport 2002-07-11.

lågt motiverad person som bara längtar till ett annat jobb skall hjälpa oss eller vill vi ha hjälp av en utbildad, rationellt avlönad person som gillar sitt arbete?

Föräldraförsäkringen?

En av utgångspunkterna i den svenska, i internationell jämförelse mycket omfattande, föräldraförsäkringen som infördes 1974 var "... den arbetsfördelning mellan män och kvinnor som nu präglar samhället låser fast såväl män som kvinnor i skilda roller och försvårar en fri personlig utveckling. Kraven på jämställdhet gäller därför inte endast förändringar av kvinnornas villkor utan också av männens. Förändringen avser bl.a. för kvinnornas ökade möjligheter att förvärvsarbeta och för männens del möjligheter att ta ökat ansvar för barnen."⁵²

2003, knappt 30 år efter försäkringens införande, så tog papporna ut 17 procent av föräldraledigheten. Mammorna tog alltså ut 83 procent. Föräldraförsäkringen har gjort det möjligt för kvinnor att i större utsträckning förvärvsarbeta men den har alltså inte mer än ruckat något på den traditionella fördelning som rör vem som har huvudansvaret för barnen. Det kan vi se i *Tabell 1*.

⁵² Regeringens proposition 1973:47, sid. 35.

Uttag av föräldrapenning 1974–2003. Antal dagar (tusental) och andel (procent) använda dagar av kvinnor respektive män

| År | Antal dagar | Andel använda dagar | |
|------|-------------|---------------------|-----|
| | | Kvinnor | Män |
| 1974 | 19 017 | 100 | 0 |
| 1980 | 27 020 | 95 | 5 |
| 1985 | 33 193 | 94 | 6 |
| 1990 | 48 292 | 93 | 7 |
| 1995 | 47 026 | 90 | 10 |
| 2000 | 35 661 | 88 | 12 |
| 2001 | 36 501 | 86 | 14 |
| 2002 | 38 128 | 84 | 16 |
| 2003 | 40 146 | 83 | 17 |

Källa: Riksförsäkringsverket

Tabell 1

På cirka 30 år har andelen dagar som pappor tar ut ökat från 0 till 17 procent. Det är ungefär en halv procentenhet per år i ökning. Med denna takt tar det 65–70 år till innan papporna tar ut halva föräldrapenningen.

Skevt uttag både ger upphov till och resulterar i sortering på arbetsmarknaden

Min bedömning är att denna skeva fördelning både ger upphov till och är en konsekvens av en sortering på arbetsmarknaden som är allvarlig om man vill att kvinnor och män skall ha lika möjligheter. Resultaten av en studie på svenska data⁵³ indikerar att män i betydligt större utsträckning än kvinnor lönemässigt bestraffas om de är föräldralediga. Detta tolkar författarna som en signaleffekt. Kvinnor som tar en längre tid föräldraledigt signalerar inte något oväntat till arbetsgivaren vad gäller hur pass karriärorienterade de är. Men män som tar en längre föräldraledighet signalerar till arbetsgivaren att de är mindre karriärorienterade och på grund av detta förlorar de i fortsatt löneutveckling.

Deras resonemang är konsistent med att det sker en sortering av anställda i två grupper på basis av förväntad frånvaro, en högriskgrupp, kvinnor, och en lågriskgrupp, män. Kvinnor bestraffas lönemässigt från början, vare sig de har tänkt att skaffa barn eller inte. Om de får barn och är hemma med dem bestraffas de litet till men mindre än män. Män bestraffas först om de, genom att ta en längre tids föräldraledighet, signalerar till arbetsgivaren att de egentligen tillhör högriskgruppen och då bestraffas de mer.

⁵³ Albrecht, J. W., Edin P-A, Sundström, M. & Vroman, S. B., 1997, "Kvinnors och mäns löner – förvärvsavbrottens betydelse", i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.

Albrecht, J. W., Edin P-A, Sundström, M. & Vroman, S. B., 1999, "Career Interruptions and Subsequent earning: A Reexamination Using Swedish Data", i *Journal of Human Resources*, Vol. XXXIV, No. 2, sid. 294-311.

Individualisera föräldraförsäkringen

Min uppfattning är att en ökad individualisering av föräldraförsäkringen är ett stort steg mot lika möjligheter för kvinnor och män på arbetsmarknaden. Kvinnor skulle inte automatiskt ses som en högriskgrupp. Mäns negativa signaleffekt inför sina arbetsgivare om de var hemma med sina barn skulle bli lägre: "Men om jag inte är hemma fryser ju dessa dagar inne." Om man som jag har uppfattningen att barn mår bra av tidig och regelbunden kontakt med båda sina föräldrar innebär en sådan ordning även något bra för barnet.

Ett argument mot detta förslag är "Men låt föräldrarna själva välja". Jag tycker inte att det är ett bra argument. Kvinnor och män har idag olika chanser på arbetsmarknaden och detta, som inte alltid är fritt valt, återspeglas i det skeva uttaget. Jag tror att mäns låga uttag av föräldraledighet mer reflekterar preferenserna hos dessa mäns arbetsgivare än hos dessa män.

Att många föräldrar förlorar ekonomiskt på att mannen är hemma ses också som ett argument. Jag anser att det argumentet definitivt har bäring om kvinnan tjänar litet, som 15 000 kronor eller mindre, och mannen tjänar mer men hans inkomster inte kan betecknas som höga, säg en bit under 30 000 kronor i månaden. En höjning av taket i föräldraförsäkringen skulle underlätta för dessa familjer. I familjer med högre inkomster får föräldrarna prioritera hur de väljer mellan att avstå från en viss materiell standard under sex månader, pappaledigheten, och att pappan får en bättre känslomässig och praktisk start med sitt barn.

Jämför med särbeskattningsystemet

Jag anser att man kan göra en jämförelse mellan övergången från sambesättning till särbesättning, alltså till en individuell beskattning av arbetsinkomst, som skedde 1971. Före dess sågs gifta pars inkomster som en och samma inkomst. Det betydde att hushållet inte förlorade på om paret valde att låta mannen specialisera sig på att bli duktig på att tjäna pengar, det var hans komparativa fördel, och låta kvinnan specialisera sig på att bli duktig på hemarbete, det var hennes komparativa fördel.

Som dagens system fungerar beskattas ett hushåll med den arbetsfördelningen eller ett hushåll där en kvinna som arbetar deltid i ett traditionellt kvinnoyrke (läs lågavlönat) och en heltidsarbetande högavlönad man *mer* än om båda har heltidsjobb med genomsnittliga löner. Det står förstås hushållen fritt att välja vilken arbetsfördelning de vill men den traditionella, där man och kvinna inte ses som individer utan som komplement, kostar dem mer i skatt.

Detta anses inte vara någon upprörande orättvisa. Någon stark politisk rörelse som vill tillbaka till tiden före 1971 finns inte. Tankesättet att arbetsinkomsten är *individuell* har slagit igenom. På samma vis anser jag att man bör uppfatta den tid som en förälder kan tillbringa med sina barn med inkomstrelaterad ersättning som finansieras genom skattemedel. Vill en förälder vara hemma längre än sin halva, ja visst, var det, men det skattefinansieras inte. Vill en förälder inte använda sin förmån, ja visst, använd den inte.

Sedan känner jag som skattebetalare en ovilja att betala till ett system som bidrar till att kvinnor och män får olika förutsättningar på arbetsmarknaden. Jag anser att skattepengar inte skall användas till det. Dagens system är mindre orättvist för kvinnor som har barn än när föräldraförsäkringen inte fanns. Frågan är dock om de skattepengar som dagens system kostar är effektivt använda. Jag anser inte det. Jag bedömer att det vore effektivare om de användes på ett sätt som spred frånvaroriskerna mer jämnt mellan kvinnor och män.

Luras inte av ”små” löneskillnader – de blir stora inkomstskillnader över tiden

Ibland träffar jag på personer som säger att ”De löneskillnader som beror på direkt diskriminering är så små.” Min bedömning är också att endast en mindre del av löneskillnaderna mellan könen beror på direkt diskriminering, eller allt-annat-lika diskriminering som jag anser är ett bättre uttryck. Detta gäller särskilt inom arbetaryrken.

Den alltmer vanliga förekomsten av sidoförmåner (fringisar) bidrar dock till att de faktiska löneskillnaderna inklusive förmåner mellan kvinnor och män tenderar att underskattas, eftersom män har fler och dyrbarare sidoförmåner än kvinnor.⁵⁴

Men det går *inte* att avspisa problematiken med att säga att det rör sig om småpengar. Jag vill understryka att en ihållande mindre löneskillnad som tre procent till männens fördel blir *mycket stora pengar* under helt ett arbetsliv.

⁵⁴ Granqvist, L., 1997, ”Sidoförmåner – skillnader mellan kvinnor och män”, i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.

Ett mycket enkelt räkneexempel ger vid handen följande:

- Säg att en kvinna tjänar 15 600 kr och en man 16 100 kr per månad. De är alltså ganska lågt avlönade. De har likvärdiga kvalifikationer och jobb. Det innebär att kvinnan tjänar 97 procent av det mannen tjänar. Det är väl inte så mycket att bråka om?
- Givet en reallöneutveckling på i genomsnitt 2 procent per år och att 30 procent av inkomsten betalas i skatt så *har mannen efter ett 40-årigt yrkesliv erhållit cirka en kvarts miljon kronor mer än kvinnan. I beskattade pengar. Och då har inte effekterna på pensionen räknats in. Inte så mycket att bråka om?*
- Motsvarande räkneexempel, också där kvinnan tjänar 97 procent av mannen men de tjänar 23 000 respektive 23 700 kr i månaden, *ger mannen efter 40 år i arbetslivet ett sammanlagt byxtillägg på mer än 350 000 kronor, efter 30 procent i skatt. Inte heller här har effekterna på pensionen räknats in. Inte heller så mycket att bråka om?*

"Because I am a woman, I must make unusual efforts to succeed. If I fail, no one will say, 'She doesn't have what it takes.' They will say, 'Women don't have what it takes.'"

("Eftersom jag är en kvinna måste jag göra osedvanligt stora ansträngningar för att lyckas. Om jag misslyckas kommer ingen att säga 'Hon har inte vad som krävs.' De kommer att säga 'Kvinnor har inte vad som krävs'.")

Clare Boothe Luce (1903-1987), konservativ kongressledamot i USA, ambassadör, redaktör för tidskriften Vanity Fair, förespråkare för fria marknadskrafter

Till slut ... vad bör inte göras?

OM MAN JÄMFÖR LÖNERELATIONERNA mellan kvinnor och män i Sverige med hur det ser ut i omvärlden ser det inte så illa ut i Sverige.⁵⁵ Jämförelsevis, alltså. Det talar för att det finns något värdefullt i det svenska löneförhandlingssystemet som gör att kvinnor *missgynnas* mindre och män *gynnas* mindre i Sverige än i många andra länder.

Min bedömning är att det vore ett misstag att utveckla en lagstiftningsmodell såsom den ser ut i de anglosaxiska länderna, alltså en lagstiftning med höga skadestånd på extremt individuell basis, på bekostnad av detta löneförhandlingssystem.

Däremot är naturligtvis åtgärder, eller hot om åtgärder, som fungerar som en blåslampa i rumpan på parterna för att få dem mer aktiva i att bekämpa lönediskriminering något positivt.

Könssegregering är inte det största problemet

Könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden är något större än i vissa andra länder men samtidigt är förvärvsfrekvensen hos svenska kvinnor mycket högre. Även arbetarklassens kvinnor lönearbetar i Sverige.

⁵⁵ Blau, F. D. & Kahn, L. M., 1996, "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: an International Comparison", i *Economica*, Vol. 63, sid. 29-62.

Blau, F. D. & Kahn, L. M., 2000, "Gender Differences in Pay", i *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4, sid. 75-99.

Min tolkning av detta är:

- 1) Könsroller är seglivade fenomen. När kvinnor börjar gå ut på arbetsmarknaden kommer de i stor utsträckning att gå till traditionella kvinnoarbeten och detta kommer att hålla i sig i många år efter det att hemmafrureserven är tömd.
- 2) Dessutom behövs det fler traditionella avlönade kvinnoarbeten, läs inom vård och omsorg, när barnomsorg och vård av äldre i allt mindre utsträckning sköts i hemmet på obetald basis.
- 3) Min slutsats blir att en ökning av förvärvsfrekvensen bland kvinnor i alla fall i början (i en lång början) i praktiken kommer att gå hand i hand med en mycket könssegregerad arbetsmarknad.

Att försöka få in fler män i de kvinnodominerade branscherna som en *strategi* att få upp lönerna är inte bra. En utveckling mot en mindre könssegregerad arbetsmarknad är bra av många olika skäl men inte som ett sätt att få upp lönerna i kvinnodominerade yrken. Det ska inte behöva vara så att kvinnor inte kan få upp sina relativa löner utan draghjälp av män. Då både accepterar man och försöker använda sig av rådande genusordning: att kvinnor som grupp är underordnade män som grupp.

En invändning mot detta resonemang är att lönefrågan är så viktig att man bör låta ändamålet helga medlen, att använda sig av mäns överordning som grupp för att få upp lönerna i nu kvinnodominerade yrken. Det är förstås upp till var och en att bedöma detta. Men det kanske inte blir så lätt ändå eftersom det är svårt att locka män till så lågt betalda yrken. Och min poäng är att om man använder sig av denna strategi har man inte ruckat på den rådande genusordningen.

"I myself have never been able to find out precisely what feminism is. I only know that people call me a feminist whenever I express sentiments that differentiate me from a doormat."

("Själv så har jag aldrig riktigt lyckats komma underfund med vad feminism är. Jag vet bara att folk kallar mig feminist när jag uttrycker åsikter som skiljer mig från en dörrmatta.")

*Rebecca West (1892-1983), författare och journalist. Hon är kanske mest känd för sina rapporter från Nürnberggrättegångarna, *The Meaning of Treason* (1947) och *A Train of Powder* (1955).*

Sammanfattning och slutsatser

I DENNA SKRIFT FÖRSÖKER JAG som LO-ekonom svara på frågan varför kvinnor som grupp systematiskt får mindre betalt per arbetad timme än vad män får som grupp från ett nationalekonomiskt perspektiv.

➤ Vad menar nationalekonomer med lönediskriminering? En nationalekonomisk definition på lönediskriminering avser när en grupp av personer med en egenskap som inte är relaterad till den egna arbetsproduktiviteten (som grönögd eller kvinna) systematiskt erhåller en lägre kompensation per tidsenhet nedlagt arbete, och/eller möter sämre chanser i yrkesval och karriärutveckling än en grupp av personer med samma arbetsproduktivitet utan denna egenskap.

En utökad definition omfattar när personer med denna egenskap inte ges möjlighet att förbättra sin arbetsproduktivitet och/eller på rationella grunder avstår från åtgärder för att förbättra sin arbetsproduktivitet eftersom sannolikheten att bli diskriminerad ändå är så hög. Nationalekonomi tar sin utgångspunkt i att ett belöningssystem med kännetecknen som de ovanstående leder till en ineffektiv fördelning av resurser.

➤ I ekonomiska studier av löneskillnader mellan kvinnor och män innebär den förklarade löneskillnaden den skillnad i lön som beror på att kvinnor och män har olika värden på bakgrundsvariabler som utbildning, samlad arbetslivserfarenhet, anställningstid på nuvarande jobb, arbetsvillkor, etc.

Diskrimineringen enligt den första, enkla definitionen gömmer sig i den oförklarade löneskillnaden, alltså i den löneskillnad som man inte kan förklara med skillnader i variabler som de ovan nämnda. Men den oförklarade löneskillnaden kan också bero på andra saker än diskriminering. Det går ju inte att ha data på alla de faktorer som är av betydelse för en individs lön. Det går alltså inte att få fram ett exakt mått på hur stor diskrimineringen är.

➤ Det är inte självklart att det är korrekt att ha med individernas yrken i en ekonomisk studie om lönediskriminering. Om man som en av de förklarande variablerna använder individens yrke kommer den oförklarade löneskillna-

den att avse oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma yrke.

På detta sätt blir eventuella löneskillnader som beror på om det är så att kvinnodominerade yrken värderas lägre än mansdominerade förklarade. Förklaringen blir helt enkelt att en del av löneskillnaderna beror på att de arbetar inom olika yrken.

- De kunskaper man skaffar sig genom utbildning och arbetslivserfarenhet är sådant som nationalekonomer kallar för humankapital. Ju mer humankapital man har, desto högre arbetsproduktivitet antas man ha. Historiskt så har kvinnor inte tillåtits att skaffa sig humankapital på samma sätt som män kunnat göra.

Har kvinnor sämre humankapital än män idag? Svaret är nej. Kvinnors genomsnittliga utbildningstid är idag minst lika lång som mäns och den genomsnittliga arbetslivserfarenheten är endast marginellt kortare.

- Teorin om kompenserande löneskillnader går ut på att yrken med samma kvalifikationskrav fast med sämre arbetsvillkor har högre lön än yrken med bättre arbetsvillkor. Resultat från studier på svenska data tyder på att teorin om kompenserande löneskillnader inte är av stor betydelse när det gäller att förklara löneskillnader mellan kvinnor och män.
- På en arbetsmarknad köps och säljs ”arbete” i form av tid och kompetens. Jag förklarar kortfattat varför utbud och efterfrågan och därmed prismekanismen fungerar annorlunda på denna marknad jämfört med marknaden för ”vanliga” varor. Sociala normer, identitet och uppfattningar om vad som är rättvist är viktiga begrepp i denna analys.

En konsekvens av de annorlunda funktionssätten är exempelvis att det – även på lång sikt går att underbetala vissa grupper i förhållande till deras arbetsproduktivitet. Ett sätt att göra det är att arbetsmarknaden segregeras efter gruppstillhörighet, till exempel i yrken där kvinnor är i majoritet och yrken där män är i majoritet. En annan konsekvens är att diskriminerande arbetsgivare som, även på lång sikt, väljer att betala män en högre lön istället för att anställa lika produktiva kvinnor men till en något lägre lön, inte kommer att bli utkonkurrerade av rationella arbetsgivare som anställer dessa kvinnor till en något lägre lön. Dessa annorlunda funktionssätt hos marknaden är av stor betydelse för vår analys.

- Det är viktigt att skilja mellan diskrimineringsbegrepp som beskriver men inte förklarar olika former av diskriminering och begrepp som förklarar varför diskriminering kan uppstå. Begrepp som direkt och indirekt diskriminering beskriver hur diskriminering kan se ut men förklarar inte hur den kan uppstå. I ekonomiska analyser föredrar jag begreppet alla-annat-lika diskriminering istället för direkt diskriminering.
- De tre förklarande ekonomiska teorier som jag presenterar rymmer alla inom begreppet strukturell diskriminering men är mer precisa. De utesluter inte varandra utan kan samexistera som förklaringar.

- *Preferensdiskriminering* säger att arbetsgivaren, arbetsgivarens kunder eller anställda av något skäl ogillar en grupp av människor som har en viss egenskap som inte är relaterad till deras arbetsproduktivitet. Denna egenskap gör dessa personer mindre attraktiva som arbetskraft i arbetsgivarens ögon.
- *Statistisk diskriminering* bygger inte på att arbetsgivaren skulle ha en motvilja mot att anställa en viss grupp av människor. Den baseras på att arbetsgivaren inte har all relevant information om den anställde eller arbetssökande. Till exempel vet arbetsgivaren inte om den anställde eller arbetssökande tänker skaffa barn utan bara om personen har barn. Har personen barn vet en potentiell arbetsgivare inte vem som mest tar hand om dem när de är sjuka. Inte heller vet arbetsgivaren om personen kommer att få fler barn.

Men en rationell arbetsgivare utgår från vad som är det vanligaste. Och idag är det vanligaste att kvinnor tar huvudansvaret för barnen, såväl vid deras födsel som när de är sjuka. Därför är det också helt rationellt för en arbetsgivare, som bedömer långtidsfrånvaro såväl som korttidsfrånvaro som skadlig för produktiviteten, att se en man som ett säkrare kort att satsa på jämfört med en kvinna.

- *Värdediskriminering* bygger på att jobb som i huvudsak innehas av kvinnor värderas – och därmed betalas – lägre än jobb med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehas av män. Dessa värderingar återspeglas i marknadskräfterna och i skillnader i förhandlingsstyrka.

Värdediskrimineringsteorin skiljer sig från de båda föregående typerna av diskriminering som är riktade mot individer. Värdediskriminering är riktad mot yrken. Det innebär att inte bara de kvinnor utan även de män som jobbar i kvinnliga yrken har låg lön.

- Av flera skäl är det svårt att genom statistiska undersökningsmetoder testa själva teorierna. Istället kan man testa om det föreligger sådana lönestrukturer som finns om teorierna stämmer. Det är inte lika bra som att kunna testa själva teorierna men det är det näst bästa. Strukturen på lönerna skulle ju eventuellt kunna bero på någon annan faktor än diskriminering.

Om det finns preferensdiskriminering och/eller statistisk diskriminering borde kvinnor vara underrepresenterade på högre befattningar och i högbetalda jobb. Därmed borde det finnas vad man kallar för fördelningsdiskriminering. Precis som allt-annat-lika diskriminering är fördelningsdiskriminering enbart ett beskrivande begrepp. Det går att testa om sådan diskriminering förekommer.

Fördelningsdiskriminering innebär att kvinnor i förhållande till män med liknande kvalifikationer – av skäl som förklaras av preferensdiskriminering eller statistisk diskriminering – har begränsad tillgång (fördelas) till högre positioner i arbetsorganisationen, vertikal fördelningsdiskriminering, eller begränsad tillgång till vissa yrken, horisontell fördelningsdiskriminering. Resultatet blir en könssegregerad arbetsmarknad.

Jag redovisar studier på svenska och finska data som stödjer teorin om såväl vertikal som horisontell fördelningsdiskriminering. Det förefaller som om även kvinnor i arbetaryrken drabbas av svårigheter att avancera.

- Om det finns värdediskriminering borde yrken eller sektorer med en stor andel kvinnor vara lägre betalda än yrken eller sektorer med liknande kvalifikationskrav och arbetsinnehåll där en stor andel är män. De lägre lönerna ska gälla både kvinnor och män inom de kvinnodominerade yrkena eller sektorerna.

Jag redovisar studier på svenska data som stödjer teorin om värdediskriminering. En studie som jag gjort visar att såväl bland arbetare som bland tjänstemän är relativlönen lägre i den sektor där de arbetar om andelen kvinnor är högre. Om man tittar på yrkesgrupper istället för sektorer så ser man samma mönster. Yrkesgrupperna är indelade i tre kategorier efter den utbildningslängd som majoriteten i gruppen har. Mönstret att en högre andel kvinnor betyder lägre relativlöner går igen, oberoende av om majoriteten har i) förgymnasial eller gymnasial, ii) gymnasial eller kortare eftergymnasial, iii) eftergymnasial utbildning som högsta utbildning.

Dessa resultat är inga vetenskapligt grundade bevis för att det förekommer värdediskriminering. Att relativlönen blir lägre när andelen kvinnor ökar

skulle ju kunna bero på någonting annat. Men vi tror, på goda grunder, att kvinnor och män i stort sett investerar lika mycket tid för att skaffa human-kapital, utbildning och arbetslivserfarenhet idag. Vi tror, också på goda grunder, att skillnader i arbetsvillkor inte förklarar någon betydande del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Därför borde dessa resultat oroa alla organisationer på arbetsmarknaden som har med lönebildning att göra.

- Aldrig så nödvändiga jämställdhetslagar ger inte mer pengar. Det krävs mekanismer i avtalsrörelserna som leder till en omfördelning av resurser till kvinnors förmån. Lagstiftning har hittills inte varit ett effektivt medel för att komma till rätta med löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

De mest effektiva verktygen i frågan om löneskillnader mellan kvinno-respektive mansdominerade sektorer ligger hos de avtalslutande parterna, såväl fackföreningar som arbetsgivare. Om de vill använda dem fullt ut, vill säga. Verktygen handlar om att fördela resurser mellan avtalsområden.

- De förändringar i lönerelationer som krävs är så stora att det kommer att bli tydligt att lönebildning handlar om att den ena får gå åt den andre miste om. Detta betyder inte att privatanställda män skall få mindre före skatt för att offentliganställda, främst kvinnor, ska få mer. Dessa män skall få mindre för att privatanställda kvinnor ska få mer – utan risk för att inflation och på-följande arbetslöshet skapas.

De offentliganställdas löner gynnas inte av att den privata sektorn i sin helhet får mindre. De gynnas av en god skatte- och avgiftsbetalningsförmåga, alltså av höga löner och hög sysselsättning i den privata sektorn.

- Rent principiellt kan man hävda att, precis som att privatanställda män skall få mindre för att privatanställda kvinnor skall få mer, så skall offentliganställda män få mindre för att offentliganställda kvinnor skall få mer. I praktiken finns det dock två hakar.

Den ena är att värdediskrimineringen inom kvinnodominerade yrken i den offentliga sektorn även drabbar de män som jobbar i dem. De har också låga löner.

Den andra är att de män som arbetar inom det fåtal mansdominerade och relativt bättre avlönade yrken som finns inom kommuner och landsting helt enkelt är för få. Även om de skulle få noll procent i löneökning blir det inte mycket pengar att dela på för alla som jobbar i de kvinnodominerade yrkena.

➤ Olika modeller för lönekartläggning och arbetsvärdering är ett verktyg i de lokala förhandlingarna. Dessa verktyg kan användas för att försöka renodla marknadskrafternas funktion i att enbart fungera som indikatorer för utbuds- och efterfrågeförändringar, inte för könsdiskriminerande värderingar. Enligt Jämställdhetslagen måste en arbetsgivare med tio eller fler anställda i samverkan med facket göra en årlig kartläggning och vidhängande analys av löner och andra anställningsvillkor.

➤ Jag bedömer att marknadskrafterna som helhet kommer att bli en draghjälp om ett par-tre år och framåt. Stora grupper av arbetskraften kommer att gå i ålderspension de närmaste tio åren och den största andelen är inom sektorn offentliga tjänster.

Hur skall man nyrekrytera till dessa, till stor del, dåligt avlönade yrken? Det är ett mycket stort livsbeslut att välja att byta yrkesbana när man arbetat där i, säg 15-20 år, för att man är missnöjd med lönen. Det är ett betydligt mindre beslut att välja att inte gå en utbildning som leder till ett låglöneyrke.

Min slutsats blir att vi kommer att få vänja oss vid att – i någon form, skatter och/eller avgifter – betala mer förvård- och omsorgstjänster.

➤ Föräldraförsäkringens nuvarande utformning i kombination både ger upphov till och är en konsekvens av en sortering på arbetsmarknaden som är allvarlig om man vill att kvinnor och män skall ha lika möjligheter.

Det sker en sortering av anställda i två grupper på basis av förväntad frånvaro, en högriskgrupp, kvinnor, och en lågriskgrupp, män. Kvinnor bestraffas lönemässigt från början, vare sig de har tänkt att skaffa barn eller inte. Om de får barn och är hemma med dem bestraffas de litet till men mindre än män. Män bestraffas först om de, genom att ta en längre tids föräldradighet, signalerar till arbetsgivaren att de egentligen tillhör högriskgruppen och då bestraffas de mer.

En ökad individualisering av föräldraförsäkringen är ett stort steg mot lika möjligheter för kvinnor och män på arbetsmarknaden. Kvinnor skulle inte automatiskt ses som en högriskgrupp och mäns negativa signaleffekt inför sina arbetsgivare om de var hemma med sina barn skulle bli lägre.

➤ Små löneskillnader per månad blir väldiga skillnader i livsinkomst. Därför går det inte att säga att direkt diskriminering, eller alla-annat-likadiskriminering, är ett litet problem även om löneskillnaderna som beror på det är små.

Om en kvinna tjänar 15 600 kr och en man 16 100 kr per månad så tjänar kvinnan 97 procent av det mannen tjänar. Givet en reallöneutveckling på i genomsnitt 2 procent per år och att 30 procent av inkomsten betalas i skatt så har mannen efter ett 40-årigt yrkesliv erhållit cirka en kvarts miljon kronor mer än kvinnan. I beskattade pengar. Och då har inte effekterna på pensionen räknats in.

Motsvarande räkneexempel, också där kvinnan tjänar 97 procent av mannen men de tjänar 23 000 respektive 23 700 kr i månaden, ger mannen efter 40 år i arbetslivet ett sammanlagt byxtillägg på mer än 350 000 kronor, efter 30 procent i skatt. Inte heller här har effekterna på pensionen räknats in.

➤ Om man jämför lönerelationerna mellan kvinnor och män i Sverige med hur det ser ut i omvärlden ser det inte så illa ut i Sverige. Det talar för att det finns något värdefullt i det svenska löneförhandlingsystemet som gör att kvinnor missgynnas mindre och män gynnas mindre i Sverige än i många andra länder.

Min bedömning är att det vore ett misstag att utveckla en lagstiftningsmodell såsom den ser ut i de anglosaxiska länderna, alltså en lagstiftning med höga skadestånd på extremt individuell basis, på bekostnad av detta löneförhandlingssystem.

Däremot är naturligtvis åtgärder, eller hot om åtgärder, som fungerar som en blåslampa i rumpen på parterna för att få dem mer aktiva i att bekämpa lönediskriminering något positivt.

➤ Att försöka få in fler män i de kvinnodominerade branscherna som en strategi att få upp lönerna är inte bra. En utveckling mot en mindre könssegrerad arbetsmarknad är bra av många olika skäl men inte som ett sätt att få upp lönerna i kvinnodominerade yrken. Det ska inte behöva vara så att kvinnor inte kan få upp sina relativa löner utan draghjälp av män. Då både accepterar man och försöker använda sig av rådande genusordning: att kvinnor som grupp är underordnade män som grupp.

Det råder olika belöningsystem för kvinnor och män på arbetsmarknaden

Vad denna översikt slutar i är att konstatera att det grundläggande förhållandet mellan kvinnors och mäns löner på den moderna svenska arbetsmarknaden inte har ändrat sig sedan Heckscher gjorde sitt konstaterande för cirka 90 år sedan: "Kvinnors lägre avlöning i förhållande till män hör till de mest konstanta lagbundenheterna inom det ekonomiska livet."

Däremot har många viktiga bakgrundsfaktorer förändrat sig till det bättre. Vad gäller utbildningslängd så är kvinnors position nu i snitt lika stark som männens, till och med marginellt starkare. Kvinnligt dominerade utbildningar ger dock inte samma avkastning per utbildningsår som manligt dominerade utbildningar.

Kvinnor har vidare gjort ett massivt inträdande på arbetsmarknaden och därmed kunnat skaffa sig arbetslivserfarenhet – en annan form av humankapital. Fortfarande har kvinnor i snitt en något kortare arbetslivserfarenhet än män. Skillnaden har dock krympt rejält.

Allt detta har skett utan att det återspeglats i minskade löneskillnader under de senaste två decennierna. Alltså råder det olika belöningsystem för kvinnor och män på den moderna svenska arbetsmarknaden.

Hur skulle belöningsystemet se ut om män inte visste vilket kön de skulle födas till?

I filosofen John Rawls banbrytande verk *A Theory of Justice* lanseras begreppet *okunnighetens slöja*. Det innebär att människorna ska utforma fördelningsprinciperna i ett samhälle från en ursprungsposition där de inte vet vilka egenskaper de kommer att ha i sitt framtida liv.

För att människorna ska agera opartiskt vid förhandlingarna om det framtida samhällets fördelningsprinciper antar Rawls att de skall föras bakom okunnighetens slöja. Människorna vet inte vilket kön de kommer att ha eller vilka sociala positioner de kommer att inta, inte heller vet de vilka naturliga talanger och anlag de kommer att ha. Ingen kan därför skraddarsy principerna till sin egen fördel.

Valet av fördelningsprinciper i samhället blir därför ett beslut under osäkerhet. Om valet har positiva eller negativa konsekvenser för den som väljer framkommer först efter det att okunnighetens slöja lyfts bort.

Det har hittills gått oerhört trögt vad gäller att få dessa olika belönings-

system på arbetsmarknaden att likna varandra. Skulle mäns uppfattning om graden av rättvisa i dessa olika belöningsystemen förändras givet att de inte visste om de skulle födas till män eller kvinnor?

Källor

- Agell, J. & Bennmarker, H., 2002, "Wage policy and endogenous wage rigidity: A representative view from the inside", Working Paper 2002:12. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Uppsala.
- Akerlof, G. A. & Kranton, R. E., 2000, "Economics and Identity", i *Quarterly Journal of Economics*, Vol. CXV, No. 3, sid. 715-753.
- Akerlof, G. A. & Yellen, J. (red.), 1984, *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Albrecht, J. W., Edin P-A, Sundström, M. & Vroman, S. B., 1997, "Kvinnors och mäns löner – förvärvsavbrottens betydelse", i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.
- Albrecht, J. W., Edin P-A, Sundström, M. & Vroman, S. B., 1999, "Career Interruptions and Subsequent earning: A Reexamination Using Swedish Data", i *Journal of Human Resources*, Vol. XXXIV, No. 2, sid. 294-311.
- Albrecht, J. W., Björklund, A., & Vroman, S. B., 2003, "Is There a Glass Ceiling in Sweden?" i *Journal of Labor Economics*, Vol. 21 No. 1.
- Arai, M. & Thoursie, A., 1997, "Individ- och yrkesskillnader mellan kvinnor och män: Hur påverkar de lönen?" i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU1997:136.
- Arrow, K., 1972, "Models of job discrimination", i Pascal, A. H. (red.), *Racial discrimination in economic life*. Lexington Books, Lexington.
- Arrow, K., 1973, "The theory of discrimination", i O. A. Ashenfelter & Rees, A., (red.), *Discrimination in labor markets*. Princeton University Press, Princeton.
- Becker, G. S., 1957, *The Economics of Discrimination*. 2:a upplagan (reviderad 1971), University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G. S., 1965, "A Theory of the Allocation of Time", i *Economic Journal*, LXXV (September 1965), sid. 493-517.

- Becker, G. S., 1985, "Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor", i *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, sid. 33-58.
- Becker, G. S., 1991, *A Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge.
- Berglund, J. & Ahlberg, K., 2003, "Rättens konstruktion på jämställdhetsområdet", Masteruppsats, Juridiska institutionen vid Handelshögskolan, Göteborgs universitet.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M., 1996, "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: an International Comparison", i *Economica*, Vol. 63, sid. 29-62.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M., 2000, "Gender Differences in Pay", i *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4, sid. 75-99.
- Cain, C. G., 1986, "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey", i Ashenfelter, O., & R. Layard (red.), *Handbok of Labour Market Economics*, Vol. 1. North Holland, Amsterdam.
- Edgeworth, F. Y., 1922, "Equal pay to men and women for equal work", i *Economic Journal*, Vol. 32, sid. 431-457.
- Fawcett, M. G., 1918, "Equal pay for equal work", i *Economic Journal*, Vol. 28, sid. 1-6.
- Granqvist, L. & Persson, H., 1997, "Karriärer inom varuhandeln – spelar kön någon roll?" i Persson, I. & Wadensjö, E., *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, SOU 1997:137.
- Granqvist, L. & Persson, H., "Kvinnors och mäns karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden" i Löfström, Å., *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*, SOU 2004:43.
- Granqvist, L. & Regnér, H., 2004, *Den nya lönebildningen. En forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker*. SACO, Stockholm.
- le Grand, C., 1997, "Kön, lön och yrke – yrkessegrering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige" i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.
- le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M., 2001, "Lönestrukturens förändring i Sverige", i Fritzell, J., Gähler, M. & Lundberg, (red.), *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*, SOU 2001:53.
- Hirdmann, Y., 2001, *Genus – om det stabila föränderliga former*. Liber, Stockholm.

- Hirdmann, Y., 2001, *Med kluven tunga, LO och genusordningen*. Atlas, Stockholm.
- Katz, K., 2001, "Gender, Discrimination and Western Economic Theory" i Katz, K., *Gender, Work and Wages in the Soviet Union. A Legacy of Discrimination*. Palgrave, New York.
- le Grand, C., 1991, "Explaining the Male-Female Wage Gap: Job Segregation and Solidarity Wage Bargaining in Sweden", i *Acta Sociologica*, Vol. 34, sid. 261-278.
- le Grand, C., 1997, "Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige" i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136, sid. 76.
- Johansson, M., Katz, K. & Nyman, H., 2001, "Wage Differentials and Gender Discrimination – Changes in Sweden 1981-1998", Working Paper No. 2001:15, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet.
- Lundahl, M. & Wadensjö, E., 1984, *Unequal Treatment. A Study in the Neo-Classical Theory of Discrimination*. New York University Press, New York.
- Löfström, Å., 1989, Diskriminering på svensk arbetsmarknad. *En analys av löneskillnader mellan kvinnor och män*, Umeå Economic Studies No. 196, Umeå universitet.
- Löfström, Å., 2004, "Overcoming barriers to equal pay in Sweden: monitoring gender mainstreaming" i Magnusson, L., Mosesdotter, L. & Pascual, A. S. (red.), *Equal Pay and Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*. European Trade Union Institute, Bryssel.
- McCall, J., 1972, "The simple mathematics of information, job search and prejudice", i Pascal, A. H. (red.), *Racial discrimination in economic life*. Lexington Books, Lexington.
- Meyersson, E. M. & Petersen, T., 1997, "Lika lön för lika arbete. En studie av svenska förhållanden i internationell belysning", i Persson, I & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.
- Mincer, J., 1958, "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", *Journal of Political Economy*, 66(4), sid. 281-302.
- Mincer, J., 1962, "On-the-Job Training: Costs, returns and some implications", i *Journal of Political Economy*, 70(5), Part 2, S50-S79.

- Mincer, J., 1974, *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research, New York.
- Mincer, J. Y. & Polachek, S. W., 1974, "Family investments in human capital: Earnings of women", i *Journal of Political Economy*, Vol. 82, sid. 576-608.
- Nelander, S. & Goding, I., 2004, *Inkomster och förmögenheter*. LO, Stockholm.
- Nordgren, M., 2000, *Läkarprofessionens feminisering*. Ett köns- och maktperspektiv. Institutionen för statsvetenskap, Stockholms universitet, Stockholm.
- Nyberg, A., 2003, *Deltidsarbete och deltidslöshet en uppföljning av DELTA utredningen* (Utredningen angående arbetslöshetsersättning och deltidarbete, SOU 1999:27). Arbetslivsrapport nr 2003:19, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Palme, M. & Wright, R. E., 1992, "Gender discrimination and compensating differentials in Sweden", *Applied Economics*, Vol. 24, sid. 751-759.
- Pekkarinen, T. & Vartianen, J., 2002, "Gender Differences in Job Assignment and Promotion in a Complexity Ladder of Jobs", Working Paper 2002:184, Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF), Stockholm.
- Phelps, E. S., 1972, "The Statistical Theory of Racism and Sexism", i *American Economic Review*, Vol. 62, sid. 659-661.
- Rawls, J., 1971, *A Theory of Justice*. The Belknap Press of Harvard University Press, Massachusetts.
- Rosén, Å., 1997, "Ekonomiska teorier om diskriminering", i Bergström, V. (red.), *Arbetsmarknad och tillväxt*. Ekerlids förlag, Stockholm.
- Solow, R. M., 1990, *The Labor Market as a Social Institution*. Basil Blackwell, Cambridge.
- Sommestad, L., 1992, *Från mejerska till mejerist*. Arkiv förlag, Lund.
- SOU, 1995: 110, *Viljan att veta och viljan att förstå. Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning*. Slutbetänkande av Utredningen om insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning.
- Statistiska centralbyrån, *Lönestatistisk årsbok*, olika årgångar. SCB, Stockholm.
- Svensson, L., 1997, "En historia om löneutjämning – kvinnors och mäns löner i ett långsiktigt perspektiv" i Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.

- Säve-Söderbergh, J., 2003, "Are Women Asking for Low Wages? Individual Wage Bargaining and Gender Wage Differentials", i *Essays on Gender Differences in Economic Decision-making*. Swedish Institute for Social Research – Dissertations Series 59, Stockholms universitet.
- Thoursie, A., 1997, "Kvinnors och mäns vägar ut ur arbetslöshet – likheter och skillnader", i Persson, I. & Wadensjö, E., *Glastak och glasvägar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, . SOU 1997:137.
- Waldemarsson, Y., 1998, *Mjukt till formen, hårt till innehållet. LO:s kvinnoråd 1947-1967*. Atlas, Stockholm.
- Weiss, A., 1991, *Efficiency wages. Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*. Clarendon Press, Oxford.

