

Arbete och löner

Ekonomiska teorier och fakta
kring skillnader mellan
kvinnor och män

av

Siv Gustafsson

och

Petra Lantz

Industriens Utredningsinstitut
Arbetslivscentrum

ARBETE OCH LÖNER

*– Ekonomiska teorier och fakta kring skillnader
mellan kvinnor och män*



Industriens Utredningsinstitut



Arbetslivscentrum

Arbete och löner

– Ekonomiska teorier och fakta kring skillnader
mellan kvinnor och män

av

SIV GUSTAFSSON

och

PETRA LANTZ

DISTRIBUTION:

ALMQVIST & WIKSELL INTERNATIONAL, STOCKHOLM

BREVSKOLAN, STOCKHOLM

© Industriens Utredningsinstitut och Arbetslivscentrum
Citering ur denna bok är tillåten om följande uppgifter anges:
Gustafsson S, Lantz P, Arbete och löner – Ekonomiska
teorier och fakta kring skillnader mellan kvinnor och män.
Industriens Utredningsinstitut och Arbetslivscentrum,
Stockholm 1985.

ISBN 91-7204-236-2 (IUI)

Förord

Kvinnors och mäns situation på den svenska arbetsmarknaden har sedan början av 70-talet varit ett av IUIs forskningsområden. År 1976 publicerades Siv Gustafssons avhandling om löneskillnader i den statliga sektorn. Föreliggande bok har sitt ursprung i ett projekt som inleddes år 1980 i syfte att summera IUIs forskning inom området jämställdhet. Det fanns även utanför fackekonomernas krets ett uttalat önskemål om en sammanställning av resultat från den ekonomiska forskningen på detta område. Projektets ambitionsnivå kom efterhand att gälla en lärobok. Ett speciellt syfte har också varit att studera jämställdhetsproblem utifrån ett national-ekonomiskt synsätt.

Siv Gustafsson har varit projektledare och författat huvuddelen av texten. Petra Lantz har författat kapitlen 2 och 4 utom avsnitt 4.3. Projektet har delvis slutförts under den tid Siv Gustafsson forskat vid Arbetslivscentrum, som sedan sin tillblivelse haft jämställdhetsfrågan på sitt forskningsprogram. Vi har därför sett det som naturligt att presentera resultaten i en gemensam publikation.

Finansiellt stöd för projektet har erhållits från Riksbankens Jubileumsfond och Expertgruppen för arbetsmarknadsforskning vid Arbetsmarknadsdepartementet (EFA).

Åtskilliga personer har under projektets gång läst manuskriptet och lämnat konstruktiv kritik. Ett särskilt tack vill vi rikta till Bertil Holmlund, IUI, och Roger Jacobsson, Umeå Universitet.

Stockholm i maj 1985

Gunnar Eliasson
Industriens Utredningsinstitut

Jan Odhnoff
Arbetslivscentrum

Författarnas förord

Denna bok sammanställer och sammanfattar nationalekonomiska studier på temat arbetsmarknad och jämställdhet. Studierna omfattar bl a undersökningar av kvinnornas förvärvsdeltagande över livsrykeln och ekonomiska beräkningar av löneskillnader mellan kvinnor och män. Siv Gustafsson har varit projektledare och författat huvuddelen av texten. Petra Lantz har författat kapitlen 2 och 4 utom avsnitt 4.3. En skillnad gentemot de forskningsrapporter som tidigare publicerats är att här presenteras den grundläggande nationalekonomiska teorin. I forskningsrapporter som vänder sig till kollegor brukar man förutsätta att den är känd. Vår målsättning är att försöka visa hur nationalekonomisk teori och metod kan appliceras på jämställdhetsproblematiken. En naturlig målgrupp är därför ekonomer och studerande i nationalekonomi. Vi hoppas att denna text som skall kunna läsas på ett tidigt stadium av nationalekonomisk utbildning kan inspirera någon till att senare börja forska på detta område.

Vi har erfarit att kvinno- och jämställdhetsforskare utanför den nationalekonomiska disciplinen efterfrågar en sammanhållen redogörelse för kvinnors och mäns situation på arbetsmarknaden sett i ett ekonomiskt perspektiv. Detta önskemål finns även hos politiker och fackliga utredare som i sin verksamhet arbetar med jämställdhetsfrågor. Vi vill ge en översikt över skillnader i kvinnors och mäns arbete och löner. Vår målgrupp omfattar dem som intresserar sig för jämställdhet såväl ur vetenskaplig som ur praktisk synpunkt. Vi hoppas att boken skall medverka till att den nationalekonomiska ansatsens tillämplighet inom detta problemområde blir känd. Bokens motto kan formuleras: Se ekonomiskt på jämställdhet!

Boken är upplagd så att kapitel 1 strävar efter att ge en vidare tvärvetenskaplig ram i vilken detta arbete skall passas in. Vi vill försöka slå en brygga mellan jämställdhetsforskning och nationalekonomisk forskning. Kapitel 2 ger en beskrivning av utvecklingen av kvinnors och mäns sysselsättning och arbetstider medan kapitel 3 redovisar den ekonomiska teorin för hur gifta kvinnor påverkas av ekonomiska faktorer när de fördelar sin

tid mellan hushållsarbete, yrkesarbete och fritid. Kapitel 4 beskriver löneskillnader mellan kvinnor och män medan kapitel 5 är en analys av i vilken utsträckning man kan påstå att lönediskriminering av kvinnor i Sverige förekommer. Kapitel 6 beskriver jämställdhetspolitiken samt utgör ett försök att formulera det potentiella bidraget från arbetsmarknadsekonomisk forskning när det gäller att komma fram till ett samhälle där kvinnor inte bara formellt utan också i praktiken inte får sämre villkor än män i arbetslivet. Vid uppläggningsen av denna bok har vi separerat översikterna från den ekonomiska teorin i olika kapitel. De teoretiska kapitlen 3 och 5 behandlar nationalekonomisk teori för arbetsutbud och lönebildning. Vi har även i dessa kapitel strävat efter att vara så utförliga att kravet på förkunskaper inom området kan minimeras. Förhoppningen är att texten skall uppfylla de pedagogiska krav som kan ställas på en lärobok i ämnet.

Finansiellt stöd för arbetet med denna bok har erhållits från Riksbankens Jubileumsfond och Expertgruppen för arbetsmarknadsforskning vid Arbetsmarknadsdepartementet (EFA). Seminarier har hållits vid Industriens Utredningsinstitut och Arbetslivscentrum. Följande personer har läst och kommenterat olika avsnitt av boken: Anders Björklund, Ann Boman, Christina Jonung, Inga Persson-Tanimura, Tomas Eriksson, Bertil Holmlund, Roger Jacobsson, Anders Klevmarken, Anders Kristoffersson, Margareta Matovic, Marianne Sundström, Stig Tegle, Eskil Wadensjö, Margareta Wadstein, Ingrid Wibell. Eventuella brister och fel faller helt på projektledaren.

Kompetent och tålmodigt assistentarbete med utskrifter av de många versioner som har föregått denna och hjälp med sammanställning av statistikbilagan har vi framförallt fått från Marianne Åhrberg och på tidigare stadier av Agneta Forsell och Nini Tjäder, samtliga Arbetslivscentrum. Figureerna har ritats av Berit Lindberg.

Stockholm i mars 1985
Siv Gustafsson
Petra Lantz

Innehåll

Kapitel 1

Forskning om jämställdhet i arbetslivet	19
1.1 Översikt över innehållet i boken	19
1.2 Jämställdhetsforskningen inom några angränsande discipliner	23
1.2.1 Historia	24
1.2.2 Psykologi	25
1.2.3 Sociologi	26
1.2.4 Rättsvetenskap	27
1.3 Nationalekonomisk forskning	28
1.4 Frånvaron av kvinnoperspektiv i ekonomisk-politiska analyser	31
1.5 Alternativa arbetsmarknadsekonomiska teorier	35

Kapitel 2

Kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande	39
2.1 Förvärvsarbete och arbetskraftsresurser	40
2.2 De relativa arbetskraftstalen	42
2.3 Livsmönstret för kvinnors deltagande i arbetslivet	44
2.4 Variationer i arbetskraftsdeltagandet	50
2.5 Sysselsättning och frånvaro	51
2.6 Arbetslöshet bland kvinnor och män	54
2.7 Kvinnors och mäns arbetstider	58

Kapitel 3

Valet mellan yrkesarbete, egenarbete och fritid – en analys av gifta kvinnors arbetsutbud	61
3.1 Preferenskartan	62
3.2 Bästa val i modell med enbart yrkesarbete	64
3.3 Löneökningars effekter på arbetsutbudet	68
3.4 Skattesystemets effekter på arbetsutbudet	71
3.5 Skugginkomst av hushållsarbete	76
3.6 Bästa val i modell med både hushållsarbete och yrkesarbete	80
3.7 En ekonometrisk analys av utvecklingen av gifta kvinnors förvärvsfrekvens	84
Appendix 3 Estimat för sannolikheten att yrkesarbete och för predikterad lön	88

Kapitel 4

Löneskillnader mellan kvinnor och män	90
4.1 Kvinnors och mäns genomsnittliga förvärvsinkomster	91
4.2 Löneskillnader inom olika sektorer av ekonomin	92
4.2.1 Löneskillnader inom industrin	94
4.2.2 Löneskillnader inom den offentliga sektorn	103
4.3 En metod för analys av löneskillnader i individdata-material	108
4.3.1 Korstabeller	109
4.3.2 Förberedande bearbetning av lönedata för analys med hjälp av statistisk modell	111
4.3.3 Innebörden av en loglinjär modell	112
4.3.4 Standardiserade löneskillnader mellan kvinnor och män	114
4.4 Löneskillnader mellan kvinnliga och manliga tjänstemän i svensk industri	117
Appendix 4.1 Regressionsmodellen	121
Appendix 4.2 Standardvägning av löneskillnader	125

Kapitel 5

Kunskapskapital eller diskriminering – en analys av löneskillnader mellan kvinnor och män 128

5.1	Värdet av marginalprodukten och efterfrågan på arbetskraft	129
5.2	Diskrimineringsteorier	134
5.3	Flerperiodisk efterfrågan på arbetskraft	139
5.4	Inledning till teorin om investeringar i kunskapskapital	141
5.5	Investeringar i utbildning	143
5.6	Kunskapsinvesteringar under ett yrkesliv med oavbrutet förvärvsarbete	147
5.7	Kunskapsinvesteringar under ett yrkesliv med förvärvsavbrott	150
5.8	Allmänna och företagsspecifika investeringar i kunskapskapital	154
5.9	Skattesystemets effekter på kunskapsinvesteringar	157
5.10	Kunskapskapital eller diskriminering – orsak till krympande löneskillnader?	159
Appendix 5.1	Härledning av skolmodellen	163
Appendix 5.2	Härledning av modell med kunskapsinvesteringar under ett kontinuerligt yrkesliv	165
Appendix 5.3	Härledning av den segmenterade lönefunktionen	168

Kapitel 6

Politik för jämställdhet och arbetsmarknads-ekonomisk forskning 174

6.1	En ansats till ett analyschema för effekter av jämställdhetspolitik	176
6.2	Politik som syftar till att öka kvinnors marknadslön genom att höja förtjänstkapaciteten	179
6.2.1	Utbildning och yrke	179
6.2.2	Arbetsmarknadspolitik	180

6.3	Politik som påverkar kvinnors löner i jobb de redan har	183
6.3.1	Lönepolitik	183
6.3.2	Skatte- och bidragspolitik	185
6.4	Politik som påverkar kostnaden för marknadssubstitut till hushållsarbete	186
6.4.1	Daghem	186
6.4.2	Föräldraledighet	189
6.5	Politik som syftar till att direkt undanröja könsdiskriminering. Lagen om jämställdhet i arbetslivet	192
6.6	Sammanfattande kommentarer	194
	Tabellbilaga	197
	Referenser	228

Förteckning över texttabeller

	Sid	
<i>Tabell 2.1</i>	Arbetskraftstal i Sverige 1963 och 1982, fördelade efter kön och åldersgrupper	43
<i>Tabell 2.2</i>	Yrkesroll på 70-talet för kvinnor som var hemarbetande på 60-talet	49
<i>Tabell 2.3</i>	Arbetskraftstal i skogslän respektive storstadslän för kvinnor och män i olika åldrar 1982	51
<i>Tabell 2.4</i>	Den svenska arbetskraftens sammansättning 1963 och 1982	52
<i>Tabell 2.5</i>	Frånvarande från arbetet, fördelade efter frånvarorsak och kön 1982	53
<i>Tabell 2.6</i>	Arbetslöshet i procent av arbetskraften för ungdomar och vuxna, 1963–82	55
<i>Tabell 2.7</i>	Sysselsatta och arbetslösa i åldern 16–74 år fördelade efter utbildningsnivå 1973–82	57
<i>Tabell 2.8</i>	Genomsnittlig arbetstid per vecka för personer i arbete	59
<i>Tabell 2.9</i>	Genomsnittlig arbetstid per vecka för olika arbetsmarknadsgrupper 1982	60
<i>Tabell 3.1</i>	Effekter på sannolikheten att yrkesarbeta för gifta kvinnor	86
<i>Tabell A3.1</i>	Probitestimater för sannolikheten att yrkesarbeta för gifta kvinnor i åldern 20–59 år från levnadsnivåundersökningarna	88
<i>Tabell A3.2</i>	Löneekvationer för gifta kvinnor i åldern 20–59 år från levnadsnivåundersökningarna	89
<i>Tabell 4.1</i>	Genomsnittlig arbetsinkomst och antal anställda i åldersgruppen 20–64 år för hela arbetsmarknaden	92
<i>Tabell 4.2</i>	Löneskillnader mellan kvinnor och män 1982 för olika sektorer av arbetsmarknaden	93
<i>Tabell 4.3</i>	Kvinnornas genomsnittslön i procent av männens inom olika industrigrenar, arbetare och tjänstemän 1982	96

<i>Tabell 4.4</i>	Kvinnornas lön i procent av männens, arbetare och tjänstemän inom industrin, länsvis 1982	97
<i>Tabell 4.5</i>	Genomsnittliga månadslöner för heltidsanställda industritjänstemän i olika ålders- och yrkesgrupper 1982	100
<i>Tabell 4.6</i>	Genomsnittliga månadslöner för heltidsanställda industritjänstemän i kontorsarbete efter åldersgrupper och befattningsnivåer 1982	101
<i>Tabell 4.7</i>	Industritjänstemännens fördelning på befattningsnivåer med avseende på olika typer av ekonomisk utbildning 1983	103
<i>Tabell 4.8</i>	Heltidsanställda inom den offentliga sektorn fördelade efter löneklass och arbetsgivare 1980	105
<i>Tabell 4.9</i>	Befattningar som domineras av kvinnor respektive män, kommunal personal 1980 och 1982	106
<i>Tabell 4.10</i>	Genomsnittliga månadslöner för heltidsarbetande inom den offentliga sektorn, fördelning på kön och ålder, 1980	107
<i>Tabell 4.11</i>	Genomsnittliga månadslöner för vuxna heltidsanställda inom olika yrken. Stats- och kommunalanställda 1981	108
<i>Tabell 4.12</i>	Löneskillnadens storlek i olika celler. Procent av männens lön	110
<i>Tabell 4.13</i>	Uppställning för databehandling av grupperade lönedata, utdrag ur tabellerna 4.5 och 4.6	112
<i>Tabell 4.14</i>	Uppställning av lönestatistik för databehandling. Individdata.	113
<i>Tabell 4.15</i>	Dummyvariabler bildade för varje värde som "befattningsnivå" kan anta	114
<i>Tabell 4.16</i>	Exempel på individlönestatistik i dataregistrerad form	114
<i>Tabell 4.17</i>	Logaritmskt samband mellan ålder och lön	115
<i>Tabell 4.18</i>	Uppdelning av löneskillnaden mellan kvinnor och män efter förklaringsvariablerna ålder, utbildning, yrke, befattning mm	118

<i>Tabell 4.19</i>	Beräkning av lönen för en genomsnittlig kvinna och en genomsnittlig man med samma kombination av variabelvärden	120
<i>Tabell A4.1</i>	Lönefunktioner för heltidsarbetande manliga och kvinnliga tjänstemän 1974	122
<i>Tabell A4.2</i>	Löneskillnader mellan heltidsarbetande manliga och kvinnliga tjänstemän 1974	127
<i>Tabell 5.1</i>	Översikt över teorin om investeringar i kunskapskapital	143
<i>Tabell 5.2</i>	Löneökning i förhållande till grundskoleutbildade, nyanställda utan föregående yrkesverksamhet enligt analys av levnadsnivåundersökningarna 1968, 1974 och 1981	160
<i>Tabell 5.3</i>	Analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män i levnadsnivåundersökningarna 1968, 1974 och 1981	161
<i>Tabell 5.4</i>	Procent av löneskillnaden mellan kvinnor och män förklarad av skillnader i kunskapsinvesteringar i olika undersökningar	162
<i>Tabell A5.1</i>	Skattning av internräntan på utbildning	169
<i>Tabell A5.2</i>	Lönefunktioner för unga kvinnliga industritjänstemän med gymnasieutbildning för vilka antalet yrkesår är känt	170
<i>Tabell A5.3</i>	Segmenterade lönefunktioner skattade för heltidsarbetande industritjänstemän	171
<i>Tabell A5.4</i>	Lönefunktioner för kvinnor och män skattade utifrån levnadsnivåundersökningarna 1968, 1974 och 1981	172
<i>Tabell A5.5</i>	Medelvärden för vissa variabler i levnadsnivåundersökningarna 1968, 1974 och 1981	173
<i>Tabell A5.6</i>	Standardisering av löneskillnaden mellan kvinnor och män i levnadsnivåundersökningarna 1968, 1974 och 1981	173

Figurförteckning

	Sid	
<i>Figur 2.1</i>	Relativa arbetskraftstal för män och kvinnor 16–74 år, 1963–82	43
<i>Figur 2.2</i>	Kvinnliga förvärvsfrekvenser 1960 och 1975	46
<i>Figur 2.3</i>	Förvärvsfrekvenser för kvinnor födda olika år för perioden 1960–75	47
<i>Figur 2.4</i>	Förvärvsfrekvenser för kvinnor i åldern 40–64 år	48
<i>Figur 2.5</i>	Relativa arbetskraftstal för gifta och ogifta kvinnor 16–74 år, 1963–82	50
<i>Figur 2.6</i>	Arbetslösa i procent av arbetskraften, kvinnor och män 16–74 år, 1963–82	55
<i>Figur 3.1</i>	Preferenskartan	63
<i>Figur 3.2</i>	Bästa val om lönen är w_1	65
<i>Figur 3.3</i>	Bästa val för A och B om lönen är w_1	67
<i>Figur 3.4</i>	Bästa val för A och B om lönen ökar från w_1 till w_2	69
<i>Figur 3.5</i>	Mannens löneinkomst som arbetsfri inkomst. A gifter sig	70
<i>Figur 3.6</i>	Inkomsteffekt och substitutionseffekt när lönen ökar från w_1 till w_2 för A	71
<i>Figur 3.7</i>	Proportionell skatt	72
<i>Figur 3.8</i>	Progressiv skatt	73
<i>Figur 3.9</i>	Jämförelse mellan sambeskattning och särbeskattning	75
<i>Figur 3.10</i>	Bästa val mellan hushållsarbete och fritid för A och B	78
<i>Figur 3.11</i>	Produktivitetsökning i hushållsarbete	79
<i>Figur 3.12</i>	Makes löneinkomst som arbetsfri inkomst för hemarbetande	81
<i>Figur 3.13</i>	Bästa val mellan yrkesarbete, hushållsarbete och fritid	82
<i>Figur 3.14</i>	Effekt av lönehöjning	83

<i>Figur 3.15</i>	Effekt av produktivitetsökning i hushållsarbetet på marknadsarbetets omfattning	84
<i>Figur 4.1</i>	Kvinnornas lön i procent av männens. Tjänstemän och arbetare inom industrin, 1960–82	95
<i>Figur 4.2</i>	Ålderslönekurvor för kvinnliga och manliga tjänstemän inom industrin 1982	99
<i>Figur 4.3</i>	Löneskillnad mellan kvinnor och män standardiserad för åldersskillnader	116
<i>Figur 5.1</i>	Efterfrågan på arbetskraft vid lönerna w_1 och w_2	131
<i>Figur 5.2</i>	Effekt på efterfrågan på arbetskraft av relativ prisökning på den producerade varan	132
<i>Figur 5.3</i>	Efterfrågan på arbetskraft när arbetskraften är heterogen	133
<i>Figur 5.4</i>	Könsdiskriminerande företags efterfrågan på kvinnlig arbetskraft	135
<i>Figur 5.5</i>	Tvåperiodisk efterfrågan på arbetskraft när det krävs upplärning i första perioden	140
<i>Figur 5.6</i>	Effekt på ålderslönekurvan av utbildningsinvestering	145
<i>Figur 5.7</i>	Effekt på ålderslönekurvan av utbildningsinvestering och kunskapsinvesteringar under kontinuerligt arbetsliv	148
<i>Figur 5.8</i>	Förtjänstkapacitet och faktisk lön under oavbrutet yrkesliv	149
<i>Figur 5.9</i>	Effekt på ålderslönekurvan av yrkesavbrott	151
<i>Figur 5.10</i>	Effekt på ålderslönekurvan av allmän och företagsspecifik utbildning	156

KAPITEL 1

Forskning om jämställdhet i arbetslivet

Huvudsyftet med denna bok är att beskriva och försöka förklara skillnader i förvärsarbetstider och förvärsfrekvenser samt skillnader i lön och yrkesställning mellan kvinnor och män. I dessa beskrivningar och förklaringar tar vi den nationalekonomiska teorins verktyg till hjälp.

Internationellt framhålls ofta Sverige som ett föredöme för andra länder. Jämställdhetsforskare och aktiva i kvinnoorganisationer är ofta imponerade av den höga kvinnliga förvärsfrekvensen, arbetsmarknadspolitiken, de subventionerade daghemmen och föräldraledigheten. Sverige är förmodligen det enda land där fäder har laglig rätt att ta betald föräldraledighet. Detta förhållande förhindrar inte att det finns brister i jämställdheten i Sverige. Denna bok avgränsas till att gälla arbete och löner för kvinnor och män i Sverige.¹ Jämställdhet är ett begrepp som säkerligen definieras på olika sätt av olika människor. I denna skrift görs inte något försök till en heltäckande definition. En mer likartad fördelning mellan kvinnor och män vad gäller arbetstider, löner, inkomster, hushållsarbete osv betraktas som mer önskvärt ur jämställdhetssynpunkt än större skillnader.

1.1 Översikt över innehållet i boken

Syftet med första kapitlet är att sätta in bokens material i ett större perspektiv. Vi vill försöka slå en brygga mellan nationalekonomisk forskning och jämställdhetsforskning på två sätt. Det ena är att visa dem som är

¹ Den som är intresserad av internationella jämförelser hänvisas till andra källor. OECD (1979) behandlar statistiska jämförelser av förvärsfrekvenser m.m., Kamerman och Kahn (1981) jämför samhällets stöd för barnomsorg i olika länder. Det finns också litteratur om jämställdheten i Sverige som vänder sig till en internationell publik, tex Wistrand (1980), SOU 1979:56, som också finns på engelska: Step by Step. Dessutom hänvisas till Schmid och Weitzel, eds (1984) om diskriminering och jämställdhetspolitik i USA, Storbritannien, Västtyskland och Sverige. Se också analyser av trenden i kvinnliga förvärsfrekvenser i 12 länder, Mincer och Layard, eds (1985).

insatta i jämställdhetsforskning men inte i nationalekonomiska frågor hur jämställdheten påverkas av ekonomiska villkor. Det andra är att visa för dem som är insatta i nationalekonomisk teori och metod att jämställdhetsfrågorna är nationalekonomiska problem som bland annat kräver nationalekonomisk forskning för att kunna lösas. Kapitlet inleds med en översikt över jämställdhetsforskningen inom några angränsande vetenskapliga discipliner: historia, psykologi, sociologi och rättsvetenskap. Därefter följer ett avsnitt som syftar till att försöka definiera vad som kan betraktas som en uppgift för nationalekonomisk jämställdhetsforskning. National ekonomin är mycket mansdominerad både inom forskningen, utredningsväsendet och journalistiken. Med ett flertal exempel försöker vi visa hur detta har lett till att kvinnoperspektivet kommer bort i analyserna och därmed också i de ekonomisk-politiska rekommendationerna.

I kapitel 2 beskrivs utvecklingen av arbetskraftstalen och arbetstiderna för kvinnor och män framför allt under de två senaste decennierna. Antalet kvinnor i arbetskraften har ökat från 1,4 till nästan 2 miljoner sedan början av 60-talet. Utan denna ökning skulle det totala antalet deltagande i arbetskraften inte ha ökat eftersom antalet män hållit sig konstant på ca 2,3 miljoner. Trots den stora ökningen av antalet kvinnor i arbetskraften har det totala antalet arbetade timmar i den svenska ekonomin gått ned. Orsakerna till detta är bl.a. förkortningen av arbetstiden från 45 till 40 timmar, införandet av ledighet för föräldraskap och studier. Dessutom har den avtalade arbetstiden per anställd sjunkit både genom arbetstidsförkortningar för heltidsarbetare och genom att många kvinnor arbetar deltid snarare än heltid. Tillsammans har detta medfört att antalet arbetade timmar per anställd sjunkit starkt.

Dessa utvecklingstendenser i den svenska arbetskraften verkar i en riktning som möjliggör större jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller arbetsfördelningen mellan arbete i hemmet och yrkesarbete. Emellertid finns här fortfarande mycket stora könsskillnader. Hälften av de kvinnor som är sysselsatta utgörs av deltidsarbetare. För kvinnor med barn under sju år är arbetskraftsdeltagandet lägre än för kvinnor utan barn om man jämför lika gamla kvinnor. Män har tvärtom högre arbetskraftstal då de har barn än vad som är fallet när de inte har barn. Detta indikerar att männens huvudroll är försörjarens.

Arbetskraftsdeltagandet för kvinnor såväl som män når ett maximum i åldersgruppen 35–44 år. Av männen i den åldersgruppen står endast 3% utanför arbetskraften jämfört med 17% av kvinnorna. För kvinnorna är de regionala variationerna i arbetskraftsdeltagandet stora. En betydligt mindre andel kvinnor är yrkesarbetare i skogslän än i storstads-län.

Arbetslösheten skiljer sig också mellan kvinnor och män genom att kvinnornas relativa arbetslöshetstal är högre än männens. Detta kan bli förklarade av att andelen nyinträdande på arbetsmarknaden är större bland kvinnor än bland män. Någon försämring av kvinnors relativa arbetslöshet kan inte observeras, vilket delvis förklaras av sjunkande andelar ny- och återinträdande bland den kvinnliga arbetskraften.

Det faktum att män yrkesarbetar i större omfattning än kvinnor betyder inte att kvinnor har mer fritid. Om man vill ha svar på frågan varför män yrkesarbetar så mycket mer än kvinnor måste man också ställa sig frågan varför kvinnor utför så mycket mer hushållsarbete än män. En utbudsteori som är intressant ur kvinnoperspektiv måste därför ge svar på frågan hur individens val mellan fritid och arbete påverkas och hur valet mellan att utföra obetalt egenarbete och att utföra betalt arbete på marknaden bestäms och vilka mekanismer som förstärker den arbetsspecialisering mellan makar som vi kan observera idag.

Kapitel 3 utgör en teoretisk analys av bestämningsfaktorer för gifta kvinnors arbetsutbud. Syftet är att presentera ett tankeschema för hur skatter, daghemsavgifter och annat påverkar det ekonomiska utfallet av att använda tid till hushållsarbete respektive yrkesarbete. Teorin som presenteras utförligt och med hjälp av diagram är den som har legat till grund för en ekonometrisk analys av förklaringsfaktorer för kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande under de senaste två decennierna (Gustafsson och Jacobsson 1985). Resultaten från den analysen presenteras avslutningsvis.

I kapitel 4 visar vi att kvinnors löner i genomsnitt är lägre än mäns löner. Detta gäller inom alla delar av arbetsmarknaden. Kapitlet innehåller en beskrivning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom olika delar av arbetsmarknaden. Löneskillnaderna mellan och inom åldersgrupper, mellan yrkesgrupper, för arbetare och tjänstemän, inom statlig, privat och kommunal tjänst, mellan regioner och industrigrenar visas. Det finns uppenbarligen en rad olika sätt att mäta löneskillnaden mellan kvinnor och män och skillnaden är olika stor beroende på hur man mäter. Den som är ovan vid statistik kan ha svårt att beställa en informativ och överskådlig bearbetning. Med datorns hjälp kan lätt mycket omfattande tabellmaterial tas fram. Vi visar därför en statistikmetod som kan komma till användning vid analys av löneskillnader tex i en facklig organisations medlemslöner. Metoden är ett bättre alternativ än att be datorn korstabulera alla variabler två och två.

Löneskillnader mellan kvinnor och män kan existera antingen därför att kvinnor är diskriminerade eller därför att kvinnor har mindre yrkes-

kunskaper än män. Kapitel 5 inleds med en genomgång av teorin för efterfrågan på arbetskraft och diskrimineringsteorier. Diskriminering kan definieras som att arbetsgivaren beter sig som om kvinnors produktivitet vore lägre än den faktiskt är och därmed efterfrågar färre kvinnor än en icke diskriminerande arbetsgivare skulle göra. Det paradoxala är att varje enskild arbetsgivare tjänar på att inte diskriminera varför diskriminering inte borde kunna bestå utan undermineras ganska snabbt.

Därefter analyserar vi i kapitel 5 vilka löneskillnader mellan kvinnor och män som skulle existera även om det inte funnes någon diskriminering.

Den grundläggande tanken är att kvinnor och män bygger upp ett kunskapskapital genom att investera i utbildning och utvecklande yrkeserfarenheter som senare ger avkastning i form av yrken och befattningar med högre löner än vad som skulle ha varit möjligt att få utan dessa ansträngningar. Lönestrukturen kan ses som resultatet av investeringsprocesser. Det är därför tänkbart att finna att kvinnor i genomsnitt har lägre lön än män även om kvinnor inte skulle diskrimineras på arbetsmarknaden. Den lägre kvinnolönen skulle då förklaras av att kvinnor i genomsnitt ackumulerat mindre kunskapskapital av det slag som är av värde på arbetsmarknaden än vad män gjort. Själva det faktum att kvinnor ackumulerat mindre kunskapskapital kan naturligtvis också vara ett utslag av diskriminering, nämligen om kvinnor genom diskriminering hindras att investera i sitt kunskapskapital. Analysen hjälper oss att dela upp löneskillnaden på olika faktorer.

Vi går igenom teorin om investeringar i kunskapskapital och visar i vilken utsträckning man med hjälp av ekonometriska analyser kunnat förklara hur stor del av löneskillnaden mellan kvinnor och män som orsakats av att kvinnor investerat mindre i kunskapskapital. Det visar sig att en del av löneskillnaden kan förklaras men att det alltid blir kvar en oförklarad löneskillnad. Även om kvinnor hade samma utbildning, antal år i yrkesarbete och var lika gamla skulle de ha lägre genomsnittslöner än män. Såväl den totala löneskillnaden som den oförklarade residualen har sjunkit kraftigt över tiden.

I det sjätte och avslutande kapitlet försöker vi ställa den förda politiken för jämställdhet mot de resultat som analyserna i denna bok har visat. En kort redovisning av den i Sverige förda politiken för jämställdhet på arbetsmarknaden ges.

1.2 Jämställdhetsforskningen inom några angränsande discipliner²

I takt med att medvetenheten om kvinnors eftersatta situation i arbetsliv och samhälle har ökat har också behovet av forskning i syfte att klarlägga förhållandena och föreslå åtgärder uppstått. Vi har under den senaste tiden fått en rad samhällseliga institutioner vars uppgift är att verka för jämställdhet: lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, jämställdhetsombudsmannen (JÄMO) samt jämställdhetsavtal mellan arbetsmarknadens parter. Dessa åtgärders införande understryker ytterligare behovet av forskning kring effekterna av jämställdhetsåtgärderna.

Den bristande jämställdheten mellan kvinnor och män har en tid varit i fokus för den allmänna debatten. En områdesgrupp för jämställdhetsforskning i syfte att stimulera forskare att starta projekt inom detta fält var verksam inom Riksbankens Jubileumsfond 1979–82. På områdesgruppens initiativ hölls ett antal symposier och ett antal publikationer utgavs.³ Ungefär samtidigt med områdesgruppens upphörande bildades JÄMFO, delegationen för jämställdhetsforskning som tillhör Arbetsmarknadsdepartementet.

Denna översikt har avgränsats till att gälla forskning inom historia, psykologi, sociologi och rättsvetenskap som på olika sätt belyser kvinnors arbete och frukterna av detta.

Gemensamt för den forskning som kan kallas jämställdhetsforskning eller kvinnoforskning är att kvinnoperspektivet ställs i centrum. Forskare som inom de olika vetenskapliga disciplinerna ägnar sig åt att på olika sätt belysa, försöka förklara och anvisa medel att förbättra den bristande jämställdheten i samhälle och arbetsliv har alla det gemensamt att de anser att kvinnoperspektivet inte kommit fram i den hittillsvarande av män nästan helt dominerade forskningen. En av våra ambitioner med denna bok är att föra fram kvinnoperspektivet i nationalekonomisk forskning.

² Detta avsnitt har tidigare publicerats som en forskningslägesrapport från Arbetslivscentrum (Gustafsson, 1981 a). Rapporten har granskats av företrädare för jämställdhetsforskningen inom respektive historia, psykologi, sociologi och rättsvetenskap. Översikten är i stor utsträckning ett resultat av Gustafssons medverkan i: "Områdesgruppen för jämställdhetsforskning i Riksbankens Jubileumsfond".

³ Se Riksbankens Jubileumsfond 1979:3, 1980:2, 1980:4, 1981:2.

1.2.1 Historia

”Vad beror det på att historisk forskning i så liten utsträckning sysslat med kvinnor?”, frågar Kälvemark och Åberg (1980) i ett temanummer om kvinnohistorisk forskning. De anger tre olika tänkbara förklaringar. En är att man under den period då historien formades till vetenskap helt enkelt inte väntade sig att finna kvinnor i historien. En annan, och förmodligen viktigare, orsak är att de områden i samhället där kvinnan funnits och arbetat inte har bedömts som historiskt viktiga eller intressanta. En tredje orsak är bristen på källmaterial. Det är svårt att forska om kvinnor eftersom deras liv och verksamhet inte har lämnat spår i det efterlämnade källmaterialet. Forskning är emellertid alltid svårt och om tillräckligt intresse finns kan svårigheter övervinnas och källmaterial grävas fram. Artiklarna i temanumret är ett belägg för detta påstående. Den kvinnohistoriska forskningen har börjat finna utövare såväl bland manliga som kvinnliga forskare. En pionjär var Qvist (1977, 1978).

Ett inomvetenskapligt skäl till att kvinnohistorisk forskning kommit att få ett visst uppsving är att det inom historieforskningen kommit att bli en växande inriktning på socialhistoria. Arbetar man med problem där människan som socialt definierad varelse står i centrum blir kön en variabel av mycket stor betydelse.

Tre av uppsatserna i *Historisk Tidskrifts* temanummer behandlar arbetslivets problem. En handlar om kvinnors ekonomiska ställning under senmedeltiden (Österberg, 1980). En annan behandlar stadskvinnor i produktion under 1600- och 1700-talen (Stadin, 1980) och en tredje behandlar konflikten mellan produktion och reproduktion (Kyle, 1980a).

Som framhålls av Kyle (1980a) är den demografiska utvecklingen, tex civilståndsutvecklingen, oerhört betydelsefull när det gäller att förklara den historiska utvecklingen av kvinnans ställning. Arbeten som belyser denna utveckling är tex Carlsson (1977) om ogifta kvinnor i det svenska ståndssamhället och Kälvemark (1980) om den svenska befolkningspolitiken under 30-talet.

En av historikernas moderna metoder är att följa kohorter av kvinnor genom deras liv (Carlsson, 1977, Kyle, 1980b). Ännu återstår att följa kohorter av tex industriarbeterskor, kontorister, pigor, bondhustrur, bageriarbeterskor, sömmerskor, sjuksköterskor och småkollärare för att utröna deras plats i arbetslivet. Ekonomisk-historisk forskning på såväl makronivå som analyser av företagsmaterial skulle tex kunna belysa frågan om den tekniska utvecklingen medfört tendenser till ökad könssegrering på arbetsmarknaden, eller om det möjligtvis är tvärtom.

1.2.2 Psykologi

Den psykologiska forskningen sker ofta i samarbete med medicinsk forskning. En del av den psykologiska forskningens metoder utgörs av kliniska test av fysiska reaktioner på olika psykiska tillstånd. Somliga projekt syftar direkt till att ta fram behandlingsmetoder för personer som behöver psykisk vård. Sådana projekt kan inte sägas behandla arbetslivets problem, utan gäller behandlingsmetoder för vårdbehövande. En för arbetslivets problem relevant psykologisk forskning är analyser av stressreaktioner (Frankenhaeuser, 1980). En del av forskningen har gällt skillnader mellan män och kvinnor när det gäller att reagera i stressande situationer. Det visar sig att kvinnor blir mer stressade än män i vissa situationer medan det i andra situationer förhåller sig precis tvärtom.

Effekter av datorisering analyseras av Johansson och Aronsson (1980). Projektet avser införande av dataterminaler på Försäkringsbolaget Skandia. Ett av resultaten är att stressreaktioner är vanligast bland personer med monotont kodningsarbete. Individer med mer varierat och kvalificerat arbete betraktar sin dataskärm som ett bland andra värdefulla och nyttiga tekniska hjälpmedel. Dessa reaktioner är medicinskt dokumenterade genom att man uppmätt ökat blodtryck och ökad adrenalinavsöndring i samband med framför allt störningar i datordriften hos personer med monotont arbete men inte hos övriga. Man vet också från annan forskning (Bradley, 1977) att det mestadels är medelålders kvinnor med relativt liten utbildning som har sådant monotont kodningsarbete. Johansson och Aronsson (1980) menar att den av datatekniken ökade stressen kan motverkas genom förbättringar av datorsystemens driftsäkerhet och genom att det monotona kodningsarbetet omfördelas på fler individer så att ingen behöver ägna stor del av sin arbetstid till sådant arbete.

En annan typ av psykologisk forskning behandlar människans psykologiska utveckling över livstiden. I populär form har detta framställts i "Passages" (Sheehy, 1974). Ett resultat av denna forskning är medvetenhet om den ganska allmänt förekommande 40-årskrisen. Man vet emellertid inte så mycket om vad som är den normala psykologiska växten hos kvinnor. Många av de problem som kvinnor upplever i klimakteriet är troligen skapade av psykiska faktorer. I ett nystartat projekt, "Kvinnor i klimakteriet" (Eliasson M, 1981), är syftet att studera hur det normala klimakteriets psykologiska förändringar ser ut och hur de upplevs av kvinnor med olika bakgrund i fråga om livssituation och sociala förhållanden. En intressant observation gör Berggren (SOU 1980:19). Trots att kvinnorna är i majoritet, känner de sig ofta som psykologiska minoriteter.

Kvinnorna är i majoritet bland lärarna, men de kvinnliga rektorerna och studierektorerna uppgår endast till 11% (SOU 1980:19), vilket kan både ha betydelse för känslan av psykologisk minoritet och vara ett resultat av den.

Westlanders olika arbeten om jämställdhet i arbetslivet utgör ytterligare en annan typ av psykologisk forskning (1976a, 1976b, 1977). Kvinnor i fabriksarbete ser tiden utanför det betalda arbetet som ett arbete till, medan för männen sådan tid utgör fritid. Kvinnor är nöjda med sitt arbete fastän de har mycket lägre värde på arbetstillfredsställelsen än män när det gäller attityd till arbetsuppgiften, kontakter med arbetskamrater, fysisk miljö och inflytandemöjligheter. Skälet är att alternativet – hemmafrutillvaron – är än mer otillfredsställande. Westlander (1979) och Westlander och Lundberg (1979) har studerat hur motstånd mot jämställdhet kan ligga invävd i företagets organisation.

1.2.3 Sociologi

Konflikten mellan reproduktion och produktion har varit central i Liljeströms arbeten om jämställdhet (Liljeström mfl, 1976, Liljeström och Özgalda, 1980, Liljeström och Dahlström, 1981). Ett uttryck för denna konflikt är tex hennes analys av kvinnotid och manstid (RJ 1979:3): ”Kvinnotid är tid som brukas för att knyta och vidmakthålla personliga band. Manstid är tid för objektiva ekonomiska intressen. Kvinnotid är osåld tid, medan manstid är såld tid, och lönen ger klart besked om vad tiden är värd. Kvinnotid är samordnad tid, medan manstid är segregerad tid där uppmärksamheten kan koncentreras på en uppgift. Kvinnotid har vag programmering: arbete och avkoppling går i varandra, medan manstid är strikt programmerad, och det är strikta gränser mellan arbete och fritid. Kvinnotid ger kvalitativa resultat, som är svåra att mäta, medan manstid ger kvantitativa, lätt mätbara och väl synliga resultat. Kvinnotid är närvaro här och nu, medan manstid är inriktad på framtiden.”

Med hjälp av biografiska data försöker Liljeström komma åt vad förhållandena innebär för människornas totala liv, där det subjektiva relateras till det objektiva. Detta ger särskilda möjligheter att utveckla förståelse för kvinnokultur. Medan ”Roller i omvandling” (Liljeström mfl, 1976) såg till samordningen över dygnets 24 timmar, tar ”Kommunals kvinnor på livets trappa” (Liljeström och Özgalda, 1980), ett livscykelperspektiv. Siktet i denna forskning är inställt på att få veta mycket om ett litet antal personer snarare än att få veta litet om ett stort antal personer.

Inom sociologisk jämställdhetsforskning har det funnits en tendens till

”eländighetsbeskrivningar” (Wærness, 1979). Eftersom dessa tenderar att få kvinnor att känna sig än mer hjälplösa försöker man nu i stället göra ”värdighetsbeskrivningar” där kvinnor kan finna positiva rollmodeller att efterlikna. Ett exempel på sådan forskning är ”Kommunals kvinnor på livets trappa” (Liljeström och Özgalda, 1980), där de intervjuade kvinnorna framställs mycket positivt. Forskning av detta slag fyller den funktionen att vanliga kvinnor kan hämta styrka av att läsa om hur andra vanliga kvinnor kan klara alla de motstridiga kraven från arbetsliv och hemarbete, hur produktion och reproduktion kan kombineras. Detta slags forskning kan alltså användas direkt av kvinnorna själva. Den är inriktad på kunskaper som är viktiga för kvinnornas självförståelse och självverksamhet och inriktad på att göra kvinnors osynliga sfär synlig. Det finns ett flertal företrädare för denna forskningsgren i Norge (se tex Riksbankens Jubileumsfond 1979:3). En principiell diskussion av det ekonomiska värdet av egenarbete mm finns tex i Ingelstam (1980).

1.2.4 Rättsvetenskap

Inom juridisk forskning har kvinnorrätt kommit att utgöra en gren. Westerhäll–Gisselsson (1979a) beskriver vad kvinnorrättslig forskning innebär. Kvinnorrättens uppgift är att undersöka sammanhang mellan kvinnokön och rättsregler. Kvinnorrättens arbetsmaterial finns i de traditionella juridiska disciplinerna, tex familjerätt, arbetsrätt, skatterätt och straffrätt. Uppgifterna för kvinnorrätten är dels analytiska, dels rättspolitiska. Det senare innebär att analysen kan visa att lagregler bör ändras och det är då forskarens uppgift att genom rättspolitisk argumentering försöka nå ändring. Kvinnans rättsliga situation är beroende av hennes sociala situation. Förutom att kvinnorrätten är tvärdisciplinär, omfattande samtliga olika grenar av juridiken, är den därför även tvärvetenskaplig i den meningen att den för sitt arbete är beroende av forskning inom nationalekonomi, sociologi och psykologi.

En viktig förklaring till att bristen på jämställdhet mellan kvinnor och män alltså är en realitet är att formell juridisk jämställdhet mellan kvinnor och män inte alls är gammal. Så sent som fram till 1939 kunde till och med statliga arbetsgivare avskeda kvinnor på grund av havandeskap, förlossning eller giftermål. Widerbergs (1980) doktorsavhandling i rätts-sociologi, ”Kvinnor, klasser och lagar, 1750–1980”, utgör en historisk beskrivning med tillämpning av kvinnorrättens kriterier från marxistisk utgångspunkt. Stoffet är mycket stort. Kvinnans ställning i familjen, näringslivet, äktenskapet, sexuell kontroll, fackföreningsrörelsen osv, be-

handlas uppdelat på fyra tidsperioder.

En mer analytisk uppläggning avgränsad till hanterbara forskningsproblem, finns i Westerhäll-Gisselssons olika arbeten (1979b, 1979c, 1981). Det visar sig att lagregler och bestämmelser i många avseenden speglar en försörjarsyn, som inte är förenlig med vår tids syn på jämställdhet mellan kvinnor och män (1979b). Ett ingånget äktenskap är en förutsättning för ett flertal regler av socialförsäkringsrättslig och skatterättslig natur. Detta gäller tex hemmamekförsäkring, hustrutillägg till folkpension, storleken av folkpensionen för två makar, änkepension från folkpensionen och ATP, regler om sambeskattning av B-inkomster och förmögenhet, samt regler om olika avdrag.

I sin analys av sjukförsäkringssystemets verkningar i förhållande till kvinnokön ger Westerhäll-Gisselsson (1981) exempel på kvinnorrättslig metod. I syfte att undersöka hur sjukförsäkringssystemet fungerat för kvinnor i olika sociala situationer, har försäkringsdomstolens samtliga domar rörande sjukpenning och föräldrapenning under åren 1976 till maj 1980 (totalt 1 132 domar) gått igenom. Svårigheter för kvinnor uppstod i de fall då de hade någon form av dålig arbetsmarknadsanknytning, vilket åter är ett exempel på konflikten mellan produktion och reproduktion. I dessa fall var det vanligt att försäkringsdomstolen ansåg att kvinnornas sysselsättning om de inte varit sjuka skulle ha varit hemarbete. Domstolen kom därför till andra slutsatser än man skulle ha gjort om försäkringsfallet gällt en man. Liknande situationer förekommer troligtvis för andra socialförsäkringar som bygger på förvärvsinkomster, tex arbetslöshetsförsäringen.

Dahlberg (1984) redogör för bakgrunden till och innehållet i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Lagen sätts in i sitt rättspolitiska sammanhang och en analys genomförs av hur den fungerat under de första åren.

1.3 Nationalekonomisk forskning

All mänsklig aktivitet har en ekonomisk dimension. Om man gifter sig eller om man skaffar barn så får det ekonomiska konsekvenser. Om man väljer en viss yrkesutbildning i stället för en annan så får det också ekonomiska konsekvenser. Detta är den ena motiveringen för nationalekonomiska studier – nämligen att studera ekonomiska konsekvenser av olika beteenden och handlingsalternativ. Den andra motiveringen är att människors beteenden påverkas av ekonomiska incitament, dvs vad olika handlingsalternativ kostar och vad de ger i utbyte. Om det är svårt att få

daghemsplats eller om barnomsorgen är för dyr kan människor av ekonomiska skäl tveka att sätta barn till världen, även om den ekonomiska kalkylen inte är den enda faktor som påverkar beslutet. Man kan tex välja att få barnen tättare för att koncentrera den period som arbetslivskarriären får stå tillbaka för föräldraansvaret.

Ett allmänt sätt att formulera en nationalekonomisk frågeställning är: Är de ekonomiska incitamenten utformade så att de leder till att människor väljer att göra det som ger största möjliga välfärd för hela befolkningen, dvs är det lönsamt för enskilda att bete sig så att summan av de enskilda besluten ökar den totala välfärden? Vi kan omformulera detta till att gälla jämställdhet mellan kvinnor och män till: Är de ekonomiska incitamenten utformade så att de leder till att människor väljer att göra det som ger största möjliga jämställdhet mellan kvinnor och män?

Ett viktigt område för nationalekonomisk forskning är att påvisa målkonflikter tex mellan effektivitet och ekonomisk tillväxt å ena sidan och inkomstfördelning mellan olika grupper å andra sidan. Målkonflikter av olika slag kan naturligtvis uppstå i försöken att skapa det jämställda samhället.

En uppgift för nationalekonomisk forskning är att kartlägga och analysera kvinnors ekonomiska situation i jämförelse med mäns vad avser arbetsmarknadsförhållanden, löneskillnader, pensionsvillkor och andra centrala ekonomiska förhållanden. En lättläst översikt över resultat från hittills genomförd forskning på detta område finns i "Kvinnan i ekonomin" (Lundahl och Persson-Tanimura, red 1983).

En annan uppgift för nationalekonomisk jämställdhetsforskning är att analysera de ekonomiska incitamenten. Är de utformade så att det är lönsamt för familjerna att leva på ett jämställt sätt? Är det lönsamt för företag att öka jämställdheten mellan kvinnor och män bland sina anställda? Ett exempel på hur lönsamheten inom familjen leder bort från eller mot jämställdhet är skattesystemet utformning. Särbeskattning med höga marginalskatter gör det tex mer lönsamt för familjen att en hustru utan yrkesarbete börjar yrkesarbete även ett begränsat antal timmar än att en heltidsarbetande man arbetar övertid. Ett sådant skattesystem medför att för en given storlek på familjeinkomsten blir det den minsta skattebelastningen om båda makarna har lika stora arbetsinkomster och den största skattebelastningen om endast den ena maken svarar för hela arbetsinkomsten. Den disponibla inkomsten blir sålunda större då familjeinkomsten förtjänas av båda makarna. En beräkning utförd på 1981 års förhållanden visar att för ett tvåbarnshushåll med en förvärvsarbetande och en hemarbetande, som hade 100000 kronor i familjeinkomst var den

disponibla inkomsten (inkomst efter skatt, inklusive bostads- och barnbidrag) 66900 kronor. Vid motsvarande familjeinkomst men med två ur inkomstsynpunkt jämställda förvärvsarbetande ökade den disponibla inkomsten för tvåbarnshushållet till 80200 kronor (Lantz, 1982).

Lönsamheten för arbetsgivaren kan påverkas om ekonomiska sanktioner införs mot företag som inte betar sig på ett för jämställdheten mellan kvinnor och män gynnsamt sätt, t ex skadestånd till diskriminerade kvinnor som bla förekommer i USA. Ett bekant fall är domen mot det amerikanska telefonbolaget AT & T där företaget dömdes att betala över 60 miljoner dollar till kvinnliga anställda som kompensation för utebliven befordran trots likvärdiga meriter (O'Neill och Braun, 1984).

Ekonomiska incitament påverkar också arbetsfördelningen mellan könen och de resultat den får i form av tidsinsatser i hemmen och på arbetsmarknaden i form av utbildningsval, yrkesfördelning, arbetslöshet och löner för män och kvinnor.

Politiska åtgärder påverkar de ekonomiska incitamenten och därmed individernas beteenden. Vissa reformer inom familjepolitiken har just syftat till att förbättra ekonomin för familjer som vill leva på ett jämställt sätt. Det förhåller sig med familjepolitiken som med alla andra politiska åtgärder som vidtas i ett bestämt syfte att det mycket väl kan hända att den önskade effekten uteblir. Ibland kan det också hända att det finns effektivare medel än direkta ingrepp i ett visst syfte. Därför är det en viktig uppgift att analysera hur jämställdheten påverkas av skattepolitik, arbetsmarknadspolitik, inflationsbekämpning, lönepolitik, regionalpolitik, avtalsförhandlingarnas resultat, den ekonomiska tillväxten och dess inriktning, socialförsäkringarnas utformning och tillämpning. Allt detta och mycket mer har konsekvenser för jämställdheten.

En tredje uppgift för nationalekonomisk jämställdhetsforskning kan formuleras som att försöka besvara frågan: "Vad kostar de politiska åtgärderna för jämställdhet och vilka kostnader är förknippade med brist på jämställdhet?" Ofta kan en noggrann analys utvisa att bristen på jämställdhet kostar mer än vad första anblicken ger vid handen. Osynliga kostnader bör dras fram i ljuset. Det är viktigt att ha en klar insikt om storleken av de kostnader som barnomsorg, föräldraledighet m m medför. Ett sätt att betrakta kostnader av dessa slag är att se dem som investeringar. De bör också vägas mot andra samhälleliga mål.

1.4 Frånvaron av kvinnoperspektiv i ekonomisk-politiska analyser

Jonung och Persson-Tanimura (1981) har gått igenom ett urval rapporter som utgör inlägg i den ekonomisk-politiska debatten i syfte att undersöka i vilken utsträckning utredarna visat medvetenhet om jämställdhetsproblemet.

Några av de rapporter som är av betydelse för utformningen av den ekonomiska politiken är tex de statliga långtidsutredningarna och olika organisationers (tex SAF, TCO, LO, OECD) ekonomiska bedömningar. Jonung och Persson-Tanimuras slutsats är att det saknas analyser av och prognoser för hur jämställdheten kan komma att utvecklas som följd av olika alternativ.

Personer som själva är engagerade i arbetet för jämställdhet är sällan nationalekonomiskt skolade, av den enkla anledningen att det nästan bara är kvinnor som arbetar aktivt för ett mer jämställt samhälle och det nästan bara är män som är nationalekonomer. Den låga andelen kvinnor bland ekonomer avspeglar den sneda könsfördelningen bland examine-rade från universitet och högskolor (se tabellbilagan, tabell 25). Kvinnornas andel av dem som avlade civilekonomexamen utgjorde 13% läsåret 1970/71 och har ökat till 25% under läsåret 1979/80. Andelen forskarstuderande kvinnor på Handelshögskolan i Stockholm har ökat från 6% höstterminen 1970 till 16% höstterminen 1980 (Glad, Lantz och Saro, 1981).

I dag (1984) finns det totalt tio yrkesverksamma kvinnor i Sverige med doktorexamen i nationalekonomi. Samtliga nio har avlagt examen 1976 eller senare.⁴

Ett skäl till att utredningar om de ekonomiska utsikterna och förslagen till ekonomisk politik inte visar någon medvetenhet om effekterna på jämställdhet är att den stabiliseringspolitiska diskussionen i huvudsak kretsar kring aggregat som tex det totala arbetslöshetstalet, den totala sysselsättningen, effekten på de totala disponibla inkomsterna och den totala lönesummans utveckling. Persson-Tanimura beräknade i sin doktorsavhandling (1980) att en ökning av det aggregerade arbetslöshetstalet från 2% till 3% skulle innebära att arbetslösheten för unga kvinnor skulle komma att hamna på 10%, vilket är en prognos som har överträffats av verkligheten (se tabellbilagan, tabell 12). Persson-Tanimura menar att en

⁴ Margit Wohlin f Cassel disputerade 1924 och Karin Kock 1929. Därefter disputerade så vitt vi vet ingen kvinna i nationalekonomi förrän 1976. Det bör påpekas att avhandlingssystemet lades om i början av 70-talet och att den tidigare existerande licentiatavhandlingen då försvann.

medvetenhet om vilka grupper som drabbas kan påverka politikernas val av åtgärder.

Hamilton (1982) analyserar industripolitik och subventioner. Han visar att de subventioner som utbetalats i industristöd per direkt sysselsatt person i genomsnitt under perioden 1974–79 varit nästan 10 gånger högre per varvsarbetare än per tekoarbetare. År 1979 utbetalades det tex 155 600 kr per direkt sysselsatt person inom varvsindustrin medan motsvarande siffra per direkt sysselsatt inom tekoindustrin var 15 500 kr.⁵

Hamilton tillbakavisar argumentet att skillnaden i underleverantörsintensitet skulle motivera den tiofaldiga skillnaden i industristöd. Skillnaden i stöd skulle med denna argumentering endast uppgå till en faktor 1,8/1,2 eftersom det på varje varvsarbetare går 0,8 arbetare hos underleverantörer medan för teko siffran är 0,2. En annan förklaring som Hamilton framför är att varvsarbetarna är en kraftigare påtryckningsgrupp. Männen utgör 89% av varvsarbetarna och 48% av tekoarbetarna. Dessutom är varven stora arbetsplatser. Inslaget av invandrare är lågt vid varven och högt inom tekoindustrin. ”Det kan mycket väl vara så att ökningen av subventionerna har gått till grupper som bäst förmått mobilisera riksmassmedia, riksdagsmän, fackföreningsledare, näringslivsfolk, kommunalpolitiker osv.”

Slutsatserna om effekter av olika åtgärder kan bli fel om utredarna inte tar hänsyn till att kvinnors beteende vanligtvis avviker från mäns. I DELFAs (Delegationen för arbetstidsfrågor) utredning om arbetstiderna inför 80-talet (SOU 1979:48), som just framför jämställdhetsmotiv som skäl för arbetstidsförkortning, räknar man inte med någon ökning av kvinnors arbetskraftsutbud när män minskar sitt arbetskraftsutbud. I ett alternativ antar man till och med att deltidsarbetande skulle minska sin arbetstid proportionellt vid en minskning av arbetstiden för heltidsarbetande. En medvetenhet om substituerbarheten mellan kvinnor och män i hemproduktionen borde ha lett till andra slutsatser.

En annan källa till felaktiga slutsatser kan vara om det ekonomiska värdet av obetalt arbete inte beaktas. Ett exempel på att alternativkostnaderna för obetalt arbete glöms bort är diskussionen om kostnaderna för den ökade frånvaron från arbetet som vi erfarit i Sverige under 70-talet och början av 80-talet. Man resonerar som om föräldraledigheten enbart medförde produktionsbortfall, fastän den i själva verket innebär en alternativ produktion. Om inte föräldern sköter det sjuka eller nyfödda barnet, måste någon annan göra det (Gladh, Gustafsson och Lundgren,

⁵ Alla siffror i denna beräkning är inflationsrensade i 1980 års priser.

1981). Man kan inte automatiskt sätta värdet noll på denna persons alternativlön även om det nog förekommer att farmödrar och mormödrar som inte skulle ha arbetat ändå rycker in och hjälper till.

Den rapport som Jonung och Persson-Tanimura är mest kritiska till är den så kallade Bjurelkommitténs rapport (Ds Ju 1979:1). I denna diskuteras det svenska näringslivets och arbetsmarknadens utveckling. Den största förändring som skett under de senaste decennierna, nämligen den markanta ökningen av andelen kvinnor på arbetsmarknaden, nämns inte. Bland annat blir denna brist synlig när den minskade rörligheten på arbetsmarknaden diskuteras. Det faktum att det ofta finns två förvärvsarbetande i en familj är troligen starkt bidragande orsak till minskad rörlighet, eftersom det är betydligt svårare att finna två nya jobb än ett nytt jobb. Detta nämns dock inte i Bjurelkommitténs rapport.

Ett annat exempel på det ensidiga mansperspektivet i den ekonomiska analysen är den skattepolitiska diskussionen. Mäns egenarbete med reparationer, målning och dylikt ses som ett problem och en samhällsekonomisk förlust, medan kvinnors hushållsarbete med vård av barn ses som ett problem först när kvinnorna begär daghemsplatser. En vanlig utgångspunkt i den skattepolitiska debatten är att marginalskatten för ett hushåll är marginalskatten för den som yrkesarbetar – vanligen då mannen. Marginalskatten för hushållet i samband med en ökning av arbetsutbudet måste rimligen vara den marginalskatt som utgår för den familjemedlem som har lägst skatt. Vanligen är det kvinnan som är icke yrkesarbetande eller halvtidsarbetande, och i de flesta familjer har lägre årsinkomst än mannen även om hon skulle vara heltidsarbetande. Jämställdhetskommittén har studerat hur inkomstfördelningen ser ut i familjer med två vuxna. Endast i ett av tio hushåll hade de sammanboende lika stora inkomster, i ett av tjugo hade kvinnan högre inkomst än mannen. I övriga drygt åtta av tio hushåll hade mannen den högsta inkomsten (SOU 1982:18).

Mansperspektivet kan också visa sig i valet av sk typiska inkomstlägen att beräkna marginalskatteförändringar utifrån. Lybeck (1981) analyserar vad som händer med marginalskatten för familjen när den ena maken (kvinnan) har en genomsnittlig halvtidsinkomst och den andra inkomsten varierar. För att hans analys skulle bli riktigt intressant vore det mer realistiskt att hålla en typisk heltidsinkomst för män konstant och analysera marginalskatten när hustrun varierar sitt arbetsutbud. En sådan beräkning är en mer realistisk beskrivning av verkligheten för ett mycket stort antal svenska hushåll.

Ytterligare en uppgift för nationalekonomisk jämställdhetsforskning och journalistik är att fästa uppmärksamheten på vad vanliga ekonomisk-politiska sanningar innebär för kvinnorna. Ett exempel är följande uttryck från den statliga Långtidsutredningen 1980 (SOU 1980:52): "Den lägre tillväxten inom ekonomin kan komma att verka dämpande på arbetskraftsutbudet".

Detta betyder att försämrade arbetsmarknadsutsikter medför att fler människor inte anser det lönt att söka jobb utan drar sig tillbaka från arbetsmarknaden. Det är väl känt att det i första hand är kvinnorna som gör det. Den ekonomiska politikens mål om så liten total arbetslöshet som möjligt kan alltså uppnås även om kvinnornas förvärvsfrekvens går ned. Även målet som gäller balans mellan produktion och konsumtion kan uppnås med minskat kvinnligt arbetskraftsdeltagande, trots att det krävs mer produktion och arbete totalt för att upprätthålla konsumtionsnivån. I den aggregerade analysen spelar det ingen roll vem som arbetar mer medan det ur jämställdhetssynpunkt är viktigt att det blir kvinnor med kort arbetstid eller inget förvärvsarbete som står för ökningen av arbetet. Den ekonomiska politikens mål kan dessvärre uppnås även om kvinnornas deltagande i det betalda arbetet minskar och de som idag arbetar inom industrin, dvs huvudsakligen männen, ökar sitt arbete.

Den ekonomiska politiken bekymrar sig inte särskilt mycket om jämställdhetsmålet, utan detta anses vara en uppgift för arbetsmarknadspolitiken. Det finns en uppdelning mellan den generella ekonomiska politiken och arbetsmarknadspolitiken som bl a innebär att arbetsmarknadspolitiken skall ta hand om jämställdheten. Arbetsmarknadsstyrelsen har deklarerat detta mål i en skrift med titeln: "Jämställdhet på arbetsmarknaden – en uppgift för arbetsmarknadsverket. Program". Den svenska arbetsmarknadspolitiken har haft ett flertal projekt som syftar till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Det mesta kända är Kristianstadsprojektet (se text Jonung och Thordarsson, 1980), där kvinnor fick särskild information och arbetsgivare som var villiga att pröva kvinnor i okonventionella jobb kontaktades.

I en arbetsmarknadspolitisk proposition (Prop. 1980/81 126) om den framtida inriktningen av arbetsmarknadspolitiken slås riktlinjerna för 80-talets arbetsmarknadspolitik fast. Analysen bygger på långtidsutredningens 1980 analys och slår fast att en sektoriell omfördelning kommer att bli nödvändig. Vad detta kan innebära för jämställdheten mellan kvinnor och män berörs endast med följande formulering: "Kvinnorna måste inrikta sig på att söka sig till industrin, och således i större utsträckning informeras om vilka utbildningar som kan ge jobb där. Samtidigt

måste också industrin inriktas på att ta emot kvinnlig arbetskraft.” (s. 56).

Hur skall företagen inriktas på att rekrytera kvinnor om de kan fylla vakanserna med män som de hellre vill ha? Hur skall unga kvinnor förmås satsa på utbildning för industrijobb om de inte får jobb därför att de är kvinnor? För att genomföra den sektoriella omfördelningen utan att kvinnor drabbas oproportionerligt hårt, krävs det troligen större medvetenhet om problemet än att det ägnas en enda sida i den 199 sidor långa arbetsmarknadspolitiska propositionen.

Lantz (1981) diskuterar kvinnornas framtida möjligheter att beredas arbete inom industrisektorn och framhåller att aktiva åtgärder krävs för att motivera kvinnor att söka arbete inom industrin. Utöver de svårigheter som finns på grund av att kvinnor har för industrisysselsättning ”fel” utbildning är industrins krav på heltid och skiftarbete ett problem när kvinnor söker arbete på deltid under dagtid när barnen har omsorg i daghem och skolor.

1.5 Alternativa arbetsmarknadsekonomiska teorier

Den nationalekonomiska vetenskapen inför ett särskilt synsätt i analysen av beslut och resultaten av dessa. Valet fattas på grundval av tillgängliga resurser och valmöjligheter. Bland de valmöjligheter och begränsningar som man har, fattar man sådana beslut som medför största möjliga nytta eller vinst. Detta gäller såväl enskilda individers beslut som beslut fattade av företaget eller statliga och kommunala myndigheter.

Varje beslutsprocess innefattar en vägning av olika alternativ mot varandra. Valet att läsa på universitet tex föregås av att man väger vinsten av framtida ökningar i inkomst och ökad kunskap mot värdet av de alternativ som försakats, tex att bilda familj eller att arbeta heltid. Alternativkostnad är synonymt med värdet av bästa alternativet till det man faktiskt väljer att göra. Denna generella ram är utgångspunkten för all nationalekonomisk analys, även studier av arbetsmarknaden. Den gren av den nationalekonomiska teorin som kommer till användning är arbetsmarknadsekonomi eller teorin för arbetsmarknadens struktur och funktionssätt.

I början av 60-talet antog arbetsmarknadsekonomi en ny vändning i och med utvecklingen av analytiska begrepp som tar sin utgångspunkt i individen. Banbrytande arbeten är Mincers (1962) artikel: ”Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply” och Beckers (1965) artikel ”The Theory of the Allocation of Time”.⁶ Ekonomisk teori

⁶ Både Mincer (1962) och Becker (1965) är omtryckta i Amsden, red (1980).

för analyser av tex geografisk rörlighet, kvinnors yrkesavbrott, löneskillnader mellan kvinnor och män, befolkningsekonomi mm, har sedan utvecklats på dessa grundvalar. Numera finns ett stort antal arbetsmarknadsekonomer som arbetar med analyser av individdata och som ställer frågor av ett slag som är intressant ur kvinnosynpunkt. Denna gren av nationalekonomin är företrädd vid alla stora amerikanska universitet.

Den teoretiska utvecklingen på arbetsmarknadsekonomens område har varit mycket värdefull för analyser av hur arbetsmarknaden fungerar sett ur kvinnoperspektiv. Ett antal bra läroböcker i arbetsmarknadsekonomi finns nu att tillgå. Ehrenberg och Smith (1982) vänder sig till studerande utan matematiska kunskaper. Stoffet är starkt knutet till praktiska arbetsmarknadspolitiska problem vilket motiverar inläringen av de teoretiska modellerna. En annan fördel med boken är att den klart pekar på hur långt forskningen har nått inom varje avsnitt och också visar på problem som ännu inte funnit sin lösning. Addison och Siebert (1979) och Joll mfl (1983) är läroböcker som täcker hela det arbetsmarknadsekonomiska fältet. Den nära knytningen till politiska problem och forskningens nuvarande status saknas i båda dessa. Framställningen är mera modellorienterad, dock utan att kräva någon större matematisk skolning. Av de båda böckerna är Joll mfl (1983) den som har den mest stringenta framställningen tex i den meningen att de antaganden de olika modellerna bygger på är explicit angivna. Den numera omfattande amerikanska forskningen om kvinnors situation på arbetsmarknaden med nationalekonomiska metoder finns bland annat dokumenterad i några samlingsvolym (Lloyd och Niemi, 1979, Lloyd mfl, 1979, samt Amsden, red 1980). Amsden har samlat en hel del av pionjärartiklarna för olika teoretiska ansatser som föreslagits för analyser av kvinnors arbete och löner i en volym. Amsden inleder boken med en fyllig översikt och klassificering och värdering av de olika arbetsmarknadsekonomiska teorierna. Hon delar in den arbetsmarknadsekonomiska teorin i fyra skolor: 1) den neoklassiska, 2) den institutionalistiska, 3) den marxistiska och 4) den radikala. Uppdelningen i fyra skolor fullföljs inte utan förs i termer av den neoklassiska teorin kontra en marxistiskt inspirerad alternativ teori. Amsden polemiserar mot vad hon anser vara fundamentala brister i den neoklassiska teorin och förordar i stället en marxistiskt inspirerad teori.

Enligt Amsden tar de marxistiska ekonomerna ett vidare historiskt grepp än de neoklassiska. De ser den ekonomiska processen som resultat av fundamentala samhälleliga beslut om kapitalackumulation. Marxistisk teori har också upphöjt social klass till primär analysenhet medan den neoklassiska teorin arbetar med individer som analysenheter. Om sociala

klasser är analysenheter är det dock svårt att analysera kvinnospecifika problem som skär genom de sociala klasserna.

Cain (1976) karaktäriserar den marxistiska arbetsmarknadsekonomin på följande sätt: "Kärnpunkten i teorin är arbetsvärdeläran, polariseringen av ekonomin i fiendeläger bestående av arbetsgivare och arbetare och ett fullständigt förnekande av att konkurrensen kan kontrollera exploateringen av arbetarna". Enligt Amsden har några marxist-feminister löst problemet så att historien förstås som ett system av relationer mellan män som gör det möjligt för dem att förtrycka kvinnor. Ett svenskt arbete på detta tema är "Det patriarkala arvet" (Dahlström och Liljeström, 1981).

De neoklassiskt orienterade ekonomerna Lloyd och Niemi (1979) har skrivit en översikt över de viktigaste bidragen i analysen av könsskillnader på arbetsmarknaden. De anser att oenigheten om huruvida det finns valmöjligheter kan tolkas som skillnader i uppfattning om hur stor valfriheten är i förhållande till de institutionella faktorer som begränsar valfriheten. Det är en vanlig missuppfattning bland den neoklassiska teorins kritiker att teorin skulle arbeta med obegränsad valfrihet. Detta är inte fallet. Däremot kan det finnas politiska skillnader i uppfattning mellan olika ekonomer beträffande hur stor vikt man skall tillmäta begränsningarna och hur stora begränsningarna är.

Lloyd och Niemi (1979) tar ställning för neoklassisk analys under förutsättning att det finns medvetenhet om skillnader i valmöjligheter mellan kvinnor och män. De betonar att det finns sådana skillnader. De relativa vikterna för olika mål i livet kan skilja sig mellan kvinnor och män på grund av skillnader i värderingar som härrör från socialiseringsprocessen men även om det inte funnes någon skillnad i värderingar skulle vi vänta oss att kvinnor och män gjorde olika val på grund av väsentliga skillnader i de valmöjligheter som finns tillgängliga. Kvinnor och män har olika alternativ både på marknaden och utanför marknaden. Kvinnors frukt-samhet lägger till en valmöjlighet och inför en extra begränsning. Barn-omsorg har traditionellt utförts av kvinnor och detta begränsar kvinnors valmöjligheter på andra områden därför att barnomsorg är tidskrävande.

Utbudsbeslut för kvinnor och män är emellertid bara en del av bilden. Nära förbundet med den skilda betoningen på frihet i förhållande till restriktioner på besluten är frågan om vems val som är viktigast för att bestämma resultatet på arbetsmarknaden. Är det individens val på utbudssidan eller arbetsgivarens val på efterfrågesidan eller politiska beslut som påverkar beteendet på båda sidor? I traditionell teori spelar efterfrågesidan en underordnad roll när det gäller att bestämma könsskillnader

på arbetsmarknaden. Allmänt gäller att modern arbetsmarknadsekonomisk forskning behandlat arbetsmarknadens utbudssida mycket mer än arbetsmarknadens efterfrågesida, vilket förmodligen delvis beror på att det finns betydligt mer statistisk information om individers arbetsmarknadsbeteende än om företagens agerande.⁷

Om arbetsmarknaden är könsuppdelad eller om arbetsgivarna själva har preferenser när det gäller könssammansättningen i arbetsstyrkan, utgör detta begränsningar på kvinnornas val. För arbetsgivaren är könssammansättningen ett uttryck för att en värdering kommer in i hans nyttofunktion (taste for discrimination), medan det för den som blir diskriminerad det blir en restriktion på det fria valet. Politiker gör också val baserade på knappa resurser och konkurrerande mål. Regeringar har ofta sett kvinnor inte huvudsakligen som arbetskraft utan som en källa för befolkningstillväxt och vård av barn och gamla. När befolkningstillväxten betraktas som en källa till ekonomisk tillväxt snarare än ett hinder betraktas kvinnors roll i reproduktionen som viktigare än kvinnors roll i produktionen. Politik som uppmuntrar den traditionella kvinnorollen, tex sambesättning, vårdnadsbidrag m m, blir restriktioner på kvinnans möjligheter att uppfylla sin roll på arbetsmarknaden.

Den uppfattning som Lloyd och Niemi (1979) ger uttryck för överensstämmer med den teoretiska ansats som ligger till grund för denna bok. Vi baserar våra analyser på teori som utvecklats i huvudfåran av nationalökonomi. Kärnan i teorin är neoklassisk.

Cain (1976) analyserar de radikala och marxistiska ekonomernas teorier om segmenterade arbetsmarknader och drar slutsatsen att de alternativa teorierna inte utgör början till en teori som kan ersätta den neoklassiska. Deras kritik bygger ofta på missförstånd av teorin och kan därför tillbakavisas. Cain anser också att den radikala kritiken har ökat förståelsen för arbetsmarknadens funktionssätt på två punkter, nämligen idéerna om endogent bestämda attityder och teorierna om interna arbetsmarknader, vilka dock inte utgör alternativ till den neoklassiska teorin utan är förenliga med teorin och kan integreras.

Den neoklassiska arbetsmarknadsteorin består i korthet av: 1) en teori för efterfrågan på arbetskraft (marginalproduktivitetsteorin), 2) en teori för utbudet av arbetskraft samt 3) en teori för investeringar i kunskapskapital. Det är dessa teorier som kommer till användning i denna bok.

⁷ Se Killingsworth (1983) för en omfattande redovisning av forskningen om arbetskraftsutbudet.

KAPITEL 2

Kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande

I jordbrukssamhället rådde en sträng fördelning av arbetet på kvinnliga och manliga sysslor och kvinnorna skötte barnen vilket underlättades av att många kvinnliga sysslor utfördes i hemmet. En betydande del av produktionen var inte till avsalu utan användes direkt till hushållens konsumtion. Det fanns inte några klart dragna gränser mellan arbete och fritid, och arbetsdagarna var som regel mycket långa.

Utvecklingen mot ett industriellt samhälle förändrade arbetsvillkoren för både kvinnor och män. Arbetet delades upp i avlönat förvärvsarbete och oavlönat hemarbete. De förvärvsarbetandes arbetsplatser kom att förläggas utanför hemmen och arbetet kunde inte längre på ett tillfredsställande sätt kombineras med barntillsyn. De kvinnor i Sverige som vid seklets början var sysselsatta med förvärvsarbete utanför hemmet var främst unga och ogifta eller äldre änkor och ensamstående (Silenstam, 1970). När en kvinna gifte sig slutade hon vanligtvis att förvärvsarbeta. Det var vanligt att kvinnor avskedades när de gifte sig. År 1920 var förvärvsfrekvensen för gifta kvinnor 3,8% och för samtliga kvinnor 26,9% (se tabellbilagan, tabellerna 1 och 2). Under depressionsåren på 20- och 30-talen diskuterades i offentliga utredningar förbud mot gifta kvinnors förvärvsarbete (SOU 1935:6). Man menade att kvinnorna tog brödet ur munnen på männen, försörjarna. Först 1939 fick vi en lag som förbjöd arbetsgivarna att avskeda kvinnor på grund av giftermål eller havandeskap.

Industrialiseringen har efterhand inneburit en minskning av hemarbetet genom att livsmedels- och textilindustrin har övertagit en del produktion, och att tekniska hjälpmedel såsom elektricitet, rinnande vatten, centralvärme, tvättmaskiner och dammsugare har förenklat och rationaliserat återstoden. Detta sammantaget med bl a ett minskat barnafödande har gett kvinnorna större möjligheter att söka sig ut på arbetsmarknaden.

Idag är andelen förvärvsarbetande kvinnor i vissa åldersgrupper nästan

lika stor som andelen förvärsarbetande män (jämför tabellerna 6 och 7 i tabellbilagan). Sedan mitten av 60-talet har det kvinnliga förvärsdeltagandet stadigt ökat samtidigt som männens förvärsdeltagande minskat.

Fortfarande finns dock stora skillnader mellan kvinnor och män, bla med avseende på kontinuitet i förvärsdeltagandet och genomsnittliga arbetstider. Dessa olikheter beror till stor del på att det är kvinnorna som fortfarande bär huvudansvaret för barn och hem. Qvist (1980) beskrev jämställdhetsproblematiken på följande sätt: "Ytterst bottnar jämställdhetsproblemet i könsens olika roller i samband med reproduktionen... Med sina politiska styrmedel, kvinno specifika åtgärder kan samhället påverka den sociala delen av reproduktionsvillkoren, försvåra eller underlätta för kvinnorna att verka utanför hemmet."

Avsikten med detta kapitel är att ge en överblick över kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden med avseende på förvärsarbetets omfattning, kontinuitet och intensitet.

2.1 Förvärsarbete och arbetskraftsresurser

Utvecklingen av den svenska ekonomin beror bla på hur mycket vi arbetar och med vilken produktivitet vi gör det. Tillsammans med produktionsteknologi och kapitaltillgång bildar tillgången på arbetskraft ramen för den framtida produktionskapaciteten. Landets arbetskraftsresurser brukar normalt sägas omfatta de personer som redan har sysselsättning och de personer som står till arbetsmarknadens förfogande utan att finna arbete, de arbetslösa. I ekonomiska sammanhang brukar vanligtvis arbetskraftsresurserna uttryckas i det totala antalet tillgängliga arbetstimmar. Detta antal bestäms bla av befolkningens storlek och ålderssammansättning. Befolkningens storlek och åldersstruktur beror i sin tur på födelse- och dödstal, emigration och immigration. Arbetskraftsresurserna bestäms dessutom av hur stor andel av befolkningen som ingår i arbetskraften och på hur många timmar varje deltagande i arbetskraften arbetar eller är villig att arbeta.

Definitionen av arbete och arbetskraftsresurser är knuten till det avlönade arbetet, förvärsarbetet. I fortsättningen av detta kapitel kommer också arbetskraft och arbetskraftsresurser att definieras enligt dessa normer. Avvägningen mellan oavlönat hushållsarbete och yrkesarbete behandlas i kapitel 3.

Från och med 1963 finns Statistiska Centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) som utgör en god grund för analyser av det svenska

arbetskraftsdeltagandet. Vill man studera arbetskraften längre bakåt i tiden hänvisas man till Folk- och Bostadsräkningarna vilka utgör källan för Silenstams (1970) analyser (se tabellbilagan, tabellerna 1 och 2). Enligt AKU-statistiken, som bygger på ett slumpmässigt urval av befolkningen 16–74 år, och som avser förhållanden under en vecka varje månad¹, definierar man efter mönster från USA arbetskraften som

- a) personer med arbete, i arbete
- b) personer med arbete, frånvarande från arbetet
- c) arbetslösa personer

Ingår man i någon av dessa grupper tillhör man arbetskraften, eljest klassificeras man till gruppen ej i arbetskraften.

Till personer med arbete och i arbete räknas sådana som minst en timme under mätveckan verkat som avlönade, fria yrkesutövare eller egna företagare eller som arbetat minst 15 timmar under mätveckan som oavlönade medhjälpare åt annan familjemedlem i dennes rörelse. Till personer med arbete men frånvarande därifrån räknas sådana, som inte utförde arbete men hade anställning, var fria yrkesutövare eller egna företagare och var tillfälligt frånvarande på grund av sjukdom, semester, tjänstledighet, arbetskonflikt m.m. För att räknas som arbetslös fordras att personen inte utfört arbete under mätveckan men varit arbetssökande.

Antalet kvinnor i arbetskraften har ökat från 1,4 miljoner till nästan 2 miljoner under perioden 1963–81. Utan denna ökning skulle det totala antalet arbetskraftsdeltagande inte ha ökat, eftersom antalet män i arbetskraften under samma period hållit sig konstant på ca 2,3 miljoner. Trots den kraftiga tillväxten av antal kvinnor i arbetskraften har det totala antalet arbetade timmar i den svenska ekonomin gått ned. Det totala antalet arbetade timmar var 1963 ungefär 6 660 miljoner och 1979 ungefär 6 080 miljoner.

En del av nedgången i antalet arbetade timmar kan förklaras med förlängd semester, införande av 40-timmars arbetsvecka, ökad sjukfrånvaro och utökade möjligheter att ta tjänstledigt för exempelvis föräldraskap eller studier. En annan del kan bero på att antalet deltidsarbetande ökat och att fritiden blivit mer begärlig dels p.g.a inkomsthöjningar, dels av skatteskal.

Utän kvinnornas ökade arbetskraftsdeltagande skulle nedgången i antalet utförda arbetstimmar varit ännu större. Mellan åren 1963 och 1979 minskade männens totala arbetstid med ungefär 805 miljoner timmar, medan kvinnornas sammanlagda arbetstid ökade med ca 225 miljoner.

¹ 1963–69 kvartalsvis, sedan 1970 varje månad.

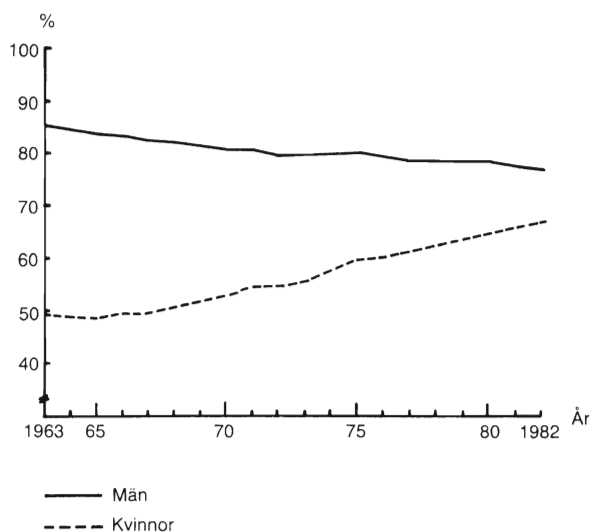
Kvinnorna har således utgjort ett betydelsefullt tillskott till landets arbetskraftsresurser. Utvecklingen mot jämställdhet i arbetslivet kan därför sägas ha bidragit till att bromsa nedgången i tillgängliga arbetskraftsresurser. I sammanhanget är det dock värt att nämna att minskningen av männens totala arbetstid troligtvis bidragit till att en större andel kvinnor blivit förvärvsarbetande. Den utökade ledigheten för män genom förlängd semester, lediga lördagar osv har gjort att yngre gifta och sammanboende par i större utsträckning funnit det möjligt att kombinera hushållsarbete med yrkesarbete för båda makarna än vad som rent tidsmässigt var möjligt för dem som bildade familj före dessa förändringar. När utbudet av manlig arbetskraft minskade på grund av arbetstidsförkortningar, förlängda studietider och sänkt pensionsålder har kvinnornas tjänster i allt högre utsträckning kommit att efterfrågas på arbetsmarknaden. I det följande skall, i lite mera detalj, studeras hur kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande förändrats sedan början av 60-talet. Vi börjar med att studera utvecklingen med avseende på antalet deltagande i arbetskraften.

2.2 De relativa arbetskraftstalen

De relativa arbetskraftstalen definieras som den andel av en viss befolkningsgrupp som befinner sig i arbetskraften. Sedan början av 60-talet har de relativa arbetskraftstalen för kvinnor i åldrarna 16–74 år kontinuerligt stigit, medan motsvarande tal för männen sjunkit, vilket åskådliggörs i figur 2.1. De relativa arbetskraftstalen för kvinnor och män i åldrarna 16–64 år var 77 respektive 86% 1982. (Se tabellerna 8 och 9 i tabellbilagan.)

Utvecklingen mot en utjämning av arbetskraftstalen för kvinnor och män är inte unik för Sverige. I flertalet industriländer är det en växande andel kvinnor som byter, eller önskar byta, hemarbetet mot förvärvsarbete, samtidigt som männens arbetskraftsdeltagande minskar bl.a. på grund av längre skolgång och sänkt pensionsålder. Vad gäller storleken på den relativa andelen kvinnor i arbetskraften intar dock Sverige en särställning. Internationella jämförelser försvåras ofta av att olika länder använder olika åldersgränser. De relativa arbetskraftstalen för kvinnor och män i några industriländer återges i tabell 3 i tabellbilagan. Av de medtagna länderna hade Sverige den högsta kvinnliga förvärvsfrekvensen tätt följt av Danmark, medan Norge hade en förvärvsfrekvens i samma storleksordning som USA och klart lägre än den svenska. Den lägsta kvinnliga

FIGUR 2.1 *Relativa arbetskraftstal för män och kvinnor 16–74 år, 1963–82*



Källa: AKU Årsmedeltal 1963–82.

förvärvsfrekvensen bland europeiska industriländer uppvisar Nederländerna. I tabellerna 8 och 9 i tabellbilagan har arbetskraftstalen summerats för ett flertal olika åldersgrupper vilket ökar möjligheten att jämföra med internationella källor.

Storleken på de relativa arbetskraftstalen beror i stor utsträckning på vilken del av befolkningen man studerar med avseende på ålder, antal barn etc. I tabell 2.1 visas hur de relativa arbetskraftstalen för svenska kvinnor och män i olika åldersgrupper förändrats mellan 1963 och 1982.

TABELL 2.1 *Arbetskraftstal i Sverige 1963 och 1982, fördelade efter kön och åldersgrupper*

Ålder	1963		1982	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
16–19	59,6	62,5	49,0	48,0
20–24	64,9	81,2	81,5	83,8
25–34	55,2	95,4	84,7	94,0
35–44	56,5	96,9	87,3	96,3
45–54	57,4	96,5	85,5	94,2
55–64	39,9	89,6	58,9	77,7
65–74	10,9	43,3	4,1	13,2
16–74	49,4	85,2	66,3	77,0

Källa: AKU Årsmedeltal 1963 och 1982.

Gemensamt för kvinnor och män är att arbetskraftsdeltagandet sjunkit bland de allra yngsta. Detta är en följd av att den genomsnittliga studietiden förlängts. För männen har även arbetskraftsdeltagandet i åldrarna 55 och däröver minskat kraftigt. Till detta förhållande bidrar både den allmänna sänkningen av pensionsåldern och det ökade antalet förtidspensionärer. Arbetskraftstalet för kvinnor i åldrarna 55–64 år har emellertid ökat väsentligt mellan 1963 och 1982.

Ser vi till det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet 1963 så var det som högst i åldrarna 20–24 år och sjönk därefter avsevärt för kvinnor i de barnafödande åldrarna (25–34 år). Någon motsvarande nedgång i arbetskraftstalen kan däremot ej observeras 1982. Till skillnad från 1963 har kvinnorna numera i likhet med männen det högsta arbetskraftsdeltagandet i åldrarna 35–44 år. Skillnaden i arbetsmarknadsaktivitet mellan könen i denna åldersgrupp har sjunkit från 40,5 procentenheter 1963 till 9,0 procentenheter 1982.

Av tabell 2.1 framgår att de stora skillnader mellan kvinnor och män ifråga om arbetskraftsdeltagande över livscykeln som kunde noteras 1963 nästan helt försvunnit. I det följande skall visas vilka trender som kan urskiljas för kvinnors arbetskraftsdeltagande sett i livscykelperspektiv.

2.3 Livsmönstret för kvinnors deltagande i arbetslivet

På grundval av en bearbetning av riks försäkringsverkets pensionspoängsstatistik har kontinuiteten i kvinnors förvärvsarbete mellan 1960 och 1975 undersökts. I pensionsstatistiken registreras ATP-poängen, dvs underlaget för beräkning av allmän tilläggs pension, för varje år. Pensionspoängen beräknas på basis av arbetsinkomster under året. Individer som haft en årsinkomst av förvärvsarbete understigande årets basbelopp får noll ATP-poäng detta år.

Basbeloppet uppgick vid 1982 års början till 17 800 kronor, vilket exempelvis motsvarar mellan 2 och 3 månaders heltidsarbete för en industriarbetare. I undersökningen har förvärvsarbetande kvinnor definierats som dem vars ATP-poäng varit större än noll. Definitionen skiljer sig således från AKU-undersökningarna, där personer sysselsatta i arbetskraften, förvärvsarbetande, utgörs av alla som varit i arbete eller frånvarande med arbete, minst en timme under mätveckan.

Skillnaderna i definition innebär bla att personer med låg lön och deltidsarbete som arbetar regelbundet kan komma att inte bli inräknade i arbetskraften medan personer med hög lön och tillfällighetsarbete i stället tenderar att höja det på basis av ATP-poängen beräknade arbets-

kraftstalet. Arbetslösa kommer att räknas in utom i det fall arbetslösheten varat ett helt år eller så stor del av året att individen inte kommit upp i en årsinkomst som är större än basbeloppet.²

I sociologisk litteratur är det vanligt att förändringar i kvinnors arbetskraftsdeltagande kopplas samman med förändringar i attityder (tex SNS 1962). En tänkbar attityd till kvinnligt förvärvsarbete är: "Kvinnor kan ha ett yrke att falla tillbaka på, men livsuppgiften är att sköta man och barn". En sådan syn på kvinnors förvärvsarbete för med sig att kvinnor yrkesarbetar några få år i ungdomen och blir sedan hemarbetande. En annan uppfattning är: "Kvinnor kan förvärvsarbete i den mån de får tid över från hemarbetet". Under det skede i livet då kvinnorna är småbarnsmödrar har de enligt denna uppfattning inte tid till yrkesarbete, medan de kan få det när barnen vuxit upp. En tredje uppfattning är: "Kvinnor har lika rätt och skyldigheter att bidra till familjens försörjning som män, och män har lika rätt och skyldighet att bidra till barnomsorgen som kvinnor". Vi kan kalla de tre attityderna för 1) patriarkat, 2) villkorlig jämställdhet och 3) faktisk jämställdhet.

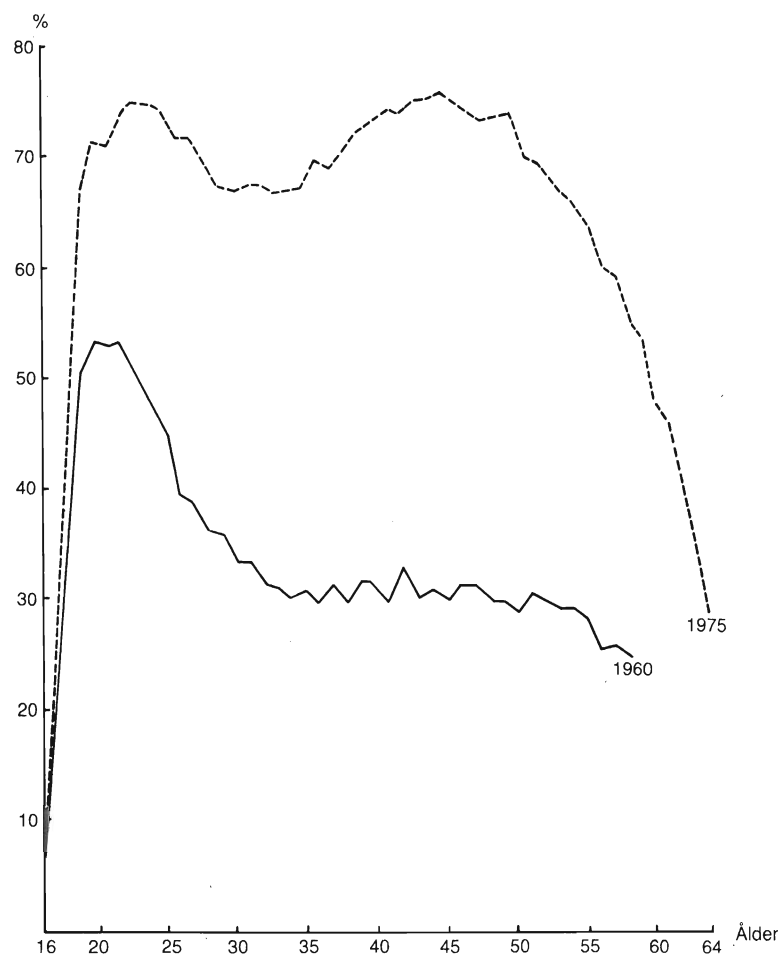
I figur 2.2 har tvärsnittskurvorna för 1960 och 1975 för kvinnliga förvärvsfrekvenser i Sverige beräknade från ATP-statistiken ritats ut. En tvärsnittskurva innebär att man jämför förvärvsfrekvenserna ett visst år mellan personer som är olika gamla. De förvärvsfrekvenser eller arbetskraftstal från AKU-statistiken som återges i tabell 2.1 utgör två sådana tvärsnitt för vardera män och kvinnor nämligen tvärsnittet för 1963 och tvärsnittet för 1982. AKU-statistiken gör det inte möjligt att beräkna förvärvsfrekvenser för varje åldersår därför att urvalet om 22 000 personer är för litet. ATP-statistiken däremot är en totalräkning.

Tvärsnittskurvan för 1960 i figur 2.2 är förenlig med den patriarkaliska attityden. Denna kurva visar ett maximum vid 20 års ålder då 54% av kvinnorna var förvärvsarbetande. Därefter sjunker förvärvsverksamheten till 30 års ålder för att därefter stabilisera sig på en nivå kring 30%. Detta mönster är förenligt med ett beteende att sluta yrkesarbete i samband med giftermålet.

Tvärsnittskurvan för 1975 visar ett M-format mönster med ett maximum vid 24 års ålder då 75% av kvinnorna förvärvsarbetar och ett annat maximum vid 45 års ålder då 76% av kvinnorna förvärvsarbetar. Vid 33 års ålder ligger ett minimum då andelen förvärvsarbetande kvinnor är 67%. Tvärsnittskurvan för 1975 visar alltså ett mönster som överensstäm-

² För en jämförelse mellan de på basis av AKU och på pensionsstatistiken beräknade förvärvsfrekvenserna se Gustafsson (1983).

FIGUR 2.2 Kvinnliga förvärvsfrekvenser 1960 och 1975



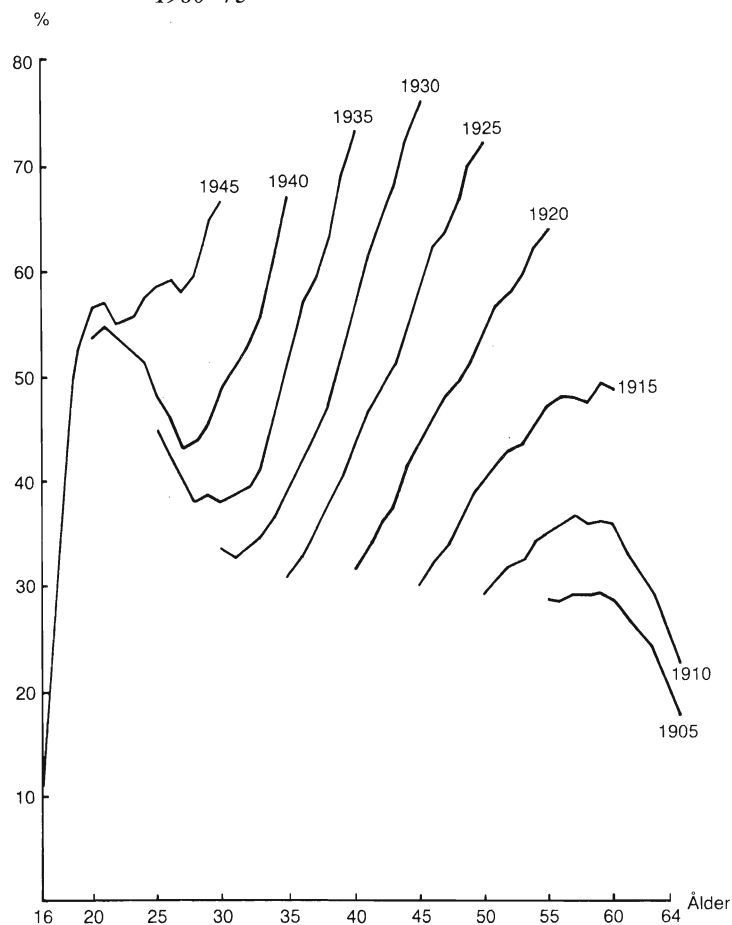
Källa: Gustafsson (1979a), primärkälla Riksförsäkringsverkets ATP-register.

mer med attityden "villkorlig jämställdhet".

Med hjälp av ATP-statistiken kan vi också studera hur en grupp av kvinnor födda samma år, dvs en kohort, har förändrat sitt arbetskraftsdeltagande över tiden. Under perioder med stora förändringar i förvärvsfrekvensen, som tex 1960–75, är det inte säkert att kohortkurvan visar samma åldersmönster som tvärsnittskurvan. Kohortkurvan är en bättre indikator på hur enskilda kvinnor förändrat sin arbetskraftsstatus under livet eftersom den omfattar samma grupp av individer.

I figur 2.3 visas kohortkurvor för kvinnor födda olika år. Varje kurva omfattar 16 år och om man sammanbinder alla punkter till vänster på

FIGUR 2.3 *Förvärvsfrekvenser för kvinnor födda olika år för perioden 1960–75*



Källa: Gustafsson (1979a), primärkälla Riksförsäkringsverkets ATP-register.

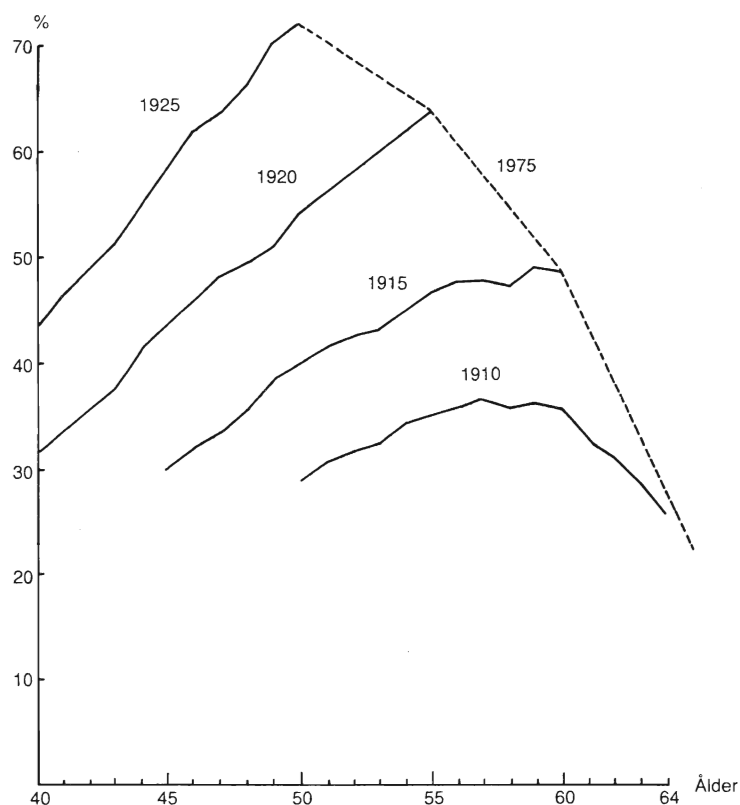
kurvan får man tvärsnittskurvan för 1960. På samma sätt får man tvärsnittskurvan för 1975 om man sammanbinder alla punkter längst till höger på alla kurvorna.

Såväl för kvinnor födda 1935 som 1940 visar kurvorna ett minimum vid 27–29 års ålder, vilket betyder att antalet kvinnor som lämnat arbetsmarknaden mellan 20 och 30 års ålder är fler än de som kommit in. För kvinnor födda 1945 finns emellertid inte en sådan nedgång i förvärvsfrekvensen. Detta kan tolkas som att 1945 års kvinnor i samband med moderskap, inte lämnade arbetsmarknaden i samma utsträckning som kvinnor födda tidigare år, utan fortsatte yrkesarbete även som småbarnsmödrar.

En illustration till att tvärsnittskurvan är en sämre indikator på individuellt beteende visar tvärsnittskurvan för 1975. Den andra toppen i M-et inträffar enligt denna kurva (se figur 2.2) vid 45 års ålder. Det finns emellertid inget som kan förklara varför kvinnor som passerat 45 års ålder skulle lämna yrkesarbetet för att bli hemarbetande. Det är mycket sällsynt att kvinnor föder barn efter 45 års ålder, så förklaringen kan knappast vara ökad arbetsbörda i hemmet.

Ett studium av kohortkurvorna för de äldsta åldersgrupperna visar att skälet till att den andra toppen i tvärsnittskurvan för 1975 ligger vid 45 års ålder inte är att kvinnorna börjar lämna arbetsmarknaden vid fyllda 45 år, utan att kvinnor som tillhör de äldre kohorterna inte kommit ut på arbetsmarknaden i samma utsträckning som de yngre kvinnorna. Detta framgår tydligt av figur 2.4. Förvärvsfrekvensen inom varje kohort ökar med

FIGUR 2.4 Förvärvsfrekvenser för kvinnor i åldern 40–64 år



Källa: Gustafsson (1979a), primärkälla Riksförsäkringsverkets ATP-register.

stigande ålder ända till omkring 59 års ålder då ett maximum nås och det antal kvinnor som lämnar arbetsmarknaden är större än det antal som börjar yrkesarbete.

Många av de kvinnor som idag tillhör den äldre generationen har aldrig haft ett förvärvsarbete. I en utredning som gjorts på uppdrag av jämställdhetskommittéen har beräknats att ca 400 000 kvinnor i åldern 20–64 år aldrig har haft ett förvärvsarbete (Gustafsson, 1979 b). Andelen hemarbetande ökar med stigande ålder. Det blir dock allt mer ovanligt att inte någon gång i sitt liv tillhöra arbetskraften.

Den explosionsartade ökningen av det kvinnliga förvärvsdeltagandet som visades i figur 2.4 har betytt att ett stort antal kvinnor som tidigare varit hemarbetande numera blivit förvärvsarbetande. ATP-statistiken kan också användas för att analysera individuellt beteende vad gäller utträde och inträde i arbetskraften under olika år. Tabell 2.2 visar att av kvinnor under 50 år som var hemarbetande under 60-talet fortsatte mindre än hälften att vara hemarbetande under 70-talet.

TABELL 2.2 *Yrkesroll på 70-talet för kvinnor som var hemarbetande på 60-talet. Procent av hemarbetande under 60-talet*

Ålder 1976	Hemmafru på 70-talet	Arbetade något år på 70-talet	Arbetade alla år på 70-talet	Samtliga
35–39	48,6	45,6	5,0	100,0
40–44	42,3	48,7	9,0	100,0
45–49	46,2	44,7	9,1	100,0
50–54	57,5	37,7	4,5	100,0
55–59	69,0	28,6	2,4	100,0
60–64	83,8	14,4	1,2	100,0

Källa: Gustafsson (1979 b).

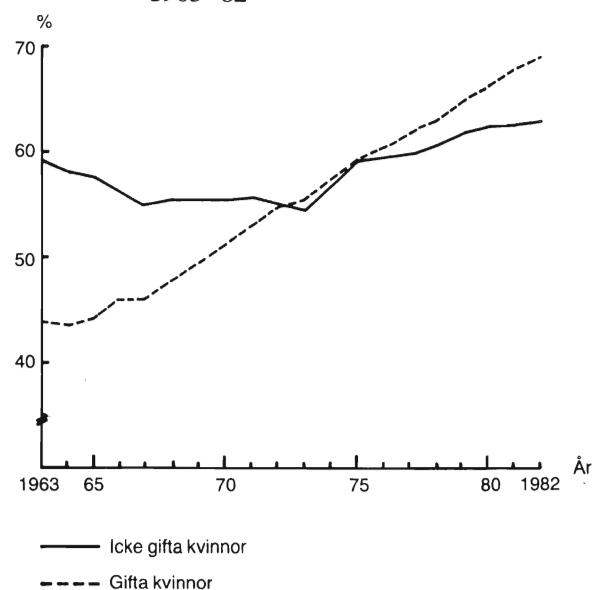
I tabell 10 i tabellbilagan återges en beräkning av rörligheten in i och ut ur arbetskraften baserad på ATP-statistiken. Det visar sig att en man som året innan inte tillhörde arbetskraften hade 33–45% sannolikhet att nästa år ingå i arbetskraften. För en kvinna är denna sannolikhet mycket mindre. Den kvinnliga återinträdesfrekvensen visar en trendmässig ökning över tiden från omkring 11% till omkring 22%. Sannolikheten att utträda ur arbetskraften om man tillhörde arbetskraften året innan har minskat till omkring 4% och är nu inte mycket större än motsvarande sannolikhet för männens del.

2.4 Variationer i arbetskraftsdeltagandet

Deltagandet i arbetskraften varierar naturligtvis inte enbart med hänsyn till ålder och kön; även olikheter mellan individer ifråga om civilstånd, antal barn, regiontillhörighet, utbildning och yrke påverkar de relativa arbetskraftstalen. Vi skall i det följande ge några exempel.

I ett flertal länder har en stor ökning av de gifta kvinnornas arbetskraftsdeltagande kunnat iakttas. Sedan början av 60-talet har denna grupps arbetskraftstal ökat markant också i Sverige.

FIGUR 2.5 *Relativa arbetskraftstal för gifta och ogifta kvinnor 16–74 år, 1963–82*



Källa: AKU årsmedeltal 1963–82.

På 60-talet, liksom under hela 1900-talets dittills, hade de icke gifta kvinnorna, dvs summan av ogifta, frångångna och änkor, ett betydligt högre arbetskraftsdeltagande än de gifta, men sedan början av 70-talet har förhållandet blivit det omvända. Att vara gift förefaller således inte vara en faktor som drar ner det kvinnliga förvärvsdeltagandet. Inte heller förekomst av små barn drar ned arbetskraftstalet.

Enligt AKU-statistiken var det relativa arbetskraftstalet för kvinnor med barn under sju år ungefär 80,6% år 1982. För samtliga kvinnor var arbetskraftstalet 79,7% (se tabell 3 i tabellbilagan). Emellertid är små-

barnsmammor i genomsnitt yngre än hela arbetskraften och arbetskraftstalet för småbarnsmödrarna 80,6% bör jämföras med arbetskraftstalen för kvinnor i åldrarna 20–29 år och 30–39 år 83,0% respektive 85,7% (tabell 5 i tabellbilagan), dvs något högre för samtliga kvinnor än för småbarnsmödrar. För kvinnor i samma åldrar men utan barn under sju år var arbetskraftstalet 88%. Förekomsten av småbarn påverkar inte männens arbetskraftsdeltagande på samma vis. Tvärtom har män med barn under sju år ett högre arbetskraftsdeltagande än män i allmänhet.

Det finns också regionala skillnader i arbetskraftsdeltagandet. I tabell 2.3 visas hur arbetskraftstalen skiljer sig mellan kvinnor och män bosatta i glesbygd (skogslän) respektive storstäder.

TABELL 2.3 *Arbetskraftstal i skogslän respektive storstadslän för kvinnor och män i olika åldrar 1982*

Ålder	Storstadslän ^a		Skogslän ^b	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
16–24	69,6	67,9	61,8	65,0
25–34	87,3	92,8	83,2	94,3
35–44	89,4	96,0	85,3	96,2
45–54	88,2	94,1	82,9	93,2
55–64	64,6	79,0	52,1	72,1
65–74	5,1	12,2	3,4	11,6
16–74	69,7	78,2	62,7	74,6

^a AB, M, O-län

^b S, W, X, Y, Z, AC, BD-län

Källa: AKU Årsmedeltal 1982.

Skillnaderna i arbetskraftstal mellan bosatta i storstadsområden och glesbygd är större för kvinnor än för män. Oavsett ålder har kvinnor bosatta i storstäder ett betydligt högre arbetskraftsdeltagande än kvinnor bosatta i skogslän. Detta kan dels bero på att det finns en större brist på lämpliga arbeten för kvinnor i skogslän än i storstadslän, dels på att förekomsten av kvinnospecifika förvärvshinder är högre i skogslän än i storstadslän.

2.5 Sysselsättning och frånvaro

Hittills har vi studerat skillnader i kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande utan att skilja mellan arbetskraftens olika bestånd. Enligt definitionen i AKU omfattar arbetskraften både dem som har ett arbete och dem som aktivt söker arbete. Dessa två kategorier brukar benämnas syssel-

satta respektive arbetslösa. I arbetskraftsundersökningarna tar man också reda på hur många av de sysselsatta som av olika skäl är frånvarande under hela den vecka som undersökningen avser. På så vis får man en indelning av de sysselsatta i personer med arbete, i arbete och personer med arbete, frånvarande³

Den svenska arbetskraftens fördelning på olika huvudkategorier åren 1963 och 1982 visas i tabell 2.4.

TABELL 2.4 *Den svenska arbetskraftens sammansättning 1963 och 1982*

	1963		1982	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sysselsatta	1 343 100	2 315 600	1 947 300	2 272 000
varav:				
med arbete, i arbete	1 197 700	2 128 200	1 557 800	1 934 900
med arbete, frånvarande	145 000	187 400	389 500	337 100
arbetslösa	30 100	31 500	67 700	69 500
Hela arbets- kraften	1 373 200	2 347 100	2 015 000	2 341 500

Källa: AKU Årsmedeltal 1963 och 1982.

Från tabellen kan utläsas att en stor del av den totala ökningen av antalet sysselsatta kvinnor mellan 1963 och 1981 motsvaras av en ökning av antalet tillfälligt frånvarande (ungefär 40%). Denna frånvaroökning är inte specifik för kvinnorna. Antalet män som var frånvarande från arbetet ökade under den studerade perioden med 153 000 samtidigt som antalet män i arbete minskade med 181 000. Antalet kvinnor sysselsatta i faktiskt arbete ökade däremot med 360 000. Detta innebär att antalet kvinnor bland de aktivt förvärvsarbetande ökat från 36% 1963 till 44% 1981.

Från och med 1981 finns i AKU utförliga uppgifter om orsakerna till den tillfälliga frånvaron bland de sysselsatta.⁴ Tabell 2.5 visar vilka frånvarorsaker kvinnor och män uppgav 1982.

För kvinnor och män i allmänhet är semester den vanligaste orsaken till arbetsfrånvaro. Bland kvinnor med barn under sju år utgörs dock majo-

³ Frånvaro som är kortare än en vecka räknas i AKU inte som frånvaro utan påverkar istället den faktiskt arbetade tiden för personer i arbete.

⁴ Fram till 1980 var frånvarorsakerna i AKU begränsade till att omfatta sjukdom, semester, värnpliktstjänstgöring, arbetskonflikt samt posten "övrigt" i vilken olika former av tjänstledighet ingick.

riteten av de frånvarande av föräldralediga eller tjänstlediga för vård av barn (47,7% + 5,5%, se tabell 2.5). Den bristande jämställdheten ifråga om föräldraansvar åskådliggörs av att andelen män med barn under sju år som är frånvarande av samma skäl endast uppgår till 9,1%.

Tabell 2.5 visar att sjukfrånvaron uppgår till knappt en fjärdedel av den totala frånvaron bland samtliga kvinnor och män. Det finns ett flertal studier som behandlar förändringar i och orsaker till sjukfrånvaron. De flesta av dessa har utförts vid enskilda företag och arbetsplatser av medicinare och psykologer. En statistisk analys av sjukfrånvarons fördelning på olika demografiska grupper har gjorts av Eriksen (1979). Ett av de viktigaste analysresultaten är att 20% av arbetskraften svarar för 80% av sjukdagarna. Dessutom framkommer av analysen att det är den långa sjukfrånvaron som svarar för huvuddelen av det totala antalet sjukdagar.

TABELL 2.5 *Frånvarande från arbetet, fördelade efter frånvaroorsak och kön 1982*

	Kvinnor	Män	Med barn under 7 år	
			Kvinnor	Män
Frånvarande i procent av antal sysselsatta	20,0	14,8	32,1	13,6
Andel frånvaro pga:				
Sjukdom	22,4	23,5	10,1	17,5
Semester	42,9	55,6	24,3	61,7 ^a
Värnplikt	–	6,1	–	3,3
Betald föräldraledighet	16,0	1,5	47,7	8,1
Obetald tjänstledighet för vård av barn	1,9	0,2	5,5	1,0
Tjänstledighet för studier	8,5	5,5	4,9	6,4 ^a
Övrigt	8,3	7,6	7,5	2,4
Summa	100,0	100,0	100,0	100,4 ^a

^aSumman fel i AKU Årsmedeltal 1982, sid 123.

Källa: AKU Årsmedeltal 1982.

Fram till 1980 fanns det knappast några studier som behandlade andra orsaker till frånvaro än sjukdom. En förklaring till detta var att tillgången på allmän frånvarostatistik var i det närmaste obefintlig. Detta förhållande har bl.a. avhjälpats med den utvidgade uppgiftsinsamling om frånvarons orsaker som i dag görs av AKU. Intresset för studier omfattande

olika typer av frånvaro har också ökat i samband med införandet av den utbyggda föräldraförsäkringen och rätten till tjänstledighet för studier. Under 1981 har också ett antal studier om frånvaron från arbetet i dess helhet publicerats, Riksrevisionsverket (1981), Arvedsson (1981) och Gladh, Gustafsson och Lundgren (1981). Av dessa studier framgår bland annat att införandet av den femte semesterveckan har medfört en större ökning av den totala frånvaron än vad hela lagstiftningen om föräldrale-dighet gjort. Det framgår också att av alla dagar år 1979 som föräldrale-dighet i samband med barns födelse utnyttjats har 5% utnyttjats av pappor och 95% således av mammor. I familjer där båda föräldrarna yrkes-arbetar tog 10% av fäderna ut minst en dag. Fäderna svarade för 11% av antalet dagar som togs ut i form av särskild föräldrapenning dvs i regel från barnets 7:e månad. (Se kapitel 6 och tabell 32 i tabellbilagan.)

När det gäller föräldrale-dighet för tillfällig vård av barn är fördelningen mellan mammor och pappor ungefär lika. Av de totalt 7,2 dagar per barn och år som utnyttjats för tillfällig vård av barn svarade papporna för 45% år 1983. Däri ingår dock de 10 dagars ledighet som tas ut direkt vid barnets födelse och som gäller enbart pappor. Syftet med den ledigheten är att sköta äldre syskon och/eller hjälpa modern med det nyfödda barnet precis vid hemkomsten från BB (SOU 1982:18).

2.6 Arbetslöshet bland kvinnor och män

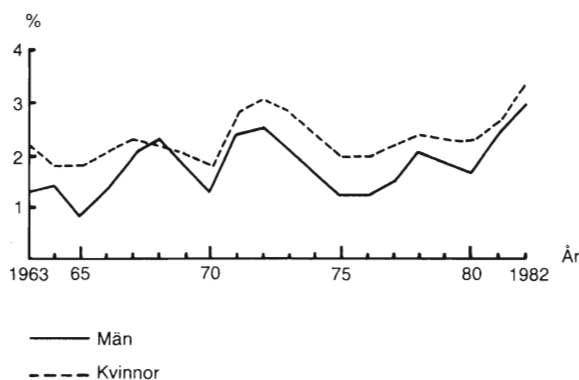
En ytterligare kategori som ingår i arbetskraften utgörs av de arbetslösa. Det är viktigt att inte förväxla antalet deltagande i arbetskraften med antalet sysselsatta. Skillnaden mellan dessa båda begrepp utgörs av de arbetslösa.

Med hjälp av de uppgifter som gavs i tabell 2.4 kan sk relativa arbetslös-hetstal beräknas. Dessa uttrycker hur stor andel av arbetskraften som utgörs av arbetslösa. Det relativa arbetslöshetstalet för kvinnor var 3,4% 1982, medan motsvarande tal för männen var 3,0%. Under perioden 1963–81 har de relativa arbetslöshetstalen för kvinnor varierat omkring 2 à 3%. Det är först år 1982 som en markant ökning över 3% kan avläsas. Männens relativa arbetslöshetstal har alla år med undantag för 1968 varit mindre (se tabellerna 12 och 13 i tabellbilagan). Figur 2.6 belyser förhål-landet.

Med undantag för konjunkturvariationer har arbetslöshetstalen för både kvinnor och män varit tämligen oförändrade sedan slutet av 60-talet. Variationerna i arbetslöshetstal är dock stora beroende på vilken arbets-

kraftsgrupp som studeras. Tabell 2.6 visar att arbetslösheten är högst bland ungdomar. Leighton och Gustafsson (1984) visar att den högre arbetslösheten bland kvinnor i stor utsträckning kan förklaras av att andelen nyinträdande på arbetsmarknaden bland kvinnorna är betydligt större än bland männen.

FIGUR 2.6 *Arbetslösa i procent av arbetskraften, kvinnor och män 16–74 år, 1963–82*



TABELL 2.6 *Arbetslöshet i procent av arbetskraften för ungdomar och vuxna, 1963–82*

Ålder	Män			Kvinnor		
	1963	1973	1982	1963	1973	1982
16–19	2,9	5,8	9,6	4,7	8,0	11,6
20–24	2,0	4,2	6,3	2,4	4,7	5,8
25–54	0,8	1,6	2,1	2,1	2,1	2,4
55–74	2,0	2,3	2,7	0,8	2,3	2,9

Källa: AKU Årsmedeltal 1963–82.

Amerikanska studier, tex Leighton och Mincer (1982), antyder också att det faktum att man är ny på arbetsmarknaden har större betydelse för att förklara den högre arbetslösheten bland ungdom än det faktum att man är ung. Som framgår av tabell 2.6 och tabellerna 12 och 13 i tabellbilagan har ungdomsarbetslösheten varit hög under hela perioden 1963–82. Speciellt hårt drabbade är de unga kvinnorna. Även under sk goda år har deras relativa arbetslöshetstal legat betydligt över genomsnittet. Anders Björklund (1984) jämför arbetslöshetstalen för kvinnor och män i USA, Storbritannien och Västtyskland med svenska siffror. I Sverige, USA och

Västtyskland men inte i Storbritannien är arbetslöshetstalet större för kvinnor än för män. I Västtyskland försämras relationen snabbt medan i USA och Sverige den snarare förbättras. Den högre arbetslösheten för kvinnor förklaras nästan helt av att andelen kvinnor i arbetskraften som är ny- och återinträdande varit större än motsvarande andel för män medan arbetslöshetstidens längd inte är längre för kvinnor. En ofta framförd förklaring till ungdomarnas svårigheter att finna arbete är att antalet arbetstillfällen lämpade för arbetssökande utan längre utbildning och praktik minskat i takt med den teknologiska utvecklingen. Även om vissa studier pekar på att införandet av ny teknik inte nödvändigtvis behöver innebära att det totala antalet arbetstillfällen minskar (Eliasson, G, 1981), är det troligt att datoriseringen och automatiseringen bidragit till att enklare arbetsuppgifter kommit att ersättas av mer kvalificerade. Att unga män i större utsträckning än unga kvinnor väljer yrkesinriktade utbildningsvägar i gymnasieskolan är sannolikt av betydelse för deras relativt sett lägre arbetslöshetstal.

En annan faktor som brukar nämnas vid diskussioner om de tilltagande svårigheterna som de nytillträdande på arbetsmarknaden möter vid arbetssökandet är de höga ingångslönerna. Tillsammans med den arbetsrättsliga lagstiftning som tillkommit under 70-talet kan de höga ingångslönerna ha bidragit till att arbetsgivarna kommit att ställa högre krav på den arbetskraft som anställs. Observerade skillnader mellan sysselsatta och arbetslösa vad gäller fördelning på olika utbildningsnivåer motsäger inte detta. Som åskådliggörs i tabell 2.7 har andelen sysselsatta med enbart förgymnasial utbildning minskat från 57 till 45% mellan 1973 och 1981. Under samma period har andelen arbetslösa med motsvarande utbildning legat tämligen konstant kring 60%. Ett resultat i Leighton och Gustafsson (1984) är att utbildningsnivån signifikant sänker arbetslösheten för män när man jämför personer med samma yrkeserfarenhet, anställningstid och personvariabler. Däremot blir det ingen motsvarande signifikant effekt för kvinnor.

Björklund (1981) analyserar bla arbetslöshetens effekter på den framtida löneutvecklingen. Hans slutsats är att kvinnors förvärvsavbrott inte bara medför lägre löner på grund av uteblivna investeringar i kunskapskapital (se kapitel 5 nedan) utan också medför större arbetslöshetstal på grund av ökade arbetslöshetsrisker i samband med återinträdet. I Sverige och USA, där utvecklingen går mot ett mer kontinuerligt arbetskraftsdeltagande för kvinnor, har också skillnaderna i arbetslöshet minskat. Även om sannolikheten att återinträda har ökat under perioden 1961–76 enligt tabell 10 i tabellbilagan så har antalet personer i befolkningen som är

TABELL 2.7 *Sysselsatta och arbetslösa i åldern 16–74 år fördelade efter utbildningsnivå 1973–82*
Procent

Utbildningsnivå (%)	År									
	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	
<i>Sysselsatta med:</i>										
Förgymnasial utbildn.	57	54	52	51	50	48	46	45	43	
Gymnasial utbildn.	32	33	36	35	35	37	37	38	40	
Eftergymnasial utbildn.	11	12	12	14	15	15	17	17	17	
Summa (%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<i>Arbetslösa med:</i>										
Förgymnasial utbildn.	65	63	64	67	65	61	60	59	55	
Gymnasial utbildn.	30	30	31	28	29	34	34	35	39	
Eftergymnasial utbildn.	6	7	4	5	6	5	6	6	6	
Summa (%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Källa: Tilläggsfrågor till Arbetskraftsundersökningen, årligen.

återinträdande minskat allteftersom basen av kvinnor utanför arbetskraften har minskat.

I ett internationellt perspektiv uppvisar Sverige ett bättre arbetsmarknadsläge än flertalet länder vad gäller såväl den totala arbetslösheten som arbetslösheten bland ungdomar och kvinnor. Den viktigaste orsaken till att den svenska arbetslösheten är jämförelsevis låg torde vara de kraftiga arbetsmarknadspolitiska insatser som gjorts för att upprätthålla sysselsättningen. Dessa insatser har successivt förstärkts under senare år både ifråga om andel av statsutgifterna och antal personer som berörs av sysselsättningsskapande åtgärder. Se tex Stafford (1981) och Johannesson (1981). I tabell 11, tabellbilagan, har antalet personer som är sysselsatta i arbetsmarknadsprogram lagts till de arbetslösa i syfte att visa hur stor arbetslösheten skulle ha kunnat vara om inte arbetsmarknadspolitiken funnits. Den siffra man erhåller är en maximal siffra. Även medräknat sysselsatta i arbetsmarknadspolitiska åtgärder är arbetslöshetssiffran lägre för Sverige än för USA.

På samma vis som för arbetskraftsdeltagandet i stort är det inte bara skillnader i kön och ålder som orsakar variationer i arbetslöshetstalen. Det finns exempelvis också kraftiga regionala variationer i arbetslöshetstalen och dessa är som regel särskilt stora bland kvinnorna. Arbetslöshetstalen för kvinnor och män bosatta i storstadslän var 1981 1,8 respektive

1,9% enligt AKU. I skogslänen var däremot kvinnornas arbetslöshetstal större än männens, 3,8 jämfört med 3,5% (AKU Årsmedeltal).

2.7 Kvinnors och mäns arbetstider

Att antalet personer i arbetskraften ökar över tiden behöver som redan påpekats inte innebära att den totala arbetskraftstillgången mätt i antal timmar ökar. Förändringar i bla frånvaro och arbetstider inverkar på antalet arbetstimmar som erbjuds och används på arbetsmarknaden. Vi skall avsluta detta kapitel med att studera hur arbetstiderna för kvinnor och män utvecklats sedan 70-talets början.

Skillnaderna i kvinnors och mäns arbetstider är stora. Enligt AKU 1981 arbetade ungefär 46% av alla sysselsatta kvinnor i åldrarna 16–74 år deltid, dvs de hade en arbetstid på mindre än 35 timmar per vecka. (Se tabell 14 i tabellbilagan.) Andelen män med samma arbetstid uppgick till ca 6%. Motsvarande andelar bland sysselsatta kvinnor och män i arbete 1970 var 38 respektive 3%. Deltidsarbetet har sålunda ökat bland både kvinnor och män.

För kvinnornas del är det ökade deltidarbetet nära förknippat med att antalet sysselsatta kvinnor med små barn ökat. Ungefär 60% av alla förvärvsarbetande kvinnor med barn under sju år arbetade deltid 1981 medan motsvarande siffra för småbarnsfäder var ungefär 4%. Förekomsten av små barn påverkar inte männens arbetstider på samma sätt.

Enligt AKU 1981 var de främsta orsakerna till deltidarbete bland kvinnor att de var upptagna med eget hushåll eller inte ville arbeta heltid. På basis av AKU-statistiken konstaterar Pettersson (1981a) att nästan hela ökningen (97%) mellan 1970 och 1980 av deltidarbete bland kvinnor utgörs av sådana som inte önskat arbeta heltid. Bakom dessa svar kan naturligtvis döljas faktorer som bristande tillgång på daghemsplatser och ojämförd arbetsfördelning i hemmen. Hushållsarbeteets ojämna fördelning dokumenteras i SOS Levnadsförhållanden (1976) och Konsumentverket (1984).

Jämställdhetskommitténs undersökning av hemarbetande och förvärvsarbetande kvinnors hushållsarbete visar att antalet utförda arbetstimmar i hemmet varierar mellan 20 och 60 timmar i veckan. Förvärvsarbetande kvinnor lägger ned mindre tid än hemarbetande på hushållsarbete men skillnaderna är inte så stora. Varannan kvinna som arbetar heltid ägnar mer än 20 timmar per vecka åt det egna hushållet. Enligt undersökningen ägnar 20% av de samboende eller gifta männen mindre

än 5 timmar åt hemarbete. I allmänhet gör de flesta män en insats i hemmet som är mindre än hälften av kvinnans (SOU 1979:56). I ekonomisk teori brukar den tid som en individ lägger ned på hushållsarbete antas vara beroende av hur lång tid individen skulle behöva förvärvsarbete för att kunna köpa motsvarande varor och tjänster. Hur antagandet kan appliceras på köns olika roller i arbetsliv och hushållsarbete skall diskuteras i nästa kapitel.

I tabell 2.8 åskådliggörs hur den genomsnittliga arbetstiden för kvinnor och män minskat sedan 1970. Tabellen visar att det är männens arbetstider som minskat mest under perioden. Detta kan till stor del förklaras av att införandet av "40-timmarsveckan" endast i mindre utsträckning påverkat kvinnornas arbetstider.

Hur den genomsnittliga arbetstiden varierar mellan kvinnor och män i olika åldrar visas i tabell 2.9. I samtliga åldersgrupper är männens arbetstider betydligt längre än kvinnornas. Skillnaden i arbetstider mellan könen är lägst i de yngsta åldersgrupperna. Gifta kvinnor i åldrarna 25–44 år och kvinnor med barn under sju år har de lägsta genomsnittliga arbetstiderna. I avsnitt 2.5 kunde vi se att de gifta kvinnornas arbetskraftsdeltagande relativt sett överstiger de icke giftas. Som framgår av tabell 2.9 har dock de ogifta kvinnorna genomsnittligt längre arbetstider än de gifta.

Som vi kunnat se är arbetsmarknaden långt ifrån jämställd vad gäller kvinnors och mäns arbetstider. Det ökade deltidsarbetet bland kvinnorna fördröjer utvecklingen mot jämställdhet för kvinnor och män i hushållsarbete, arbetsliv och samhällsliv. Pettersson (1981a) visar emellertid att ökningen av antalet deltidsarbetande kvinnor inte helt kan förklaras av att kvinnor gått över från heltidsarbete till deltidsarbete. Deltidsarbetet har till stor del ökat genom att inflödet till deltidsarbete av tidigare ej sysselsatta kvinnor har varit större än utflödet från deltidsarbete till ej sysselsatta. Detta överensstämmer med den betydande sysselsättningsökning bland kvinnorna som ägt rum sedan början av 60-talet.

TABELL 2.8 *Genomsnittlig arbetstid per vecka för personer i arbete*
Timmar

	1970	1973	1976	1979	1982
Totalt	39,3	37,4	36,9	36,2	36,0
Män	43,5	41,2	40,9	40,1	40,0
Kvinnor	32,8	31,6	31,2	30,9	31,1

Källa: AKU Årsmedeltal.

TABELL 2.9 *Genomsnittlig arbetstid per vecka för olika arbetsmarknadsgrupper 1982*

Ålder	Män	Kvinnor	Ogifta kvinnor	Gifta kvinnor	Kvinnor med barn under 7 år
16-19	33,7	29,1	29,2	25,9	20,7
20-24	38,8	34,5	34,8	31,5	28,4
25-34	40,2	31,2	33,7	28,8	27,6
35-44	41,7	31,2	34,4	29,9	27,7
45-54	41,6	31,5	34,2	30,7	29,7
55-64	39,1	29,5	31,6	28,3	-
65-74	31,1	22,5	25,2	20,1	-
16-74	40,0	31,1	33,2	29,5	27,7

Källa: AKU Årsmedeltal 1982.

Pettersson analyserar också flödena för kvinnor som just fött sitt första barn. Det förefaller som om deltidsarbetet i allt större utstäckning blivit ett alternativ till yrkesavbrott för unga heltidsarbetande kvinnor med barn. I stället för att som tidigare lämna arbetslivet vid barnafödande så stannar nu många kvar men som deltidsarbetande.

Deltidsarbetet kan på detta vis ha stärkt kvinnornas förankring till arbetsmarknaden.⁵ Den ökade kontinuiteten i kvinnors förvärvsarbete kan också iaktas i figur 2.3 ovan för arbetskraftsdeltagande ifråga om kohorten av kvinnor födda 1945 i jämförelse med tidigare kohorter. Att kontinuiteten i kvinnornas förvärvsarbete ökat är ett steg på väg mot ett jämställt samhälle på grund av att det tillåter uppbyggnad av kunskapskapital som är av värde i yrkeslivet.

Vi skall utveckla denna tanke i kapitel 5. I nästa kapitel behandlas orsakerna till att kvinnor arbetar deltid eller gör förvärvsavbrott medan män är heltids- och helårsarbetande hela det vuxna livet. Vi behandlar också orsakerna till att kvinnors deltagande i arbetslivet, såsom visats i detta kapitel, har ändrats mot en mycket högre förvärvsfrekvens bland senare födda kvinnor än bland äldre kvinnor.

⁵ Flöde: "från heltid till ej sysselsatt" är tyvärr inbakat i en övrigkolumn i Pettersson (1981b) som bla också innefattar det motsatta flödet. I bakgrundsmaterial från Prognosinstitutet 1983:2 redovisas dessa strömmar var för sig för samtliga kvinnor, dock ej för förstföderskor separat. Båda strömmarna har minskat över tiden.

KAPITEL 3

Valet mellan yrkesarbete, egenarbete och fritid – en analys av gifta kvinnors arbetsutbud

I detta kapitel är syftet att analysera vilka faktorer som bestämmer en gift eller samboende kvinnas tidsanvändning mellan yrkesarbete, egenarbete och fritid. Arbetskraftsutbudet för andra individer än gifta kvinnor kan behandlas inom ramen för samma teori men vi betraktar den gifta kvinnan som huvudperson i framställningen.

I nationalekonomiska analyser är det vanligt att låta begreppen arbete, arbetskraft, arbetskraftsutbud, arbetsmarknad osv beteckna det betalda arbetet. Detta är också utgångspunkten för definitionerna i arbetskraftsundersökningarna som utgör den viktigaste informationen om den svenska arbetsmarknaden (se kapitel 2 och tabellbilagan). De sociologiska arbeten som vi refererade inledningsvis i kapitel 1 har framhållit att denna definition av arbete inte överensstämmer med den som kvinnor ofta lägger i begreppet arbete eftersom städning och fönsterputsning utförd för egen räkning i hemmet självklart betraktas som arbete trots att man inte får betalt för det. Vi väljer att använda en särskild term för det senare slaget av arbete, nämligen hushållsarbete eller egenarbete. Arbete som utförs i hemmet är dels sådant arbete som i dagligt tal kallas hushållsarbete, dvs städning, disk, matlagning osv, dels tex biltvätt, husreparationer osv. Ibland benämns det senare slaget av arbete egenarbete, medan det förra kallas hushållsarbete. Termen egenarbete antyder att man är sin egen i arbetet, att man arbetar åt sig själv. I den följande framställningen utgör egenarbete och hushållsarbete synonymer.

Problemområdet gifta kvinnors arbetskraftsutbud finns behandlat i Smith, ed (1980) som innehåller ekonometriska analyser av olika aspekter av kvinnors arbetskraftsutbud. Framställningen kräver ekonometriska förkunskaper. Den innehåller inte någon mer utförlig presentation av den nationalekonomiska utbudsteorin utan är mer koncentrerad till statistisk-ekonomisk teori och skattningar. Den ekonomiska utbudsteorin

finns presenterad i tex Ehrenberg och Smith (1982) kapitlen 6 och 7 och i Addison och Siebert (1979) kapitel 3. De två läroböckerna har inte speciellt behandlat gifta kvinnors arbetsutbud utan de presenterar utbudsteorin allmänt sett. Killingsworth (1983) behandlar ingående såväl ekonomisk teori för utbudsbeslut som ekonometriska resultat från den samlade internationella forskningen på fältet. Niemi och Lloyd (1979) behandlar speciellt utbudet för gifta kvinnor, men deras framställning är mer en översikt över resultat än en teoretisk analys. Den första svenska introduktionen till ämnet finns i Jonung (1974 rev 1982). Svenska ekonometriska analyser av gifta kvinnors arbetskraftsutbud finns i Petterssons analys av deltidsarbetet (1981), i Axelsson, Jacobsson och Löfgren (1981) samt i Gustafsson och Jacobsson (1985).

Skatter, daghemsavgifter, bostadsbidrag och dylikt påverkar det ekonomiska utfallet i valet mellan marknadsarbete och hushållsarbete. Antalet barn och deras ålder, hushållets kapitalutrustning och geografiska läge mm påverkar också detta val. Enskilda kvinnors inställning till eller preferenser när det gäller yrkesarbete i förhållande till fritid och hushållsarbete påverkar också valet. Vi skall i det följande visa den modell som nationalekonomer använder för att analysera gifta kvinnors arbetsutbud. Man antar i modellen att preferenserna är givna för en individ.

Följande fem faktorer blir centrala för gifta kvinnors arbetsutbud och andra bestämningsfaktorer verkar via dessa:

1. kvinnans lön (marknadsproduktivitet)
2. mannens lön (marknadsproduktivitet)
3. hushållets kapitalinkomst (arbetsfri inkomst)
4. kvinnans produktivitet i hushållsarbete (skugglön)
5. mannens produktivitet i hushållsarbete (skugglön).

Inom ramen för en diagrammatiskt framställd modell skall vi förklara hur dessa faktorer bestämmer gifta kvinnors arbetskraftsutbud och avslutningsvis presentera resultaten från en ekonometrisk analys av utvecklingen av gifta kvinnors förvärvsfrekvens (Gustafsson och Jacobsson, 1985). Den teoretiska analysen tar sin utgångspunkt i en modell över individens val mellan arbete och fritid. Senare utvidgas modellen till att ta hänsyn till hushållsarbete och makars förvärvsinkomst och hushållsarbete.

3.1 Preferenskartan

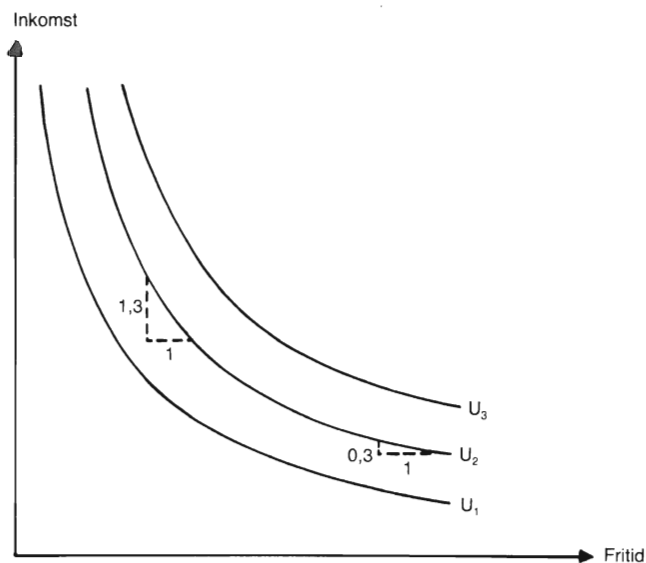
Den nationalekonomiska teorin handlar ofta om hur en individ väljer

givet de valmöjligheter som står till buds. Individens väljer det alternativ som hon föredrar, eller annorlunda uttryckt det som överensstämmer med hennes preferenser.¹ Det val hon föredrar är det som ger henne största möjliga nytta. Den nationalekonomiska modellen syftar till att se hur valet förändras när en av bestämningsfaktorerna förändras.

Det val som är av betydelse för arbetskraftsutbudet kan förenklas till att gälla å ena sidan fritid, å andra sidan inkomster för vilka man kan köpa varor och tjänster. Mer av både varor och fritid ger större tillfredsställelse eller nytta, medan det inte är säkert att mer varor ger mer nytta om de kan erhållas endast till priset av minskad fritid. Det motsatta – mer fritid till priset av minskad inkomst – kan också upplevas som sämre än utgångsläget.

Under en given tidsperiod, tex en månad, kan en kvinna eller man öka sin fritid genom att minska sin arbetstid. Att välja mer fritid innebär att välja en lägre inkomst allt annat lika, dvs om inte nedskärningen av arbetstiden kompenseras av en höjd lön per arbetad timme eller den arbetsfria tiden ersätts, som är fallet under semestern. I figur 3.1 mäts inkomsten utefter den vertikala axeln och fritiden mäts efter den horisontella axeln.

FIGUR 3.1 *Preferenskurva*



¹ Det finns inget bra svenskt substantiv för engelskans "preference" varför det i svensk nationalekonomisk terminologi kommit att kallas preferenser.

Det finns flera kombinationer av inkomst och fritid som ger samma nytta. Sådana kombinationer sammanbinds i figur 3.1 till en indifferenskurva.²

Mer av både fritid och inkomst ger mer nytta. I figur 3.1 har vi ritat in tre indifferenskurvor. En kurva som ligger längre bort från nollpunkten (origo) representerar högre nytta än en kurva som ligger närmare origo. Kurvan U_3 i figur 3.1 motsvarar en högre nytta än kurvan U_2 som i sin tur representerar högre nytta än kurvan U_1 .³

Indifferenskurvorna har negativ lutning, vilket innebär att individen är villig att avstå från fritid för att få en inkomstökning. Relationen mellan uppoffrad fritid för att nå en viss inkomstökning beror på var på indifferenskurvan man befinner sig. I figur 3.1 har den inkomst man vill ha för att uppoffra en enhet fritid ritats in på två olika ställen på indifferenskurvan. Vid en punkt på kurvan där man redan har mycket fritid kan man vara beredd att offra en hel enhet fritid mot endast 0,3 enheters inkomst i utbyte. Den som har mycket liten fritid vill ha en betydligt större inkomstökning, tex 1,3 enheter, för att uppoffra en enhet fritid. Indifferenskurvans lutning anger i vilken grad individen är villig att byta fritid mot inkomst för att bibehålla en given nyttonivå. Kurvan har som vi ser olika lutning på olika punkter, till skillnad från en rät linje som har samma lutning på alla punkter. Utbytesförhållandet mellan inkomst och fritid utgör det värde man sätter på ökad inkomst mätt i försakad fritid. Man brukar kalla denna kvot den marginella substitutionskvoten (MRS).

För att individens preferenser skall kunna sammanfattas med indifferenskurvor av det slag som visas i figur 3.1 måste de uppfylla vissa antaganden. (Se tex Layard och Walters, 1978, kapitel 5.) I korthet kan dessa antaganden sägas innebära att individen kan rangordna olika varukombinationer på ett konsistent sätt.

3.2 Bästa val i modell med enbart yrkesarbete

På en geografisk karta brukar berg och höjder representeras av höjdlinjer som precis liknar indifferenskurvorna i figur 3.1. Det är därför helt adekvat att kalla figuren för en karta där höjdlinjerna representeras av U_1 , U_2 och U_3 . Liksom på en vanlig karta skulle vi mycket väl kunna rita ut fler höjdlinjer beroende på hur stort höjdvstånd vi väljer mellan de linjer

² Engelskans indifferent kan översättas med likvärdig. I den nationalekonomiska terminologin talar man dock om indifferenskurva och inte "likvärdighetskurva".

³ Vi väljer beteckningen U från engelskans utility.

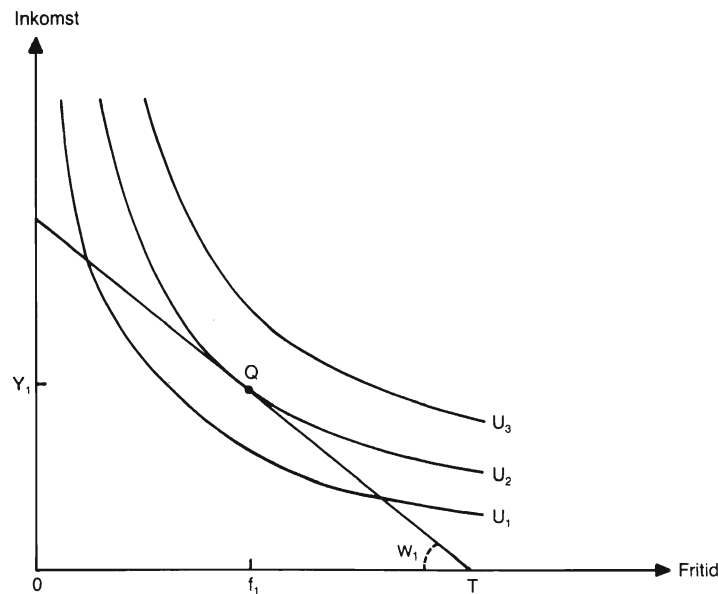
som vi ritat ut. Det finns ett oändligt antal indifferenskurvor. På preferenskartan finns inte någon punkt som är den bästa. Det finns alltid någon punkt som ligger på en högre höjd längre bort från origo, dvs på en högre indifferenskurva.

Vi antar alltså att individen strävar efter att nå så högt upp som möjligt på preferenskartan och därigenom maximera sin nytta. I figur 3.2 har vi också ritat en budgetlinje som är den relation enligt vilken individen *kan* byta fritid mot varor. Indifferenskurvan uttrycker däremot den relation enligt vilken individen *vill* byta varor mot fritid. Den relation enligt vilken individen kan byta varor mot fritid beror på lönen. Om individen saknar kapitalinkomster, vilket vi har antagit i figur 3.2, kan budgetlinjen skrivas:

$$Y = wh \tag{3.1}$$

där Y = inkomst
 w = lön
 h = arbetstid

FIGUR 3.2 Bästa val om lönen är w_1



Den budgetlinje vi ritat ut i figur 3.2 gäller för lönen w_1 som skär indifferenskurvan U_1 men tangerar indifferenskurvan U_2 vid en enda punkt. Vilken kombination av inkomst och fritid kommer individen att välja?

Punkten Q utgör lösningen på problemet, dvs det är den bästa möjliga lösningen för en person som har lönen w_1 och preferenskurva U_1, U_2, U_3 osv. Lösningen visar hur mycket fritid och inkomst denna person kommer att välja i optimum (latin = det bästa).

Punkten T utgörs av den totala existerande tiden. Om vi tänker oss att diagrammet visar tidsanvändningen under ett dygn finns det 24 timmar men vi kan räkna med att man måste sova tex 8 timmar och därför kan vi låta T representera 16 vakna timmar. Arbetstiden (h) är den tid som inte är fritid, dvs $h = T - f$. Den optimala fritiden f_1 medför inkomsten Y_1 i figur 3.2. Man kan naturligtvis använda samma diagram för analys av veckoarbetstiden eller årsarbetstiden även om det är rimligt att andra överväganden görs när det gäller önskemål om semesterns längd än när det gäller avvägning mellan dagsarbetstid och veckoarbetstid.⁴ Eventuellt har också män och kvinnor olika preferenser när det gäller dagsarbetstid och veckoarbetstid om familjeansvaret är ojämnt fördelat. Ett sådant antagande har bl.a. använts i debatten om sextimmarsdagen.

I den optimala punkten Q är den marginella substitutionskvoten (MRS) mellan inkomst och fritid lika med lönen. Den marginella substitutionskvoten är den relation enligt vilken man *vill* byta fritid mot inkomst medan lönen är den relation enligt vilken man *kan* byta fritid mot inkomst. Det betyder att i punkten Q i figur 3.2 är lutningen på indifferenskurvan lika med lutningen på budgetlinjen. Eftersom individen inte vill ändra sitt beteende är det en jämviktslösning.

Indifferenskurvans lutning (med negativt förtecken) är

$$-\frac{dY}{df} = MRS_{Yf} \quad (3.2)$$

där MRS_{Yf} är den marginella substitutionskvoten (eng. Marginal Rate of Substitution) mellan inkomst (Y) och fritid (f), dY = förändringen i inkomst och df = förändringen i fritid.⁵

I optimum är den marginella substitutionskvoten mellan inkomst och fritid lika med lönen:

$$MRS_{Yf} = w \quad (3.3)$$

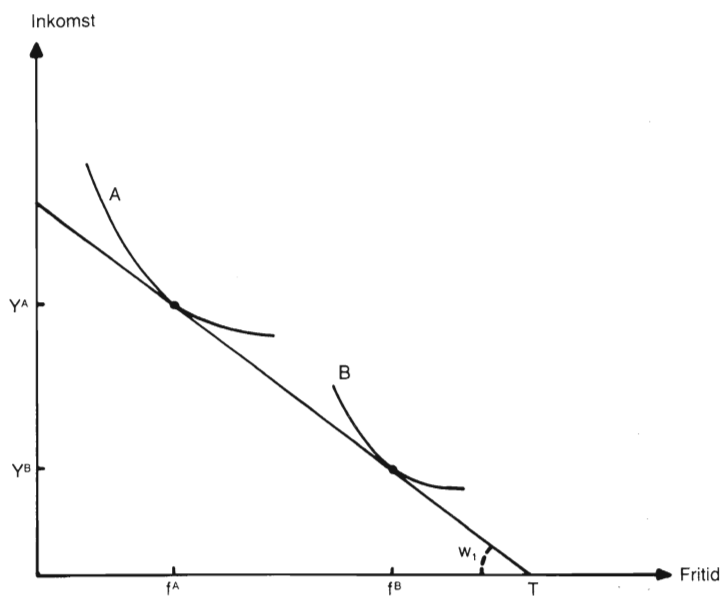
Uttrycket (3.3) är ett jämviktsvillkor eftersom individen inte har någon önskan att ändra sitt beteende så länge lönen är oförändrad. Innebörden

⁴ Hanoch (1980) har genomfört en ekonometrisk analys av gifta kvinnors arbetskraftsutbud där bestämningsfaktorerna för årsarbetstiden och veckoarbetstiden skiljer sig åt.

av jämviktsvillkoret är att om fritiden ökar med en timme så minskar inkomsten med en timlön och denna timlön överensstämmer med vad individen vill försaka i inkomst för att få en extra timme fritid.

Olika individer kan ha olika uppfattningar om hur mycket fritid de är beredda att offra för en viss inkomstökning. I figur 3.3 har vi illustrerat optimalösningarna för två olika individer som har samma lön w_1 men som har olika preferenser. Vi har nöjt oss med att rita in en enda indifferenskurva för vardera individen A och B.

FIGUR 3.3 Bästa val för A och B om lönen är w_1



⁵ En ökning av såväl inkomst som fritid leder till högre nytta enligt

$$dU = \frac{\delta U}{\delta Y} \cdot dY + \frac{\delta U}{\delta f} \cdot df = 0$$

där $\delta U/\delta Y$ och $\delta U/\delta f$ är partialderivator med avseende på Y och f . Utefter en given indifferenskurva är nyttan konstant, dvs $dU = 0$. Vi kan därför skriva

$$\frac{\delta U}{\delta Y} \cdot dY + \frac{\delta U}{\delta f} \cdot df = 0$$

eller

$$-\frac{dY}{df} = \frac{\delta U/\delta f}{\delta U/\delta Y}$$

vilket ger den marginella substitutionskvoten.

Vi kan tänka oss att A och B representerar två unga flickor som bor hos sina föräldrar. De behöver inte göra just något hushållsarbete och de kan inte tjäna pengar på något annat sätt än att yrkesarbeta. Vi antar också att de kan få lönen w_1 om de väljer att arbeta. Det kan vara en butiksbiträdeslön. Medan A vill tjäna mycket pengar nöjer sig B med en liten inkomst. A vill ha mycket kläder, sportartiklar och gå på dansrestauranter. B däremot nöjer sig med en liten inkomst Y^B och hon är beredd att offra mycket litet fritid för att komma upp i samma inkomst som A. Ett skäl för B att välja på det sättet kan vara att hon studerar och därmed inte vill offra något ledig tid för att öka sin inkomst. Med den lön hon kan få, w_1 , tycker hon dock att det är värt att arbeta litet på kvällar och helger när studierna tillåter.

3.3 Löneökningars effekter på arbetsutbudet

En löneökning medför att inkomsten ökar vid oförändrad arbetstid. Man "får råd" med ökad fritid, vilket kan föranleda minskat arbetsutbud. Vi talar om att inkomsteffekten av en löneökning normalt är negativ.

Den högre lönen innebär samtidigt att det blir mer lönsamt att arbeta och att det kostar mer att vara ledig eftersom man måste avstå från fler konsumtionsvaror per timme fritid än tidigare. Det finns därför en tendens att ersätta fritid med yrkesarbete. Denna tendens till ökat arbetskraftsutbud i samband med en löneökning kallas *substitutionseffekten*. Substitutionseffekten är således positiv. Nettoeffekten av en löneökning beror på om substitutionseffekten dominerar över inkomsteffekten eller tvärtom.⁶ Olika personer kommer att reagera olika beroende på hur de värderar fritid i förhållande till inkomst, dvs beroende på hur deras preferenskartor ser ut.

För att få fram inkomsteffekten kan man undersöka inkomstförändringar som inte samtidigt är löneförändringar. Exempel på sådana inkomstförändringar är lotterivinster, arv och ränteinkomster. Dessa slag av inkomster är troligtvis inte särskilt betydelsefulla för majoriteten av gifta kvinnor. Mer intressant är att makens inkomst under vissa förutsättningar kan betraktas som en för hustrun arbetsfri inkomst.

Substitutionseffekten skulle man få fram om man analyserade löneeffekter på arbetsutbudet som inte samtidigt innebär en förändrad inkomst.

⁶ Frågan om huruvida arbetsutbudet ökade eller minskade när lönen ökade diskuterades redan av Jevons i hans arbete om teorin för den politiska ekonomin som kom ut år 1870 (se Blaug, 1978, s 330).

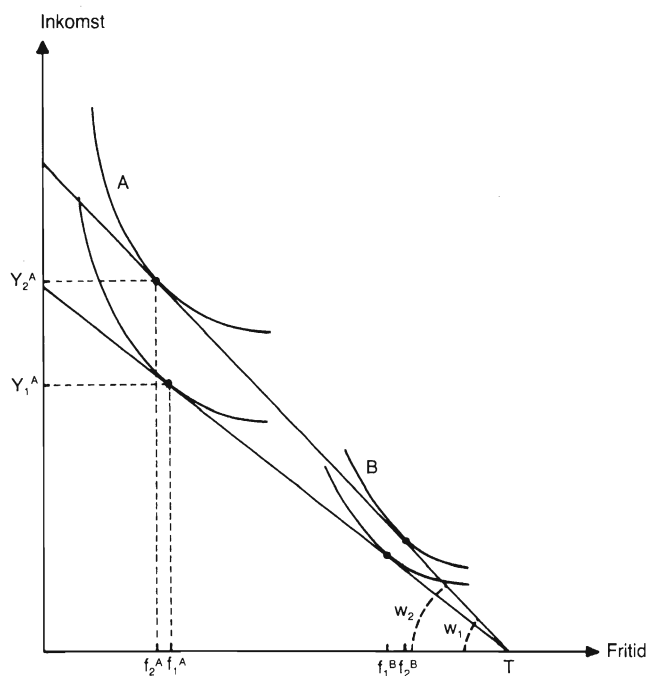
Löneökningar innebär dock alltid att inkomsten ökar för en oförändrad arbetsinsats. Substitutionseffekten måste man därför konstruera genom att kompensera för inkomstförändringen på ett sådant sätt att individen har samma nytta före löneökningen som efter.

I figur 3.4 har vi ritat in hur de unga kvinnorna A och B kommer att reagera när lönen ökar från w_1 till w_2 . Löneökningen innebär en ny budgetlinje med brantare lutning. A kommer enligt figuren att öka sitt arbetsutbud, dvs minska sin fritid från f_1^A till f_2^A . Antag att reallönen för butiksbiträden höjs genom avtalsförhandlingar från 24 kronor per timme till 36 kronor per timme. Lönehöjningen resulterar i figuren i en budgetlinje med brantare lutning. Eftersom A är mer materialistiskt sinnad använder hon inte lönehöjningen till mer fritid utan ökar sin arbetstid något.

I motsats till A kommer B att öka sin fritid från f_1^B till f_2^B och alltså minska sin arbetstid. Både A och B ökar inkomsten till följd av löneökningen. För A dominerar substitutionseffekten som är positiv och nettot blir en ökning av arbetsutbudet medan inkomsteffekten dominerar för B.

Det är vanligt i modeller över gifta kvinnors arbetsutbud att behandla makens arbetsinkomst i likhet med kapitalinkomster som en

FIGUR 3.4 Bästa val för A och B och lönen ökar från w_1 till w_2

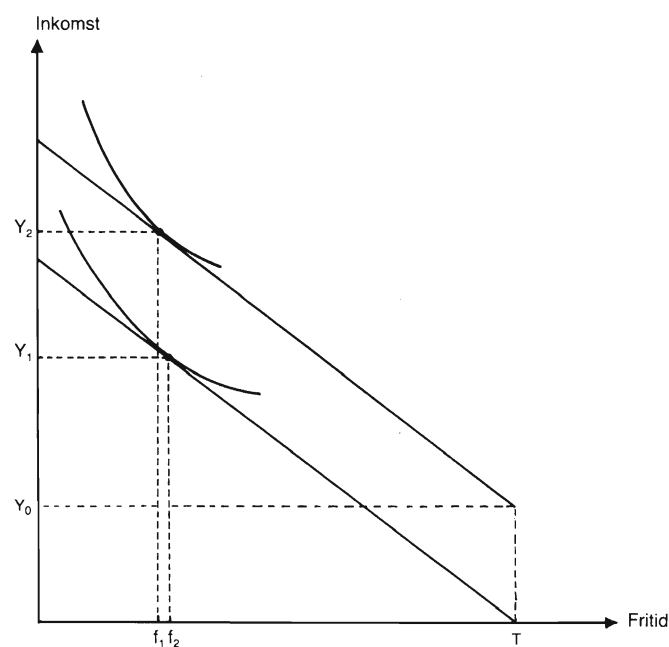


arbetsfri inkomst för den gifta kvinnan. En sådan modell används tex i Gustafsson och Jacobsson (1985). Innebörden av modellen är att förändringar i mannens inkomst endast medför en inkomsteffekt på kvinnans arbetskraftsutbud. Ju högre lön mannen har, allt annat lika, desto mindre är kvinnans arbetskraftsutbud om inkomsteffekten är negativ. Antagandet innebär att mannens arbetsutbud och löneinkomst antas bestämda utanför modellen och oberoende av kvinnans arbetsutbud. Hustrun anpassar sitt arbetsutbud till mannens löneinkomst men någon motsvarande anpassning av mannen till kvinnans löneinkomst sker inte.

En ökning av den arbetsfria inkomsten innebär i vår modell en parallellförskjutning utåt av budgetlinjen, medan lutningen är oförändrad (lönen har ju inte ändrats). I figur 3.5 har vi illustrerat effekten på A:s arbetskraftsutbud när hon får en arbetsfri inkomst genom att gifta sig. Hon får då inkomsten Y_0 även om hon inte arbetar alls. Effekten på arbetsutbudet blir i detta fall negativ. Arbetsutbudet minskar från $h_1 = T - f_1$ till $h_2 = T - f_2$. Förändringen är mycket liten med A:s preferenser.

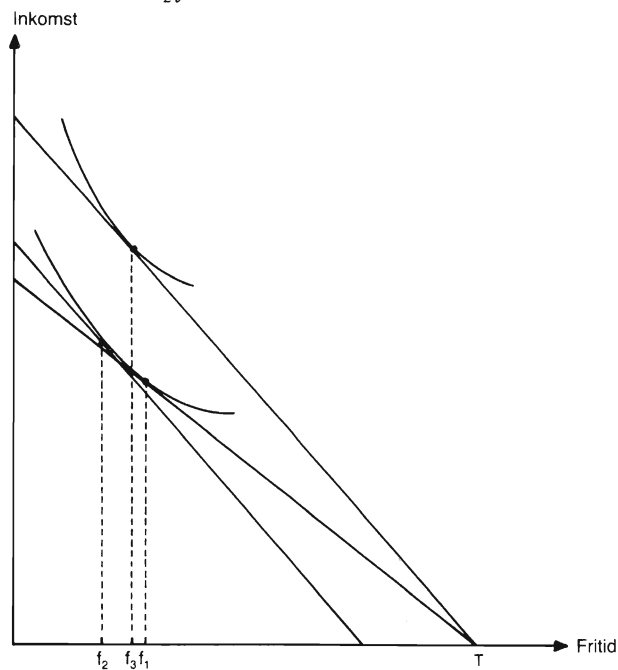
I figur 3.6 har vi delat upp den ökning av arbetskraftutbudet som en ökning av lönen från w_1 till w_2 innebar för A i figur 3.4. För att dela upp effekten av löneökningen i en inkomsteffekt och en substitutionseffekt

FIGUR 3.5 *Mannens löneinkomst som arbetsfri inkomst. A gifter sig.*



gör vi en tänkt inkomstminskning genom att rita en linje parallellt med den nya budgetlinjen så att denna parallella linje tangerar den ursprungliga indifferenskurvan. Rörelser utefter den ursprungliga indifferenskurvan mäter då substitutionseffektens storlek, dvs förändringen från f_1 till f_2 i figur 3.6. Förändrad lön representeras diagrammatiskt av förändrad lutning på budgetlinjen. Ökad inkomst vid given lön representeras av en parallellförskjutning utåt av budgetlinjen, dvs förändringen från f_2 till f_3 visar inkomsteffekten. Nettoförändringen från f_1 till f_3 innebär minskad fritid, dvs ökad arbetstid, och därmed visar sig arbetsutbudet $T-f$ ha ökat till följd av löneökningen.

FIGUR 3.6 *Inkomsteffekt och substitutionseffekt när lönen ökar från w_1 till w_2 för A*



3.4 Skattesystemets effekter på arbetsutbudet

I alla våra resonemang hittills har vi talat om lönen utan att ta hänsyn till att det finns ett skattesystem som medför att det är en skillnad mellan lön före skatt och lön efter skatt. I den optimala lösningen är den marginella substitutionskvoten mellan inkomst och fritid lika med lönen enligt resultatet i avsnitt 3.2. Annorlunda uttryckt är vår subjektiva kostnad för den sist uppgivna timmen fritid lika med vad vi vinner i inkomst för den sist

arbetade timmen. Det vi vinner i inkomst för den sist arbetade timmen påverkas givetvis av skattesystemet. Den jämförelse som är relevant är lön efter skatt för den sist arbetade timmen.

Om skatten är proportionell är lön efter skatt lika stor för den sist arbetade timmen som för den först arbetade timmen. Kommunalskatten är i Sverige proportionell. När en proportionell skatt införs blir det samma effekt som en löneminskning i vår modell. I figur 3.7 har vi ritat effekten av införande av en proportionell skatt. Observera att nollpunkten i figur 3.7 är flyttad i förhållande till figur 3.6. I figur 3.7 ökar arbetsutbudet från h_1 till h_2 som en effekt av att skatten t införs. Inkomsteffekten medför en ökning av arbetsutbudet eftersom individen inte tycker sig ha råd att vara ledig lika mycket som förut. Men substitutionseffekten vid en skattehöjning eller löneminskning verkar åt motsatt håll.

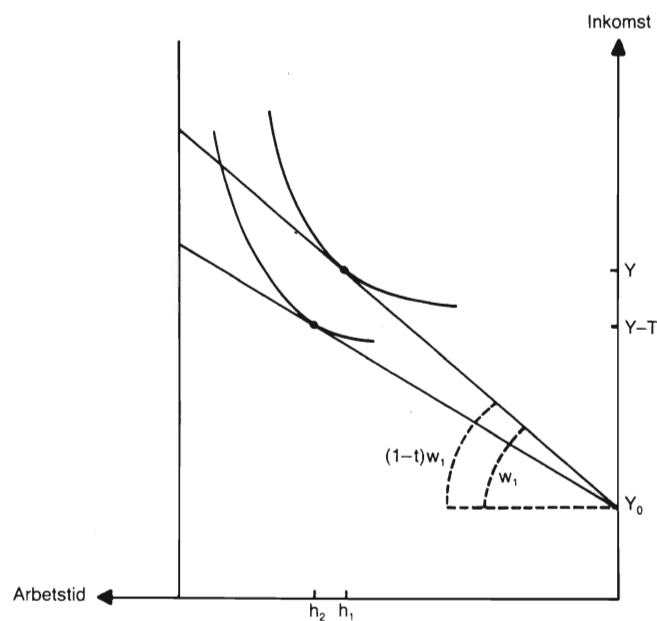
Individens optimeringsproblem gäller lön efter skatt. Den optimala punkten är tangeringspunkten mellan budgetlinjen för lön efter skatt och indifferenskurvan.

Inkomsten före egen inkomstskatt är:

$$Y = wh + Y^0 \quad (3.4)$$

där Y^0 är makens inkomst och kapitalinkomst efter skatt.

FIGUR 3.7 *Proportionell skatt*



Hushållets inkomst efter skatt är då:

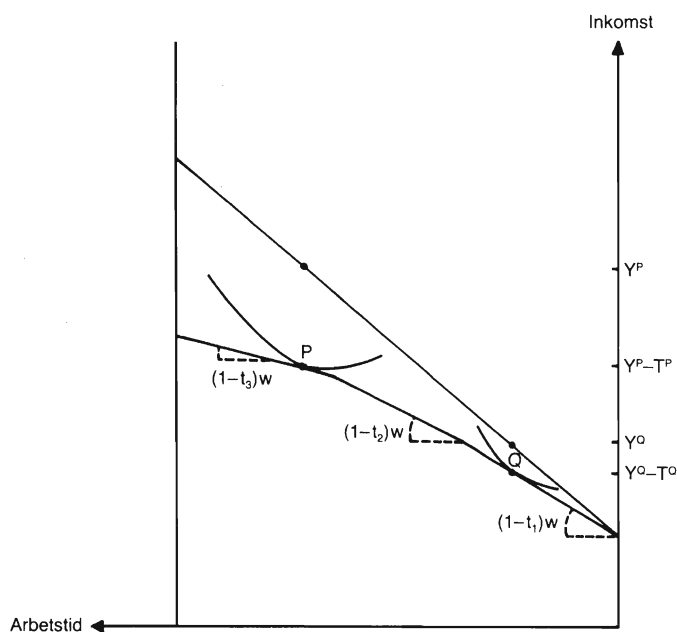
$$Y - T = wh - twh + Y^0 = (1-t)wh + Y^0 \quad (3.5)$$

Skattesystemet i Sverige är emellertid inte proportionellt utan progressivt genom att den statliga skatten som läggs ovanpå den kommunala skatten i våra skattetabeller ökar som procent av inkomsten när inkomsten ökar. I figur 3.8 har vi illustrerat effekterna av ett progressivt skattesystem i vår modell. Vi har tagit med tre olika skatteklasser i figuren, med tre olika skatteprocenter, t_1 , t_2 och t_3 . Ju högre skattesatsen, är desto mindre blir lönen efter skatt. Därför är lutningen på $(1-t_1)w$ större än lutningen på $(1-t_2)w$ som i sin tur är större än $(1-t_3)w$.

Budgetlinjen blir segmenterad när skattesystemet är progressivt så som visas i figur 3.8; i verkligheten finns naturligtvis fler skatteklasser och därmed fler segment på budgetlinjen. För optimalösningen P är inkomsten före egen inkomstskatt Y^P och för optimalösningen Q är den Y^Q .

Det svenska skattesystemet beskattar makars förvärvsinkomster var för sig, vilket inte är fallet i många andra länder. Kombinationen av ett progressivt skattesystem och särbeskattning är gynnsam för kvinnors förvärvsarbete. En familj som står i valet mellan att öka familjeinkomsterna

FIGUR 3.8 *Progressiv skatt*



genom att mannen arbetar övertid eller åtar sig extra arbete och att hustrun lämnar en hemmafrutillvaro för att börja yrkesarbete har med vårt skattesystem mycket starka incitament att välja det senare alternativet. Vid sambeskattning ökar familjeinkomsten mest om den make som har högsta lönen ökar sin arbetstid medan det i särbeskattningsfallet oftast är mest lönsamt för den som har den kortaste arbetstiden att öka sin arbetstid.

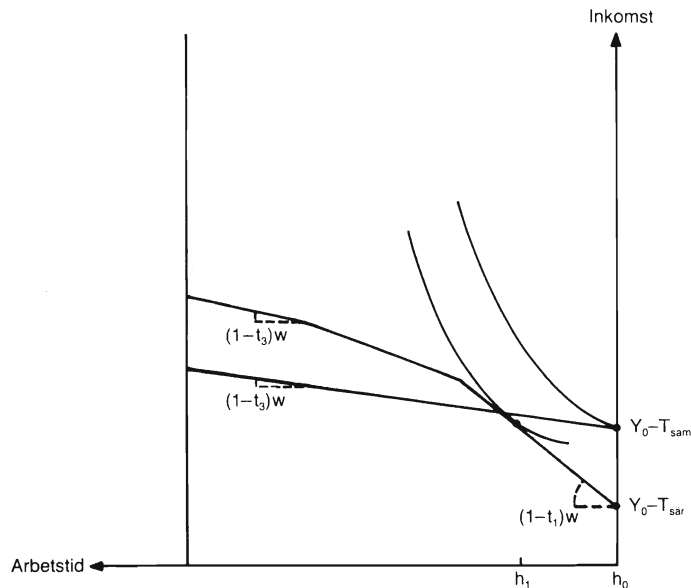
Skillnaden mellan särbeskattning och sambeskattning illustreras i figur 3.9. Figuren visar vad som händer med lön efter skatt när kvinnan ökar sitt arbetsutbud. Mannens löneinkomst antas vara oförändrad och så stor att den beskattas med skattesatsen t_3 . I ett sambeskattningssystem läggs hustruns inkomst på toppen av mannens inkomst vid beskattningen. Redan den första kronan som hustrun tjänar kommer då att beskattas med den högsta skatteklassen. I figur 3.9 får vi i sambeskattningsfallet en budgetlinje för kvinnan som är en rät linje $(1-t_3)w$ redan från och med hennes första arbetstimme. I särbeskattningsfallet kommer hon i stället att för de första arbetstimmarnas inkomst bli beskattad enligt den lägsta skattesatsen t_1 . Vi får i särbeskattningsfallet en segmenterad budgetlinje liksom i figur 3.8. Vid sambeskattning blir budgetlinjen däremot en rät linje med den högsta skatteklassen.

Om skattesystemet förutom att tillämpa sambeskattning beräknar skattekraften efter hur många personer som skall leva av familjeinkomsten kanske systemet medger ett grundavdrag per hushåll i stället för ett grundavdrag för varje inkomst. Vi har antagit att detta är fallet i figur 3.9. Det framgår av figuren att kvinnans arbetsfria inkomst från mannen är större i sambeskattningsfallet än i särbeskattningsfallet. En större arbetsfri inkomst medför en tendens till minskat arbetskraftsutbud som vi redan har sett.

I Sverige hade vi sambeskattning och den som var ensamförsörjare fick utnyttja den andra makens Ortsavdrag fram till år 1966 då makar gavs rätt att välja särbeskattning i stället för sambeskattning.

Från 1971 infördes särbeskattningen obligatoriskt. Ortsavdraget, som ursprungligen infördes för att ta hänsyn till skillnader i levnadsomkostnaderna mellan olika delar av landet, har efterhand trappats av och tagits bort. Det ersattes av ett grundavdrag som år 1985 utgör 7600 kronor per förvärvsarbetande. I samband med att särbeskattningen infördes togs rätten till dubbla grundavdrag på en inkomst bort. Kvar blev en skattereduktion på 1800 kr för ensamförsörjare som inte har höjts sedan 1971 och därför på grund av inflationen fått väsentligt minskad ekonomisk betydelse.

FIGUR 3.9 Jämförelse mellan sambeskattning och särbeskattning



Figur 3.9 där särbeskattning och sambeskattning finns i samma diagram kan sägas representera familjens val mellan 1966 och 1971. Om hustrun inte förvärvsarbetar och om hon endast förvärvsarbetar ett litet antal timmar ger sambeskattningsystemet en bättre ekonomisk situation för familjen än vad särbeskattningen gör på grund av rätten till dubbla grundavdrag. Låt oss återgå till våra två exempelkvinnor; A, som har en stark preferens för inkomster och är villig att yrkesarbeta mycket, och B som har en stark preferens för fritid. A skulle uppenbarligen yrkesarbeta både i sambeskattningsfallet och i särbeskattningsfallet vilket man kan konstatera genom att rita in A:s preferenskurva i figur 3.9. Hon skulle tjäna på särbeskattning eftersom hennes arbetsinsats ökar familjens disponibla inkomster mer än enligt den budgetlinje som representerar sambeskattningen. Mest intressant är det dock att studera B:s val. När det är sambeskattning med grundavdrag per vuxen i stället för per inkomst kommer B inte att yrkesarbeta alls. Hennes optimering leder till en sk hörnlösning. Det finns ingen tangeringspunkt mellan indifferenskurvan och budgetlinjen utan indifferenskurvan skär budgetlinjen vid noll timmars arbetstid. Detta betyder att B kommer att välja att inte yrkesarbeta alls. Hennes bästa val är h_0 . Om särbeskattning införs kommer hon att yrkesarbeta h_1 timmar.

Sambeskattning med grundavdrag per inkomst i stället för per vuxen

skulle innebära att det inte blev någon skillnad i inkomst för nollarbetstid mellan särbeskattning och sambeskattnig. Vid analyser av betydelsen av särbeskattning i förhållande till sambeskattnig kan grundavdragets konstruktion spela stor roll för resultatet.

3.5 Skugginkomst av hushållsarbete

Distinktionen mellan fritid och egenarbete i analysen av arbetskraftsutbudet infördes först av Mincer (1962). Traditionella könsroller har medfört att kvinnan har stärkt sina komparativa fördelar i hushållsarbete medan mannen i stället beretts möjlighet att stärka sina komparativa fördelar i yrkesarbete. Därför är förändringar i hushållsarbetets produktivitet viktiga förklaringar till förändringar i kvinnors arbetskraftsutbud.

Både när vi bestämmer familjestorlek, semesterns innehåll och sättet att sköta våra hushåll påverkas vi av att tiden utgör en knapp resurs som har ett pris. Becker (1965) formulerar en produktionsfunktion för hushållet som gäller all tidsanvändning, både sådan tidsanvändning som vi normalt kallar fritid och sådan som vi normalt kallar hushållsarbete.

Gronau (1977) visar med ett flertal exempel från israeliska och amerikanska tidsbudgetundersökningar att fritid och hushållsarbete förändras på olika sätt när inkomster och löner ökar, och när män och kvinnor gifter sig och skaffar barn.⁷ Därför bör en modell över arbetskraftsutbudet ta hänsyn till att hushållsarbetets volym följer andra regler än fritiden. I Gronaus modell fördelar individen, om hon yrkesarbetar, sin totala tid mellan fritid, hushållsarbete och yrkesarbete så att likhet råder mellan den marginella substitutionskvoten (MRS), lönen (w) och marginalprodukten i hushållsarbete (w^*).

Ett viktigt antagande i modellen är att det finns marknadssubstitut för allt slags hushållsarbete, man kan köpa konsumtionsvaror eller tjänster av samma kvalitet som resultatet av det egna hushållsarbetet. Att köpt bröd inte går upp mot det egenhändigt bakade, att den egenhändigt stickade tröjan är vackrare än vad som går att köpa och att de hemlagade köttbullarna är godare än färdiga djupfrysta är en fråga om priset. Till ett tillräckligt högt pris kan man köpa högkvalitativa varor och tjänster som är likvärdiga med hemproducerade.

För att klargöra innebörden av effekten av priset på tid på hushållsar-

⁷ Ett skäl till att teorin för arbetsutbudet inte tidigare skilt på hushållsarbete och fritid är att det är svårt att definiera hushållsarbete. Gronau (1977) föreslår att hushållsarbete skall avse sådana aktiviteter som man helst skulle vilja att någon annan gjorde om priset var tillräckligt lågt. Fritid kan man inte åtnjuta genom en ställföreträdare.

betets volym kan vi betrakta konsumtionsaktiviteten att äta en måltid. Denna måltid kan produceras med olika blandning av varor och tjänster köpta på marknaden och varor och tjänster tillverkade i hemmet, t ex:

- a. köpa råvaror, tillaga måltiden själv, äta hemma och diska efteråt
- b. köpa halvfabrikat, tillaga måltiden snabbare än a, äta hemma och diska efteråt
- c. köpa färdiglagad mat från en restaurant, äta hemma och diska efteråt
- d. äta på restaurant och slippa diska.

Kostnaden i tid och pengar för att producera måltiden påverkas också av andra faktorer som hushållets maskinutrustning, avståndet till butiken där man skall inköpa sina varor, lagringskapaciteten i bostaden. Man kan i allmänhet substituera tid för pengar och köpa sig tid fri från hushållsarbete.

Väsentliga begrepp i teorin är värdet av marginalprodukten för hushållsarbete som uttrycks i hushållsproduktionsfunktionen. Hushållsproduktionsfunktionen antas uppvisa avtagande avkastning, dvs värdet av marginalprodukten av hushållsproduktionen avtar ju flera timmar som används till hushållsarbete. Ett viktigt skäl till antagandet om avtagande avkastning i hushållsarbete är att innehållet i hushållsarbetet växlar när tidsanvändningen ökar så att de sista timmarna skulle användas till sådant arbete som har billigare marknadssubstitut. Vi antar att de hemmaproducerade varorna och tjänsterna värderas till vad de skulle kosta att köpa, dvs de värderas till priset på marknadssubstitutet.⁸

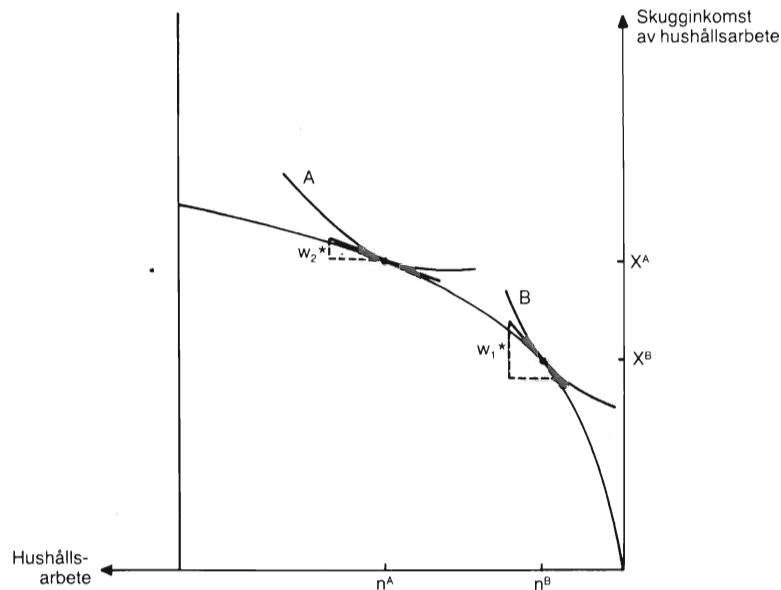
Sammanfattningsvis antas:

- 1) det finns likvärdiga marknadssubstitut
- 2) hushållsproduktionen värderas med marknadssubstitutets pris
- 3) hushållsproduktionen sker under avtagande avkastning.

I figur 3.10. illustreras hushållsproduktionsfunktionen. Noll timmar i hushållsarbete ger ingen hushållsproduktion, dvs skugginkomsten (X) är noll. Vartefter tidsinsatsen i hushållsarbete ökar så ökar skugginkomsten men i en avtagande takt. Vi kan tänka oss att A och B är husmödrar på

⁸ Traditionellt har det funnits två olika sätt att uppskatta värdet av den hemarbetandes produktion. Det första är att värdera det till husmoderns alternativa tidsanvändning, t ex kvinnliga industriarbetarlöner. Det andra är att beräkna värdet utifrån priset på marknadssubstitutet. Den senare metoden kräver i princip att man skall räkna städtimmar, städresultat, tvättimmar, tvättresultat, bakade bröd och tidsåtgång för brödbak samt skaffa information om marknadspriser för allt detta. Den första metoden kan inte förklara övergången från hushållsarbete till marknadsarbete. Om hushållsarbete är lika mycket värt som marknadsarbete finns det ju inget skäl att övergå.

FIGUR 3.10 Bästa val mellan hushållsarbete och fritid för A och B



50-talet då bara 15% av de gifta kvinnorna var yrkesarbetande. (Se tabellbilagan, tabell 2.) Figuren illustrerar valsituationen då det inte finns möjlighet att ta ett yrkesarbete.

Vi kan fortfarande tänka oss att A och B har olika preferenser när det gäller materiell standard i förhållande till fritid. A är beredd att arbeta mer för att öka familjens välbefinnande när det gäller mat och kläder t ex. Hon bakar mer än B och hon syr och stickar och lagar kläder åt familjen. Hon kanske håller bostaden renare än vad B gör. A:s optimala val är att hushållsarbete n^A timmar och för detta erhålla en skugginkomst på X^A . Vi definierar skugginkomsten som hushållsproduktionen värderad med marknadssubstituten priser. B däremot vill använda mer tid till att läsa och hushållsarbete mindre, nämligen n^B timmar och får också en mindre skugginkomst från hushållsarbete.

Observera att skugglönen för hushållsarbete inte är konstant såsom marknadslönen är. Skugglönen för hushållsarbete är en avtagande funktion av antalet arbetade timmar. Skugglönen för hushållsarbete är större i B:s optimala lösning än i A:s bästa val ($w_1^* > w_2^*$).⁹

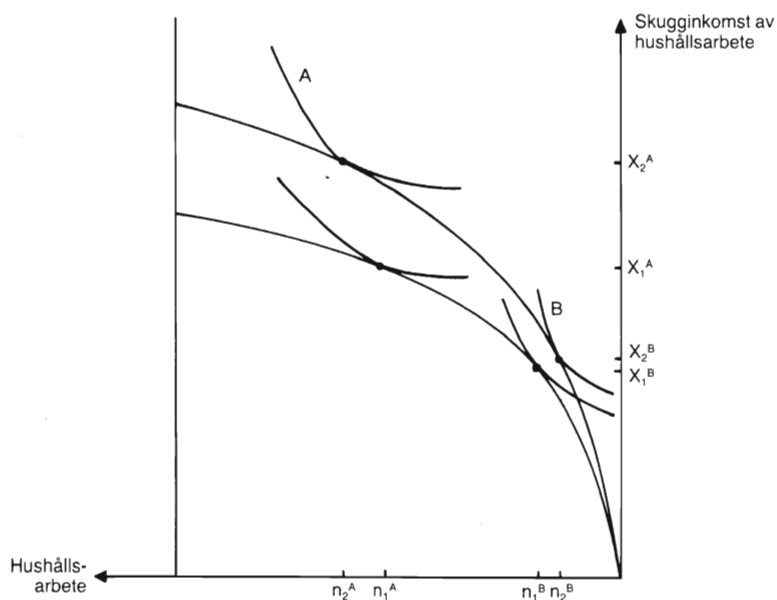
En produktivitetökning i hushållsarbetet resulterar i att hushållsproduktionskurvan förskjuts utåt från origo. Vid given arbetsinsats mätt i timmar blir resultatet större mätt i värdet av marknadssubstitut. En produktivitetökning i hushållsarbete illustreras i figur 3.11. Förändringen

innebär i diagrammet att hushållsarbetet minskar och fritiden ökar. Produktivitetsökning i hushållsarbetet får liksom löneökning två motsatta effekter – en positiv substitutionseffekt eftersom varje arbetstimme är mer värd mätt i priset på marknadssubstitut och en negativ inkomsteffekt eftersom man kan göra undan arbetet fortare och därför har råd och tid att vara ledig mer. I figur 3.11 dominerar den positiva substitutionseffekten för A som ökar sitt hushållsarbete medan inkomsteffekten dominerar för B som minskar sitt hushållsarbete.

Vilka faktorer kan medföra att produktiviteten i hushållsarbete ökar? Uppenbara anledningar är hushållsarbetets mekanisering och ökad kapitalintensitet i form av tex dammsugare, tvättmaskiner, frysboxar, kylskåp, bilar att transportera hem dagligvaror med etc.

Eftersom skugginkomsten av hushållsarbete beror på priset på marknadssubstituten kommer tillkomsten av småbarn i familjen att ge en produktivitetsökning i hushållsarbete. Småbarnsvård medför därför en möj-

FIGUR 3.11 *Produktivitetsökning i hushållsarbete*



⁹ Killingworth (1983) försvarar metoden att aggregera all tid som inte är yrkesarbete till fritid (f) med att alternativvärdet på tid alltid är lika med marknadslönen. Därför kan man tillämpa det sk "teoremet för en sammansatt vara" och den traditionella modellen är tillräcklig för att förklara arbetsutbud. Skillnader i arbetskraftsutbud mellan kvinnor och män med samma lön skulle då förklaras enbart av att kvinnor har större preferenser för fritid medan i denna modell även produktivitetsskillnader i hushållsarbete spelar roll.

lighet till högt värderad tidsanvändning i hushållsarbete. En invändning mot detta resonemang är att barnvård även ingår i barnlösa kvinnors valmöjlighetsmängd. De kan arbeta som barnvårdare på daghem eller i andra familjer. Poängen är dock att många kvinnor som inte är villiga att arbeta i andras hushåll eller på daghem kan vara villiga att arbeta hemma med sina egna barn. Vi antar alltså att vård av egna barn är en annan aktivitet än vård av andras barn (Gronau, 1977).¹⁰

En ökning av mannens lön innebär enligt vår modell en ökning av arbetsfri inkomst för kvinnan. Precis som när vi diskuterade effekter på valet mellan marknadsarbete och fritid gäller det i valet mellan hushållsarbete och fritid att en ökning i mannens lön endast medför en inkomsteffekt på kvinnans arbetsutbud till hushållsarbete. Det blir ingen substitutionseffekt eftersom lutningen av hushållsproduktionsfunktionen är oförändrad i hela dess sträckning.¹¹ Detta illustreras i figur 3.12 där hushållsarbetet minskar från n_1 till n_2 till n_3 och fritiden därmed ökar när mannens lön ökar.

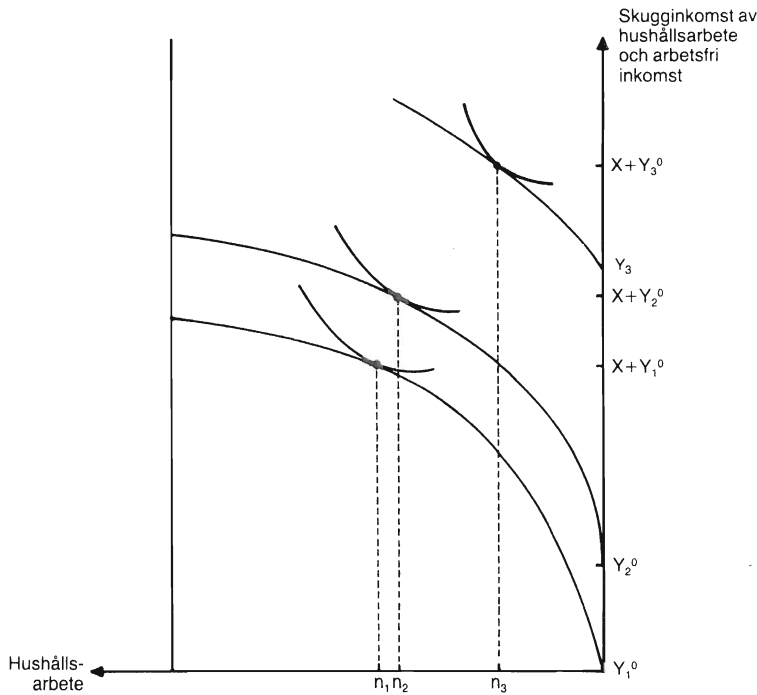
3.6 Bästa val i modell med både hushållsarbete och yrkesarbete

En kvinna yrkesarbetar om marknadslönen överstiger reservationslönen (w^r). Reservationslönen definieras som skugglönen på hushållsarbete vid tangeringspunkten mellan indifferenskurvan och hushållsproduktionsfunktionen. Figur 3.13 illustrerar valet av tidsanvändning i ett fall med proportionell skatt, dvs budgetlinjen är inte segmenterad som för progressiv skatt. Ytterligare tid i hushållsarbete medför avtagande avkastning medan ytterligare tid i yrkesarbete sker till en konstant lön. Optimilösningen för ett fall där man inte väljer yrkesarbete eftersom reservationslönen (w^r) är exakt lika stor som marknadslönen (w) innebär n_1 timmar hushållsarbete och $f_1 = T - n_1$ timmar fritid. För alla löner som är högre än reservationslönen kommer optimilösningen att innebära något marknadsarbete. Om individen kan få lönen w blir den optimala lösningen i

¹⁰ Ett alternativt beteendeantagande som också leder till resultatet att arbetsutbudet minskar för kvinnor som får småbarn är att preferenserna ändras. Det ger dock större insikter att arbeta med en hushållsproduktionsfunktion värderad till priset för marknadssubstitut. Subventionerade daghem innebär tex en prissänkning på marknadssubstitutet för familjen och bör därför medföra en tendens till ökat arbetsutbud.

¹¹ Detta antagande kritiserar av Schultz (1981) s 106 på grund av att det förutsätter att ingen del av inkomstökningen används till att förbättra hushållets kapitalutrustning vilket skulle resulterat i produktivitetsökning och därmed ändrad lutning.

FIGUR 3.12 *Makes löneinkomst som arbetsfri inkomst för hemarbetande*

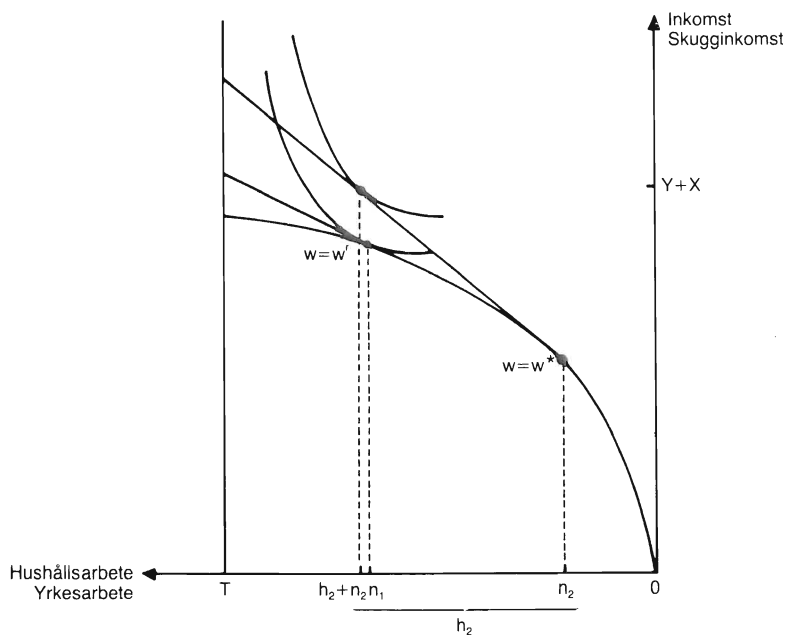


stället n_2 timmar hushållsarbete medan tiden $T-n_2$ fördelas på fritiden $f_2 = T-(h_2+n_2)$ och arbetstiden h_2 . Punkten $w = w^*$ anges av tangeringspunkten mellan budgetlinjen och hushållsproduktionsfunktionen och anger den punkt där individen övergår från hushållsarbete till att i stället yrkesarbeta och köpa marknadssubstitut för de tidigare hemproducerade varorna.

Om lönen höjs från w_1 till w_2 blir det som vi konstaterat tidigare i figur 3.6 såväl en inkomsteffekt som en substitutionseffekt mellan yrkesarbete och fritid. I figur 3.14 innebär löneökningen att optimallösningen blir en ökning av fritiden från $T-h_1$ till $T-h_2$ på grund av att inkomsteffekten dominerar substitutionseffekten. Ytterligare en substitutionseffekt uppträder. Tangeringspunkten mellan budgetlinjen och hushållsproduktionsfunktionen förskjuts till höger från punkten P till punkten Q. Hushållsarbetet minskar i omfattning. Det blir mer lönsamt med yrkesarbete, och viss produktion som tidigare skedde som hushållsarbete köps nu i stället. Hela ökningen fritid har skett på bekostnad av hushållsarbetet medan yrkesarbetet har varit i stort sett konstant, h_1-n_1 i jämförelse med h_2-n_2 .

En produktivitetöknning i hushållsarbetet orsakad av tex tillskott av

FIGUR 3.13 Bästa val mellan yrkesarbete, hushållsarbete och fritid

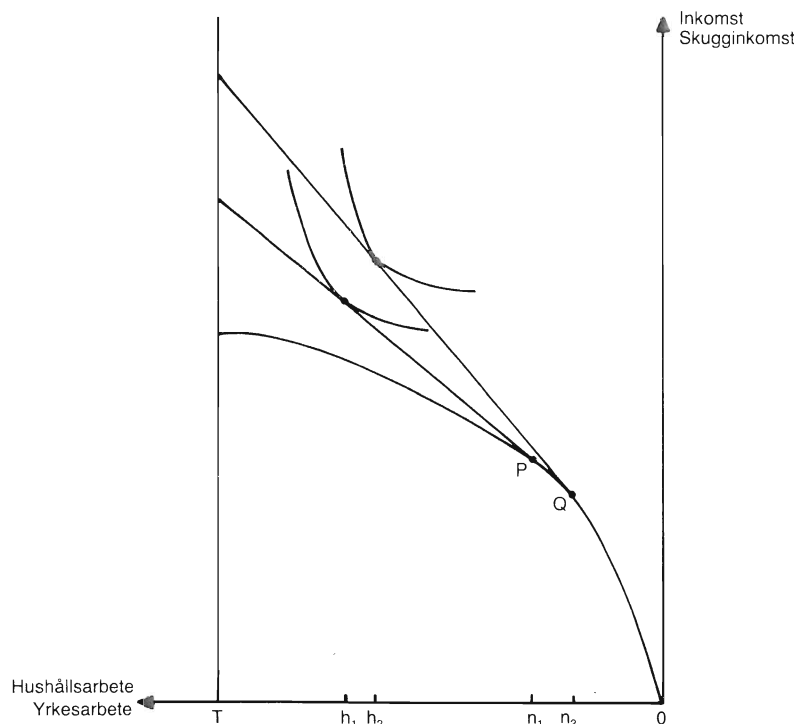


barn i familjen flyttar tangeringspunkten mellan budgetlinjen och hushållsproduktionsfunktionen. Däremot förändras inte tangeringspunkten mellan indifferenskurvan och budgetlinjen. Två sådana förändringar illustreras i figur 3.15. Den nya tangeringspunkten Q innebär att kvinnan ökar sitt hushållsarbete från n_1 till n_2 . Hela ökningen av hushållsarbetet sker på bekostnad av yrkesarbetet eftersom $h_2 - n_2$ är mindre än $h_1 - n_1$. Man kan tänka sig en motsatt effekt om formen av produktivitetshöjningen ser annorlunda ut. Inköp av en diskmaskin innebär att man kan diska mycket mer per arbetstimme men det leder knappast till att man använder mer tid till att diska utan till att man använder mindre tid, som i punkten R i figur 3.15 där effekten blir en minskning av hushållsarbetet från n_1 till n_3 .

En ökning i mannens lön betraktas i vår modell som en ren inkomstefekt för kvinnans del med tendens för fritiden att öka. Däremot påverkar mannens inkomstökning inte tangeringspunkten mellan budgetlinjen och hushållsarbetsfunktionen. Det blir alltså inte mer lönsamt för hustrun att hushållsarbete om mannens lön ökar.

Kvinnors ökade marknadslöner under efterkrigstiden (se tabellbilagan, tabell 26) har medfört att tangeringspunkten har förskjutits till höger i figur 3.14. Den ökade mekaniseringen av hemarbetet har medfört att produktiviteten i hushållsarbetet har höjts. Förmodligen har också en

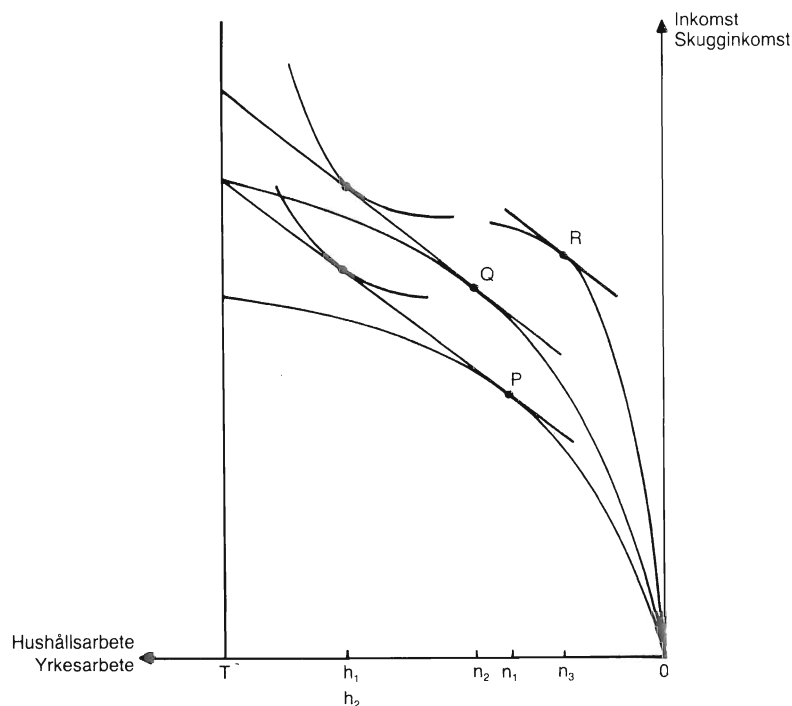
FIGUR 3.14 *Effekt av lönehöjning*



större del av hushållsproduktionsfunktionen kommit att bli nästan horisontell med en mycket låg skugglön i hushållsarbete för de sista timmarna. Mycket som det förr inte fanns ekonomisk möjlighet att ersätta med marknadssubstitut väljer man nu att själv utföra endast om man tycker att det är särskilt roligt och får då betrakta det som en hobby eller ett nöje i stället för som hushållsarbete. På den branta delen av hushållsproduktionsfunktionen finns fortfarande städning, tvätt, matlagning och disk. Ju mer kvinnors marknadslöner höjs, desto mindre fördelaktigt är det att kvinnorna utför detta arbete. Den tid som är avsatt till hushållsarbete krymper.

Hur kommer arbetsfördelningen mellan makar in i denna analys? Om makarna har samma hushållsproduktivitet, samma preferenskurva och samma marknadslön skulle de använda lika mycket tid i hushållsarbete. Men män har ofta inte tränat sig i hushållsgöromål och det kan därför antas att de har en lägre produktivitet. Alternativt lägger de in andra sysslor i sitt hushållsarbete än vad kvinnor gör. De bygger en sommarstuga och på detta bygge kan de ha en hushållsproduktivitet som väl mäter sig med den de har i sitt yrkesarbete. Detta är desto mer sannolikt efter-

FIGUR 3.15 Effekt av produktivitetsoökning i hushållsarbetet på marknadsarbetets omfattning



som hushållsarbetet inte beskattas vilket är fallet med marknadsarbetet. Alla jämförelser mellan produktivitet i hushållsarbete och yrkesarbete måste ske med lön efter skatt.

Fullständig specialisering mellan makarna blir det om produktionsmöjlighetskurvan för hushållsarbete för mannen är så flack och hans lön är så hög att den inte tangerar hans produktionsmöjlighetskurva i hushållsarbete och samtidigt kvinnans lön är så låg att optimallösningen för henne medför en lösning med stor tidsanvändning i hushållsarbete.

3.7 En ekonometrisk analys av utvecklingen av gifta kvinnors förvärvsfrekvens

I detta avsnitt skall vi redovisa en analys av trenden i gifta kvinnors förvärvsfrekvenser baserad på teorin i detta kapitel (Gustafsson och Jacobsson, 1985). Gifta kvinnors förvärvsfrekvens ökade mycket snabbt under perioden 1963 till 1982 från 47,1 till 79,0% (se tabellbilagan, tabell 3).

Figurerna 3.1–3.15 förklarar vad som händer med enskilda individers arbetskraftsutbud när löner, inkomster och skuggpriser på hushållsarbete förändras. Även om man i aggregerade data, sådana som presenteras i tabellbilagan, kan utläsa tex den snabba utvecklingen av kvinnors genomsnittliga löner kan endast individmaterial belysa vid vilken lönenivå kvinnor väljer att förvärvsarbete. Vi vill därför ha ett material som ger upplysning om individers arbetskraftsbeteende, löner och inkomster. Ett sådant datamaterial har samlats in av socialforskningsinstitutet vid Stockholms universitet i de så kallade levnadsnivåundersökningarna som genomförts för omkring 6000 individer vid tre olika tidpunkter, nämligen 1968, 1974 och 1981. Det material som används innehåller omkring 1000 gifta kvinnor i åldern 20–59 år. I 1981 års undersökning kan även icke gifta samboende kvinnors arbetskraftsutbud analyseras.

Enligt figur 3.13 krävs för att en kvinna skall yrkesarbete att marknadslönen är större än reservationslönen. Om h är lika med arbetstid på marknaden och w^r är reservationslönen kan detta skrivas:

$$\text{om } w > w^r \text{ är } h > 0 \quad (3.6)$$

Vi vill därför försöka mäta marknadslön och reservationslön. Vi har analyserat en modell som kan sammanfattas på följande sätt:

$$\text{Pr}(h > 0) = g(w, w^r) \quad (3.7)$$

Vilket utläses: sannolikheten ($\text{Pr} = \text{probability}$) för att vi skall ha en positiv yrkesarbetstid (h) är en funktion (g) av marknadslönen (w) och reservationslönen (w^r). Den senare kan inte observeras i urvalet; vi har därför ersatt w^r med mätbara variabler som kan antas påverka w^r , tex arbetsfri inkomst inkl makens lön och antal barn.

I tabell 3.1 presenteras resultaten av den ekonometriska analysen i form av elasticiteter medan de fullständiga estimaten presenteras i appendix tabell A3.1. Elasticiteten tolkas som den procentuella förändringen i den variabel man vill förklara när förklaringsvariabeln ändras med 1%. Löneelasticiteten för 1967 tex betyder att om kvinnans reallön ökar med 10% så ökar sannolikheten för att hon skall vara yrkesarbetande med 7,7% när man jämför med andra kvinnor som har samma arbetsfria inkomst och lika många barn i samma åldrar och i övrigt har samma villkor enligt vår modell. Ökningar i kvinnors reallön har haft en starkt positiv effekt när det gäller att öka gifta kvinnors förvärvsfrekvens. Effekten är ännu något starkare 1973 än den var 1967, däremot hade effekten av

TABELL 3.1 *Effekter på sannolikheten att yrkesarbete för gifta kvinnor*

	1967	1973	1980	1980 Giftn + ogiftn samboende
Löneelasticitet	0,770	0,799	0,292	0,278
Elasticitet för mannens arbets- inkomst + familjens inkomst från annat än förvärvsarbete	-0,379	-0,240	0,031 ^a	0,000
Barn 0-5 år ^b	-0,519	-0,276	-0,136	-0,137
Barn 6-15 år ^b	-0,173	-0,096	-0,089	-0,076
Förvärvsfrekvens: procent	58,3	72,2	83,8	84,6

^a Ej signifikant skild från noll. Se tabell A3.1.

^b Anger den relativa effekten på sannolikheten att yrkesarbete om antalet barn i åldersgruppen ökar med ett.

Anm: Elasticiteterna är beräknade vid medelvärden för variablerna.

Källa: Gustafsson och Jacobsson (1985).

ökade reallöner för kvinnor minskat 1980. Detta resultat kan tolkas som att 1980 tenderade gifta kvinnor att yrkesarbete även om de inte hade relativt höga löner.

Vid en given egen lön minskar kvinnans sannolikhet att yrkesarbete om hennes man är högavlönad. Detta är tolkningen av den negativa elasticiteten för kvinnans arbetsfria inkomst. Om mannens årslön ökar med 10% så minskar sannolikheten för kvinnan att vara yrkesarbetande med nästan 4% år 1967. Även för 1973 har vi fått denna negativa effekt av mannens årsinkomst på hustruns sannolikhet att vara yrkesarbetande. År 1980 hade effekten försvunnit. Giftn kvinnor förvärvsarbetade även om de var giftn med relativt högavlönade män.

Förekomst av barn, både småbarn och skolbarn, sänker förvärvsfrekvensen signifikant för alla tre undersökningsåren även om effektens storlek har minskat över tiden. Förekomsten av barn är vår viktigaste variabel som påverkar skugglönen i hushållsarbete.

Hur väl har vi lyckats mäta de variabler som vår teoretiska modell säger att vi skulle vilja mäta? En intressant fråga är hur man skall mäta lönen.

Enligt teorin kommer en del kvinnor att börja yrkesarbete om den lön de kan få på arbetsmarknaden ökar medan de i annat fall inte kommer att yrkesarbete. Hur kan vi veta att de kvinnor som faktiskt är hemarbetande reagerar genom att börja yrkesarbete om deras löneutsikter ökar? Man behöver tydligen känna till löner såväl för yrkesarbetande som för icke yrkesarbetande. Ett sätt att mäta lönen för icke yrkesarbetande skulle ju vara att fråga intervjupersonerna: "Vilken lön skulle du få om du tog ett jobb idag?" Några sådana frågor till hemarbetande kvinnor finns dock inte i levnadsnivåundersökningarna, och det är inte säkert att hemarbetande skulle ha en korrekt uppfattning om de blev tillfrågade. Vi måste därför i stället själva uppskatta vilken lön de hemarbetande kvinnorna skulle få om de tog ett jobb. Det har vi gjort genom att skatta sambandet mellan ett antal variabler som vi enligt ekonomisk teori tror påverkar lönen och de löner som vi har data om i levnadsnivåundersökningarna, dvs för de yrkesarbetande.

Den ekonomiska teorin för lönebildning diskuteras mer utförligt i kapitel 5. Ett problem som har diskuterats mycket i den ekonometriska litteraturen om utbudet av kvinnlig arbetskraft (Smith, 1980) är i vilken mån man kan få ett väntevärderiktigt resultat för sambandet mellan lönebestämmande faktorer när samma variabler som bestämmer lönens storlek också bestämmer om man kommer att tillhöra arbetskraften och alltså har en observerad lön.¹²

I avsnitt 3.4 diskuterade vi skattesystemets effekter på arbetsutbudet. Vi visade i figur 3.8 att det progressiva skattesystemet leder till en segmenterad budgetrestriktion. Problemet att i den ekonometriska beräkningen ta hänsyn till att lön efter skatt inte är en linjär funktion av lön före skatt är inte löst i Gustafsson och Jacobsson (1985). Vi har använt lön per timme före skatt, vilket är en mindre tillfredsställande lösning. Den internationella ekonometriska forskningen arbetar med detta problem. Svenska tillämpningar finns i Jacobsson (1981, 1982) och i Blomqvist (1982).

¹² Problemet benämns selektivitetsbias. En lösning som föreslagits av Heckman (1974) och som blivit mycket spridd är att lösa problemet genom en tvåstegsmetod. Heckman har visat att problemet kan behandlas likartat med det problem man får om en variabel som rätteligen borde ha inkluderats inte är medtagen. Korrektionsvariabeln är ett mått på hur stor del av spridningen som inte är observerad och är en negativ funktion av sannolikheten för att yrkesarbete. Vi har använt denna metod att korrigera för selektivitetsbias i våra löne regressioner i appendix tabellen A3.2.

Appendix 3. Estimat för sannolikheten att yrkesarbeta och för predikerad lön

TABELL A3.1 *Probitestimater för sannolikheten att yrkesarbeta för gifta kvinnor i åldern 20–59 år från levnadsnivåundersökningarna^a*

	1967	1973	1980	1980 Giftn + ogiftn samboende
Predikerad lön ^b	0,157 (5,16)	0,197 (4,85)	0,091 (1,81)	0,093 (1,78)
Mannens arbetsinkomst + familjens arbetsfria inkomst ^b	-0,0269 (-4,08)	-0,0265 (-4,08)	0,059 (0,36)	0,00008 (0,01)
Barn 0–5 år	-0,793 (-9,57)	-0,651 (-7,22)	-0,513 (-4,36)	-0,542 (-5,75)
Barn 6–15 år	-0,264 (-4,58)	-0,226 (-3,70)	-0,334 (-4,34)	-0,302 (-4,38)
Ålder	0,0965 (2,67)	0,0298 (0,68)	0,1090 (1,86)	0,0737 (1,52)
Ålder i kvadrat	-0,00147 (-3,31)	-0,00067 (-1,24)	-0,00151 (-2,16)	-0,00112 (-1,88)
Regionalt arbetslöshetstal ^c	-0,0132 (-0,30)	-0,0952 (-2,78)	-0,0840 (-1,39)	-0,0732 (-1,37)
Andel kvinnointensiv sysselsättning i regionen ^c	0,00510 (0,53)	0,00697 (1,03)	0,00285 (0,26)	-0,00395 (-0,39)
Konstant	-1,315 (-1,66)	-0,308 (-0,36)	-1,452 (-1,10)	-0,291 (-0,27)
Antal observationer	1018	960	748	929
Förvärvsfrekvens i urvalet	58,3	72,8	83,8	84,6
"Log-likelihood" – kvot	191,8	120,5	51,0	61,6

^a Förvärvsfrekvens definieras som "i arbete" åtminstone en vecka under året före intervju tillfället. Koefficienterna gäller probitindexen, t-värden inom parentes.

^b I 1967 års priser. Deflaterat med konsumentprisindex. Mannens arbetsinkomst och arbetsfri inkomst i tusental kronor. Predikerad lön beräknad från estimaten i tabell A3.2.

^c Avser A-region där kvinnan var bosatt vid intervju tillfället. Andel av den totala sysselsättningen inom offentlig förvaltning och andra tjänster.

TABELL A3.2 Löneekvationer för gifta kvinnor i åldern 20–59 år från levnadsnivåundersökningarna^a

	1967	1973	1980	1980 Gifta + ogifta samboende
<i>Utbildning:^b</i>				
Yrkes- + folkskola	0,123 (2,78)	0,115 (3,04)	0,146 (4,05)	0,124 (3,86)
Realexamen eller grundskola	0,288 (6,30)	0,133 (3,42)	0,088 (2,63)	0,090 (3,13)
Yrkes- och realexamen	0,447 (10,21)	0,229 (6,33)	0,156 (4,77)	0,156 (5,45)
Studentexamen eller universitet	0,668 (10,57)	0,414 (9,13)	0,319 (8,65)	0,285 (8,98)
Ålder	0,0220 (1,81)	0,0401 (3,95)	0,0203 (1,94)	0,0230 (3,18)
Ålder i kvadrat	-0,000254 (-1,71)	-0,000454 (-3,75)	-0,000179 (-1,45)	-0,000216 (-2,45)
Antal barn någonsin	-0,0222 (-1,79)	-0,0145 (-1,23)	-0,0111 (-1,03)	-0,0076 (-0,80)
Hälsoindex ^c	-0,00439 (-2,02)	-0,00551 (-2,58)	0,00090 (-0,46)	0,00033 (-0,20)
Lediga platser i procent av arbets- kraften i kvinnans hemlän	0,096 (1,21)	0,076 (1,32)	0,013 (0,24)	0,045 (0,92)
Andel sysselsatta inom offentlig sektor o tjänster	0,0137 (4,40)	0,0006 (0,39)	-0,0009 (-0,59)	-0,0013 (-0,89)
$\hat{\lambda}$ ^d	0,114 (1,84)	0,108 (1,71)	-0,184 (-1,95)	-0,138 (-1,70)
Konstant	0,924 (3,25)	1,268 (5,06)	1,872 (7,13)	1,787 (9,74)
Antal observationer	514	608	615	776
R ²	0,34	0,18	0,18	0,16

^a Den beroende variabeln är logaritmen för timlönen i 1967 års priser.

^b Dummyvariabler. Referenskategori maximalt 6 års skola.

^c Summan av rapporterade symptom.

^d Variabeln $\hat{\lambda}$ har beräknats från en probitlikvation för sannolikheten att ha en observerad lön.

KAPITEL 4

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Kvinnor erhåller i genomsnitt betydligt mindre förvärvsinkomster än män. Av det sammanlagda värdet av alla löneutbetalningar i Sverige går ungefär två tredjedelar till män trots att kvinnorna utgör ca 45% av landets sysselsatta.¹ (Se tabellbilagan, tabell 15.) En av de viktigaste förklaringarna till att kvinnorna får mindre arbetsinkomster är att de i genomsnitt har betydligt kortare arbetstid än män.

En annan bidragande orsak till skillnader i arbetsinkomst mellan könen är att förvärvsarbetande kvinnor och män i stor utsträckning återfinns inom skilda områden på arbetsmarknaden. Mer än hälften av kvinnorna återfinns inom den offentliga sektorn mot endast en fjärdedel av männen. (Se tabellbilagan, tabell 29.) Könssuppdelningen med avseende på yrken är också tydlig. Enligt 1975 års folk- och bostadsräkning (FoB) var huvuddelen av de förvärvsarbetande kvinnorna koncentrerade till ett 30-tal yrken inom vilka endast ett fåtal av männen var representerade. Hela 40% av kvinnorna återfanns dessutom inom fyra typiska sk låglöneyrken: sjukvårdsbiträde, affärsbiträde, kontorsarbete och städarbete. (Se tabellbilagan, tabell 26.)

Utöver olikheter i arbetstider, arbetsgivare och yrkesval finns ett flertal andra faktorer som påverkar inkomst- och lönefördelning mellan könen. En faktor av betydelse för kvinnornas lägre löner är att de i förvärvslivet som regel har mindre kvalificerade arbetsuppgifter än män även inom samma yrke och ofta återfinns på låga befattningsnivåer.

Avsikten med detta kapitel är att studera skillnader i förvärvsinkomster och löner mellan kvinnor och män. Inledningsvis diskuteras hur skillnader i genomsnittliga förvärvsinkomster kan förklaras av olikheter i kvinnors och mäns arbetstider. Därefter studeras löneskillnader mellan olika sektorer på arbetsmarknaden, inom olika yrken, befattningar, ålders- och utbildningsgrupper. Framställningen bygger på tabeller ur lönestatistik

¹ Beräknat utifrån Inkomstfördelningsundersökningen SM N 1981:12.2.

framställd antingen av Statistiska Centralbyrån eller parterna på arbetsmarknaden. Avslutningsvis presenteras en metod för analys av individdata-material som är ett bättre alternativ att analysera olika faktorerens bidrag till förklaring av löneskillnader än att korstabulera alla variabler mot varandra. All information från ett stort antal korstabeller kan komprimeras till en enda tabell.

4.1 Kvinnors och mäns genomsnittliga förvärvs-inkomster

Sedan 1973 genomför Statistiska Centralbyrån (SCB) årliga undersökningar av inkomstfördelningen i Sverige. Dessa undersökningar baseras på ett urval av befolkningen och har som syfte att belysa inkomstförhållanden för såväl befolkningen som helhet som delgrupper därav, exempelvis hushåll.

Uppgifterna i tabell 4.1 är hämtade från SCBs inkomstfördelningsstatistik och belyser de genomsnittliga arbetsinkomsterna för förvärvsarbetsande kvinnor och män i Sverige. Motsvarande tal för samtliga hittills genomförda undersökningar återges i tabellbilagan, tabell 34.

Den genomsnittliga arbetsinkomsten för förvärvsarbetsande kvinnor uppgick 1981 till 66,4% av den genomsnittliga inkomsten för förvärvsarbetsande män. Inledningsvis påpekades att en viktig orsak till skillnader i förvärvsinkomster bland kvinnor och män är att kvinnor ofta har kortare arbetstider än män. Studerar vi förvärvsinkomster för heltids- och helårsanställda kvinnor och män, finner vi också att kvinnor tjänar drygt 80% av vad män tjänar under ett år.

Före införandet av särbeskattningen 1971 kunde det i familjeekonomiskt perspektiv ibland vara olönsamt med två förvärvsarbetsande i familjen. Nuvarande skattesystem gynnar i stället familjeförhållanden med en mer jämställd arbetsfördelning på arbetsmarknaden såsom påpekades i kapitel 3. Progressiviteten i skattesystemet innebär att den statliga inkomstskatten tar en ökad del av inkomsten ju större denna är. Detta medför att den som har den högsta inkomsten i familjen, vanligtvis mannen, också får den högsta marginalskatten när inkomsten stiger.

Trots att en familjs ekonomiska situation kan förbättras av en jämn inkomstfördelning mellan kvinna och man kunde vi i tabell 4.1 se att männens genomsnittliga förvärvsinkomster, när man jämför summan av hel- och deltidsarbetsande, översteg kvinnornas med nästan 28500 kr år 1981. I en undersökning utförd av Jämställdhetskommittén befanns unge-

fär samma mönster vara gällande inom enskilda familjer.² Undersökningen visade att kvinnor har avsevärt lägre förvärvsinkomst än de män de sammanbor med. I det övervägande antalet familjer innebar detta att kvinnan hade mindre än hälften av den inkomst som mannen hade. Även hos sammanboende utan barn förelåg stora skillnader mellan kvinnans och mannens inkomster. Detta till synes irrationella beteende kan som vi såg i kapitel 3 förklaras av att kvinnors hushållsproduktivitet överstiger deras marknadslön efter skatt för de timmar de inte yrkesarbetar. Det kan emellertid också vara fråga om ett ekonomiskt irrationellt beteende grundat på könsrollsförväntningar.

TABELL 4.1 *Genomsnittlig arbetsinkomst och antal anställda i åldersgruppen 20–64 år för hela arbetsmarknaden*

	Genomsnittlig arbetsinkomst, tkr		Antal anställda i tusental	
	1975	1981	1975	1981
<i>Helårs- och heltidsanställda</i>				
Kvinnor	39,9	73,4	626,0	668,8
Män	53,9	92,2	1 546,2	1 441,0
Kvinnornas inkomst i procent av männens	74,0	79,6		
<i>Heltids- och deltidsanställda totalt</i>				
Kvinnor	29,4	56,4	1 468,1	1 617,4
Män	50,2	84,9	1 850,5	1 755,4
Samtliga	41,0	71,2	3 318,6	3 372,8
Kvinnornas inkomst i procent av männens	58,5	66,4		

Källa: SCB, Inkomstfördelningsundersökningen 1981:2, inkomstutveckling för anställda.

4.2 Löneskillnader inom olika sektorer av ekonomin

Vi har kunnat konstatera att den årliga genomsnittliga förvärvsinkomsten för förvärvsarbetande kvinnor vida understiger männens. Tar vi hänsyn till inom vilka sektorer på arbetsmarknaden de förvärvsarbetande återfinns och studerar personer med lika lång arbetstid, finner vi emellertid att

² Se bilaga till SOU 1982:18, Förvärvsarbete och föräldraskap.

kvinnornas löneläge i förhållande till männens förbättrats. I tabell 4.2 ges exempel på hur löneskillnaden mellan kvinnor och män tillhörande olika arbetstagarkategorier ser ut inom några skilda sektorer av ekonomin.

Variationerna i löneskillnad mellan könen är ganska stora beroende på vilken sektor eller kategori arbetstagare som studeras. Bland arbetare inom tillverkningsindustri och bland butikspersonal är löneskillnaderna mellan könen exempelvis inte så stora. Bland tjänstemän inom byggnadsindustri har däremot kvinnorna avsevärt lägre löner än männen. En tänkbar förklaring till detta kan vara den könsuppdelade yrkesfördelningen. Landstingsanställda omfattar huvudsakligen anställda inom sjukvården där kvinnorna dominerar som sjukvårdsbiträden medan männen utgör majoritet bland läkarna. Bland tjänstemännen inom byggnadsindustrin kan en liknande könsuppdelning spåras; merparten av byggnadsingenjörer utgörs av män medan huvuddelen av kontors- och ritbiträden utgörs av kvinnor.

Den fortsatta framställningen skall koncentreras till studier av löneskillnader inom två betydelsefulla arbetsmarknadssektorer, nämligen indu-

TABELL 4.2 *Löneskillnader mellan kvinnor och män 1982 för olika sektorer av arbetsmarknaden*

	Arbetare timlön		Kvinnolön i % av manslön	Tjänstemän, månadslön för heltidsarbetande		Kvinnolön i % av manslön
	Kvinnor	Män		Kvinnor	Män	
<i>Privat sektor</i>						
Industri	42,10	46,67	90,2	6905	9501	72,7
Byggnadsverksamhet	40,02	51,74	77,3	6465	9377	68,9
Handel	34,70	36,43	95,2	6555	8967	73,1
Banker				6970	9100	76,6
<i>Offentlig sektor</i>						
Stat				7456	8317	89,6
Kommun			(1981)	6125	7251	84,5
Landsting				6576 ^a	7700 ^a	85,4

^a Medianlön, se SOS, Landstingskommunal personal 1982, tabell E, s 21.

Källor: SOS, Löner del 1 och 2, 1982, SOS Statsanställda del 1, 1982, Landstingskommunal personal 1982, SCB Arbetsmarknadsstatistisk årsbok 1982–83.

strin och den offentliga sektorn. Dessa två sektorer skiljer sig åt såtillvida att industrin är mansdominerad, ungefär en fjärdedel av de sysselsatta utgörs av kvinnor, medan förhållandena inom den offentliga sektorn är omvända, där utgör kvinnorna 75% av de sysselsatta. Ungefär 55% av den sysselsatta befolkningen arbetade 1980 antingen inom industri eller offentlig sektor (Lantz, 1981). Detta motiverar djupare studier av de löneförhållanden som gäller inom de bägge sektorerna. Den största posten av dem som inte kommer med i analysen är "privata tjänster", dvs banker, försäkringsbolag, detaljhandel m.m.

4.2.1 Löneskillnader inom industrin

Bland de industrisysselsatta kan två viktiga arbetstagarkategorier urskiljas: arbetare och tjänstemän. För båda dessa kategorier publiceras periodisk lönestatistik i SCBs serie SOS (Sveriges officiella statistik) Löner del 1 (industritjänstemän) och Löner del 2 (industriarbetare). Lönestatistiken för industritjänstemän utarbetas av SCB på basis av den partsgemensamma statistiken för SAF-SIF-SALF och CF. Lönestatistiken för industriarbetare bygger också på förhandlingsstatistik utarbetad av SAF och LO gemensamt.

Vid sidan av den offentliga statistiken över de industrisysselsattas löner återfinns löpande och mer utförlig lönestatistik bland de enskilda LO-förbunden och hos SAF. Denna statistik är ofta konfidentiell och därför svår att tillgå för exempelvis dem som i studiesyfte vill analysera löneskillnader mellan könen. Den officiella lönestatistiken för industrianställda innehåller emellertid mycket information och en stor del av presentationen i det följande skall baseras på denna.

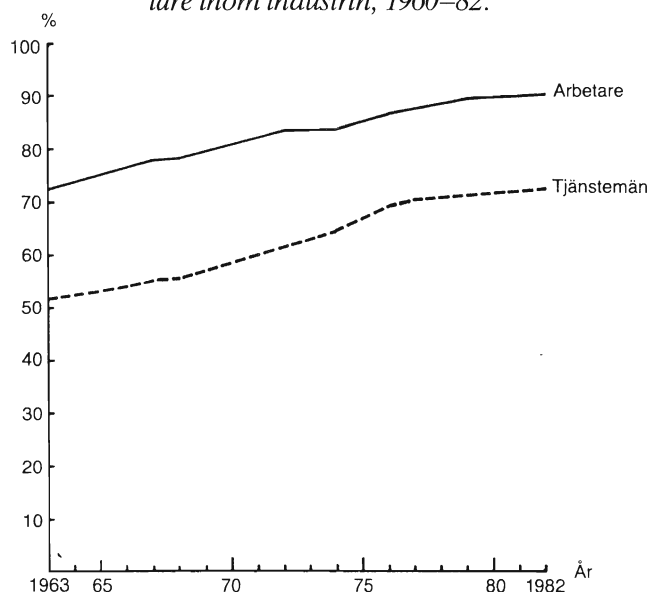
I figur 4.1 åskådliggörs hur industrisysselsatta kvinnors löner utvecklats i förhållande till mäns sedan 1960. De löner som avses är för industriarbetare den genomsnittliga timförtjänsten under året³, för tjänstemän den genomsnittliga månadslönen bland heltidsarbetande. Som visas i figuren är löneskillnaden mellan könen betydligt större bland tjänstemän än bland arbetare. Under den studerade perioden har dock lönegapet mellan könen minskat avsevärt för båda kategorierna arbetstagare. Uttryckt i procent av männens löner har de kvinnliga industriarbetarnas timlöner

³ Timförtjänsten inkluderar här övertids- och skifttillägg, helgdagslön, semesterlön och andra förmåner. Löneskillnaden mellan kvinnor och män är mindre, dvs kvinnolön i % av manslön, större om man betraktar endast tid och ackordslön (91,9%) år 1981 än vad fallet är när man jämför total timförtjänst inklusive skifttillägg, tillägg för obekväm arbetstid, helglönetillägg, semesterförmåner och övertidstillägg, då den uppgår till 90,8% år 1981.

stigit från 79,2% till 90,2% mellan 1963 och 1982. Under samma tidsperiod utjämnades lönerelationen mellan heltidsarbetande kvinnliga och manliga industritjänstemän från 51,7% till 72,7%.

Såsom en viktig förklaring till att löneskillnaderna mellan industrisystemsatta kvinnor och män minskat sedan 60-talets början framstår reformer på det lönepolitiska området. Exempelvis beslöt LO och SAF 1960 att inom en femårsperiod avskaffa de särskilda kvinnolönerna i kollektivavtalet. År 1951 antogs av FN-organet ILO (International Labor Organization) en konvention nr 100 med innebörden att kvinnor och män skulle åtnjuta lika lön för lika arbete. Sverige ratificerade denna konvention år 1962.

FIGUR 4.1 *Kvinnornas lön i procent av männens. Tjänstemän och arbetare inom industrin, 1960–82.*



Källa: Tabellbilagan, tabell 34.

I tabell 4.3 visas löneskillnader mellan kvinnor och män inom olika industribranscher. Variationerna i löneskillnad mellan könen är inte så stora. Bland industriarbetarna är kvinnornas löneläge i förhållande till männens speciellt förmånligt inom de traditionellt "manliga" industrigrenarna, trävaruindustri samt järn-, stål- och metallverk. Detta kan troligtvis till viss del förklaras av att kvinnorna kommit in i mansdominerade branscher när dessa haft brist på arbetskraft och att de löner som då erbjudits kvinnorna varit relativt höga. Inom traditionellt "kvinnliga" industrigrenar som textil- och konfektionsindustrin samt livsmedelsindustrin är lönegapet

ungefär lika stort som för industrin som helhet. Detta mönster kan också urskiljas för löneskillnader mellan manliga och kvinnliga tjänstemän. Bland heltidsanställda tjänstemän är löneskillnaden mellan könen lägst inom grafisk industri; en industrigren där andelen kvinnliga industritjänstemän ligger över genomsnittet för industrin totalt. Den industrigren som uppvisar den största löneskillnaden bland tjänstemän utgörs av massa-, pappers- och pappersvaruindustrin. Denna industrigren har en i förhållande till övriga industrin låg andel kvinnliga tjänstemän.

TABELL 4.3 *Kvinnornas genomsnittslön i procent av männens inom olika industrigrenar, arbetare och tjänstemän 1982*

Industrigren	Arbetare		Tjänstemän	
	Kvinnornas ^b lön i % av männens	Andel ^a kvinnor %	Kvinnornas ^b lön i % av männens	Andel ^c kvinnor %
Gruvor och mineralbrott	89,9	8,2	74,7	21,8
Livsmedels-, dryckesvaru- och tobaksindustri	89,4	32,5	74,3	38,5
Textil-, beklädnads-, och lädervaruindustri	91,6	59,8	73,7	41,6
Trävaruindustri	94,8	11,8	72,6	30,3
Massa-, pappers- och pappersvaruindustri	84,9	15,1	68,1	31,0
Grafisk industri	87,4	23,2	78,1	44,9
Kemisk industri	88,3	26,9	73,0	34,1
Jord- och stenvaruindustri	90,1	13,5	73,2	28,9
Järn-, stål- och metallverk	94,7	11,7	72,2	26,4
Verkstadsindustri	93,4	16,3	71,3	24,9
Annan tillverkningsindustri	93,0	34,8	71,3	38,7
Summa industrigrenar	90,2	19,8	72,7	29,8

^a Andel arbetstimmar utförda av kvinnor. Se sid 96.

^b Lönerelationen baseras på endast heltidsarbetande.

^c Andel kvinnor hel- och deltidsarbetande.

Källa: SOS Löner del 1 och 2, 1982.

I kapitel 2 konstaterades att skillnaderna i arbetslöshetstal mellan kvinnor och män är olika stora beroende på vilken region som studeras. Dessa skillnader är särskilt stora i glesbygdslän där den kvinnliga arbetslösheten ofta är mycket hög. Finns det också regionala löneskillnader mellan könen? Det skulle kunna vara så att regioner med betydligt högre arbetslöshet bland kvinnor än bland män uppvisar ett för kvinnorna i relation till männen sämre löneläge om den svaga efterfrågan på kvinnlig arbetskraft

både pressat ned lönen och ökat arbetslöshetstalen. Man kan också tänka sig att ett i förhållande till marknadsjämvikt för högt löneläge för kvinnor har resulterat i den högre arbetslösheten.

I tabell 4.4 åskådliggörs hur kvinnornas löner uttryckta i procent av männens skiljer sig åt på länsnivå. Något specifikt mönster i de regionala variationerna i löneskillnader mellan kvinnor och män, exempelvis storstadslän och glesbygd, kan inte utläsas från tabellen. Kvinnliga industriarbetare har relativt till männen de högsta lönerna i Västmanlands län och de lägsta lönerna i Malmöhus och Norrbottens län. Detta resultat kanske avspeglar branschammansättningen i de olika regionerna. Vi konstaterade att lönerelationen för kvinnliga arbetare är förmånlig inom gruvindustrin som är omfattande i Norrbotten och förmånlig inom järn-, stål- och metallverk och verkstadsindustri som är omfattande i Västmanlands län. De regionala variationerna i kvinnornas relativa löneläge verkar inte

TABELL 4.4 *Kvinnornas lön i procent av männens, arbetare och tjänstemän inom industrin, länsvis 1982*

Län	Kvinnornas lön i % av männens	
	Arbetare	Tjänstemän
Stockholms	98,1	74,2
Uppsala	92,6	76,5
Södermanlands	90,9	71,4
Östergötlands	90,9	69,5
Jönköpings	92,8	71,2
Kronobergs	90,7	69,4
Kalmar	92,5	71,8
Gotlands	90,4	76,3
Blekinge	90,7	71,5
Kristianstads	91,8	70,9
Malmöhus	90,4	72,5
Hallands	89,2	70,3
Göteborgs o Bohus	90,3	72,7
Älvsborgs	89,4	72,6
Skaraborgs	93,1	73,2
Värmlands	92,7	70,9
Örebro	90,2	71,9
Västmanlands	92,6	69,5
Kopparbergs	88,9	71,8
Gävleborgs	92,8	69,0
Västernorrlands	89,3	70,4
Jämtlands	95,8	76,2
Västerbottens	89,6	73,6
Norrbottens	88,4	73,8
Hela riket	91,0	72,0

Källa: SOS Löner del 1 och 2, 1982.

kunna förklaras av skillnader mellan manliga och kvinnliga arbetslöshets-tal i de olika länen. (Jmfr AKU Årsmedeltal 1982.)

Vi har kunnat konstatera att lönegapet mellan könen såväl för industrin totalt som för skilda industrigrenar och regioner är betydligt större bland tjänstemän än bland arbetare. En viktig förklaring ligger i LOs kraftiga låglönesatsningar som i huvudsak kommit kvinnorna till godo. Den solidariska lönepolitik som förs av LO har också inneburit att löneskillnaderna inom och mellan olika LO-förbund jämnas ut.

Studerar man exempelvis lönestrukturen inom Metall finner man små skillnader i genomsnittlig timförtjänst mellan yrkes- och icke yrkesutbildad arbetskraft å ena sidan och mellan olika sysselsättningsgrupper å andra sidan. Arbetare utan yrkesutbildning hade en genomsnittlig timförtjänst som uppgick till mellan 90 och 94% av timförtjänsten för yrkesutbildade arbetare 1980. Spridningen i timförtjänst bland olika sysselsättningskategorier kan exemplifieras med att de lägst betalda yrkesarbetarna (transport- och renhållningsarbetare) hade en genomsnittlig timförtjänst som utgjorde ca 89% av de högst betalda yrkesarbetarnas (grovplåtslagare) genomsnittliga timförtjänst.⁴

Bland tjänstemän är lönedifferenserna betydligt större. Industritjänstemännens lönesättning är individuell, dvs lönerna är differentierade med avseende på arbetsuppgifternas svårighetsgrad och individens prestation och duglighet. Faktorer som ålder och utbildning har därefter en avsevärd inverkan på industritjänstemännens löner. Vi skall studera i vilken utsträckning lönegapet mellan kvinnliga och manliga industritjänstemän krymper när man betraktar löneförhållanden inom olika ålders-, yrkes- och befattningsgrupper.

Att könen skilda fördelning på olika ålders- och yrkesgrupper bidrar till att förklara en stor del av löneskillnaden mellan kvinnliga och manliga industritjänstemän framgår av tabell 4.5. Studerar vi löneskillnaderna mellan heltidsarbetande kvinnor och män inom olika åldersgrupper men oavsett yrke (dvs den högra delen av tabellen) finner vi att dessa inte är så stora bland de yngre tjänstemännen. Löneskillnaderna mellan könen stiger dock med ökad ålder, vilket kan förklaras av att männen når högre befattningar ju äldre de blir medan kvinnorna oftast blir kvar på lägre befattningsnivåer. I figur 4.2 visas lönenas samband med åldern för manliga och kvinnliga industritjänstemän enligt tabell 4.5 sista kolumnen. Sådana sk ålderslönekurvor kommer att spela stor roll i kapitel 5, där vi försöker

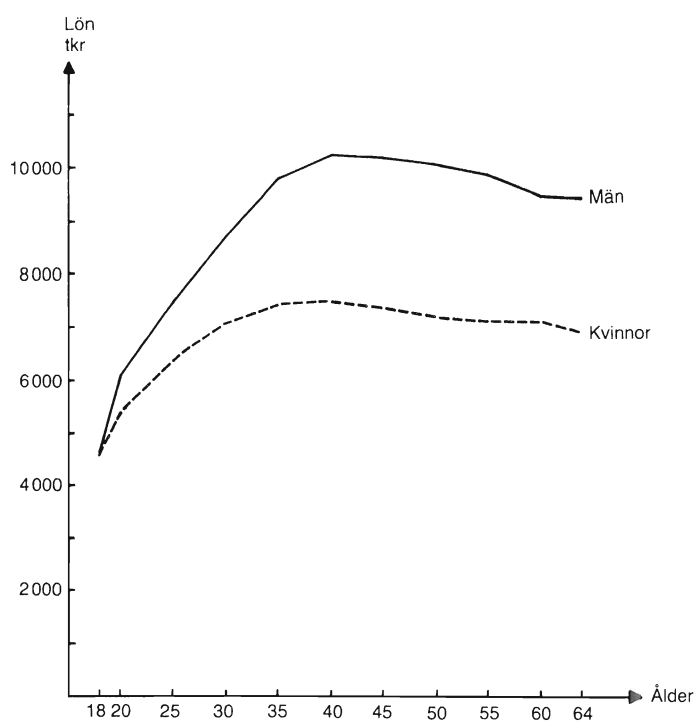
⁴ Exempelen är hämtade från Verkstadsföreningens och Metalls gemensamma lönestatistik och avser andra kvartalet 1980.

förklara förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män.

Löneskillnadernas samband med åldern gäller som framgår av tabellen oberoende av vilken yrkesgrupp som studeras. Vad gäller de olika yrkesområdena så är löneskillnaderna mellan könen genomsnittligt lägst inom produktionsledning och högst inom yrkesområdet kontorsarbete. Då yrkesområdet produktionsledning domineras av män och kontorsarbete av kvinnor kan samma tendens som i tabell 4.4 iakttas, dvs löneskillnaden mellan könen är mindre inom närings- och yrkesområden där männen utgör majoritet. En bidragande orsak till de relativt sett stora löneskillnaderna mellan kvinnor och män med kontorsarbete finner man i könsfördelningen på olika befattningsområden. Bland de heltidsanställda tjänstemännen inom området kontorsarbete dominerar männen bland kontorschefer och kvinnorna bland biträdespersonalen.

Inom enskilda befattningsområden för industritjänstemän med kontorsarbete är däremot inte löneskillnaderna så stora, vilket visas i tabell 4.6. Anmärkningsvärt är dock att löneskillnaderna mellan könen är större

FIGUR 4.2 *Ålderslönekurvor för kvinnliga och manliga tjänstemän inom industrin 1982*



Källa: Tabell 4.5 samtliga yrkesområden.

TABELL 4.5 *Genomsnittliga månadslöner för heltidsanställda industritjänstemän i olika ålders- och yrkesgrupper 1982*

Ålder	Teknisk personal Månadslön, kr		Kvinnornas lön i % av männens	Produktionsledning			Kontors- o för- säljningspersonal			Samtliga yrkesområden		
	Kvinnor	Män		Kvinnor	Män	%	Kvinnor	Män	%	Kvinnor	Män	%
16-17											3 723	
18-19	4 528						4 624	4 801	96,3	4 577	4 602	99,5
20-24	5 484	5 961	92,0		6 679		5 410	6 213	87,1	5 392	6 039	89,3
25-29	6 579	7 297	90,2	7 784	7 912	98,4	6 372	7 579	84,1	6 392	7 448	85,8
30-34	7 268	8 443	86,1	7 629	8 629	88,4	7 075	9 044	78,2	7 069	8 706	81,2
35-39	7 622	9 428	80,8	7 888	9 313	84,7	7 440	10 383	71,7	7 423	9 744	76,2
40-44	7 691	9 971	77,1	7 541	9 571	78,8	7 548	11 008	68,6	7 498	10 201	73,5
45-49	7 583	10 092	75,1	7 736	9 595	80,6	7 456	10 937	68,2	7 395	10 192	72,6
50-54	7 293	10 049	72,6	7 546	9 533	79,2	7 387	10 694	69,1	7 283	10 048	72,5
55-59	7 099	9 948	71,4	7 326	9 498	77,1	7 347	10 485	70,1	7 201	9 913	72,6
60-64	7 034	9 639	73,0	7 829	9 210	85,0	7 230	9 997	72,3	7 148	9 503	75,2
16-64	6 970	9 201	75,7	7 597	9 330	81,4	6 968	10 048	69,3	6 904	9 500	72,7

Källa: SOS Löner del 1, 1982.

TABELL 4.6 *Genomsnittliga månadslöner för heltidsanställda industritjänstemän i kontorsarbete efter åldersgrupper och befattningsnivåer 1982*

Ålder	Ledande ställning Månadslön, kr		Kvinnornas lön i % av männens	Självständigt arbete			Kvalificerat arbete			Rutinarbete		
	Kvinnor	Män		Kvinnor	Män	%	Kvinnor	Män	%	Kvinnor	Män	%
16-17											3724	
18-19							4509			4552	4545	100,2
20-24				6780	6854	98,9	5788	6033	95,9	5139	5452	94,3
25-29		9849		7622	7926	96,2	6449	6992	92,2	5725	6204	92,3
30-34	11 898	12 723	93,5	8431	9049	93,2	6868	7513	91,4	6051	6511	92,9
35-39	13 341	14 532	91,8	8773	9748	90,0	7119	7808	91,2	6252	6753	92,6
40-44	13 101	15 541	84,3	8941	10 027	89,2	7244	7916	91,5	6275	6825	91,9
45-49	13 745	15 944	86,2	8822	10 052	87,8	7303	7931	92,1	6327	6834	92,6
50-54	11 387	16 132	70,6	8829	10 043	87,9	7321	7938	92,2	6339	6792	93,3
55-59	12 712	15 903	79,9	8930	9990	89,4	7356	7872	93,4	6266	6810	92,0
60-64		15 617		8773	9747	90,0	7266	7856	92,5	6216	6652	93,4
16-64	12 751	15 314	83,3	8536	9642	88,5	6948	7634	91,0	5901	6472	91,2

Källa: SOS Löner del 1, 1982

inom befattningsområden som innebär ledande ställning eller självständigt arbete. Kvinnliga tjänstemän med höga befattningar har alltså sämre lönerelationer i förhållande till männen än kvinnliga tjänstemän på lägre befattningsnivåer. Huvuddelen av de kvinnliga tjänstemännen återfinns dock på de lägre befattningsnivåerna. Exempelvis hade 1978 endast 12% av de heltidsanställda kvinnliga tjänstemännen inom SAFs område befattningar som innebar självständigt eller ledande arbete. Andelen manliga tjänstemän med motsvarande befattningar uppgick däremot till hela 59%.⁵

Den ojämna fördelningen av kvinnor och män på olika befattningsnivåer är naturligtvis en betydelsefull förklaringsfaktor till de genomsnittliga löneskillnader som kan observeras mellan könen när man ser till industritjänstemannakollektivet som helhet. En intressant fråga i detta sammanhang blir då huruvida könens skilda fördelning på olika befattningar kan förklaras av att kvinnor och män har olika typer av utbildning.

En studie över kvinnliga och manliga ekonomers ställning i arbetslivet visar att kvinnor och män med lika lång utbildning inte når samma befattningsnivå (Gladh, Lantz och Saro, 1981). I tabell 4.7 åskådliggörs hur kvinnliga och manliga industritjänstemän med olika typer av ekonomisk utbildning fördelar sig på olika befattningsnivåer. Som framgår av tabellen finns det ingen utbildningsgrupp där kvinnorna har samma representation som männen på de högre befattningarna. Det är bara bland högskoleutbildade kvinnor som majoriteten finns i ledande ställning eller i självständigt arbete. Andelen kvinnliga gymnasieekonomer på biträdes- och kontorspersonalnivå är flera gånger större än andelen män på motsvarande nivåer (27,8% mot 7,8%). Detta kan i sig vara en förklaring till att som visades i tabell 4.7 kvinnor med lägre befattningar har ett förmånligare löneläge relativt männen än kvinnor med högre befattningar.

Det förefaller som om hög utbildning är en förutsättning – men ingen garanti – för att kvinnor skall nå ledande befattningar. För män förhåller det sig annorlunda. I samtliga utbildningsgrupper har mer än hälften ledande ställning eller självständiga arbeten. Det är tydligt att skillnader i utbildning mellan könen inte är en tillräcklig förklaring till vare sig olikheter i fördelning på befattningsnivåer eller därav följande löneskillnader mellan kvinnliga och manliga industritjänstemän. I avsnitt 4.5 återkommer vi till studier av de viktigaste orsakerna till löneskillnader mellan kvinnliga och manliga tjänstemän inom industrin; här skall vi övergå till att studera löneskillnader inom den offentliga sektorn.

⁵ Se "Siffror om kvinnor och män", tabell 3:51, SAFs förlag, 1979.

TABELL 4.7 *Industritjänstemännens fördelning på befattningsnivåer med avseende på olika typer av ekonomisk utbildning 1983*

Utbildning	Befattn.nivå Nivå	Antal		% av totala antalet	
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Civilekonomutb	2,3	35	1031	7,0	29,7
	4,5	292	2035	58,4	58,7
	6	149	346	29,8	10,0
	7,8	24	54	4,8	1,6
Summa		500	3466	100,0	100,0
Företagsek utb	2,3	19	667	1,4	19,0
	4,5	556	2438	40,5	69,6
	6	556	343	40,4	9,8
	7,8	244	57	17,7	1,6
Summa		1375	3505	100,0	100,0
3-årigt ek gymn	2,3	14	472	0,4	10,4
	4,5	1218	2676	31,0	59,1
	6	1606	1030	40,8	22,7
	7,8	1094	355	27,8	7,8
Summa		3932	4533	100,0	100,0
2-årigt ek gymn	2,3	3	222	0,1	7,6
	4,5	480	1593	17,2	54,3
	6	1041	822	37,4	28,1
	7,8	1263	293	45,3	10,0
Summa		2787	2930	100,0	100,0

Nivåerna motsvarar följande befattningsställning:

2, 3 = ledande ställning

4, 5 = självständigt arbete

6 = kontorspersonal exkl biträdespersonal

7, 8 = biträdespersonal

Källa: SAFs löne- och befattningsstatistik från 1983.

4.2.2 Löneskillnader inom den offentliga sektorn

Den offentliga sektorn kan uppdelas i tre skilda arbetsgivare: staten, landstingen och kommunerna. Bland de statsanställda återfinns man bland dem som arbetar inom civilförvaltningen och försvarsväsendet och dem som arbetar inom affärsverk som tex Postverket, Televerket eller SJ. De landstingsanställda utgörs huvudsakligen av personer sysselsatta med hälso- och sjukvård. Kommunalanställda omfattar exempelvis personal

på daghem och fritidshem liksom gatu-, väg- och parkarbetare. Inom landstinget och kommunerna utgörs majoriteten av alla anställda av kvinnor, inom staten består merparten anställda av män.

Om man vill studera löneförhållanden inom den offentliga sektorn finns flera statistikkällor att tillgå. Lönestatistik för statsanställda återfinns bl a i SCBs publikationer Statsanställda (SOS). Denna statistik har funnits sedan 1954 och omfattar samtliga statsanställda, dvs statistiken baseras på en totalundersökning. Statsanställda utarbetas gemensamt av Statens Arbetsgivarverk (SAV) och SCB. Arbetsgivarverket publicerar dessutom periodisk lönestatistik för arbetstagare hos staten.

Information om löneförhållanden bland landstingsanställda kan man bl a få i den av SCB publicerade Kommunal Personal, del 1 (SOS). Del 2 i samma serie innehåller statistik över kommunalt anställda. Denna officiella statistik baseras huvudsakligen på totalundersökningar. Landstings- och Kommunförbundet publicerar löpande statistik över de anställdas löner.

I tabell 4.8 visas hur kvinnor och män inom den offentliga sektorn är fördelade på olika löneklasser. Observera att tabellen endast omfattar heltidsanställda vilka 1980 svarade för ca 73% av alla statsanställda, 51% av alla landstingsanställda och 41% av alla kommunalt anställda.⁶ Att andelen heltidsarbetande bland de statsanställda är betydligt högre än inom landstingen och kommunerna beror dels på att huvuddelen (63%) av de statsanställda är män, dels på att både kommunerna och landstingen har en stor andel timavlönad personal.

Som framgår av tabellen återfinns en betydande majoritet av kvinnorna inom de lägre löneklasserna bland såväl statsanställda, landstingsanställda som kommunalt anställda. Männen har över lag väsentligt större andelar på de högre lönenivåerna. Staten, där merparten anställda utgörs av män, uppvisar den minsta skillnaden mellan kvinnor och män vad gäller deras respektive fördelning på olika löneklasser. Bland kommunalanställda hade bara 8% av de heltidsarbetande kvinnorna en månadslön på 6000 kr eller mer 1980, bland männen uppgick denna andel till ca 41%. Inom landstingen hade ungefär tre fjärdedelar av samtliga kvinnor en genomsnittliga månadslön som understeg 6000 kronor per månad 1980 jämfört med ca 45% av männen. Dessutom finns stora skillnader bland de landstingsanställda i fråga om könens fördelning på löneklassen 9000 kr och över. Mer än en fjärdedel av männen erhåller månadslöner av denna storlek mot endast ett fåtal av kvinnorna.

⁶ Uppgifterna är hämtade från Statens avtalsverk, Landstingsförbundet och Kommunförbundet.

TABELL 4.8 *Heltidsanställda inom den offentliga sektorn fördelade efter löneklass och arbetsgivare 1980*

Löneklass	Statsanställda %		Landstingspersonal %		Kommunal personal %	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
–4399	2,6	1,2	5,7	2,5	26,7	9,9
4400–4999	8,8	4,9	27,9	12,1	29,2	10,8
5000–5999	43,2	26,3	44,4	30,7	36,1	38,4
6000–6999	25,4	30,3	15,7	17,3	6,2	22,7
7000–7999	12,1	15,1	2,9	6,9	1,0	8,8
8000–8999	5,1	9,3	1,0	4,1	0,3	3,6
9000–	2,9	12,9	2,4	26,4	0,5	5,8
Samtliga löneklasser %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Antal	151 536	253 312	51 343 ^a	21 413 ^a	107 589	91 980

^a Lönestatistiken omfattar ca 40% av alla heltidsanställda i landstingen.

Källor: SOS, Statsanställda del 1, 1980

SOS, Kommunal personal del 1 och 2, 1980.

Den viktigaste förklaringen till den skeva könsfördelningen på löneklasser inom den offentliga sektorn är att kvinnor och män i huvudsak arbetar inom skilda yrken och verksamhetsområden. Bland de statsanställda sysselsatta med utbildningsverksamhet är exempelvis 60% av alla adjunkter män medan 99% av alla lågstadielärare är kvinnor. Inom landstinget är 93% av alla sjukvårdsbiträden kvinnor medan läkarna till 73% utgörs av män. Att de yrken som domineras av kvinnor ofta är sk låglöneyrken kan belysas med hjälp av statistik från Kommunförbundet. I tabell 4.9 åskådliggörs vilka typer av yrken som domineras av kvinnor respektive män bland kommunal personal. De kvinnodominerade befattningarna i tabellen omfattar 75% av alla kvinnliga kommunalanställda och de mansdominerade 43% av alla kommunalanställda män. Någon minskning av den könssegregerade befattningsfördelningen har inte skett mellan 1980 och 1982.

Könsfördelningen på befattningsnivåer inom ett speciellt verksamhetsområde är en ytterligare förklaring till kvinnornas lägre löner. Högre tjänster och beföringstjänster domineras i stor utsträckning av män. Befattningsfördelningen för kommunalanställda kvinnor och män sysselsatta med social verksamhet kan tjäna som ett exempel: kvinnorna utgör 73% av alla socialassistenter, 50% av alla socialinspektörer, 24% av alla

avdelningschefer på sociala avdelningar och 9% av alla socialchefer.⁷

Även skillnader i åldersfördelning mellan könen kan tänkas bidra till att förklara varför kvinnor och män i offentlig tjänst har en så skild fördelning på löneklasser. Bland heltidsarbetande kvinnor 1980 var 28% av de statligt anställda, 42% av de landstingsanställda och 37% av de kommunalt anställda under 30 år. Motsvarande andelar bland de heltidsarbetande männen var betydligt lägre: 19, 25 och 17%.

TABELL 4.9 *Befattningar som domineras av kvinnor respektive män, kommunal personal 1980 och 1982*

Befattning	Andel kvinnor, %	
	1980	1982
Samarit	98	98
Städpersonal	95	95
Dagbarnvårdare	100	100
Vårdbitråde	98	98
Barnskötare	96	95
Förskollärare	95	95
Skolmåltidspersonal	100	100
Kontorist	95	96
Ekonomibitråde	95	95
Sjukvårdsbitråde	90	91
Kommunalarbetare	2	2
Vaktmästare	15	14
Ingenjör	5	5
Brandman	0	0

Källa: Kommunförbundet, Kommunal Personal 1980 och 1982.

Den skillnad som återfinns i åldersfördelningen mellan könen är emellertid inte en tillräcklig förklaring till kvinnornas lägre löner. Som framgår av tabell 4.10 är löneskillnaderna mellan kvinnor och män betydande även inom enskilda åldersgrupper. I de lägre åldersgrupperna är visserligen inte löneskillnaderna mellan könen så stora, men dessa ökar märkbart i de högre åldrarna, precis som fallet var bland industritjänstemännen. Denna utveckling är särskilt tydlig för de landstingsanställda. En bidragande orsak till detta kan vara att kvinnorna bland landstingspersonalen i huvudsak är koncentrerade till yrken där lönen inte påverkas så kraftigt av åldern, något som gäller exempelvis för sjukvårdsbiträden.

Att löneskillnader mellan kvinnor och män anställda inom den offentliga sektorn i huvudsak kan förklaras av en starkt könsuppdelad fördel-

⁷ Kommunförbundet, Kommunal personal, 1980.

TABELL 4.10 *Genomsnittliga månadslöner för heltidsarbetande inom den offentliga sektorn, fördelning på kön och ålder, 1980*

Ålder	Statsanställda			Landstingspersonal			Kommunal personal		
	Månadslön, kr		Kvinnornas lön i % av männens	Månadslön, kr		Kvinnornas lön i % av männens	Månadslön, kr		Kvinnornas lön i % av männens
	Kvinnor	Män		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män	
-24	4945	5120	97	4804	4825	100	5079	5247	97
25-29	5725	5964	96	5536	6534	85	5544	5790	96
30-34	6193	6637	93	6058	7695	79	5795	6332	92
35-39	6529	7257	90	6036	9024	67	5807	6758	86
40-49	6625	7622	87	5938	9906	60	5782	6928	83
50-59	6480	7482	87	5925	9288	64	5780	6838	85
60-64	6601	8105	81	5946	9855	60	5816	6883	84
Samtliga	6152	7014	88	5597	8276	68	5603	6563	85

Källor: SOS, Statsanställda del 1, 1980, SOS, Kommunal Personal del 1, 1980, samt SCB, Arbetsmarknadsstatistisk årsbok 1981.

ning på yrken visas i tabell 4.11. Inom enskilda yrken är löneskillnaden mellan könen ganska liten.

TABELL 4.11 *Genomsnittliga månadslöner för vuxna heltidsanställda inom olika yrken. Stats- och kommunalanställda 1981*

Yrke/befattning	Månadslön, kr		Kvinnornas lön i % av männens
	Kvinnor	Män	
<i>Statsanställda</i>			
Adjunkt	8809	9471	93,0
Mellanstadielärare	7543	8061	93,6
Högstadielärare	7351	6571	111,9
Byråchef	12538	13101	95,7
Byrådirektör	9235	10050	91,9
Kontorsbiträde	6199	6285	98,6
Postkassör	6363	6378	99,8
<i>Kommunal personal</i>			
Skolkurator	7266	7342	99,0
Socialassistent	6939	7067	98,2
Kontorist	5454	5447	100,1
Bibliotekarie	6962	6896	101,0
Förskollärare	6236	6153	101,4
Skolvaktmästare	5804	6079	95,5
Ekonomibiträde	5684	5488	103,6

Källa: SCB, Arbetsmarknadsstatistik årsbok 1982-83

4.3 En metod för analys av löneskillnader i individdata-material

De skillnader i genomsnittslöner mellan kvinnor och män vi funnit i ovanstående genomgång av officiell svensk lönestatistik ger inte upplysning om hur mycket varje variabel för sig betyder när man håller övriga variabler konstanta. För att undersöka det kan man jämföra varje cell i ett stort antal korstabeller såsom gjorts ovan. Ett bättre alternativ som ger mer överskådlighet är att använda sig av en statistisk metod som koncentrerar informationen. Avsikten med detta avsnitt är att redogöra för en sådan metod. Vi antar att vi har tillgång till ett lönematerial med information om lön, utbildning, ålder, kön, etc för varje individ som materialet omfattar. Vi skall i det följande visa hur man kan förfara när man har ett sådant datamaterial. Den följande framställningen kan vara värdefull för tex en utredare på en löntagarorganisation som vill utreda de kvinnliga

medlemmarnas löner. Metoden kan givetvis tillämpas på andra problem än löneskillnader, tex skillnader i frånvaro.

4.3.1 Korstabeller

Den enklaste statistiska metoden är att utforma korstabeller av det slag som visas i tabellerna 4.1–4.11 ovan och i tabellbilagan. Ett individdata-material ger möjlighet att beräkna ett mycket stort antal variabler.

De flesta arbetsställen, sammanslutningar av arbetsställen, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer för någon form av lönestatistik över sina anställda respektive medlemmar. Innehållet i denna lönestatistik varierar efter de olika arbetsställena eller organisationerna men utgörs vanligtvis av information om varje anställds eller medlems månadslön/timförtjänst, kön, ålder, utbildning, yrke, befattning osv. Vid större arbetsplatser och organisationer är information av ovanstående typ dataregistrerad. Ett exempel på ett omfattande lönematerial är lönestatistiken för privatanställda tjänstemän. Denna statistik som är gemensam för Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF), Sveriges Arbetsledarförbundet (SALF) och Handelstjänstemannaförbundet (HTF) bygger på individuppgifter för ca 300000 tjänstemän. Den gemensamma lönestatistiken innebär att företag och tjänstemannaklubbar får ett enhetligt underlag inför lokala förhandlingar om tjänstemännens löner. Dessutom underlättar en gemensam lönestatistik parternas centrala förhandlingar.

Industritjänstemannastatistiken innehåller uppgifter om varje tjänstemans födelsedata (personnummer), kön, utbildning (i enlighet med Svensk Utbildningsnomenklatur, SUN, ett kodsysteem som upptar ca 50 olika utbildningar), arbetstid (heltid eller olika former av deltidsanställningar), yrke, befattningstyp (i enlighet med ett av SAF, SIF, SALF och HTF utarbetat klassificeringssystem med gradering efter arbetets art och innehåll samt arbetssvårighet), fast kontant månadslön, naturaförmåner, provision, premielön, skifttillägg etc. För varje tjänsteman finns även information om vilken arbetsplats han eller hon tillhör, i vilken ingår data om företaget, som tex antal anställda, branschtillhörighet och regiontillhörighet. Den individbaserade tjänstemannastatistiken är visserligen konfidentiell, men avidentifierade data har i flera fall gjorts tillgängliga för studie- och forskningsprojekt.

Låt oss anta att vi har tillgång till industritjänstemannastatistiken och utifrån denna vill undersöka vilka faktorer som påverkar löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Vi kan då tänka oss att utarbeta ett stort antal

korstabeller av det slag vi gjort i tabellerna 4.5 och 4.6 och jämföra löneskillnaderna mellan kvinnor och män cell för cell. Ett sådant förfarande ger ett mycket stort antal celler att jämföra. I appendix till detta kapitel visas en analys som utgör ett alternativ till att jämföra cellerna i ett stort antal kortstabeller. I appendix analyseras 10 åldersgrupper, 3 utbildningsgrupper, 3 grupper av företagsstorlek, 10 näringsgrenar, 11 yrken och 7 befattningsnivåer. Det ger möjlighet att bilda $(10 \times 3 \times 3 \times 10 \times 11 \times 7)$ 69300 olika celler i korstabeller för män och lika många för kvinnor. I princip skulle vi då jämföra löneskillnaderna mellan kvinnor och män för 69300 olika kombinationer. I verkligheten finns inte alla kombinationer så det verkliga antalet celler blir mindre.

I tabell 4.12 har vi tagit ut några data ur tabell 4.5 och ställt upp dem som en korstabell. Vi finner att den totala löneskillnaden var 72,3% mellan gruppen av kvinnor med tekniskt yrke eller kontorsyrke och i åldergrupperna 20–24 år samt 50–54 år. Endast 14,9% av kvinnorna i dessa båda åldersgrupper hade tekniskt yrke medan 85,1% hade kontorsyrke. Löneskillnaden är större bland tjänstemän med yrkesklassificeringen kontorsyrken än bland tjänstemän med yrkesklassificeringen tekniskt yrke.

Skillnaden oavsett ålder är större för kontorsyrken än löneskillnaderna inom de båda åldergrupperna. Förklaringen är att totalen beror såväl på fördelningen av kvinnor som anges inom parentes i tabell 4.12 som på fördelningen av män som vi inte har angett här. Eftersom det finns ett stort antal unga kvinnor med relativt låg lön och ett litet antal unga män med relativt låg lön blir skillnaden större för totalen än för varje cell för sig.

I mitten av tabellen visas löneskillnadens beroende av två variabler

TABELL 4.12 *Löneskillnadens storlek i olika celler. Procent av männens lön*

Siffror inom parentes andel kvinnor i procent av samtliga kvinnor

Ålder	Yrke		Ålder oavsett yrke
	Tekniskt	Kontor	
20–24 år	92,0 (10,2)	87,1 (46,8)	89,6 (57,0)
50–54 år	72,6 (4,7)	69,1 (38,3)	71,0 (43,0)
Yrke oavsett ålder	81,8 (14,9)	63,2 (85,1)	72,3 (100,0)

Källor: Tabell 4.5 och SOS Lönerna del 1, 1982.

samtidigt nämligen löneskillnaden mellan män och kvinnor som både tillhör samma åldersgrupp och samma yrke. I marginalerna visas löneskillnaden beroende av endast en variabel i taget nämligen antingen ålder eller yrke.

Mer än två variabler kan man inte visa samtidigt i en korstabell. Vi kan inte analysera löneskillnadens beroende av såväl utbildning, ålder, yrke som befattningsnivå till exempel. För att kunna göra det måste vi använda en statistisk modell.

4.3.2 Förberedande bearbetning av lönedata för analys med hjälp av en statistisk modell

Vi skall formulera en modell där vi uttrycker lönen som en funktion (g) av ett antal förklarande variabler:

$$\text{Lön} = g(\text{kön, yrke, befattningsnivå, ålder}) \quad (4.1)$$

eller i symboler

$$w = g(x_a, x_b, x_c, x_d) \quad (4.2)$$

För att bearbeta data måste vi ställa upp data i variabelform såsom visas i tabell 4.13 där vi använt information i tabellerna 4.5 och 4.6. Vi har nu fått den beroende variabeln w och fyra förklarande variabler x_a , x_b , x_c , och x_d . Tabell 4.13 är utformad på basis av grupperade data, dvs värdena gäller medellönen för grupper av tjänstemän i stället för att gälla individuella tjänstemän. Värdena på lönen avser inte enskilda individers löner utan de avser medellönen för en grupp av individer. Om vi i stället har individdata finns det en individuell avvikelse från medellönen. I tabell 4.14 har vi fingerat de individdata som skulle kunna utgöra underlaget för de grupperade data i tabell 4.13 eller 4.5 och 4.6. Dessutom har vi kodat variablerna x_a , x_b , x_c och x_d enligt de värden de kan anta. Vi har tex fyra befattningsnivåer och sätter 1 för ledande arbete, 2 för självständigt arbete, 3 för kvalificerat arbete och 4 för rutinarbete.

Om någon har 4000 kronor i lön har vederbörande dubbelt så hög lön som en som har 2000 kronor i lön men värdet 4 på befattningsnivå är inte dubbelt så mycket av någonting som värdet 2. Variabeln befattningsnivå är en kategorisk eller en kvalitativ variabel. Den vanligaste metoden att analysera kvalitativa variabler är att bilda dummyvariabler, dvs variabler som antar värdet 1 om individen tillhör kategorin i fråga och värdet 0 om

TABELL 4.13 Uppställning för databehandling av grupperade lönedata, utdrag ut tabellerna 4.5 och 4.6

Ålders- grupp x_a	Kön x_b	Yrke x_c	Befatt- ningsnivå x_d	Lön w
.....				
35-39	(6) Kvinna	(1) Kontor	(3) Rutin	(4) 6252
35-39	(6) Man	(2) Kontor	(3) Rutin	(4) 6753
35-39	(6) Kvinna	(1) Kontor	(3) Kval	(3) 7119
35-39	(6) Man	(2) Kontor	(3) Kval	(3) 7808
.....				
35-39	(6) Kvinna	(1) Kontor	(3) Oavsett	(0) 7440
35-39	(6) Man	(2) Kontor	(3) Oavsett	(0) 10383
.....				
35-39	(6) Man	(1) Prodledn	(2) Oavsett	(0) 9313
35-39	(6) Kvinna	(2) Tekn	(1) Oavsett	(0) 7622
.....				
50-54	(11) Kvinna	(1) Kontor	(3) Självst	(2) 8829
50-54	(11) Man	(2) Kontor	(3) Självst	(2) 10043
.....				
osv				

Källa: Tabell 4.5 och 4.6 ovan. Siffror inom parentes är koden för motsvarande värde på variabeln. Tex för befattningsnivå:

Ledande ställning = 1
 Självständigt arbete = 2
 Kvalificerat arbete = 3
 Rutinarbete = 4
 Oavsett befattningsnivå = 0

individens inte tillhör kategorin ifråga. I tabell 4.15 har vi indikerat hur variabeln x_d kan omformuleras till 4 olika dummyvariabler och i tabell 4.16 har vi angett hur vår datamängd ser ut efter denna omformulering:

Vår modell har nu följande utseende:

$$w = g(x_{a1} \dots x_{a11}, x_b, x_{c1} \dots x_{c3}, x_{d1} \dots x_{d4}) \quad (4.3)$$

4.3.3 Innebörden av en loglinjär modell

Av olika skäl har man funnit att modellen blir bättre om man använder den naturliga logaritmen av lönen som beroende variabel.⁸ Bland annat är

⁸ För en mer rigorös framställning av den i detta avsnitt redovisade modellen och av argumenten för att använda ett logaritmiskt samband se Klevmarken (1972).

TABELL 4.14 Uppställning av lönestatistik för databehandling. Individdata

Variabel				
Ålder	Kön	Yrke	Befattningsnivå	Lön
x_a	x_b	x_c	x_d	w
.....				
35	1	3	4	6152
37	1	3	4	6352
.....				
38	0	3	3	7708
38	0	3	3	7908
.....				
51	1	3	2	8673
53	1	3	2	8873
.....				
osv				

Källa: Fingrade individdata som stämmer med faktiska grupperade data från tabell 4.5 och som kodats i enlighet med tabell 4.13.

man ofta intresserad av relativa skillnader snarare än absoluta. Vi har uttryckt löneskillnaden mellan kvinnor och män i form av procenttal genom hela detta kapitel snarare än att ange antalet kronor per månad som skiljer. När man använder logaritmen behöver man inte multiplicera utan kan addera olika variablers effekter med varandra när man vill beräkna den procentuella avvikelser. Tabell 4.17 visar tydligt logaritmernas egenskaper. I den tredje kolumnen har vi beräknat skillnaden mellan logaritmen av lönen i en åldersgrupp i förhållande till närmast yngre åldergrupp. Dessa skillnader utgör den relativa ökningen i lön vilket framgår av den sista kolumnen.⁹ Det framgår av tabellen att för tal av storleksordningen 10% och mindre får man rätt procenttal genom att multiplicera den naturliga logaritmen med 100. Summan av de logaritmiska skillnaderna plus logaritmen av lönen i den yngsta åldersgruppen blir lika med logaritmen av lönen i den äldsta åldersgruppen såsom framgår av kolumn 3.

Vi bestämmer oss för att anta ett linjärt samband mellan logaritmen för lönen och de förklarande variablerna. I appendix till detta kapitel skrivs en sådan modell ut och resultaten av skattningarna av modellen visas.¹⁰

⁹ e^x är antilogaritmen av $\ln x$. I tabell 4.17 tex är $\ln(4577)=8,4288$ och $e^{0,0101}=1,0102$, dvs 1,0%.

¹⁰ Hanushek och Jackson (1977) kapitel 1–4 ger en inledning till kvantitativa metoder för analyser av detta slag. Framställningen illustreras ofta med exempel från löneskillnadsanalyser.

TABELL 4.15 *Dummyvariabler bildade för varje värde som "befattningsnivå" kan anta*

$x_{d1} = 1$	om individen har ledande ställning
$x_{d1} = 0$	annars
$x_{d2} = 1$	om individen har självständigt arbete
$x_{d2} = 0$	annars
$x_{d3} = 1$	om individen har kvalificerat arbete
$x_{d3} = 0$	annars
$x_{d4} = 1$	om individen har rutinarbete
$x_{d4} = 0$	annars

TABELL 4.16 *Exempel på individlönestatistik i dataregistrerad form*

x_b	x_c			x_d				
x_2	x_{c1}	x_{c2}	x_{c3}	x_{d1}	x_{d2}	x_{d3}	x_{d4}	w
1	0	0	1	0	0	0	1	6152
1	0	0	1	0	0	0	1	6352
0	0	0	1	0	0	1	0	7708
0	0	0	1	0	0	1	0	7908
1	0	0	1	0	1	0	0	8673
1	0	0	1	0	1	0	0	8873

Anm. Från variabeln x_a = ålder bildas 11 dummyvariabler $x_{a1}, x_{a2}, \dots, x_{a11}$ se tabell 4.6. Dessa har utelämnats ur tabell 4.16 men skrivs analogt med de i tabellen visade variabelerna. Från variabeln x_c = yrke har bildats 3 dummyvariabler x_{c1} = teknik, x_{c2} = produktionsledning, x_{c3} = kontor. Från variabeln x_d = befattningsnivå har bildats fyra dummyvariabler x_{d1}, \dots, x_{d4} se tabell 4. 15 ovan.

4.3.4 Standardiserade löneskillnader mellan kvinnor och män

Det finns i princip två tillvägagångssätt att beräkna skillnad på grund av kön när övriga variabler är konstanta. Det ena sättet innebär att man i en

TABELL 4.17 *Logaritmiskt samband mellan ålder och lön*

Ålder	Meddellön kronor (1)		Logaritmen av medellönen (2)		Logaritmisk förändring per åldergrupp (3)		Procentuell förändring per åldersgrupp (4)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
18–19	4577	4602	8,4288	8,4342				
20–24	5392	6039	8,5927	8,7060	0,1639	0,2718	17,8	31,2
25–29	6392	7448	8,7628	8,9157	0,1701	0,2097	18,5	23,2
30–34	7069	8706	8,8635	9,0718	0,1007	0,1561	10,6	16,9
35–39	7423	9744	8,9123	9,1844	0,0488	0,1126	5,0	11,9
40–44	7498	10201	8,9224	9,2302	0,0101	0,0458	1,0	4,7
45–49	7395	10192	8,9086	9,2294	-0,0138	-0,0008	-1,4	0,0
50–54	7283	10048	8,8933	9,2151	-0,0153	-0,0143	-1,5	-1,4
55–59	7201	9913	8,8820	9,2016	-0,0113	-0,0135	-1,1	-1,3
60–64	7148	9503	8,8746	9,1594	-0,0074	-0,0422	0,0	-4,3
					0,4458	0,7252		
					+8,4288	+8,4342		
					8,8746	9,1594		

Källa: Tabell 4.5 sista kolumnen.

lönemodell av den typ som beskrivits i avsnittet ovan också inkluderar en lönebestämmande faktor som utgörs av individens kön.

Det andra tillvägagångssättet innebär att man utgår från två skilda lönemodeller, en för kvinnor och en för män. Detta gör man om man har anledning att anta att de olika lönebestämmande faktorernas inverkan på lönen skiljer sig mellan kvinnor och män. Att detta antagande kan vara rimligt kan exemplifieras med ålderns inverkan på lönen som uppenbarligen skiljer sig åt mellan kvinnor och män. (Se figur 4.2, tabellerna 4.5 och 4.17.)

I detta fall bestäms med två separata modeller hur varje enskild lönebestämmande faktor inverkar på lönen. Med de därvid erhållna resultaten som utgångspunkt kan sk standardvägning användas för att undersöka hur olikheter mellan könen i fråga om de lönebestämmande faktorerna, dvs ålder, utbildning, fördelning på yrken osv, kan bidra till att förklara den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen. Standardvägningen gör det därför möjligt att bedöma hur stor den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen skulle vara om kvinnor och män i genomsnitt vore lika gamla, hade lika lång utbildning, hade samma fördelning på yrken etc.

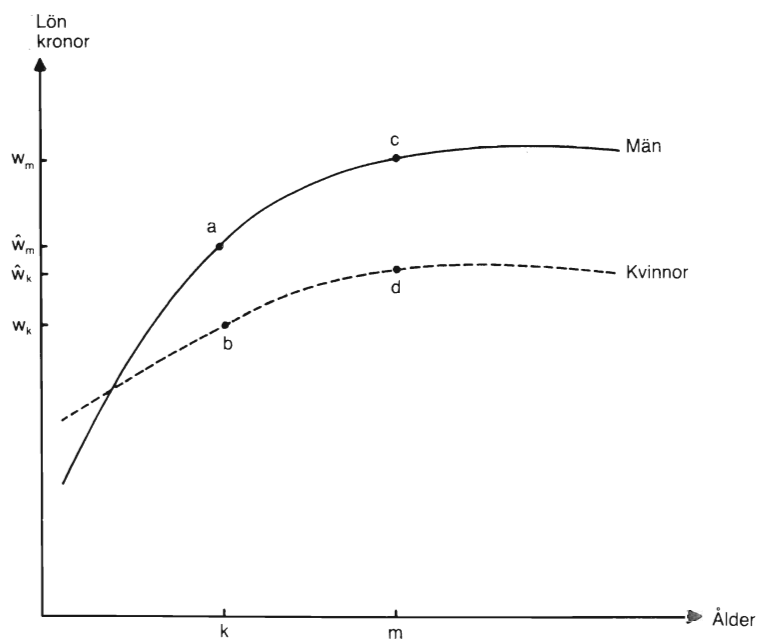
Det principiella tillvägagångssättet vid en standardvägning illustreras grafiskt i figur 4.3. Låt oss anta att åldern är den enda faktor som påverkar

lönen. Låt oss anta att kvinnorna i materialet är genomsnittligt yngre än männen men i övrigt har helt likartade kvalifikationer i fråga om genomsnittlig utbildning, yrkeserfarenhet, arbetsuppgifter etc. Utifrån figuren kan då konstateras att kvinnor och män inte ges lika lön för lika arbete. Under förutsättning att kvinnor och män behandlades fullständigt lika skulle deras ålderslönekurvor sammanfalla och skillnaden i genomsnittslön endast bero på att kvinnorna var genomsnittligt yngre än männen.

Standarvägningen innebär att vi undersöker hur stor löneskillnaden mellan könen skulle vara om kvinnor och män i genomsnitt vore lika gamla. I figur 4.3 motsvarar genomsnittslönen för män w_m den lön som män i genomsnittsalder m erhåller, dvs vid punkt c i figuren avläses genomsnittslönen för män. Samma förhållande gäller för kvinnorna. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen $w_m - w_k$ beror dels på att ålderslönekurvorna skiljer sig åt, dels på att kvinnor och män i genomsnitt är olika gamla.

Om kvinnornas genomsnittsalder varit densamma som männens skulle deras genomsnittslön varit \hat{w}_k , dvs den skulle avläsas vid punkten d i figur 4.3 och om männens genomsnittsalder varit densamma som kvinnornas skulle deras lön avläsas vid punkten a i figuren. Det finns uppenbarligen

FIGUR 4.3 *Löneskillnad mellan kvinnor och män standardiserad för åldersskillnader*



två olika definitioner av den åldersstandardiserade löneskillnaden. Den kan definieras antingen som:

1: $\hat{w}_m - w_k$ männens lön om de hade haft kvinnornas genomsnittsålder minus kvinnornas faktiska lön

eller som:

2: $w_m - \hat{w}_k$ männens faktiska lön minus kvinnornas lön om de hade haft männens genomsnittsålder

Hur standarvägningsmetoden genomförs vid standardvägningar med olikheter i fördelningen mellan kvinnor och män på många variabler visas i appendix 4.2.

4.4 Löneskillnader mellan kvinnliga och manliga tjänstemän i svensk industri

Vi skall här redogöra för de viktigaste resultaten från en studie över löneskillnader mellan kvinnor och män baserad på industritjänstemannastatistik från 1974 (Lantz, 1978). Det statistiska materialet omfattar individdata över var tionde tjänsteman som detta år var anställd i ett till SAF anslutet företag. Endast heltidsarbetande ingår i analysen och det undersökta antalet individer är 29773 varav 6721 kvinnor. Den genomsnittliga månadslönen för de kvinnliga tjänstemännen var 2939 kronor. Männens genomsnittslön var 1500 kronor högre, 4439 kronor i månaden. Uttryckt i procent av männens lön uppgick löneskillnaden mellan könen till 34%.

Hur könets skilda fördelning på olika lönebestämmande faktorer bidrog till att förklara denna löneskillnad åskådliggörs i tabell 4.18. I tabellen redovisas hur löneskillnaden skulle minska om kvinnorna haft männens fördelning på de olika lönebestämmande faktorerna.¹¹ Analysen bygger på två skilda lönemodeller, en för kvinnor och en för män. Detta har gjorts med hänsyn till att sambandet mellan lönebestämmande faktorer och kön skiljer sig åt mellan kvinnor och män.¹² Varje enskild lönebe-

¹¹ Alternativt kan beräknas hur löneskillnaderna skulle minska om männen haft kvinnornas fördelning på de olika lönebestämmande faktorerna (jämför figur 4.2). Standardvägning med utgångspunkt i kvinnornas fördelning redovisas i appendix 4.1.

¹² Analysresultaten presenteras i sin helhet i appendix 4.2.

TABELL 4.18 *Uppdelning av löneskillnaden mellan kvinnor och män efter förklaringsvariablerna ålder, utbildning, yrke, befattning mm*

	Kronor	Procent
Ursprunglig löneskillnad	1 500	33,8
Ålder	- 328	- 7,4
Utbildning	- 30	- 0,7
Region	+ 15	+ 0,3
Företagsstorlek	- 2	- 0,03
Näringsgren	- 3	- 0,07
Yrke	- 74	- 1,7
Befattning	- 844	- 19,0
Återstående (standardiserad) löneskillnad	234	5,2

Anm: Bearbetning av faktiska individdata för 32 000 heltidsanställda industritjänstemän 1974. Tjänstemännen indelas i 10 åldersgrupper, 3 utbildningsgrupper, 5 regioner, 3 företagsstorlekar, 10 näringsgrenar, 11 yrkesgrupper och 7 befattningsnivåer. Standardvägning med hänsyn till männens fördelning har genomförts. Det motsvarar i figur 4.2 fallet där man jämför männens lön med den lön kvinnorna skulle haft om de hade haft männens medelålder.

stämmande faktors bidrag till att förklara löneskillnaden mellan könen bestäms under förutsättning att övriga faktorer hålls konstanta.

Undersökningen visar att åldersolikheter mellan könen förklarar en stor del av löneskillnaden. Att kvinnor ofta efter några års deltagande i förvärvslivet väljer att lämna arbetsmarknaden för att vara hemma och sköta barn och hushåll innebär att de förvärvsarbetande kvinnornas genomsnittsålder blir lägre än männens. Funnes inga skillnader mellan könen vad gäller åldersfördelning skulle löneskillnaden enligt undersökningen minska med 7,4 procentenheter eller 328 kronor.

Om kvinnor och män haft likadan utbildningsfördelning skulle löneskillnaden minskas ytterligare. Jämfört med männen är kvinnorna underrepresenterade i de högre utbildningsgrupperna.

Sambandet mellan löneskillnad och tjänstemännens fördelning på regioner ser annorlunda ut. Ett av undersökningens resultat var att lönenivån för såväl kvinnor som män var högre i storstäder än i andra regioner. Andelen kvinnor som arbetar i storstadsregioner är större än motsvarande andel bland män. Därför skulle löneskillnaden öka något om kvinnorna haft en likadan fördelning som männen på olika regioner.

Könens skilda fördelning på företag av olika storleksklasser och på olika näringsgrenar skulle enligt analysresultaten vara utan större betydelse för löneskillnaden. Att det tex finns större andel kvinnor än män i

textil- och livsmedelsindustri kan inte bidra till att förklara kvinnornas lägre löner. Av betydelse för löneskillnaden är däremot att kvinnor och män har skilda fördelningar på yrkesgrupper. De kvinnliga tjänstemännen var koncentrerade till ett antal typiska kvinnoyrken: kontorister, maskinskriverskor, stansoperatriser och växeltelefonister. (Se tabellbilagan, tabellerna 26, 27 och 28.) Denna könsbundna yrkesfördelning förklarar varför löneskillnaden skulle minska om kvinnorna i genomsnitt haft en likadan representation som männen på olika yrkesgrupper.

Den viktigaste orsaken till löneskillnaden är dock inte oväntat könens skilda fördelning på befattningsnivåer. Bland tjänstemännen i urvalet befann sig hela 70% av kvinnorna på de två lägsta befattningsnivåerna. Naturligtvis påverkar detta lönegapet mellan könen. Som tabell 4.18 visar, skulle löneskillnaden minska med mer än hälften, med 844 kronor eller 19 procentenheter, om kvinnorna hade haft männens fördelning på olika befattningsnivåer.

Om de kvinnliga och manliga tjänstemännen haft samma genomsnittliga fördelning på ålder, utbildning, region, företagsstorlek, näringsgren, yrke och befattningsnivå, skulle skillnaden i genomsnittlig månadslön mellan kvinnor och män vara 234 kronor. Uttryckt i procent av männens löner skulle löneskillnaden vara 5,2%.¹³

Metoden är ett alternativ till att utarbeta ett stort antal korstabeller. Om man tex vill veta medellönen för kvinnor i åldern 40–44 år som är gymnasieutbildade och som i Stockholm arbetar i ett stort företag inom livsmedelsindustrin som kontorister på yrkesnivå 8, är det bara att lägga ihop motsvarande komponenter från tabell A4.1 på sätt som visas i tabell 4.19.

I detta kapitel har vi dels gjort en beskrivning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män på olika områden av arbetsmarknaden, dels anvisat en metod för att konstanthålla skillnader mellan kvinnor och män som kan tänkas påverka löneskillnaderna. Avslutningsvis visade vi resultaten från en analys av industritjänstemannastatistiken där den metod vi har presenterat har kommit till användning.

Orsaken till att man kan vilja göra detta slags analyser är att man har en uppfattning om vad det är som orsakar skillnader av olika slag. Om man då kan dela upp löneskillnaden på olika komponenter får man en bättre vägledning för åtgärder. Vissa löneskillnader kan man räkna med kommer att försvinna som en effekt av det ökade kvinnliga förvärvsdeltagandet medan andra kan kräva jämställdhetspolitiska åtgärder. Vi skall i de

¹³ I appendix Tabellen A4.2 visas att standardvägning med den alternativa metoden ger en högre förklarad skillnad nämligen 12,1% (dvs $e^{0,1141}$).

följande två kapitlen diskutera dessa frågor. Medan kapitel 5 handlar om en ekonomisk teoretisk analys av löneskillnader behandlas jämställdhetspolitiken i kapitel 6.

TABELL 4.19 *Beräkning av lönen för en genomsnittlig kvinna och en genomsnittlig man med samma kombination av variabelvärden*

	Kvinna	Man
Intercept	7,9859	8,4136
40–44 år	0,198	0,0229
Gymnasieutbildad	0,0228	0,0227
Stockholm	0,1193	0,0919
Stort företag	0,0	0,0
Livsmedelsindustri	–0,0101	0,0054
Kontorist	–0,0187	0,0341
Befattningsnivå 8	–0,4053	–0,3993
	7,7137	8,1913
Predikterad månadslön, kronor	2239	3609

Källa: Tabell A4.1; godtyckligt val av variabelvärden. Motsvarande beräkning kan givetvis göras för vilken annan kombination som helst, tex 50–54 år, grundskola, Göteborg, småföretag, verkstadsindustri, produktionsledning, befattningsnivå 4.

Appendix 4.1 Regressionsmodellen

Regressionsmodellen i appendix Tabellen A4.1 har formen:

$$\ln w_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^{10} \beta_j D_j + \sum_{k=11}^{13} \beta_k D_k + \sum_{l=14}^{18} \beta_l D_l + \sum_{m=19}^{21} \beta_m D_m + \sum_{n=22}^{31} \beta_n D_n + \sum_{p=32}^{42} \beta_p D_p + \sum_{q=43}^{49} \beta_q D_q + \varepsilon_i \quad (\text{A4.1})$$

Där $\ln w_i$ = logaritmen av lönen för individ i

β_0 = interceptet

β_j = parameter som anger ålderseffekten på lönen av var och en av de 10 åldersgrupperna $j = 1, 2, \dots, 10$

D_j = dummyvariabel = 1 för den j :te åldersgruppen, 0 för övriga åldersgrupper

β_k = parameter som anger utbildningseffekten av var och en av de tre utbildningskategorierna $k = 11, 12, 13$

D_k = dummyvariabel = 1 för k :te utbildningsgruppen, 0 för övriga utbildningsgrupper

β_l = parameter som anger den regionala effekten av var och en av de 5 regionerna $l = 14, 15, 16, 17, 18$

D_l = dummyvariabel = 1 för var och en av de fem regionerna $l = 14, 15, 16, 17, 18$

β_m = parameter som anger effekten av företagsstorlek för var och en av de 3 storleksgrupperna $m = 19, 20, 21$

D_m = dummyvariabel = 1 för den m :te storleksgruppen

β_n = parameter som anger effekten av näringsgren för var och en av de 10 näringsgrenarna $n = 22, 23, \dots, 31$

D_n = dummyvariabel = 1 för den n :te näringsgrenen, 0 för övriga näringsgrenar

β_p = parameter som anger effekten av yrke för vart och ett av de 11 yrkena $p = 32, 33, \dots, 42$

D_p = dummyvariabel = 1 för det p :te yrket, 0 för övriga yrken

β_q = parameter som anger effekten av befattningsnivå för var och en av befattningsnivåerna $q = 43, 44 \dots 49$

D_q = dummyvariabel = 1 för den q :e befattningsnivån

ε_i = slumpterm med förväntan 0 för den i :te individens lön

Om kvinnornas lön tex är 10% högre än männens lön så är männens lön motsvarande mindre än kvinnornas lön. Vi måste ange en jämförelsenorm, dvs tala om ifall männens eller kvinnornas lön utgör basen för jämförelsen.

Vi har därför valt att inom varje kategori sätta en av parametrarna lika med noll. Denna grupp utgör då jämförelsenormen eller referensgruppen. Det framgår av tabell A4.1 att åldergrupp 5 utgör referensgruppen för åldersparametrarna, grundskola utgör referensgruppen för utbildningsparametrarna, övriga Sverige utgör referensgruppen för region,

TABELL A 4.1 *Lönefunktioner för heltidsarbetande manliga och kvinnliga tjänstemän 1974*

Variabel- nummer	Variabel	Män		Kvinnor	
		Regr.koeff	Frekvens	Regr.koeff	Frekvens
	<i>Ålder</i>				
1	-19	-0,5697	0,003	-0,4205	0,048
2	20-24	-0,2991	0,037	-0,2197	0,207
3	25-29	-0,1551	0,141	-0,0860	0,211
4	30-34	-0,0586	0,164	-0,0232	0,127
5	35-39		0,135		0,086
6	40-44	0,0229	0,120	0,0198	0,089
7	45-49	0,0394	0,117	0,0336	0,082
8	50-54	0,0373	0,122	0,0293	0,080
9	55-59	0,0322	0,094	0,0323	0,053
10	60-	0,0098	0,067	-0,0266	0,017
	<i>Utbildning</i>				
11	Grundskola		0,548		0,757
12	Gymnasium	0,0227	0,354	0,0228	0,213
13	Universitet	0,0729	0,098	0,0147	0,030
	<i>Region</i>				
14	Stockholm	0,0919	0,219	0,1193	0,266
15	Göteborg	0,0558	0,119	0,0637	0,112
16	Malmö	0,0194	0,074	0,0094	0,079
17	Skogslän	0,0035	0,154	0,0091	0,138
18	Övriga Sverige		0,434		0,405

Variabel- nummer	Variabel	Män		Kvinnor	
		Regr.koeff	Frekvens	Regr.koeff	Frekvens
	<i>Företagsstorlek</i>				
19	Små företag	-0,0101	0,172	-0,0427	0,204
20	Medelstora företag	0,0020	0,335	-0,0213	0,371
21	Stora företag		0,493		0,425
	<i>Näringsgren</i>				
22	Gruvindustri	0,0636	0,007	0,0128	0,004
23	Livsmedelsindustri	0,0054	0,035	-0,0101	0,051
24	Textilindustri	-0,0052	0,018	-0,0209	0,034
25	Trävaruindustri	-0,0084	0,028	-0,0119	0,024
26	Massa- och pappers- industri	0,0320	0,052	0,0003	0,051
27	Kemisk industri	0,0046	0,051	-0,0021	0,060
28	Jord- och stenindustri	0,0068	0,022	0,0112	0,016
29	Järn- och stålindustri	0,0307	0,050	0,0302	0,035
30	Verkstadsindustri		0,385		0,295
31	Annan industri	-0,0067	0,383	-0,0145	0,430
	<i>Yrke</i>				
32	Arbetsledning	0,0005	0,156	-0,0378	0,009
33	Laboratorietjänst	-0,0096	0,050	0,0236	0,031
34	Ritare	-0,0249	0,081	0,0032	0,031
35	Försäljare	0,0481	0,079	0,0113	0,010
36	Resebyråttjänst	0,0317	0,002	-0,0355	0,012
37	Kassatjänst	-0,0490	0,020	-0,0095	0,013
38	Maskinskrivning	-0,0244	0,001	0,0315	0,289
39	Kontorsvakt- mästare	-0,0360	0,002	-0,0351	0,009
40	Kontorsbud	-0,1251	0,012	-0,0802	0,009
41	Kontorister	0,0341	0,095	-0,0187	0,524
42	Övriga yrken		0,502		0,074
	<i>Befattningnivå</i>				
43	Nivå 2	0,7150	0,011	0	0
44	Nivå 3	0,4788	0,049	0,3731	0,001
45	Nivå 4	0,2289	0,1511	0,2254	0,011
46	Nivå 5		0,320		0,067
47	Nivå 6	-0,1573	0,335	-0,1605	0,216
48	Nivå 7	-0,2787	0,119	-0,2936	0,446
49	Nivå 8	-0,3993	0,0150	-0,4053	0,259
	Medelvärde (ln w)	8,3981		7,9859	
	Intercept	8,4136		8,3105	
	R ²	0,79		0,80	
	Antal observationer	23052		6721	

Källa: Lantz, 1978.

stora företag utgör referensgruppen för företagsstorlek, verkstadsindustri utgör referensgruppen för näringsgren, övriga yrken utgör referensgruppen för yrken och befattningsnivå 5 utgör referensgruppen för befattningsnivå.¹³

Vi har satt $\beta_5 = 0$, övriga ålderseffekter β_i , $i = 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10$ är avvikelser från β_5 .

$\beta_{11} = 0$, och övriga utbildningseffekter β_k , $k = 12, 13$ är avvikelser från β_{11}

$\beta_{18} = 0$ och övriga regioneffekter β_l , $l = 14, 15, 16, 17$ är avvikelser från β_{18}

$\beta_{21} = 0$ och övriga effekter av företagsstorlek β_m , $m = 19, 20$ är avvikelser från β_{21}

$\beta_{30} = 0$ och övriga näringsgrenseffekter β_n , $n = 22, 23 \dots 29, 31$ är avvikelser från β_{30}

$\beta_{42} = 0$ och övriga effekter av yrke β_p , $p = 32, 33, 34 \dots 41$ är avvikelser från β_{42}

$\beta_{46} = 0$ och övriga effekter av befattningsnivå β_q , $q = 43, 44, 45 \dots 47, 48, 49$ är avvikelser från β_{46}

Regressionskoefficienten $\beta_{46} = 0$ och regressionskoefficienten $\beta_{44} = 0,2289$ skall tolkas som att till lönen för befattningsnivå 4 skall adderas 0,2289 för att få lönen i befattningsnivå 5. Lönen är 26% högre i befattningsnivå 5 (antilog 0,2289). Kolumnen för frekvens i tabell A4.1 visar fördelningen av observationerna över de olika kategorierna. Medelvärdet av en dummyvariabel utgör den relativa frekvensen av antalet observationer som tillhör kategorin ifråga. Om det t ex finns 4 kvinnor och 6 män i ett material på 10 personer blir:

$$\sum_i \frac{D_i}{n} = \frac{4}{10} \text{ för } D = 1 \text{ för kvinna, } 0 \text{ annars för } i = 1, 2 \dots 10$$

¹³ En mer utförlig redovisning av dessa slag av modeller finns i Klevmarken (1972). Ett alternativt sätt att formulera restriktionerna är att sätta medelvärdet för effekterna lika med noll.

Appendix 4.2 Standardvägning av löneskillnader

Standardvägning av löneskillnader kan göras på två olika sätt. Låt oss gå tillbaka till figur 4.3. Man kan enligt figur 4.3 göra jämförelsen antingen vid männens medelålder eller vid kvinnornas medelålder. Låt oss först se på fallet där vi gör jämförelsen vid männens medelålder.

Den genomsnittliga löneskillnaden mellan män och kvinnor kan skrivas:

$$\overline{w}_m - \overline{w}_k = (w_m \cdot m) - (w_k \cdot k) \quad (\text{A4.2})$$

där \overline{w}_m = männens medellön

\overline{w}_k = kvinnornas medellön

m = männens medelålder

k = kvinnornas medelålder

uttrycket (A4.2.) kan skrivas om till

$$\overline{w}_m - \overline{w}_k = (w_m \cdot m) - (w_k \cdot m) + (w_k \cdot m) - (w_k \cdot k) \quad (\text{A4.3})$$

Man både lägger till och drar ifrån samma term nämligen $w_k \cdot m$ och (A4.3) är identisk med (A4.2), vilket också kan skrivas:

$$\overline{w}_m - \overline{w}_k = (w_m - w_k) m + w_k (m - k) \quad (\text{A4.4})$$

där den första termen utgör en jämförelse av kvinnors och mäns lön vid männens medelålder och den andra termen utgör den återstående löneskillnaden som inte kan förklaras av kvinnornas lägre medelålder.

I vår modell har vi tagit hänsyn till andra faktorer än ålder och vi måste ta hänsyn till estimaten för alla 49 regressionskoefficienterna och fördelningen av kvinnor och män för alla variabler. Vi har 50 estimat inklusive interceptet för β^m i männens löneekvation och lika många β^k i kvinnornas löneekvation. Vi har dessutom att ta hänsyn till medelvärdena för alla de 49 dummyvariablerna, dvs frekvensen av män och kvinnor på alla de olika åldersgrupperna, utbildningarna, regionerna, företagsstorlekarna, näringsgrenarna, yrkena och befattningsnivåerna.

När vi standardväger med alla variabler som finns med i regressionsmodellen kan vi skriva (A4.4) på följande sätt:

$$\overline{\ln w^m} - \overline{\ln w^k} = \sum_{r=0}^{49} (\beta_r^m - \beta_r^k) m_r + \sum_{r=0}^{49} (\beta_r^k \cdot [m_r - k_r]) \quad (\text{A 4.5})$$

där $\overline{\ln w^m}$ = medelvärdet för logaritmen av männens lön

$\overline{\ln w^k}$ = medelvärdet för logaritmen av kvinnornas lön

β_r^m = regressionsestimat i männens lönefunktion, $r = 0, 1 \dots 49$
i tabell A4.1

β_r^k = regressionsestimat i kvinnornas lönefunktion, $r = 0, 1 \dots 49$
i tabell A4.1

m_r = frekvensen av män = medelvärdet för den r:te dummyvariabeln

k_r = frekvensen av kvinnor = medelvärdet för den r:te dummyvariabeln

Det räcker självfallet att beräkna endera av termerna till höger om likhetstecknet (A4.5) om vi redan känner skillnaden i de logaritmerade medellönerna ($\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_k}$) eftersom en av termerna bestäms residualt. Den första termen uttrycker den residuala löneskillnaden, dvs den löneskillnad som skulle återstå även om kvinnorna hade samma genomsnittsålder osv som männen. Den sista termen är den del av löneskillnaden som förklaras av att kvinnorna i genomsnitt är yngre, har kortare utbildning, mindre förmånlig fördelning på näringsgrenar osv.

Standardiseringen i uttrycket (A4.5) är den som vi i texten ovan betecknat:

$$w_m - w_k^* \quad (\text{A4.6})$$

Eftersom (A4.2) ovan också kan skrivas om till:

$$\overline{w_m} - \overline{w_k} = w_m \cdot m - w_m \cdot k + w_m \cdot k - w_k \cdot k = w_m(m - k) + (w_m - w_k)k$$

kan (A4.5) skrivas om på motsvarande sätt:

$$\overline{\ln w^m} - \overline{\ln w^k} = \sum_{r=0}^{49} (\beta_r^m - \beta_r^k) k_r + \sum_{r=0}^{49} (\beta_r^m [m_r - k_r]) \quad (\text{A 4.7})$$

där beteckningarna är analoga till beteckningarna i (A4.5).

Resultaten av standardberäkningar enligt (A4.5) och (A4.7) återges i tabell A4.2. I tabellen har vi återgivit delresultat för varje faktor, där en faktor utgör en grupp av dummyvariabler på det sätt som visas i formel (A4.1) ovan.

TABELL A4.2 *Löneskillnader mellan heltidsarbetande manliga och kvinnliga tjänstemän 1974*

	Standardvägning vid kvinnornas fördelning på variablerna	Standardvägning vid männens fördelning på variablerna
Ej standardiserad	0,4122	0,4122
Ålder	-0,0901	-0,0643
Utbildning	-0,0081	-0,0042
Region	0,0041	0,0051
Företagsstorlek	-0,0003	-0,0022
Näringsgren	-0,0009	-0,0125
Yrke	-0,0203	0,0049
Befattning	-0,2322	0,2249
Återstående löneskillnad	0,0644	0,1141

Anm: Se figur 4.3 ovan för en illustration med en enda variabel nämligen ålder. I den första kolumnen har uttrycket (A4.7) använts vid standardiseringsberäkningen, i den andra (A4.5).

KAPITEL 5

Kunskapskapital eller diskriminering – en analys av löneskillnader mellan kvinnor och män

Vi skall i detta kapitel försöka förklara varför det förekommer löneskillnader mellan kvinnor och män av det slag som vi beskrev i kapitel 4. Man kan tänka sig två principiella förklaringar: Kvinnor är diskriminerade eller kvinnor har lägre produktivitet. Liksom i kapitel 3 skall den teoretiska analysen huvudsakligen göras diagrammatiskt.

Kapitlet inleds med en analys av efterfrågan på arbetskraft och en utifrån denna teori härledd definition av diskriminering.

Produktivitetsskillnader som förklaring till löneskillnader innebär att värdet av produktionstillskottet om man anställer en kvinna faktiskt blir mindre än om man anställer en man, dvs värdet av marginalprodukten för kvinnor är mindre än värdet av marginalprodukten för män. En förklaring är arbetsfördelningen mellan kvinnor och män där kvinnor specialiserar sig på hushållsarbete och män specialiserar sig på yrkesarbete.

Lönen för en individ ett visst år beror bland annat på hur efterfrågade individens yrkeskunskaper är, om arbetet utförs i en expansiv eller kontraherande bransch, om individen uppfattas som en duktig person och om arbetsresultatet säljs på marknaden eller tillhandahålls i offentlig verksamhet. Nationalekonomisk teori för lönebildning koncentrerar sig till yrkeskunskaperna och den process varigenom individen skaffar dessa yrkeskunskaper. Enligt teorin om investeringar i kunskapskapital är lönen ett visst år avkastningen på individens kunskapskapital. I analogi med kapitalisten som får vinst på kapital som ersättning för att han ställer sitt kapital till förfogande i produktionen får löntagaren avkastning på sitt kunskapskapital för att han eller hon ställer sin arbetskraft till förfogande. Kunskapskapitalets storlek och innehåll är den faktor som differentierar arbetskraften (Becker, 1964, och Mincer, 1974). Teorin för investeringar i kunskapskapital är en integrerad del av neoklassisk lönebildningsteori med den utvecklingen i förhållande till tidigare existerande teori att man nu tar hänsyn i modellen till det faktum att yrkeskunskaperna differentierar arbetskraften.

Huvudfrågan vid analys av löneskillnader mellan kvinnor och män blir då om man kan hävda att kvinnor har ackumulerat mindre kunskapskapital än män. Den empiriska analysen innebär att man försöker jämföra lönerna för de kvinnor och män som är jämförbara när det gäller storleken på det kunskapskapital de har ackumulerat. Den eventuella löneskillnad som trots allt återstår när man jämför lönerna för kvinnor och män som har ett lika stort kunskapskapital blir ett mått på diskrimineringens omfattning. Kapitlet avslutas med en analys av den svenska utvecklingen av löneskillnadens storlek baserad på denna teori.

Ett stort antal amerikanska analyser av löneskillnader mellan kvinnor och män med denna ansats har genomförts (se tex Mincer och Polachek, 1974, Corcoran och Duncan, 1979). Resultaten av dessa amerikanska analyser – som samtliga visar en oförklarad residual – sammanfattas i Lloyd och Niemi (1979). Några av resultaten refererades i kapitel 4 ovan. Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige har också analyserats med denna ansats (Gustafsson, 1976 och 1981). En lättillgänglig sammanfattning av teorin för investeringar i kunskapskapital och resultaten från de viktigaste amerikanska studierna jämfört med motsvarande svenska studier finns i Gustafsson (1983b). Addison och Sieberts (1979) kapitel 4 "Investments in Man" behandlar teorin om investeringar i kunskapskapital, medan Ehrenberg och Smith (1983) ägnar mer utrymme åt dess tillämpning vid studier av löneskillnader mellan kvinnor och män i sitt kapitel 14 om diskriminering, som också innehåller en introduktion till diskrimineringsteorier. En mer utförlig genomgång av ekonomisk teori för diskriminering med de olika förklaringar till förekomst av diskriminering och dess effekter som föreslagits både inom den neoklassiska traditionen och av alternativekonomer sedan 1900-talets början finns i Lundahl och Wadensjö (1984) kapitel 2. Lundahl och Wadensjö framhåller att Gary Beckers (1957) diskrimineringsteori utgjorde inledningen till en teoretisk precisering. Senare arbeten har antingen kritiserat eller byggt på Becker. En stringent och pedagogisk framställning av den neoklassiska diskrimineringsteorin finns i Joll m fl (1983).

5.1 Värdet av marginalprodukten och efterfrågan på arbetskraft

Efterfrågan på arbetskraft beror i sin tur på efterfrågan på de varor eller tjänster som är verksamhetens ändamål. Lättast är det att se detta samband i en enkel tillverkning av en enda produkt i privat regi.

Låt oss studera ett litet hembageri som bakar limpor och säljer dem för 10 kronor per styck. Ökningen i antalet bakade limpor när arbetskraften ökar med en enhet kallas arbetets marginalprodukt (MP_L). Låt oss anta att hembakningen börjar i ett vanligt kök med två ugnar. Antag att en bagerska kan baka 10 limpor per timme. Två kvinnor kanske tillsammans bakar 19 limpor per timme och tre kvinnor 25 limpor. Så länge verksamheten bedrivs med samma två ugnar kommer ugnarna att utgöra en kapacitetsgräns. Fler bagare kan åstadkomma att ugnarna ständigt är igång genom att så snart en plåt med färdigt bröd tas ut är nästa plåt klar för gräddning. Arbetets marginalprodukt när man ökar från en till två arbetande är 9 limpor per timme och när man ökar från två till tre arbetande 6 limpor per timme. Orsaken till att arbetets marginalprodukt sjunker när antalet arbetande ökar är att kapitalet är oförändrat. Den tredje anställda antas vara lika produktiv som den först anställda. Om hon hade anställts som nummer två hade hon ökat produktionen med 9 limpor. Antagandet att den ordning i vilken personerna anställs inte spelar roll kallas att man antar att arbetskraften är homogen.

Värdet av marginalprodukten av den tredje bagerskan är 60 kronor (6 limpor à 10 kronor). Om lönen är 40 kronor kan vinsten öka ytterligare om en fjärde bagerska kan öka produktionen med mer än 4 limpor. Om marginalprodukten är mindre än 4 limpor lönar det sig däremot inte eftersom vinsten då sjunker.¹

Jämviktstvillkoret är således att värdet av marginalprodukten skall vara lika med lönen:

$$VMP = p \cdot MP_L = w \quad (5.1)$$

Den lön som företaget betalar kan också uttryckas i form av kostnaden per producerad enhet. Det kostar 40 kronor att producera 4 limpor till. Därför kan värdet av marginalprodukten och lönen mätas efter samma skala såsom vi gjort i figur 5.1.

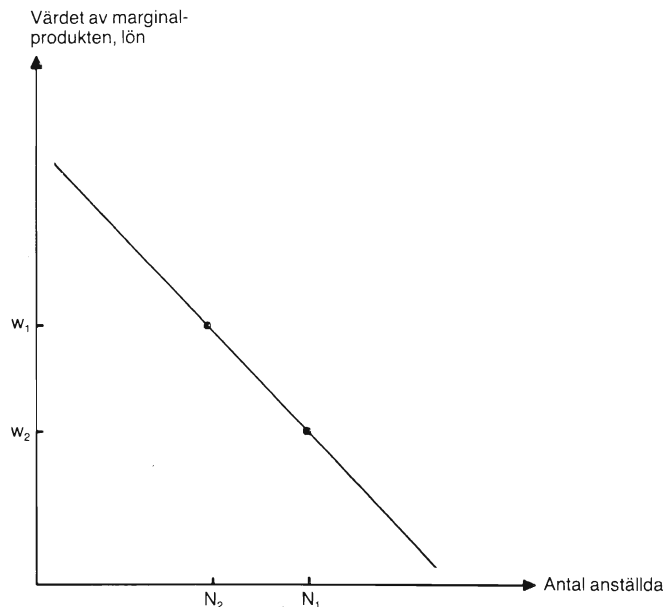
För ett vinstmaximerande företag som inte kan påverka vare sig löner

¹ Följande samband gäller i detta exempel.

N	TP	MP_L	$p \cdot MP_L$	w	$p \cdot TP$	$N \cdot w$	π
1	10				100	40	60
2	19	9	90	40	190	80	100
3	25	6	60	40	250	120	130
4	29	4	40	40	290	160	130

där N = antal anställda, TP = totalproduktion, MP_L = arbetskraftens marginalprodukt, p = produktpriset, w = lönen, π = vinsten.

FIGUR 5.1 *Efterfrågan på arbetskraft vid lönerna w_1 och w_2*

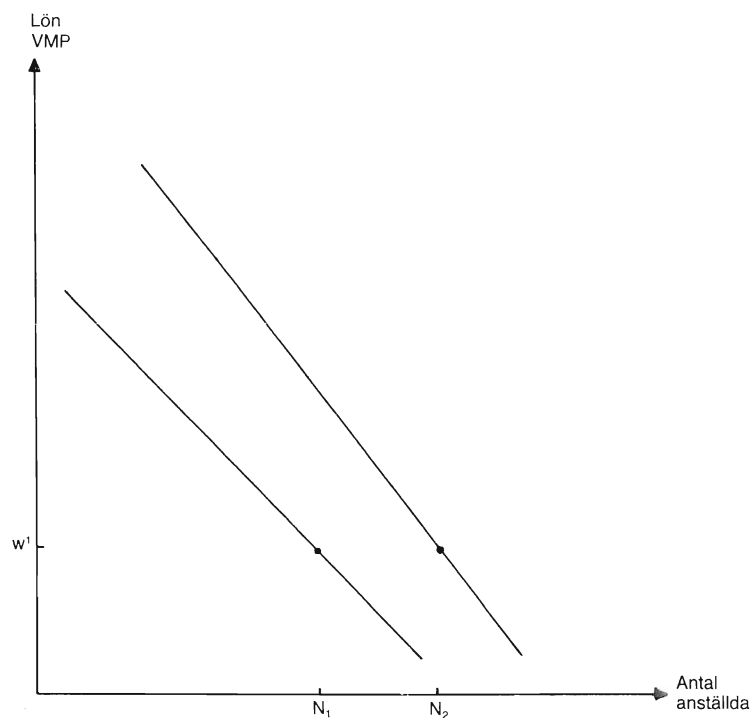


eller priser på sina produkter på grund av sin litenhet bestämmer uttrycket (5.1) efterfrågan på arbetskraft. Detta illustreras i figur 5.1. Om lönen ökar från w_1 till w_2 minskar efterfrågan på arbetskraft i figur 5.1 från N_1 till N_2 . I exemplet med vårt hembageri blir det förlust att anställa den fjärde bagerskan om lönen ökar från 40 till 50 kronor. Efterfrågan på arbetskraft är en avtagande funktion av lönen på grund av att värdet av marginalprodukten av arbetskraft minskar när antalet anställda ökar.

Om priset på varan ökar så ökar också värdet av marginalprodukten och därmed ökar efterfrågan på arbetskraft. I vår figur kommer detta att förskjuta efterfrågekurvan utåt med storleken på prishöjningen. Detta illustreras i figur 5.2. Vid en viss prisökning ökar efterfrågan på arbetskraft från N_1 till N_2 så länge lönen är oförändrad w_1 . Samtidigt förändras lutningen på efterfrågekurvan så att högre pris ger brantare lutning. I vårt bageriexempel kan vi anta att priset på limpor ökar till 15 kronor. Vinsten kan då ökas genom ytterligare ökning av arbetskraften tills värdet av marginalprodukten är lika med lönen.

Vi har hittills antagit att arbetskraften är homogen, dvs att i vilken ordning man än väljer att anställa de olika personerna kommer värdet av marginalprodukten att utvecklas enligt en och samma kurva. På verklig- hetens arbetsmarknad kan det spela stor roll vilka yrkeskunskaper den nyanställda har. I vårt bageriexempel kan vi tänka oss att bageriet har två

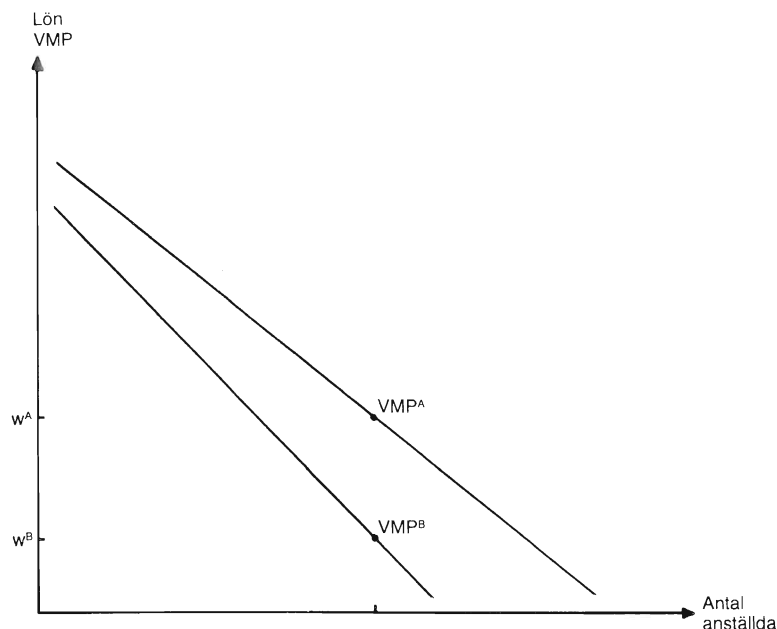
FIGUR 5.2 *Effekt på efterfrågan på arbetskraft av relativ prisökning på den producerade varan*



bagerskor som bakar standardlimpor à 10 kronor per styck med en totalprodukt på 19 limpor. I detta läge kan bageriet välja mellan att anställa ytterligare en bagare som bakar standardlimpor à 10 kronor med en marginalprodukt på 6 limpor eller att anställa en bagerska som har stor erfarenhet från att baka många olika sorters bröd och som kan öka värdet av marginalprodukten genom att baka andra typer av bröd som kan säljas för 15 kronor styck. Vilken av dessa båda personer skall bageriet välja? Svaret på den frågan bestäms av hur företagets vinst utvecklas i de båda alternativen. Detta beror i sin tur på hur hög lön specialbagerskan begär i förhållande till värdet av hennes marginalprodukt och i förhållande till motsvarande för standardbagaren.

I figur 5.3 har vi illustrerat detta problem. Företaget vill öka antalet anställda med en person från N_0 till N_1 . Det kan välja att anställa en person av kategori B och erhålla ett tillskott till produktionen värderat till VMP_B . Denna person kan få lönen w_B . Specialarbetare vars tillskott till värdet av marginalprodukten utvecklas enligt kurvan VMP_A kan erhålla lönen w_A . Företaget är indifferent mellan att anställa en B-arbetare till

FIGUR 5.3 *Efterfrågan på arbetskraft när arbetskraften är heterogen*



lönen w_B och en A-arbetare till lönen w_A . I båda fallen gäller likhet mellan lönen och värdet av marginalprodukten.

Definitionen av heterogen arbetskraft är att värdet av marginalprodukten skiljer sig åt mellan olika slag av arbetskraft. När arbetskraften är heterogen kan jämvikt på arbetsmarknaden därför råda trots att olika individer har olika hög lön. Jämviktslösningen när arbetskraften är homogen innebär lika lön för alla.

Resultaten i detta avsnitt har erhållits från en modell som förutsätter att företaget är vinstmaximerande och pristagare på både arbetsmarknaden och marknaden för dess produkter. Verklighetens produktion omfattar många produkter och tillverkningen kräver utöver arbetskraft också maskiner och råmaterial. De enkla samband som vi kunnat illustrera med ett hembageri som exempel är mer komplicerade i verkligheten. Relationen mellan uppoffring och utbyte i olika verksamheter innebär dock att vi kan räkna med att efterfrågan på arbetskraft är en avtagande funktion av lönen i alla verksamheter även i den offentliga sektorn. Den negativt lutande efterfrågekurvan är härledd under förutsättning att kapitalstocken är konstant. Om hembageriet köper en ugn till blir det optimalt att öka arbetsstyrkan och den avtagande marginalproduktiviteten kommer att göra sig gällande vid denna större produktionsnivå och arbetsstyrka.

Inom den offentliga sektorn måste politikerna väga volymen på offentliga tjänster mot bördan av att skattefinansiera. Addison och Siebert (1979, s 54 ff) för ett resonemang som leder till att efterfrågan på arbetskraft också inom den offentliga sektorn är en avtagande funktion av lönen och ger referenser till litteratur som behandlar efterfrågan på arbetskraft inom offentlig sektor.

5.2 Diskrimineringsteorier

Diskrimineringsteorier kan grupperas efter källan till diskriminering i sådana som antar att diskriminering ger nytta till den som diskriminerar, sådana som ger ekonomisk vinst och sådana som beror på okunnighet eller osäkerhet hos den som diskriminerar.

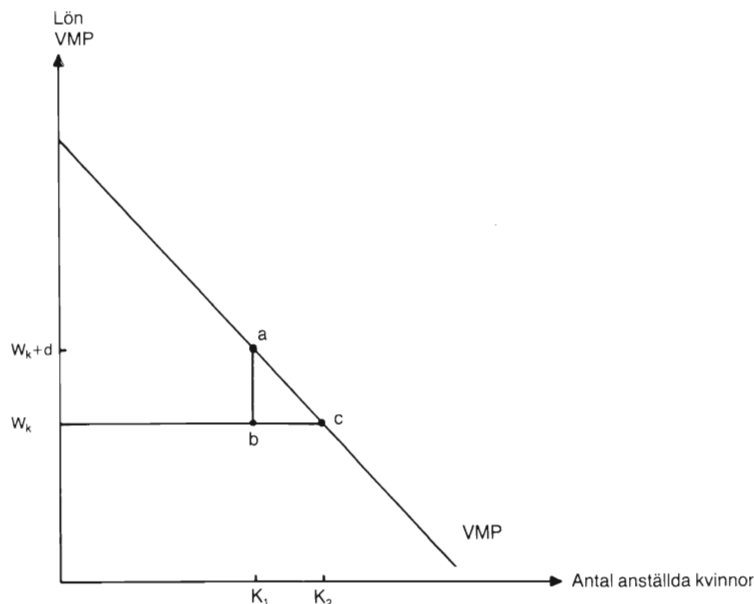
Ett viktigt begrepp i Beckers (1957) analys är diskrimineringskoefficienten. Om det finns diskriminering betalar arbetsgivaren en lön w men betar sig som om lönen utgjorde $w + d$ där d är diskrimineringskoefficienten.² Beckers analys syftar inte till att förklara varför företagare kan ha en subjektiv diskrimineringskoefficient, utan avsikten med analysen är att studera resultatet i form av löneskillnader och könssegregering.

Om marknadslönen för kvinnor har etablerats på lönenivån w_k skulle ett vinstmaximerande företag anställa K_2 kvinnor. Om företaget anser att kvinnor medför en subjektiv extrakostnad blir lösningen annorlunda.³ Beckers diskrimineringskoefficient utgör ett mått på denna fördom eller subjektiva extrakostnad. Företaget betar sig som om kvinnor faktiskt kostade $w_k + d$ i stället för w_k och kommer därför att anställa K_1 kvinnor.

² Antagandet innebär att arbetsgivaren har en "taste for discrimination" och därför har en nyttofunktion där nyttan förutom att bero på vinsten (π) är negativt korrelerad med antalet anställda kvinnor (K). Arbetsgivaren anser att det är en subjektiv kostnad förknippad med att ha kvinnor anställda eller att det ger honom positiv nytta att diskriminera. Detta kan skrivas: $U = U(\pi, K)$ där π = vinsten, K = antal kvinnor. Joll m fl (1983) utvecklar denna formulering. Becker antar egentligen ett multiplikativt samband mellan diskrimineringskoefficienten och lönen, dvs $w(1+d)$. Emellertid förlorar man ingenting av de argument som används här genom att i likhet med Ehrenberg och Smith (1982) skriva sambandet additivt. Vi kan också klargöra argumentet i en figur såsom sker i figur 5.4 också efter förebild från Ehrenberg och Smith, s 402.

³ Observera att det inte får vara fråga om en verklig objektiv mätbar kostnad. Lundahl och Wadensjö (1984) vill reservera ordet fördom (eng prejudice) för en situation med felaktig information medan Beckers subjektiva kostnad eller positiva nytta är artskilt från detta. Jag anser dock att det inte är felaktigt att i likhet med Ehrenberg och Smith också låta ordet fördom täcka fallet med subjektiv kostnad.

FIGUR 5.4 *Könsdiskriminerande företags efterfrågan på kvinnlig arbetskraft*



Men om företaget har K_1 anställda kvinnor är värdet av marginalprodukten:

$$\text{VMP} = w_k + d \quad (5.2)$$

och kvinnorna betalas en lön som understiger värdet av marginalprodukten. Om det inte finns någon faktisk skillnad i produktivitet mellan kvinnor och män bestäms VMP för kvinnor och män efter samma kurva. För män som arbetsgivaren inte har fördomar mot finns det inte någon diskrimineringskoefficient som ingår i den subjektiva kostnaden. Företaget kommer att betala en lön som är lika stor som värdet av marginalprodukten och jämvikten för företaget blir:

$$\text{VMP} = w_m = w_k + d \quad (5.3)$$

Definitionen av diskriminering är således att lönen är mindre än värdet av marginalprodukten. För att återgå till vårt exempel med hembageriet skulle det vara diskriminering mot män om en bagare som bakar standardlimpor à 10 kronor per styck fick lägre lön än 40 kronor under förutsättning att hans produktivitet inte är lägre än kvinnornas. Motiveringen till förekomsten av diskrimineringskoefficienten är att företaget upplever

en subjektiv kostnad som läggs till lönekostnaden.

Figur 5.4 visar också den paradox som könsdiskriminering utgör för vinstmaximerande företag. Ett vinstmaximerande företag som kan anställa män endast till den högre lönen w_m och kvinnor till den lägre lönen w_k skulle tjäna på att anställa endast kvinnor. Könsdiskrimineringen minskar företagets vinst. Varje arbetsgivare kan tjäna på att anställa K_2 kvinnor i stället för att begränsa antalet anställda kvinnor till K_1 . Eftersom totalintäkten av företagets produkter ges av hela ytan under kurvan för värdet för marginalprodukten och lönesumman utgörs av antalet anställda gånger lönen är skillnaden i vinst triangeln abc i figur 5.4. Så snart det finns en enda arbetsgivare som är fördomsfri kommer därför den jämvikt som har etablerats med lönerna w_k och w_m att störas. Det företag som anställer kvinnor kommer att få konkurrensfördelar gentemot diskriminerande företag och diskriminerande företag försvinner så småningom ur marknaden.

Becker diskuterar också diskriminering från arbetskamraternas sida. Resultatet av kamratdiskriminering beror på i vilken grad kvinnor och män kan ersätta varandra i produktionen. Fullständigt ersättningsbara skulle kvinnor och män vara om de vore representerade i alla slags yrken och utbildningar (perfekta substitut). Kamratdiskriminering och fullständig substituerbarhet leder till fullständigt segregerade arbetsplatser för kvinnor och män men ingen löneskillnad. Konkurrensen på produktmarknaden kommer att se till att marknadslöner etableras på samma nivå för kvinnor och män. Skillnader i yrkeskunskaper gör att kvinnor och män är komplement i produktionsprocessen. Ett exempel skulle vara om det bara finns manliga arbetsledare och bara kvinnliga arbetare. Detta leder till integrerade arbetsplatser och lönediskriminering. Fullständig komplementaritet innebär att det inte går att tillverka produkten utan att ha både män och kvinnor anställda.

En tredje form av diskriminering är om kunderna diskriminerar. Ett exempel kan vara att kunder inte vill köpa teknisk utrustning från en kvinnlig försäljningsingenjör. Särskilt kanske detta gäller exportförsäljning tex i arabländer. Detta fall skiljer sig från de föregående i så måtto att värdet av marginalprodukten för en kvinnlig ingenjör faktiskt blir mindre än för en manlig ingenjör eftersom hon på grund av kundernas inställning inte kan sälja så mycket som den manlige försäljningsingenjören.

I Beckers teori får det företag som har en positiv nytta av att diskriminera betala för det genom lägre vinster. På grund av detta kan teorin inte förklara bestående lönediskriminering eftersom det räcker att ett enda företag börjar utnyttja konkurrensfördelen av att inte diskriminera för att

lönediskrimineringen skall undermineras.

En klass av diskrimineringsteorier tar till utgångspunkt att företaget kan göra en ekonomisk vinst genom att diskriminera. Ett företag som kan utnyttja en ställning som enda arbetsgivare (monopsonist) kan betala olika löner till män och kvinnor beroende på om deras arbetsmarknadsalternativ och därmed deras lönekänslighet är olika. Redan tidigt i diskussionen om hur man kan förklara kvinnors lägre löner i förhållande till mäns föreslogs en orsak vara att kvinnor är mer lokalt bundna och därmed inte kan vara så kräsna när det gäller lönen för det arbete de tar. Detta förhållande, att kvinnor är mindre lönekänsliga (har mindre utbudselasticitet), utnyttjar en arbetsgivare som är monopsonist till att betala lägre lön till kvinnor eftersom han därigenom kan öka sin vinst.⁴

Radikala ekonomer har på senare år också tagit som utgångspunkt att diskriminering är en medveten arbetsgivarstrategi som arbetsgivaren tjänar på. Arbetsgivare strävar enligt denna teori att söndra och härska och därigenom förhindra att arbetarna organiserar sig i fackföreningar. Genom att integrera arbetsstyrkan så att folk med olika åsikter och med fördomar om varandra arbetar på samma arbetsplats förhindrar arbetsgivaren samlade aktioner från arbetskraften. En medveten arbetsgivarstrategi delar in arbetskraften i två skilda arbetsmarknader. På den primära arbetsmarknaden som karakteriseras av bra arbeten med fasta arbetskontrakt och bra löner och övriga anställningsförhållanden är arbetskraften dessutom välorganiserad i fackföreningar som tillvaratar gruppens intressen på bekostnad av arbetskraften i den sekundära arbetsmarknaden. Även om idén om den tudelade arbetsmarknaden har mycket fog för sig har slutsatser som dragits från teorin förutsatt att samma individer hela livet tillhör ettdera segmentet av arbetsmarknaden. Mot denna uppfattning kan invändas att det finns flöden mellan den sekundära och den primära arbetsmarknaden. Ungdomar, invandrare och fd hemarbetande kvinnor kan tvingas ta jobb på den sekundära marknaden när de först börjar arbeta men får senare ett fast jobb på den primära arbetsmarknaden.⁵

⁴ Teorin utvecklades först av Joan Robinson i det klassiska arbetet *The Economics of Imperfect Competition* som kom ut 1933. Lundahl och Wadensjö (1983) kapitel 2 ger en omfattande doktrinhistorisk översikt över diskrimineringsteorier. Empiriska skattningar av kvinnors och mäns löneelasticitet med avseende på arbetskraftsutbudet visar dock tvärtemot denna teori att kvinnors arbetskraftsutbud är mer lönekänsligt än mäns. (Se Killingsworth, 1983.)

⁵ Enligt Lundahl och Wadensjö (1984) har Piore, som är den främste företrädaren för teorin om den duala arbetsmarknaden, i sina senare arbeten tagit hänsyn till kritiken om antagandet att inga flöden skulle förekomma, som riktats mot den duala arbetsmarknadsteorin framförallt av Cain (1976).

En tredje klass av diskrimineringsteorier är sådan där källan till diskriminering är okunnighet eller osäkerhet. Ofta kan företagsledare vara äldre män som inte har så god kännedom om det förväntade arbetsmarknadsbeteendet hos yngre kvinnor. Den statistiska information som de baserar anställningsbeslut på kan då vara ofullständig tex inte nedbruten på olika kategorier av kvinnor eller helt enkelt obsolet, dvs för gammal.⁶

En annan typ av teori inom denna klass av teorier är vad som brukar kallas statistisk diskriminering. Med statistisk diskriminering avses ett fall där företaget i och för sig har korrekta förväntningar om olika gruppers genomsnittliga produktivitet men osäkerhet om produktiviteten hos enskilda individer. Enskilda kvinnor blir då diskriminerade. Vanligen kan man inte mäta en individs produktivitet utan man kan i bästa fall använda ett testinstrument. Om detta testinstrument ger sämre utfall för en grupp av individer än för en annan grupp kan det vara orsak till diskriminering. Om det är en större spridning i produktiviteten givet testets utfall för en grupp än för en annan grupp är detta också en orsak till diskriminering eftersom företagarna inte gärna tar risker om de slipper. Detta kallas att de har riskaversion. Aigner och Cain (1976) som utvecklar teorin om korrekt förväntat medelvärde och större spridning kring detta för den diskriminerade gruppen tror dock inte själva att denna källa till diskriminering är betydelsefull.⁷

Den neoklassiska diskrimineringsteorin har inte kunnat ge en tillfredsställande förklaring till förekomsten av diskriminering och den förutsäger att diskriminering kommer att upphöra av sig själv. Ett bidrag från teorin är emellertid att existensen av diskriminering har kunnat teoretiskt definieras som en situation där värdet av marginalprodukten för den diskriminerade gruppen är högre än dess lön. Förutsättningen för att löneskillnaden mellan kvinnor och män skall kunna tolkas som ett utslag av diskriminering är därför att kvinnors och mäns produktivitet faktiskt är den-

⁶ Om obsolet eller ofullständig statistisk information är en viktig orsak kan det vara en mycket god feministisk strategi att förse arbetsgivarna med korrekt statistisk information. Bland annat är arbetsmarknadsbeteendet hos yngre kvinnor helt annorlunda mot arbetsmarknadsbeteendet hos äldre kvinnor. I kapitel 2 och 4 har vi redovisat en överblick över trenderna som visar att yngre kvinnor har mycket mindre benägenhet att lämna arbetsmarknaden helt och de är bättre utbildade med högre förväntade marknadslöner än äldre kvinnor.

⁷ Enligt Aigner och Cain (1976) kan inte fallet med korrekt förväntat gruppgenomsnitt och diskriminering av enskilda som skiljer sig fördelaktigt från genomsnittet betraktas som statistisk diskriminering. Emellertid är det denna beskrivning av varför kvinnor diskrimineras vid anställningsbeslut som ligger bakom uttalanden av typen: "Det vet man ju hur det är med kvinnor, rätt vad det är får de barn, kvinnor har så hög frånvaro att vi inte kan satsa på dem". Denna typ av diskriminering av enskilda kvinnor kan också tänkas drabba selektivt dem som skulle haft högre produktivitet och därigenom dra ned genomsnittet.

samma, dvs att värdet av marginalprodukten förändras på samma sätt när antalet anställda förändras och att kvinnor och män därför efterfrågas på samma efterfrågekurva. I fortsättningen på detta kapitel skall vi genomföra en analys som i en viss mening kan sägas utgöra ett försök att konstanthålla produktivitetsskillnader mellan individer.

5.3 Flerperiodisk efterfrågan på arbetskraft

I vår framställning av teorin för efterfrågan på arbetskraft har vi hittills arbetat med en statisk teori som endast beaktat efterfrågan i en enda period. Folk fortsätter dock att vara anställda hos samma arbetsgivare månad efter månad och år efter år. En orsak till detta är att det är billigare för arbetsgivaren att ha kvar de tidigare anställda än att anställa nya personer till samma lön. Skälet är att de flesta arbeten kräver en viss inlärningsperiod.

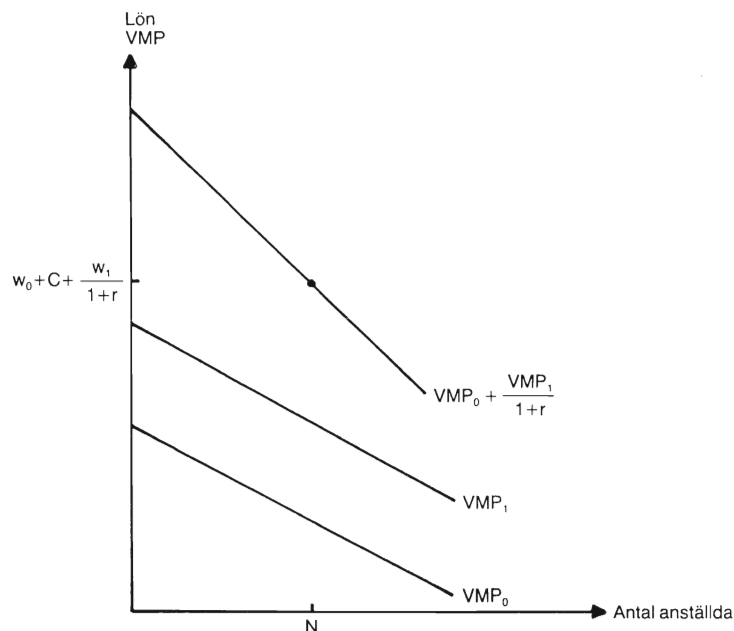
Antag att hembageriet i det läge där det finns tre anställda och en totalprodukt på 25 limpor anställer en ny ung bagerska utan tidigare erfarenhet av bageriarbete. Den första veckan visar det sig att det inte alls blir en ökning av produktionen till 29 limpor per timme utan produktionen blir bara 26 limpor. Den andra veckan och därefter ökar produktionen dock till 29 limpor. Skälet är att den nyanställda måste instrueras och de redan anställda måste använda en del av sin arbetstid till att instruera henne. Värdet av marginalprodukten i den första perioden är alltså bara 1 limpa à 10 kronor. Skillnaden mellan värdet av marginalprodukten i den andra perioden, 4 limpor à 10 kronor, och värdet av marginalprodukten i den första perioden, en limpa à 10 kronor, är ett uttryck för uppläringskostnaderna. Företaget måste räkna med dessa i sitt beslut att anställa eller inte anställa ytterligare en person. Jämviktsvillkoret ser då ut på följande sätt:

$$VMP_0 + \frac{VMP_1}{1+r} = w_0 + C + \frac{w_1}{1+r} \quad (5.4)$$

där VMP_0 = värdet av marginalprodukten i den första perioden
 VMP_1 = värdet av marginalprodukten i den andra perioden
 r = diskonteringsräntan
 C = uppläringskostnaden

Uttrycket (5.4) säger att värdet av marginalprodukten i den första perioden plus värdet av marginalprodukten i den andra perioden skall vara lika

FIGUR 5.5 Tvåperiodisk efterfrågan på arbetskraft när det krävs upplärning i första perioden



med nuvärdet av lönen i den första perioden plus upplärningskostnaden plus nuvärdet av lönen i den andra perioden. Företaget kommer uppenbarligen att föredra att anställa någon som inte kräver någon upplärning, dvs det är bättre att fortsätta att i period efter period efterfråga de redan anställda än att varje period anställa någon ny person. För att jämviktsvillkoret (5.4) skall uppfyllas och den ovana bagerskan anställas måste hon få en lägre lön än de redan vana bagerskorna. Antingen får hon $w_0 = 10$ kronor så att $VMP_0 = w_0 + C$, eller om lönen skall vara lika i de båda perioderna kan den sättas så att upplärningskostnaden slås ut på de båda perioderna:

$$VMP_0 < w_1 = w_0 < VMP_1$$

Problemet illustreras i figur 5.5. I varje period har vi en nedåtlutande kurva för värdet av marginalprodukten som beror på hur många anställda det är. För att få fram den tvåperiodiska jämvikten adderar man de båda kurvorna med den skillnaden att värdet på marginalprodukten i den andra perioden måste diskonteras till nuvärde.⁸

I detta avsnitt har vi visat att ett vinstmaximerande företag måste ta hänsyn till flera perioder i sin anställningspolitik om det finns upplärnings-

kostnader. Utplärningskostnader är också en anledning till lönedifferen-
 tiering så att icke upplärda arbetare betalas en lägre lön än upplärda
 arbetare. Detta kan bland annat förklara varför äldre med större yrkeser-
 farenhet har högre lön än yngre. I de följande avsnitten skall vi använda
 denna insikt som utgör grundtanken i teorin för investeringar i kunskaps-
 kapital i syfte att analysera tänkbara förklaringar till att kvinnor i allmän-
 het har en lägre marknadsproduktivitet än män. Om så är fallet skulle
 kvinnors genomsnittslön vara lägre än mäns även i frånvaro av diskrimi-
 nering.

5.4 Inledning till teorin om investeringar i kunskaps- kapital⁹

En arbetandes kunskaper och färdigheter vid en viss tidpunkt har åstad-
 kommits genom utbildning och yrkeserfarenhet. Dessa kunskaper och
 denna yrkeserfarenhet utgör ett produktivt kapital. Värdet av detta kapi-
 tal bestäms av vilken lön dessa kunskaper och färdigheter förtjänar på
 arbetsmarknaden. En alternativ benämning på kunskapskapitalets värde
 på arbetsmarknaden är förtjänstkapacitet.¹⁰ Man kan tänka sig samhällets
 totala förmögenhet som summan av dels det fysiska kapitalet i form av
 byggnader, maskiner och anläggningar, dels kunskapskapitalet som er-
 hålls genom utbildning och yrkesträning.

⁸ Skälet till att man måste diskontera när man jämför kronor i dag och kronor i framtiden är att det finns ränta. Om man inte behöver pengar i dag kan man alltid sätta in dem på banken och få bankränta. Därför är pengar man får i dag mer värda än pengar i framtiden. 100 kr som erhålls period 0 och 100 kr som erhålls period 1 kan jämföras på två sätt:

	<i>Nuvärde</i>	<i>Slutvärde</i>
100 kr period 0:	100	100 (1+r)
100 kr period 1:	100/(1+r)	100

Ehrenberg och Smith (1982) kapitel 5, från vilken figur 5.5 hämtats, innehåller en mer utförlig redogörelse för innebörden av nuvärde och diskonteringsränta.

⁹ Theory of human capital översätts ibland på svenska till "humankapitalteorin". Det engelska ordet "human" är i direkt översättning lika med "mänskligt". Genom att använda termen kunskapskapital pekar vi direkt på det element i det mänskliga kapitalet som har betydelse för lönen även om humankapital även omfattar tex hälsa. Den grundläggande teorin är redovisad i Becker (1964) och Mincer (1974). Huvuddragen i teorin har också redovisats i Gustafsson (1976), kap 3.

¹⁰ Förtjänstkapacitet är ett teoretiskt lönebegrepp som Mincer (1974) myntat för att hantera skillnaden i förhållande till den faktiska lönen vid en viss tidpunkt som utgör förtjänstkapaciteten minus kunskapsinvesteringen i den aktuella perioden. Utvecklingen av lönemodellerna har Mincer gjort i olika arbeten (se tex Mincer, 1974, och Mincer och Polachek, 1974).

För individen utgör sådana aktiviteter som medför kostnader i nutiden och högre lön i framtiden en investering i kunskapskapital. Den viktigaste investeringen är utbildning och yrkesträning. Att flytta till en annan ort för att få ett bättre jobb är också en investering liksom över huvudtaget att informera sig om arbetsmarknaden och byta jobb.¹¹ I detta kapitel behandlar vi sådana beslut om arbetslivet som tar hänsyn till framtida lön i motsats till i kapitel 3 där endast nutida lön spelade roll.

Teorin om investeringar i kunskapskapital utgör bland annat en förklaringsmodell till löneskillnader mellan kvinnor och män. Medan den första delen av detta kapitel behandlat efterfrågan på arbetskraft kommer vi i det följande i stället att studera individernas beslut. Arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft förutsättes ske på det sätt vi beskrivit ovan. Speciellt är den bild av flerperiodisk efterfrågan på arbetskraft som visas i figur 5.5 viktig att ha som bakgrund för den följande framställningen. Ett sätt att formulera syftet med den följande framställningen i detta kapitel är att säga att vi vill försöka förklara hur individens beslut bestämmer om han eller hon kommer att tillhöra dem som efterfrågas enligt efterfrågekurvan VMP_A eller efterfrågekurvan VMP_B i figur 5.3 ovan. I bageriexemplet kan vi formulera frågeställningen som en analys av vilka ekonomiska överväganden kvinnan gör när hon bestämmer sig för att skaffa sig sådan yrkeserfarenhet och yrkesträning att hon blir specialbagerska i stället för att nöja sig med att baka standardlimpor.

Även i det följande kommer de teoretiska resonemangen att föras mot bakgrund av en serie i figurer. De följande figurerna är ålderslönekurvor, dvs de visar lörens utveckling med åldern för individer som fattar olika beslut om volymen på kunskapsinvesteringarna och kunskapsinvesteringarnas inplacering i tiden under hela det aktiva livet. Den följande analysen syftar till att förklara varför kvinnornas ålderslönekurva är mindre brant än männens. I figur 4.2 visade vi faktiska ålderslönekurvor i ett tvärsnitt från industritjänstemannastatistiken. Figuren visar hur lönegapet mellan kvinnor och män ökar med ökad ålder eftersom männens lön stiger snabbare med åldern. Detta fenomen är generellt. Det gäller tex även när man jämför löneutvecklingen med åldern för manliga och kvinnliga statstjänstemän. (Se Gustafsson, 1976.)

¹¹ Dessa senare aspekter behandlas inte här fastän man mycket väl kan tänka sig att kvinnors sökaktivitet på arbetsmarknaden är av mindre omfattning än mäns i allmänhet och att detta är ytterligare en faktor som förklarar kvinnors lägre lön. Se tex Joll mfl (1983) s 75 ff för en introduktion till "theory of search". Även mindre geografisk rörlighet för kvinnor kan förklara en lägre kvinnolön om det är så att det är männens yrkesverksamhet som avgör familjens bosättningsort. Se Mincer (1978). Dessa teoriers tillämplighet på svenska migrationsrörelser har analyserats av Holmlund (1984).

De centrala förklaringsvariablerna vid analyser av varför kvinnornas ålderslönekurva stiger i en långsammare takt än männens är utbildning, yrkeserfarenhet, yrkesavbrott och anställningsår.

Kopplingen mellan de teoretiska figurerna och empiriskt estimerbara analyser av lönestrukturen sker via lönemodeller. En översikt över dessa lönemodeller ges i tabell 5.1. Till höger i tabell 5.1 återges exempel på den empiriskt estimerbara formen av olika modeller medan härledningen av de teoretiska modeller som lett fram till dessa specifikationer sker i appendix till detta kapitel. Den empiriska formen är den som används vid konkreta statistiska analyser av lönedata på liknande sätt som det vi visade i slutet av kapitel 4. Den teoretiskt härledda formen på modellen ger oss information om hur vi kan tolka de parametrar som vi uppskattar genom regressionsanalysen.

TABELL 5.1 Översikt över teorin om investeringar i kunskapskapital

Strategisk variabel	Modellbeskrivning	Exempel på empirisk specifikation av modellerna
Utbildning	Investeringar i utbildning	$\ln w_t = a + b_1 s$
Yrkeserfarenhet	Investeringar i utbildning under ett yrkesliv med oavbrutet förvärsarbete	$\ln w_t = a + b_1 s + b_2 x + b_3 x^2$
Yrkesavbrott	Investeringar i utbildning under ett yrkesliv med förvärsavbrott	$\ln w_t = a + b_1 s + b_2 x_1 + b_3 h + b_4 x_2 + b_5 x_2^2$
Anställningsår	Investeringar i utbildning under yrkeslivet med hänsyn tagen till förekomst av förvärsarbrott och företags-specifika investeringar	$\ln w_t = a + b_1 s + b_2 x_1 + b_3 h + b_4 x_2 + b_5 x_2^2 + b_6 tx + b_7 (tx)^2$

Anm: $\ln w_t$ = logaritmen av lönen år t , a = intercept, b_i ; $i=1 \dots 7$ = regressionskoefficienter, s = antal utbildningsår, x = antal yrkesverksamma år, x_1 = antal yrkesverksamma år i det i :te livssegmentet av yrkesarbete eller hemarbete, h = antal år med heltids hushållsarbete, tx = antal anställningsår på nuvarande jobb.

5.5 Investeringar i utbildning

Valet av utbildning påverkas av föräldrars och kamraters åsikter, av hur roligt man tycker det är att studera i jämförelse med att göra någonting annat, av hur långt det är till studieorten, med mera. Ett viktigt element i

valet av utbildning är vad det kostar att studera i förhållande till vad man kan få för ekonomiskt utbyte av studierna i form av bättre betalt arbete efter studierna. Det är denna senare aspekt som renodlas i den ekonomiska teorin. I de följande resonemangen förutsätts som tidigare att individens preferenser hålls konstant och att andra inflytanden t.ex. studieglädjen eller konsumtionselementet i studierna antingen kan översättas till monetära termer eller att de hålls konstanta.

Utbildning som investering med kostnader i nutid och vinster i framtiden illustreras väl av universitetsstudier fastän resonemanget gäller all slags utbildning. Alternativet till att studera är att förvärvsarbeta och få lön. Den studerande avstår från lön under studietiden och detta är alternativkostnaden för studierna. Förutom förlorade arbetsinkomster kostar universitetsstudier lärare, lokaler och administration fastän dessa kostnader inte ingår i den privatekonomiska kalkylen eftersom de finansieras med skattemedel.¹² För individen är investeringskostnaden den uteblivna lönen samt kostnader för böcker och annat material. Intäkterna av investeringen är den högre lön den studerande kan räkna med efter avslutad utbildning i förhållande till lönen utan denna utbildning.¹³ Slutligen kommer möjligheterna att erhålla studiemedel samt studieräntan och amorteringstiden att påverka kalkylen.

Generellt gäller för en investering att den är lönsam och genomförs om nuvärdet av intäkterna överstiger nuvärdet av kostnaderna.

$$\text{Nuv. (B)} > \text{Nuv. (C)}$$

För en tvåårig utbildning kan detta skrivas:

$$B_0 + \frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{B_n}{(1+r)^R} > C_0 + \frac{C_1}{1+r} \quad (5.5)$$

Utbildningsinvesteringen medför således kostnader (C_0 och C_1) under de två år utbildningen varar och intäkter (B_t) under alla de följande åren fram till pensionsåldern (R). Vi tänker oss nu att det finns en marknadslön w^B som man erhåller i yrken där den kortare utbildningen är tillräcklig meritering och en lön w_A som är marknadslönen efter avslutad utbildning.

¹² Vi kommer inte att utveckla den samhällsekonomiska kalkylen här. Psacharopoulos (1973) har beräknat den samhällsekonomiska avkastningen på utbildning för ett stort antal länder.

¹³ Utbildningen kan dessutom medföra intäkter och kostnader av psykiskt slag, t.ex. obehaget av tentamina eller glädjen att lära sig något man är intresserad av. Vissa typer av studier ger inte några utsikter till högre lön i framtiden. Det kan gälla konsthistoria eller släktforskning. Dessa senare studier är därför mer att betrakta som konsumtion än som investering.

Intäkterna av utbildningen utgör alltså:

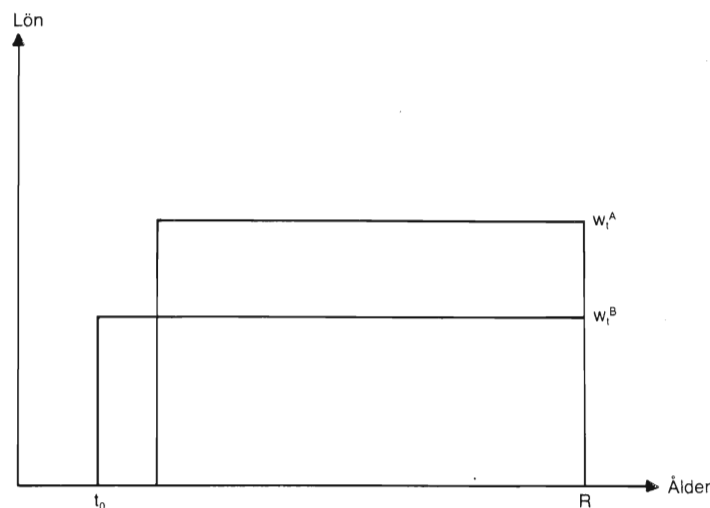
$$\text{Nuv. (B)} = \text{Nuv. (} w^A - w^B \text{)}$$

Kostnaden för utbildningen C_0 och C_1 utgör den uteblivna lönen w^B de båda åren 0 och 1. Därför kan hela investeringskalkylen uttryckas i form av nuvärdet av livslönen w^A minus nuvärdet av livslönen w^B där A-karriären omfattar två år utan lön i början av perioden. Problemet illustreras i figur 5.6 där karriären w^A börjar två år senare än karriären w^B . Kostnaden C utgörs av dessa båda nollår medan intäkten B utgörs av löneskillnaden under övriga år fram till pensionsåldern. Alla kostnader och intäkter kan nu skrivas i termer av w^A och w^B och beslutskriteriet blir:

$$\sum_{t=0}^R \frac{w_t^A}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^R \frac{w_t^B}{(1+r)^t} > 0 \quad (5.6)$$

Uttrycket (5.6) säger att individen kommer att vilja utbilda sig om skillnaden mellan den diskonterade livslönen efter utbildning och utan utbildning är positiv. Så länge denna skillnad är positiv utbildar sig fler och fler studenter. Detta leder till en ökning av antalet utbildade vilket ökar utbudet på delarbetsmarknaden för utbildade. När företagen anställer fler utbildade sjunker värdet av marginalprodukten för de utbildade så att

FIGUR 5.6 *Effekt på ålderslönekurvan av utbildningsinvestering*



lönen i livsinkomstströmmen w^A sjunker. Till slut blir det diskonterade värdet av de båda löneströmmarna lika stort. Då lönar det sig inte för en ytterligare student att utbilda sig. Jämvikt har uppnåtts där nuvärdet av de båda löneströmmarna är exakt lika stort. Jämviktsvillkoret är:

$$\sum \frac{w_t^A}{(1+r)^t} - \sum \frac{w_t^B}{(1+r)^t} = 0 \quad (5.7)$$

Från denna teori kan man dra följande slutsatser:

1. De flesta universitetsstudenter kommer att vara unga. Det blir nämligen fler år att få avkastning på utbildningsinvesteringen för en ung person än för en som har kortare tid kvar till pensionsåldern.
2. Studerandetillströmningen till universiteten kommer att öka om kostnaderna för att studera vid universitet faller. I resonemanget om att likhet så småningom uppnås mellan nuvärdet av utbildningskostnader och utbildningsvinster förutsätts att man kan låna den uteblivna alternativlönen till samma ränta som diskonteringsräntan (r). I verkligheten kommer kostnaderna för studier att avgöras av tillgången på studiemedel och kostnaderna för studieräntor.
3. Studerandetillströmningen ökar också om lönegapet mellan universitetsutbildade och övriga stiger och minskar om det motsatta inträffar.

Studerandetillströmningen till de svenska universiteten visade kraftiga ökning under 60-talet. Ökningen av manliga studenter bröts omkring 1970 medan de kvinnliga studerandena fortsatte att öka. En kraftig förskjutning mot högre ålder på framförallt de kvinnliga studenterna har skett så att en tredjedel av dessa var över 30 år 1981. En stor del av de äldre studenterna är deltidsstudenter. Förändringarna i studerandetillströmningen har skett parallellt med att villkoren för att vara berättigad till studiemedel har liberaliserats. År 1965 förbättrades studiemedlen realinkomstmässigt för att därefter indexregleras till att hållas på samma realinkomstnivå. Löneskillnaderna mellan högutbildade och lågutbildade har sjunkit kraftigt i Sverige under hela perioden, vilket skulle kunna förklara nedgången av manliga studenter medan den fortsatta ökningen av kvinnliga studenter i framförallt högre åldrar troligtvis förklaras dels av att tillträdesvillkoren till universiteten ändrats för att möjliggöra för flera vuxna att studera, dels att studiemedel gjorts tillgängliga för tex gifta kvinnor. Den ökade tillströmningen av kvinnliga studenter innebär att kvinnorna håller på att sluta det utbildningsgap i fråga om högre utbildning som tidigare fanns mellan könen.

Den viktigaste tillämpningen av teorin om investeringar i utbildning för

studiet av löneskillnader mellan kvinnor och män är sambandet mellan utbildning och lön. Från jämviktsvillkoret (5.7) har Mincer (1974) härlett en modell som säger att logaritmen av lönen är en linjär funktion av antalet utbildningsår. I appendix A5.1 visas den härledning som leder fram till följande modell:¹⁴

$$\ln w = \ln w_0 + r_s S \quad (5.8)$$

Om en universitetsutbildning tar fyra år med heltidsstudier blir $s = 4$ i modellen (5.8), $\ln w_s$ blir logaritmen av lönen w^A i figur 5.6 och $\ln w_0$ blir logaritmen av w^B i figur 5.6. Om vi har tillgång till data om löner efter utbildning och utbildningstidens längd och kan hålla kunskapsinvesteringar under yrkeslivet konstanta kan avkastningen på utbildningen r_s uppskattas.

Uttrycket (5.8) har använts för att analysera löneskillnader mellan statstjänstemän med olika utbildning där observationerna utgjorde medellönerna i 17 olika utbildningsgrupper efter lika antal yrkesverksamma år (Gustafsson, 1976). Avkastningen på utbildning med detta förfarande uppskattades till 8%. (Se appendixtabell A5.1.)

5.6 Kunskapsinvesteringar under ett yrkesliv med oavbrutet förvärvsarbete

När man jämför lönerna för två lika gamla personer som har samma skolutbildning är deras löner delvis bestämda av vilket slags yrkesarbete de har ägnat sig åt. Processen att välja yrke kan också ses som ett investeringsproblem. Vissa arbeten lär man sig snabbt och de ger små utvecklingsmöjligheter medan andra kräver flera års yrkeserfarenhet.

Denna skillnad mellan olika yrkeskarriärer kan ses som att en del av arbetstiden används för att öka yrkeskompetensen eller kunskapskapitalet.¹⁵ Den del av arbetstiden som på detta sätt avsätts till kunskapsinvesteringar varierar över livscykeln och mellan olika jobb. Vi kan tänka oss att en del av arbetstiden används till investeringar även om det inte är avgränsbar tid utan mer är att hänföra till kategorin "träning ger färdighet",

¹⁴ Förklaring av symbolerna ges i tabell 5.1 ovan samt i appendix A5.1.

¹⁵ Ordet karriär används i samma betydelse som engelskans "career", dvs en karriär kan innebära att man haft samma jobb hela livet medan en annan karriär kan innebära många olika arbeten med eller utan flyttning uppåt i befattningshierarkin.

tex knåda deg och forma den till limpor. Varje form av kunskapsinvestering ökar förtjänstkapaciteten. En modell med enbart utbildningsinvesteringar innebär horisontella livslönekurvor som i figur 5.6 ovan, medan modellen med kunskapsinvesteringar under yrkeslivet kan förklara uppåtlutande ålderslönekurvor av det slag som visas i figur 5.7 och som bättre överensstämmer med verkliga ålderslönekurvor som vi visade i kapitel 4.

Tankegången illustreras i figur 5.8. En individ kommer ut i arbetslivet efter s års utbildning. Vid yrkeslivets början är förtjänstkapaciteten given av utbildningsinvesteringen. Individen kan i princip välja att inte göra några ytterligare kunskapsinvesteringar även om det i praktiken kanske inte finns sådana jobb.

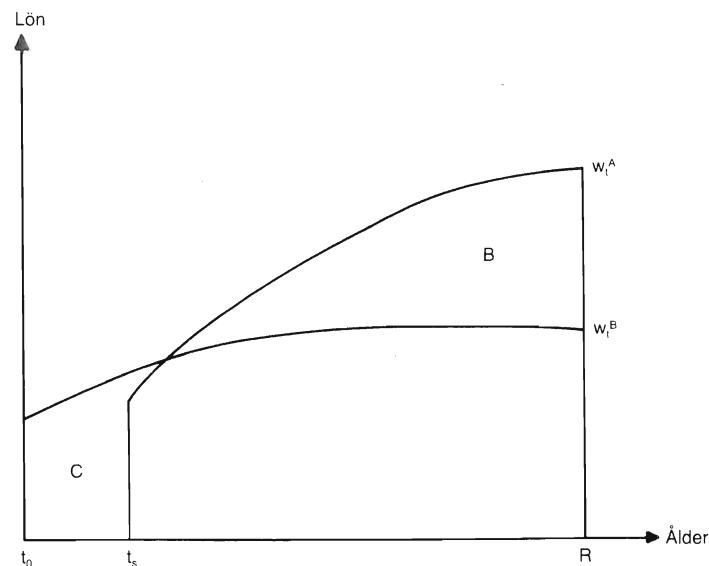
Om individen avsätter en del tid till kunskapsinvesteringar blir den faktiska lönen (w_0) mindre än förtjänstkapaciteten (E_0) som visas i figur 5.8. Kunskapsinvesteringen är en fraktion ($0 < k_j < 1$) av arbetstiden och lön erhålls inte för den fraktion som åtgår till investeringar ($1 - k_j$) så att

$$w_j = (1 - k_j) E_j \quad (5.9)$$

för vart och ett av åren så länge kunskapsinvesteringar förekommer.

När kunskapsinvesteringar inte förekommer längre blir $E_j = w_j$ och kurvorna sammanfaller såsom ritats i figur 5.8. I figur 5.8 har vi också ritat

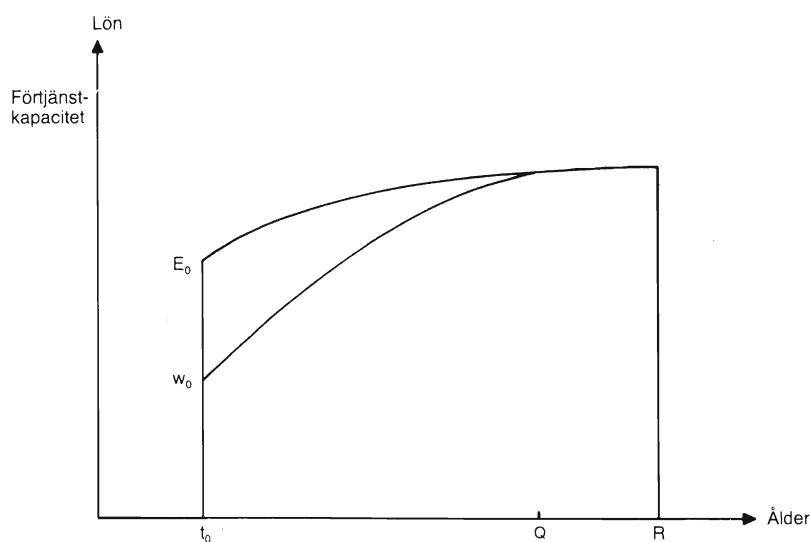
FIGUR 5.7 *Effekt på ålderslönekurvan av utbildningsinvestering och kunskapsinvesteringar under kontinuerligt arbetsliv*



ett minskande avstånd mellan $\ln E_j$ och $\ln w_j$ snarare än ett tvärt slut på investeringar i kunskapskapital vilket innebär att kunskapsinvesteringarna avtar med åldern. Rationellt beteende medför avtagande kunskapsinvesteringar. Ju närmare pensionsåldern (R) vi kommer, desto färre år finns det kvar att skörda vinsterna av kunskapsinvesteringarna; därför bör de största kunskapsinvesteringarna göras i början av yrkeslivet. I den modell som härleds i appendix 5.2, och vars resultat betecknas teoretisk modell för kunskapsinvesteringar under ett oavbrutet yrkesliv, har antagits att kunskapsinvesteringarna avtar linjärt från k_0 till k_T vid en tidpunkt Q som ligger tidigare i livet än pensionstidpunkten.

Om kunskapsinvesteringarna pågår ända fram till pensionsåldern blir det inte något horisontellt segment på ålderslönekurvan utan lönen stiger ända fram till pensionen. Om de upphör tidigare, t ex vid punkten $j=Q$ i figur 5.8, blir ålderslönekurvan horisontell som i skolmodellen i figur 5.6.¹⁶

FIGUR 5.8 *Förtjänstkapacitet och faktisk lön under oavbrutet yrkesliv*



¹⁶ Hela analysen förutsätter att de kunskapsinvesteringar vi analyserar har ett pris på arbetsmarknaden som gör att det blir avkastning på investeringarna. Forskare som investerar i sitt kunskapskapital hela livet har ofta väldigt svårt att få avkastning på dessa investeringar. Det är först i nästa led då forskningsresultaten når praktiskt verksamma konsulter och utredare och presenteras på ett populärvetenskapligt sätt som marknaden uppskattar dessa kunskaper och betalar för dem. Avkastningen på kunskapsinvesteringar förutsätter att värdet av marginalprodukten höjs på ett sätt som är analogt med resonemanget i avsnitt 5.3 ovan i anslutning till figur 5.5.

Det bör observeras att kunskapsinvestering inte är begränsad till att lära sig det jobb man redan har. Kunskapsinvestering omfattar också ansträngningar att förbättra kunskaperna om arbetsmarknaden. Man kan behöva söka en hierarki av arbeten för att under yrkeslivet göra kunskapsinvesteringar. Detta innebär att när man försöker uppskatta effekten av kunskapsinvesteringar på lönen, bör man inte göra jämförelser av löner för en och samma befattning. En person som arbetar som vårdbiträde i hela sitt liv gör relativt små kunskapsinvesteringar och får också i stort sett samma lön när hon är 40 år som när hon är 20 år.

En anställning bör betraktas som ett paket bestående av både lönen och utvecklingsmöjligheterna på arbetet. Även om det är tvivelaktigt om valfriheten vad gäller kunskapsinvesteringarnas omfattning är särskilt stor i varje given period inom varje givet arbete finns det dock stora valmöjligheter i samband med att individen väljer yrke och arbetsplats. Den som fäster stor vikt vid goda utvecklingsmöjligheter kan vara beredd att ta ett jobb som ger en lägre lön i början av yrkeslivet medan en person som tycker att detta är mindre viktigt kommer att välja på annat sätt. Även inom bestämda arbeten finns vissa valmöjligheter eftersom människor kan använda sin fritid till vidareutbildning.

Empiriskt approximeras modellen med linjärt avtagande kunskapsinvesteringar fram till tidpunkten $j=t$ med uttrycket

$$\ln w_t = a + b_1 s + b_2 x + b_3 x^2 \quad (5.10)$$

där lönen år t bestäms av antal skolår (s) och antal yrkesverksamma år (x) och kvadraten på antalet yrkesverksamma år (x^2) som förväntas ha ett negativt samband med lönen för att ta hänsyn till att kunskapsinvesteringarnas omfattning minskar med stigande ålder.

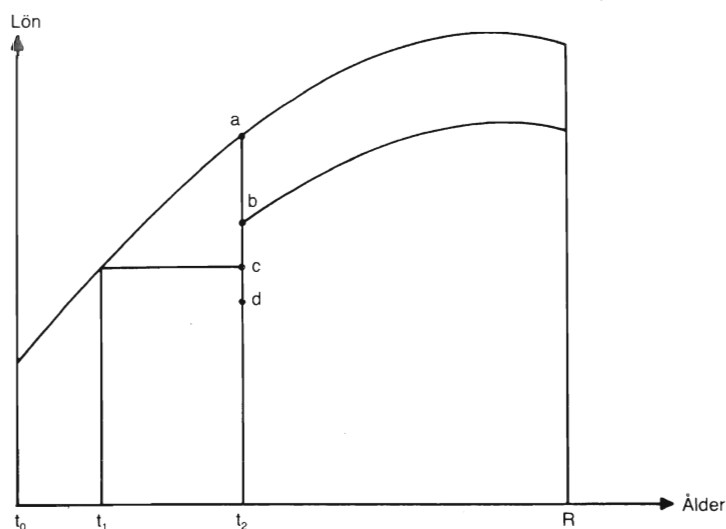
5.7 Kunskapsinvesteringar under ett yrkesliv med förvärvsavbrott

Avbrutna yrkeskarriärer antas ha tre olika effekter som sänker kvinnornas löner. För det första erhåller kvinnor mindre yrkeserfarenhet och kortare anställningstid än män i motsvarande ålder, vilket innebär förloerade möjligheter till investeringar i kunskapskapital. För det andra kan kvinnors kunskapskapital deprecieras, dvs förlora i värde, under perioder då de befinner sig utanför arbetsmarknaden. Ett skäl till detta kan vara att den som inte utövar sitt yrke helt enkelt glömmer sina yrkesfärdigheter, ett annat att utvecklingen inom yrket kan göra kunskaper gammalmodiga

efter några års bortovaro.¹⁷ För det tredje kan kvinnor som planerar att vara hemmafruar under flera år medvetet välja att inte investera så mycket i sitt kunskapskapital som de skulle ha gjort om de medvetet planerade en oavbruten yrkeskarriär och ett oavbrutet försörjaransvar.

För att hantera yrkesavbrotten formulerade Mincer och Polachek (1974) vad de kallade en segmenterad lönefunktion där gifta kvinnors arbetslivshistoria delades in i perioder av yrkesarbete och perioder av hemarbete. Ålderslönekurvans utseende för ett enda förvärvsavbrott visas i figur 5.9.¹⁸ Det finns i figur 5.9 tre segment. För det första den yrkesverksamma perioden direkt efter skolutbildningens avslutning från år s till år t_1 . Därefter följer en period med heltids hemarbete som avslutas år t_2 då kvinnan återinträder i yrkeslivet för att yrkesarbete oavbrutet fram till pensionen år T .

GUR 5.9 Effekt på ålderslönekurvan av yrkesavbrott



¹⁷ I analogi med fysiskt kapital talar man om depreciering. Depreciering av kunskapskapital kan vara fysisk i form av sämre hälsa. I vårt samhälle är förmodligen depreciering på grund av att kunskaperna blivit omoderna en viktig orsak. Den som är utbildad för ett arbetsliv med manuell hantering av blanketter och papper kan finna att dessa kunskaper är mindre värda i datoriseringens tidsålder och kan bli tvungen att "sätta sig på skolbänken" igen för att kunna återuppta sitt yrkesliv.

¹⁸ I figur 5.9 är logaritmen för lönen snarare än lönen i kronor avsatt på y-axeln. Modellen antar parallella kurvor efter återinträdet på grund av att den återstående aktiva tiden är densamma för logaritmen av lönen, dvs det procentuella avståndet mellan lönerna i de två "karriärerna" är detsamma.

Mincer och Polachek tänker sig att varje år av kunskapsinvesteringar k_j egentligen kan delas upp i bruttoinvesteringar och depreciering:

$$k_j = r k_j^* - d_j \quad (5.11)$$

De $j = 1 \dots n$ perioderna summeras till ett antal arbetslivssegment (i), tex ett segment med yrkesarbete och ett segment med hushållsarbete.

I figur 5.6 finns det tre segment. För vart och ett av dessa tre segment antas att k_i^* är linjärt avtagande:

$$k_i^* = a_i + b_i t \quad (5.12)$$

I perioder med hushållsarbete på heltid är k_i^* i uttryck (5.11) mycket litet medan d_j i stället kan vara ganska stort.

Ett försök att visa Mincer och Polacheks (1974) härledning av den segmenterade lönefunktionen görs i appendix A5.3. Empiriskt kan den segmenterade lönefunktionen tex formuleras:

$$\ln w_t = a + b_1 s + b_2 x_1 + b_3 h + b_4 x_2 + b_5 x_2^2 \quad (5.13)$$

där x_1 är den första yrkesverksamma perioden före yrkesavbrottet, h är perioden av hemarbete på heltid och x_2 är den sista yrkesverksamma perioden fram till pensioneringen som antas påverka lönen också med en kvadratisk term i enlighet med resultaten från föregående avsnitt.

Skattningar av två olika specifikationer av den segmenterade lönefunktionen på data för industritjänstemän för år 1974 återges i appendix tabellerna A5.2 och A5.3. I tabell A5.2 har endast de som slutat skolan för 15 år sedan eller senare inkluderats och därigenom har ett dataset bildats som omfattar endast personer för vilka man känner hela arbetslivshistorien vad gäller antal år i yrkesarbete och antal år då inget yrkesarbete förekommit.¹⁹ I appendix tabell A5.3 har däremot samtliga tjänstemän inkluderats oavsett om de slutat skolan för 15 år sedan eller tidigare och i stället har personens ålder inkluderats som förklarande variabel.

¹⁹ Datasetet har skapats genom att industritjänstemannastatistiken matchats med ATP-poängstatistiken och ett år med positiv ATP-poäng har därvid räknats som ett förvävsaktivt år medan ett år med noll i ATP-poäng räknats som ett hushållsarbetsår.

Ett stort intresse har i den internationella vetenskapliga debatten knutits till tecknet på koefficienten b_3 i uttrycket (5.13) ovan. Frågan har varit om hemarbetsperioder medfört nettodepreciering. Om så är fallet skulle koefficienten b_3 vara negativ och lönen bli lägre som en effekt av yrkesavbrott vid jämförelse med lönen strax före yrkesavbrottet i fast penningvärde. Tanken illustreras i figur 5.9. Om lönen skulle bli b vid återinträdet är b_3 positivt och det har förekommit kunskapsinvestering under förvärvsavbrottet som har överstigit deprecieringen. Om lönen vid återinträdet blir c är nettoinvesteringen noll. Slutligen om lönen skulle bli d är b_3 negativt och hemarbetsperioden har medfört nettodepreciering.

Mincer och Polachek (1974) erhöll negativa koefficienter för hemarbetsperioden när de skattade den segmenterade lönefunktionen för gifta vita kvinnor 30–44 år i USA. Den estimerade effekten av förvärvsavbrotten på lönen är $-1,5\%$ per år av förvärvsfrånvaro. Andra liknande studier (Sandell och Shapiro, 1978, och Corcoran och Duncan, 1979) ifrågasatte emellertid de erhållna resultaten rörande deprecieringens storlek. Corcoran och Duncan hade estimerat den segmenterade lönefunktionen på ett annat datamaterial som omfattade kvinnor i alla åldrar fram till pensioneringen.

Mincer och Ofek (1982) analyserade effekter av förvärvsavbrott på framtida löner med hjälp av data över faktisk löneutveckling över tiden för individer.²⁰ De empiriska resultaten visade först en starkt negativ effekt på lönen vid återinträdet men efter några år en snabb återhämtning. Mincer och Ofek förklarade den snabba återhämtningen med att det är mindre svårt att reparera ett redan tidigare inlärt kunskapskapital än att lära sig ett helt nytt.

De svenska skattningarna av effekter av hushållsarbetsperioder på den framtida lönen visar samtliga positiva koefficienter för h . Det enda undantaget är i tabell A5.2 i den specifikation där yrkeserfarenhet specificerats som ålder minus antalet utbildningsår minus 7 år. Den specifikationen innebär dock vid närmare eftertanke att lönen vid punkten a i figur 5.9 jämförs med lönen i punkten b .

Den negativa koefficienten kan inte tolkas som att nettodepreciering förekommer. Den visar i stället att lika gamla personer som yrkesarbetat utan avbrott har hunnit göra fler kunskapsinvesteringar än kvinnor som

²⁰ Sådana data kallas longitudinella data i motsats till tvärsnittsdata där estimationen gjorts på data för olika individer som är olika gamla vid en och samma tidpunkt.

gjort förvärvsavbrott. Slutsatsen av alla estimationerna är att förvärvsavbrott har en negativ effekt på lönen eftersom livslönekurvan för en kontinuerlig yrkeslivskarriär ligger på en högre nivå än kurvan för de återinträdande såsom ritats i figur 5.9. Man kan beräkna detta ur estimaten i appendixtabellerna A5.2 och A5.3. I Gustafsson (1981b) finns beräknat lönenivån för en 35-årig kvinna med kontinuerligt arbetsliv i förhållande till en som gjort 10 års förvärvsavbrott. Dessa beräkningar är gjorda utifrån olika specifikationer av lönefunktionen och resultaten visar mellan 13 och 23% lägre lön på grund av förvärvsavbrottet.²¹

Förvärvsavbrotten bland svenska kvinnor har blivit allt mindre vanligt förekommande. I stället har deltidarbetet ökat i omfattning. En intressant fråga är i det sammanhanget: Kan deltidarbetet betraktas som ett partiellt yrkesavbrott i den meningen att deltidarbeten medför mindre kunskapsinvesteringar än heltidsarbeten? Denna frågeställning har analyserats av Corcoran, Duncan och Ponza (1982) för amerikanska kvinnor. De finner att det är betydligt mindre löneökande effekt av ett deltidarbetsår än av ett heltidsarbetsår i genomsnitt. Deltidarbetet ger alltså inte bara lägre inkomst i dagsläget utan också i framtiden. Författarna använder sina resultat för att simulera tre olika karriärförlopp och jämföra lönerna efter fem år och efter tio år. Den första jämförelsen gäller kontinuerligt heltidsarbete alla tio åren i jämförelse med att göra helt förvärvsavbrott i fem år och därefter återvända på heltid. Den andra jämförelsen gäller en kvinna som är hemarbetande under ett år och återvänder det andra året på halvtid för att det sjätte året återgå till heltidsarbete. Det visar sig att det tionde året var det inte längre en fördel att ha deltidarbetat i fyra år i stället för att ha gjort fullständigt förvärvsavbrott i fem år.

5.8 Allmänna och företagsspecifika investeringar i kunskapskapital

Kunskapsinvesteringar kan vara antingen allmänna eller företagsspeci-

²¹ Tolkningen av dessa koefficienter skattade på tvärsnittsdata i termer av kunskapsinvesteringar har utsatts för mycket kritik eftersom man menar att yrkesverksamhetsår är en endogen variabel. Om så är fallet är de kvinnor som valt en avbruten karriär kvinnor som skulle haft lägre lön även i de fall de valt en oavbruten karriär därför att de har en låg marknadsproduktivitet. Detta är i sin tur orsaken till att de väljer att långa perioder stå utanför arbetsmarknaden. Deras hushållsarbetsproduktivitet överstiger deras marknadsproduktivitet såsom vi diskuterade i kapitel 3. Det finns olika mer eller mindre sofistikerade statistiska metoder att ta hänsyn till denna endogenitetsbias. Mincer och Polachek (1974) prövade en tvåstegsmetod med instrumentvariabler vilken också använts i Gustafsson (1981b). Svårigheten är dock att hitta exogena variabler som är meningsfulla instrumentvariabler.

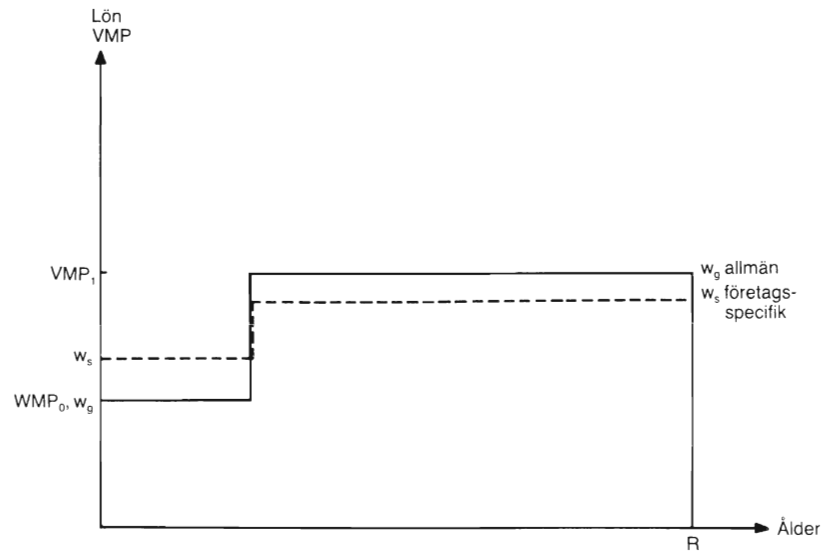
fika.²² Fullständigt allmänna kunskapsinvesteringar, tex skolutbildning, höjer värdet av marginalprodukten lika mycket hos alla tänkbara arbetsgivare. Även utbildning under yrkeslivet, tex kurser i datateknik eller ledarskap, kan tänkas höja värdet av marginalprodukten (VMP) vid given efterfrågan på arbetskraft lika mycket i alternativa företag som i det företag där personen är anställd. Vid en given efterfrågan på arbetskraft är VMP konstant över tiden så länge inga kunskapsinvesteringar företas. Fullständigt företagsspecifika kunskapsinvesteringar höjer däremot VMP endast i det speciella företag som ger utbildningen. Sådan utbildning kan tex gälla rutiner och arbetsorganisation inom det enskilda företaget. De flesta typer av kunskapsinvesteringar är en blandning av specifika och allmänna kunskapsinvesteringar.

Om utbildningen höjer den enskildes produktivitet endast i det speciella företaget är det ointressant för den som tänker byta jobb att bära några kostnader för sådan utbildning. Om en sådan utbildning skall komma till stånd måste den bekostas helt och hållet av arbetsgivaren. En utbildning som skulle höja den enskildes konkurrenskraft i andra företag eller hos arbetsgivare i den offentliga sektorn skulle däremot vara en bortkastad investering för arbetsgivaren om den anställde använde utbildningen som en språngbräda mot ett annat jobb. Vi kan tänka oss att extremfallen finns. Helt företagsspecifika investeringar höjer värdet av marginalprodukten endast i det speciella företaget. Företaget betalar den företagsspecifika utbildningen genom att ge den oerfarna arbetskraften högre lön än vad som motsvarar de ungas produktivitet och senare i livet lägre lön än vad som motsvarar den genom kunskapsinvesteringarna höjda produktiviteten. I motsatt fall, när utbildningen är av allmän karaktär, står den enskilde för utbildningskostnaden genom att få en lön som motsvarar den låga produktiviteten under utbildningen och en höjd lön som motsvarar den höga produktiviteten efter utbildningen. Resonemanget illustreras i figur 5.10.

I fallet med allmän utbildning höjs VMP lika mycket i det aktuella företaget som i andra tänkbara alternativa företag. Individen får därför en lön som är låg under utbildningstiden ($w_0 = VMP_0$), men som sedan höjs efter genomförd utbildning ($w_1 = VMP_1$). Slutsatsen är att jobb med stora allmänna kunskapsinvesteringar har en relativt starkt stigande löneutveckling med åldern och relativt låga begynnelselöner, medan jobb med stort inslag av specifika kunskapsinvesteringar har en flackare löneutveckling med högre begynnelselön. Jämför löneprofilen $w_s - w_0$ för specifik

²² Distinktionen härrör från Becker (1964).

FIGUR 5.10 *Effekt på ålderskurvan av allmän och företagsspecifik utbildning*



kunskapsinvestering med löneprofilen w_g - w_g för allmän kunskapsinvestering i figur 5.10.

Distinktionen mellan allmän och företagsspecifik kunskapsinvestering har också betydelse för analysen av arbetskraftens rörlighet. De som fått företagsspecifik utbildning kan inte byta jobb utan att förlora lönemässigt på det bytet. De som fått allmän utbildning kan däremot göra det. Därför bör man vänta sig mindre rörlighet bland personer med företagsspecifik kompetens.

I empiriska analyser av löneskillnader är det vanligt att anta att antalet år som en person har arbetat inom ett och samma företag är korrelerat med mängden företagsspecifika investeringar, medan antalet år som personen över huvud taget har yrkesarbetat är korrelerat med allmänna företagsinvesteringar. En lönefunktion som tar hänsyn till detta kan skrivas

$$\ln w_t = a + b_1 s + b_2 x + b_3 x^2 + b_4 tx + b_5 (tx)^2 \quad (5.14)$$

där tx =antal anställningsår. Om kvinnor både har yrkesarbetat ett mindre antal år (x) och har kortare anställningstid (tx) än män, är detta ytterligare en faktor som bidrar till att förklara löneskillnaden mellan kvinnor och män.

5.9 Skattesystemets effekter på kunskapsinvesteringar

En skatt driver alltid in en kil mellan efterfrågepriset, dvs det pris en köpare är villig att betala för en vara, och utbudspriset, dvs det pris en säljare är villig att acceptera för att avstå från varan. Det gäller alltid att:

$$\text{Efterfrågepriset} = \text{Utbudspriset} + \text{skatten}$$

Denna kil mellan utbudspris och efterfrågepris kan medföra effektivitetsförluster. Den progressiva inkomstkatten, som har till syfte att utjämna de disponibla inkomsterna, driver också in en sådan kil mellan efterfrågepriset och utbudspriset på kunskapsinvesteringar. Efterfrågepriset på arbetskraft av en viss typ med en viss kunskap bestäms som vi tidigare sett av värdet av marginalprodukten på detta slags arbetskraft medan utbudspriset bestäms av lönen. Vi kan skriva

$$\begin{aligned} \text{VMP}^A &= w^A + T \\ \text{vilket är identiskt med} & \\ \text{VMP}^A - T &= w^A \end{aligned} \tag{5.15}$$

och det spelar därmed inte någon roll för resonemanget om skatten betalas av arbetsgivaren som arbetsgivaravgift eller av den anställde som inkomstskatt, förutsatt att de är utformade på samma sätt, tex som procent av lön per anställd.²³ Värdet av marginalprodukten måste överstiga arbetarens disponibla inkomst med skattebeloppet vare sig skatten läggs på arbetsgivaren eller på den anställde. När det gäller kunskapsinvesteringar är det de relativa skillnaderna mellan lönen före och efter utbildning som bestämmer i vilken omfattning kunskapsinvesteringar kommer till stånd. Vi har visat att jämvikten mellan olika utbildningsgrupper erhålls när nuvärdet av livslönen för en A-utbildad person är lika med nuvärdet av jämvikten för en B-utbildad person (uttrycket 5.7 ovan).

På grund av inkomstkatten jämför individen den disponibla inkomsten varje år i stället, dvs beslutskriteriet för individen blir om nuvärdet av disponibel inkomst efter utbildning är större än nuvärdet av disponibel inkomst utan utbildning:

$$\text{Nuv. } (w^A - T) > \text{Nuv. } (w^B - T) \tag{5.16}$$

²³ En mer utförlig analys av skatternas effekter finns i Layard och Walters (1978) kapitel 3.

Om skatten är proportionell blir i jämvikt:

$$\text{Nuv. } [w^A (1 - t)] = \text{Nuv. } [w^B (1 - t)] \quad (5.17)$$

Vid härledningen av skolmodellen tar man kvoten (Appendix 5.1) av livsinkomsterna och då kommer uttrycket $(1 - t)$ att kunna förkortas bort.

En proportionell skatt medför alltså inte någon snedvridning av utbildningsinvesteringarna eftersom dessa bestäms av de relativa löneskillnaderna snarare än av de absoluta löneskillnaderna. En progressiv skatt innebär däremot att avkastningen på utbildningsinvesteringar blir mindre än den samhälleliga avkastningen. Låt oss anta att den högre utbildades lön (w^A) beskattas med den genomsnittliga högre skattesatsen t_2 medan lönen utan utbildning (w^B) beskattas med den lägre skattesatsen t_1 . Då gäller att

$$\frac{w^A}{w^B} > \frac{w^A (1 - t_2)}{w^B (1 - t_1)} \text{ för } t_2 > t_1 \quad (5.18)$$

Den ränta (r) som krävs för att

$$\text{Nuv. } [w^A (1 - t_2)] = \text{Nuv. } [w^B (1 - t_1)] \quad (5.19)$$

skall gälla kommer att vara mindre än den samhälleliga räntan på utbildningsinvesteringar

$$r_{\text{priv}} < r_{\text{samh}} \quad (5.20)$$

och vi har en effektivitetsförlust eftersom för få personer utbildar sig i förhållande till vad som är samhällsekonomiskt optimalt. Utbildningssubsidier i form av studielån med låg ränta och studiestöd verkar dock åt motsatt håll. Dessa tenderar att göra studierna billigare. Man kan tänka sig en situation där studiestödet precis uppväger skillnaden i avkastning på utbildningsinvestering för lön före skatt i förhållande till lön efter skatt.²⁴

Lindbeck (1981) diskuterar skattesystemets snedvridande effekter på

²⁴ Detta gäller om:

$$\sum_j \frac{w_j^A (1 - t_2) + \text{SUB}_j}{(1 + r)^j} = \sum_j w_j^B (1 - t_1)$$

där SUB = utbildningssubventionen så är villkoret uppfyllt.

kunskapsinvesteringar. Han noterar att den progressiva skatten har en tendens att minska kunskapsinvesteringarna och att det är möjligt att utforma studiestödet så att det kompenserar för denna snedvridning. Men han invänder att även om vi har utbildningssubsidier kommer systemet att medföra en tendens till att sådana studier ökar som innehåller ett stort mått av ”konsumtionsläsande” i stället för ”investeringsläsande”. Det är dessutom mycket svårt att subsidiera andra kunskapsinvesteringar än utbildningsinvesteringar. Därigenom skulle de progressiva skatterna trots allt ha en negativ effekt på folks vilja att anstränga sig för att förkovra sig inom sitt yrke, dvs folk minskar sina investeringar i kunskapskapital under yrkeslivet. En annan effekt av det progressiva skattesystemet är att det lönar sig med deltids- och delårsarbete jämsides med studierna. Skattesystemet medför alltså ett starkt incitament till deltidsstudier.

5.10 Kunskapskapital eller diskriminering – orsak till krympande löneskillnader?

En snabbt krympande löneskillnad mellan kvinnor och män har kännetecknat den studerade perioden. I föregående kapitel visas i figur 4.1 hur kvinnolön i förhållande till manslön ökat från 72% till 90% för industriarbetare och från 52% till 73% för industritjänstemän under perioden 1963–82. (Se tabellbilagan, tabell 34.)

Vi skall här redovisa en analys av löneskillnaderna mellan kvinnor och män gjord på levnadsnivåundersökningarnas data på basis av teorin i detta kapitel. Beräkningarna redovisas i appendixtabellerna A5.4–A5.6.

Vi kan dela upp lönen i komponenter, beroende på utbildning, yrkesverksamhet och anställningstid, som ökar lönen i förhållande till referensgruppen som inte har gjort dessa investeringar. Referensgruppen utgörs av grundskoleutbildade nyanställda utan föregående yrkesverksamhet. En sådan kvinna tjänade enligt vår modell 5,10 kronor per timme (se tabell 5.2). Utbildningsinvesteringar var 1968 mycket mer lönsamma än vad de senare kommit att bli. En kvinnlig universitetsutbildad tjänade nästan tre gånger så mycket som en grundskoleutbildad. Hennes bruttolön var $2,94 \times 5,10$ kronor, dvs index 294 om lön för grundskoleutbildad sätts till 100. Gymnasieutbildning medförde 45% högre lön.²⁵ Avkast-

²⁵ Levnadsnivåundersökningarnas utbildningsklassificering jämför realskola och grundskola. Eftersom realskolan innebar en utbildning utöver den obligatoriska skolan medan grundskolan inte gör det har vi velat skilja på realskola och grundskola. Vi har valt att bryta upp denna utbildningsgrupp efter födelseåret 1949 så att senare födda klassificerats som obligatorisk utbildning medan tidigare födda klassats som realskola och sammanförts med de gymnasieutbildade till en kod. I verkligheten skedde övergång till grundskola vid olika tidpunkter i olika delar av landet.

ningen på utbildningsinvesteringar halverades mätt i bruttolönen mellan 1968 och 1974. År 1981 hade den sjunkit ytterligare så att en universitetsutbildning nu ger samma avkastning som en gymnasieutbildning gjorde 1968. Avkastningen på utbildningsinvesteringar har alltså sjunkit drastiskt vilket stämmer med resultat erhållna vid analys av statstjänstemannalöner gällande 1966 och 1971 (Gustafsson, 1976) och med analys av industri-tjänstemannastatistik från mitten av 50-talet till 1980 (Klevmarken, 1980).

TABELL 5.2 *Löneökning i förhållande till grundskoleutbildade, nyanställda utan föregående yrkesverksamhet enligt analys av levnadsnivåundersökningarna 1968, 1974 och 1981*

	1968		1974		1981	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Meddellön samtliga kr/tim	8,00	11,00	15,00	19,90	32,70	39,40
Medellön kr/tim för referensgruppen	5,10	6,50	10,45	12,75	25,45	28,70
<i>Ökning p g a utbildning</i>						
<i>Index grundskoleutbildads lön = 100</i>						
Gymnasium eller realskola	145	143	120	119	112	119
Universitet	294	250	193	179	145	150
<i>Ökning p g a yrkesverksamhet, procent</i>						
Ett år utöver referensgruppen	3,6	3,7	2,6	2,6	1,1	1,5
<i>Ökning p g a anställningstid, procent</i>						
Ett år utöver referensgruppen	0,7	0,5	1,3	1,2	0,9	0,9

Anm: Referensgruppen utgör grundskoleutbildade vid inträdet i yrkeslivet, dvs antal år i yrkesverksamhet = 0 och anställningstid = 0. Tabellen utgör omräknade värden från de skattade koefficienterna. Tolkningen är effekten av tex gymnasium eller realskola när antal yrkesverksamma år och anställningstid hålls konstant. För de två senare variablerna har ett andragrads samband använts, vilket innebär att ökningen i lön mellan år 10 och 11 (2,2% 1968) är mindre än efter det första året (3,6% 1968). Ovan är effekten av det första året angiven.

Källa: Appendix tabell A5.4.

Kunskapsinvesteringar under yrkeslivet ger också allt mindre avkastning. En nyanställd kvinna kunde 1968 räkna med att lönen ökade 3,6% per yrkesår medan motsvarande ökning 1981 var nere i 1,1%. Det är intressant att notera att löneutvecklingen med antal yrkesverksamma år är nästan lika för män och kvinnor medan ålderslönekurvorna är betydligt brantare för män än för kvinnor. Antalet anställningsår på det vid intervjutidpunkten aktuella arbetet antas avspeglar premien till den anställde för företagsspecifika investeringar. Denna premie ökade mellan 1968 och 1974 för att sedan minska igen 1981.

Avkastningen på kunskapsinvesteringar har alltså minskat och detta innebär att grupper med mindre kunskapsinvesteringar har höjt sin lön i förhållande till grupper som gjort större kunskapsinvesteringar. Även om kvinnors utbildning och yrkeserfarenhet inte hade närmat sig männens så skulle alltså löneskillnaderna mellan könen ha minskat. År 1968 var det genomsnittliga antalet yrkesaktiva år för kvinnor 14,7 år och för män 23 år. År 1981 hade denna skillnad krympt till 15,5 år för kvinnor och 20,8 år för män. Rörligheten på arbetsmarknaden i Sverige har minskat, vilket avspeglar sig i att anställningstiden på det vid intervjutidpunkten aktuella arbetet har ökat från 6,2 till 8 år för kvinnor och från 9,9 till 10,1 år för män. (Se tabell A5.5.)

Sammantaget innebär dessa förändringar att kvinnolön i förhållande till manslön efter standardisering för olikheter i kunskapsinvesteringar ökat från 67–69% 1968 till en betydligt högre nivå, nämligen 82–84% 1981, som visas i tabell 5.3. Mindre än en femtedel av löneskillnaden mellan kvinnor och män kan förklaras i levnadsnivåmaterialet i vår modell.

Kan man tolka den krympande löneskillnaden som en minskning av

TABELL 5.3 *Analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män i levnadsnivåundersökningarna, 1968, 1974 och 1981*
Procent

	1968	1974	1981
Kvinnolön i procent av manslön, genomsnitt för samtliga	62	67	79
Löneskillnad förklarad av olikheter i kunskapsinvesteringar	5–7	5–8	3–5
Kvinnolön i procent av manslön standardiserad för utbildning, yrkeserfarenhet och anställningstid	67–69	73–75	82–84

Källa: Tabell A5.6 i appendix till detta kapitel.

diskrimineringen av kvinnor? Svaret blir: kanske. Otvivelaktigt har LOs solidariska låglönepolitik höjt kvinnornas lön i förhållande till männens.

Politiken har tillämpats vid löneförhandlingar även på andra områden av arbetsmarknaden. Genomgången av teorin för diskriminering visade att existensen av fördomar inte nödvändigtvis medförde löneskillnader, utan den kunde också resultera i segregering med löneutjämning. En liten löneskillnad är därför inte liktydigt med att fördomarna är borta.

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad; tex är majoriteten av de privatanställda män och majoriteten av de offentliganställda kvinnor. (Se tabellbilagan, tabell 29.)

En annan orsak till att så liten del av löneskillnaden kan förklaras i levnadsnivåmaterialet är att de gäller hela arbetsmarknaden och det blir därmed mycket olika aktiviteter som jämförs. Analyser av löneskillnaden inom olika segment av arbetsmarknaden, tex industritjänstemän separat eller statstjänstemän separat, har visat att en större del av löneskillnaden förklaras av kunskapsinvesteringar än vad detta resultat visar. (Se tabell 5.4.)

Slutsatsen blir att såväl yngre kvinnors alltmer arbetslivsorienterade levnadssätt som den kanske därav följande minskande diskrimineringen utgör förklaringar till kvinnornas förbättrade situation jämfört med tidigare.

TABELL 5.4 *Procent av löneskillnaden mellan kvinnor och män förklarad av skillnader i kunskapsinvesteringar i olika undersökningar*

Procent förklarad löneskillnad	Population och år	Förklarande variabel	Källa
38–63	Statstjm 1966	Utbildning, ålder	Gustafsson (1976)
38–57	Statstjm 1971	d:o	d:o
33–47	Industritjm 1966	d:o	d:o
37–55	Industritjm 1971	d:o	d:o
40–60	Industritjm 1974 unga	Utbildning, ålder, yrkesverksamhet	Gustafsson (1978)
43–57	Industritjm 1974	Utbildning, ålder, yrkeslivssegment	Tabell A5.3
12–15	Levnadsnivåundersökning 1968	Utbildning, ålder, yrkesverksamhet, anställningstid	Tabell A5.6
16–19	Levnadsnivåundersökning 1974	d:o	d:o
12–22	Levnadsnivåundersökning 1981	d:o	d:o

Appendix 5.1 Härledning av skolmodellen

Vi utgår från uttrycket (5.7) i texten. Detta utgör jämviktsvillkoret för utbildningsinvesteringar och säger att i jämvikt skall nuvärdet av livsinkomsten efter utbildning vara lika med nuvärdet av livsinkomsten utan utbildning:

$$\sum \frac{w_t^A}{(1+r)^t} = \sum \frac{w_t^B}{(1+r)^t} \quad (\text{A5.1})$$

I (A5.1) har vi antagit att kapitaliseringen (dvs räntan läggs till kapitalet) sker vid slutet av varje år. Vi kan i stället tänka oss att räntan läggs till kapitalet mycket oftare. Om räntan läggs till kapitalet oändligt ofta får vi kontinuerlig kapitalisering. Vi kan då uttrycka nuvärdet av livslönen för en person med s års utbildning som en integral

$$V_s = w_s \int_s^n e^{-rt} dt \quad (\text{A5.2})$$

där V_s = nuvärdet av livslönen efter s års utbildning

e = den naturliga logaritmbasen²⁶

n = pensionsåret. Den yrkesaktiva perioden är då alla år från $t=s$ till $t=n$.

På motsvarande sätt kan vi definiera nuvärdet av livsinkomsten för en individ med $s-d$ års utbildning:

$$V_{s-d} = w_{s-d} \int_s^n e^{-rt} dt \quad (\text{A5.3})$$

Om jämviktsvillkoret är uppfyllt (A5.1) gäller att $V_s = V_{s-d}$. Det visar sig att beräkningen blir lättare om vi i stället för att anta en gemensam pensionsålder (n) antar att alla individer oavsett utbildning är yrkesverksamma lika

²⁶ Se Puu (1971) för en pedagogisk förklaring.

många år²⁷ så att jämviksvillkoret kan skrivas:

$$w_s \int_s^{n+s} e^{-rt} dt = w_{s-d} \int_{s-d}^{n+s-d} e^{-rt} dt \quad (\text{A5.4})$$

Observera att w_s och w_{s-d} inte varierar över tiden eftersom vi analyserar enbart skolinvesteringar och det är de horisontella livslönekurvorna i figur 5.6 ovan som är relevanta. Vi löser nu integralerna i (A5.4) och får:

$$v_s = \frac{w_s}{r} e^{-rs} (1 - e^{-rn}) \quad (\text{A5.5})$$

$$\text{och } v_{s-d} = \frac{w_{s-d}}{r} e^{-r(s-d)} (1 - e^{-rn}) \quad (\text{A5.6})$$

Kvoten mellan (A5.5) och (A5.6) ger:

$$\frac{w_s}{w_{s-d}} = \frac{e^{-r(s-d)}}{e^{-rs}} = e^{rd} \quad (\text{A5.7})$$

Vi logaritmerar (A5.7):

$$\ln w_s = \ln w_{s-d} + rd \quad (\text{A5.8})$$

Låt oss sätta $s-d=0$ så blir uttrycket

$$\ln w_s = \ln w_0 + rs \quad (\text{A5.9})$$

och vi har härlett uttrycket för effekten av utbildningsinvesteringar på lönen.

²⁷ Felet som introduceras är inte så stort eftersom sista termerna i en nuvärdesberäkning på 40–45 år blir mycket små. Förenklingen att $n=40$ för både w_{s-d} och w_s innebär att man tappar tex löneinkomsterna åren 41, 42, 43, 44, 45 för en person som avslutar sin utbildning vid 20 års ålder i jämförelse med en som har fem år längre utbildning om båda pensioneras vid 65 års ålder. Avkastningen på utbildningsinvesteringen kommer att överskattas något.

Appendix 5.2 Härlledning av modell med kunskapsinvesteringar under ett kontinuerligt yrkesliv

Mincer (1974) har härlett modellen. Framställningen här följer Joll mfl (1983). En alternativ framställning med pedagogiska förtjänster finns i Blinder (1977).

Förtjänstkapaciteten E_j ett visst år $j = 0 \dots R$, där $j = 0$ är det första yrkesverksamma året efter avslutad utbildning, är definierad som den lön man skulle få om ingen ytterligare tid avsattes till kunskapsinvestering, medan om viss del av arbetstiden avsätts till kunskapsinvestering C_j kommer denna att utgöra en fraktion ($0 < k < 1$) av förtjänstkapaciteten

$$C_j = k_j E_j \quad (\text{A5.10})$$

och avkastningen på denna kunskapsinvestering kan definieras som

$$r_T k_j E_j \quad (\text{A5.11})$$

där r_T är avkastningen på varje enhet kunskapsinvestering och antas vara konstant.

Förtjänstkapaciteten E_j för en individ som kommer ut i förvärvslivet med s års utbildning och förtjänstkapaciteten $E_0 = w_s$ utvecklas då för de två första åren:

$$E_1 = E_0 + r_T k_1 E_0 = E_0 (1 + r_T k_1)$$

$$E_2 = E_0 (1 + r_T k_1) (1 + r_T k_2)$$

Motsvarande gäller för varje år så länge kunskapsinvesteringar pågår så att förtjänstkapaciteten efter j års yrkesverksamhet uppgår till:

$$E_j = E_0 (1 + r_T k_1) (1 + r_T k_2) \dots (1 + r_T k_j) \quad (\text{A5.12})$$

För att förenkla detta uttryck antar vi att k_j avtar linjärt under perioden under alla år från k_0 då de är störst till k_R då de är minst. (I figur 5.8 ovan blir investeringen noll redan före k_R .) Detta kan skrivas:

$$k_j = k_0 - \frac{k_0 j}{R} \quad (\text{A5.13})$$

Definiera X som integralen av alla kunskapsinvesteringar över de R -s åren från skolutbildningens slut (s) till pensioneringen (R).

$$X = \int_{j=s}^R k_j dj. \quad (\text{A5.14})$$

och förtjänstkapaciteten år j

$$E_j = E_s(1 + r_T)^X \quad (\text{A5.15})$$

uttryckt i logaritmer

$$\ln E_j = \ln E_s + r_T X \quad (\text{A5.16})$$

men X är en integral (enl A5.14) vars lösning är

$$X = k_0 j - \frac{k_0 j^2}{2R} \quad (\text{A5.17})$$

så att

$$\ln E_j = \ln E_s + r_T k_0 j - \frac{r_T k_0 j^2}{2R} \quad (\text{A5.18})$$

men skillnaden mellan faktisk lön w_j och potentiell lön E_j utgörs av årets investering

$$w_j = (1 - k_j) E_j \quad (\text{A5.19})$$

eller $\ln w_j = \ln(1 - k_j) + \ln E_j$

så att:

$$\ln w_j = \ln E_0 + r_T k_0 j - \frac{r_T k_0 j^2}{2R} + \ln(1 - k_j) \quad (\text{A5.20})$$

$\ln E_0 = \ln w_s$ eftersom förtjänstkapaciteten det första arbetsåret är lika med den lön som kan erhållas som effekt av utbildningsinvesteringen. Från skolmodellen vet vi att

$$\ln w_s = \ln w_0 + r_s s \quad (\text{A5.21})$$

vilket kan substitueras in i (A5.20):

$$\ln w_j = \ln w_0 + r_s s + r_T k_0 j - \frac{r_T k_0 j^2}{2T} + \ln(1 - k_j) \quad (\text{A5.22})$$

Den sista termen kommer att ingå i interceptet tillsammans med $\ln w_0$ när den empiriskt estimerbara relationen är

$$\ln w_t = a + b_1 s + b_2 x + b_3 x^2 + \varepsilon_t \quad (\text{A5.23})$$

där x = antal år i yrkesverksamhet.

Appendix 5.3 Härledning av den segmenterade lönefunktionen

Resonemangen kring den segmenterade lönefunktionen i Mincer och Polachek (1974) kan sammanfattas på följande sätt: Det aktiva livet är uppdelat i olika segment av perioder med yrkesaktivitet och perioder med heltids hemarbete. För vart och ett av dessa segment antas avtagande investeringskvot:

$$k_i = a_i + b_i t \text{ för } i = 1, 2 \dots n \quad (\text{A5.24})$$

Förtjänstkapaciteten vid tidpunkten t kan då skrivas

$$\ln E_t = \ln E_0 + r_s s + r \sum_{i=1}^n \int_0^{e_i} (a_i + b_i t) dt \quad (\text{A5.25})$$

där e_i är längden på det i :te segmentet. Ett segment tidigare i livet antas ha ett större startvärde a_i än ett senare segment pga att det lönar sig mindre att investera närmare pensionsåldern. Om man integrerar och använder tre segment får man:

$$\ln E_t = \ln a_0 + r_s s + r (a_1 e_1 + \frac{1}{2} b_1 e_1^2 + a_2 e_2 + \frac{1}{2} b_2 e_2^2 + a_3 e_3 + \frac{1}{2} b_3 e_3^2) \quad (\text{A5.26})$$

Om ett arbetslivssegment är kort kan det förenklas till $r a_i e_i$ eftersom den negativa inverkan av $b_i t$ blir så liten.

Under varje arbetslivssegment kan produkten av avkastningen och nettoinvesteringen som vi hittills betecknat $r k_i$ delas upp i

$$r k_i = r k_i^* - d_i \quad (\text{A5.27})$$

där k_i^* är bruttoinvesteringen och d_i är deprecieringen. Om nu investeringen under segmentet förenklas till att vara linjär kan hela funktionen skrivas

$$\ln E_t = \ln E_0 + r_s s + (r k_1^* - d_1) e_1 + (r k_h^* - d_h) h + (r k_3^* - d_3) e_3 \quad (\text{A5.28})$$

där $h =$ år med heltids hushållsarbete.

Vi kan aldrig skilja ut bruttoinvestering och depreciering i en faktisk analys. (A5.28) leder oss att tänka i termer av depreciering och därmed inse att koefficienterna i en empiriskt skattad funktion kan bli negativa. Sannolikheten för negativa koefficienter är mycket mindre under yrkesaktiva perioder än under hemarbetsperioder fastän även det är tänkbart.

Uttrycket (A5.25) manar oss att tänka på att kunskapsinvesteringarna avtar med tiden på grund av den begränsade livshorisonten. I appendixtabell A5.3 nedan antas att samtliga arbetslivssegment utom det sista ännu pågående har varit mycket korta. Det stämmer också i genomsnitt för detta tvärsnitt vilket framgår av medelvärdena på variablerna i tabell A5.3 i genomsnitt för ett tvärsnitt. En rimlig specifikation kan därför vara att göra det sista segmentet icke linjärt och empiriskt formulera den segmenterade lönefunktionen:

$$\ln w_t = a + b_1s + b_2x_1 + b_3h + b_4x_2 + b_5x_2^2 \quad (\text{A5.29})$$

TABELL A5.1 *Skattning av internräntan på utbildning*

Antal yrkesverksamma år vid "overtaking"	$\ln w_0$	\hat{r}	R^2
6	7,580	0,081 (0,005)	0,94
8	7,663	0,078 (0,005)	0,94
10	7,721	0,078 (0,005)	0,93
12	7,773	0,076 (0,005)	0,93

Ann: $\ln w_0$ = logaritmen för månadslönen för tjänsteman med noll års utbildning utöver grundskola. r = skattat värde för internräntan (regressionskoefficient). Modellen är skattad med vägd regression för grupperade data gällande manliga statstjänstemäns fasta månadslöner år 1971. Observationerna utgör medellöner för 17 olika utbildningsgrupper i den åldersgrupp där "overtaking point" ligger om man antar att inget förvärvs-avbrott förekommit. För att få fram faktisk lön vid overtaking har vi också tvingats interpolera inom en femårsåldersgrupp, eftersom de data som från SCBs sida ställdes till förfogande för undersökningen var grupperade i femårsåldersgrupper.

Källa: Gustafsson (1976) s 121.

TABELL A5.2 *Lönefunktioner för unga kvinnliga industritjänstemän med gymnasieutbildning för vilka antalet yrkesår är känt*
 Beroende variabel: logaritmen för lönen

Intercept	7,466	7,425
h	0,0207 (0,0015)	-0,0195 (0,0016)
x	0,0832 (0,0031)	
x ²	-0,0029 (0,0002)	
p = ålder - s - 7		0,0871 (0,0035)
p ² = - (ålder - s - 7) ²		-0,0027 (0,0021)
R ²	0,42	0,42
n	3656	3656

Anm: h = antal icke yrkesaktiva år efter skolan, x = antal år i yrkesarbete, p = potentiellt antal yrkesaktiva år. Urvalet omfattar kvinnor för vilka $p \leq 15$ eftersom vi har arbetslivsinformation för 15 år nämligen ATP-poängen för åren 1960-74.

För beskrivning av datamaterialet och andra resultat från analysen av detta se Gustafsson (1981 b).

TABELL A5.3 Segmenterade lönefunktioner skattade för heltidsarbetande
industritjänstemän

Beroende variabel: logaritmen för lönen

Variabel	Kvinnor		Män	
	Regressions- estimat	Variabelns medelvärde	Regressions- estimat	Variabelns medelvärde
Intercept	6,6351 (0,0301)	7,98	6,5250 (0,0558)	8,38
s	0,0534 (0,0014)	9,74	0,0657 (0,0010)	10,88
h ₁	0,0129 (0,0012)	1,83	0,0179 (0,0022)	0,76
x ₁	0,0189 (0,0019)	0,54	0,0229 (0,0029)	0,52
h ₂	0,0107 (0,0021)	0,44	0,0107 (0,0038)	0,33
x ₂	0,0080 (0,0054)	0,07	0,0195 (0,0084)	0,05
h ₃	0,0178 (0,0059)	0,06	0,0107 (0,0119)	0,04
x ₃	0,0211 (0,0331)	0,01	-0,0341 (0,0725)	0,00
h ₄₊	-0,0074 (0,0300)	0,00	0,0571 (0,0757)	0,00
x ₄	0,0299 (0,0013)	8,90	0,0376 (0,0018)	12,1
ålder	0,0274 (0,0023)	34,2	0,0300 (0,0035)	41,2
(ålder) ²	-0,0003 (0,0000)	1170	-0,0003 (0,0000)	1697
R ²	0,5853		0,5010	
n	6745		7048	

Anm: s = antal skolår. h₁, h₂, h₃, h₄ = perioder utan förvärvsarbete i kronologisk ordning; x₁, x₂, x₃ och x₄ yrkesaktiva perioder i kronologisk ordning där x₄ är den vid mättidpunkten ännu pågående perioden, n = antal observationer. Se Gustafsson (1981) för diskussion av resultaten i denna tabell.

TABELL A5.4 *Lönefunktioner för kvinnor och män skattade utifrån levnadsnivåundersökningarna 1968, 1974 och 1981*

Beroende variabel: logaritmen för lönen

	1968		1974		1981	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Intercept	6,2354 (0,0273)	6,4782 (0,0224)	6,9517 (0,0237)	7,1501 (0,0219)	3,2343 (0,0182)	3,3056 (0,0201)
GYM	0,3732 (0,0252)	0,3605 (0,0206)	0,1805 (0,0192)	0,1771 (0,0167)	0,1170 (0,0140)	0,1764 (0,0154)
UNIV	1,0795 (0,0919)	0,9171 (0,0428)	0,6564 (0,0515)	0,5800 (0,0293)	0,3691 (0,0268)	0,4028 (0,0236)
x	0,0363 (0,0035)	0,0382 (0,0022)	0,0263 (0,0028)	0,0271 (0,0020)	0,0113 (0,0018)	0,0153 (0,0015)
x ²	-0,0007 (0,0000)	-0,0007 (0,0000)	-0,0005 (0,0001)	-0,0005 (0,0000)	-0,0002 (0,0000)	-0,0002 (0,0000)
tx	-0,0069 (0,0045)	0,0049 (0,0023)	0,0129 (0,0027)	0,0122 (0,0017)	0,0091 (0,0019)	0,0092 (0,0017)
(tx) ²	-0,0001 (0,0001)	-0,0000 (0,0000)	-0,0002 (0,0001)	-0,0002 (0,0000)	-0,0001 (0,0000)	-0,0001 (0,0000)
R ²	0,2932	0,3615	0,2308	0,2992	0,1754	0,2288
n	1237	1949	1299	1754	1661	1852

Anm: GYM=dummyvariabel, GYM=1 om individen är gymnasieutbildad, GYM=0 annars, UNIV=dummyvariabel, UNIV=1 om individen är universitetsutbildad, UNIV=0 annars. Referensgruppen för utbildning=grundskola eller folkskola dvs obligatorisk skola. x=antal yrkesaktiva år. tx=antal anställningsår på nuvarande jobb, dvs vid intervjutidpunkten. Den beroende variabeln är mätt i öre per timme för 1968 och 1974 medan den för 1981 är mätt i kronor per timme.

TABELL A5.5 *Medelvärden för vissa variabler i levnadsnivåundersökningarna 1968, 1974 och 1981*

Beroende variabel: logaritmen för lönen

	1968		1974		1981	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Intercept	6,6885	7,0103	7,3150	7,5977	3,4866	3,6741
GYM (frekv)	0,2959	0,2032	0,3949	0,3067	0,4798	0,4090
UNIV (frekv)	0,0154	0,0369	0,0331	0,0684	0,0698	0,1069
x (år)	14,7	23,0	14,6	21,9	15,5	20,8
tx (år)	6,2	9,9	7,0	10,3	8,0	10,1

Symboler: Se tabell A5.4.

TABELL A5.6 *Standardisering av löneskillnaden mellan kvinnor och män i levnadsnivåundersökningarna 1968, 1974 och 1981*

Medelvärdet för logaritmen för männens lön minus medelvärdet av logaritmen för kvinnornas lön

	1968	1974	1981
Total löneskillnad	0,3218	0,2828	0,1875
<i>Standardiserad löneskillnad:</i>			
a: vid männens medelvärden	0,2788	0,2280	0,1468
b: vid kvinnornas medelvärden	0,2849	0,2384	0,1650
c: med en dummyvariabel för kön i sammanslagen funktion	0,2726	0,2281	0,1543

Anm: Beräknat från tabellerna A5.4 och A5.5 samt för c från regressioner med samma variabler som i tabell A5.4 plus en variabel: SEX=1 för kvinna, SEX=0 annars. Beräkningsmetoden redovisas i appendix till kapitel 4.

KAPITEL 6

Politik för jämställdhet och arbetsmarknadsekonomisk forskning

Jämställdhet är idag ett allmänt accepterat samhällspolitiskt mål. Allt fler ser det som angeläget att kvinnors och mäns resurser tas i lika stort anspråk både på arbetsmarknaden och i hemmen. Under 70-talet har en rad politiska åtgärder vidtagits som främjat en sådan utveckling, däribland införandet av särbeskattningen, förändringar i föräldraförsäkringen och en utbyggnad av den kommunala barnomsorgen.

Som visats i föregående kapitel är kvinnornas ställning på arbetsmarknaden fortfarande underordnad männens. En stor andel av det ökade antalet kvinnor med förvärvsarbete utgörs av tillfälligt frånvarande; 40% av kvinnornas sysselsättningsökning mellan 1963 och 1982 kan hänföras till den senare kategorin (se tabell 2.4). Det är huvudsakligen kvinnor som tar föräldraledigt eller deltidsarbete i samband med föräldraskap. För småbarnsföräldrar var föräldraledigheten mycket ojämnt fördelad mellan könen. Frånvaroorsaken för kvinnor med barn under 7 år var i mer än hälften av fallen föräldraledighet medan för män denna frånvaroorsak svarade för endast 10% (se tabell 2.5).

De relativa arbetslöshetstalen är något högre för kvinnor än för män; 3,6% jämfört med 3,4% 1983 (tabellbilagan, tabellerna 12 och 13). Förvärvsarbetande kvinnor har inte alls lika långa arbetstider som män; 46% av kvinnorna arbetar mindre än 35 timmar per vecka (tabellbilagan, tabell 14).

Dessa skillnader i kvinnors och mäns förvärvsförhållanden är en del av förklaringen till att bara en tredjedel av alla förvärvsinkomster går till kvinnorna. En annan förklaring är att kvinnors och mäns resurser används inom olika yrken och sektorer på arbetsmarknaden. Kvinnorna utgör 75% av alla sysselsatta inom den offentliga sektorn och 25% inom industrin (tabellbilagan, tabell 29). Männerna arbetar endast i liten utsträckning inom vård- och barnomsorgsyrken. Nästan 40% av alla förvärvsarbetande kvinnor finns inom fyra yrken: kontorspersonal, sjukvårdsbiträden, affärsbiträden och städare (tabellbilagan, tabell 26). I den

mån kvinnor och män har samma yrke arbetar kvinnorna på lägre befattningsnivåer. Två tredjedelar av skillnaden i medellön mellan manliga och kvinnliga industritjänstemän kan tillskrivas det faktum att kvinnor har tjänster på lägre befattningsnivåer än män även när man konstanthåller för skillnader i ålder, yrke, utbildning m m (se tabell 4.18).

En ytterligare förklaring till kvinnornas lägre förvärvsinkomster är skillnader i utbildning. Hög utbildning är ingen garanti för att kvinnor skall få välbetalda arbeten. Männens dominerar på högre befattningsnivåer och beföringstjänster även om de har lägre utbildning än kvinnorna (se tabell 4.7).

Uppdelningen av kvinnors och mäns sysslor i förvärvslivet motsvaras av en ännu mer ojämn uppdelning av sysslorna i hemmen. Männens resurser är underutnyttjade i hushållsarbete och i omsorg av barnen. Även i familjer med två som förvärvsarbetar heltid svarar kvinnorna för merparten av inköpen, matlagningen, disken, städningen och tvätten (SOS, 1976, SOU 1979:56 och Konsumentverket, 1984).

Kvinnorna har huvudansvaret för barnen och är de som stannar hemma när barnen är små. Detta är delvis en följd av de förvärvsbetingelser som beskrivits ovan. Så länge kvinnorna har kortare arbetstider, lägre befattningar och lägre löner än män blir deras förvärvsinsatser av mindre ekonomisk betydelse.

Många tycker kanske att Sverige är ett jämställt samhälle. I en internationell jämförelse framstår de höga kvinnliga förvärvsfrekvenserna (tabellbilagan, tabell 3), den utbyggda föräldraförsäkringen och löneutjämningen som tecken på en faktisk jämställdhet. Vår uppfattning om det jämställda samhället går dock mycket längre. I det jämställda samhället vi ser framför oss har kvinnor samma rättigheter och skyldigheter som män att försörja sig och män har samma rättigheter och skyldigheter som kvinnor att delta i omsorgen om sina barn och sitt hem. Jämställdhet bör bland annat innebära att kvinnor i genomsnitt tjänar lika mycket som män, att kvinnor och män förvärvsarbetar i samma utsträckning och att arbetet med hushållets och familjens skötsel är lika fördelat. Kvinnor och män väljer i det jämställda samhället utbildningsvägar efter intresse och inte efter kön. Kvinnor och män arbetar inom alla olika typer av yrken och har likartade fördelningar på tjänste- och befattningsnivåer. Jämställdhet innebär framför allt en jämnare fördelning av olika sysslor inom familjen än den traditionella fördelningen. Detta innebär en mindre specialisering mellan kvinna och man i gifta och sammanboende par. En situation där hälften av kvinnorna skulle ha övertagit den gamla mansrollen och hälften av männen fått behålla sin traditionella roll skulle på

makronivå avläsas som ett jämställt samhälle. Det skulle dock inte överensstämma med vår tolkning av jämställdhet.

Det är uppenbart att ytterligare insatser krävs för att kvinnors och mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar skall tillvaratas i samma utsträckning i både förvärvs- och familjeliv. Reformen och åtgärder som främjar en sådan utveckling behöver naturligtvis inte enbart vara initierade av politiska beslutsfattare. Initiativ från arbetsgivare och företag, liksom förändringar av könsrollsmönster bland enskilda individer och familjer, är lika betydelsefulla.

Att genomföra jämställdhet är inte kostnadsfritt. Det kräver exempelvis anpassning från arbetsgivarnas sida så att både kvinnor och män ges möjlighet att förena yrkesarbete med föräldraskap. Det kräver investeringar i barnomsorg. Mot bakgrund av den mindre gynnsamma utvecklingen av den svenska ekonomin kanske många betraktar jämställdhet som ett rättvisekrav vi inte har råd att uppfylla. Men jämställdhet behöver inte bara innebära ökad rättvisa mellan könen. Det betyder troligen också ett effektivare användande av våra kunskapsresurser. Det är därför inte orimligt att betrakta kostnader för jämställdhetspolitik som investeringar som medför kostnader nu och ger vinster i framtiden.

I detta kapitel skall vi beskriva den i Sverige förda jämställdhetspolitiken mot bakgrund av den i kapitlen 3 och 5 redovisade arbetsmarknads-ekonomiska teorin. Avslutningsvis vill vi spekulera i hur fortsatt arbetsmarknadsekonomisk forskning kan bilda underlag för politiska rekommendationer när det gäller att uppnå det jämställda samhället.

6.1 En ansats till ett analyschema för effekter av jämställdhetspolitik

Kvinnor väljer att yrkesarbeta om det lönar sig i jämförelse med den skugginkomst av hushållsarbete som de kan få. En politik för att öka kvinnors yrkesverksamhet kan då verka genom att antingen påverka kvinnors lön efter skatt (w) för yrkesarbete eller påverka skugglönen (w^*) för hushållsarbete. Enligt vår modell i kapitel 3 gäller att yrkesarbetet ökar på marginalen om

$$w > w^*$$

En politik som vill öka kvinnors yrkesverksamhet kan då sträva efter att höja w eller att minska w^* för en extra timmes omfördelning av tid från

hushållsarbete till marknadsarbete.

Politik för att öka w kan vara av två olika slag: För det första politik som syftar till att öka förtjänstkapaciteten genom ökad utbildning och yrkesutbildning. Till detta slags politik kan tex räknas skolväsendets utformning och tillgången till högre studier och utformningen av arbetsmarknadspolitik. För det andra politik som syftar till att höja lönerna i de befattningar och yrken som kvinnor redan är utbildade för. Den solidariska lönepolitiken med dess satsningar på lågavlönade är exempel på detta. Också skattepolitikens utformning kan öka lönsamheten för kvinnor att yrkesarbeta. Övergången till särbeskattning av makars inkomster är exempel på detta.

Om vi vill öka kvinnors yrkesverksamhet kan politik som sänker w^* också medföra det önskade resultatet. Eftersom skugglönen i hushållsarbete beror på kostnaden för marknadssubstitut kan skugglönen w^* sänkas genom att kostnaden för marknadssubstitut subventioneras. En sådan politik är tex utbyggnaden av den subventionerade barnomsorgen.

I den svenska jämställdhetsdebatten har åtgärder som syftar till att stärka männens delaktighet i barnomsorg och hushållsarbete på senare år betonats starkt och har bland annat lett till att vi som förmodligen första land i världen lagstiftade om rätt till betald pappaledighet.¹

Vi har i den tidigare framställningen dokumenterat att män använder en större del av sin tid till yrkesarbete än kvinnor.

De få studier som finns vad gäller hushållsarbetets fördelning mellan makar (tex SOS, 1976, Konsumentverket, 1984) visar att kvinnor utför det mesta arbetet när det gäller disk, matlagning, tvätt, hushållsinköp och städning vare sig de är heltidsarbetande eller deltidsarbetande. På basis av dessa studier verkar det rimligt att anta att män använder mindre tid i hushållsarbete än kvinnor.

Det finns data som tyder på att kvinnor har mindre fritid än män. Kvinnor gör större delen av hushållsarbetet även om de är heltidsarbetande (SOS, 1976). Konsumentverkets undersökning (1984) har till skillnad från tidigare undersökningar dessutom omfattat arbetsuppgifter som troligtvis faller på männens lott som biltvätt, husreparationer, trädgårds-skötsel m m och finner ändå att kvinnor utför mer hushållsarbete än män även om båda är heltidsarbetande.

¹ I USA finns inte lagstiftning om föräldraledighet. Enskilda anställda förhandlar direkt med sin arbetsgivare om olika förmåner. Det kan mycket väl förekomma att såväl kvinnliga som manliga anställda inom ett visst företag förhandlat sig till denna rätt. I flera länder har nu införts rätt till pappaledighet utan betalning.

I jämställdhetsdebatten har man ofta sagt att det är angeläget att öka männens delaktighet i hushållsarbete och minska deras tid i yrkesarbete. Ett förslag med denna innebörd är förslaget om införande av sextimmarsdag. Tanken bygger på förutsättningen att det finns en viss mängd hushållsarbete som måste utföras varje dag i varje hushåll. Detta är emellertid inte riktigt. Det framgår av resonemanget kring figur 3.15 att produktionsmöjlighetsmängden för hushållsarbete förskjuts utåt antingen om individen kan producera mer vid given arbetsinsats eller om kostnaden för marknadssubstitut ökar. Individen kan producera mer vid given insats i två fall: för det första vid traditionell produktivitetsoökning och för det andra vid tillkomst av nya arbetsuppgifter på grund av ändrad familjesituation. Produktivitetsoökning i traditionell mening är till exempel hushållsarbetets mekanisering. Man kan diska många fler tallrikar per tidsenhet om man har en diskmaskin än man kan vid handdiskning. Produktiviteten i hushållsarbete ökar genom tillkomst av små barn i familjen och minskar när barnen växer upp enligt vår modell (se Gronau, 1977). Eftersom produktiviteten i hushållsarbete mäts genom värdet på marknadssubstitut gäller också att när priset på marknadssubstitut faller så minskar produktionsmöjlighetsmängden. Exempel på detta är subventionerade daghem.

Ekonomer har ofta ansett att det inte finns skäl att driva en aktiv jämställdhetspolitik. Enligt ekonomisk teori (se kapitel 5) kan diskriminering av kvinnor endast vara en tillfällig företeelse som kommer att försvinna av sig själv eftersom diskriminerande företag handlar mot sitt eget vinstintresse.

Cain (1983) utför en systematisk analys av argument för och emot särskild jämställdhetspolitik. Hans slutsats är att det inte finns effektivitetsskäl men däremot jämlikhetsskäl för en särskild jämställdhetspolitik. Kvinnor har sämre ställning på arbetsmarknaden oavsett vilket mått man använder. Även om man antar att konsumtionen mellan makar är lika fördelad, är kvinnor ogifta under en stor och växande del av livet, vilket medför att kvinnors livsinkomst är mindre. Slutsatsen är att jämställdhetspolitik kan motiveras även om det inte skulle finnas någon könsdiskriminering. Cain tänker sig endast medel riktade till kvinnor i syfte att stärka kvinnors arbetsmarknadssituation. Några medel avsedda att stärka mäns hushållsproduktion nämns inte.²

² Cain (1985) delar in dessa åtgärder i 1) medel som syftar till att förstärka förtjänstkapaciteten, 2) medel som påverkar priset eller tillgången på varor och tjänster som är komplement till eller substitut för yrkesarbete för kvinnor, 3) medel som direkt påverkar arbetsutbudet utan att ändra förtjänstkapaciteten.

6.2 Politik som syftar till att öka kvinnors marknadslön genom att höja förtjänstkapaciteten

6.2.1 Utbildning och yrke

Vi behöver inte gå långt tillbaka i historien för att finna att kvinnor var direkt diskriminerade på grund av sitt kön när det gällde utbildning och yrkesval. Fram till mitten av 1800-talet hade kvinnor över huvud taget inte rättslig handlingsförmåga. Beslutanderätten över kvinnor tillkom maken för den gifta kvinnan och fadern för den ogifta kvinnan. Innebörden av männens målsmanskap över kvinnan var att kvinnor över huvud taget inte kunde ingå några avtal. Därför kunde de till exempel inte sluta något arbetsavtal. Dessa restriktioner på kvinnors handlingsförmåga togs gradvis bort, först för de ogifta kvinnorna och betydligt senare för de gifta kvinnorna. År 1858 blev den ogifta kvinnan myndig vid 25 års ålder. Enligt Qvist (1978) kan man se denna åtgärd inte som ett led i att frigöra kvinnorna utan snarare som ett uttryck för de makthavande männens strävan att bli av med en växande försörjningsbörda.³ Andelen ogifta vuxna kvinnor ökade starkt till mitten av 1800-talet (se tex Carlsson, 1977). Det stora antalet ogifta vuxna kvinnor ökade försörjningsbördan för fäder och bröder. Ogifta kvinnor fick rätt att driva rörelse från 1846 och de fick rätt att vara skolfröknar i småskolan från 1858.

En annan form av diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden dolde bakom omsorgen om kvinnors hälsa och moral. År 1901 infördes trots protester från dåtidens aktiva fackföreningskvinnor förbudet mot underjordsarbete för kvinnor, och 1909 infördes förbud mot nattarbete för kvinnor vilket delvis motiverades med att skydda kvinnor från de moraliska faror som kan drabba kvinnor om nätterna. För kvinnliga typografer kom nattarbetsförbudet att innebära direkt kvinnodiskriminering. Ett stort antal yrkesförbud motiverade på olika sätt har funnits. De sista bastionerna har gällt präster och militärer. År 1958 fick kvinnor rätt att bli präster, men manliga präster med samvetsbetänkligheter fick rätt att vägra samarbeta med kvinnliga kolleger. Denna strid är ännu inte över.

Kvinnor har också varit förhindrade att utbilda sig. Sverige har trots detta en ganska god tradition på grund av att folkskolan, som inrättades vid mitten av 1800-talet, redan från början omfattade såväl flickor som

³ Se framför allt uppsatsen "Ett perspektiv på den sk kvinnoemancipationen i Sverige" (Qvist, 1978).

pojkar. För borgarklassens pojkar inrättades realskolor och gymnasier parallellt med folkskolan. Flickor fick först 1927 rätt att gå i gymnasierna men kunde dessförinnan avlägga studentexamen som privatister.

Särskilda flickskolor för borgarklassens döttrar kom att utvecklas från 1850-talet. Flickskolornas kursplaner omfattade betydligt mindre matematik och naturvetenskap och mer humaniora (Kyle, 1979). Det tog längre tid att gå igenom flickskolan än att gå ut realskolan.

Under 1960-talet började parallellskolesystemet avvecklas och grundskolan infördes, så att folkskolan, realskolan och flickskolan integrerades i en enda skola.

Universitetsstudier öppnades gradvis för kvinnor från början av 1900-talet. När det gäller tillträde till högre studier har tidigare föräldrarnas ekonomi spelat en avgörande roll, med risk att föräldrar föredrar att använda knappa resurser snarare till söners studier än till döttrars. Det måste därför ha varit av avgörande betydelse för kvinnors tillträde till högre studier när studiemedel och studielån från 1965 gjordes oberoende av föräldrarnas inkomst. Under 1970-talet har antalet kvinnliga universitetsstuderande ökat mycket snabbt (se tabellbilagan, tabell 23). Dessa nya studenter är mycket ofta gifta kvinnor. Efter en debatt som hävdade att studiemedelsystemet diskriminerade gifta kvinnor gjordes studiemedlen år 1980 oberoende också av makens inkomst.

Kvinnors utbildningsnivå har nu nästan hunnit ifatt männens när man ser till längden på utbildningen (tabellbilagan, tabellerna 20–22), medan det däremot är stora skillnader mellan könen när det gäller inriktningen på utbildningen. Detta gäller såväl gymnasieskolan som universitetsutbildningen. Kvinnorna var fortfarande inte mer än 10% av de utexaminerade civilingenjörerna och 25% av de utexaminerade civilekonomerna läsåret 1979/80.

6.2.2 Arbetsmarknadspolitik

Den svenska aktiva arbetsmarknadspolitik, som härrör från den så kallade Rehn-Meidnermodellen, innebär att arbetslösa i första hand skall få hjälp att finna ett nytt arbete och först i andra hand få ekonomisk kompensation för inkomstbortfall till följd av arbetslöshet.⁴

Arbetsmarknadspolitik har sedan 1977 jämställdhet som ett officiellt mål för verksamheten. Den stora ökningen av kvinnors yrkesverksamhet

⁴ Se tex Ettarp (1980) och EFA (1982).

som beskrevs i kapitel 2 ovan hjälptes upp av det efterfrågeöverskott på arbetskraft som var rådande under 1960-talet. Mycket av denna efterfrågan på arbetskraft möttes genom immigration. Det pågick en debatt om huruvida efterfrågan på arbetskraft borde tillgodoses genom ”import av arbetskraft” som det hette på den tiden eller genom att motivera och underlätta för gifta kvinnor att yrkesarbeta (Kyle, 1979). År 1966 inrättade Arbetsmarknadsverket 20 tjänster som ”aktiveringsinspektörer” vars uppgift var att ”aktivera” gifta kvinnor till yrkesarbete. År 1974 fick 100 arbetsförmedlare till uppgift att specialbevaka kvinnornas intressen.⁵

År 1974 genomfördes ett projekt som syftade till att aktivera hemmafruar till att bli yrkesarbetande, det så kallade Kristianstadsprojektet, vilket blivit mycket känt på grund av Rita Liljeströms utvärdering. En av rapporterna från Rita Liljeströms utvärderingsprojekt har titeln ”Man blir en helt annan människa” och syftar till den tillfredsställelse som kvinnor kände över att få lämna hemmafrurollen. Arbetsmarknadspolitiken omfattar bla en kurs som vänder sig till ny- och återinträdande kvinnor och ger information om arbetsmarknaden och utbildningsmöjligheterna (ALU-kurs). Ett annat arbetsmarknadspolitiskt medel som har ett direkt jämställdhetspolitiskt syfte är könskvoteringen i regionalpolitiken. För att få regionalpolitiskt stöd måste företagen anställa minst 40% av underrepresenterat kön. Dispenser från detta krav har dock ofta beviljats.

De reguljära arbetsmarknadspolitiska medel som står till förfogande för att hjälpa en arbetssökande är i prioriteringsordning 1) arbetsförmedling, 2) arbetsmarknadsutbildning, 3) beredskapsarbete, 4) arbetslöshetsunderstöd. Grundidén när det gäller arbetsförmedling är att arbetsmarknadsmyndigheterna skall hjälpa arbetsmarknaden att fungera, dvs matcha arbetssökande med arbeten. Till hjälp för att göra detta har arbetsförmedlingarna numera bland annat tillgång till datoriserad information om lediga platser. Det anses vara en god pedagogisk hjälp att kunna visa en arbetssökande hur möjligheterna att få jobb ökar om man t ex kan tänka sig att flytta eller att utbilda sig.

Arbetsmarknadsutbildning har existerat sedan slutet av andra världskriget. Ursprungligen vände sig arbetsmarknadsutbildningen i första hand till flyktingar och handikappade. Arbetsmarknadsutbildningen har sedan blivit tillgänglig för allt fler arbetssökande och de ekonomiska villkoren för att delta har förbättrats. Det mesta av arbetsmarknadsutbild-

⁵ Detta politiska beslut gick under benämningen de 100 lejonungarna efter Anna-Greta Leijons initiativ i jämställdhetslegationen år 1974.

ningen äger rum i speciella så kallade AMU-centra som finns spridda över hela landet på 120 platser. Skolöverstyrelsen är ansvarig för driften av AMU-centra. Arbetsmarknadsutbildningen är tänkt att vara kortsiktiga utbildningar som täcker ett akut behov av brist på arbetskraft med en viss kompetens. Detta innebär en konflikt med lärarnas och verksamhetens organisering, som strävar efter att göra utbildningen mer skolliknande. För att kvalificera sig för arbetsmarknadsutbildning måste individen vara arbetslös, riskera arbetslöshet eller vilja utbilda sig till ett bristyrke. Kvinnornas andel av dem som påbörjat arbetsmarknadsutbildning uppgick under 1983 till 36%, men var tex 1979 uppe i 50%.⁶ Kvinnorna väljer att utbilda sig till yrken som avspeglar den sneda könsmissiga yrkesfördelningen i samhället, tex är endast 11% av dem som utbildade sig till tillverkningsarbete och maskinskötsel kvinnor, medan kvinnorna 1982 utgjorde 87 respektive 89% av dem som utbildade sig till vårdyrken och kontorsyrken.

Beredskapsarbeten infördes redan 1914 av staten. År 1933 bildades AK-kommissionen, vars syfte var att motverka konjunkturarbetslösheten genom beredskapsarbeten. År 1948 föddes den aktiva arbetsmarknadspolitik genom tillkomsten av Arbetsmarknadsstyrelsen på basis av den så kallade Rehn-Meidnerska modellen. Huvudtanken i modellen är att en stram budgetpolitik i inflationsbekämpande syfte med nödvändighet resulterar i arbetslöshetsöar på orter med svag arbetsmarknad. Genom selektiv arbetsmarknadspolitik skulle individer på dessa arbetslöshetsöar hjälpas att finna nya jobb.⁷ De traditionella beredskapsarbetena anordnades inom byggnadsverksamhet, vägbyggen och skogsvård. Budgetåret 1972/73 var endast 12% av dem som hade beredskapsarbete kvinnor. Genom att beredskapsarbeten tillkommit inom mer kvinnligt orienterade delar av arbetsmarknaden har andelen kvinnor som haft beredskapsarbete ökat till 41% budgetåret 1982/83.

Om en arbetssökande varken kan erbjudas arbete, arbetsmarknadsutbildning eller beredskapsarbete finns arbetslöshetsunderstödet. Personen måste ha varit medlem i en arbetslöshetskassa under 12 månader och arbetat 5 månader under det senaste året. Medlemskap i en arbetslöshetskassa får man som regel i samband med att man får sitt första arbete och går in i fackföreningen. Eftersom många nyinträdande ungdomar eller

⁶ Arbetsmarknadsstyrelsen ger ut en stencilerad statistiksamling som heter "Jämställdhet på arbetsmarknaden" med rubrikerna översatta till engelska. (Se Arbetsmarknadsstyrelsen, 1983.)

⁷ Flera av bidragen i EFA (1982), bla Björklund (1982), behandlar den Rehn-Meidnerska modellen.

före detta hemmafruar blir arbetslösa i samband med att de söker sitt första jobb finns det många arbetssökande som inte kan få arbetslöshetsunderstöd via arbetslöshetskassorna. Därför tillskapades ett alternativt arbetslöshetsunderstöd benämnt kontant arbetsmarknadsstöd (KAS) med lägre ersättningsnivåer än arbetslöshetskassornas men utan krav på medlemskap i en kassa. Arbetskravet behölls dock, dvs man måste ha arbetat 5 månader det senaste kalenderåret för att få KAS. Undantag gjordes för personer som kom direkt från skolan eller arbetsmarknadsutbildning och som redan varit arbetslösa i 5 månader. En utförlig redovisning av arbetslöshetsersättningen finns i Björklund och Holmlund (1983).

6.3 Politik som påverkar kvinnors löner i jobb de redan har

6.3.1 Lönepolitik

När statliga befattningar under början av 1900-talet öppnades för kvinnor placerades kvinnor avsiktligt i lägre lönegrader än män. Inom industriproduktionen fanns det särskilda kvinnolöneavtal med lägre löner än dem som manliga arbetare fick. Det var accepterat att betala lägre lön till kvinnor än till män även om de utförde identiska arbeten. Lägre kvinnolöner sanktionerades i lönesättning av behovsprincipen: Män ansågs vara familjeförsörjare och behövde därför högre lön än kvinnor, som inte ansågs vara familjeförsörjare.⁸

Kvinnors kamp för rättvisa löner rönt framgång först när den kunde kanaliseras i den fackliga rörelsen och vinna gehör hos män som insåg det orättvisa i att man inte hade lika lön för lika arbete. År 1948 tillsatte SAF och LO en kommitté som skulle utreda frågan om kvinnoarbetet och kvinnolönerna. När det gäller lönepolitiken har det i första hand varit den fackliga rörelsen som varit drivande. Först år 1960 slöts ett likalöneavtal mellan SAF och LO som innebar att de särskilda kvinnolöneavtalen skulle slopas successivt och lika lön för lika arbete vara genomfört år 1965. De särskilda kvinnolönegraderna för statliga befattningar avskaffades efter hand och fanns inte längre kvar vid tidpunkten för SAF-LO-avtalet.

Genomförandet av lika lön för lika arbete innebar inte att kvinnor

⁸ Westerhäll-Gisselsson (1979b) visar hur denna syn på män som försörjare och kvinnor som försörjda har varit konsekvent i familjelagstiftningen och att det trots omfattande reformer fortfarande finns kvar rester av denna äldre syn.

därmed kom upp i löneinkomster som motsvarade männens. Könsegreringen på arbetsmarknaden innebar att likalöneprincipen endast kunde undanröja de värsta orättvisorna och den medförde inte att kvinnor fick lika lön som män, eftersom kvinnor arbetar i andra yrken än män.⁹

De stora vinnarna i LOs solidariska lönepolitik har varit kvinnorna. Den solidariska lönepolitiken har inneburit höjning av låga löner och de lägst avlönade har i största utsträckning varit kvinnor. Den solidariska lönepolitiken har aldrig motiverats som en kvinnofråga. Om man hade kallat politiken för kvinnolönepolitik är det osäkert om den kunnat vinna så bred uppslutning. I så fall kan Qvists (1978) tes att förbättringar för kvinnor endast kan nås om män anser sig ha eget intresse av det också gälla för lönepolitiken.

Tanken på ett allmänt arbetsvärderingssystem där det skulle komma fram att arbeten som idag betalas lågt och har låg status egentligen innehåller påfrestningar och krav som borde medföra en högre relativlön är stark på många håll inom den fackliga rörelsen. Det mest utvecklade arbetsvärderingssystemet finns faktiskt för tjänstemän inom privat tjänst i den så kallade befattningsnomenklaturen. Företrädare för fack och arbetsgivare förklarar samfällt att befattningsnomenklaturen inte alls är avsedd att normera lönerna mellan de olika koderna. Fiktionen är att avtalsförhandlingar gäller lönen och inte inplaceringen i befattningsnomenklaturen. De flesta kvinnliga tjänstemän inom den privata industrin hamnar på befattningsnivåerna 7 och 8, som är de lägsta nivåerna, och löneskillnaden mellan kvinnor och män bland tjänstemän inom privat industri är större än för arbetare i privat industri och större än bland tjänstemän inom statlig och kommunal tjänst. Det är mycket möjligt att detta instrument, som potentiellt skulle kunna användas för att lyfta upp och synliggöra dolda krav i yrken som vanligtvis besätts med kvinnor, i stället fungerar konserverande.

⁹ Den amerikanska kvinnorörelsen lägger ned mycket energi på att försöka genomföra "equal pay for work of equal value". I strategin ingår olika typer av arbetsvärdering. En fundamental skillnad gentemot svensk tradition är att den amerikanska ansatsen är att göra jämförelsen inom ett och samma företag, medan man i Sverige strävar efter centrala lösningar. I ett flertal uppmärksammade rättsfall har företag dömts till att betala omfattande skadestånd till kvinnliga anställda för att de diskriminerats i sin karriär i förhållande till manliga anställda. Bland andra har det amerikanska telefon- och telegrafbolaget AT & T dömts till att betala över 60 miljoner dollar. Som bevisning har bl a använts data över livslönen som analyserats med metoder av det slag vi redovisat i kapitlen 4 och 5.

6.3.2 Skatte- och bidragspolitik

Vårt nuvarande skattesystem med kombinationen av höga marginalskatter och särbeskattning av makars inkomster medför incitament till en jämnare arbetsfördelning. Den korrekta jämförelsen är nettotillskottet till familjeinkomsten om hustrun ökar sin arbetstid med en timme i jämförelse med hur stort detta tillskott blir om mannen ökar sin arbetstid med en timme. Som vi har sett i tidigare kapitel är männen till övervägande del heltidsarbetande och drabbas därför av höga marginalskatter på inkomstökningar, "straffskatt på overtidsarbete och extraknäck". Hälften av den kvinnliga arbetskraften är deltidarbetande och en del kvinnor är utanför arbetskraften. Detta kombinerat med de som regel lägre kvinnliga lönerna gör att marginalskatten på en extra kvinnoarbetstimme som regel är väsentligt lägre än marginalskatten på en extra mansarbetstimme. I de flesta fall blir det därför lönsamt för familjerna att hustrun snarare än mannen ökar sitt arbetsutbud. Vid relativt vanliga inkomster för heltidsarbetande är marginalskatten 70–80%. En hustru som har 20% marginalskatt på grund av att hon har kort arbetstid och låg lön kan alltså ha en bruttotimlön som är en fjärdedel av mannens och ändå på marginalen öka familjeinkomsten lika mycket.

Övergången från sambeskattnings till särbeskattnings, först frivilligt 1966 och sedan obligatoriskt 1971, torde ha inneburit en mycket stark stimulans för gifta kvinnor att förvärvsarbeta. Sambeskattnings innebär att hustruns inkomst läggs ovanpå mannens inkomst och den första kronan hon tjänar drabbas därmed av mannens marginalskatt. Under sambeskattningsens tid fick mannen dra av ett ortsavdrag såväl för sig själv som för hustrun om hon inte hade någon inkomst. År 1971 togs det dubbla ortsavdraget bort och ersattes med en skattereduktion på 1 800 kronor för ensamförsörjare. I den politiska debatten kallas denna skattereduktion "hemmafruavdraget". Detta avdrag har inte höjts trots att dess realvärde på grund av inflationen sjunkit kraftigt.

Det svenska skattesystemet tar relativt liten hänsyn till hur många som skall leva på inkomsten. Vi har ett förvärvsavdrag på högst 2 000 kronor för den av makarna som har lägsta inkomsten när det finns barn under 16 år och vi har det ovan nämnda "hemmafruavdraget". Korrigeringar i levnadsstandarden för familjer med bara en försörjare och många barn sker huvudsakligen genom olika bidrag. De viktigaste bidragen är bostadsbidraget och barnbidraget. Barnbidraget är utformat som ett lika belopp oavsett inkomst och beskattas inte. Barnbidraget, som är ett bidrag efter skatt, har därför inte några direkta incitamentseffekter på ar-

betsutbudet, men kan tänkas påverka fertiliteten och därmed indirekt arbetskraftsutbudet. Bostadsbidraget är däremot inkomstprövat och trappas av när familjeinkomsten ökar. Det har därför incitamentseffekter på arbetsutbudet. Detta är den så kallade rundgången i skattesystemet. En ensam familjeförsörjare beskattas så hårt att han inte kan försörja sin familj och måste därför ha bidrag för att familjen skall klara sig. Det finns emellertid inte någon teoretisk möjlighet att organisera skattesystemet så att det både tillgodoser behovsynpunkter och inte bestraffar kvinnligt förvärvsarbete. Varje behovsprövat bidrag eller skatteavdrag kommer nämligen att fungera på samma sätt som sambeskattning. En kvinna som börjar yrkesarbete i en familj där man fått bostadsbidrag kommer att finna att när hennes inkomst ökar minskar i stället bostadsbidraget så att den disponibla familjeinkomsten inte ökar.

6.4 Politik som påverkar kostnaden för marknads- substitut till hushållsarbete

6.4.1 Daghem

Höga kostnader för marknadssubstitut för ett slag av egenarbete eller hushållsarbete ökar enligt vår teori produktiviteten i hushållsarbete eller annorlunda uttryckt förskjuter produktionsmöjlighetskurvan för hushållsarbete utåt. (Se figurerna 3.10–3.15.) Innebörden är att omsorg om små barn är en möjlighet till hög produktivitet i hushållsarbete. En sänkning av kostnaden för marknadssubstitut genom att tex daghem subventioneras innebär då det motsatta, nämligen att produktionsmöjlighetskurvan flyttar nedåt.

I Sverige har ett viktigt inslag för att sänka kostnaden för yrkesarbetande föräldrar varit en utbyggnad av subventionerade daghem. Daghemen byggs och drivs av kommunerna men med statsbidrag. Det framgår av tabell 33 i tabellbilagan att statsbidragsandelen för den kommunala barnomsorgen sedan 1977 uppgått till omkring 50% och för kommunerna till ungefär 40%. Föräldraavgifternas andel av kostnaderna för de kommunala daghemsplatserna har sedan 1977 aldrig överstigit 10%, och de har utgjort en stadigt sjunkande andel av den totala kostnaden.

Daghemssystemet har byggts ut kraftigt. År 1971 hade endast 5,8% av alla barn i åldern 0–6 år plats på daghem. Andelen har ökat till 20,5% år 1981. Samtidigt har också systemet med kommunalt subventionerade dagbarnvårdare byggts ut. De kommunalt subventionerade dagbarnvår-

darna fungerar så att föräldrarna får betala samma avgift som om barnen hade plats på daghem. Kommunen är arbetsgivare för dagbarnvårdarna, som tar emot barn i sin egen bostad. Kommunala dagmammor är billigare för kommunen än vad daghemmen är. Om man lägger ihop den andel barn som har plats i kommunalt daghem med den andel barn som har plats hos kommunal dagbarnvårdare, visar det sig att ungefär en tredjedel av alla barn under skolåldern har subventionerade barnomsorgsplatser. Detta innebär att två tredjedelar av barnen ett givet år står utanför den subventionerade barnomsorgen och vårdas i helt privat regi antingen genom att någon förälder är hemarbetande eller genom att familjerna anlitar privat dagmamma. Helt privatfinansierade daghem kan knappast förekomma i vårt system eftersom de skall konkurrera med en subvention på 90%. Dock har den politiska debatten om alternativ till de kommunala daghemmen under 80-talet tagit ny fart eftersom det på grund av de stora budgetunderskotten har blivit praktiskt taget stopp för utbyggnaden av daghem.¹⁰

När det gäller att bedöma de fördelningspolitiska konsekvenserna av daghemssubventionerna är det viktigt att ta hänsyn till att det finns ett flöde av barn in i och ut ur daghemssystemet. Det faktum att två tredjedelar av barnen år 1981 var utan subventionerad barnomsorg innebär inte att så många barn aldrig får en daghemsplats. Om vi räknar med att det är 7 år som är aktuella tills barnet börjar skolan så går det för det första bort en årskull eftersom föräldradigheten är nästan ett år. Om alla barn får daghemsplats vid 3 års ålder skulle det innebära att 4/7 av alla barn som är yngre än 7 år skulle ha plats vilket betyder 57% av alla barn.

Daghemsystemet är en stor belastning på statens och kommunernas budgetar. Det har därför varit av intresse att uppskatta de samhällsekonomiska kostnaderna och intäkterna för daghem. Den första analysen utfördes av Jönsson (1970). Han drog slutsatsen att daghem är samhällsekonomiskt lönsamma. Det gällde därför att skapa bättre incitament för kommunerna att bygga ut barnomsorgen och detta kunde åstadkommas genom att statsbidragsandelen i daghemskostnaderna ökades. Så skedde också från och med 1977 vilket framgår av tabell 33 i tabellbilagan. År 1976 tog riksdagen ett program som innebar utbyggnad av antalet daghemsplatser med 100000 under en femårsperiod fram till 1981. Detta

¹⁰ I USA är det inte ovanligt med företagsdaghem för de anställdas barn. Denna lösning har motarbetats i Sverige genom bestämmelser att barnet inte får förlora sin plats om föräldern slutar sin tjänst osv. De tankar som ligger bakom är att barnet skall gå till daghem i sin bostadsmiljö och inte på "kategoridaghem" i föräldrarnas arbetsmiljö.

program har på grund av de sämre ekonomiska förhållandena inte kunnat förverkligas.

Gustafsson (1978, 1979) har visat att om man dessutom tar hänsyn till till att förvärvsavbrott har negativa effekter på kvinnors framtida marknadsproduktivitet genom dels uteblivna kunskapsinvesteringar, dels en tänkbar depreciering av kunskapskapital så förstärks slutsatsen att daghem är samhällsekonomiskt lönsamma. Argumentet är baserat på teorin för investeringar i kunskapskapital och den teoretiska förebilden är en artikel av Mincer och Polachek (1974). (Se kapitel 5.) Detta argument beaktas även i Jönsson och Paulsson (1979).

De skattningar av effekter av förvärvsavbrott på framtida löner som genomförts för ett tvärsnitt av löner för 32000 industritjänstemän 1974 med information om yrkeslivshistorien från ATP-statistiken har använts för att beräkna samhällsekonomiska kostnader och intäkter för daghem. Resultatet är att för alla mödrar som har tre barn eller färre är det mer samhällsekonomiskt lönsamt med subventionerade daghemsplatser och förvärvsarbete än med hemarbetande mödrar. Detta är i praktiken lönsamt för nästan alla kvinnor eftersom andelen gifta kvinnor med fyra hemmavarande barn eller fler under 18 år är endast 1%. Beräkningarna är genomförda på ett tvärsnittsmaterial kompletterat med longitudinell information om yrkeslivshistorien. Idealt borde man ha haft ett paneldatamaterial så att man verkligen kan undersöka samma individers lön vid flera olika tidpunkter. Det kan ju hända att de kvinnor som är hemarbetande under alla omständigheter skulle ha haft en lägre marknadsproduktivitet och det är därför de väljer att vara hemarbetande. I praktiken har lönerna för kvinnor som gjort förvärvsavbrott jämförts med lönerna för kvinnor som inte gjort förvärvsavbrott och därvid har man funnit att de senare är högre även när man konstanthåller för ålder och utbildning (Gustafsson, 1981).

Argumentet om daghemmens samhällsekonomiska lönsamhet har dragits utifrån effektivitetsargument och skulle då enligt Cain (1983) vara felaktigt. Effektivitetsskäl som grund för ingrepp kräver att det finns antingen 1) monopol, 2) externaliteter eller 3) informationsosäkerhet. Cain menar att det inte finns starka skäl för existensen av något av detta. Monopol spelar en liten roll i hushållens tidsallokering. På utbudssidan konkurrerar hushåll med andra hushåll och det finns inte skäl att tro att något hushåll tillvinner sig monopol på andra hushålls bekostnad. Ett undantag är fackföreningar. Cain säger att visserligen kan det vara sant att fackföreningar diskriminerar kvinnor men han har svårt att tro att fackföreningarna spelar en dominerande roll när det gäller diskriminering av

kvinnor på arbetsmarknaden. Externaliteter är tex effekter av mödrars och fäders beteenden på barns välfärd. Men det finns redan en rad åtgärder som skall skydda barn mot konsekvenser av föräldrars svaga hänsynstagande till barnen. Det finns skolor, barnhälsovård och lagar mot barnmisshandel. Ytterligare ett exempel på negativ externalitet är den eventuella effekt mödrars förvärvsarbete har på barns hälsa, skolprestationer och prestationer i vuxen ålder. Inte heller på den punkten anser Cain att det är bevisat några vare sig negativa eller positiva effekter. Individer har inte full information om konsekvenser av utbildning, arbete, giftermål och fertilitet, men de individer som fattar dessa beslut vet bättre än politiker vad konsekvenserna blir.

Moderskapets negativa konsekvenser för kvinnors livsinkomster är dock säkerställda. Åtgärder som minskar dessa negativa effekter för kvinnorna godtar även barn av jämställdhetshänsyn (eng. equity). I ett framtida jämställt samhälle kan vi hoppas att mödrar och fäder delar lika på barnomsorgen. Ett viktigt argument för daghem har varit jämställdhet även om jämlika uppväxtvillkor för barnen också varit ett viktigt argument. Daghemmen behövs för att kvinnor skall kunna förvärvsarbete även som mödrar. Argumentet att daghemmen behövs för barnens skull liknar argumentet för en allmän och avgiftsfri grundskola. Man kan säga att det inte finns några tungt vägande skäl varför stat och kommun skall ta över just vid 7 års ålder och inte tidigare. Ytterligare ett sätt att motivera daghemssubventioner är likartat med argumentet för studiemedel. Man omfördelar konsumtion till de dyra småbarnsåren från andra, mindre kostnadskrävande livssituationer.

6.4.2 Föräldraledighet

Föräldraledigheten innebär en subvention till hemarbete och är därför på sätt och vis omvändningen till daghemmen som ju är en subvention till yrkesarbete. Föräldraledigheten är konstruerad efter inkomstbortfallsprincipen och är därför i första hand en subvention som har positiva incitament för barnafödande bland yrkesarbetande. Inkomstbortfallsprincipen innebär också att det är viktigt att först skaffa sig ett jobb och därmed en inkomst och sedan barn. Den omvända ordningen innebär ju att det inte finns någon inkomst som bortfaller. Föräldraledighetens konstruktion innebär också att det är viktigt att återvända till yrkeslivet mellan födslarna så att det på nytt finns en inkomst att kompensera vid föräldraledigheten för nästa barn.

Moderskapsledighet har existerat sedan industrialiseringens början. År

1900 förbjöds arbetsgivare att ha kvinnor i arbete tidigare än 4 veckor efter födelsen. Detta förbud utvidgades till 2 veckor före och 6 veckor efter födseln år 1912. Kvinnor avskedades ofta i samband med giftermål eller havandeskap. År 1925 fick gifta kvinnor rätt att inneha statlig tjänst varför de inte kunde avskedas om de gifte sig. Först 1939 utsträcktes detta förbud till den privata sektorn då kvinnor fick rätt att ha kvar sin anställning om de gifte sig eller blev gravida.¹¹ Undantag gällde småföretagare, som ända fram till 1945 kunde avskeda kvinnor på grund av giftermål eller havandeskap.

Det tidiga lagarna stadgade förbud för arbetsgivare att ha kvinnor som just hade fött i arbete. Detta kan tolkas som att arbetsgivare skall avskeda kvinnor som föder barn och det kan inte tolkas som något rätt för kvinnor att ha kvar sin anställning och återvända viss tid efter födseln. Rätt till moderskapsledighet infördes först 1939 och gällde då endast 12 veckor. Rätten till moderskapsledighet utsträcktes till 6 månader 1945. Någon ersättning för inkomstbortfallet fanns inte förrän 1955 då allmän och obligatorisk sjukförsäkring infördes. I samband med denna reform infördes också allmän och obligatorisk moderskapsförsäkring.¹² År 1974 ersattes lagen om moderskapsförsäkring med lagar om föräldraledighet och föräldraförsäkring. Genom dessa lagar introducerades den internationellt sett unika rätten till betald faderskapsledighet. Föräldrarna kan numera välja vem som skall vara hemma för att vårda det nyfödda barnet. Rätten till föräldraledighet har byggts ut i snabb takt mellan 1974 och 1980 så att den nu omfattar: 1) ledighet i samband med barns födelse, 2) ledighet för tillfällig vård av sjukt barn, 3) särskild föräldraledighet att användas med stor flexibilitet tills dess barnet fyller 8 år, 4) rätt till förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar (sextimmarsdag) tills barnet fyller 8 år eller till och med dessa första skolår.

Föräldrapenning utgår i princip med samma belopp som sjukpenningen. Det finns dock en kvalifikationstid som innebär att man måste ha yrkesarbetat 9 månader före barnets födelse. Det räcker inte med att den

¹¹ På 1930-talet diskuterade man huruvida den gifta kvinnan skulle ha rätt att yrkesarbeta. I en debatt i Nationalekonomiska föreningen 1936 var Karin Kock inledare. (Nationalekonomiska föreningens förhandlingar) En manlig ekonom uttryckte sina farhågor för att "hemmen skola nivelleras" om den gifta kvinnan arbetade. En kvinnlig debatttagare uttryckte problemet: "Ge den arbetande kvinnan rätt att gifte sig". Man kunde nämligen ända fram till 1939 avskeda kvinnor på grund av giftermål eller havandeskap. Margareta Matović (1984) visar hur den svaga ekonomiska ställningen för gifta kvinnor har sin grund i tidigare familjelagstiftning; se kap 2: Världsliga och kyrkliga rättsförhållanden och normer för familjebildning före 1900-talet i Sverige.

¹² Redovisning av föräldraförsäkringens utveckling och nuvarande bestämmelser finns tex i Palmgren (1983), SOU 1983:36.

ena föräldern har yrkesarbetet 9 månader före barnets födsel utan båda måste ha gjort det. För den som inte har yrkesarbetat eller gjort det i mycket liten utsträckning finns ett garantibelopp för föräldrapenningen uppgående till 37 kronor per dag (1984). Föräldraledigheten i samband med barns födelse utnyttjas till största delen av kvinnor. Antalet dagar av föräldraledigheten som utnyttjas av män utgjorde 5% år 1978 och har därefter stagnerat på den låga nivån (tabellbilagan, tabell 32).

Ledighet för tillfällig vård av barn kan utnyttjas om barnet är sjukt och därför inte kan gå till daghem eller om dagmaman är sjuk. När det gäller ledighet för tillfällig vård av barn är fördelningen mellan pappor och mammor nästan lika. Hälften av antalet dagar utnyttjas av män (tabellbilagan, tabell 32,).

Den särskilda föräldrapenningen utgår med hel sjukpenning under 3 månader, dvs månaderna 7, 8 och 9 om föräldraledigheten tas ut i ett sammanhang och endast med garantibeloppet under tre månader, dvs månaderna 10, 11 och 12. Av alla kvinnor som tog ut föräldraledighet under 1980 tog 97% ut maximal ersättning i samband med barnets födelse (SOU 1981:36) trots att avsikten var att den skulle utnyttjas vid särskilda tillfällen som vid barnets skolstart eller inskolning på daghem.

Förekomsten av föräldraledighet kan tänkas påverka utbudet av arbetskraft på så sätt att yrkesavbrotten i samband med barns födelse blir kortare än de skulle ha blivit utan föräldraförsäkring eftersom föräldraledigheten innebär att man har kvar sitt jobb och därför inte behöver söka ett nytt med åtföljande sökarbetslöshet när man skall återvända. Man kan också tänka sig att föräldrapenningen verkar förlängande på yrkesavbrott i samband med barns födelse. Detta blir fallet om kvinnan inte skulle haft råd att vara hemarbetande utan föräldrapenning.

Effekterna på efterfrågan på kvinnlig arbetskraft kan vara negativa om arbetsgivarna på grund av föräldraledigheten förväntar sig långa yrkesavbrott bland unga kvinnor. Kostnader för inskolning av ny arbetskraft, dvs fasta kostnader för anställda, skulle innebära en negativ effekt på kvinnlig arbetskraft. Viktigt är att föräldraförsäkringen betalas över sjukförsäkringssystemet och inte direkt av arbetsgivaren. Om föräldrapenningen skulle ha belastat arbetsgivaren direkt skulle troligen de negativa effekterna på efterfrågan på kvinnlig arbetskraft varit påtagliga.¹³

Idén med delad föräldraledighet har bland annat motiverats av att

¹³ I USA förhandlar anställda direkt med sin arbetsgivare om förmåner. Det är inte ovanligt att man erbjuder ett paket där man kan sänka sin kontantlön och få sjukpenning eller föräldrapenning i utbyte. Om lagar om föräldraledighet infördes i ett sådant system skulle det innebära markant ökade kostnader för kvinnlig arbetskraft.

föräldrar som arbetskraft därigenom skulle vara lika "opålitliga" vare sig det är en kvinna eller man. Ännu är det långt kvar till en situation där småbarnsperioden för båda föräldrarna blir en period med neddragen yrkesaktivitet som sedan för båda föräldrarna kan ökas när barnen blivit äldre.

6.5 Politik som syftar till att direkt undanröja könsdiskriminering och främja jämställdhet. Lagen om jämställdhet i arbetslivet

Den första juli 1980 trädde lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet i kraft (SFS 1980:412). Lagen är tillämplig på alla slag av sysselsättning både i den privata och den offentliga sektorn och den vänder sig till arbetsgivarna. Lagen innehåller tre moment: för det första ett förbud mot könsdiskriminering i arbetslivet, för det andra ett krav på arbetsgivarna att vidta aktiva jämställdhetsskapande åtgärder och för det tredje föreskrifter för lagens efterlevnad, framför allt beträffande jämställdhetsombudsmannen.¹⁴

Före jämställdhetslagens tillkomst hade principerna om förbud mot könsdiskriminering och lika rättigheter för kvinnor och män slagits fast i regeringsformen från 1974. Regeringsformen slår fast att: 1) principen vid utövandet av offentlig makt är att kvinnor och män skall behandlas lika, 2) objektivitet och opartiskhet skall gälla vid utövandet av offentlig makt, 3) lag eller annan föreskrift får inte missgynna någon på grund av kön om inte åtgärden är till för att åstadkomma jämställdhet eller gäller värnplikt, 4) vid tjänstetillsättningar inom offentlig tjänst får endast sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet åberopas. Den fjärde punkten har sedan 1978 tillämpats så att jämställdhetsaspekter – intresset av jämn fördelning i yrken och på tjänster där ena könet är underrepresenterat – kan fälla utslaget vid i övrigt jämförbara eller i stort sett jämförbara meriter.

Jämställdhetslagens förbud att diskriminera någon på grund av kön i fråga om anställningsvillkor gäller såväl förbud att tillämpa olika lön för lika arbete som för likvärdigt arbete. Bestämmelsen om lika lön för lika arbete kodifierar redan existerande avtal på arbetsmarknaden. Diskriminering på grund av olika lön i likvärdigt arbete är svårare att påvisa. Det

¹⁴ Dahlberg (1984) analyserar jämställdhetslagen, dess tillkomsthistoria, innehåll och tillämpning under det första ett och ett halvt året sedan dess tillkomst. Detta avsnitt bygger i stor utsträckning på hennes rapport.

förutsätter att det finns en överenskommen arbetsvärdering att utgå ifrån som kan åberopas i rätten. Det är både fråga om att kunna jämföra olika arbeten och att kunna enas om att de är likvärdiga. Av de fall som arbetsdomstolen har prövat enligt lagen om jämställdhet i arbetslivet har inte något gällt lönediskriminering.

En arbetsgivare gör sig skyldig till "missgynnande på grund av kön" om han vid anställning eller befordran eller vid utbildning för befordran utser någon annan av motsatt kön fastän den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen. Det är denna paragraf som har åberopats i de flesta fall som prövats av arbetsdomstolen. Rättsfallen har oftast gällt att en man har anställts i stället för en kvinna som har bättre sakliga förutsättningar.

Kvinnan måste alltså visa att hon har bättre sakliga förutsättningar. Lyckas hon med det kan arbetsgivaren för att undgå att bli fälld för könsdiskriminering antingen bevisa att beslutet inte berodde på kön eller att beslutet var ett led i att förbättra könssammansättningen på arbetsplatsen, så kallad positiv särbehandling. Den senare möjligheten har i en del fall använts i försök att motivera att en man anställts som chef för en arbetsgrupp som i övrigt bestått av kvinnor. Mera sällan ses exempel på att positiv särbehandling till förmån för kvinnor används som motivering för att förbigå män i mansdominerade arbeten.

Det är naturligtvis också svårt att definiera vad som är saklig grund och vad som är bättre sakliga förutsättningar. Domstolen måste ta hänsyn till vad som är praxis på den del av arbetsmarknaden det gäller. I några fall har man diskuterat vilken vikt som kan fästas vid personliga förutsättningar för tjänsten. Man har tex åberopat samarbetssvårigheter som skäl till att förbigå en kvinna som har bättre sakliga förutsättningar. Detta är ett svårt problem eftersom bristande personliga förutsättningar i princip alltid skulle kunna åberopas av den som vill diskriminera kvinnor.

Den andra delen av lagen gäller skyldigheter för arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder för att främja jämställdhet. Denna del av lagen har en annan konstruktion än diskrimineringsförbudet. Skyldigheten att vidta aktiva åtgärder är formulerad så att arbetsgivaren själv skall ta initiativ till ett målinriktat arbete i jämställdhetsfrämjande syfte. Vilka åtgärder som skall vidtas anges delvis i lagtexten. Lagens regler om aktiva åtgärder kan ersättas med andra bestämmelser i kollektivavtal. Dahlberg (1984) anser att de jämställdhetsavtal som slutits inte innehåller några förpliktelser för arbetsgivarna. De innehåller till exempel inte några tidsplaner som talar om när någon åtgärd skall vara genomförd.

Jämställdhetsombudsmannen, JÄMO, har till uppgift att informera

kring jämställdhet och att tillse att lagen efterlevs. JÄMO kan företräda en enskild person som anser sig könsdiskriminerad om den fackliga organisationen har avböjt att biträda sin medlem eller om personen är oorganiserad. I första hand skall JÄMO söka nå frivilliga överenskommelser. Om detta inte lyckas kan JÄMO föra talan i arbetsdomstolen om en domstolsprövning som JÄMO anser vara av principellt intresse. Om arbetsdomstolen finner att en arbetsgivare gjort sig skyldig till brott mot jämställdhetslagen, till exempel genom missgynnande vid tillsättning av tjänst, utdöms skadestånd. Någon rätt för den förfördelade att få jobbet finns inte. Skadestånden är inte av den storleksordning att de utgör en kännbar kostnad för arbetsgivaren. Lagens positiva effekt är troligen att ett förlorat mål betyder negativ PR för företaget.

Om det skulle vara riktigt att diskriminering som inte bottnar i olikheter i ackumulerat humankapital inte kan bestå skulle jämställdhetslagen kanske vara obehövlig. Mot denna slutsats står att även om vi har krympt löneskillnaderna och minskat gapet mellan kvinnlig och manlig förvärvsaktivitet har framgångarna varit betydligt mindre när det gäller att bryta yrkessegregationen mellan könen i arbetslivet. Det är därför helt följdriktigt att de flesta rättsfall med anledning av jämställdhetslagen har gällt anställningsdiskriminering vid tillsättning av tjänster.

6.6 Sammanfattande kommentarer

Det finns många mekanismer som verkar för att bibehålla en traditionell arbetsfördelning mellan kvinnor och män. Om det är ekonomiskt fördelaktigt för familjen att kvinnor tar ansvaret för hushållsarbetet genom att reducera sin arbetstid i stället för att mannen gör det kommer familjerna att välja att göra så. Det behövs bara att kvinnans produktivitet i hushållsarbete är större än mannens och/eller att hennes marknadslön är lägre än mannens. Den som vill arbeta för jämställdhet mellan kvinnor och män måste ha kännedom om dessa ekonomiska faktorer på kort och lång sikt. Inte minst för de många kvinnor som själva i sin egen situation arbetar för mer jämställdhet inom sin familj är det viktigt att känna till ekonomiska konsekvenser på kort och lång sikt av olika handlingsalternativ. En kvinna som förstärker sina komparativa fördelar i hushållsproduktion men underlåter att förstärka dem i marknadsproduktion, kommer att ha mycket svaga argument för en jämställd fördelning, eftersom en sådan skulle försämra familjeekonomin.

Det är en uppgift för nationalekonomisk jämställdhetsforskning att

kartlägga dessa mekanismer. Först genom noggranna analyser av hur arbetsmarknaden fungerar med hänsyn till målet om jämställdhet mellan kvinnor och män kan vi göra analyser av den förda politikens effekter. Det forskningsprogram som förespråkats i denna bok kan sammanfattas: Se ekonomiskt på jämställdhet!

Tabellbilaga

		Sid
<i>Tabell 1</i>	Yrkesintensiteter 1920–65	199
<i>Tabell 2</i>	Arbetskraftsdeltagande för kvinnor 1920–65	200
<i>Tabell 3</i>	Relativa arbetskraftstal för män och kvinnor i några industriländer 1981. Arbetskraften i förhållande till hela befolkningen 0–w år	201
<i>Tabell 4</i>	Arbetskraftstal för kvinnor 1963–83	201
<i>Tabell 5</i>	Kvinnor i arbetskraften, sysselsatta respektive i arbete 1963–83	202
<i>Tabell 6</i>	Arbetskraftstal för kvinnor per åldersgrupp 1963–83	203
<i>Tabell 7</i>	Arbetskraftstal för män per åldersgrupp 1963–83	203
<i>Tabell 8</i>	Arbetskraftstal för kvinnor för olika grupper 1963–83	204
<i>Tabell 9</i>	Arbetskraftstal för män för olika grupper 1963–83	205
<i>Tabell 10</i>	Rörligheten in i och ut ur arbetskraften 1961–76, åldern 16–64 år	206
<i>Tabell 11</i>	Arbetslöshetstal för kvinnor och män 1963–83	207
<i>Tabell 12</i>	Arbetslöshetstal per åldersgrupp för kvinnor 1963–83	208
<i>Tabell 13</i>	Arbetslöshetstal per åldersgrupp för män 1963–83	208
<i>Tabell 14</i>	Andel heltids- och deltidsarbetande kvinnor 1963–83, åldern 16–74 år	209
<i>Tabell 15</i>	Andel kvinnor av samtliga sysselsatta 1963–83, åldern 16–74 år	210
<i>Tabell 16</i>	Studerande i procent av befolkningen 1920–70	210
<i>Tabell 17</i>	Studerande i procent av 16-, 17-, 18- och 19-åringar 1975, 1978 och 1981	211
<i>Tabell 18</i>	Studerande i procent av befolkningen i vissa åldersgrupper 1966, 1975, 1978 och 1981	211
<i>Tabell 19</i>	Studerande i procent av befolkningen i vissa åldersgrupper 1972, 1975, 1978 och 1981	211

<i>Tabell 20</i>	Befolkningens fördelning efter utbildningsnivå 1981	212
<i>Tabell 21</i>	Sysselsatta kvinnor efter utbildningsnivå 1971–84	213
<i>Tabell 22</i>	Sysselsatta män efter utbildningsnivå 1971–84	213
<i>Tabell 23</i>	Åldersfördelningen för kvinnliga universitetsstudenter 1963–82	214
<i>Tabell 24</i>	Åldersfördelningen för manliga universitetsstudenter 1963–82	215
<i>Tabell 25</i>	Andel kvinnor av examinerade från universitet	215
<i>Tabell 26</i>	Tio vanligaste yrken för kvinnor 1975 och 1980	216
<i>Tabell 27</i>	Tio vanligaste yrken för män 1975 och 1980	216
<i>Tabell 28</i>	Index för könssegregering på arbetsmarknaden 1960, 1970 och 1975	217
<i>Tabell 29</i>	Sysselsättningens fördelning på statlig, kommunal och privat sektor 1964–83 för kvinnor och män	218
<i>Tabell 30</i>	Levande födda per 1000 kvinnor efter moderns ålder 1963–82	219
<i>Tabell 31</i>	Giftermål och skilsmässor 1963–82	220
<i>Tabell 32</i>	Antal dagar utnyttjade för betald föräldraledighet 1974–83	221
<i>Tabell 33</i>	Kommunal barnomsorg 1971–82	222
<i>Tabell 34</i>	Löneinkomster för kvinnor och män 1963–83	223
<i>Tabell 35</i>	Löneskillnader mellan kvinnor och män 1970–82	224
<i>Tabell 36</i>	Genomsnittliga månadslöner för heltidsarbetande inom landstingen, fördelning på kön och ålder, 1982	226
<i>Tabell 37</i>	Genomsnittliga månadslöner för heltidsarbetande statsanställda, fördelning på kön och ålder, 1982	226
<i>Tabell 38</i>	Genomsnittliga månadslöner för heltidsarbetande inom kommunerna, fördelning på kön och ålder, 1981	227

TABELL 1 *Yrkesintensiteter 1920–1965*

År	Män	Kvinnor	Totalt
1920	90,2	26,9	57,5
1930	88,7	30,7	58,9
1940	87,5	29,3	58,0
1945	86,5	28,0	56,9
1950	85,8	29,5	57,3
1960	79,9	32,0	55,7
1965	76,0	35,0	55,4

Anm. Med yrkesintensitet avses andelen yrkesverksamma i befolkningen över 15 år.

Källa: Silenstam 1970, primärkälla SOS Folkräkningarna.

TABELL 2 Arbetskraftsdeltagande för kvinnor 1920–65

Ålder	Ogifta						
	1920	1930	1940	1945	1950	1960	1965
0–14	0,4	0,4	0,3	0,4	0,2	0,2	0,0
15–19	35,2	39,0	46,0	51,2	54,0	46,2	40,6
20–24	57,5	64,7	68,2	71,5	76,5	73,0	68,4
25–29	63,2	69,3	70,5	73,7	79,2	80,5	80,0
30–39	66,4	70,0	69,1	71,4	76,0	77,2	78,6
40–49	68,1	70,6	68,7	69,8	72,8	72,4	74,5
50–59	63,6	63,9	62,0	63,4	66,5	65,4	66,7
60–64	46,0	46,9	42,0	43,7	45,4	45,4	48,2
65–69		35,0	29,3	28,2	28,1	21,3	19,9
70–	19,7	16,7	14,7	12,4	10,3	3,7	3,0
15–	52,4	56,8	58,2	60,0	61,7	53,8	50,7
15–64	–	58,8	61,0	63,9	67,0	60,2	57,4

Ålder	Giftna						
	1920	1930	1940	1945	1950	1960	1965
0–14	–	–	–	–	–	–	–
15–19	3,7	9,0	10,8	15,4	24,7	25,5	29,4
20–24	4,5	11,8	15,0	17,9	25,8	33,8	37,8
25–29	4,6	12,4	14,0	15,2	20,1	29,9	32,4
30–39	4,7	10,3	11,8	11,7	15,1	27,3	34,3
40–49	4,3	8,3	8,9	10,7	16,0	28,1	39,3
50–59	3,3	5,7	5,7	6,6	11,1	21,9	30,5
60–64	2,0	3,3	3,0	3,1	4,8	9,6	14,7
65–69		2,2	1,9	1,8	2,2	3,2	4,4
70–	0,8	1,0	1,0	0,8	0,9	0,6	0,7
15–	3,8	8,0	9,3	10,1	14,1	23,3	29,9
15–64	–	8,7	10,0	10,9	15,3	25,6	33,1

Ålder	Tidigare giftna						
	1920	1930	1940	1945	1950	1960	1965
0–14	–	–	–	–	–	–	–
15–19	–	–	–	–	–	–	–
20–24	41,5	54,4	57,9	70,7	76,2	71,8	68,1
25–29	50,7	61,7	66,2	73,5	77,6	75,1	74,5
30–39	54,7	63,4	64,6	71,4	75,6	76,6	76,7
40–49	51,5	58,3	56,1	61,7	69,4	74,1	76,4
50–59	38,1	43,2	40,7	43,4	50,3	58,3	60,0
60–64	22,4	28,6	25,7	25,4	26,7	30,4	33,7
65–69		20,3	17,2	15,2	14,6	11,9	11,3
70–	9,3	9,6	8,8	6,9	5,8	1,6	1,5
15–	24,6	27,3	26,4	26,8	29,1	28,3	28,1
15–64	–	45,8	43,3	46,6	52,3	57,4	59,2

Anm: Medhjälpande familjemedlemmar i jordbruket är ej inräknade bland de yrkesverksamma.

Källa: Silenstam (1969), primärkälla SOS Folkräkningar.

TABELL 3 *Relativa arbetskraftstal för män och kvinnor i några industri-
länder 1981. Arbetskraften i förhållande till hela befolkningen
0–w år*

	Kvinnor	Män
Belgien	30,7	54,1
Danmark	45,7	58,7
Finland	41,2	51,0
Frankrike	33,0	54,1
Norge	39,7	56,6
Nederländerna	24,1	53,1
Sverige	46,5	57,5
Västtyskland	33,3	58,7
Storbritannien	35,9	58,8
Österrike	30,3	53,8
Japan	36,3	61,9
USA	39,8	57,4

Anm: Skillnader i definitioner av vem som tillhör arbetskraften och i befolkningens åldersfördelning påverkar jämförbarheten.

Källa: Yearbook of Labor Statistics, 1982, OECD.

TABELL 4 *Arbetskraftstal för kvinnor 1963–83*

År	Arbetskrafts- tal samtliga kvinnor 20–64 år	Arbetskrafts- tal kvinnor med barn under 7 år	Andel av den kvinnliga ar- betskraften i jordbruket	Arbetskrafts- tal för gifta kvinnor 20–64 år	Arbetskrafts- tal för icke gifta kvinnor 16–64 år
1963	53,9	37,9	8,7	47,1	69,6
1964	53,5	35,3	8,5	46,7	68,6
1965	53,4	36,7	7,2	47,2	67,2
1966	55,1	38,6	6,7	49,4	66,7
1967	55,3	37,6	6,3	49,9	65,5
1968	56,7	41,8	5,8	51,8	66,1
1969	58,2	45,9	5,4	53,5	65,9
1970	60,1	50,0	4,7	56,2	65,9
1971	61,8	52,4	4,4	58,3	66,1
1972	63,0	54,1	4,2	59,8	66,1
1973	63,9	53,8	4,0	61,2	65,6
1974	66,3	57,0	3,9	63,6	68,1
1975	69,0	60,8	3,9	66,2	70,8
1976	70,1	63,1	3,6	67,6	71,5
1977	71,9	66,3	3,6	70,0	72,0
1978	73,5	68,7	3,5	71,7	72,5
1979	75,3	71,9	3,3	73,8	73,3
1980	76,9	75,5	3,1	75,6	74,4
1981	78,8	79,1	3,2	77,7	74,4
1982	79,7	80,6	3,1	79,0	74,3
1983	80,6	81,3	3,0	80,0	74,6

Källa: AKU Årsmedeltal.

TABELL 5 *Kvinnor i arbetskraften, sysselsatta respektive i arbete 1963–83*

År	Av samtliga kvinnor 20–64 år			
	Sysselsatta i procent av befolkningen	Frånvarande i procent av sysselsatta	I arbete i procent av befolkningen	I arbete i procent av kvinnor med barn under 7 år
1963	52,9	11,5	46,8	31,7
1964	52,7	11,4	46,7	28,0
1965	52,6	12,2	46,2	29,5
1966	54,2	11,8	47,8	31,3
1967	54,2	12,5	47,4	29,1
1968	55,7	13,3	48,3	33,1
1969	57,2	14,4	49,0	36,6
1970	59,2	13,9	51,0	39,9
1971	60,3	14,9	51,3	39,9
1972	61,4	15,0	52,2	41,2
1973	62,3	15,7	52,5	39,7
1974	65,0	16,1	54,5	42,2
1975	67,8	16,3	56,7	44,8
1976	69,0	17,6	56,8	45,7
1977	70,6	18,0	57,9	47,6
1978	72,0	18,7	58,5	50,6
1979	73,8	19,8	59,2	49,8
1980	75,4	21,2	59,5	50,4
1981	77,1	20,2	61,5	52,3
1982	77,4	20,6	61,5	52,6
1983	78,0	19,7	62,8	51,9

Källa: AKU Årsmedeltal.

TABELL 6 *Arbetskraftstal för kvinnor per åldersgrupp 1963–83*

År	16–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–64	16–64
1963	59,6	59,5	55,8	58,8	50,0	35,0	54,5
1964	59,0	59,8	53,2	58,2	51,8	32,5	54,0
1965	57,0	60,4	54,0	58,0	51,0	30,9	53,8
1966	54,7	60,4	53,8	61,2	54,1	33,5	55,1
1967	50,9	58,3	53,6	63,9	54,6	33,6	54,9
1968	54,0	60,5	57,4	63,8	54,1	35,8	56,4
1969	50,6	62,7	59,4	65,1	54,3	38,2	57,6
1970	50,9	63,7	61,9	68,5	57,5	35,8	59,3
1971	51,9	65,0	63,9	71,3	59,8	34,5	60,9
1972	50,4	66,4	65,3	72,8	61,7	34,1	62,0
1973	49,8	66,5	66,1	74,3	63,1	35,1	62,7
1974	53,4	69,6	69,4	76,8	64,7	36,1	65,2
1975	56,2	72,5	72,9	79,0	66,6	38,3	67,9
1976	57,4	74,2	74,3	80,2	67,8	37,5	69,1
1977	56,1	76,1	76,1	81,9	69,6	38,3	70,6
1978	55,5	77,3	78,2	83,4	71,6	38,9	72,1
1979	56,5	79,4	80,2	84,8	73,2	39,4	73,8
1980	55,8	81,3	82,6	85,8	74,4	41,0	75,1
1981	50,1	83,0	84,8	87,4	75,8	44,8	76,3
1982	49,0	83,0	85,7	88,3	77,4	46,2	76,9
1983	47,5	83,6	86,6	89,1	78,8	46,8	77,6

Källa: AKU Årsmedeltal.

TABELL 7 *Arbetskraftstal för män per åldersgrupp 1963–83*

År	16–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–64	16–64
1963	62,5	87,1	97,1	96,5	95,1	84,8	89,9
1964	61,9	87,4	96,5	96,7	95,2	82,2	89,6
1965	62,2	85,9	97,3	96,8	94,0	83,0	89,3
1966	59,0	85,4	97,4	97,1	94,4	82,7	89,0
1967	53,9	84,3	97,2	96,1	94,7	83,2	88,1
1968	55,1	84,3	96,6	95,2	94,2	83,7	88,0
1969	54,0	84,8	96,7	95,7	92,5	80,6	87,5
1970	52,8	83,9	96,1	96,0	92,4	79,5	87,0
1971	53,7	84,3	95,5	95,8	92,4	78,1	86,9
1972	53,5	84,5	95,2	95,2	92,0	76,6	86,6
1973	53,7	85,7	95,3	95,5	91,4	76,0	86,8
1974	57,1	87,2	95,6	95,8	90,9	74,6	87,5
1975	59,0	88,6	96,3	96,1	91,4	74,0	88,3
1976	59,5	89,1	96,8	96,3	91,4	73,0	88,6
1977	56,7	88,8	96,6	96,2	91,2	69,7	88,0
1978	55,0	88,4	96,4	95,9	90,8	68,9	87,6
1979	56,4	88,5	96,4	96,1	90,9	69,0	87,8
1980	55,3	89,0	96,4	96,1	90,6	69,0	87,7
1981	49,4	88,1	96,2	95,7	90,3	68,2	86,6
1982	48,0	88,2	96,1	95,5	90,1	68,4	86,3
1983	45,3	88,4	95,9	95,7	90,3	67,4	86,0

Källa: AKU Årsmedeltal.

TABELL 8 *Arbetskraftstal för kvinnor för olika grupper 1963–83*

År	1	2	3	4	5	6
	20–59	20–64	16–64	16–74	Bef. 16-w	Bef. 16–74 16-w
1963	56,0	53,9	54,5	49,4	1,068	46,3
1964	55,8	53,5	54,0	48,8	1,069	45,7
1965	55,9	53,4	53,8	48,7	1,071	45,5
1966	57,6	55,1	55,1	49,6	1,073	46,3
1967	57,8	55,3	54,9	49,1	1,074	45,7
1968	59,1	56,7	56,4	50,5	1,076	46,9
1969	60,5	58,2	57,6	51,5	1,078	47,8
1970	63,0	60,1	59,3	52,8	1,080	48,9
1971	65,0	61,8	60,9	54,0	1,083	49,9
1972	66,5	63,0	62,0	54,7	1,085	50,5
1973	67,3	63,9	62,7	55,2	1,088	50,7
1974	69,9	66,3	65,2	57,1	1,091	52,3
1975	72,6	68,9	67,9	59,2	1,094	54,1
1976	74,0	70,1	69,1	60,0	1,097	54,7
1977	75,8	71,9	70,6	61,1	1,100	55,5
1978	77,5	73,5	72,1	62,2	1,103	56,4
1979	79,3	75,3	73,8	63,5	1,106	57,4
1980	81,0	76,9	75,1	64,6	1,109	58,3
1981	82,8	78,8	76,3	65,7	1,111	59,1
1982	83,7	79,7	76,9	66,3	1,119	59,2
1983	84,7	80,6	77,6	66,9	–	–

Anm: Kolumn 6: Befolkningen 16–74 år enligt AKU har multiplicerats med kolumn 5.

Källor: AKU Årsmedeltal och SOS Befolkningsförändringar, del 3.

TABELL 9 *Arbetskraftstal för män för olika grupper 1963–83*

År	1	2	3	4	5	6
	20–59	20–64	16–64	16–74	Bef. 16-w Bef. 16–74	16-w
1963	94,0	93,2	89,9	85,2	1,053	80,9
1964	93,9	92,8	89,6	84,4	1,054	80,1
1965	93,3	92,4	89,3	83,9	1,054	79,6
1966	93,2	92,3	89,0	83,4	1,055	79,0
1967	92,6	91,8	88,1	82,4	1,055	78,1
1968	92,1	91,3	88,0	82,1	1,056	77,7
1969	91,9	90,8	87,5	81,3	1,056	77,0
1970	91,5	90,3	87,0	80,6	1,057	76,3
1971	91,4	90,1	86,9	80,3	1,058	75,9
1972	91,1	89,7	86,6	79,7	1,060	75,2
1973	91,5	89,9	86,8	79,5	1,061	74,9
1974	92,0	90,3	87,5	79,7	1,062	75,0
1975	92,9	91,0	88,3	80,0	1,063	75,2
1976	93,2	91,3	88,6	79,5	1,064	74,7
1977	93,1	90,8	88,0	78,6	1,066	73,7
1978	92,8	90,6	87,6	78,3	1,067	73,3
1979	93,0	90,7	87,8	78,5	1,068	73,5
1980	93,1	90,8	87,7	78,4	1,069	73,3
1981	92,7	90,3	86,6	77,3	1,071	72,2
1982	92,6	90,2	86,3	77,0	1,074	71,7
1983	92,8	90,2	86,0	76,7	–	–

Se anm och källor till tabell 8.

TABELL 10 *Rörligheten in i och ut ur arbetskraften 1961–76, åldern 16–64 år*

År	Sannolikheten att inträda i AK för personer utanför AK, %		Sannolikheten att utträda ur AK för personer i AK, %		Arbetskraftstal, %	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1961	11,6	41,9	12,4	4,0	37,2	82,3
1962	11,8	43,0	11,6	4,0	38,8	82,8
1963	11,9	44,0	10,5	4,4	40,4	83,4
1964	13,0	39,5	11,9	3,7	41,9	83,6
1965	13,4	41,5	12,1	3,6	43,1	84,2
1966	13,7	42,4	12,7	3,5	43,8	84,2
1967	12,7	34,7	11,9	4,1	44,2	83,7
1968	13,4	32,7	10,5	4,0	45,6	82,9
1969	15,6	40,3	8,9	3,5	48,2	83,2
1970	17,7	42,4	8,6	2,9	51,5	84,6
1971	16,7	32,1	9,0	3,9	53,6	84,4
1972	15,0	32,6	8,3	3,7	55,1	84,3
1973	16,1	37,0	7,4	2,9	57,0	86,0
1974	21,7	49,5	4,2	1,9	62,6	89,2
1975	18,8	44,9	4,6	1,8	65,2	90,0
1976	22,8	44,5	4,5	1,8	68,7	90,5

Definitioner: $ATP = \frac{Y-b}{b} \leq 6,50$; Y = årsinkomst, b = basbelopp

AK-deltagare: $ATP > 0$, inträde; $ATP_{t-1} = 0$ och $ATP_t > 0$

Utträde: $ATP_{t-1} > 0$ och $ATP_t = 0$

Källa: Egna bearbetningar av ATP-statistiken, Riksförsäkringsverket.

TABELL 11 *Arbetslöshetstal för kvinnor och män 1963–83*

År	16–74 år		20–64 år		Arbetslösa + sysselsatta i AMS- åtgärder i procent av arbetskraften ^a
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
1963	2,2	1,3	1,9	1,2	2,5
1964	1,8	1,4	1,5	1,2	2,4
1965	1,8	0,8	1,5	0,7	2,1
1966	2,0	1,3	1,8	1,1	2,6
1967	2,3	2,0	2,0	1,8	3,4
1968	2,2	2,3	1,7	2,0	3,9
1969	2,0	1,8	1,7	1,6	4,1
1970	1,8	1,3	1,5	1,2	3,3
1971	2,8	2,4	2,3	1,9	4,6
1972	3,0	2,5	1,6	2,2	5,3
1973	2,8	2,2	2,4	2,0	5,3
1974	2,4	1,7	2,0	1,4	4,5
1975	2,0	1,3	1,7	1,0	3,0
1976	2,0	1,3	1,7	1,1	4,3
1977	2,2	1,5	1,8	1,3	5,0
1978	2,4	2,1	2,0	1,8	5,8
1979	2,3	1,9	2,0	1,6	5,7
1980	2,3	1,7	1,9	1,5	4,8
1981	2,6	2,4	2,2	2,1	5,2
1982	3,4	3,0	2,9	2,7	6,5
1983	3,6	3,4	3,2	3,1	7,2

^aDenna serie har beräknats genom att antal personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder adderats till antalet arbetslösa och beräknats i förhållande till befolkningen. För definitioner se Johannesson (1981) och Stafford (1981).

Källa: AKU Årsmedeltal.

TABELL 12 *Arbetslöshetstal per åldersgrupp för kvinnor 1963–83*

År	16–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–64	16–64
1963	4,7	2,7	2,2	1,7	1,4	0,8	2,2
1964	5,1	1,8	1,7	1,4	1,2	0,6	1,9
1965	4,2	1,3	1,5	1,6	0,8	1,0	1,8
1966	4,8	2,3	2,2	1,7	1,2	0,5	2,1
1967	5,8	3,2	1,9	1,4	1,8	1,2	2,4
1968	6,5	2,7	1,7	1,6	1,0	1,1	2,1
1969	5,4	2,4	1,8	1,3	1,3	1,5	2,0
1970	5,1	2,1	1,7	1,0	0,9	1,6	1,7
1971	8,4	3,3	2,3	1,6	1,8	2,9	2,8
1972	8,7	4,2	2,3	1,7	1,7	3,0	3,0
1973	8,0	3,7	2,1	1,9	1,7	2,7	2,8
1974	8,1	3,1	1,7	1,4	1,3	2,8	2,4
1975	7,1	2,6	1,6	0,9	1,2	2,0	2,0
1976	7,0	2,8	1,3	1,0	1,2	2,3	2,0
1977	8,1	2,3	1,0	0,8	0,7	1,9	1,5
1978	8,7	3,6	1,6	1,2	1,4	2,8	2,3
1979	7,9	3,2	1,7	1,1	1,6	2,9	2,3
1980	8,8	3,3	1,7	1,1	1,3	2,1	2,3
1981	10,5	3,9	1,8	1,5	1,0	3,0	2,7
1982	11,6	4,8	2,4	1,9	1,7	4,6	3,4
1983	10,8	5,4	2,6	1,6	2,0	6,1	3,6

Källa: AKU Årsmedeltal.

TABELL 13 *Arbetslöshetstal per åldersgrupp för män 1963–83*

År	16–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–64	16–64
1963	2,9	1,5	0,6	0,7	1,6	2,0	1,3
1964	3,7	1,9	0,7	0,9	1,1	1,6	1,4
1965	1,9	0,9	0,6	0,3	0,9	1,0	0,8
1966	2,7	1,6	0,6	1,0	1,2	1,5	1,2
1967	4,7	2,4	1,5	1,3	1,4	2,9	2,0
1968	5,0	2,8	1,6	1,4	1,8	3,6	2,2
1969	3,8	2,2	1,4	1,0	1,1	3,4	1,7
1970	3,4	1,6	0,7	0,9	1,1	1,9	1,3
1971	7,1	2,9	1,6	1,5	1,7	2,8	2,3
1972	7,8	3,2	1,7	1,8	1,5	3,1	2,5
1973	5,8	3,1	1,6	1,3	1,4	2,8	2,2
1974	5,2	2,1	0,9	0,9	1,1	2,8	1,6
1975	4,2	1,6	0,7	0,7	0,8	2,3	1,3
1976	4,1	1,7	0,8	0,6	0,8	2,1	1,2
1977	5,4	2,9	1,5	1,2	1,4	1,8	2,2
1978	7,1	3,3	1,4	1,2	1,0	2,9	2,1
1979	7,0	2,9	1,2	0,8	1,0	3,0	1,9
1980	6,5	2,6	1,0	0,8	1,1	2,3	1,7
1981	8,2	3,8	1,4	1,3	1,5	3,0	2,4
1982	9,6	4,8	1,9	1,6	1,7	4,5	3,0
1983	9,9	5,3	2,3	1,2	2,1	5,9	3,4

Källa: AKU Årsmedeltal.

TABELL 14 *Andel heltids- och deltidssarbetande kvinnor 1963–83, åldern 16–74 år*

År	A. Vanligen arbetad tid		B. Faktiskt arbetad tid		C. Genomsnittligt antal veckor arbetskraften
	heltid	deltid	heltid	deltid	
1963			61,2	38,8	
1964			60,5	39,5	
1965			59,3	40,7	
1966			57,4	42,6	
1967			58,1	41,9	
1968			57,2	42,8	
1969			56,2	43,8	
1970			55,7	44,3	41,5
1971			55,2	44,8	42,8
1972			54,5	45,5	42,7
1973			53,9	46,1	43,1
1974			54,1	45,9	43,8
1975			52,9	47,1	44,1
1976	56,6	43,4	51,3	48,7	44,6
1977	55,0	45,0	49,7	50,3	44,6
1978	53,8	46,2	48,6	51,4	45,1
1979	53,2	46,8	48,3	51,7	45,2
1980	53,1	46,9	48,1	51,9	45,0
1981	53,3	46,7	47,6	52,4	45,5
1982	53,4	46,6	48,0	52,0	45,6
1983	53,8	46,2	48,5	51,5	45,7

Anm: Heltid definieras som 35 timmar eller mer per vecka, vanligen heltid finns tillgängligt endast sedan 1976. Den faktiska arbetstiden påverkas av korttidsfrånvaro under mätveckan.

Källa: AKU Årsmedeltal för A och B, februariundersökningen för C.

TABELL 15 *Andel kvinnor av samtliga sysselsatta 1963–83, åldern 16–74 år*

År	Andel kvinnor efter vanligen arbetad tid av		Oavsett arbetstid
	heltids- sysselsatta	deltids- sysselsatta	
1963			36,0
1964			36,0
1965			35,8
1966			36,4
1967			37,3
1968			37,1
1969			37,7
1970			39,0
1971			39,6
1972			40,0
1973			40,0
1974			40,6
1975			41,5
1976	31,0	87,7	41,9
1977	31,2	86,9	42,5
1978	31,5	85,8	43,1
1979	31,7	85,1	43,3
1980	32,1	84,6	43,6
1981	32,9	84,5	44,4
1982	33,3	84,4	44,6
1983	33,6	84,6	46,5

Källa: ÅKU Årsmedeltal.

TABELL 16 *Studerande i procent av befolkningen 1920–70*

1920	13,6	1960	16,0
1930	12,9	1965	16,3
1940	11,3	1970	17,0
1950	11,6		

Källa: Levnadsförhållanden, Rapport nr 6, Utveckling och nuläge.

TABELL 17 *Studeringar i procent av 16-, 17-, 18- och 19-åringar 1975, 1978 och 1981*

År	Kvinnor				Alla 16-w	Män				Alla 16-w
	16	17	18	19		16	17	18	19	
1975	74,0	62,5	39,6	27,6		76,6	64,0	42,6	22,3	
1978	79,8	72,0	40,3	24,0	11,7	78,3	70,8	41,0	20,2	10,1
1981	87,8	79,1	46,3	25,6	12,0	87,0	77,7	43,2	21,5	10,2

TABELL 18 *Studeringar i procent av befolkningen i vissa åldersgrupper 1966, 1975, 1978 och 1981*

År	Kvinnor			Män	16-20		21-24	
	7-15	16-20	21-24		7-15	16-20	21-24	
1972	63,2	16,7	6,5	65,2	17,3	6,4		
1975	99,5	46,2	22,1	99,5	44,3	19,9		
1978		48,7	23,7		45,2	22,2		
1981	99,4	54,4	23,5	99,4	50,5	20,6		

TABELL 19 *Studeringar i procent av befolkningen i vissa åldersgrupper 1972, 1975, 1978 och 1981*

År	Kvinnor				Män	16-18				19-21				22-w			
	7-15	16-18	19-21	22-w		7-15	16-18	19-21	22-w	7-15	16-18	19-21	22-w	7-15	16-18	19-21	22-w
1966	80,4	13,6	4,4	1,6	77,8	14,8	4,8	2,6									
1975	99,5	58,5	27,9	7,5	99,5	61,0	20,1	5,9									
1978		64,3	26,4	7,8		63,6	19,2	6,2									
1981	99,4	71,7	26,1	7,3	99,4	69,9	18,4	5,6									

Källor: Tabellerna 17, 18 och 19 SM U 1968:15, 1973:30, 1976:39, 1979:28 och 1983:13.

TABELL 20 *Befolkningens fördelning efter utbildningsnivå 1981*

	20-24		25-34		35-44		45-54		55-64	
	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män
<i>Grundskola</i>										
Mindre än										
9 år	3,1	4,0	12,9	14,1	33,2	36,7	52,9	52,2	67,0	62,2
9 år	21,9	23,8	18,0	17,1	13,7	9,1	9,0	5,9	8,7	4,7
	25,0	27,8	30,9	31,2	46,9	45,8	61,9	58,1	75,7	66,9
<i>Gymnasium</i>										
1 år	10,9	6,5	15,8	6,9	16,2	7,3	13,5	7,9	8,3	7,7
1-2 år	30,4	35,5	15,7	20,8	11,7	11,4	8,5	9,1	4,7	6,8
Mer än 2 år	17,4	21,1	11,8	19,1	7,1	14,7	3,8	11,0	3,6	8,8
	58,7	62,1	43,3	46,8	35,0	33,4	25,8	28,0	16,6	23,3
<i>Universitet</i>										
Mindre än										
2 år	12,0	6,5	11,5	8,4	7,3	5,4	4,9	4,4	3,3	1,8
Mer än 2 år	4,1	2,2	14,0	12,6	10,1	13,9	7,0	7,8	3,7	7,0
	16,1	8,7	25,5	21,0	17,4	19,3	11,9	12,2	7,0	8,8
Summa	99,8	98,6	99,7	99,0	99,3	98,5	99,6	98,3	99,3	99,0

Källa: AKU Årssystemställningen 1980 och Utbildningsnivån februari 1981, Tillägsfrågor till Arbetskraftsundersökningen, AKU, i februari 1981.

TABELL 21 *Sysselsatta kvinnor efter utbildningsnivå 1971–84*

År	Kvinnor		Gymnasium			Universitet	
	Grundskola –9	9	1	1–2	2–w	–2	2–w
1971	46,7	11,8	14,9	10,5	6,4	4,5	4,5
1972	45,2	12,6	15,5	9,5	6,9	4,3	5,4
1973	44,0	13,2	15,3	9,2	8,1	3,8	5,9
1974	41,6	15,6	13,6	9,6	8,6	4,6	5,8
1975	39,9	14,6	15,9	9,7	7,2	6,1	6,0
1976	39,0	12,9	14,9	12,4	8,1	5,7	6,7
1977	36,5	13,8	15,9	12,3	6,2	8,2	6,9
1978	35,5	15,2	14,3	12,8	7,2	8,1	6,8
1979	33,5	15,0	14,1	14,3	7,5	8,7	6,7
1980	30,9	15,1	15,1	14,5	7,2	8,8	8,1
1981	29,5	15,0	14,0	14,9	8,5	8,1	9,5
1982	27,4	14,3	15,3	16,3	8,3	8,9	9,4
1983	25,2	15,1	14,8	17,5	9,0	9,0	9,2
1984	23,6	14,1	14,6	17,7	9,7	9,8	10,6

Anm: Kategorin "uppgift saknas" har ej medtagits i tabellen. Kategorin forskarutbildning ingår i universitetsutbildning längre än 2 år.

Källa: AKU, februariundersökningarna.

TABELL 22 *Sysselsatta män efter utbildningsnivå 1971–84*

År	Män		Gymnasium			Universitet	
	Grundskola –9	9	1	1–2	2–w	–2	2–w
1971	48,8	8,9	9,2	9,9	13,6	2,6	5,8
1972	48,2	9,0	9,7	9,8	12,9	3,4	5,7
1973	47,1	9,1	9,2	8,4	15,0	4,0	6,5
1974	45,1	11,4	8,6	9,6	13,4	3,7	7,2
1975	42,7	11,0	9,3	11,8	12,8	4,3	7,4
1976	41,0	10,7	8,9	11,8	15,0	4,3	8,0
1977	38,7	11,8	8,1	12,9	15,1	4,9	8,2
1978	37,6	12,1	7,0	14,0	14,8	5,1	9,1
1979	35,5	11,8	7,6	14,5	16,0	5,3	9,2
1980	33,6	12,2	7,8	15,2	14,9	6,2	9,1
1981	32,4	13,3	7,6	16,2	14,5	5,2	10,7
1982	30,9	12,4	8,3	16,5	15,1	6,0	10,7
1983	27,9	12,7	7,8	18,2	15,7	6,7	10,8
1984	26,7	13,0	7,2	18,8	15,6	6,7	11,9

Anm: Kategorin "uppgift saknas" har ej medtagits i tabellen. Kategorin forskarutbildning ingår i universitetsutbildning längre än 2 år.

Källa: AKU, februariundersökningarna.

TABELL 23 *Åldersfördelningen för kvinnliga universitetsstudenter
1963–82*

År	-19	20-24	25-29	30-34	35-44	45-	Antal studenter
1963	6,5	64,4	18,2	4,4	4,2	2,2	
1964	6,6	64,7	17,7	4,6	4,1	2,2	
1965	7,0	65,3	16,6	4,3	4,0	2,1	24573
1966	7,4	65,7	16,6	4,5	3,8	2,1	
1967	8,5	63,4	17,1	4,6	4,0	2,4	
1968	9,8	60,2	18,5	4,8	4,3	2,4	
1969	9,1	57,6	20,9	5,2	4,5	2,6	
1970	6,0	55,1	24,3	6,3	5,3	3,0	45676
1971	4,9	50,9	26,4	7,8	6,3	3,6	42920
1972	4,7	45,6	27,3	9,9	7,9	4,5	42069
1973	4,5	41,4	27,7	11,9	9,4	5,2	41838
1974	4,1	37,6	27,0	14,2	11,0	6,2	42324
1975	4,1	36,6	24,5	15,2	12,3	7,3	44005
1976	4,0	35,0	22,9	16,0	13,7	8,3	46654
1977	5,2	39,9	19,7	13,5	14,0	7,7	
1978	4,5	37,5	20,0	14,0	15,9	8,1	83208
1979	4,3	35,1	19,7	14,4	18,1	8,4	
1980	4,0	33,9	20,0	14,2	19,2	8,7	
1981	4,4	33,0	20,3	13,7	20,0	8,7	87449
1982	5,4	33,8	19,7	12,7	19,9	8,6	90507

Anm: Inskrivna, registrerade vid universitet och högskolor omfattar även deltidsstudenter.

Källor: Diverse Statistiska Meddelanden serie U.

TABELL 24 *Åldersfördelningen för manliga universitetsstuderande 1963–82*

År	-19	20–24	25–29	30–34	35–44	45–	Antal studerande
1963	3,1	51,8	28,5	9,0	6,0	1,6	
1964	3,1	52,7	28,1	8,4	6,0	1,6	
1965	3,3	56,4	26,2	7,5	5,1	1,5	41 840
1966	3,7	58,2	25,0	6,9	4,8	1,4	
1967	6,0	56,7	25,0	6,5	4,3	1,4	
1968	7,5	54,7	25,7	6,6	4,1	1,4	
1969	6,1	52,7	28,4	7,1	4,2	1,5	
1970	5,0	49,9	31,1	7,7	4,5	1,7	74 524
1971	4,6	46,7	32,8	8,9	5,1	1,9	73 080
1972	3,7	44,1	33,4	10,3	6,1	2,4	71 631
1973	2,7	42,2	33,0	12,2	7,1	2,8	68 262
1974	2,6	40,5	31,7	13,9	8,0	3,3	66 198
1975	2,6	39,6	29,9	15,1	8,7	4,0	66 007
1976	2,7	39,1	28,2	16,0	9,5	4,5	67 136
1977	2,8	42,0	27,1	13,8	9,4	5,0	
1978	2,6	40,6	27,5	14,1	10,2	5,0	
1979	2,5	39,5	27,1	14,3	11,3	5,2	
1980	2,2	38,5	28,2	14,6	11,6	4,8	
1981	2,5	36,7	28,6	14,8	12,5	4,9	70 931
1982	2,9	36,5	27,7	14,5	13,3	5,1	72 586

Källor mm: Se tabell 23.

TABELL 25 *Andel kvinnor av examinerade från universitet*

Utbildning	1936/37	1946/47	1956/57	1966/67	1976/77	1977/78	1978/79	1979/80
Sjukgymnast	100	90	100	99	82	87	88	79
Socionom	59	47	50	69	66	66	71	73
Gymnastikdirektör	53	59	52	51	52	52	45	40
Receptarie	38	62	98	99	84	93	95	88
Fil mag	37	40	44	52	–	18	27	43
Fil kand	37	39	34	42	49	49	50	51
Odont kand	31	19	22	42	54	46	40	50
Apotekare	29	52	57	43	52	56	66	71
Tandläkare	29	22	27	36	38	48	45	46
Med kand	12	16	27	28	43	43	46	48
Teol kand	7	2	2	27	28	28	37	30
Jur kand	7	12	9	19	25	25	30	31
Med lic	6	16	22	23	33	34	35	41
Civilekonom	5	6	4	14	20	21	23	25
Civilingenjör	1	1	2	6	10	8	12	10
Veterinär	0	0	11	19	45	45	60	48
Agronom	0	0	6	19	32	37	49	35
Jägmästare	0	0	0	2	3	3	6	9

Källa: SCB, Utbildningsstatistisk årsbok 1978, 1979, 1981.

TABELL 26 *Tio vanligaste yrken för kvinnor 1975 och 1980*

	Procent kvinnor		Antal	
	1975	1980	1975	1980
Sekreterare, maskin- skrivare, specialkontorister	87,6	88,2	242291	228055
Sjukvårdsbiträden	95,1	93,7	136362	152807
Affärsbiträden	80,4	76,9	129128	103361
Städare	91,4	87,5	111622	82871
Hemvårdare	99,2	98,1	56713	40943
Barnskötare	98,1	96,8	56515	70472
Köksbiträden	93,1	91,9	42578	40943
Sjuksköterskor	96,9	98,1	41186	48618
Klasslärare	80,0	77,0	40453	44003
Bokförare och kontors- kassörer	75,7	82,0	39251	51144
			896099	862714

Källa: AMS jämställdhetsstatistik, 1982 och 1983, primärkälla Folk- och bostadsräkningarna 1975 och 1980.

TABELL 27 *Tio vanligaste yrken för män 1975 och 1980*

	Procent män		Antal män	
	1975	1980	1975	1980
Maskinmontör, maskin- och motorreparatör	92,1	92,3	110882	109724
Motorfordonsförare, spår- vagnsförare	95,6	94,5	105484	99209
Handelsresande, inköpare		83,3		83453
Verkstadsmekaniker	85,6	83,8	91182	83189
Lantbrukare, skogsbrukare, trädgårdsbrukare	98,1	70,0	88383	81454
Ingenjörer och tekniker med mekaniskt arbete	98,1	97,6	79572	75405
Byggnadsträarbetare	99,7	99,5	57801	58510
Lager- och förrådsarbetare	82,0	81,4	53882	49321
Installations-, drifts- och maskinelektriker	94,0	93,8	52469	51671
Arkitekter, ingenjörer och tekniker med byggnads- och anläggningstekniskt arbete	96,9	95,1	52335	51933
Svetsare, gasskärare	93,8		42670	
			734660	743869

Källa: AMS jämställdhetsstatistik, 1982 och 1983, primärkälla Folk- och bostadsräkningarna 1975 och 1980.

TABELL 28 *Index för könssegregering på arbetsmarknaden 1960, 1970 och 1975*

	Yrkesklassificering		
	en siffernivå	två siffernivåer	tre siffernivåer
1960	49,2	66,8	74,5
1970	44,5	63,1	72,6
1975	43,6	59,8	70,3
förändring 1960–70	– 4,7	– 3,7	– 1,9
förändring 1970–75	– 0,9	– 3,3	– 2,3
förändring 1960–75	– 5,6	– 7,0	– 4,2

Definition av lönessegreringsindex:

$$D = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{W_i}{W} - \frac{M_i}{M} \right| \cdot 100$$

- där W_i = antal kvinnor i yrke i
 W = totala antalet sysselsatta kvinnor
 M_i = antal män i yrke i
 M = totala antalet sysselsatta män

Antalet inkluderade yrken är respektive 10, 57 och 270 på en-, två- och tresiffernivå.

Källa: Jonung (1984), primärkälla Folk- och bostadsräkningarna 1960, 1970 och 1975.

TABELL 29 *Sysselsättningens fördelning på statlig, kommunal och privat sektor 1964–83 för kvinnor och män*

År	Kvinnor 16–74				Män 16–74			
	Statlig sektor	Kommunal sektor	Privat sektor	Privat sektor %	Statlig sektor	Kommunal sektor	Privat sektor	Privat sektor %
1964	1254	2520	8006	68,0	2524	1353	15452	79,9
1965	1317	2702	8028	66,6	2505	1200	15982	81,2
1966	1341	2905	8223	65,9	2623	1299	15996	80,3
1967	1349	3361	7728	62,1	2582	1559	15530	78,9
1968	1403	3741	7808	60,3	2563	1716	15228	78,1
1969	1320	4162	7871	58,9	2519	1699	15526	78,6
1970	1282	4591	8157	58,1	2481	1786	16033	79,0
1971	1327	4933	8123	56,5	2518	1894	15872	78,2
1972	1377	5252	8065	54,9	2548	1995	15697	77,6
1973	1395	5486	8036	53,9	2582	1975	15738	77,5
1974	1423	5878	8216	52,9	2560	2031	15979	77,7
1975	1482	6301	8440	52,0	2579	2172	16178	77,3
1976	1524	6864	8188	49,4	2654	2270	16024	76,5
1977	1583	7215	8114	48,0	2639	2325	15820	76,1
1978	1604	7577	8041	46,7	2657	2438	15512	75,3
1979	1637	8078	7980	45,1	2763	2548	15422	74,4
1980	1699	8284	8142	44,9	2714	2511	15602	74,9
1981	1712	8612	8108	44,0	2625	2557	15282	74,7
1982	1664	8793	8029	43,4	2644	2699	14934	73,6
1983	1686	8911	8093	43,3	2613	2734	14870	73,6

Källa: AKU Årsmedeltal.

TABELL 30 *Levande födda per 1000 kvinnor efter moderns ålder 1963–82*

År	Summerad fruktsam- het							Andel gifta i åldern 15–44
		15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	
1963	2,34	42,0	136,1	149,5	87,2	39,1	10,7	60,3
1964	2,48	47,2	143,1	159,1	93,4	40,7	10,6	60,3
1965	2,42	48,6	140,9	154,0	89,3	39,3	9,9	60,4
1966	2,36	50,2	139,1	149,9	86,6	37,8	9,1	60,6
1967	2,27	47,9	135,5	146,0	82,0	35,4	8,6	60,6
1968	2,07	41,3	124,8	135,5	76,2	31,9	7,2	60,3
1969	1,93	34,9	117,3	129,0	71,7	28,2	6,9	59,7
1970	1,92	33,9	120,3	129,4	70,0	27,4	6,1	58,8
1971	1,96	34,6	125,8	132,8	69,9	26,4	5,7	57,7
1972	1,91	33,6	124,1	130,3	67,5	24,4	5,2	56,6
1973	1,87	31,1	121,6	128,5	66,6	23,4	4,4	55,3
1974	1,87	32,0	122,6	128,4	67,0	22,9	4,4	54,2
1975	1,76	28,8	115,0	123,3	64,1	20,7	3,7	53,0
1976	1,69	25,0	107,1	118,8	62,4	20,5	3,6	52,0
1977	1,65	22,1	103,6	117,9	61,5	20,7	3,6	50,8
1978	1,59	19,2	97,1	116,0	62,4	21,6	3,7	49,5
1979	1,66	17,3	95,5	122,7	67,1	24,4	4,3	48,1
1980	1,68	15,8	95,6	124,2	70,7	24,9	4,3	46,7
1981	1,63	14,5	90,3	120,6	71,7	24,8	4,4	43,2
1982	1,62	13,2	86,1	120,9	73,0	25,5	4,6	44,0

Källa: SOS Befolkningsförändringar del 3, Hela riket, länen, m m diverse år.

TABELL 31 *Giftermål och skilsmässor 1963–82*

År	Giftermål per 1000 av befolkningen	Giftermål per 1000 ogifta kvinnor alla åldrar	Skilsmässor per 1000 av befolkningen	Skilsmässor per 1000 gifta kvinnor alla åldrar
1963	7,03	30,4	1,12	4,6
1964	7,63	33,5	1,20	5,0
1965	7,75	34,3	1,24	5,1
1966	7,83	35,0	1,32	5,4
1967	7,19	32,4	1,36	5,6
1968	6,61	29,6	1,42	5,9
1969	6,07	27,0	1,52	6,3
1970	5,38	23,7	1,61	6,7
1971	4,93	21,6	1,67	7,1
1972	4,76	20,6	1,87	8,0
1973	4,70	20,0	1,97	8,5
1974	5,50	22,8	3,28	14,3
1975	5,38	21,7	3,10	13,7
1976	5,45	21,7	2,64	11,8
1977	4,89	19,1	2,47	11,2
1978	4,57	17,6	2,45	11,2
1979	4,50	17,1	2,45	11,3
1980	4,52	17,1	2,39	11,2
1981	4,54	21,6	2,43	11,5
1982	4,45	21,1	2,49	12,0

Källa: SOS Befolkningsförändringar del 3, Hela riket, länen m m diverse år.

TABELL 32 *Antal dagar utnyttjade för betald föräldraledighet 1974–83*

År	Hemma för nyfött barn ^a		Hemma för sjukt barn ^b		Genomsn. antal dagar per försäkrad som använt försäkringen
	Tusen dagar	Utnyttjat av män %	Tusen dagar	Utnyttjat av män %	
1974	19016	0,5	689	39,9	3,9
1975	21245	0,9	958	40,4	4,1
1976	20217	1,4	1076	40,6	4,1
1977	20182	2,2	1850	46,8	5,0
1978	22212	5,2	2416	53,3	5,4
1979	24081	4,9	2855	52,8	5,5
1980	27020	5,2	3962	48,4	7,0
1981	31110	5,0	3939	47,1	7,0
1982	30851	5,1	4100	46,2	6,9
1983	30234	5,2	4486	44,5	7,2

^a Summa av "Föräldrapenning i samband med barns födelse" och "Särskild föräldrapenning". Den senare existerar sedan 1978.

^b "Föräldrapenning för tillfällig vård av barn".

Källa: Riksförsäkringsverket, Statistisk Rapport 1984:9.

TABELL 33 *Kommunal barnomsorg 1971–82*

År	Andel barn 0–6 år med plats i subventionerad barnomsorg		Andel barn 0–6 år som "beshöver" plats	Total kostnad för daghemsp plats	Andel betald av föräldraavgiften	Andel betald av staten	Andel betald av kommunerna
	Daghem	Dagmamma					
1971	5,0	4,6					
1972	6,1	4,4					
1973	7,1	4,7					
1974	7,9	5,6					
1975	8,6	6,5		20675	11,5	38,2	50,4
1976	10,1	7,8		23540	10,4	33,5	56,1
1977	10,8	9,0		26960	9,9	51,6	38,5
1978	13,7	9,7	48,8	31460	9,8	50,1	40,1
1979	16,3	10,9		34505	9,6	52,5	38,0
1980	18,4	12,9		38590	9,1	51,2	39,7
1981	20,5	13,4	53,8	42700	8,3	49,8	41,9
1982				45300	8,8	49,6	41,6

Källor: Kol. 1 och 2: SM Serie S diverse år och SOS Befolkningsförändringar resp. år. Kol. 3: Socialstyrelsen, Barnomsorgen i siffror. Kol. 4, 5, 6 och 7: Svenska Kommunförbundet.

TABELL 34 Löneinkomster för kvinnor och män 1963–83

År	A. För heltids- och hel- årsarbetande 20–64 år, 1000 kr			B. Timlöner i industrin arbetare			C. Månadslön i industrin, tjänstemän		
	Kvinnor	Män	Kvinno- lön i % av mans- lön	Kvinnor	Män	Kvinno- lön i % av mans- lön	Kvinnor	Män	Kvinno- lön i % av manslön
1963				5,71	7,91	72,2	1077	2082	51,7
1964				6,31	8,57	73,6	1162	2216	52,4
1965				7,08	9,45	74,9	1261	2371	53,2
1966				7,85	10,26	76,5	1396	2589	53,9
1967				8,61	11,10	77,6	1531	2769	55,3
1968				9,25	11,83	78,2	1635	2932	55,8
1969				10,16	12,85	79,1	1760	3082	57,1
1970				11,43	14,28	80,0	1953	3333	58,6
1971				12,86	15,68	82,0	2208*	3637*	60,7
1972				14,66	17,54	83,5	2423	3939	61,5
1973	29,7	41,5	71,5	15,98	19,05	83,9	2698	4266	63,2
1974	33,5	46,7	71,7	17,86	21,32	83,8	3086	4786	64,5
1975	39,9	53,9	74,0	21,17	24,95	84,8	3783*	5632*	67,2
1976	45,6	60,9	74,8	24,40	28,16	86,6	4260	6169	69,1
1977	51,3	66,4	77,2	26,49	30,40	87,1	4740	6776	70,0
1978	57,8	72,4	79,8	29,98	33,91	88,4	5077	7170	70,8
1979	62,1	77,9	79,7	32,86	36,90	89,1	5465	7690	71,1
1980	69,3	85,3	81,2	36,42	40,57	89,8	6028	8443	71,4
1981	73,4	92,2	79,6	39,74	44,20	89,9	6469	8971	72,1
1982				42,10	46,67	90,2	6905	9501	72,7
1983				44,61	49,55	90,0	7518	10228	73,5

* Ändrad yrkesklassificering. För jämförelse bakåt 1971: kvinnor 2193 kr, män 3601 kr. Jämförelse bakåt 1975: kvinnor 3785 kr, män 5662 kr.

Källor: A. Inkomstfördelningsundersökningen 1981:2, inkomstutveckling för anställda åren 1973–1981. B. SOS löner del 2 1983, Lantarbetare, industriarbetare mfl. C. SOS löner del 1 1983, Tjänstemän inom industri, varuhandel mfl.

TABELL 35 Löneskillnader mellan kvinnor och män 1970–82

	Arbetare timlön			Kvinnolön i % av manslön	Tjänstemän, månadslön för heltidsarbetande			Kvinnolön i % av manslön
	År	Kvinnor	Män		År	Kvinnor	Män	
<i>Privat sektor</i>								
Industri	1970	14,66	17,54	83,6	1970	1953	3333	58,6
	1980	36,30	40,58	90,7	1980	6022	8441	71,3
	1982	42,10	46,67	90,2	1982	6905	9501	72,7
Byggnadsverksamhet	1970	13,42 ^a	15,13 ^a	88,7	1970	1994	3380	59,0
	1980	32,44	45,84	70,8	1980	5648	8141	69,4
	1982	40,02	51,74	77,3	1982	6465	9377	68,9
Handel	1970	10,00	12,46	80,3	1970	1950	3203	60,9
	1980	29,28	31,75	92,2	1980	5239	7146	73,3
	1982	33,96	36,61	92,8	1982	6555	8967	73,1
Banker					1970	2299	2924	78,6
					1980	5518	7071	78,0
					1982	6970	9100	76,6

TABELL 35, forts

Offentlig sektor

Staten	1980	6 152	7 014	87,7
	1982	7 456	8 317	89,6
Kommunerna	1980	5 603	6 563	85,4
	1981	6 125	7 251	84,5
Landstingen	1980	5 597	8 276	67,7
	1982	6 576 ^b	7 700 ^b	85,4

^a Här ingår livsmedelsindustri, byggnads- och anläggningsverksamhet, förrådsarbete, lant- och trädgårdsarbete, samt övrig verksamhet. Inom byggnads- och anläggningsverksamhet fanns 16 kvinnliga arbetare.

^b Medianlön. Se tabell E s 21 i Kommunal personal 1982.

Källor: SOS Löner, 1970, 80 och 82 del 1 Industritjänstemän, handelsanställda, mfl; SOS 1970, 80 och 82 del 2, Lantarbetare, industriarbetare mfl; SOS Statsanställda 1980 del 2, 1982 del 1; SOS Landstingskommunal personal 1982; Arbetsmarknadsstatistisk årsbok 1981 och 1982–83.

TABELL 36 *Genomsnittliga månadslöner för heltidsarbetande inom landstingen, fördelning på kön och ålder, 1982*

Ålder	Månadslön, kronor		Kvinnolön i % av manslön
	Kvinnor	Män	
-24	6010	6063	99,1
25-29	6654	7566	87,9
30-34	7121	8971	79,4
35-39	7338	10508	69,8
40-44	7365	11401	64,6
45-49	7314	11775	62,1
50-54	7311	11586	63,1
55-59	7294	11138	65,5
60-64	7456	11738	63,5
Samtliga	6912	9858	70,1

Källa: SOS, Kommunal Personal, 1982.

TABELL 37 *Genomsnittliga månadslöner för heltidsarbetande statsanställda, fördelning på kön och ålder, 1982*

Ålder	Månadslön, kronor		Kvinnolön i % av manslön
	Kvinnor	Män	
-24	5964	6202	96,2
25-29	6779	7062	96,0
30-34	7321	7756	94,4
35-39	7744	8456	91,6
40-49	7980	9006	88,6
50-59	7865	8945	87,9
60-w	7925	9524	83,2
Samtliga	7448	8322	89,5

Källa: SOS, Statsanställda, del 1 1982.

TABELL 38 *Genomsnittliga månadslöner för heltidsarbetande inom kommunerna, fördelning på kön och ålder, 1981*

Ålder	Månadslön, kronor		Kvinnolön i % av manslön
	Kvinnor	Män	
18-19	4680	4710	99,4
20-24	5470	5540	97,0
25-29	5990	6280	95,4
30-34	6310	6930	91,1
35-39	6370	7460	85,4
40-49	6350	7710	82,4
50-59	6370	7610	83,7
60-64	6410	7720	83,0
Samtliga	6125	7251	84,5

Källa: Arbetsmarknadsstatistisk årsbok 1982-1983.

Referenser

- Addison, John T och Siebert, W Stanley, 1979, *The Market for Labor: an Analytical Treatment*, Goodyear Publishing Co., Santa Monica, California
- Aigner, Denis och Cain, Glen, 1977, Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets, *Industrial and Labor Relations Review*, Jan 1977
- Allen, Richard, 1966 (första uppl. 1938), *Mathematical Analysis for Economists*, MacMillan, London
- Amsden, Alice (ed.) 1980, *The Economics of Women and Work*, Penguin Education Books, England och USA
- Arbetsmarknadsstyrelsen, 1982, 1983, Jämställdhet på arbetsmarknaden. Statistik
- Arvedsson, Lennart, 1981, *Mot ökat flexliv*, Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, Stockholm
- Axelsson, Roger, Jacobsson, Roger och Löfgren, Karl-Gustaf, 1981, "On the Determinants of Labor Supply in Sweden" i Eliasson, Gunnar, Holmlund, Bertil och Stafford, Frank (eds.), *Studies in Labor Market Behavior: Sweden and the United States*, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Becker, Gary, 1957, *The Economics of Discrimination*, Chicago University Press, Chicago
- Becker, Gary, 1964 (andra uppl. 1975), *Human Capital*, NBER, Columbia University Press, New York
- Becker, Gary, 1965, A Theory of the Allocation of Time, *The Economical Journal*, Sep 1965
- Becker, Gary och Chiswick, Barry, 1966, The Economics of Education and the Distribution of Earnings, *American Economic Review*, May 1966
- Bjurekommitténs rapport, *Vägar till ökad välfärd*, Ds Ju 1979:1, Liber, Stockholm
- Björklund, Anders, 1981, *Studies in the Dynamics of Unemployment*, EFI, Stockholm
- Björklund, Anders, 1982, "Rehn-Meidners program och den faktiska politiken" i *Arbetsmarknadspolitik under debatt. 10 forskares syn på arbetsmarknadsproblemet*. En rapport från EFA, Arbetsmarknadsdepartementet, även i Småtryck 170, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Björklund, Anders, 1984, "A Look at the Male-Female Unemployment Differentials in Four Countries" i Schmid, Günther och Weitzel, Renate (eds.). *Sex Discrimination and Equal Opportunity. The Labour Market and Employment Policy*. Wissenschaftszentrum, Berlin, och Gower Publishing Co., England, även i Booklet 169, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Björklund, Anders och Holmlund, Bertil, 1983, "Arbetslöshetsersättningen i Sverige – motiv, regler och effekter" i *Inför omprövningen. Alternativ till dagens socialförsäkringar*, Publica, Liber, Stockholm, även i Småtryck 151, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Blaug, Mark, 1978 (tredje uppl; första uppl 1962), *Economic Theory in Retrospect*, Cambridge University Press, Cambridge, USA
- Blinder, Alan S, 1977, On Dogmatism in Human Capital Theory, *Journal of Human Resources*, Winter 1977
- Blomqvist, Sören, 1982, The Effect of Income Taxation on Male Labor Supply in Sweden, Research papers in economics, Stockholms universitet, Stockholm
- Bradley, Gunilla, 1977, *Computerization and Some Psychological Factors in the Work Environment*. In *Reducing Occupational Stress*. US Department of Health, Education and Welfare. Washington National Institute for Occupational Safety and Health

- Braun, Rachel, 1984, "Equal Opportunity Policies in the United States" i Schmid, Günther och Weitzel, Renate (eds.), *Discrimination and Equalization Policies in Selected Countries*, Wissenschaftszentrum, Berlin, och Gower Publishing Co., England
- Cain, Glen, 1976, The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey, *Journal of Economic Literature*, Dec. 1976
- Cain, Glen, 1985, Welfare Economics of Policies toward Women, *Journal of Labor Economics*, Part 2, Jan. 1985
- Carlsson, Sten, 1977, Fröknar, mamseller och jungfrur. Ogifta kvinnor i det svenska ståndssamhället. Studie Historica Upsaliensia nr 90
- Christensen, Anna, 1979, "Förslag till lag om jämställdhet" i Johansson, Gunn (red) *Forskning för jämställdhet*, Rapport från ett symposium, Riksbankens Jubileumsfond, RJ 1979:3
- Cogan, John, 1980, "Labor Supply with Costs of Labor Market Entry" i Smith (ed.), *Female Labor Supply, Theory and Estimation*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey
- Corcoran, Mary, och Duncan, Greg, 1979, Work History, Labor Force Attachment and Earnings Differences Between the Races and Sexes, *Journal of Human Resources*, 14/1 Winter 1979
- Corcoran, Mary, Duncan, Greg, och Ponza, M, 1982, A Longitudinal Analysis of White Women's Wages. University of Michigan, stencil
- Dahlberg, Anita, 1982, "The Equality Act" i Nielsen, Ruth (ed.), *Women's Law in Scandinavia*, Köpenhamn
- Dahlberg, Anita, 1984, Jämt eller ibland – om jämställdhet, forskningsrapport nr 43, Arbetslivscentrum, Stockholm
- Dahlström, Edmund och Liljeström, Rita, 1981, Det patriarkala arvet, *Sociologisk forskning*, 1981:2
- Ehrenberg, Ronald och Smith, Robert, 1982, *Modern Labor Economics, Theory and Policy*, Scott Foresman and Co., USA
- EFA, 1982, *Arbetsmarknadspolitik under debatt. 10 forskares syn på arbetsmarknadspolitiken*. En rapport från EFA, Arbetsmarknadsdepartementet
- Eliasson, Gunnar, 1981, "Elektronik, teknisk förändring och ekonomisk utveckling" i *Datateknik, ekonomisk tillväxt och sysselsättning (DEK)*, SOU 1981:10
- Eliasson, Mona, 1981, "Kvinnor i klimakteriet – sociala, personlighetsmässiga och endokrina faktorer" i *Kvinnors liv i det svenska samhället*. Tio forskningsprojekt stödda av Riksbankensfondens Jubileumsfond, RJ 1981:2
- Eriksen, Tore, 1979, Sjukfrånvaron bland arbetare inom SAF-LO-området 1971 och 1976. Riksförsäkringsverket, Stockholm
- Ettarp, Lars, 1976, (andra uppl. 1980), *Arbetsmarknadspolitik i teori och praktik*, Publica, Liber, Stockholm
- Frankenhaeuser, Marianne, 1980, Kvinnor och män under stress, *Forskning och framsteg* nr 3
- Gladh, Lillemor, Gustafsson, Siv och Lundgren, Inga-Britt, 1981. En samhällsekonomisk analys av frånvaron. Arbetsrapport 1981:46, Arbetslivscentrum, Stockholm
- Gladh, Lillemor, Lantz, Petra och Saro, Inga-Britt, 1981, "Var finns det kvinnliga ekonomer?" i *Kvinnor och ekonomi*, Rapport från en konferens arrangerad av Fredrika Bremerförbundet i samarbete med Dagens Industri och Trygg-Hansa, Affärsförlaget, Stockholm
- Gronau, Reuben, 1977, Leisure, Home Production and Work – The Theory of the Allocation of Time Revisited, *Journal of Political Economy*, Vol. 85, No. 6, December 1977

- Gustafsson, Siv, 1976, *Lönebildning och lönestruktur inom den statliga sektorn*, Industriens utredningsinstitut, Stockholm
- Gustafsson, Siv, 1977, Rates of Depreciation of Human Capital Due to Nonuse, IUI Working Paper No. 14 (reviderad och publicerad som Gustafsson, 1981b)
- Gustafsson, Siv, 1978a, Cost-Benefit Analysis of Early Childhood Education, Commission for the OECD, stencil
- Gustafsson, Siv, 1978b, Löneskillnaderna mellan män och kvinnor, en ekonometrisk analys, *Statistisk Tidskrift* nr 3 1978, även i Småtryck 91, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Gustafsson, Siv, 1979a, Arbetskraftsutbud och jämställdhet mellan kvinnor och män i Axell, Bo, Gustafsson, Siv, Holmlund, Bertil och Horwitz, Eva Christina, *Utrikeshandel, inflation och arbetsmarknad, Specialstudier till IUI:s långtidsbedömning 1979, del I*, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Gustafsson, Siv, 1979b, En statistisk analys av hemmafrurollens omfattning under 17-årsperioden 1960–1976, bilaga 4 i *Kvinnors arbete*, SOU 1979:89
- Gustafsson, Siv, 1981a, Jämställdhet i arbetslivet, forskningslägesrapport, Arbetslivscentrum, Stockholm
- Gustafsson, Siv, 1981b, "Male-Female Lifetime Earnings Differentials and Labor Force History" i Eliasson, Gunnar, Holmlund, Bertil och Stafford, Frank (eds.), *Studies in Labor Market Behavior: Sweden and the United States*, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Gustafsson, Siv, 1983a, "Lifetime Patterns of Labor Force Participation" i Hughes, Helen och Weisbrod, Burton A, (eds.), *Human Resources, Employment and Development. Vol 3: The Problems of Developed Countries and the International Economy*, International Economic Association, även i Booklet 185, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Gustafsson, Siv, 1983b, "Kvinnors låga löner – kunskapskapital eller diskriminering?" i Persson-Tanimura, Inga och Lundahl, Mats (red), *Kvinnan i ekonomin*, Liber, Stockholm
- Gustafsson, Siv, 1984, "Equal Opportunity Policies in Sweden", i Schmid, Günther och Weitzel, Renate (eds.), *Discrimination and Equalization Policies in Selected Countries*, Wissenschaftszentrum, Gower Publishing Co., England
- Gustafsson, Siv och Jacobsson, Roger, 1985, Trends in Female Labor Force Participation in Sweden, *Journal of Labor Economics*
- Hanoch, Giora, 1980, "A Multivariate Model of Labor Supply: Methodology and Estimation" i Smith, James (ed.) *Econometrics of Labor Supply, Theory and Estimation*, Princeton University Press
- Hamilton, Carl, 1982, Industripolitik och subventioner, i Södersten, Bo (red), *Svensk Ekonomi*, Rabén & Sjögren, Stockholm
- Hammarström, Ingrid, 1980, "Kvinnoarbetet i svensk industri 1870–1920" i *Aktuell Kvinnoforskning*, Riksbankens Jubileumsfond, RJ 1980:2
- Hanushek, Eric A och Jackson, John E, 1977, *Statistical Methods for Social Scientists*, Academic Press, New York
- Heckman, James, 1974, Shadow Prices, Market Wages and Labor Supply, *Econometrica*, Vol, 42, No, 4, July 1974
- Holmlund, Bertil 1984, *Labor Mobility. Studies of Labor Turnover and Migration in the Swedish Labor Market*, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Ingelstam, Lars, 1980, *Arbetets värde och tidens bruk. En framtidsstudie*, Sekretariatet för framtidsstudier, Liber, Stockholm
- Jacobsson, Roger, 1981, Results from Estimations of "First-Generation" Labor Supply Models, Umeå Universitet, Nationalekonomiska institutionen, stencil

- Jacobsson, Roger, 1982, The Endogeneity of Taxes and Marginal Net Wage Rates in Labor Supply Models, Umeå Universitet, Nationalekonomiska institutionen, stencil
- Johannesson, Jan, 1981, "The Composition of Swedish Labor Market Policy" i Eliasson, Gunnar, Holmlund, Bertil, och Stafford, Frank (eds.), *Studies in Labor Market Behavior: Sweden and the United States*, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Johansson, Gunn (red), 1979, "Forskning för jämställdhet" i *Människan och arbetslivet*, Rapport från ett symposium 5-6 oktober 1978, Riksbankens Jubileumsfond, RJ 1979:3
- Johansson, Gunn och Aronsson, Gunnar, 1980, Stress Reactions in Computerized Administrative Work, Reports from the Department of Psychology, Stockholms Universitet, Stockholm
- Joll, Caroline, Mc Kenna, Chris, Mc Nabb, Robert och Shorey, John, 1983, *Developments in Labour Market Analysis*, Allen & Unwin, London
- Jonung, Christina, 1974, (tredje uppl 1982), "Kvinnorna i svensk ekonomi" i Södersten, Bo (red), *Svensk ekonomi*, Rabén & Sjögren, Stockholm
- Jonung, Christina, 1979, Policies of Positive Discrimination in Scandinavia in Respect of Women's Employment, Research Series of the International Institute for Labor Studies, Geneve, No. IV.
- Jonung, Christina och Thordarsson, Bodil, 1980, "Women Returning to Work, Sweden", i Yohalem, A (ed.), *Allenheld Osmund, Montclair, New Jersey, USA*
- Jonung, Christina och Persson-Tanimura, Inga, 1981, "Inför 80-talet – Jämställdhet i den ekonomiska politiken" i *Kvinnor och ekonomi*, rapport från en konferens arrangerad av Fredrika Bremerförbundet i samarbete med Dagens Industri och Trygg-Hansa, Affärsförlaget, Stockholm
- Jonung, Christina, 1984, "Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Labor Market" i Schmid, Günther och Weitzel, Renate (eds.), *Discrimination and Equalization Policies in Selected Countries*, Wissenschaftszentrum, Berlin, och Gower Publishing Co., England
- Jönsson, Bengt och Paulsson, Agneta, 1979, Daghem och samhällsekonomi, Prisma i samarbete med LO
- Kamerma, Sheila B och Kahn, Alfred J, 1981, *Child Care, Family Benefits and Working Parents*, Columbia University Press, New York
- Killingsworth, Mark, 1983, *Labor Supply, Cambridge Handbooks in Economics*, Cambridge University Press, Cambridge, England
- Klevmarken, Anders, 1972, *Statistical Methods for the Analysis of Earnings Data*, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Klevmarken, Anders m fl, 1974, *Industritjänstemännens lönestruktur, En studie av löneprofiler för tjänstemän med högre utbildning*, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Klevmarken, Anders, 1980, Ålders, kvalifikations- och befordringstillägg. En studie av industritjänstemännens lönebildning, Statistiska institutionen. Göteborgs Universitets Skriftserie nr. 17.
- Konsumentverket, 1984, Tids nog... En undersökning om svenska folkets tidsanvändning 1982 och 1983, Allmänna byrån
- Kyle, Gunhild, 1979, Gästarbeterska i manssamhället. Studier av industriarbetande kvinnors villkor i Sverige, Publica, Liber, Stockholm
- Kyle, Gunhild, 1980a, Kvinnan under 1900-talet – konflikten mellan produktion och reproduktion. *Historisk Tidskrift* nr 3 1980
- Kyle, Gunhild, 1980b, "Kvinnorna i Skövde, Kvinnor i familj och arbete, i politik och kulturliv i en svensk småstad, 1880-1930" i *Kvinnors liv i det svenska samhället*, Tio forskningsprojekt stödda av Riksbankens Jubileumsfond, RJ 1981:2

- Kälvemark, Ann-Sofie, 1980, More Children of Better Quality, Aspects on Swedish Population Policy in the 1930s, *Studie Historica Upsaliensia* nr 115
- Kälvemark, Ann-Sofie och Åberg, Ingrid, 1980, Kvinnohistoria: En introduktion, *Historisk Tidskrift* nr 3 1980
- Lantz, Petra, 1978, En empirisk analys av löneskillnader mellan män och kvinnor, examensarbete, Handelshögskolan i Stockholm, stencil
- Lantz, Petra, 1979, "Hemarbetets kostnader", Bilaga 5 till *Kvinnors Arbete*, SOU 1979:89
- Lantz, Petra, 1981, "Arbetsmarknad och industrirekrytering" i Carlsson, Bo, Örtengren, Johan, Lantz, Petra, Pousette, Tomas, Jagrén, Lars och Bergholm, Fredrik, *Industrin inför 80-talet*, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Lantz, Petra, 1982, Kvinnors och mäns inkomster inom samma familj, i *Förvärvsarbete och föräldraskap, Åtgärdsförslag till Jämställdhetskommittén*, SOU 1982:18
- Layard, Richard och Walters, Alan, 1978, *Microeconomic Theory*, McGraw-Hill Book Company, New York
- Leighton, Linda och Mincer, Jacob, 1982, "Labor Turnover and Youth Unemployment" i Freeman, Richard B. och Wise, David A. (eds.) *The Youth Labor Market Problem: Its Nature Causes and Consequences*, University of Chicago Press, Chicago
- Leighton, Linda och Gustafsson, Siv, 1984, Differential Patterns of Unemployment in Sweden, i Ehrenberg, Ronald (ed.), *Research in Labor Economics* Vol. 6, JAI Press, USA, även i Booklet 179, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Liljeström, Rita, Liljeström-Svensson, Gillan och Fürst-Mellström, Gunilla, 1976, *Roller i omvandling*, SOU 1976:71
- Liljeström, Rita och Özgald, Elisabeth, 1980, Kommunals kvinnor på livets trappa, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Stockholm
- Liljeström, Rita och Dahlström, Edmund, 1981, *Arbetarkvinnor*, Tiden, Stockholm
- Liljeström-Svensson, Gillan, 1977, *Man blir en helt annan människa*, Publica, Liber, Stockholm
- Lindbeck, Assar, 1981, Work Disincentives in the Welfare State, Nationalökonomische Gesellschaft Lectures 79-80, Publisher Manz, Wien
- Lloyd, Cynthia och Niemi, Beth, 1979, *The Economics of Sex Differentials*, Columbia University Press, New York
- Lloyd, Cynthia, Andrews, Emily och Gilroy, Curtis (eds.), 1979, *Women in the Labor Market*, Columbia University Press, New York
- Lundahl, Mats och Wadensjö, Eskil, 1984, *Unequal Treatment. A study in the Neoclassical Theory of Discrimination*, Croom Helm, London
- Lundahl, Mats, och Persson-Tanimura, Inga (red), 1983, *Kvinnan i ekonomin*, Liber, Stockholm
- Lybeck, Johan, 1981, Vet Du Din marginalskatt? *Ekonomisk Debatt* nr 2 1981
- Malkiel, Burton, och Malkiel, Judith, 1973, Male-Female Pay Differentials in Professional Employment, *American Economic Review*, Sep. 1973
- Matovic, Margareta, 1984, Stockholmsäktenskap. Familjebildning och partnerval i Stockholm, 1850-1890, Monografier utgivna av Stockholms kommun, nr 57.
- Mincer, Jacob, 1962, "Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply" i *Aspects of Labor Economics*, NBER, Princeton, 1962, även i Amsden, Alice (ed.), 1980, *The Economics of Women and Work*, Penguin Education Books, England and USA
- Mincer, Jacob, 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, NBER, Columbia University Press, New York
- Mincer, Jacob, 1978, Family Migration Decisions, *Journal of Political Economy*, Vol. 86, No. 5, Oct. 1978

- Mincer, Jacob och Polachek, Solomon, 1974, Family Investments in Human Capital Earnings of Women, *Journal of Political Economy*, del II, March/April, 1974
- Mincer, Jacob och Ofek, Haim, 1982, Interrupted Work Careers, *Journal of Human Resources*, Winter 1982,
- Mincer, Jacob, och Layard, Richard (eds.), 1985, "Trends in Womens Work, Education and Family Building". Proceedings of the Conference, Shelwood Gate, Sussex, England, May 31–June 3, 1983, *Journal of Labor Economics*, Part 2, Jan. 1985.
- OECD, 1979, Equal Opportunities for Women, Paris
- Palmgren, Ann-Christine, 1983, Kvinnors anställningstrygghet och ekonomiska rättigheter vid barnafödande. En genomgång av utvecklingen under 1980-talet, Bakgrundsmaterial från Prognosinstitutet, SCB 1983:4.
- Persson-Tanimura, Inga, 1980, Studier kring arbetsmarknad och information, Lund Economic Studies, Lund
- Pettersson, Marianne, 1981a, Deltidsarbetet i Sverige, Deltidsökningens orsaker, Deltidsanställas förhållanden, Arbetslivscentrum, Stockholm
- Pettersson, Marianne, 1981b, Deltidsarbetet i Sverige, tabellbilaga, appendix, Arbetslivscentrum, Stockholm
- Pettersson, Marianne, 1981c, Deltiden och den ekonomiska tryggheten, Bättre men inte bra, i *Kvinnor och ekonomi*, Rapport från en konferens arrangerad av Fredrika Bremerförbundet i samarbete med Dagens Industri och Trygg-Hansa, Affärsförlaget, Stockholm
- Prop 1980/81:126, Regeringens proposition om arbetsmarknadspolitikens framtida inriktning, beslutad den 12 mars 1981
- Psacharopoulos, George, 1973, *Rates of Return to Education*, Elsevier, Amsterdam
- Puu, Tönu, 1971, *Matematik för ekonomer*, Rabén & Sjögren, Stockholm
- Qvist, Gunnar, 1977, Ett perspektiv på den sk kvinnoemancipationen i Sverige, *Historisk Tidskrift* nr 2 1977
- Qvist, Gunnar, 1978, *Konsten att blifva en god flicka*, *Kvinnohistoriska uppsatser*, Liber, Stockholm
- Reich, Michael, Gordon, M och Edwards, Richard C, 1973, A Theory of Labor Market Segmentation, *American Economic Review*, Vol 63, May 1973, även i Amsden, Alice (ed.) 1980 *The Economics of Women and Work*, Penguin Education Books, England and USA
- Riksbankens Jubileumsfond 1979:3, Johansson, Gunn (red.), *Forskning för jämställdhet*, Rapport från ett symposium.
- Riksbankens Jubileumsfond, 1980:2, Aktuell kvinnoforskning
- Riksbankens Jubileumsfond, 1980:4, Jämställdhetsperspektiv i forskningen
- Riksbankens Jubileumsfond 1981:2, Kvinnors liv i det svenska samhället
- Riksrevisionsverket, 1981, Frånvaron i arbetet – omfattning, utveckling och kostnader. Utredningsuppdrag. Dnr 1980:1242
- Sandell, Steven H, och Shapiro, David, 1978, An Exchange of the Theory of Human Capital and the Earnings of Women. A Reexamination of Evidence. *The Journal of Human Resources*, Winter 1978
- Schmid, Günther och Weitzel, Renate (eds.), 1984, *Sex Discrimination and Equal Opportunity. The Labour Market and Employment Policy*, Wissenschaftszentrum, Berlin, och Gower Publishing Co., England
- Schultz, Paul, 1980, "Estimating Labor Supply Functions for Married Women" i Smith, James P (ed.), *Econometrics of Labor Supply. Theory and Estimation*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey,
- Schultz, Paul, 1981, *Economics of Population*, Addison Wesley Publishing Co.
- Sheehy, G, 1974, *Passages*, E P Dutton & Co., New York

- Silenstam, P, 1970, *Arbetskraftsutbudets utveckling i Sverige 1870–1965*, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Smith, James P (ed.), 1980, *Female Labor Supply, Theory and Estimation*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey
- SNS, 1962, *Kvinnors liv och arbete*, Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, Stockholm
- SOS, 1976, *Levnadsförhållanden*, Statistiska Centralbyrån, Stockholm
- SOU 1935:6, *Arbetslöshetsutredningens betänkande II*
- SOU 1979:48, *Arbetstiderna inför 80-talet*, Delegationen för arbetstidsfrågor, DELFA
- SOU 1979:56, *Steg på väg, Jämställdhetskommittén*
- SOU 1980:19, *Kvinnliga skolledare*
- SOU 1980:52, *Långtidsutredningen, LU 80, Huvudrapport*
- SOU 1982:18, *Förvärvsarbete och föräldraskap, Åtgärdsförslag från jämställdhetskommittén*
- SOU 1983:36, *Enklare föräldraförsäkring, Betänkande av föräldraförsäkringsutredningen*
- Stadin, Kekke, 1980, *Den gömda och den glömda arbetskraften. Stadskvinnor i produktionen under 1600- och 1700-talen. Historisk Tidskrift nr 3 1980*
- Stafford, Frank, 1981, "Unemployment and Labor Market Policy in Sweden and the United States" i Eliasson, Gunnar, Holmlund, Bertil, och Stafford, Frank (eds.), *Studies in Labor Market Behavior: Sweden and The United States*, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Ståhlberg, Ann-Charlotte, 1983, "Kvinnor och män i socialförsäkringssystemet" i Lundahl, Mats och Persson-Tanimura, Inga (red), *Kvinnan i ekonomin*, Liber, Stockholm
- Svensson, Annica, 1981, *Kvinnor i Stockholms industri 1890–1939, "I Fabrik och på kontor" i Kvinnors liv i det svenska samhället. Tio forskningsprojekt stödda av Riksbankens jubileumsfond, RJ 1981:2*
- Waerness, Kari, 1979, *Kvinnors arbetsliv – Fra elendighetsforskning till frigjøringsforskning, RJ 1979:3*
- Westerhäll-Gisselsson, Lotta, 1979a, "Om kvinnorrätt" i Johansson, Gunn (red), *Forskning för jämställdhet, RJ 1979:3*
- Westerhäll-Gisselsson, Lotta, 1979b, "Hemarbetandes trygghet", kapitel 11 i *Kvinnors arbete, SOU 1979:39*
- Westerhäll-Gisselsson, Lotta, 1979c, *Kvinnor och rätt*, Liber, Stockholm
- Westerhäll-Gisselsson, Lotta, 1981, "Hur ser trygghetslagstiftningen ut ur kvinnornas synvinkel?" i *Kvinnor och ekonomi*, Rapport från en konferens arrangerad av Fredrika Bremerförbundet i samarbete med Dagens Industri och Trygg-Hansa, Affärsförlaget, Stockholm
- Westlander, Gunnela, 1976a, *Arbetets villkor och fritidens innehåll. En socialpsykologisk studie av manliga fabriksarbetare, PA-rådet, Stockholm*
- Westlander, Gunnela, 1979b, *Arbete och livssituation. Några ansatser för att empiriskt belysa förvärvsarbetets psykologiska värde, PA-rådet, Stockholm*
- Westlander, Gunnela, 1977, *Rapport om kvinnor i fabriksarbete. Förvärvsarbete, familj och fritid till innehåll och samspel, PA-rådet, Stockholm*
- Westlander, Gunnela, 1979, *Jämställdhetsansvar i företag. En studie av förutsättningar till ökad jämställdhet mellan män och kvinnor genom personalpolitik och personalarbete. Arbetarskyddsstyrelsen, undersökningsrapport 1979:12*
- Westlander, Gunnela och Lundberg, Bergliot, 1979, *Chanser till utveckling. En rapport från ett forskningsprojekt med kvinnor i verkstadsindustrin, SOU 1979:87*

- Vickery, Clair, Bergmann, Barbara och Swartz, Katherine, 1978, Unemployment Rate Targets and Anti-Inflation Policy as More Women Enter the Workforce, *American Economic Review*, May 1978
- Widerberg, Karin, 1980, *Kvinnor, klasser och lagar 1750–1980*, Publica, Liber, Stockholm
- Wistrand, Birgitta, 1981, Swedish Women on the Move, Svenska Institutet, Stockholm
- Österberg, Eva, 1980, Bonde eller bagerska? Vanliga svenska kvinnors ekonomiska ställning under senmedeltiden. Några frågor och problem, *Historisk Tidskrift* nr 3 1980

Arbete och löner

kan betraktas som en lärobok för dem som studerar ämnen med anknytning till arbetsmarknad, ekonomi och jämställdhet. Den presenterar resultaten från ekonomisk forskning på ett även för icke-experter tillgängligt sätt. I boken redogörs för läget på arbetsmarknaden för kvinnor och män. Vidare presenteras metoder och analysverktyg med vilka man kan bedöma vad olika politiska insatser har betytt för jämställdheten.

En omfattande tabellbilaga ger en samlad bild av kvinnors och mäns ställning på svensk arbetsmarknad.



Industriens Utredningsinstitut



Arbetslivscentrum