

# 7

## Varför tjänar kvinnor mindre än män?

---

JOHANNA RICKNE

Frågan om löneskillnader mellan kvinnor och män är grundläggande för den ekonomiska jämställdheten. National-ekonomisk forskning har utvecklats över tid till att studera olika orsaker till löneskillnaderna. Tidiga förklaringar handlade mestadels om yrkesval och skillnader i utbildning. På senare tid har forskningen kommit att handla mer om arbetsvillkor och beteenden i exempelvis löneförhandlingar och konkurrensutsatta situationer. Kapitlet ger en överblick över teorier och metoder med särskilt tonvikt på diskussionen om löneskillnader i Sverige.

---

## VARFÖR TJÄNAR KVINNOR MINDRE ÄN MÄN?

### 7.1 Introduktion

Under det senaste århundradet har det skett en utjämning mellan kvinnors och mäns ekonomiska resurser. Idag är det lika många kvinnor som män som går på högskolan och nästan lika många kvinnor och män som jobbar. Hushållsarbetet delas också allt mer lika. Men när det gäller utjämningen av inkomster har det gått långsammare. Kvinnor fortsätter att tjäna mindre.

Frågan om ojämsställda löner har fått mycket uppmärksamhet inom forskningen, både i Sverige och utomlands. Det har framkommit en rad anledningar till att kvinnor tjänar mindre. Forskningen på 1980- och 90-talet handlade mycket om diskriminering och om val av utbildningar och yrken. På senare tid har fokus delvis förflyttats till normer och beteenden. Nationalekonomin har också influerats av sociologin till att studera hur lönerna påverkas av könsroller på arbetsmarknaden och i familjelivet. På senare tid har även företagsekonomin fått större inflytande i nationalekonomin, vilket lett till en större tonvikt på arbetsmiljö och arbetsvillkor.

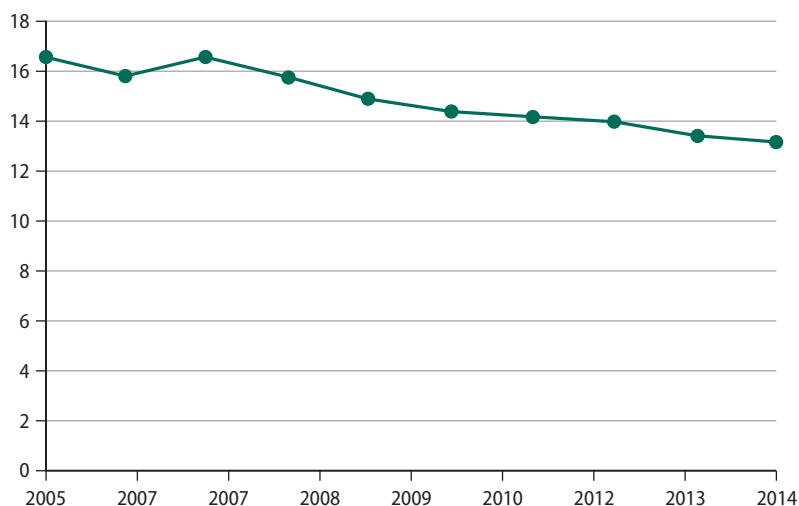
### 7.2 Lägesrapport: Hur stort är lönegapet?

Lönegapet fokuserar på en specifik ekonomisk skillnad mellan män och kvinnor, nämligen en jämförelse av den genomsnittliga lönen per arbetad timme. Lönegapet sätter en siffra som svar på frågan ”Om den genomsnittliga mannen i ekonomin jobbar en timme på sitt jobb, hur mycket tjänar han då i jämförelse med den genomsnittliga kvinnan?”

I Sverige genomför myndigheten Medlingsinstitutet en årlig mätning av lönegapet. Den senaste beräkningen från 2014 visade en genomsnittlig skillnad mellan mäns och kvinnors löner på 13,2 procent. I figur 7.1 redovisas utvecklingen över tid och vi kan se att lönegapet minskat något sedan den första mätningen år 2005, då den genomsnittliga kvinnan tjänade ungefär 16 procent mindre per timme. Vi har alltså sett en minskning med ungefär tre procentenheter under de senaste tio åren. Med samma förändringstakt i framtiden kommer lönegapet ha försvunnit om ungefär 40 år.

Det är lika viktigt att veta vad lönegapet är som att veta vad det inte är. Lönegapet fångar bara en av många typer av ekonomisk ojämlikhet mellan män och kvinnor. För det första säger lönegapet inte någonting om hur mycket pengar män och kvinnor får på kontot varje månad. En

Lönegapet mellan kvinnor och män



**Figur 7.1.** Lönegapets utveckling under de senaste tio åren.

Källa: Medlingsinstitutet (2015) Tabell 1.3.

sådan beräkning skulle behöva ta i beaktande att det är mycket vanligare att kvinnor arbetar deltid; var tredje kvinna och var tionde man har ett deltidsjobb. När vi beräknar lönegapet fokuserar vi alltså på timlön och inte på total månadslön, vilket skulle ge en betydligt större könsskillnad eftersom den genomsnittliga kvinnan jobbar färre timmar per månad. En annan viktig aspekt som gör att lönegapet inte är ett optimalt mått på ekonomisk ojämställdhet är att det mäter skillnader i timlön bland de som arbetar, men utelämnar dem som exempelvis är sjukskrivna, arbetslösa eller föräldralediga. Lönegapet är således ett mått på timlön bland dem som arbetar, men kan inte fånga skillnaden i inkomster mellan de som jobbar och de som inte gör det. Dessa avgränsningar är viktiga att hålla i minnet eftersom de styr vilka faktorer som forskare tror kan orsaka ett större eller mindre lönegap.

### 7.3 Kvinnor är undersköterskor och män är rörmokare

En av de viktigaste faktorerna bakom lönegapet är det faktum att kvinnor och män tenderar att arbeta med olika saker. Det är viktigt för lönegapet eftersom lönerna skiljer sig åt mellan exempelvis sjuksköterskor och rörmokare. Yrken där det finns många kvinnor har generellt lägre löner än yrken där det finns många män (Blau & Kahn).

Det finns flera nationalekonomiska förklaringar till varför lönerna skiljer sig åt mellan kvinno- och mansdominerade yrken. En viktig

historisk startpunkt för denna diskussion är det faktum att det för inte så länge sedan fanns lagar som förbjöd kvinnor från att arbeta med samma saker som män. Sådana lagar hänvisade vanligtvis kvinnor till sämre betalda jobb. Skolans utveckling kan användas som ett exempel. Från mitten av 1800-talet fick kvinnor arbeta som småskollärare och folkskollärare, de sämst betalda jobben inom utbildningssektorn, men de fick inte arbeta på läroverket (gymnasiet) eller inom den högre utbildningen. I början av 1900-talet ändrades lagen, men även efter denna ändring fanns det regler som gjorde att kvinnor fick lägre löner på många av sina tjänster. Historiskt sett har kvinnor alltså haft mindre frihet att välja yrke än vad män haft, och kvinnor har ofta genom lagar och regler varit hänvisade till sämre betalda positioner inom en sektor.

### Värdediskriminering

En typ av diskriminering som inträffar på yrkesnivå kallas *värdediskriminering*. Det är ett fenomen som gör att yrken med många kvinnliga anställda ger lägre genomsnittlig lön än yrken med många män. Med andra ord har ett yrke högre genomsnittlig lön om det är mansdominerat än om det är kvinnodominerat, eftersom arbetet anses ha högre status eller vara svårare om det utförs av män än om det utförs av kvinnor. Sådan värdediskriminering var nyligen i fokus inom en statlig utredning (SOU 2015:50, Bilaga 4). Utredarna använde detaljerad information om olika yrken för att sammanställa jämförbara kravprofiler. Varje yrke beskrevs utifrån sex typer av krav:

- utbildningskrav
- krav på problemlösning
- krav på sociala färdigheter
- krav på ansvar
- psykisk arbetsbelastning
- fysisk arbetsbelastning.

Utifrån dessa krav jämförde utredarna ett hundratal yrken med en majoritet av män med ett hundratal andra yrken med en majoritet av kvinnor.

Jämförelsen visade att de kvinnodominerade yrkena hade sämre betalt. Exempelvis hade sjuksköterskor samma kravprofil som värdepappersmäklare och maskiningenjörer, samtidigt som de tjänade betydligt mindre. Lönenivån för sjuksköterskor liknade snarare den för företags säljare och lastbilschaufförer, trots att dessa yrken hade avsevärt

lägre kravprofiler. Utredarna grupperade också yrkena i elva kategorier med relativt jämförbara kravprofiler och jämförde sedan lönerna för kvinnodominerade och mansdominerade yrken inom samma kategori. Resultaten visade att de kvinnodominerade yrkena hade lägre genomsnittliga löner inom nio av de elva kategorierna. Utredningen tolkade detta som att värdediskriminering är en viktig bidragande faktor till lönegapet på den svenska arbetsmarknaden.

### Arbetsgivarens marknadsmakt

Kvinnors och mäns yrken skiljer sig åt på en viktig punkt, nämligen att kvinnor oftare arbetar med yrken inom offentlig sektor, medan män är överrepresenterade inom privat sektor. Denna skillnad i arbetsgivare kan vara en bidragande orsak till att lönerna skiljer sig åt mellan yrkena.

Begreppet marknadsmakt innebär att företag eller organisationer som har en större marknadsandel för en viss vara eller tjänst också har större makt över priset på den varan eller tjänsten. En kiosk som är ensam om att sälja glass på en varm sommardag kan sätta ett högre pris än den hade kunnat om den konkurrerade med hundratals andra kiosker. Marknadsmakt finns även på marknaden för arbete. En arbetsgivare som anställer en stor andel av de anställda har större makt att sätta priset på arbete, det vill säga lönerna. Yrken med en stor andel kvinnor, som undersköterskor, vårdbiträden, barnskötare och förskollärare, har som gemensam nämnare att de ingår i den offentliga sektorn med kommuner och landsting som arbetsgivare. Många män jobbar istället i den privata sektorn där det finns flera företag som konkurrerar om att producera samma vara och om att anställa samma arbetskraft.

Att många kvinnor arbetar i sektorer där deras arbetsgivare har en hög grad av marknadsmakt kan alltså påverka lönerna negativt. Arbetsgivaren får stort inflytande på lönenivån och kan pressa den nedåt eftersom de anställda har få alternativ om de skulle säga upp sig. Även om de privata företagen också har incitament att sänka lönerna för sina anställda hindras de av risken att missnöjda arbetstagare flyr till andra företag som betalar bättre. Mot bakgrund av dessa resonemang hävdar en del forskare att konkurrensutsättning av offentlig sektor vore ett effektivt sätt att höja kvinnors löner. Som exempel kan vi tänka oss förskollärare i en kommun med enbart kommunala förskolor. I löneförhandlingarna med kommunen kan förskollärarna hota med att byta kommun eller med att byta jobb, men inte med att byta till en privat utförare. I en kommun med både kommunala och privata utförare till-

kommer möjligheten att också hota med att byta sektor, från kommunal till privat eller tvärt om, vilket i teorin gör att de anställda kan förbättra sin förhandlingsposition i löneförhandlingarna och i förlängningen också sin lön.

## Identitet och yrkesval

Diskussionen om fria val är central för den akademiska debatten om skillnader i lön mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Om det är så dåligt betalt att arbeta i offentlig sektor, varför väljer då kvinnor, och särskilt nya generationer av kvinnor, att fortsätta söka jobb där? Ett svar på den frågan är att de inte gör det. Detta är skälet till att vi på Statistiska centralbyråns lista över framtidens bristyrken hittar kvinnodominerade jobb som fritidspedagog, grundskollärare, och sjuksköterskor.

Ett annat svar på frågan är att ett rationellt yrkesval, alltså att välja det yrke som ger störst välbefinnande, inte bara tar hänsyn till den ekonomiska avkastningen utan också till personens identitet. Begreppet identitet syftar på en människas uppfattning om sig själv. Det kommer ifrån sociologin men har på senare tid blivit allt vanligare inom nationalekonomin till följd av George Akerlofs och Rachel Krantons bok *Economics and Identity* från 2001. Akerlof och Kranton beskriver kategorierna kvinna och man som tydliga identiteter som var och en medför ett antal normer för hur personer med detta attribut bör bete sig. Notera att begreppet identitet inte har någon biologisk tolkning (en diskussion av forskning om biologiska skillnader som en orsak till yrkesval följer senare i detta kapitel).

Det nationalekonomiska synsättet på hur normer påverkar beteenden bygger på idén om att handlingarna hos en representativ individ kan beskrivas av en så kallad nyttofunktion. Enkelt uttryckt utgör nyttofunktionen en lista över handlingar som vi tror gör människor lyckligare eller olyckligare. Människor satsar på det som ger dem större nytta. Exempelvis kan en sådan teori beskriva hur personer väljer det yrke som ger dem högst betalt. När normer tas med i beräkningen görs antagandet att personen också får nytta av att bete sig i enlighet med samhällets förväntningar. Att bryta normer ger däremot onytta.

En man som arbetar i ett kvinnodominerat yrke kan uppleva att hans yrkesval rimmar illa med samhällets förväntningar om vad män jobbar med. Sådana inre tvivel kan göra att han känner sig mindre bekväm med sitt yrkesval och kanske till och med vill byta yrke. På samma sätt kan normer om kvinnors och mäns yrken påverka ungdomar som väljer

utbildning. Normerna kan också påverka hur andra anställda behandlar män och kvinnor som gör normbrytande yrkesval. En teoretisk modell utformad av Claudia Goldin beskriver hur ett ökat antal kvinnor i ett mansdominerat yrke kan hota identiteten hos de män som jobbar där, och i förlängningen yrkets status och lönenivå. Därför har männen ett incitament att bibehålla mansdominansen, vilket gör segregeringen ännu svårare att bryta. En utförlig beskrivning av modellen återfinns i Goldins forskningsartikel från 2014.

En situation där andelen kvinnor påverkar ett yrkes status och lön på ett negativt sätt skapar ett moment 22 för kvinnors flyktmöjligheter från sämre betalda jobb. Om många kvinnor dras till ett tidigare mansdominerat yrke faller lönen inom yrket. En sådan problematik är en möjlig anledning till att löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken är så seglivade på arbetsmarknaden. Men även om flera yrken har följt en utveckling där en ökad andel kvinnor går hand i hand med sänkta löner, till exempel lärare och läkare, är det svårt att hitta en forskningsmetod som kan avgöra om det verkligen är andelen kvinnor som orsakat yrkets förändrade löneläge över tid.

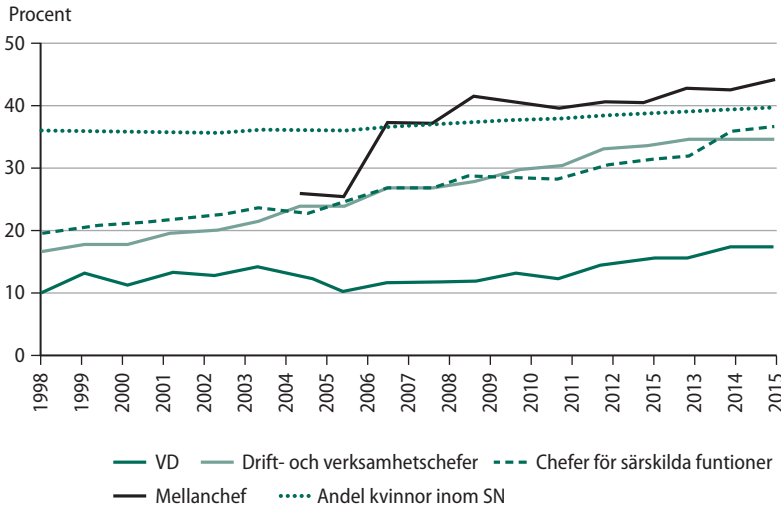
Sammanfattningsvis kan vi konstatera att yrken med många kvinnor bland de anställda har lägre löner än yrken med många män, även i de fall där dessa yrken ställer lika höga krav på kunskaper och färdigheter. Forskningen ger i dagsläget inget slutgiltigt svar på frågan om vilka faktorer som gör att denna ojämlikhet bibehålls. En viktig bidragande orsak är sannolikt normerna om vilka jobb som är lämpliga för män respektive kvinnor, samt att stereotypa förväntningar om mäns och kvinnors färdigheter gör att en arbetsinsats uppfattas som mindre imponerande och värdefull om den utförs av en kvinna. Därtill kommer det faktum att kvinnor ofta arbetar inom offentlig sektor, där det råder mindre konkurrens mellan olika arbetsgivare.

## 7.4 Fler Johan än kvinnor på VD-posterna

Förutom löneskillnader mellan olika yrken, alltså mellan exempelvis sjuksköterskor och rörmokare, finns det också betydande skillnader inom yrkena. När personer går ut skolan och börjar jobba börjar deras karriär, och män lyckas ofta bättre med att ta sig fram i karriären än vad kvinnor gör. Detta bidrar naturligtvis till lönegapet eftersom chefer i regel tjänar mer än vanliga anställda. Men varför blir vissa människor chefer? Och varför är dessa människor oftast män?

För att inleda diskussionen om chefskapet kan det vara intressant





**Figur 7.2.** Andelen chefer som är kvinnor inom medlemsföretagen i Svenskt Näringsliv 1998–2015 per näringsgren.

att titta närmare på data. Figur 7.2 visar utvecklingen över tid i data hämtade från medlemsföretagen i föreningen Svenskt Näringsliv. Kvinnors chefskap är långsamt på väg uppåt, men det är bara bland mellancheferna som andelen kvinnor kommit ikapp (och gått om) andelen män. På VD-posterna går utvecklingen långsamt; mindre än var femte vd var en kvinna år 2015. Andelen kvinnor är ännu mindre bland de verkställande direktörerna i svenska aktiebolag. År 2013 skapade organisationen Allbright rubriker i dagstidningarna genom en rapport som visade att det fanns fler VD:ar som hette Johan än det fanns VD:ar som var kvinnor bland börsbolagen.

## Glastak

Att kvinnors karriärer avstannar tidigare eller går långsammare än sina manliga kollegors karriärer är en viktig orsak till att kvinnor tjänar mindre.<sup>1</sup> I forskningen om orsakerna till kvinnornas avstannade karriärer förekommer ofta begreppet ”glastak” som en möjlig orsak. Begreppet glastak myntades av amerikanska sociologer för att förklara den låga andelen kvinnor och etniska minoriteter på samhällets toppositioner.

<sup>1</sup> Albrecht m.fl. 2003 undersöker lönegapet för olika delar av inkomstfördelningen och konstaterar att gapet är större ju högre lönenivå som undersöks. Att männen drar ifrån kvinnorna på de högre lönenivåerna tolkas som att kvinnors karriärer inte går lika fort. Meyerson och Petersen (1997) sammanställer data över vilka befattningar och löner som innehas av män respektive kvinnor. De härleder en stor del av löneskillnaderna till att ”kvinnor arbetar på låglönebefattningar och låglönearbetsplatser och män på höglönebefattningar och höglönearbetsplatser” (Meyerson och Petersen, 1997, 17).

Det syftar på så kallad befattningsdiskriminering, det vill säga det förhållande där (manligt) kön går före kvalifikationer när högre positioner ska tillsättas. Denna diskriminering förväntas också bli mer markant i tillsättningen av högre positioner än av mellanchefer.

Att en arbetsgivare skulle prioritera (manligt) kön före kompetens var något som tidigt inorporerades i nationalekonomiska modeller om fria val. Ett viktigt bidrag till denna forskningslitteratur var Gary Beckers studie från 1957 inom området *preferensteori*. I teorin antas att en arbetsgivare kan föredra en viss kategori av arbetstagare och är därför villig att ge upp en del av företagets vinst genom att låta denna kategori (exempelvis kön) ges ett visst företräde över arbetstagarnas kvalifikationer. Att tillfredsställa preferenserna ger arbetsgivaren en nytta som kompenserar för företagets lägre konkurrenskraft. Med andra ord är företagaren villig att frångå en viss konkurrensfördel som det hade inneburit att anställa den mest lämpade personen för att tillfredsställa sin preferens för ett visst kön.

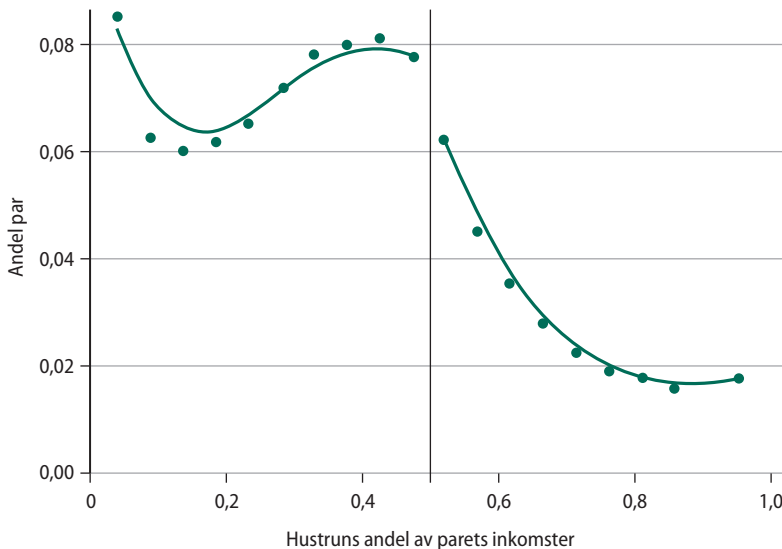
Ett sätt att testa förekomsten av preferensdiskriminering är att jämföra hur tjänster tillsätts i organisationer utifrån graden av konkurrens som organisationen utsätts för. Om konkurrensen är hård minskar arbetsgivarens ekonomiska utrymme för orättvisa tjänstetillsättningar. Ju mindre marginaler, desto större risk att företaget går i konkurs om det anställer sämre lämpade personer. I en studie av den amerikanska arbetsmarknaden från 2001 visar Black och Strahan att kvinnors löner fick ett rejält uppsving relativt mäns löner när den amerikanska banksektorn öppnades upp för större konkurrens. Ett exempel från Sverige är Folke och Ricknes studie av svenska politiska partier från 2016. Denna studie visar, i enlighet med teorin, att tillsättningarna av de högsta politiska positionerna blir mer jämställda när partierna utsätts för större politisk konkurrens från andra partier.

Det finns också ett stort antal studier som ger belägg för den grundläggande hypotesen att arbetsgivare föredrar män före kvinnor, trots lägre kvalifikationer. Ett tidigt exempel från denna forskningslitteratur är Goldin och Rouses (2000) artikel om provspelningar inför tillsättningen av tjänster i orkestrar. De manliga musikernas tydliga fördel visade sig försvinna när de sökande fick utföra sin provspelning bakom en skärm, så att bedömarna inte kunde se vem som spelade. Ett exempel från senare tid är Sandbergs studie av dressyrtävlingar, där män och kvinnor tävlar mot varandra och bedöms av både manliga och kvinnliga domare, från 2015. Förutom att bedöma tävlande mer positivt om de kom domarens hemland gav domarna högre genomsnittliga poäng till tävlanden av sitt eget kön.

## Dejtingmarknaden och normer för familjelivet

I avsnittet om yrkesval diskuterade vi betydelsen av normer för vilka typer av jobb som kvinnor och män söker sig till. Nationalekonomer har på senare tid intresserat sig för ytterligare en typ av normer, nämligen de som rör familjebildningen. Normerna på detta område handlar om vem som träffar vem på dejtingmarknaden, vilken innefattar allt från krogen till onlinedejting och alla andra sammanhang där kärlek kan uppstå, samt vad som senare förväntas av familjen när det gäller karriärer och familjeliv. På detta sätt kan normerna för familjelivet på sikt också bidra till att män har mer framgångsrika karriärer, och därmed också till lönegapet.

Inverkan av normer kan beskrivas i termer av incitament. Incitament behöver inte bara handla om ekonomiska värden, som att satsa helhjärtat på karriären för att tjäna så mycket pengar som möjligt, utan kan också handla om familjelivet. I en nyligen utkommen studie från 2015 undersöker Bertrand med flera betydelsen av normen att mannen ska tjäna mer pengar än sin hustru i heterosexuella parrelationer i USA. Med hjälp av data från den amerikanska folkbokföringen visar författarna att kvinnor håller tillbaka sina ambitioner på arbetsmarknaden när ytterligare löneökningar skulle innebära att de började tjäna mer än sina män. Resultatet från studien finns återgivet i figur 7.3. Figurens horisontella axel visar fördelningen av inkomstskillnader i de amerikanska parrelationerna. Ett värde på 0,8 anger att hustrun tjänar 80 procent



**Figur 7.3** Fördelning av relativinkomster i USA:s ekonomi.

Källa: Bertrand m.fl. 2015.

av familjens samlade inkomst och ett värde på 0,5 anger att hon tjänar exakt lika mycket som sin make. Till höger om den vertikala linjen bryter familjen mot normen att mannen ska vara den som tjänar mest.

Fördelningen av inkomstskillnader i parrelationerna visar att det är långt vanligare att mannen tjänar mer. Det framgår av att kurvan ligger mycket högre upp till vänster om den linje som markerar att mannen och kvinnan tjänar lika mycket. Men fördelningen innehåller också ett ”glapp” där kvinnan går om mannen i lön. Fördelningen dyker där nedåt, och det faktum att punkten precis till vänster om linjen ligger högre än punkten precis till höger, visar att det är mycket vanligare att mannen precis tjänar mer än kvinnan än tvärt om. Det är ett mönster som tyder på att paren är känsliga för situationen där kvinnan får ett övertag. Om detta inte hade varit fallet hade punkterna sannolikt legat lika högt på båda sidor om den vertikala linjen. Författarna tolkar sina resultat som att gifta par undviker en situation där kvinnan tjänar mer och de använder ytterligare data för att visa att det sannolikt händer genom att hon avsiktligt går ner i lön eller arbetstid. Studien ger därmed information om varför lönegapet kan uppstå. Att familjer anpassar sig till normen att mannen ska tjäna mer kan därför vara en bidragande orsak till kvinnors långsammare karriärutveckling.

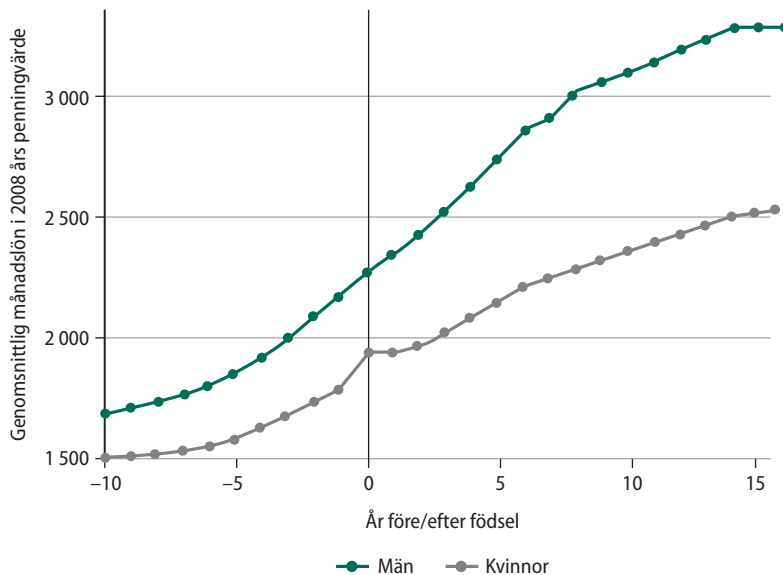
### Föräldraledighet och karriärinvesteringar

År 2014 tog kvinnor fortfarande ut 75 procent av all föräldraledighet (SCB 2014). Kvinnor som grupp är alltså mer sannolika att avbryta sina karriärer för att vara hemma med barn än män som grupp, vilket kan påverka löneutvecklingen över tid. Även om det är olagligt att ge en person sämre lön för att hen varit föräldraledig, är det vanligare att kvinnor går från föräldraledighet till deltidsarbete. Det kan också vara svårt att hitta bevis för att en orättvis befordran eller löneutveckling har förekommit, även om sådana olagliga hänsyn har tagits av arbetsgivaren.

Att föräldraskap har betydelse för lönegapet har påvisats av empiriska studier både i Sverige och i andra länder. Ett sätt att undersöka sambandet mellan löneutveckling och föräldraskap är att göra en *event study*. En sådan går ut på att undersöka utvecklingen av en viss utvald variabel före och efter en särskild händelse. Angelov med flera (2013) använder data från Statistiska centralbyråns databaser över hela den svenska befolkningen för att identifiera par som fick sitt första barn tillsammans någon gång mellan åren 1990 och 2002. Bland dessa par väljer forskarna sedan ut heterosexuella par där både mannen och kvinnan

var anställda på ett jobb under minst två år före barnets födelseår. De beskriver sedan den genomsnittliga löneutvecklingen bland mammorna och papporna med hjälp av den grafiska analys som finns återgiven i figur 7.4. Den vertikala linjen i grafen, tidpunkt 0, är året då paret fick sitt första barn. Den gröna linjen visar den genomsnittliga lönen bland papporna och den grå linjen är mammornas genomsnittliga lön. I båda fallen har personer med deltidslön fått sin lön uppräknad till heltid. Linjerna visar att mannens och kvinnans löner i stort sett var parallella innan födelsen, det vill säga att löneskillnaden varken ökade eller minskade över tid, men att föräldraskapet innebär en förändring. Till höger om den vertikala linjen börjar de genomsnittliga lönerna gå isär allt mer eftersom mammornas löneutveckling saktar av jämfört med pappornas.

I en mer detaljerad studie av situationen i Danmark bidrar Kleven med flera (2015) till ytterligare insikter om föräldraskap och löneutveckling. De konstaterar att kvinnor får lägre timlön när de går tillbaka till sitt arbete efter föräldraledigheten än vad män får. Studien ger också ytterligare en viktig insikt om sambandet mellan föräldraledighet och lön genom att undersöka vilka kvinnor det är som får sina löner mest sänkta till följd av ledigheten. Studien visar att det var de kvinnor som hade högst löner i förhållande till sina makar som fick den största genomsnittliga (procentuella) minskningen. Resultatet ger därmed en inblick i varför lönerna går isär. Det verkar inte i huvudsak bero på att



**Figur 7.4** Löneutvecklingen för kvinnor och män före och efter första barnets födelse.

Källa: Angelov m.fl. (2013).

kvinnor som tjänar mindre än sina makar väljer att specialisera sig på att ta hand om barnen och att jobba mindre. Istället är det de kvinnor som är mest framgångsrika som tar ett steg tillbaka. Det tyder på att normer om fördelningen av omsorgsarbetet och kvinnans och mannens statusförhållande är viktigare än familjens ekonomiska vinning när vi letar efter en förklaring på löneutvecklingen.

Att lönerna mellan män och kvinnor går isär när de blir föräldrar verkar alltså bero mer på normer än på att ekonomisk vinning skulle styra könsskillnaden i hur mycket tid som varje person lägger ner på föräldraskapet. Det verkar vara viktigare att bete sig i enlighet med traditionella könsroller än att maximera hushållets inkomst. Ylva Mobergs studie från 2016 ger snarlika resultat med hjälp av en jämförelse av homosexuella och heterosexuella par. Bland lesbiska par syns det visserligen att kvinnan som fött barnet har lägre lön under tiden närmast efter födseln, men därefter går lönerna ihop igen. Det tyder på att det är kvinnor som anpassar sig till heterosexuella könsroller, mätt genom att ingå i en heterosexuell snarare än en homosexuell relation, som skruvar ner sina karriärambitioner, inte kvinnor som får barn.

### Statistisk diskriminering

En sista, men möjligen betydelsefull, anledning till att mäns karriärer är mer framgångsrika än kvinnors i genomsnitt, kan vara den typ av beteenden hos arbetsgivaren som går under beteckningen *statistisk diskriminering*. Sådan diskriminering har sin bakgrund i det faktum att arbetsgivaren inte har perfekt information om personer som söker jobb på företaget. Vissa saker går att se i ett CV och uppfatta i en intervju och andra inte. Ur företagets perspektiv vore det naturligtvis olönsamt om arbetstagaren skulle sluta efter några månader eller ägna hela dagarna åt sociala medier. Arbetsgivaren försöker därför läsa mellan raderna i den information som finns att tillgå. Om en person varit föräldraledig en längre tid kan det exempelvis tolkas som att hen – oftast hon – kommer att ha mer frånvaro än en person som inte varit föräldraledig lika länge.

Den nationalekonomiska teorin om statistisk diskriminering går betydligt längre än till att enbart konstatera att arbetsgivaren har incitament att anställa vissa kategorier av personer baserat på enkla och könsstereotypa beteenden. En viktig del av teorin är att den statistiska diskrimineringen också påverkar dem som söker arbete, närmare bestämt i deras utbildningsval. Coate och Lourys (2013) teori beskriver hur en arbetsgivare vill anställa en person som jobbar hårt, men

saknar perfekt information om de arbetssökandes intentioner. Därför använder arbetsgivaren en yttre kategorisering, exempelvis kön, som en signal. Om de flesta kvinnor tar långa föräldraledigheter antas detta också gälla för den enskilda kvinnliga sökanden. Kruxet uppkommer när de arbetssökande vet hur arbetsgivarna resonerar och detta i sin tur påverkar hur mycket de satsar på att utveckla sina färdigheter och kvalifikationer. Om en kvinna tror, eller vet, att hon inte har samma chans att få jobb som män, reduceras hennes incitament att anstränga sig. Diskrimineringen förväntas alltså påverka kvinnors kvalifikationer på arbetsmarknaden i stort, något som i längden avspeglar sig i olika karriärsutvecklingar mellan könen. Diskrimineringen förväntas också påverka hur bra det går för de kvinnor som faktiskt anställs. Kvinnorna är inte lika duktiga (eller med ett tekniskt ord produktiva) på sina jobb eftersom de haft svagare incitament att utveckla sina färdigheter då de vetat att avkastningen på sådana investeringar är lägre för dem än för män. I förlängningen kan detta naturligtvis också leda till skillnader i vem som blir chef.

En policyrelevant kommentar till fenomenet statistisk diskriminering är att arbetsgivarens information inte är skriven i sten. Arbetsgivaren kan investera i bättre information. Det går också att införa lagar och regler som begränsar möjligheterna till statistisk diskriminering. Ett exempel på en sådan regel är den om anonyma ansökningsförfaranden utan namn eller bild som avslöjar den sökandes kön, ålder och så vidare.

### Flexibla arbetsvillkor

På senare tid har forskningen om arbetsvillkor fått en mer central roll inom nationalekonomin. Den har också kommit att bli en allt viktigare teoriram för vår förståelse för skillnader i mäns och kvinnors löner.

Som vi redan har konstaterat tar kvinnor ut en större andel av föräldraledigheten. Det är också vanligare att kvinnor stannar hemma från jobbet för att ta hand om sjuka barn. Med utgångspunkt i att kvinnor tar större ansvar för hem och familj har ekonomer funderat på vilken typ av arbetsvillkor som minimerar dessa skillnaders inverkan på möjligheterna att göra karriär.

Claudia Goldins teoretiska modell, som nämnts ovan, ger svaret att flexibla arbetsvillkor är viktiga för att kvinnors ska komma ikapp män lönemässigt. Modellen befolkas av kvinnor och män som betar sig i enlighet med den traditionella uppdelningen av hemarbetet. I modellen finns också företag som erbjuder mer eller mindre flexibla villkor,

exempelvis distansarbete och flexitid. De kvinnliga arbetstagarna söker sig till företag som erbjuder mer flexibilitet, men flexibiliteten har också en kostnad för företaget (i effektivitet). Detta gör att kvinnorna också får acceptera lägre löner i utbyte mot de flexibla arbetsvillkoren.

En central del av modellen är att effekten av flexibla arbetsvillkor på företagets produktivitet, alltså hur mycket mindre som blir gjort när de anställda kan jobba på distans eller ha flexitid, beror på arbetets organisation. Detta är inte hugget i sten utan något som kan förändras. Därför argumenterar Goldin för att det behövs en företagskultur och praxis som möjliggör flexibilitet. Arbetet behöver organiseras så att lika mycket kan bli gjort, men på andra tider och platser. Det behövs exempelvis en organisation där samma uppgifter kan utföras av olika personer, så att färre personer är oersättliga vid särskilda tidpunkter, och det krävs nedskruvade förväntningar på hur många timmar av övertidsarbete som ska fungera som en signal om lojalitet. Genom en organisation som möjliggör arbete på olika tider och platser kan kvinnor, åtminstone i teorin, satsa lika mycket på sina karriärer som män, fortsätta att utföra den största delen av sysslorna i hemmet och samtidigt slippa acceptera lägre löner i utbyte mot bättre arbetsvillkor. En sådan organisation skulle bland annat kunna innefatta stora möjligheter till arbete hemifrån, flexitid för att kunna arbeta på olika tider, eller möjligheter att själv bestämma över sitt arbetsschema.

Ett enkelt exempel på teorins innebörd kan vara att jämföra arbetskulturerna i Japan och Sverige. I Japan är långa arbetsdagar på kontoret en norm. De anställda äter ofta middag på jobbet och anställda drar sig för att gå hem från jobbet innan chefen gör det. Det utesluter oftast hämtning på dagis klockan fyra på eftermiddagen. I Sverige har många arbetsgivare en mer flexibel inställning till närvaro på jobbet, och särskilt bland tjänstemän går det att variera arbetstider för att kunna gå ifrån tidigare för att hämta barn och sedan ta igen dessa timmar vid ett annat tillfälle. Enligt den nationalekonomiska teorin kan den här typen av olikheter i arbetsvillkor vara en (av många) orsaker till att lönegapet är ungefär dubbelt så stort i Japan som i Sverige.

## 7.5 Biologiska skillnader mellan kvinnor och män

För inte så många decennier sedan ansågs det vara ett vedertaget faktum att kvinnor var en biologiskt sämre arbetskraft än män. Det var sådana biologiska argument som låg till grund för de lagar och regler som satte lägre löner för kvinnor som utförde snarlika yrken som män. Idag skulle



få människor hålla med om att kvinnor är en biologiskt sämre arbetskraft, men det finns en närbesläktad diskussion inom den nationalekonomiska forskningen som handlar om biologiskt betingade skillnader i egenskaper mellan könen. Forskningen på detta område bedrivs oftast i ett nationalekonomiskt laboratorium. Där rekryterar forskarna universitetsstudenter som tar plats i en datasal och mot betalning svarar på frågor eller genomför uppgifter som forskarna ställt samman. På senare tid har det också blivit vanligare att göra experiment över telefon och internet för att på så sätt nå ut till ett mer representativt urval av befolkningen.

Det här avsnittet ger en överblick över forskningen om några personlighetsdrag som varit i fokus för studier av könsskillnader på arbetsmarknaden. Översikten bygger i huvudsak på de detaljerade beskrivningar som går att finna i Bertrands *Handbook of Labor Economics* (2010) och Niederles (2015) *Handbook of Experimental Economics*.<sup>2</sup>

### Könsskillnader i viljan att tävla, förhandla och ta risk

Det finns många olika egenskaper som teoretiskt sett skulle kunna kopplas till människors löneutveckling. Nationalekonomiska forskare har främst undersökt villigheten att tävla mot andra, villigheten att ta risk och intresset för att förhandla om saker med andra människor. I undersökningarna mäter man beteenden i labbet för att i förlängningen förstå om könsskillnader i dessa egenskaper påverkar hur det går för män och kvinnor på arbetsmarknaden.

På många arbetsplatser är konkurrensen om de bästa jobben hård och lönerna sätts ibland i individuella och enskilda lönesamtal. För att välja ett jobb med stora inslag av konkurrens, eller för att slå sig fram och övertyga en chef om sina starka sidor, kan det därför vara en fördel att tycka om förhandlingar och tävlingar. Om män gillar tävlingar eller risktagande mer än kvinnor skulle en sådan skillnad teoretiskt sett kunna ligga till grund för en ojämsställd löneutveckling.

Experiment som undersöker risktagande brukar utformas så att deltagarna får välja mellan olika lotterier. Vissa lotterier erbjuder en hög chans att vinna en liten summa (låg risk) och andra ger en lägre vinstchans, men större vinst (hög risk). En rad studier har visat att

<sup>2</sup> Exempel på andra översikter är Croson och Gneezy (2009), *Gender differences in preferences* och Eckel och Grossman (2008) *Men, women and risk aversion: experimental evidence*.

män är mer benägna att välja lotterier med hög risk medan kvinnor väljer de säkrare korten. Detta tolkas som att kvinnor är mindre villiga att ta risker.

Utanför labbet har forskare som Dohmen med flera (2011) undersökt könsskillnader i risktagande genom att direkt tillfråga människor om deras villighet att ta risker inom olika områden av livet. Kvinnor uppgav i genomsnitt att de var mindre villiga att ta risker inom vissa områden, särskilt när det gällde olika sätt att investera sina pengar. Däremot var könsskillnaden relativt liten när frågorna istället gällde nivån av risktagande i de egna karriärvalen.

Att tycka om att tävla mot andra är en annan egenskap som kan komma till nytta på en arbetsplats. En person som sporras av att tävla kan tänkas ha en bättre löneutveckling än någon som är mer tillbakadragen. I labbet har Niederle och Vesterlund (2007) visat att män är mer benägna att välja att tävla mot andra när tillfälle ges. En annan studie har visat att kvinnor gör sämre ifrån sig i en uppgift när uppgiften utförs inom ramen för en tävling än när den inte gör det (Gneezy med flera 2003).

Andra forskare har undersökt tävlingsbenägenheten tidigt i livet bland barn. Gneezy och Rustichini (2004) studerade tävlingsbeteendet hos fjärdeklassare som sprang korta distanser. Genom att först låta varje barn springa på egen hand noterade forskarna deras grundtempo. Sen parades barnen ihop för att tävla mot varandra. Pojkarna sprang i genomsnitt snabbare än sitt grundtempo i tävlingen, medan flickorna sprang långsammare. Sådana forskningsresultat tyder på att könsskillnader i inställningen till tävlingar grundläggs tidigt i livet. Det finns också forskning som visar det motsatta, att flickor och pojkar inte är olika benägna att tävla. Ett exempel är Dreber, von Essen och Ranehills undersökning från 2011 av svenska barn. I denna undersökning kunde inga könsskillnader uppmätas inom någon av aktiviteterna löpning, hopp eller dans.

När det gäller villigheten att förhandla är forskningen betydligt mindre entydig i fråga om könsskillnader. Många studier konstaterar att det finns en könsskillnad i vissa typer av förhandlingar, men inte i andra. Exempelvis tenderar kvinnor att vara mindre framgångsrika än män i förhandlingar som gäller dem själva, men lika bra när de förhandlar för en annan persons räkning. I en studie från 2015 visar Säre-Söderbergh att kvinnor och män som tagit examen från svenska universitetsutbildningar i samhällsvetenskap var olika benägna att förhandla om sin första lön på arbetsmarknaden. Kvinnor var något

mer benägna att fråga om högre lön, men när de gjorde det gällde det i genomsnitt en mindre summa. Männen efterfrågade en större summa än kvinnorna, och sannolikheten för att de skulle få sin vilja igenom hos arbetsgivarna var också större.

### Biologi eller normer: Hur kan experimenten tolkas?

När en undersökning visar på skillnader i mäns och kvinnors beteenden är nästa steg att tolka vad skillnaden beror på. En grundläggande tolkningsfråga handlar om skillnaden beror på arv eller miljö, där arv innebär biologiska faktorer medan miljö handlar om sociala normer.

Det är ofta svårt att avgöra om skillnader beror på antingen arv eller miljö. De nationalekonomiska studierna mäter inte någon biologisk orsak, exempelvis nivån av testosteron eller andra hormon. Det som mäts är hur vuxna personer, och ibland barn, beter sig i olika situationer. Att kvinnor och män beter sig olika kan alltså bero på genetiska skillnader mellan könen, men det kan också bero på de olika livserfarenheter de gjort fram till den dag de tar plats framför datorn i labbet.

Ett sätt att närma sig frågan om arv eller miljö är att jämföra forskningsresultat på barn och på vuxna, eller att genomföra studier i olika länder för att se om resultaten blir annorlunda i olika miljöer. Det finns experimentstudier som visar att normer har stor påverkan på beteenden redan tidigt i livet. Till exempel har experiment av Booth och Nolen (2012) siktat in sig på att jämföra barn som gått i blandade skolklasser med barn som gått i renodlade flick- eller pojkskolor i Storbritannien. I deras studie kunde könsskillnader i tävlingsvilja och risktagande enbart uppmätas bland barnen i de blandade klasserna men inte bland de grupper av barn där flickor och pojkar gått i skola var för sig. Det kan tyda på att omgivningens förväntningar i de blandade klasserna, alltså miljön, var en bidragande faktor i flickornas svagare tävlingsvilja.

Andra forskare har undersökt skillnader mellan samhällen inrättade som tydliga patriarkat och samhällen inrättade som matriarkat. Till exempel undersökte Gnezy, Leonard och List (2008) tävlingsviljan bland män och kvinnor i ett patriarkalt samhälle (massajerna i Tanzania) respektive ett matriarkat (khasifolket i Indien). Resultaten visade att männen var mer benägna att tävla i det patriarkala samhället, men att motsatt situation, mer tävlingssugna kvinnor än män, rådde i det matriarkala samhället. Resultaten motsäger på så sätt att arv, en biologisk skillnad mellan könen, skulle vara orsaken till att kvinnor ofta visar mindre intresse för att tävla.

Ett tredje sätt att försöka skilja på arv och miljö är att variera miljön inom experimentet. Ett exempel på detta är en studie av Small med flera från 2007 om könsskillnader i viljan att förhandla. Deltagarna fick veta att ersättningen för deras deltagande skulle bli väldigt låg. Sedan slumpade forskarna informationen som deltagarna fick om hur de skulle kunna höja sin ersättning. I vissa grupper fick deltagarna veta att ersättningen var ”förhandlingsbar” och i andra grupper fick de veta att det ”gick att fråga om” nivån. När ordet förhandling användes var kvinnor mindre benägna att efterfråga höjd ersättning än de var när informationen innehöll det mjukare ordet fråga. Ett sådant resultat tyder på att kvinnor och män reagerar olika på just ordet förhandling, men att kvinnor inte är mindre benägna att ägna sig åt själva beteendet (att be om en större ersättning). Det kan tyda på att det finns normer kring terminologin runt förhandlingar, snarare än en biologiskt bestämd ovilja hos kvinnor att ägna sig åt förhandlingsbeteende.

Även om det är svårare att hitta variation i biologiska faktorer finns det forskare som arbetar i den riktningen. Ett exempel är Busers (2012) undersökning av kvinnors vilja att delta i tävlingar under olika delar av menstruationscykeln.

### Från labb till arbetsmarknad

Att tävla i enkla uppgifter i en datasal är inte samma sak som att söka jobb eller att löneförhandla. Det är därför en utmaning för forskningen om mäns och kvinnors egenskaper att överföra resultaten från laboratoriemiljön till verkligheten på arbetsmarknaden (det som med vetenskapliga termer kallas extern validitet). Här är forskningen ännu i sin linda. Det är fortfarande sällsynt med studier som lyckas koppla könsskillnader i psykologiska egenskaper till faktiska utfall som exempelvis mäns och kvinnors val av yrkessektor eller sannolikheten för att de ska få en befordran på jobbet.

## 7.6 Lönediskriminering

Det här kapitlet har redan behandlat vissa former av diskriminering. Vi har diskuterat värdediskriminering, det vill säga att yrken som utförs av kvinnor har lägre lön än yrken som utförs av män, även när yrkena ställer lika stora krav på den anställde. Vi har också diskuterat diskriminering i samband med anställningar och befordringar på jobbet.

Ytterligare ett begrepp som förtjänar uppmärksamhet är *löne-*

*diskriminering*. Med lönediskriminering menar vi en situation där Bosse har högre lön än Sara, trots att de jobbar på samma företag och har samma arbetsuppgifter. Liksom andra former av diskriminering är lönediskriminering olagligt. Och precis som värdediskriminering eller diskriminerande anställningar och befordringar förväntas lönediskriminering också leda till ojämsställda löner. Lönediskriminering har kommit att spela en stor roll i den svenska debatten om lönegapet, mycket på grund av att myndigheten Medlingsinstitutet varje år ger ut en rapport som siktar in sig på att mäta just denna diskrimineringsform.

Medlingsinstitutet använder sig av begreppen sakliga och osakliga löneskillnader för att närma sig frågan om lönediskriminering. I den årliga rapporten jämförs mäns och kvinnors heltidslöner bland personer som har samma kategori av utbildning, ålder, yrke, befattning, och som jobbar inom samma sektor (privat eller offentlig). Denna metod att jämföra personer med liknande positioner på arbetsmarknaden kallas ibland för *standardvägning*. Metoden ger en siffra för den genomsnittliga skillnaden mellan män och kvinnor som är lika gamla, har samma befattning, yrke, och jobbar i samma sektor.<sup>3</sup> Löneskillnaden som är kopplad till dessa faktorer benämns ”saklig”, och skillnaden mellan denna ”sakliga” skillnade och den totala skillnaden, alltså det som blir kvar, benämns som ”oförklarad”.

I den senaste mätningen från 2014 skattade medlingsinstitutet den oförklarade löneskillnaden till 5 procent<sup>4</sup>. Dessa 5 procent beskrivs som en övre gräns för lönediskrimineringens storlek. Enligt medlingsinstitutet kan det också finnas andra egenskaper som kvinnor saknar och som motiverar att de har en lägre lön än deras manliga kollegor inom samma kategori av anställda. Myndigheten ger dock ingen ytterligare förklaring till vad dessa egenskaper skulle kunna bestå i.

Ur ett modernt forskningsperspektiv finns det flera brister i Medlingsinstitutets analys av den bredare frågan om hur diskriminering på arbetsmarknaden ger upphov till lönegapet. Ett övergripande problem är att myndigheten siktar in sig på en specifik diskrimineringsform,

3 I rapporten används en yrkesvariabel från registerdata som också fångar breda kategorier av befattningar, exempelvis olika grader av ledningsarbete inom en organisation.

4 Storleken på det ”osakliga” lönegapet skiljer sig åt mellan olika sektorer. Störst är gapet bland tjänstepersoner i privat sektor, 8.1%, och minst i kommunerna, 0.4%. En nyligen genomförd studie av lönegapet bland svenska företagsledare visade på betydligt större skillnader. Av lönegapet på 27 procent kunde bara en åttondel förklaras av det hundratal kontroller för karaktäristika hos individen och företaget som forskarna gjorde (Keloharju m.fl. 2016).

lönediskriminering, men utelämnar andra former av diskriminering, som värdediskriminering, diskriminering i befordringar, eller statistisk diskriminering. Det beskrivs som ”fria val” att kvinnor arbetar i olika yrken, väljer andra utbildningar, är olika sannolika att bli befordrade, eller att yrken med många kvinnor har en lägre genomsnittlig lön.

Om kvinnor istället känner till, eller känner på sig, att de har mindre chans att få jobb eller befordringar på vissa arbetsplatser eller inom vissa yrken är det mindre sannolikt att de söker sig dit. På motsvarande sätt kanske män dras till yrken, arbetsplatser eller utbildningar där de uppfattar att deras chanser till högre löner och avancemang är stora. Människors livsplanering påverkas av de möjligheter som står till buds, vilket brukar benämnas *återkopplingseffekter*. De variabler som antas vara ett resultat av fria val, exempelvis utbildning och yrke, är i sig en konsekvens av diskriminering. Att benämna löneskillnader som uppstår på basis av dessa kategorier som sakliga, eller att beskriva dem som fria val riskerar att leda debatten åt fel håll i förhållande till forskningen.

## 7.7 Avslutande reflektioner

Lönegapet mellan män och kvinnor är en viktig fråga för samhället. Med ojämlika löner följer ojämlika livsvillkor, både under arbetslivet och efter pensioneringen. Skillnader i lön innebär också skillnader i makt, inflytande och självbestämmande. Pengar ger både högre status och större makt över det egna livet.

Existensen av ett lönegap ger en fingervisning om att ekonomin inte fungerar på ett effektivt sätt. Forskningen tyder på att normer om traditionella könsroller, som styr både individens och familjens beteende, står i vägen för en effektiv allokering av mäns och kvinnors potential över olika ekonomiska aktiviteter. Människor styrs av normer istället för kvalifikationer eller intressen när de väljer utbildningar och yrken. I förlängningen tyder det på att män och kvinnor inte har samma möjligheter att utveckla sin inneboende potential och sina talanger på arbetsmarknaden.

År 2008 blev det en målsättning för Sveriges nationella jämställdhetspolitik att minska den ekonomiska ojämlikheten mellan män och kvinnor. Vilka åtgärder som är mest effektiva för att nå detta mål beror i sin tur på vad som ligger till grund för olika typer av ekonomisk ojämlikhet, där lönegapet är en av dessa. För en effektiv politik behövs därför välgrundade beslut som står på en tydlig forskningsgrund. Ett exempel på missriktad politik är den jämställdhetsbonus som infördes

år 2008 för att föräldrar skulle dela mer lika på föräldraförsäkringen och i förlängningen underlätta för kvinnor att satsa på sina karriärer. Bonusen utnyttjades knappt och hade i princip ingen inverkan på mäns uttag av föräldraledigheten. Den slutsats som dragits i utvärderingar av reformen är att det är normer snarare än ekonomiska incitament som styr familjers beteenden – en slutsats som ligger i linje med den forskning som beskrivits i detta kapitel.

Det finns många intressanta och viktiga forskningsfrågor om lönegapet som fortfarande är obesvarade. Exempelvis finns det stort utrymme att testa ansatser från psykologi, sociologi och organisationslära tillsammans med klassiska nationalekonomiska metoder. Det kan handla om att undersöka hur självförtroende och ambitioner formas i olika miljöer, eller hur grunden för individens yrkesval läggs i tidig ålder. Andra forskningsområden på frammarsch är utvecklingen av mäns föräldraroll över tid och övergången från traditionella könsroller till en mer jämställd rollfördelning inom familjen. Nationalekonomin utvecklas också i riktning mot organisationsläran för att förstå arbetsplatsens funktionssätt som en avgörande faktor för individens och familjens beteenden.

De som deltar i samhällsdebatten om lönegapet har ansvar för hur de tolkar forskarnas resultat. Precis som forskare måste vara noggranna i sina studier behöver beslutsfattare, praktiker och debattörer vara noggranna i sina tolkningar av forskningen. Felaktiga och slarviga tolkningar kan resultera både i felaktiga beslut och i felaktiga uppfattningar om hur arbetsmarknaden ser ut. I debatten om lönegapet och diskriminering är det exempelvis viktigt att vara tydlig med att det finns många olika former av diskriminering som kan förväntas orsaka gapet, och att lönediskriminering bara är en av dessa former. Att förstå de många samhällliga processer som tillsammans leder fram till en förståelse av lönegapet, och ett nyanserat svar på frågan ”Varför tjänar kvinnor mindre än män?” kräver en stor verktygslåda av teori och metod.

## DISKUSSIONSFRÅGOR OCH FORSKNINGSUPPSLAG

- 1 Varför går inte diskriminerande arbetsgivare i konkurs?
  - a) På en marknad med perfekt konkurrens tävlar företag knivskarpt om vinster. Använd grundläggande begrepp som produktivitet och lön för att diskutera varför diskriminerande arbetsgivare skulle gå i konkurs på en marknad med perfekt konkurrens.

b) En anledning till att diskriminering ändå existerar på arbetsmarknaden är att konkurrensen inte är perfekt. Hur stor är egentligen konkurrensen mellan arbetsgivare? Ge exempel från offentlig sektor och resonera kring rådande lagstiftning kring anställningstrygghet.

c) Perfekt konkurrens kräver perfekt information, alltså att de som köper arbetskraft känner till kvalitén på den vara de köper. Vad innebär detta villkor för arbetsmarknaden? Tror du att kravet på perfekt information är uppfyllt?

d) Antag att en arbetsgivare har en negativ uppfattning om kvinnors produktivitet, men att kvinnor i realiteten är lika produktiva som män i genomsnitt. Resonera om hur könskvotering på arbetsplatsen skulle kunna bryta diskrimineringen genom att förändra arbetsgivarens uppfattning. Ta forskningsartikeln nedan till hjälp och notera att arbetstagarna i detta fall utgörs av borgmästaren och att arbetsgivarna är befolkningen som röstar i de allmänna valen.

Beaman, L., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Pande, R. och Topalova, P., 2009. Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?, *Quarterly Journal of Economics* 124(4), 1497–1540.

## 2 När kommer jämställda löner att uppnås?

Om lönegapet mellan heltidsarbetande kvinnor och män fortsätter att minska i samma takt som den gjort under de senaste tio åren kommer lönerna att vara jämställda om 40 år. Använd kapitlet som inspiration till en redogörelse för hur sannolik denna utveckling är. Kommer det att gå långsammare eller snabbare att uppnå jämställda löner, tror du?

## 3 RUT-avdraget

År 2007 införde Sverige ett skatteavdrag för hushållsnära tjänster, det så kallade RUT-avdraget (Rengöring, Underhåll och Tvätt). Tre år senare, år 2010, köpte 326 000 personer RUT-tjänster och antalet anställda i städbranschen hade ökat med 4 procent. Diskutera hur RUT-avdraget kan förväntas påverka lönegapet mellan kvinnor och män. Utgå från följande två frågor.

a) Hur tror du att möjligheten att köpa hushållsnära tjänster har påverkat lönerna för sammanboende kvinnor i hushåll där båda sammanboende arbetar heltid?



b) Andelen män inom städsektorn var 24 procent år 2014. Hur tror du att expansionen av en så pass könssegregerad sektor kan tänkas påverka löneskillnaderna mellan kvinnor och män på lång sikt?

## LÄS MER

Bertrand (2010) kapitel *New Perspectives on Gender* i *Handbook of Labor Economics*.

Blau, Francine D. och Lawrence M. Kahn (I tryck) *The Gender-Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*. *Journal of Economic Literature*.

Sammanfattning av forskningsläget i frågorna om hur identitet, beteenden och arbetsvillkor ligger till grund för löneskillnader mellan kvinnor och män.

Boschini (2004) *Balans på toppen: Incitament för en jämnare representation av kvinnor och män i näringslivets ledning*, utgiven av SNS Förlag.

En populärvetenskaplig beskrivning av forskningen om köns-skillnader i mäns och kvinnors karriärer.

## Litteratur

Akerlof, G. A. och Kranton, R. E. (2000). Economics and Identity. *Quarterly Journal of Economics*, 115: 715–53.

Albrecht, J., Björklund, A. och Vroman, S. (2003). Is There a Glass Ceiling In Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21(1): 145–77.

Angelov, N., Johansson, P. och Lindahl, E. (2013). Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar? IFAU Working Paper 2013:2.

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

Bertrand, M., Pan, J. och Emir, K. (2015). Gender Identity and Relative Income within Households. *Quarterly Journal of Economics*, 130 (2): 571–614.

Bertrand, M. (2010). New Perspectives on Gender i *Handbook of Labor Economics*, Orley Ashenfelter och David Card (red). Elsevier.

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

Blau, Francine D. och Lawrence M. Kahn (I tryck) *The Gender-Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*. *Journal of Economic Literature*.

- Boschini, A. (2004). *Balans på toppen: Incitament för en jämnare representation av kvinnor och män i näringslivets ledning*. Stockholm: SNS Förlag.
- Booth, A. L. och Nolen, P. (2012). Gender Differences in Risk Behavior: Does Nurture Matter? *Economic Journal* 122(558): 56–78.
- Buser, T., Niederle, M. och Oosterbeek, H. (2014). Gender, Competitiveness and Career Choices. *Quarterly Journal of Economics* 129(3): 1409–1447.
- Buser, T. (2012). The impact of the menstrual cycle and hormonal contraceptives on competitiveness. *Journal of Economic Behavior & Organization* 83(1): 1–10.
- Coate, S. och Loury, G. (1993). Will Affirmative Action Eliminate Negative Stereotypes? *American Economic Review*. 83(5): 1220–1240.
- Crosen, R. och Gneezy, U. (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature* 47:2, 1–27.
- Dohmen, T. J., Falk, A., Huffman, D., Schupp, J., Sunde, U. och Wagner, G. G. (2011). Individual risk attitudes: measurement, determinants and behavioral consequences. *Journal of the European Economic Association* 9(3): 522–550.
- Dreber, A., von Essen, E. och Ranehill, E. (2011). Outrunning the gender gap – boys and girls compete equally. *Experimental Economics* 14(4): 567–582.
- Duvander, A.-Z. och Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy* 22, 319–330.
- Folke, O. och Rickne, J. (2016). Political competition and gender differences in careers. *Quarterly Journal of Political Science* 11(1): 59–102.
- Folke, O. och Rickne, J. (2016). All the Single Ladies: Job Promotions and Marriage Durability. IFN Working Paper 1146. Gneezy, U., Niederle, M. och Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: gender differences. *Quarterly Journal of Economics*. 118, 1049–1074.
- Gneezy, U. och Rustichini, A. (2004). Gender and competition at a young age. *American Economic Review* 94 (2), 377–381.
- Gneezy, U., Leonard, K. L. och List, J. A. (2008). Gender differences in competition: evidence from a matrilineal and a patriarchal society. *Econometrica* 77 (3): 909–931.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review* 104(4): 1091–1119.
- Goldin, C. och Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians, *American Economic Review*, 90(4): 715–741.
- Goldin, C. (2014). A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings. I: Leah Platt Boustan, Carola Frydman och Robert A. Margo (red.), *Human Capital in History: The American Record*. s. 313–353. Chicago: University of Chicago Press.
- Keloharju, M., Knupfer, S. och Tåg, J. (2016). Equal Opportunity? Gender Gaps in CEO Appointments and Executive Pay. Harvard Business School Working Paper 16–092.
- Kleven, H., Jacobsen, H. och Landais, C. (2015). *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*. Mimeo. London School of Economics

- Lavy, V. (2013). Gender differences in market competitiveness in a real workplace: evidence from performance-based pay tournaments among teachers. *Economic Journal* 123(569): 540–573.
- Medlingsinstitutet. (2015). Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014 –Vad säger den officiella lönestatistiken? Rapport.
- Meyersson E. och T. Petersen. 1993. Lika lön för Lika Arbete: En studie av svenska förhållan. SOU 1997:136, Kvinnors och mäns löner, varför så olika?
- Moberg, Y. Är lesbiska föräldrar mer jämställda? IFAU Arbetsrapport 2016:9.
- Niederle, M. Gender. I: J. Kagel och A. E. Roth (red.), *Handbook of Experimental Economics*. Under utgivning.
- Niederle M. och L. Vesterlund. (2007). Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? *The Quarterly Journal of Economics* 122(3): 1067–1101
- Sandberg, A. (2015). Competing Identities: A Field Study of Nationalistic Bias and Gender Bias among Expert Evaluators. Mimeo. Stockholms Universitet.
- Small, Deborah A., Gelfand, Michele, Babcock Linda och HillaryGettman, Hilary. (2007). Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology* 93 (4): 600–613.
- SOU 2015:50 Hela lönen, hela tiden Utmaningar för ett jämställt arbetsliv. Stockholm: Fritzes.
- Statistiska centralbyrån. 2014. På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2014. Rapport.
- Säve-Söderbergh, J. (2015). Gender Gaps in Negotiations: Salary Requests and Starting Salaries in the Field. Mimeo. Stockholms Universitet.

