

Lön, livslön och livslögn – en studie av könslönegapet i ekonomyrket

ÅSA LÖFSTRÖM

är docent i nationalekonomi vid Umeå universitet och forskar om arbetsmarknad och utbildning med fokus på kvinnors villkor. asa.lofstrom@econ.umu.se

Den könssegregerade arbetsmarknaden har länge fått klä skott för det könsrelaterade lönegapet, men innebär det att gapet är noll i yrken som är könsintegrerade? I denna artikel studeras ekonomyrket. Resultatet visar en skillnad mellan män och kvinnor på sju procent. Gapet varierar dock med yrkets lönestruktur och är mer än tio procent i den övre delen av lönefördelningen mot knappt fyra i den undre. Att likhet i utbildning och yrke skulle borga för ett noll-gap verkar ha stannat vid en förhoppning, en förhoppning som kanske är på väg att utvecklas till en livslögn med konsekvenser för kvinnors livslön.

Det könsrelaterade lönegapet är fortfarande en aspekt av kvinnors och mäns arbetsvillkor som tilldrar sig stort intresse. En vanlig förklaring till att vi fortfarande har ett könsrelaterat lönegap är att kvinnor och män skiljer sig åt både vad gäller utbildning och yrke. Svensk arbetsmarknad är visserligen fortfarande kraftigt könsuppdelad, men i takt med att allt fler kvinnor har tagit sig in på yrkesområden där det tidigare nästan bara fanns män är uppdelningen mindre i dag än den var för bara tre, fyra decennier sedan. Det är framför allt yrken som kräver en längre utbildning som har attraherat många kvinnor. Mansdominansen i yrken som läkare, jurist, veterinär, forskare, biolog, polis, ekonom, präst, psykolog m fl är därför numera brutten.¹ Men trots att könsuppdelningen numera är mindre är det fortfarande vanligt att man ser den som roten till löneskillnaden. Frågan är dock om den snarare har kommit att bli en *bortförklaring* och inte en *förklaring*.

Om inte könsuppdelning längre är så intressant kvarstår frågan om ett närmande mellan kvinnor och män, inte bara i utbildningsnivå, inriktning och yrkesval utan också i erfarenheter, ambitioner och arbetstider, inneburet att lönegapet har eliminerats.

Utgångspunkten för denna studie är den ”revolution” som påbörjades inom utbildningens område på 1950-talet. På 1960-talet var den nioåriga grundskolan på plats och de flesta kommuner hade nu minst ett gymnasium. Vid 1970-talets början startade utbyggnaden av den högre utbildningen med nya universitet och högskolor, vilket innebar en kraftig ökning av antalet studieplatser över hela riket. Detta gynnade alla men speciellt unga kvinnor, eftersom deras yrkesvalmängd både ökade och blev mer varierad.² Det senare kom också att påverka attityderna gentemot kvinnor i arbetslivet.

¹ Antalet män som sökt sig till de kvinnodominerade yrkesområdena är fortfarande få – se t ex Löfström (2004).

Satsningarna på den högre utbildningen motiverades av utbildningspolitiska och ekonomisk-politiska skäl. Några direkt jämställdhetspolitiska skäl förelåg knappast, vilket kan ses som en paradox, eftersom effekten på just jämställdheten knappast går att överskatta. För att kvinnor skulle kunna omsätta sin utbildning i ett yrkesarbete krävdes dock ytterligare reformer. I Sverige genomfördes därför flera för jämställdheten viktiga förändringar vid den här tiden.³ Tillsammans kom dessa mycket konkreta förändringar inte bara att *uppmuntra* utan också att *underlätta* för alla kvinnor, med eller utan högre utbildning, att bli en del av den avlönade arbetskraften.

En konsekvens av dessa och andra förändringar, t ex ökad efterfrågan på kvinnlig arbetskraft och lönepolitikens utformning, blev minskade löneskillnader mellan kvinnor och män från 1960-talet. Från mitten av 1980-talet upphör dock lönerna att konvergera och sedan dess har gapet varit i stort sett oförändrat, runt 15 procent, på arbetsmarknaden i sin helhet. Om vi enbart fokuserar på gruppen tjänstemän har bruttogapet också minskat, men fortfarande är det stort. År 1990 var det ca 25 procent och tjugo år senare, år 2010, ca 20 procent – trots att det under samma period har varit fler kvinnor än män som har skaffat högre utbildning. År 1990 var andelen kvinnor och män med högre utbildning ungefär lika stor, 24 respektive 22 procent; tjugo år senare var motsvarande siffror 45 och 35 procent.

Det kan dessutom tyckas märkligt att lönegapet förändrats så lite med tanke på att både privatiseringar och den individuella lönesättningsnormen motiverades med att de speciellt skulle gynna kvinnor. Ett fåtal studier av dessa faktorerers inverkan har hittills genomförts men resultaten är otydliga. Ett resultat som dock har väckt visst intresse är att kvinnor skulle vara sämre än män på att löneförhandla.⁴

Tack vare de studier som har genomförts vet vi i dag mycket mer om både löneskillnadernas omfattning och hur de kan förklaras, men oenighet råder fortfarande om hur den del av skillnaden som inte går att förklara ska tolkas. Beror det på diskriminering, på utelämnade variabler eller något annat? Den frågan torde dessvärre förbli obesvarad, men ett sätt att närma sig ett svar kan vara att begränsa analysen. En begränsning som skulle kunna vara fruktbar är den som tar sin avstamp i kvinnors och mäns *likhet*. Jag gör det genom att koncentrera analysen till kvinnor och män med gemensam utbildningsbakgrund och i samma yrke. Frågan är därför om man kan tala om en könsrelaterad löneskillnad i en yrkesgrupp präglad mer av likhet än av olikhet mellan könen?

² För de kvinnor som dittills hade haft möjlighet att gå en längre utbildning hade utbudet av "lämpliga" yrken varit begränsat.

³ I början av 1960-talet togs de separata lönetarifferna för kvinnor och män bort och ILO-konventionen från 1951 om *lika lön för lika arbete* ratificerades. År 1962 avskaffades förbudet för kvinnor att arbeta natt inom industrin. År 1971 upphörde sambeskattningen och individuell beskattning av kvinnor och män som bodde samman blev obligatorisk. År 1974 ersattes moderskapspenningen av en föräldraförsäkring som underströk båda föräldrarnas ansvar för barnen.

⁴ Se Säve-Söderbergh (2010), Granqvist och Regnér (2008, 2011) och Orelund (2010).

1. Data

Studien bygger på uppgifter om kvinnor och män som var verksamma ekonomer år 2007. Detta är ett av flera akademiska yrken som har ändrat könprofil de senaste decennierna. Från att ha varit ett mansdominerat yrke har det gradvis transformerats till att i dag vara ett till numerären jämställt yrke. Kvinnors intresse för utbildningen har växt i takt med expansionen av ekonomutbildningen, men också som en följd av den ökade efterfrågan på ekonomer.

De data som ligger till grund för denna studie är hämtade från drygt 13 000 ekonomer.⁵ Alla hade en ekonomutbildning på högskole- eller universitetsnivå. Förutom att yrket numera är könsbalanserat finns det också andra orsaker till att det är ett intressant yrke att studera: det är stort och har många utövarer; det finns i alla typer av företag, över hela landet och både i privat och i offentlig sektor; det är ett karriäryrke och erbjuder (oftast) en tydlig karriärstege; det redovisar störst lönespridning av alla akademiska yrken⁶ och det är till sin karaktär ett ”allmänt” yrke men rymmer också specialiteter.

Könsfördelningen i vårt material är 54,7 procent kvinnor och 45,3 procent män.⁷ Att fokusera på ”likhet” utifrån utbildning och yrke innebär dock inte att vi föreställer oss att likheten skulle vara total. Det finns en rik flora av utbildnings- och yrkesinriktningar som en blivande ekonom kan välja emellan. Någon systematisk skillnad, där kvinnor har valt på ett sätt och män på ett diametralt annorlunda sätt, finns dock inte i vårt material.⁸ Av totalt 14 utbildningsinriktningar var tio könsbalanserade, en kvinnodominerad och tre mansdominerade. Men även där ettdera könet var i majoritet var andelen av det motsatta könet påtaglig. Könsfördelningen i de 28 yrkeskategorierna varierade visserligen något mer, men hälften var jämställda och kvinno- respektive mansdominansen var inte total i något fall.

Sammantaget betyder det att ekonomer är en relativt väl könsintegrerad grupp. Det är fler utbildnings- och yrkesinriktningar som faller *inom* än *utanför* ramen för det som definierar vad som är jämställt och det går inte att spåra någon systematik där kvinnor skulle finnas i ett fack och män i ett annat. Då återstår frågan om den *vertikala uppdelningen* – är könsbiased eller ej?

Ekonomers karriärstege

Intresset för den vertikala stratifieringen på arbetsmarknaden är, och har alltid varit, stort. Det beror inte bara på att den är lätt att observera utan

⁵ Alla var fackligt anslutna och besvarade en webbaserad löneenkät från sin fackliga organisation.

⁶ Lönespridningen mätt som p90/p10-kvoter har för personer med ekonomutbildning alltid varit stor (och oftast störst). År 2009 var den 2,9, vilket kan jämföras med genomsnittet för alla akademiker, 2,3 (Granqvist 2011).

⁷ Ett yrke anses jämställt om andelen kvinnor ligger någonstans i intervallet 40-60 procent.

⁸ Intern könssegregering förekommer t ex inom läkar- och juristyrket, där kvinnor och män inte sällan väljer olika specialiteter – se t ex Ljöfström (2004).

	Kvinnor	Män
VD	1	4
Högre chef	11	19
Mellanchef	3	5
Gruppchef	10	10
Specialist	21	25
Konsult	6	6
Projektledare	10	8
Handläggare	15	10
Assistent	6	2
	100	100

Tabell 1
Andel kvinnor och män på de olika stegen i ”karriärtrappan”, procent

Källa: Egna data.

kanske än mer på dess lönemässiga konsekvenser. En del skulle säkert mena att dess maktmässiga konsekvenser är nog så viktiga. Den karriärstege vi har konstruerat utgår från individens befattning och genomsnittslönen i befattningen. Resultatet, som visas i tabell 1, överraskar knappast. Befattning som *assistent* hamnade längst ner och befattning som *VD* högst och skillnaden mellan könen är störst här.

I de två lägsta befattningarna återfanns 21 procent av kvinnorna mot endast 12 procent av männen, vilket ska jämföras med fördelningen i de två högsta, som var den omvända, 12 procent kvinnor och 23 procent män. På de mellanliggande stegen var könsbalansen jämnare.

Hur höga var då lönerna i den aktuella ekonomgruppen år 2007?

Ekonomers lön

År 2007 var bruttolönegapet mellan de kvinnor och män som arbetade heltid 21 procent. Den löneuppgift vi använder är månadslön.⁹ Lönespridningen var mindre för kvinnor än för män.¹⁰ En tydlig skiljelinje mellan könen gick vid en månadslön runt 50 000 kr: mycket få kvinnor nådde de lönenivåerna.

Detta väcker naturligtvis frågan om skillnaden är saklig eller ej. I yrken med en tydlig karriärstege, men där representationen av kvinnor och män på de olika stegen är ojämlik, är löneskillnader ett faktum. Vi har också konstaterat att det är fallet i våra data. Men frågan är vad ojämlikheten beror på. En populär metafor som brukar används i sammanhanget är *glastak*. Den antyder att kvinnor inte når lika långt som männen på karriärtrappan och så länge de inte gör det kommer inte heller deras löner att nå upp till samma lönenivåer. Finns det då anledning att tala om ett glastak i den ekonomgruppen vi analyserar här? Vi återkommer till det längre fram. Först ska vi

⁹ Denna definieras som grundlön plus olika tillägg, såsom bonus och naturaförmåner. I våra data hade 64 procent av kvinnorna och 78 procent av männen någon form av tillägg.

¹⁰ Kvinnornas månadslöner låg mellan 20–50 000 kr och männens mellan 20–65 000 kr.

analysera hur mycket av den observerade löneskillnaden i gruppen som är könsrelaterad.

2. Lön och kön

Vi har konstaterat att manliga ekonomers genomsnittslön är väsentligt högre än kvinnornas men hur mycket som beror på könstillhörighet vet vi inte. För att få reda på det skattar vi sex olika löneekvationer. Den första inkluderar förutom kön också ålder, ålder i kvadrat, arbetsplats (privat eller offentlig sektor), arbetstid samt var i landet man bor. Den sista variabeln motiveras utifrån att lönenivåerna generellt sett är högre i storstadsregioner än i andra regioner och att det kan vara särskilt relevant för ekonomer.

I den andra löneekvationen lägger vi till individens val av *utbildningsinriktning* i sin ekonomexamen. Därefter kommer i tur och ordning följande variabler att inkluderas: *yrkesspecialitet*, *befattning* och *bransch*. I den sista ekvationen ingår också en grupp variabler som är tänkta att mäta individens *engagemang i jobbet*.

Att inkludera engagemang i en löneekvation är inte så vanligt, trots att Becker (1985) tidigt lyfte frågan om ”kvinnors engagemang”, eller rättare sagt brist på engagemang, som en förklaring till kvinnors lägre löner. I sin analys använde han *barn* som mått på engagemang och hypotesen, som han också fick verifierad, var att kvinnor med barn var mindre engagerade i sitt jobb, vilket var skälet till deras lägre löner. Att barn skulle vara en mätare på hur engagerad någon är i sitt jobb kan starkt ifrågasättas, åtminstone i länder där kvinnor länge har funnits i arbetslivet och där den sociala infrastrukturen sedan länge är utbyggd. Om man tror på skillnader i engagemang måste andra, bättre indikatorer användas.

I våra data har vi identifierat tre faktorer som skulle kunna spegla något vi kan kalla ”engagemang”. De är *högre examen* (utöver den grundläggande), *övertidsarbete* och *arbetsbyten*. En högre examen signalerar något som arbetsgivare kan premiera med lön och/eller befordran och samma sak med övertidsarbete. Byte av arbete kan signalera intresse för nya utmaningar och framåtanda. Ur kvinnors perspektiv är den sista intressant eftersom låga löner sägs vara en konsekvens av kvinnors lojalitet. Hade de ”bara” bytt arbete/arbetsgivare lite oftare skulle deras relativa lön också ha varit högre.¹¹

Resultaten för könsvariabeln från de sex skattningarna redovisas i tabell 2.¹²

Resultaten av de skattningar vi gjort är i stora drag de förväntade. Av basmodellen (1) framgår att en kvinnlig ekonom i genomsnitt tjänar 13 procent mindre än en manlig, allt annat lika, en skillnad som reduceras allt eftersom

¹¹ Vårt mått mäter flera aktiviteter och de går att särskilja och objektivt mäta för kvinnor och män till skillnad från barn, som är både kvinnors och mäns och som därför inte går att särskilja på ett sätt som är meningsfullt. Inte ens ett statistiskt mått som uttag av sk föräldradagar kan anses vara ett trovärdigt mått på hur engagerad en förälder är i sitt jobb.

¹² För samtliga resultat, se Lofström (2012).

	Kvinna=1	R ² adj
(1) Basmodell	-0,133	0,403
(2) + utbildnings-inriktning	-0,129	0,411
(3) + yrke/titel	-0,092	0,513
(4) + befattning	-0,077	0,585
(5) + bransch	-0,075	0,596
(6) + "engagemang" i jobbet	-0,069	0,619

Tabell 2
Skattningar för könsvariabeln från sex olika regressioner

Anm: Samtliga skattningar är statistiskt signifikanta på 95-procentsnivån.

Källa: Egna data.

nya variabler tillkommer. När samtliga variabler inkluderats i regression (6) återstår fortfarande en i löneskillnad på ca sju procent. Omräknat i kronor skulle den skillnaden motsvara ca 3 000 kr per månad för den grupp av ekonomer vi analyserar här.

Ovanstående skattningar är alla baserade på genomsnittssiffror för hela ekonomgruppen. Det lägger en viss restriktion vad gäller tolkningen av resultaten eftersom vi inte vet något om hur lönestrukturen i yrket ser ut. Varierar lönegapets storlek eller är det konstant över lönefördelningen? Svaret kan ha betydelse för hur löneskillnaden mellan kvinnliga och manliga ekonomer ska tolkas och hur det skulle kunna åtgärdas.

Lönegap och lönestruktur¹³

Att lönegapets storlek varierar över lönefördelningen bekräftas i figur 1. Löneskillnaden är minst i den nedersta delen av lönefördelningen vilket naturligtvis är en konsekvens av att lönenivåerna är lägst där. Därefter växer skillnaden och blir allra störst i de högsta percentilerna.

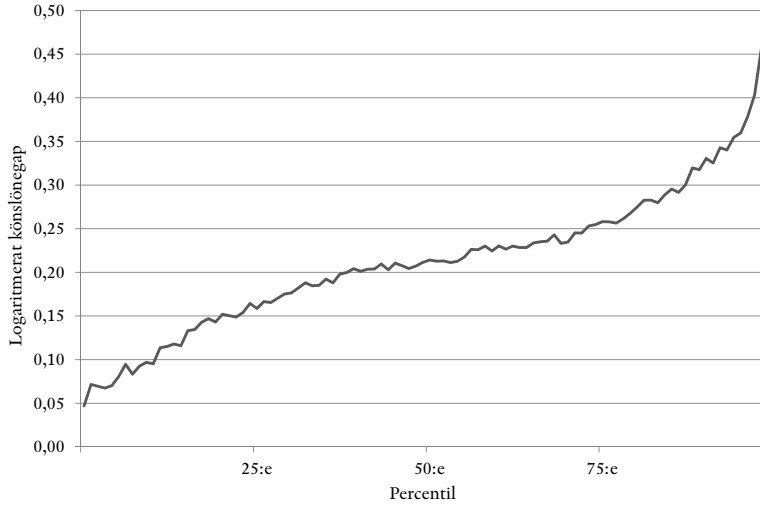
När könslönegapet varierar på det sätt som framgår i figur 1 tyder det på en växande ojämlikhet i lön: ju högre lönenivåer, desto större könsskillnader. En tänkbar orsak är, som jag tidigare har antytt, skillnad i mäns och kvinnors karriärer. Eftersom vi studerar gruppen ekonomer, ett utpräglat karriäryrke, ger det oss anledning att tro att vi har att göra med ett sk glas-tak. En annan tänkbar förklaring är att det speglar en generationseffekt, att de kvinnliga ekonomerna i genomsnitt är yngre än de manliga. En granskning visar visserligen att lönegapet, sett över hela lönefördelningen, är mindre bland de yngre än de äldre, men det är inte försumbart och dessutom växer det.

Det könsrelaterade lönegapets variation

I den tidigare analysen av könslönegapet baserades skattningarna på *medelvärdet* för en förväntad fördelning av lönen. Men som tydligt framgått i ovanstående figur är könslönegapet inte konstant, utan det växer längs hela

¹³ Upplägget i detta avsnitt följer i stora drag den mycket uppmärksammade studien om glas-taket i Sverige av Albrecht m fl (2003).

Figur 1
Logaritmerat lönegap
mellan kvinnliga och
manliga ekonomer i
olika percentiler, år
2007



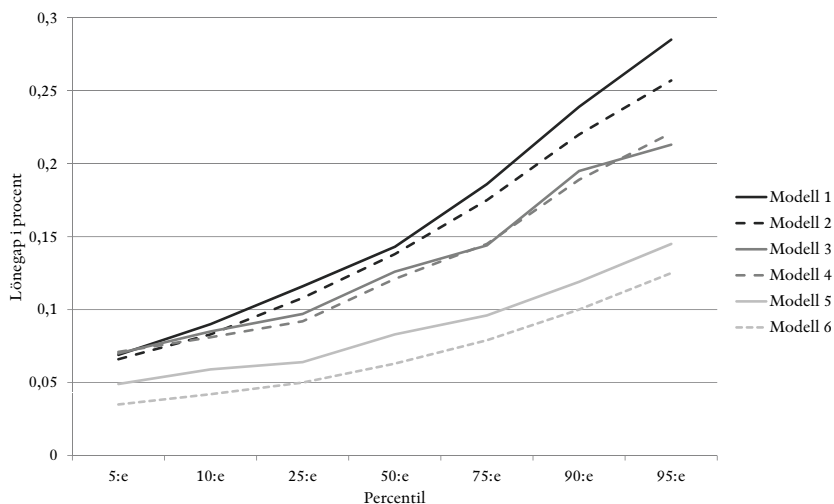
Källa: Egna data.

lönefördelningen. Det betyder att de tidigare skattningarna bara har gett en del av svaret och frågan kvarstår därför hur stort könslönegapet är över lönefördelningen om vi konstanthåller för olika lönepåverkande faktorer. Den metod som kan hantera detta är så kallad kvantilregressionsanalys.¹⁴

De modeller vi skattat har i stort sett samma utseende som de vi har skattat tidigare. Vi antar att avkastningen på de faktorer som ingår i modellerna är densamma för kvinnor och män. Den skattade storleken på könsdummen i de olika modellerna indikerar hur stor del av könslönegapet som kvarstår oförklarad vid respektive percentil. Resultaten presenteras i ovanstående figur.

Efter att vi har kontrollerat för olika variabler så ser vi hur gapet successivt krymper i alla percentiler, och när alla variabler har inkluderats är det könsrelaterade gapet ca 4 procent i den undre delen av fördelningen och ca 10 procent i den översta delen. Den största minskningen har således skett i den övre delen av lönefördelningen, medan den har varit marginell i den undre delen. Att det könsrelaterade lönegapet växer även när vi kontrollerar för olika lönepåverkande faktorer kan ses som en bekräftelse av det jag tidigare har påtalat, nämligen existensen av ett glastak. Det utesluter naturligtvis inte att det också kan förekomma så kallad *self-selection*. Om det förra syftar på att det är arbetsgivarna som "väljer bort kvinnor" så avses med det senare att det är kvinnorna som "väljer bort karriären". Orsaken till det senare kan vara att de på förhand vet att de är diskvalificerade för en karriär utöver vad som anses "normal" för en kvinna eller att de helt enkelt gör det utifrån egna preferenser, givet hur arbetsmarknad, arbets- och familjeliv ser ut. Oavsett skäl blir de lönemässiga konsekvenserna för kvinnor desamma.

¹⁴ För en närmare presentation, se t ex Albrecht m fl (2003).



Figur 2
Lönegap mellan kvinnliga och manliga ekonomer vid olika percentiler, år 2007

Anm: Angående skillnaden mellan modellerna, se tabell 2.

Källa: Egna data.

Jämför vi dessa resultat med de vi erhöll tidigare kan vi konstatera att vi nu vet lite mer om vad som är förklaringen till könslönegapet i ekonomgruppen. En bättre könbalans på de olika karriärstegen är ett nödvändigt villkor för att kvinnor ska kunna närma sig mäns lönenivåer, men av allt att döma är det inte ett tillräckligt villkor. Hittills har mycket i debatten handlat om att den vertikala könssegregeringen måste minskas och det uppfattas i sin tur som ett *kungssteg* emot en mer jämlik lön. Av allt att döma är detta ingen garanti då en kvinnlig ekonom, som befinner sig i den övre delen av lönefördelningen, i genomsnitt kan ha mer än tio procent mindre i månadslön än en man på motsvarande nivå, allt annat lika.

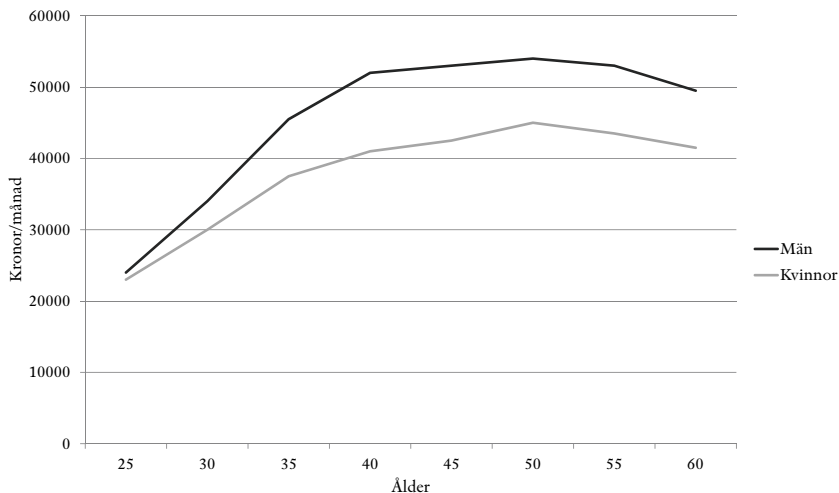
Ekonomens livslön

Begreppet "livslön" började förekomma på 1990-talet när debatten om att införa ett nytt pensionssystem pågick. Det nya systemet innebar att alla inkomståren skulle ligga till grund för individens pension inte, som i det tidigare systemet, enbart de 15 bästa inkomståren. Detta satte fokus på lön ur ett livscykelperspektiv.

För att förstå konsekvenserna av en konstaterad löneskillnad per månad kan en god idé vara att beräkna hur stor den skillnaden blir i form av livslön för kvinnor och män. Att lönen stiger med ålder och att avkastningen stagnerar och avtar efter en viss tidpunkt i livet är en hypotes som länge omhulldats i ekonomisk löneteori. Att så också är fallet i vårt datamaterial framgår på ett tydligt sätt i figur 3, som baseras på observerad lön för heltidsarbetande kvinnor och män vid olika ålder men utan kontroll för andra variabler.

Lönekurvorna för kvinnor och män skiljer sig åt över hela livsyteln. Redan när de börjar sitt yrkesverksamma liv är kvinnors genomsnittliga

Figur 3
Livslönekurvor för
heltidsarbetande eko-
nomer, år 2007



Källa: Egna data.

månadslön lägre än mäns. Skillnaden är visserligen inte så stor då, men redan i 30-årsåldern är den runt 4 000 kr per månad. Att gapet växer så snabbt beror på att männens löneutveckling är så mycket brantare än kvinnornas, och som framgår kan den i 40-årsåldern uppgå till i genomsnitt 10 000 kr per månad. När sedan löneutvecklingen börjar plana ut sker det ungefär samtidigt, möjligen med en marginell eftersläpning för kvinnor.

Om vi gör en enkel uppskattning av vad en observerad skillnad i månadslön på i genomsnitt 7 500 kr skulle kunna betyda i skillnader i livslön så kan det handla det om 2,5 till 3,5 miljoner kr. Använder vi i stället den genomsnittliga löneskillnaden vi erhöll i regressionsanalysen, ca 3 000 kr per månad, reduceras skillnaden i livslön, men beroende på vilka antaganden man gör kan skillnaden bli en miljon kr eller mer.¹⁵ Den exakta skillnaden i livslön är en spegling av hur kvinnors och mäns respektive lönekarriärer sett ut över livscykel.

3. Sammanfattning och diskussion

Det har länge hetat att löneskillnaderna mellan kvinnor och män beror på deras olika yrkes- och utbildningsval, på männens ”försprång” eller både och. Betyder det då att *när* de väljer mer lika och *när* ”kvinnorna hunnit ikapp” är lönegapet uttraderat? Den deskriptiva analys som har presenterats i denna artikel visar inte på något så trivialt samband. Eftersom kvin-

¹⁵ Detta är en mycket trivial beräkning som enbart baseras på genomsnittslön och det olika antal år man förväntas arbeta. En löneskillnad per månad på 3 000 kr betyder 36 000 kr per år, och om antalet arbetsår är 30 då blir skillnaden i livslön mellan kvinnor och män ca en miljon kr. Jobbar de 40 år blir skillnaden närmare 1,5 miljon kr.

nor sedan länge har hämtat in männens försprång reser det frågor om hur högre utbildning premieras i dag och om dess roll i lönesättningen. Om utbildningens betydelse har minskat är det problematiskt, speciellt som Sverige fortfarande har ambitioner att vara ett kunskaps- och utbildnings-samhälle. Skulle det dessutom vara så att *värdet* av högre utbildning devalverats därför att andelen kvinnor numera dominerar den, då är det ännu allvarligare.

Den fråga vi uppehållit oss vid i denna studie är mer specifik än generell. Vårt syfte har varit att ta reda på hur lönegapet mellan kvinnor och män ser ut *under lika omständigheter*, och för detta har vi koncentrerat oss på en enda yrkesgrupp: ekonomer. Efter att ha kontrollerat för en mängd objektiva faktorer kunde vi konstatera att de kvinnliga ekonomerna i genomsnitt hade ca sju procent lägre lön än de manliga, allt annat lika. En närmare granskning av lönestrukturen i ekonomyrket visade dock att storleken på lönegapet varierar beroende på var i lönefördelningen man befinner sig. Ju högre upp, desto större gap och vice versa. Detta är en kunskap som är värdefull att ha om man vill göra något åt situationen.

Sammantaget kan jag konstatera att förväntningarna om att kvinnors och mäns grundläggande likhet i yrke och utbildning också skulle resultera i ett noll-gap inte har infriats. Insikten om att gapet växer över lönefördelningen ger dock en vink om att andra mekanismer, vid sidan av utbildning, kan ha blivit nog så betydelsefulla för individers karriär- och löneutveckling. Att öka kvinnors representation på de högre befattningarna, att krossa glas-taket, må vara ett nödvändigt villkor för att närma sig männens lönenivåer, men därmed inte sagt att det är ett tillräckligt villkor för att eliminera gapet. Att, som några studier har funnit, tänka sig att lönegapet mellan kvinnor och män skulle kunna reduceras till en fråga om konsten att löneförhandla anser jag både förhastad och för enkel. Likaså är det svårt att tänka sig att det kvarvarande lönegapet beror på att *barn* finns med i bilden, där idén är att kvinnor, därför att de fortfarande tar huvudansvaret i hemmet, får plikta för det med lägre lön och sämre karriär under hela sin livstid.

Hur ska man då åtgärda dagens lönegap? En början kan vara att inte bara ägna sig åt individens familjesituation i dag utan också hur den såg ut igår. Familjebakgrund spelar fortfarande roll men dess betydelse är numera mer varierad och tar sig flera olika uttryck jämfört med tidigare. Att genom familjen få tillgång till nätverk, större kontaktytor eller bara få stöd i vardagen är exempel på former som kan göra skillnad. En annan, och sannolikt viktigare, ingång är att fortsätta rikta sökarljuset mot företagen och marknaden. Granska de strukturer som upprätthåller en ordning som inte står i samklang med hur moderna kvinnor och män, med eller utan högre utbildning, med eller utan barn, vill organisera sitt yrkes- och familjeliv till en harmonisk och väl fungerande enhet.

REFERENSER

- Albrecht, J, A Björklund och S Vroman (2003), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, vol 21, s 145-178.
- Becker, G S (1985), "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, vol 3, s 33-58.
- Granqvist, L (red) (2011), *Livslön – välja studier, arbete, familj*, SNS Förlag, Stockholm.
- Granqvist, L och H Regnér (2008), "Decentralized Wage Formation in Sweden", *British Journal of Industrial Relations*, vol 46, s 500-520.
- Granqvist, L och H Regnér (2011), "Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning", rapport, SACO, Stockholm.
- Löfström, Å (2004), *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*, SOU 2004:43, betänkande från Utredningen om den könssegrerade svenska arbetsmarknaden.
- Löfström, Å (2012), "Könslönegap och glastak bland ekonomer. En studie av kvinnor och män i ekonomyrket," manuskript, Nationalekonomiska institutionen, Handelshögskolan vid Umeå universitet, Umeå.
- Oreland, C (2010), "Övergång till privat drift inom offentlig sektor – Högre lön för den anställde", *Ekonomisk Debatt*, årg 38, nr 5, s 61-74.
- Säve-Söderbergh, J (2010), "Are Women Asking for Low Wages? Gender Differences in Competitive Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success", manuskript, SOFI, Stockholms universitet.