



# Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män

En kunskapsöversikt

Thomas Andrén

**KONJUNKTURINSTITUTET** gör analyser och prognoser över den svenska ekonomin samt bedriver forskning i anslutning till detta. Konjunkturinstitutet är en statlig myndighet under Finansdepartementet och finansieras till största delen med statsanslag. I likhet med andra myndigheter har Konjunkturinstitutet en självständig ställning och svarar själv för bedömningar som redovisas.

**Konjunkturläget** innehåller analyser och prognoser över svensk och internationell ekonomi. **The Swedish Economy** sammanfattar rapporten på engelska.

**Lönebildningsrapporten** ger analyser av de samhällsekonomiska förutsättningarna för svensk lönebildning. Rapporten är årlig och sammanfattningen översätts till engelska.

I serien **Specialstudier** publiceras rapporter som härrör från utredningar eller andra uppdrag. I serien **Working Paper** publiceras forskningsresultat. Flertalet publikationer kan laddas ner från Konjunkturinstitutets hemsida, [www.konj.se](http://www.konj.se)

# Innehåll

1	Inledning .....	5
2	Skillnader i beteende mellan kvinnor och män .....	6
2.1	Sammanfattning .....	6
2.2	Beteende under konkurrens .....	8
2.3	Beteende under risk .....	14
2.4	Socialt beteende .....	18
2.5	Beteende vid löneförhandling .....	20
2.6	Beteendeskillingars betydelse för lönegapet .....	23
3	Faktorer av betydelse för ekonomisk jämställdhet .....	26
3.1	Teori .....	27
3.2	Arbetskraftsdeltagande .....	32
3.3	Yngre barn i hushållet .....	36
3.4	Sjukdom .....	41
3.5	Deltidsarbete .....	46
3.6	Utbildning .....	49
3.7	Arbetsledande befattningar .....	57
3.8	Egenföretagande .....	66
4	Sambandet mellan jämställdhet och ekonomisk tillväxt .....	69
4.1	Sammanfattning .....	69
4.2	Teoretiska mekanismer .....	70
4.3	Resultat från tidigare studier .....	72
4.4	Effekter på svenska förhållanden .....	75
5	Referenser .....	77



# 1 Inledning

Under 2011 gav Regeringen Konjunkturinstitutet i uppdrag att komma med förslag på hur jämställdhetsbilagan, som ingår i budgetpropositionen, skulle kunna utvecklas i mer analytisk riktning. I slutrapporten som redovisades för regeringen den 1 mars 2012, kom denna rapport att utgöra en kunskapsöversikt över forskning relaterad till ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.<sup>1</sup>

Den här rapporten består av tre delar och inleder med en forskningsöversikt med fokus på skillnader i preferenser mellan kvinnor och män.<sup>2</sup> Därefter presenteras och diskuteras områden för pågående eller framtida reformer vars syfte är att främja den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män. Slutligen presenteras ytterligare en forskningsöversikt där sambandet mellan jämställdhet och ekonomisk tillväxt presenteras och diskuteras.

Den första delen presenterar resultat från de senaste årens forskning om skillnader i preferenser mellan kvinnor och män och i vilken omfattning det påverkar hur kvinnor och män beter sig på arbetsmarknaden. Området är intressant eftersom resultaten från den här forskningen kan belysa en del av de skillnader mellan kvinnors och mäns löne- och arbetsmarknadsläge som har varit svåra att förklara med konventionella statistiska modeller och som av den anledningen ofta sågs som ett mått på diskriminering. Här försöker forskare via sociala experiment fastställa i vilken omfattning det finns systematiska skillnader mellan kvinnors och mäns preferenser. En brist med många experimentella studier har varit att de inte säger något om huruvida skillnaderna mellan kvinnor och män beror på medfödda egenskaper eller om de är ett resultat av den sociala miljö de befinner sig i. Den senaste forskningen antyder dock att miljön i termer av normer, förväntningar och stereotypa förhållningssätt kan ha en relativt stor inverkan på hur kvinnor och män beter sig under olika förhållanden. Kapitlet avslutas med en presentation av studier som illustrerar i vilken omfattning preferensrelaterade faktorer bidrar till lönegapet mellan kvinnor och män.<sup>3</sup>

Den andra delen av rapporten diskuterar ojämställdhet i Sverige och i vilken omfattning olika faktorer skulle kunna främja jämställdhet mellan kvinnor och män ytterligare. Eftersom ojämställdheten är strukturell och dessutom persistent över tiden, inleds avsnittet med en teoretisk beskrivning av hur mekanismerna som bevarar denna struktur skulle kunna se ut. Det är viktigt eftersom det tydliggör längs vilka dimensioner ojämställdheten bevaras. Därmed blir det också tydligare hur och i vilken omfattning de bevarande mekanismerna skulle kunna reduceras. Två strukturella modeller presenteras i korta drag där centrala beståndsdelar identifieras och diskuteras. Avsnittet följer därefter med en beskrivning av vilka faktorer som den nuvarande forskningen menar driver lönegapet mellan kvinnor och män och i vilken mån de är kopplade till den bevarande mekanismen. Det är värt att poängtera att denna del inte gör anspråk på att vara heltäckande, men tar upp aspekter som är centrala ur jämställdhetssynpunkt.

---

<sup>1</sup> Kunskapsöversikten är inte heltäckande. Författaren har förbehållit sig rätten att vara selektiv.

<sup>2</sup> En individs preferenser är inom nationalekonomin ett mått på hur en individ uppfattar, värderar eller tycker om ett givet utfall och hur dylika rankeringar motiverar till ett visst beteende. Genom att observera eller studera individers beteende kan individers preferenser avslöjas och beskrivas (revealed preferences). I den mån normer och könsroller styr kvinnors och mäns beteende antas detta vara internaliserat i preferenserna. Det ingår som en del av det som styr beteendet för individer. Preferenser anses oftast vara trögrörliga över tiden.

<sup>3</sup> Med lönegap mellan kvinnor och män avses, om inget annat anges, den procentuella skillnaden i genomsnittlig timlön eller heltidsekivalent månadslön mellan kvinnor och män. Ibland presenteras också den del av lönegapet som inte kan förklaras av observerbara karaktäristika. Det kallas i förekommande fall för oförklarad lönegap.

Den tredje delen presenterar en översikt av studier som analyserar sambandet mellan jämställdhet på arbetsmarknaden och ekonomisk tillväxt. Syftet är dels att beskriva hur resultaten från forskningslitteraturen ser ut, dels att i ett andra steg beskriva i vilken omfattning dessa resultat kan överföras på svenska förhållanden.

## 2 Skillnader i beteende mellan kvinnor och män

Heckman med flera (2006) presenterar en analys av vilka effekter kognitiva och icke-kognitiva egenskaper har på individens lön, utbildningslängd, arbetslivserfarenhet, yrkesval och deltagande i riskfyllda aktiviteter under tonårstiden.<sup>4</sup> De finner att dessa egenskaper har en stor inverkan på de analyserade utfallsvariablerna.<sup>5</sup> Det finns även svenska studier på det här området som anknyter till den forskningen (se till exempel Lindqvist och Westman, 2009). Om det finns skillnader mellan kvinnor och män i dessa avseenden skulle de kunna vara en bidragande orsak till de obalanser som bland annat observeras i termer av genomsnittlig lön och yrkesval hos kvinnor och män.<sup>6</sup>

Det här kapitlet ska ge en överblick av den senaste forskningen som berör skillnader i kvinnors och mäns beteende och som kan associeras till preferenser och icke-kognitiva egenskaper som potentiellt kan bidra till de observerade obalanserna på arbetsmarknaden mellan kvinnor och män. Det kan vara värt att poängtera att forskningen (precis som empirisk forskning i allmänhet) inte säger något om enskilda individers egenskaper eller preferenser. Resultaten speglar jämförelsen av två grupper (kvinnor och män) och hur individerna i dessa grupper beter sig *i genomsnitt*. Inom respektive grupp är variationen stor och grupperna överlappar varandra i hög grad. Inget av det som presenteras nedan ska därför tolkas som att vissa egenskaper enbart finns hos kvinnor eller hos män utan snarare att en specifik egenskap eller ett visst beteende är något mer betonad i en grupp jämfört med en annan. Orsakerna till varför ett visst beteende är mer betonad hos den ena eller andra gruppen ger dock denna forskning ingen tydlig vägledning om.

### 2.1 Sammanfattning

I det här kapitlet beskrivs fyra aspekter av kvinnors och mäns preferenser utifrån resultat som presenteras i forskningslitteraturen. Det handlar om 1) beteende vid konkurrens, 2) beteende vid risk, 3) socialt beteende samt 4) beteende vid löneförhandling. Resultaten från den experimentella forskningslitteraturen är blandade och styrda av vilken grupp som analyserats, vilken typ av uppgift deltagarna har utsatts för och i vilket land experimentet utförts. I sammandrag visar den senaste forskningen följande:

---

<sup>4</sup> Icke-kognitiv förmåga brukar avse personliga egenskaper av typen motivation, uthållighet och självförtroende samt egenskaper som är relaterade till de faktorer som diskuteras i detta kapitel. Kognitiv förmåga brukar avse problemlösningsförmåga, numerisk förmåga och språklig förmåga med mera. Det är ofta denna senare förmåga som testas med intelligenstest.

<sup>5</sup> För en genomgång och diskussion av forskningen som kopplar icke-kognitiva egenskaper och personlighet med utfall på arbetsmarknaden se till exempel Borghans med flera (2008).

<sup>6</sup> Inom den neurobiologiska forskningen menar man att det är en omöjlighet att kvinnor och män i genomsnitt skulle vara likadana till sitt tänkande och sin personlighet (Dahlström, 2007). Det är också en åsikt som framförs av forskare i nationalekonomi (Boschini med flera, 2011). Mot bakgrund av detta är det intressant att veta vilka dessa egenskaper är och i vilken omfattning de har någon relevans för beteendet på arbetsmarknaden. Det kommer i någon mån att framgå av forskningen som redovisas i det här kapitlet. Det är dock viktigt att poängtera att studierna som presenteras i detta kapitel säger lite om hur stor del av skillnaden mellan kvinnor och män som beror på miljö och hur stor del som beror på biologi.

Internationell forskning om attityder till konkurrens antyder på global nivå dels att kvinnors effektivitet vid konkurrens är lägre än för män, dels att om möjligheten finns så undviker kvinnor konkurrens i större utsträckning än män. Forskningen antyder dessutom att dessa skillnader mellan kvinnor och män helt eller delvis är betingade den sociala miljö de befinner sig i och vilken typ av uppgift deltagarna ska genomföra. Genom att förändra attityder i samhället skulle dessa skillnader i beteende kunna påverkas. Eftersom den experimentella forskningen inte ger ett direkt svar på frågan hur stor del miljö respektive arv står för är det oklart i vilken omfattning förändringar i attityder och miljö kan påverka kvinnors och mäns beteende.

När svenska studier jämförs med studier gjorda i andra länder med lägre grad av jämställdhet skiljer sig resultaten på så sätt att skillnaden mellan kvinnor och män blir mindre eller helt uteblir. Det vill säga, kvinnor och män i Sverige reagerar generellt sett i ungefär samma omfattning på konkurrens, vilket skulle kunna vara ett utslag av att Sverige är ett internationellt sett relativt jämställt samhälle. Resultaten från olika studier är dock något blandade.

Forskningen om attityder till risk antyder även den på global nivå att det finns tydliga skillnader mellan kvinnor och män. I korthet visar den att män har en större benägenhet att ta risker jämfört med kvinnor. Med hjälp av de mått som används för att mäta risk visar forskningen att den uppmätta skillnaden i risktagande mellan kvinnor och män varierar med ålder och kontext. Skillnader i riskbeteende kan också vara relaterat till hur kvinnor och män väljer yrke och därmed också vara en delförklaring till hur de fördelar sig på arbetsmarknaden.

Studier på svenska förhållanden antyder att dessa skillnader även finns i Sverige och att de uppträder tidigt i livet. Dessutom indikerar forskningen att de kvinnor som arbetar i ledande befattningar inte är mindre riskbenägna än männen i motsvarande position. Kvinnor i ledande befattningar kan därför betraktas som en selekterad grupp jämfört med kvinnor generellt på arbetsmarknaden. Det finns också studier som antyder att flickor i någon mån anpassar sig till pojkars riskbeteende, vilket skulle kunna tolkas som att även detta beteende till någon del styrs av normer och intersocial miljö.

Forskningen som belyser skillnader i socialt beteende ger ingen klar bild av hur skillnaderna ser ut. Vissa studier antyder att kvinnor är mer altruistiska jämfört med män, medan andra studier antyder att denna skillnad inte är så stor. Dessutom finns det studier som antyder att de sociala preferenserna för kvinnor och män varierar med åldern. Eftersom det inte finns någon klar och enhetligt bild på det här området går det inte att presentera några klara gruppskillnader för kvinnor och män. Mer och bättre forskning efterfrågas därför på det här området.

Det fjärde beteendoområdet som diskuterats i detta kapitel behandlar skillnader i utfall vid löneförhandling. Detta är viktigt eftersom den av allt att döma har en stor betydelse för vilken ingångslön en individ får vid inträdet på arbetsmarknaden eller vid byte av arbetsgivare (arbetsplats), och i vilken omfattning lönen utvecklas över arbetslivet. Forskningen antyder att det finns tydliga genomsnittliga skillnader mellan kvinnor och män i det här avseendet. Det handlar inte i första hand om att förmågan att förhandla skulle skilja sig mellan kvinnor och män, utom i stället om att det är svårare för kvinnor att förhandla i egen sak. Enligt forskningen har detta flera förklaringar. En ofta framförd orsak kommer av negativa stereotyper som finns i samhället och som går ut på att kvinnor är mer altruistiska, återhållsamma och inte framhäver sig själva. Detta har som effekt att många kvinnor kommer att ta på sig den rollen för att inte avvika från den förväntade könsrollsbilden, vilket leder till mer återhållsamma löneanspråk jämfört med männen som grupp.

En annan bidragande orsak kommer från beteendet hos den lönesättande chefen. Forskningen antyder att även cheferna lever efter de normer och könsroller som finns i samhället. När kvinnan avviker från sin könsroll genom att initiera en förhandling om högre lön eller förhandling om andra förmåner som arbetsgivaren inte redan erbjudit uppfattas detta mer negativt jämfört med en man med motsvarande kvalifikationer. Detta gäller oavsett om den lönesättande chefen är kvinna eller man. Sammantaget leder dessa effekter till en lägre löneutveckling för kvinnor som grupp jämfört med män som grupp.

En viktig fråga är i vilken omfattning skillnader i beteende mellan kvinnor och män har någon betydelse för lönegapet. Detta är svårt att skatta eftersom variabler för olika typer av beteende ofta inte finns tillgängliga. Det finns dock ett fåtal studier där forskarna har tillgång till den typen av information. Deras forskning antyder att skillnader i beteende har en viss betydelse, men att effekten på det totala lönegapet är förhållandevis liten.

## 2.2 Beteende under konkurrens

Forskningen om hur olika individer förhåller sig till och reagerar på konkurrens är omfattande (se Croson och Gneezy, 2009 och Bertrand, 2010 för en forskningsöversikt). Ämnet har även fått viss uppmärksamhet här i Sverige. Forskningen är viktig eftersom en individs förhållningssätt till konkurrens kan ha en inverkan på vilken typ av yrke individen väljer och hur karriärmedveten individen är (se till exempel Kleinjans, 2009). Båda dessa faktorer är positivt relaterade till individens löneutveckling. Om det skulle visa sig att det finns avgörande skillnader mellan kvinnor och män i det här avseendet, skulle det kunna vara en bidragande orsak till lönegapets fortlevnad och arbetsmarknadens könsmissiga uppdelning.

Gneezy och Rustichini (2004) argumenterar för att en delförklaring till orsakerna bakom skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män går att finna i det som brukar benämnas icke-observerbar heterogenitet.<sup>7</sup> Det vill säga, egenskaper som forskaren inte kan observera men som går att kontrollera för helt eller delvis med hjälp av olika statistiska metoder. Författarna frågar sig om förmågan, intresset och reaktionen på konkurrens eventuellt skulle kunna skilja sig mellan kvinnor och män på gruppnivå och om en sådan eventuell skillnad skulle kunna vara en bidragande orsak till gapet mellan kvinnor och män när det gäller exempelvis genomsnittlig lön.

För att belysa problemen genomför Gneezy och Rustichini en fältstudie med 140 flickor och pojkar i åldern 9 till 10 år i en grundskola i Israel. Experimentet gick ut på att låta flickor och pojkar tävla i löpning på en 40 meters bana. I den första delen av experimentet fick barnen springa individuellt för att på så sätt fastställa hur fort de kan springa utan påverkan av konkurrens. Resultaten visade att den genomsnittliga tiden för flickorna och pojkarna inte skiljde sig signifikant från varandra. I den andra delen av experimentet parades barnen baserat på hur fort de sprang i den första omgången. Denna parbildning skedde enbart med avseende på tid, vilket innebar att flickor och pojkar i en del fall fick springa mot varandra. Ingen deltagare fick veta att de deltog i en studie, utan all löpning skedde som en del av skolans idrottsundervisning. Huvudresultaten i studien visar att konkurrens förbättrar genomsnittsresultaten

<sup>7</sup> Studiet av skillnader i drivkraft vid konkurrens mellan kvinnor och män hos människor och andra arter är dock inget nytt. Här finns en tämligen omfattande forskningslitteratur inom evolutionär biologi och inom socialbiologin. Huvudtesen i denna litteratur menar att skillnaderna i beteende relaterat till konkurrens är relaterat till kostnaden för reproduktion. För män/hanar är kostnaden för reproduktion mycket liten, vilket driver ett önskemål om att para sig med många partners. Detta kommer dessutom att ske i konkurrens med andra män/hannar. För kvinnor/honor är kostnaden för reproduktion betydligt större, vilket leder drivkraften att hitta den man/hane med bäst egenskaper snarare än att främja ett konkurrensmässigt beteende. Se till exempel Knight (2002).



för pojkar men inte för flickor. Resultaten i den andra omgångens löpning påverkades inte i någon nämnvärd omfattning av att blanda pojkar och flickor, det vill säga, pojkars förbättrade resultat påverkades inte av huruvida de sprang mot en pojke eller flicka. På motsvarande sätt påverkades heller inte flickornas resultat, det vill säga flickorna sprang varken snabbare eller långsammare om de fick springa och tävla mot en flicka eller pojke. Den unga åldern på deltagarna i studien leder författarna till slutsatsen att skillnaden i effektivitet vid konkurrens mellan individer av olika kön är något som uppkommer tidigt i livet, snarare än att vara ett resultat av socialisering senare under uppväxten.

Författarna jämför studiens resultat med en egen tidigare genomförd studie (Gneezy med flera, 2003) där studieobjekten var ingenjörstudenter, vid ett universitet i Israel (Technion, Haifa), som fick lösa datorbaserade labyrintproblem. Här fanns det ett speciellt intresse av att undersöka om kvinnors effektivitet vid konkurrens påverkades av huruvida de tävlade mot en man eller en annan kvinna. Jämfört med den tidigare studien handlar det här om kvinnor och män som befinner sig i en mansdominerad miljö. Individens beslut att befinna sig i den miljön är dock självvald. Gruppen kvinnor som befinner sig där är därför i någon mening selekterad, vilket skulle kunna innebära att dessa kvinnor har ett beteende som är mer likt mäns jämfört med kvinnor generellt. Forskarna argumenterar för att kvinnorna i denna miljö skulle vara vana vid att konkurrera med män och att de därför inte skulle vara intimiderade av män när de tävlade.

När deltagarna i experimentet fick ersättning baserat på hur bra de själva presterade gick det inte att uppmäta någon signifikant skillnad i prestation mellan kvinnor och män, även om resultatet var något bättre för männen jämfört med kvinnorna. Det vill säga, kvinnorna och männen löste i genomsnitt ungefär lika många labyrinter under det stipulerade tidsintervallet i frånvaro av konkurrens.

När kvinnorna tävlade mot andra kvinnor och männen tävlade mot andra män förbättras resultaten för både kvinnor och män. Resultatgapet mellan kvinnor och män var dock oförändrat, det vill säga, både kvinnor och män förbättrade sina resultat ungefär lika mycket i absoluta termer mätt, vilket gjorde att skillnaden fortfarande inte var signifikant skild från noll mellan kvinnor och män.

När grupperna blandades så att kvinnor och män fick tävla mot varandra förbättrade sig männen i samma omfattning som tidigare, men gruppen kvinnor förbättrade sig inte nämnvärt jämfört med situationen utan konkurrens. Det vill säga, konkurrensen mot män gjorde att effekten av konkurrens uteblev för kvinnorna. Resultaten antyder därmed att kvinnors effektivitet vid konkurrens i någon mening påverkas negativt när det sker tillsammans med män. Studien gav dock inga svar på hur denna mekanism ser ut, men författarna diskuterade ett antal möjliga förklaringar som framförts i andra forskningssammanhang. En möjlig förklaring är att det kan finnas negativa stereotyper som leder kvinnor till att prestera sämre.<sup>8</sup> Upplevelsen av negativa stereotyper kallas inom psykologin för stereotypshot och kan leda till stress som har en negativ inverkan på individens prestation.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Stereotyper brukar definieras som standardiserade och förenklade föreställningar om grupper av individer baserat på tidigare gjorda antaganden. Stereotypshot är upplevelsen av oro i en situation där personen riskerar att bekräfta en negativ stereotyp om sin egna sociala grupp. Stereotypshot har därför ofta en negativ inverkan på individens prestation. Ett klassiskt exempel på stereotypshot utgörs av situationen där svarta och vita ska svara på frågor i ett intelligenstest. Det finns stereotyper om att svarta amerikaner presterar sämre på kognitiva test jämfört med vita amerikaner. Steele och Aronson (1995) presenterar ett experiment där skillnaden mellan dessa gruppers prestation kunde visas bero på hur testet var formulerat, det vill säga om testet hade ett syfte att mäta förmågan hos grupperna eller ej.

<sup>9</sup> Stereotypshot är ett begrepp som har fått stor spridning inom socialpsykologin och som där diskuterats flitigt. Se till exempel Steele (1997), Steele och Aronson (1995), Ryan och Ryan (2005) och Keller (2007).

Att kvinnor och män reagerar olika på konkurrens när det sker tillsammans med det motsatta könet bekräftas också av Antonovics med flera (2003) som använder sig av data från ett frågesportprogram som sändes på tv i USA. Här antyder resultaten att män har en högre benägenhet att vinna när tävlingen sker mot en kvinna med kontroll för individernas förmåga (ability). Författarna drar slutsatsen att män till och med gör något bättre ifrån sig när tävlingen sker mot en kvinna. Någon motsvarande effekt kunde inte hittas hos kvinnorna.<sup>10</sup>

En motsvarande studie på svenska förhållanden kommer till liknande resultat (Sjögren Lindquist och Säve-Södergergh, 2011) med hjälp av data från den svenska varianten av tv-programmet Jeopardy. Generellt sett satsade kvinnor försiktigare i budgivningarna relativt männen. När kvinnor tävlade mot män eller i en mansdominerad grupp var de dessutom än mer återhållsamma i deras tävlingsbeteende (budgivning) jämfört med när de spelade mot andra kvinnor. Någon motsvarande effekt kunde inte hittas hos männen.

Günter med flera (2010) undersöker om orsaken till skillnader i reaktion till konkurrens är kopplad till uppgiften som ska lösas. Det vill säga, de frågar sig om kvinnor endast har en lägre tävlingsbenägenhet i uppgifter som betraktas som typiskt manliga eller om fenomenet är mer generellt. Förväntningar baserade på stereotyp beteende för kvinnor och män skulle kunna verka negativt på kvinnors prestation (via stereotypot), vilket därmed skulle kunna vara en delförklaring till de tidigare diskuterade resultaten i forskningslitteraturen, det vill säga, det faktum att män i flertalet studier tenderar att reagera mer positivt på konkurrens relativt kvinnor. Studien relaterar till Gneezy med flera (2003) och använder samma typ av labyrintproblem i experimentet men som här kategoriseras som ett manligt test.<sup>11</sup> Resultaten baserat på denna testsituation jämförs i ett andra steg med resultat från ett experiment där testsituationen enligt forskarna kan betraktas som könsneutral. Det könsneutrala testet gick ut på att skapa så många ord som möjligt som började med en viss bokstav som presenterades för deltagaren, vilket skulle ske under tidspress. Båda testsituationerna var konstruerade så att deltagaren blev erbjuden två alternativ som båda var baserade på ekonomiska incitament men där det ena alternativet utgjordes av en tävlingssituation och där vinst innebar att den ekonomiska förtjänsten skulle bli större. Experimenten genomfördes på två spanska universitet i Barcelona och deltagarna hade varierande inriktning på sin utbildning. Eftersom utbildningsinriktningen skiljer sig mellan de två studierna kommer selektionen av individer att skilja sig i någon omfattning mellan studierna. Detta försvårar jämförelsen något med resultaten från Gneezy med flera (2003).

Resultaten av studien bekräftar författarnas hypotes om att stereotypot kan vara en förklaring till att kvinnor undviker konkurrens och tävlingssituationer i högre grad än män. Ett viktigt syfte med studien var också att belysa hur resultaten påverkades av vilken typ av test deltagaren utsattes för. Resultaten antyder att det inte är könsammansättningen som sådan i testsituationen som har en negativ inverkan på kvinnors prestation, utan snarare om testet är kopplat till en negativ stereotyp för kvinnor. När experimentet genomfördes med ett könsneutralt test visade kvinnorna samma typ av förbättring som männen. Det vill säga, kvinnorna förbättrade sitt resultat i samma omfattning som männen.

<sup>10</sup> En möjlig förklaring till de bättre resultaten för män skulle kunna vara att män tar något större risker, det vill säga chansar i något större utsträckning när tävlingen sker mot kvinnor. Dreber med flera (2010) finner till exempel i deras studie att schackspelare använder mer riskfyllda spelstrategier när spelet sker mot en kvinna.

<sup>11</sup> Det finns forskning som antyder att geometriska och spatiala problem är något som män generellt sett är bättre på (enligt en viss stereotyp) och kan därför betraktas som en problemställning som inte är könsneutral. Det vill säga, det finns en föreställning om att män generellt sett är bättre på den här typen av problem.

Det så kallade könsneutrala testet var relaterat till verbal förmåga. Verbal förmåga brukar ofta beskrivas som en egenskap som är något starkare hos kvinnor. Det skulle kunna innebära en negativ stereotyp för männen eller en positiv stereotyp för kvinnorna. Resultaten i studien antyder inte att männens förmåga påverkades i någon nämnvärd omfattning. Författarna menar att det beror på hur stereotypotet verkar. En förutsättning är att förmågan som testas är av principiell betydelse för den som testas. Om intresset eller betydelsen för egenskapen är liten kommer stereotypotet inte att ha någon negativ inverkan på deltagarens förmåga i testet. Forskarna argumenterade för att det var fallet för de män som ingick i studien.

Sutter och Rützler (2010) anknyter till den tidigare litteraturen genom att presentera ett storskaligt experiment med drygt 1 000 deltagare i åldrar mellan 3 och 18 år som kommer från tre förskolor och 8 skolor i Österrike. Syftet är att mäta skillnader i viljan att konkurrera (tävla). De experimentella övningarna utgjordes av löpning och av matematikrelaterade uppgifter med belöningsystem som kunde genomföras med eller utan konkurrens.

Resultaten visar att hos den yngsta gruppen hade pojkarna en signifikant högre benägenhet att utföra uppgifterna under konkurrens jämfört med flickorna. Denna skillnad i benägenhet att tävla var konsekvent över samtliga åldergrupper i undersökningen. Resultaten håller även efter att författarna konstanthåller för skillnader i attityd till risk och självförtroende. Författarna bekräftar därmed slutsatsen att skillnaden mellan flickor och pojkar i attityd till konkurrens uppkommer tidigt i livet och är relativt oförändrad fram till 18 års ålder, vilket innebär att ålder har liten koppling till detta gap.

Gneezy med flera (2006) undersöker om en möjlig förklaring till skillnaden i attityd till konkurrens hos kvinnor och män skulle kunna vara relaterat till social påverkan. Det vill säga, att kvinnors och mäns beteende skulle påverkas av förväntningar som är relaterade till de könsroller som existerar i det samhälle de lever i. En sådan effekt skulle kunna studeras genom att analysera hur kvinnor och män beter sig i samhällen som präglas av matriarkat respektive patriarkat. Hypotesen är att om skillnaden mellan kvinnor och män är oberoende av könsroller och social struktur så är mekanismen bakom detta medfödd.

Författarna lyckas identifiera två samhällen med skilda sociala strukturer och som därmed är lämpliga att studera. Det första samhället är Maasai i Tanzania som är ett utpräglat patriarkat, där männen bestämmer och polygami är vanligt. Det andra samhället är Khasi i Indien. Khasi är tyvärr inte ett renodlat matriarkat samhälle utan är i stället ett matrilineärt samhälle (matrilineal society), vilket är det närmaste ett patriarkat författarna kunde komma.<sup>12</sup> Det innebär i stora drag att den sociala strukturen ser ut på ett sådant sätt att det är kvinnan i hushållet som är den styrande parten och som fattar alla viktiga beslut inom hushållet. Familjelivet är organiserat runt moderns hushåll där mormodern är styrande. Vid parbildning lämnar män sin mammas hushåll för att flytta in till sin frus mammas hushåll. De gifta männen i dessa hushåll har ofta den roll som kvinnor har i patriarkala strukturer.

Givet de skillnader som finns i den sociala strukturen utfördes experimentet i samma typ av miljö i båda fallen. Uppgiften gick ut på att kasta en boll 10 gånger i en spann på tre meters avstånd. Varje deltagare blev informerad om att de hade parats ihop med en annan slumpmässigt utvald individ som befann sig på en annan plats under experimentet och som därför var okänd för deltagaren. Deltagandet i experimentet var också förenat med viss ersättning och deltagaren ställdes inför två alterna-

<sup>12</sup> Enligt författarna var det omöjligt att finna ett renodlat patriarkat, vilket skulle vara önskvärt för att kunna testa för renodlade effekter. Dessutom refererar de till den sociologiska litteraturen som närmast unisont hävdar att äkta patriarkat inte går att finna.

tiv; a) en penningenhet per träffad boll oavsett hur det gick för den andra matchade individen; b) tre penningenheter per träffad boll om individen är bättre än den matchade individen. Om de skulle få lika många bollar så skulle ersättningen uppgå till en penningenhet per träffad boll för båda. En penningenhet i respektive land uppgick till motsvarande en genomsnittlig daglön i respektive land.

Resultaten visade att männen i Maasai hade en dubbelt så stor benägenhet att delta i tävlingen under alternativ b jämfört med kvinnorna i urvalet. Det vill säga, männen valde i större utsträckning att utföra experimentet under konkurrens, för att på så sätt ha en möjlighet att tjäna mer pengar. Detta är en siffra som stämmer väl överens med den statistik som finns för kvinnor och män i Europa och USA.

För det matrilineära samhället Khasi framkom en annan bild. Här hade kvinnorna en signifikant större benägenhet att välja alternativet med konkurrens. Dessutom var andelen kvinnor som valde konkurrens i Khasi till och med något större än andelen män som valde konkurrens i Maasai, även om skillnaden inte var statistiskt signifikant.

Författarna drar slutsatserna att den sociala strukturen i samhället har en viktig påverkan på hur kvinnor och män beter sig. Däremot kan de inte säga något om huruvida hela effekten går att relatera till social struktur eller hur stor del som kommer från biologiska och medfödda egenskaper.<sup>13</sup> Mekanismerna som leder till dessa skillnader mellan länderna kan studien inte säga något om. Författarna diskuterar dock ett antal möjliga förklaringar som framförts i forskningslitteraturen.

En förklaring skulle kunna vara relaterad till stereotyp som diskuterades tidigare. Det vill säga det hot som uppstår när en individ befinner sig i en situation där en negativ stereotyp finns för den grupp individen representerar. Detta hot leder till att individen anpassar sitt beteende efter den stereotyp som gäller för gruppen, vilket här resulterar i kvinnors lägre motivation för konkurrens i Maasai och männens lägre motivation för konkurrens i Khasi.

Dreber med flera (2011a) anknyter till Gneezy and Rusichini (2004) och studerar flickor och pojkar i nio- till tioårsåldern i Sverige. De replikerar den senare studien med tävling i löpning (här 60 meter) men lägger till ytterligare två tävlingsgrenar: hopprep och dans. Syftet är dels att undersöka huruvida skillnader i prestationer även återfinns bland barn i ett relativt jämställt land, dels om eventuella skillnader skulle kunna härledas till vad tävlingen går ut på, det vill säga om tävlingsinstinkten hos (huvudsakligen) flickor drivs eller påverkas av tävlingsuppgiften. Experimentet utförs på 11 grundskolor i Stockholmsregionen där deltagarna totalt sett utgjordes av 438 barn i åldern 7–11 år. Deltagarna var inte medvetna om att de deltog i ett experiment utan allt skedde som en del av idrottsundervisningen.

Den första delen i studien bestod i att bestämma ett utgångsläge där deltagarna fick utföra uppgifterna individuellt och utan konkurrens. Resultaten visar att pojkarna i genomsnitt springer något snabbare än flickorna, och att flickorna är något duktigare på hopprep än pojkarna. I dans kunde dock ingen statistisk signifikant skillnad i genomsnittlig prestation fastställas.

I den andra delen skulle uppgiften utföras under konkurrens. Det sker genom att individen matchas med en annan individ med liknande resultat från den första delen i experimentet. Studien kan inte finna några skillnader mellan flickor och pojkar i reak-

<sup>13</sup> Wozniak med flera (2010) studerar i vilken omfattning biologiska skillnader kan ha någon inverkan. De studerar hur vuxna kvinnor i relation till konkurrens förändras beroende på hormonella fluktuationer. Studien bekräftar tidigare resultat som visar att män oftare väljer kompensation via konkurrens. Men de finner också att hormonella förändringar i samband med menstruation har en signifikant påverkan på kvinnors val. Vid låga hormonnivåer är kvinnors benägenhet till konkurrens mindre än när nivåerna är höga. Deras resultat antyder att biologiska skillnader mellan kvinnor och män kan ha en inverkan på gapet i konkurrensbenägenhet mellan kvinnor och män.

tion till konkurrens i någon av de tre uppgifterna som används i studien. Det vill säga, både flickor och pojkar reagerar på konkurrens och gör det i samma omfattning. För uppgiften med löpning och hopprep förbättras de genomsnittliga resultaten för både flickor och pojkar. De bedömda resultaten för dansuppgiften påverkades dock negativt, vilket innebar att både flickor och pojkar fick sämre resultat vid konkurrens.<sup>14</sup> Den genomsnittliga försämringen för flickor och pojkar var ungefär lika stor, det vill säga, skillnaden var inte signifikant skild från noll. Studien kunde heller inte finna någon signifikant effekt av att motståndaren var av samma eller motsatt kön.<sup>15</sup>

Författarna jämför sina resultat med Gneezy och Rustichini (2004) och argumenterar för att en möjlig förklaring till varför resultaten skiljer sig mellan studierna skulle kunna vara relaterat till social struktur. Det vill säga, eftersom Sverige är ett relativt sett jämställt land skulle möjliga effekter från stereotypot kunna vara lägre här jämfört med Israel. Den exakta mekanismen bakom beteendeskilnaderna lämnas dock obesvarad. Dessa resultat bekräftas i Dreber med flera (2011b) där heller ingen signifikant skillnad i prestation mellan kvinnor och män till följd av konkurrens kunde hittas.

Ytterligare en studie på svenska förhållanden (Cardenas med flera, 2012) analyserar barn i åldern 9–12 år och deras beteende vid konkurrens. Dels analyseras viljan att konkurrera, dels prestationen vid konkurrens. Experimentet gick ut på att låta deltagarna tävla i hopprep, löpning, matematik och ett ordbaserat test. Resultaten var blandade. Pojkarna visade en tydligt högre benägenhet att tävla när det gällde uppgifterna i matematik och ord. Resultaten indikerade också att flickorna presterade bättre när det gäller hopprep och matematik. Resultaten för de svenska barnen var därför blandade. Studien jämförde motsvarande test med barn i Colombia. Resultaten från Colombia var däremot mycket entydiga. Flickor och pojkar visade ingen skillnad i benägenhet att konkurrera, det vill säga båda grupper var lika tävlingsinriktade. Skillnaden i resultat mellan barnen från de olika länderna är intressant eftersom Colombia kan betraktas som ett land mycket mindre jämställt än Sverige.

Flertalet studier som behandlar och analyserar förekomsten av skillnader i respons på konkurrens mellan kvinnor och män sker inom ramen för kontrollerade experiment, som i någon mening avviker från hur konkurrens uppkommer naturligt i samhället. Morin (2010) beaktar denna brist i litteraturen genom att identifiera möjligheten att använda data från ett naturligt experiment. I Ontario i Kanada genomfördes en skolreform 1997 som resulterade i en ”dubbelkohort” av gymnasiestudenter. Det medförde i sin tur att antalet sökande till universitetsutbildningar ökade kraftigt när den skapade ”dubbelkohorten” lämnade gymnasiet 2003. Eftersom antalet studieplatser vid universitet och högskola var oförändrad, så var kvaliteten på studenterna det året signifikant bättre än tidigare år, vilket bland annat medförde att konkurrensen om höga betyg ökade signifikant för denna kohort. Det här upplägget gör det möjligt att testa hur kvinnors och mäns akademiska prestationer påverkades av den förhöjda konkurrensen.

<sup>14</sup> Att prestationen kan sjunka på grund av konkurrens har också observerats på andra ställen i forskningslitteraturen. Paserman (2007) studerade effekterna av den press som konkurrens skapar för professionella tennisspelare. Hon fann ett negativt samband mellan prestation och psykisk stress från konkurrens (tävling). Denna observerade negativa effekt var dessutom något större för kvinnor än för män hos de som analyserades. Skillnaden mellan kvinnor och män var dock ej signifikant skild från noll.

<sup>15</sup> Författarna frågade också barnen huruvida de uppfattade uppgifterna som manliga (boyish) eller kvinnliga (girlish). Pojkarna tyckte att 60 meter löpning kunde betraktas som manligt medan flickorna såg det som neutralt. Dans uppfattades som kvinnligt av pojkarna medan flickorna uppfattade även dans som neutralt. När det gällde hopprep betraktade både pojkar och flickor det som en kvinnlig uppgift.

Resultaten i studien antyder att männen förbättrade sina resultat mer än kvinnorna (jämfört med en tidigare kohort och med kontroll för akademisk förmåga (ability)) under första året på universitetet. Detta gap mellan kvinnor och män fanns kvar under det fjärde året. Dessutom visade resultaten att den ökade konkurrensen hade en stor effekt på männens benägenhet att bli klar med studierna i tid.

### Sammanfattning

Den experimentella forskningen som studerar hur kvinnor och män reagerar på konkurrens är omfattande och aktiv. Resultaten från olika studier fram till idag är dock blandade, vilket gör att det är svårt att ge en tydlig bild av huruvida det finns skillnader i attityd och effektivitet till konkurrens mellan kvinnor och män i Sverige idag.

I sammandrag visar litteraturgenomgången följande: vissa utländska studier antyder att det finns skillnader i effektivitet redan från unga år. Andra studier på svenska förhållanden finner att det inte finns någon skillnad för ungdomar i samma ålder. I det fall det finns skillnader mellan kvinnor och män, argumenterar en del forskare för att det helt eller delvis beror på hur experimentet är konstruerat och vilka uppgifter deltagarna är satta att lösa. Eftersom vissa uppgifter kan betraktas som könsspecifika är dessa ibland kopplade till stereotypot. Oftast är negativa stereotyper kopplade till kvinnors prestation i dessa studier. Det framgår speciellt tydligt sig när kvinnor och män tävlar mot varandra. Ett relativt tydligt resultat är därför att kvinnors reaktion på konkurrens varierar mellan olika testmiljöer och testuppgifter, medan männens reaktion är mer konsekvent över olika testsituationer.

## 2.3 Beteende under risk

Huruvida kvinnor och män reagerar olika på risk är precis som ämnet i det föregående avsnittet en viktig ekonomisk fråga. Om kvinnor är mer känsliga för risktagande så kan det avspeglar sig i beslutsfattande som till exempel berör val av yrke och arbetsplats. Ett annat exempel på beslutsfattande som är kombinerat med risk är investeringsbeslut. Det är en typ av beslut som kan vara av central betydelse för personer på ledande befattningar. Dessutom kan det ha en viss betydelse för inflödet av personer till ledande befattningar där ersättningsystemen till viss del är bonusbaserade. Personer med mindre aptit för risk kommer i mindre utsträckning att vara villiga att arbeta med den typen av ersättning.

Skillnader i preferenser för risk mellan kvinnor och män skulle därför kunna vara en delförklaring till varför kvinnor till exempel arbetar inom den offentliga sektorn i högre grad än män (något tryggare anställningsförhållanden), driver egna företag i mindre omfattning än män och att andelen kvinnor bland beslutsfattare på högre positioner i företag är lägre än motsvarande andel män.

Forskningslitteraturen på det här området är omfattande och i det här avsnittet kommer några av de senaste studierna att diskuteras och generella slutsatser från forskningen presenteras (se till exempel Byrnes med flera, 1999 för en genomgång av tidigare studier och Eckel och Grossman, 2008 för en genomgång av senare experimentella studier).<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Slutsatserna från en meta-analys gjord av Byrnes med flera (1999) var följande: 1) män har en större benägenhet att ta risker jämfört med kvinnor, 2) storleken på den genomsnittligt uppmätta skillnaden i risktagande mellan kvinnor och män varierade beroende på ålder och kontext. Exakt hur detta samband ser ut är komplicerat. Från meta-analysen framkom också att män hade en benägenhet att ta risker även när det var uppenbart att det var en dålig idé att ta risker. Det motsatta förhållandet gällde för kvinnorna. Där visade det sig att kvinnor var ovilliga att ta risker även om det var en god idé att ta en risk.

Bonin med flera (2007) analyserar vilken roll risk har för sorteringen in till olika typer av yrken och relationen till arbetsinkomsterna i dessa yrken.<sup>17</sup> Enligt författarna är forskningen mycket bristfällig när det gäller den direkta kopplingen mellan hur individer med olika attityd till risk sorteras in i olika yrken med olika arbetsinkomst-risker. Den centrala orsaken till bristen på forskning kommer av att attityder till risk är problematiska att mäta.<sup>18</sup> I deras icke-experimentella ansats används data från German Socio-Economic Panel (SOEP). Med hjälp av denna datamängd beräknas korrelationer mellan inkomstrisken och individens riskattityd. Detta sker med ett direkt mått på individens benägenhet att ta risker, ett mått vars validitet har testats i en annan studie (Dohmen med flera, 2005) med gott resultat. Måttet är självrapporterat via en intervjuundersökning.<sup>19</sup> Resultaten visar att ju mer villig individen är att acceptera risk, desto större är sannolikheten att samma individ väljer ett arbete med hög inkomstrisk, det vill säga ett yrke där arbetsinkomstens varians är högre. Dessa resultat är robusta med avseende på yrkets nivå i hierarkin, region, arbetslivserfarenhet och kön. Som ett resultat av den här sorteringen in i olika typer av yrken visar resultaten att medelålders män i en given sektor i genomsnitt är mer benägna att ta större risker ju högre inkomstrisken är. Författarna drar därför slutsatsen att inkomstrisken är ett relevant sorteringskriterium när individer gör sitt yrkesval.

Inkomstrisken i den offentliga sektorn brukar ofta betraktas som lägre jämfört med den privata sektorn, samtidigt som andelen kvinnor i den offentliga sektorn är betydligt större än andelen män. Den lägre risken framförs ibland som en faktor som bidrar till denna asymmetri. Detta är givetvis inte den enda möjliga bidragande orsaken. Exakt hur viktig denna faktor är i Sverige kräver dock mer forskning för att klarläggas.

Buurman med flera (2009) analyserar om personer som arbetar i den offentliga sektorn har en större benägenhet att hjälpa andra och om de är mer riskaverta jämfört med andra som inte arbetar i den offentliga sektorn. För att undersöka detta används en datamängd från år 2000 med närmare 3 000 anställda individer som bor i Nederländerna. Databasen är baserad på en brevenkät där deltagarna erbjöds en ersättning på 11 euro som kompensation för att fylla i formuläret. Ersättningen kunde deltagarna få som ett presentkort eller som en lott. Deltagarna i undersökningen hade även möjligheten att donera pengarna till välgörande ändamål. Genom detta upplägg kunde individers och grupperns preferenser relaterat till risk/altruism identifieras, där valet av lott kom att representera riskbenägenhet, medan donationen representerar en viss grad av givmildhet/altruism.

Deras resultat visade att personer som arbetade i den offentliga sektorn var betydligt mer riskaverta jämfört med individer i den privata sektorn. Det vill säga, offentliganställda hade en klart lägre benägenhet att välja lotten jämfört med presentkortet som representerar det riskfria alternativet. Resultaten visade på en något starkare benägenhet att donera pengarna till välgörande ändamål. Efter kontroll för observerbara faktorer visade det sig dock att denna effekt blev negativ till offentliganställdas nackdel. Det vill säga offentliganställda var mindre benägna att donera sin ersättning.

---

<sup>17</sup> Risker kan i det här sammanhanget vara relaterat till risk för fysisk skada, dödsrisk eller andra faktorer relaterat till individens hälsa. Men det kan också handla om ekonomiska risker i termer av stabil inkomst.

<sup>18</sup> I en tidigare studie använde DeLeire och Levy (2004) familjestruktur som proxy för riskpreferenser. De visar att den huvudsakliga vårdnadshavaren, som anses vara mindre riskbenägen, oftare arbetar i yrken med låg risk för dödsfall.

<sup>19</sup> Måttet för risk är av generell karaktär. Frågan som ställdes vid intervjun var: "Hur ser du på dig själv, är du generellt sett en person som är fullständigt villig/obehindrad att ta risker eller är du en person som undviker risker? Markera på en skala från 0 till 10, där 0 är fullständigt ovillig att ta risker".

Forskarna undersökte också om det fanns något samband mellan hur länge individen varit aktiv i en given sektor och de olika preferenssambanden. Nyanställda i den offentliga sektorn visade sig ha en större benägenhet att donera sin ersättning jämfört med privatanställda. Men efter några års anställning vänder denna effekt till de privatanställdas fördel. Denna förändring drevs helt av att de offentliganställda förändrade sitt beteende. Den här typen av förändrad attityd har även identifierats i tidigare studier (se till exempel Blau, 1960, Van Maanen, 1975, och De Cooman med flera 2009).<sup>20</sup>

Författarna betonar att de effekter som skattas i studien huvudsakligen avser den marginella benägenheten att acceptera risk och altruistiskt beteende snarare än den totala nivån i dessa avseenden. De två behöver inte sammanfalla. Till exempel skulle det kunna vara så att anställda i den privata sektorn är mer toleranta mot risk jämfört med offentliganställda, men vara mer riskaverta på marginalen på grund av att privatanställda utsätts för mer risk i deras arbete. Data innehåller ingen information om absoluta mått, men resultaten ger indirekta indikationer på att anställda i offentlig sektor har en lägre benägenhet till altruistiskt beteende på grund av att de känner att de redan har bidragit till välgörenhet genom sitt arbete.

Dreber med flera (2011b) analyserar med hjälp av experiment bland annat skillnader mellan kvinnor och män med avseende på altruism och risk hos svenska tonåringar (16–18 år). Det finns en föreställning om att tonårstiden är förenad med ett ökat intresse för riskfyllda aktiviteter samtidigt som många viktiga långsiktiga beslut måste fattas under den tiden av livet. Experimentet genomfördes i 9 skolklasser fördelade på 5 gymnasier i Stockholmsområdet under slutet av 2009. Totalt deltog 216 tonåringar i experimentet och fördelningen mellan flickor och pojkar var jämn.<sup>21</sup>

Resultaten antyder att tonårsflickor är mer altruistiska och tar mindre risker jämfört med tonårspojkar. Författarna drar därför slutsatsen att dessa i forskningslitteraturen tidigare observerade skillnader mellan kvinnor och män uppträder tidigt i livet. Delar av experimentet innehöll tävlingsmoment. De flickor som själv valde att delta i tävlingsmomenten visade en högre benägenhet för risk jämfört med andra flickor. Samma skillnad kunde också hittas hos pojkarna, det vill säga pojkar som själv valde att delta i tävlingsmomentet hade en högre benägenhet för att ta risker jämfört med övriga pojkar. Risktagande och konkurrensmässigt beteende är därför positivt korrelerade.

Fram tills nu har endast resultat från experimentella studier diskuterats. Adam och Funk (2009) analyserar toppchefer i Sverige med icke-experimentella metoder. Den tidigare forskningslitteraturen antyder att det finns skillnader i risktagande bland kvinnor och män. I internationell massmedia har det till exempel framförts åsikter om att mansdominansen inom den finansiella sektorn och inom beslutande organ i banker kan ha varit en viktig och bidragande orsak till utvecklingen av den finansiella krisen. ”– Hade andelen kvinnor inom dessa branscher varit större hade inte händelseutvecklingen varit lika dramatisk!”

I den internationella forskningslitteraturen går det att utläsa en del om hur kvinnor och män betar sig på ledande befattningar. Adam och Ferreira (2008) menar till exempel att företag med mer blandade styrelser (med avseende på kön) har en högre grad av kontroll (tougher monitors) av verksamheten. Till exempel skulle närvaron

<sup>20</sup> Det är inte helt orimligt att tänka sig att socialarbetare, lärare, poliser och personal inom sjukvården går in som ny i jobbet med en bild av att bidra och hjälpa andra människor och att denna optimism dämpas över tiden på grund av de erfarenheter individen utsätts för.

<sup>21</sup> Experimentet bestod av tre delar som utfördes i elevernas klassrum. Den första delen bestod av ett matematiskttest och ett ordsökartest. Den andra delen bestod av ett så kallat diktatorsspel. Den tredje och sista delen bestod av en riskuppgift.



av kvinnliga styrelseledamöter vid styrelsemöten vara högre och deltagandet i övervakningsrelaterade aktiviteter (monitoring related committees) vara högre jämfört med männen. Mot bakgrund av dessa observationer frågar sig författarna hur effekterna av en ökad andel kvinnor i företagsledande befattningar kommer att se ut. Det vill säga, beror de observerade skillnaderna på fundamentala skillnader mellan kvinnor och män eller beror skillnaden i beteende på att kvinnorna är i minoritet i den miljö de befinner sig i?

Adam och Funk (2009) frågar sig hur lika kvinnliga toppchefer är i jämförelse med manliga toppchefer. För att besvara denna och relaterade frågor använder sig författarna av ett värderingsmått framtaget av Schwartz (1992). Detta är ett värderingsmått som även använts av ”the European Social Survey” för att studera värderingar i olika länderpopulationer totalt.<sup>22</sup> Det är bra eftersom det ger en möjlighet att jämföra den selekterade direktörsgruppens värderingar med invånare i allmänhet. Undersökningen baseras på ett urval av 1 796 verkställande direktörer i svenska företag under 2005 och som utgör populationen av direktörer det året.

Baserat på deras statistiska analys drar författarna slutsatsen att kvinnor och män i genomsnitt är ganska olika som verkställande direktörer. Det visar sig att de skiljer sig i värderingar och i attityden till risk. Männen har en högre betoning på prestation och makt jämfört med kvinnorna, medan kvinnorna har en högre betoning på ”universalism och benevolens” jämfört med männen.<sup>23</sup> Dessutom visar resultaten att de kvinnliga direktörerna är mindre säkerhetsorienterade, mindre traditionella och har högre aptit för risk och bryr sig mer om förnyelse (novelty) och utmaningar jämfört med manliga direktörer. Det vill säga, den selekterade gruppen kvinnor som arbetar som verkställande direktörer förefaller ha något högre aptit för risk jämfört med männen.

De observerade skillnaderna mellan kvinnor och män leder författarna till slutsatsen att en ökad andel kvinnor i företagets styrelse och ledning skulle kunna ha kausala effekter på företagets resultat. Det skulle till exempel kunna innebära att företag med högre andel kvinnor i ledningen medvetet skulle genomföra beslut som är mer orienterade i linje med företagets intressenter. Men en ökad andel kvinnor skulle nödvändigtvis inte leda till mindre riskfyllda beslut.

Den beskrivna forskningen fram till nu ger en bild av att män är mer benägna att ta risker jämfört med kvinnor generellt. Vissa selekterade grupper, till exempel verkställande direktörer utgör dock viktiga undantag. En nyligen publicerad doktorsavhandling i psykologi antyder dock att dessa skillnader mellan kvinnor och män kan förändras. Studien analyserar beteendet hos tonåringar i 15–20 årsåldern i Sverige. Bohlin (2011) antyder att även riskbeteende är kopplat till social struktur och kultur och att flickor och pojkar i dag tar lika mycket risker på grund av att det finns förväntningar om att flickor ska bete sig på samma sätt som pojkar. Det vill säga, det finns en tendens att flickorna anpassar sig efter pojkarnas beteende. Hon konstaterar att flickorna fortfarande bedömer riskfyllda situationer som mer farliga än pojkar gör, men utsätter sig trots det för samma risker som pojkar. Att även riskbeteende påverkas av den miljö individen befinner sig i bekräftas också av Booth med flera (2011).

<sup>22</sup> The European Social Survey (ESS) är en undersökning som täcker över 30 länder. Undersökningen har utförts 5 gånger och den senaste skedde 2010/2011. För mer information se: [www.europeansocialsurvey.org](http://www.europeansocialsurvey.org).

<sup>23</sup> Universalism är definierad och relaterad till egenskaper så som ökad förståelse för andra, uppskattning, tolerans och beskyddande av andras välfärd. Benevolens är relaterat till bevarande och förstärkande av välfärden hos den närmaste gruppen.

### Sammanfattning

Den internationella forskningslitteraturen är ganska tydlig i det avseendet att riskbenägenheten bland män generellt sett är större än den är för kvinnor. Detta kan ha konsekvenser för hur individer väljer yrke och i vilken mån de är aktiva i karriären. Det visar sig dock att kvinnor på ledande befattningar inte är mindre riskbenägna än män på motsvarande position. Resultaten från svenska studier visar att det snarare är det motsatta även om skillnaden inte är signifikant när det gäller kvinnor på ledande befattningar. Senare svenska studier antyder också att det finns en tendens att flickor i vissa sammanhang anpassar sitt beteende efter pojkar när det gäller risktagande men att de fortfarande upplever riskfyllda situationer som mer farliga än pojkar. Detta kan förklaras av sociala normer och strukturer som innebär att flickor förväntas bete sig som pojkar i vissa avseenden. De flesta studier antyder dock att män och pojkar *generellt sett* är mer riskbenägna än kvinnor och flickor.

## 2.4 Socialt beteende

Socialt beteende eller sociala preferenser är ett begrepp som är mångfacetterat och avser ett flertal olika egenskaper när det analyseras i den nationalekonomiska forskningslitteraturen. I nationalekonomiska termer handlar det om egenskaper hos en individ som innebär att andras nytta är en del av den egna individens nyttofunktion. Här brukar oftast egenskaper som altruism, rättvisa (i termer av fördelning), tillit och samarbetsvilja studeras när skillnader i sociala preferenser mellan kvinnor och män analyseras (se till exempel Bertrand, 2010 eller Eckel och Grossman, 2008b för en presentation av resultat från den tidigare litteraturen).

Croson och Gneezy (2009) sammanställer och diskuterar ett stort antal gjorda studier med avseende på olika egenskaper som kan kategoriseras som sociala preferenser. Deras slutsats när det gäller altruism är att resultaten mellan olika studier varierar. Det vill säga, det är svårt att finna tydliga resultat som är konsekventa över flertalet studier. Detta är också en åsikt som framförs av Eckel och Grossman (2008b). De menar att det i många fall beror på att resultaten i olika studier är svåra att tolka och att det därför också är svårt att jämföra resultat mellan olika studier eftersom de är gjorda på olika grupper som befinner sig i olika miljöer med varierande kontroll av faktorer. Ett sätt att komma runt denna svårighet är att genomföra en metaanalys. Engel (2011) genomför en metaanalys över ett stort antal studier baserade på diktatorspel och som analyserar förekomsten av altruism. Deras datamängd gör det även möjligt att kontrollera för andra faktorer som enskilda experiment inte har möjlighet att kontrollera för. Detta skulle därför kunna ge en mer robust bild av vad forskningen har kommit fram till om altruism. Generellt sett är bilden komplicerad och effekterna varierar. De effekter som är relativt robusta är att givaren är mer generös vid högre ålder jämfört med yngre, om mottagare har behov av donationen och om givare inte är anonym. Tyvärr presenteras inga resultat för hur altruism skiljer sig mellan kvinnor och män.

En relativt stor mängd studier indikerar att altruism (se exempel i avsnitt 2.2) och preferenser för rättvis fördelning av resurser är mer utpräglad bland kvinnor än bland män. Ibland observeras detta direkt, men ibland observeras det indirekt via skillnader i politisk orientering (Bertrand, 2010). Det är dock problematiskt att dra långtgående slutsatser om att kvinnors relativt högre grad av vänstersympatier är ett utslag av altruism. Eftersom det politiska gapet mellan kvinnor och män har förändrats över tiden, är det också fullt möjligt att de politiska sympatierna har påverkats av den förhöjda skilsmässorisken och minskande andel gifta. Det vill säga, den högre graden av sympati för vänsterpolitik och omfördelning av ekonomiska resurser kan bero på att

kvinnorna själva kan komma att vara mottagare av välfärd på grund av lägre inkomster.

Det finns dock andra studier där dessa egenskaper inte skiljer i samma omfattning mellan kvinnor och män. En framförd slutsats är därför att kvinnor är känsligare för hur experimentet är upplagt. Vid till exempel reciprocitetsbeslut finner forskarna att kvinnor är mer känsliga för vad som händer i experimentet.<sup>24</sup> Män är mindre benägna att straffa (belöna) en deltagare som tidigare var orättvis (rättvis) inom ramen för experimentet, jämfört med kvinnor. Vid andra reciprocitetsstudier visar resultaten ingen skillnad mellan könen. I de fall det sker är det ofta kvinnan som är mer känslig. När det gäller tillit finns det även här en betydande del studier som inte finner någon skillnad mellan kvinnor och män som grupper. I de fall det finns skillnader så är det männen som visar en högre grad av tillit. När det gäller samarbetsvilja visar olika studier rakt av blandade resultat.

En central slutsats från den senaste forskningen är därför att skillnader i sociala preferenser fortfarande är ett debatterat område som det inte råder någon tydlig konsensus om när det gäller genomsnittliga skillnader mellan kvinnor och män och som därför är ett forskningsfält som kräver mer tid att utvecklas. En viktig orsak till skillnader i resultat mellan studier kommer av att studierna ofta är baserade på små selekterade urval med karaktäristika som innebär att gruppen beter sig på ett speciellt sätt. Eftersom det förefaller som om sociala preferenser varierar med ett stort antal faktorer, pekar därför dessa resultat åt olika håll, och det är svårt att få en enhetlig och sammantagen bild.

Riyanto och Zang (2011) anknyter till resultaten i den tidigare forskningen och konstaterar att två årtionden av nationalekonomisk experimentell forskning relaterat till olika aspekter av sociala preferenser (i termer av till exempel generositet, altruism, tillit och olika typer av beteenden vid sociala problem) inte kan finna systematiska skillnader mellan kvinnor och män. De och andra argumenterar för att det möjligen är så att kvinnor är mer känsliga för experimentets kontext jämfört med män. Eftersom kontexten ofta skiljer sig mellan olika studier skulle en hypotes kunna vara att det huvudsakligen är experimentets utförande som leder till skilda resultat mellan olika studier. För att undersöka detta närmare genomförs två fördelningsexperiment (allocation games). Här genomförs dels ett diktatorspel (dictator game), dels ett välfärdsfördelande spel (charity contribution game) för att testa beteendeskilnader mellan kvinnor och män och hur de skiljer sig mellan de två experimenten.<sup>25</sup> Syftet är att studera betydelsen av social jämförelse (social comparison) och skillnader mellan kvinnor och män i det avseendet.<sup>26</sup> Här handlar det om att undersöka vilken betydelse social jämförelse har på individens generositet.

Experimentets upplägg såg ut på följande sätt. Givarna i experimenten fick inledningsvis göra ett test för att på så sätt avgöra hur stor deras förmögenhet skulle vara

<sup>24</sup> Reciprocitetsprincipen går ut på att om någon gör något mot dig, finns det en förväntan om att göra detsamma tillbaka. Den här principen fungerar åt båda håll. Det vill säga, om du gör något mot någon, kan du förvänta dig att den andre anser sig vara berättigad att göra detsamma mot dig. Det handlar om att besvara en positiv handling med en positiv, alternativt en negativ handling med en negativ.

<sup>25</sup> Ett "diktatorspel" är en spelsituation i så kallad experimentell ekonomi. Resultaten från ett sådant experiment ger insikter om individens egenintressen och graden av själviskhet. Exakt hur resultaten ska tolkas finns det dock en viss oenighet om mellan olika forskare. Spelsituationen består oftast av två deltagare: en diktator som initialt fördelar resurser som finns inom ramen för experimentet och en mottagare som är passiv under spelets (experimentets) gång. På motsvarande sätt handlar det välfärdsfördelande spelet om hur individer under olika förhållanden fördelar tillgångar med andra individer. I den här studien (Riyanto och Zhang, 2011) skiljer sig de två fallen genom att givaren i diktatorspelet fördelar resurser mellan sig själv och en annan anonym deltagare (student), medan givaren i den andra typen av experiment (välfärdsfördelande spelet) fördelar resurser mellan sig själv och en välfärdsorganisation, i det här fallet "läkare utan gränser".

<sup>26</sup> "Social comparison theory" förklarar hur individer värderar sina egna önskningar och åsikter genom att jämföra sig själva med andra.

vid experimentets början.<sup>27</sup> Ju bättre resultat på testet desto större blev tilldelningen av initial förmögenhet som kunde fördelas under spelets gång. I det första fallet fick givarna information om medelvärde, median, standardavvikelse samt max och min för inkomstfördelningen. I det andra fallet fick givaren ingen information om hur de själva låg i inkomstfördelningen. Syftet var att analysera i vilken grad informationen påverkade generositeten hos givaren.

Experimentet resulterade i ett antal intressanta resultat. Tilldelningen av ekonomiska resurser till givarna var baserat på deras prestation, det vill säga alla givare hade inte lika mycket att dela med sig av. Detta resulterade i att givmildheten för kvinnor minskade relativt männen. Detta ska kontrasteras mot tidigare existerande resultat som visar att kvinnor har en högre generositet jämfört med män (se Eckel och Grossman, 1998).

Social jämförelse och prestationsbaserad inkomstmängd (styrt via testresultat) hade en signifikant påverkan på de kvinnliga deltagarna. I båda spelfallen minskade de kvinnliga deltagarna sin donation när social jämförelse var möjlig. Betydelsen för männen var blandade och inte signifikant skild från noll.

Slutligen visade också resultaten att mottagarens behov av pengar hade en avgörande betydelse för givmildheten. När behovsaspekten introducerades i spelet ökade givmildheten för både kvinnor och män. Här ökade dock givmildheten för kvinnor signifikant mer än för män. Sammantaget visar studien att utformningen av testet har en stor betydelse för resultatet för kvinnor och män, vilket försvårar jämförbarheten mellan olika studier med olika utformning.

### Sammanfattning

Sociala preferenser avser oftast egenskaper av typen altruism, rättvisa (i termer av fördelning), tillit och samarbetsförmåga. De senaste årens forskning har inte lyckats skapa en enhetlig och robust bild av hur skillnaderna mellan kvinnor och män ser ut med avseende på dessa egenskaper. Många studier finner att det inte finns någon skillnad mellan kvinnor och män när det gäller altruism. Andra studiers resultat antyder att kvinnor är mer altruistiska än män när det gäller välgörenhet. När det gäller tillit är det också här svårt att hitta någon tydlig skillnad. I det fall resultaten anger signifikanta skillnader är det oftast mannen som visar en högre grad av tillit. Vid reciprocitet finner forskarna oftast ingen skillnad. I de fall skillnad finns är det oftast kvinnan som är känsligare. För egenskaper relaterade till rättvisa i termer av fördelning och samarbetsvilja är resultaten blandade och inga klara slutsatser kan dras. Sammanfattningsvis antyder forskningsgenomgången att fler och mer allmängiltiga studier behövs innan några klara slutsatser kan dras angående skillnader mellan kvinnor och män.

## 2.5 Beteende vid löneförhandling

Beteendet vid en löneförhandling har stor betydelse för individens löneutveckling. Det är speciellt viktigt vid det första löneförhandlingstillfället i anslutning till ett nytt jobb eftersom det sätter nivån på lönen. De efterföljande löneförhandlingar på samma arbetsplats avser oftast marginella förändringar. I ett land där arbetskulturen är sådan att individer byter arbetsplats relativt sällan har detta speciellt stor betydelse för individens livstidslön. När nivån väl är satt är den ofta svår att justera i någon nämn-

---

<sup>27</sup> Testet var av GRE/GMAT typ. Dessa typer av test används för personer som vill läsa vidare på master- eller forskarutbildning i USA. Testet i experimentet bestod av tre delar; ordkunskap, matematik och analytisk förmåga.

värd omfattning på en given arbetsplats. Om det finns systematiska skillnader mellan kvinnor och män i det här avseende skulle det kunna vara en bidragande orsak till lönegapet mellan kvinnor och män.

Anta till exempel en situation där en kvinna och en man erhåller samma typ av arbete och de blir erbjudna en lön om 25 000 kronor per månad. Kvinnan accepterar arbetsgivarens erbjudande medan mannen tar erbjudandet som en inledning till en förhandling som efter en diskussion slutar på 28 000 kronor per månad. Om båda personers löner utvecklas med samma procentuella förändring årligen, innebär det att skillnaden i kronor kommer att öka över tiden. Skillnader i attityd till sin lön och förmågan att förhandla om den har därför en potentiellt viktig betydelse för lönegapet mellan kvinnor och män när löneförhandlingen sker individuellt.

Forskningen i USA är omfattande på det här området, men det finns även relaterad forskning på svenska förhållanden (Se Bertrand, 2010 för en genomgång av den internationella forskningslitteraturen). Den tidigare nordamerikanska forskningen redovisar resultat med en ganska stor variation mellan olika studier. Orsakerna till det beror delvis på att de skattade effekterna varierar beroende på sammanhanget. Bowles med flera (2005) visar till exempel att syftet med förhandlingen påverkar resultatet. Om förhandlingen sker för egen sak eller för en annan persons räkning är också viktigt för utfallet. När kvinnor förhandlar för någon annan förbättras kvinnors prestationer signifikant jämfört med en förhandling som sker i egen sak. Denna skillnad i prestation observeras inte för männen.

Forskare har framfört ett antal möjliga förklaringar till detta. Det skulle till exempel kunna bero på att kvinnor själva känner att de förtjänar mindre ersättning för utfört arbete, att det uppfattas som mer negativt när kvinnor förhandlar i egen sak eller att kvinnor känner en större omsorg om andra än för sig själva, vilket därmed skulle förklara att de presterar bättre när de förhandlar för andra än för sig själva (Bertrand, 2010).

Det skulle också kunna vara så att kvinnor som förhandlar i egen sak bemöts mer restriktivt i sina önskemål jämfört med män och att det beteendet hos arbetsgivaren är internaliserat i kvinnors beteende. Bowles med flera (2007) undersöker om kvinnor och män bemöts olika under en förhandlingssituation och om denna skillnad i bemötande skulle kunna förklara beteendesskillnaden mellan kvinnor och män när det gäller initiativ till löneförhandling.

I studien genomförs totalt fyra experiment på nordamerikanska universitetsstudenter. Resultaten från experimenten antyder att könsskillnader i benägenheten att initiera en löneförhandling till stor del kan förklaras av skillnader i bemötande av kvinnor och män när de tar initiativ till en förhandling. Detta visar sig genom att kostnaden att ta initiativ till en förhandling är större för kvinnor än för män. I de inledande experimenten fick deltagarna utvärdera arbetssökandes meritförteckningar och anteckningar från intervjuer. Från dessa handlingar framgick vilket kön den sökande hade och det framgick också om den sökande hade gjort försök att förhandla till sig extra förmåner eller en högre lön. Här visade det sig att utvärderingarna av ansökningar där kvinnor initierat en förhandling om högre kompensation systematiskt fick lägre värden på utvärderingen jämfört med män. Det vill säga, beteendet att begära en högre kompensation än den som erbjöds av arbetsgivaren, sänkte sannolikheten att få jobbet och detta straff var större för kvinnor än för män.

Här fanns det också en skillnad i vilket kön utvärderaren hade. Forskarna fann att kvinnorna var mer obenägna att initiera en förhandling när utvärderaren var en man jämfört med när utvärderaren var en kvinna. När utvärderaren var kvinna kunde forskarna inte hitta någon signifikant skillnad mellan kvinnor och män i viljan att initiera en förhandling. Orsaken till att kvinnorna var mindre benägna att initiera en

förhandling när utvärderaren var en man var att kvinnorna upplevde en högre grad av nervositet jämfört med när utvärderaren var en kvinna, trots att den kvinnliga utvärderaren ”straffade” kvinnor som initierade till förhandling i lika stor omfattning som manliga utvärderare.

Det finns även studier gjorda på svenska förhållanden. Eftersom Sverige är ett land med en högre grad av medveten jämställdhet är det möjligt att beteendeskilnaderna vid löneförhandling mellan kvinnor och män skulle kunna se ut på ett annat sätt i Sverige jämfört med till exempel Nordamerika.

Säve-Söderberg (2007) analyserar löneförhandlingsbeteendet hos kvinnor och män i Sverige. Hon finner att det finns skillnader både när det gäller förhandlingsbeteende och när det gäller utfallet av en sådan förhandling. Hennes data gör det dock ej möjligt att separera kvinnors och mäns beteende beroende på om de har en manlig eller kvinnlig chef. Däremot finner hon dels att kvinnor har lägre utgångsbud i sina förhandlingar, dels erhåller lägre moterbjudanden från arbetsgivaren jämfört med män. Tillsammans bidrar detta till lönegapet mellan kvinnor och män. Det förefaller därmed som om att ett framhävande beteende hos kvinnor även straffar sig i Sverige.

Tellhed och Björklund (2010) konstaterar också att det finns skillnader i förhandlingsbeteende mellan kvinnor och män i Sverige. De observerar dessutom att förhandlingsförmågan mellan kvinnor och män skiljer sig beroende på sammanhanget. När förhandlingen i experimentet sker som ett test av förmåga (diagnostic of ability) presterar kvinnorna sämre än männen i termer av utfall. När förhandlingsexperimentet sker utan att deltagarna vet att det är ett test av deras förmåga (non-diagnostic of ability) kan inga signifikanta skillnader i genomsnittlig förmåga uppmätas mellan kvinnor och män. De förklarar denna skillnad i beteende av att det finns negativa stereotyper som påverkar kvinnors beteende.

Syftet med deras studie är dock att försöka ge en mer detaljerad bild av orsakerna till att kvinnors löneanspråk sjunker vid stereotypot, det vill säga den psykologiska processen bakom stereotypot vid en löneförhandling. Deras slutsats är att stereotypot leder till skillnader i motivation mellan kvinnor och män, vilket i sin tur leder till skillnader i löneanspråk vid löneförhandlingen.<sup>28</sup>

Resultaten visade att stereotypot leder till skillnader i utfallsmål. Utfallsmålen definierades som reservationslön, det vill säga den lägsta lönen individen är villig att acceptera, och ideallön, vilket avser den högsta lönen individen kan hoppas på att få ut från förhandlingen. Skattningsresultaten antydde att det var reservationslönen som förmedlade stereotypot, eftersom det är den som sätter golvet.

Men även om kvinnor övervinner stereotypot och sätter sina löneanspråk på samma nivå som männen, finns det fortfarande risk att kvinnor får ett lägre utfall från förhandlingen enligt forskarna. Det beror på den effekt som Säve-Söderbergh (2007) för fram och som är relaterad till arbetsgivarens respons på kvinnors löneanspråk. Det vill säga, normativa strukturer som leder till att kvinnor straffas hårdare vid en förhandling för att de avviker från den könsroll som finns för kvinnor. Kvin-

---

<sup>28</sup> Författarna konstaterar också att forskningslitteraturen definierar stereotypot på olika sätt i olika studier. Effekten av stereotypot är dock klar, den orsakar försämrade prestation hos de gruppmedlemmar som är utsatta för en negativ stereotyp. Den andra sidan av stereotypot är ”stereotyp lyft (lift)”. Det har observerats att individer som tävlar mot en grupp som är utsatt för negativa stereotyper kan förbättra sin prestation i någon mån. Den senare effekten betraktas dock som mycket svagare jämfört med den första.

nor som framhäver sig själva uppfattas på ett mer negativt sätt än män som betar sig på motsvarande sätt trots att de har motsvarande kvalifikationer.<sup>29</sup>

### Sammanfattning

Forskningslitteraturen visar att det finns skillnader mellan kvinnor och män i beteende vid löneförhandling. Detta gäller internationellt så väl som i Sverige. Skillnaden består i att utfallet av förhandlingen ofta resulterar i en lägre lön för kvinnor än för män. Forskningen antyder dels att det kan bero på att kvinnor känner en typ av stress i de fall förhandlingen sker mot en manlig chef, dels att stereotypen kan leda till att kvinnor håller tillbaka sina löneanspråk. Dessutom antyder forskningen att kvinnor som har högre löneanspråk ”straffas” mer av det beteendet än män, det vill säga cheferna är mindre tillmötesgående mot kvinnors högre krav jämfört med män med motsvarande kompetens. Det gäller oavsett om chefen är en kvinna eller en man. Det senare beteendet skulle kunna vara ett resultat av de könsroller som kvinnor och män är bärare av. Eftersom det är mer accepterat att män framhäver sig själva upplevs det mer negativt när kvinnor betar sig på motsvarande sätt. Den här skillnaden i utfall mellan kvinnor och män kan vara en bidragande orsak till lönegapet.

## 2.6 Beteendeskillingnaders betydelse för lönegapet

En stor del av forskningen som utvärderar skillnader i preferenser sker inom ramen för sociala experiment där försökspersonerna utsätts för olika scenarier som de förväntas reagera på. Det visar sig att dessa scenarier påverkar kvinnor och män olika. Det vill säga, vissa typer av aktiviteter medför större observerade skillnader mellan kvinnor och män, medan andra aktiviteter leder till mindre eller inga observerade skillnader trots att syftet med övningen är att mäta samma typ av preferenser. Det här antyder att män och (kanske oftast) kvinnor betar sig olika beroende på vilken uppgift de utsätts för och i vilket sammanhang de befinner sig. Forskningen antyder att dessa skillnader kan bero på de könsroller som finns i samhället och att negativa stereotyper och möjligtvis positiva stereotyper (stereotyp lyft) har en inverkan på kvinnors och mäns beteende som driver den observerade differensen.

För att empiriskt avgöra vilken betydelse skillnader i preferenser och beteende har för utfallet på arbetsmarknaden behövs variabler som i någon mening beskriver dessa faktorer. Detta är ofta svårt att finna, vilket gör att det finns få studier som analyserar dess effekt på till exempel lönegapet mellan kvinnor och män. Tillgången till den här typen av förklarande variabler i en statistisk löneanalys skulle möjligen kunna medföra att en större del av lönegapet kunde förklaras. Det finns dock ett fåtal studier där den här typen av variabler är tillgängliga för analys av lönegap mellan kvinnor och män (se till exempel Goldsmith med flera, 1997, Osborne Groves, 2005, Heckman med flera, 2006 samt Waddell, 2006).

Manning och Swaffield (2005) konstaterar att när kvinnor och män träder in på arbetsmarknaden i Storbritannien för första gången är lönegapet i princip lika med noll mellan en nyss inträdd kvinna och en nyss inträdd man. När samma kohort studeras tio år senare har ett lönegap uppstått som uppgår till omkring 25 procent. Den maximala differensen uppstår efter omkring 20 år. Syftet med deras studie är att för-

---

<sup>29</sup> I en nyligen skriven rapport från SACO framför Granqvist och Regnér (2011) resultat som avviker något från det som beskrivits ovan. De fokuserar på en grupp akademiker som är medlemmar i SACO. De jämför löner för individer som har lönesamtal med individer som inte har lönesamtal. Resultaten antyder att lönesamtalet har en positiv inverkan på kvinnors genomsnittliga löner men finner inte någon motsvarande effekt för männen i den här gruppen. Resultaten antyder dessutom att effekten av att ha ett lönesamtal jämfört med att inte ha ett lönesamtal är större för individer med lägre löner och mindre för individer med högre löner. Denna relation över lönefördelningen gäller både kvinnor och män.

klara varför lönerna växer olika fort för kvinnor och män. Detta sker med utgångspunkt från tre teorier: 1) humankapitalteorin, 2) ”jobb-shopping teorin” samt 3) teorier relaterade till psykologiska attribut. Det som gör denna studie speciellt intressant är de två sista punkterna där information om individers beteende och personliga egenskaper ingår som förklarande variabler till lönegapet mellan kvinnor och män. Deras resultat visar att 50 procent av skillnaden i genomsnittlig lön mellan kvinnorna och männen kan förklaras av humankapitalrelaterade faktorer. Detta är ett vanligt resultat, där resterande andel brukar betraktas som en oförklarad skillnad i genomsnittlig lön.

”Jobb-shopping” beteende, det vill säga hur ofta en individ byter arbete är intressant efter det oftast är lättare att påverka sin lön mer kraftfullt genom att byta arbete (arbetsplats). Detta är dock avhängt vilken typ av arbetsbyte som sker och i vilken omfattning individen har möjlighet att förhandla till sig en bättre lön. Det här beteendet har analyserats tidigare i forskningslitteraturen. Topel och Ward (1992) studerar till exempel amerikanska ungdomar (pojkar) som inträder på arbetsmarknaden för första gången och undersöker i vilken omfattning ”jobb-shopping” har någon betydelse för deras löneutveckling. De finner att en tredjedel av den totala löneförändringen efter 10 år kan tillskrivas benägenheten att byta arbete. Det är dock fullt möjligt att detta beteende skiljer sig mellan kvinnor och män och att män på grund av detta får en högre löneutveckling eftersom de får ett bättre utfall vid respektive förhandling. Manning (2003) har bland annat dokumenterat att brittiska kvinnor är mer restriktiva i sin benägenhet att byta jobb och är dessutom mindre fokuserade på att få en höjd lön när väl ett byte sker. Det här borgar för att det skulle kunna finnas relevanta skillnader mellan kvinnor och män när det gäller ”jobb-shopping”. Manning och Swaffield finner i sin studie att 1,5 procentenheter (1,5 logpoints) av lönegapet kan förklaras av att individer byter arbete och att män är effektivare i det här avseendet. Det förefaller därför som om skillnaden mellan kvinnor och män är ganska liten här och att effekten på lönegapet därmed är marginell i Storbritannien.

Den tredje aspekten motiveras med observationer gjorda av Babcock och Luschever (2003). De argumenterar för att en viktig orsak till olikheterna på arbetsmarknaden kommer av att kvinnor har en lägre självkänsla, är mindre krävande för att inte skada/störa relationer på arbetsplatsen eller att omgivningen ska uppfatta beteendet negativt samt dessutom passivt acceptera löneerbjudanden vid nyanställning och löneförhandling. För att avgöra vilket inflytande personligheten har på löneutvecklingen används variabler för psykologiska attribut för att testa denna hypotes. De finner att det finns en tydlig avkastning relaterad till personlighet, men skillnaden mellan kvinnor och män är dock relativt liten enligt deras resultat. De uppskattar effekten till 0,5 procentenheter (0,5 logpoint) av lönegapet efter 10 år på arbetsmarknaden, vilket kan betraktas som en liten om än signifikant effekt.<sup>30</sup> Det är dock oklart i vilken omfattning variablerna för psykologiska attribut fångar det som författarna önskar att fånga.

Fortin (2007) använder en något bredare uppsättning variabler för att undersöka i vilken omfattning skillnader i preferenser påverkar lönegapet mellan kvinnor och män. Hon har tillgång till variabler som representerar självförtroende, betydelsen av pengar/arbete, betydelsen av människor/familj samt betydelsen av kontroll över

---

<sup>30</sup> Variablerna för psykologiska attribut avser värden som gällde innan inträdet på arbetsmarknaden. På det sättet hoppas författarna att möjliga endogenitetsproblem ska undvikas eller reduceras. Variablerna är konstruerade från ett frågeformulär baserat på frågor till ungdomarna. Dessa frågor var baserade på hur ungdomarnas självkänsla var vid intervjuundersökningen. Det handlar om frågor av typen: ”I feel I have a number of good qualities” eller ”I feel that I do not have much to be proud of”, där individen skulle ta ställning till i vilken grad denne håller med om påståendet. Svarsalternativen var ”do not agree”, ”agree” samt ”strongly agree”.



livet.<sup>31</sup> Med hjälp av dessa variabler kan effekten av personliga egenskaper på lönegapet skattas.

Resultaten från studien visar att lönegapet mellan kvinnor och män totalt sett uppgår till 22,9 procent för deras grupp. Variablerna för personliga egenskaper lyckas förklara endast 1,9 procentenheter (1,9 logpoints) av det totala gapet, vilket är en statistiskt signifikant men relativt liten del. Av de beteendevariabler som användes var det ”betydelsen av människor/familj” som hade största enskilda effekten på lönegapet, det vill säga den faktor som skiljde sig mest mellan kvinnor och män. Denna faktor svarade själv för 1,7 procentenheter (1,7 logpoints) av lönegapet.

Författarna jämför denna effekt med en faktor för uppnådd utbildning och kognitiv förmåga (mätt via ett matematiskt test). Tillsammans svarar dessa två faktorer för 1,2 procentenheter av det totala lönegapet. Sett ur det perspektivet kan därför skillnader i effekt av icke-kognitiva attribut betraktas som relativt stor. Effekten i denna studie var också betydligt större än den som skattades av Manning och Swaffield (2005).

Mueller och Plug (2005) analyserar i vilken omfattning personliga egenskaper påverkar skillnaden i arbetsinkomst mellan kvinnor och män. Detta sker genom att analysera i vilken omfattning fem centrala personliga egenskaper enligt fem-faktor-modellen (FFM) påverkar kvinnors och mäns löner olika.<sup>32</sup> De har också möjlighet att testa i vilken omfattning kvinnliga och manliga egenskaper värderas olika. Deras analys genomför med hjälp av Wisconsin Longitudinal Study (WLS) som uppgår till ett slumpmässigt urval på 10 317 individer som gick ut gymnasiet 1957. Dessa individer intervjuades dessutom 1975 och 1992, vilket ger en bild av respektive individs och gruppens utveckling ekonomiskt. Dessutom innehåller datamängden en mängd information om socio-ekonomisk bakgrund, arbetsmarknadsinformation, information om familjen samt intervjudata med deras föräldrar som genomfördes 1964.

Deras resultat visar att en av de fem egenskaperna har en speciell betydelse hos den analyserade gruppen. Egenskapen som har med vänlighet och samarbetsvillighet (agreeableness) att göra visar statistiskt skilda effekter för män och kvinnor, och det är huvudsakligen effekten på mäns löner som driver denna skillnad mellan könen. De finner också att det inte generellt sett är bättre att ha maskulina egenskaper jämfört med feminina egenskaper. Däremot antyder resultaten att individer med maskulina egenskaper har komparativa fördelar på manliga löner och att kvinnliga egenskaper har komparativa fördelar för kvinnliga löner. Det vill säga, det finns ekonomiska fördelar att hämta för kvinnor och män att i någon mån följa de existerande könsrollerna eftersom det har en positiv inverkan på kvinnors respektive mäns löner.

När lönegapet mellan kvinnor och män dekomponeras med avseende på ett antal förklarande variabler samt de fem personlighetsvariablerna framträder effekten av vänlighet och samarbetsvillighet (agreeableness) tydligt och utgör den typ av egenskap som enskilt svarar för den största delen av lönegapet bland personlighetsegenskaperna som ingår i skattningen.<sup>33</sup> Forskarna framför två orsaker till detta: dels är

<sup>31</sup> Variablerna för psykologiska attribut skapades för individen i den aktuella datamängden när de var i tonåren eller i början av tjugooårsåldern. Dessa data kopplades senare till arbetsmarknadsdata för denna studie. Lönevariablerna observerades för individerna när de var i 25-årsåldern. Författaren menar därför att hon inte har några endogenitetsproblem i den statistiska modellen eftersom beteendevariablerna fastställdes innan individerna inträdde på arbetsmarknaden.

<sup>32</sup> ”Big Five Factor” eller ”Five Factor Model” är en modell för personliga egenskaper som används inom psykologin. Följande personliga egenskaper ingår i FFM: 1) Öppenhet, 2) samvetsgrannhet, 3) extraversion, 4) vänlighet (samarbetsvillighet) och 5) neurotism (tendenser att uppleva obehagliga känslor lätt).

<sup>33</sup> Egenskapen för vänlighet och samarbetsvillighet (agreeableness) avser mer specifikt ett beteende som innebär en tendens till att vara medkännande och samarbetsvillig snarare än misstänksam och fientligt inställd mot andra.

denna egenskap mindre betonad hos män som grupp, dels belönas män mer när denna egenskap är mindre betonad hos individen.

Att män skulle belönas av att visa mindre av den aktuella egenskapen relaterar forskarna till arbetsmarknadssortering, diskriminering och utfallet av löneförhandlingar. De tror dock att effekten av arbetsmarknadssortering endast svarar för en marginell del. I stället refererar de till Fobre (2003) som argumenterar för att diskriminering har en större förklaringsgrad. Det vill säga, i närvaro av samhälleligt bestämda könsroller är det fullt möjligt att marknaden belönar kvinnor och män som följer dessa. Den andra sidan av det argumentet är att de som inte följer könsrollerna påverkas negativt i någon mening. Ytterligare en förklaring som fått viss uppmärksamhet i litteraturen är relaterad till beteendet vid löneförhandling. Om kvinnor är mer samarbetsvilliga vid en löneförhandling i så måtto att de oftare följer arbetsgivarens löneerbjudande så skulle det stödjas av resultaten här. Men det förklarar inte varför endast män tjänar på att inte vara samarbetsvilliga. Om arbetsgivare å andra sidan i utgångsläget erbjuder kvinnor lägre löner så kommer avkastningen från icke-samarbetsvillighet att medföra en högre avkastning för män jämfört med kvinnor. I avsnitt 2.4 redovisas studier vars resultat antyder att det skulle kunna vara fallet för kvinnor. Det är värt att poängtera att det i den här studien handlar om en selekterad grupp av vita amerikanska kvinnor och män som var i 50-årsåldern vid utvärderings-tillfället. Det är därför inte helt självklart att resultaten kan generaliseras till alla i arbetsför ålder.

#### Sammanfattning

Slutsatserna från resultaten i den här sammanställningen är att genomsnittliga beteendeskilnader mellan kvinnor och män kan ha en relativt stor betydelse, men svarar dock för en relativt liten men signifikant del av det totala lönegapet mellan kvinnor och män. Ett problem med den här forskningen är dock att det är svårt att kontrollera för de egenskaper som är intressanta, eftersom egenskaperna är svåra att fånga i en eller flera variabler. För att bestämma exakt hur stor betydelse skillnader i beteende har för lönegapet mellan kvinnor och män krävs dock mer forskning.

### 3 Faktorer av betydelse för ekonomisk jämställdhet

Syftet med det här kapitlet är att beskriva ett antal centrala faktorer som påverkar lönegapet mellan kvinnor och män och i vilken omfattning politiska medel kan användas för att reducera gapet. En vanlig slutsats från empirisk jämställdhetsforskning är att direkt lönediskriminering endast utgör ett litet strukturellt problem. Detta bekräftats i den så kallade miljongranskningen som var en lönekartläggning utförd i JämO:s regi.<sup>34</sup> Målsättningen var att granska arbetsgivare från den privata och offentliga sektorn som tillsammans har en miljon anställda. Arbetet genomfördes i två etapper mellan 2006 och 2008, och kom till slut att omfatta sammanlagt 548 arbetsgivare med omkring 703 000 löntagare. Av dessa var det omkring 5 300 individer (ca 0,7 procent) som kom att beröras av en lönejustering på grund av osakligt låg lön. Bland dessa var dock 90 procent kvinnor, men eftersom det relativa antalet är relativt lågt blir bidraget till det totala lönegapet mellan kvinnor och män marginellt. Det förefaller därmed som om jämställdhetslagen följs tämligen väl.

<sup>34</sup> Jämställdhetsombudsmannen (JämO) var en statlig myndighet som ansvarade för att övervaka de lagar som berör jämställdhet. Myndighetens verksamhet överfördes den 1 januari 2009 till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Jämställdhetslagen som är ersatt av diskrimineringslagen (sedan 2009) är dock konstruerad på ett sådant sätt att den bara beaktar löneskillnader som finns på en given arbetsplats eftersom en arbetsgivare inte kan hållas ansvarig för löner satta på andra arbetsplatser. Diskrimineringslagen kan därmed inte komma åt så kallad värde-diskriminering av yrken eller sektorer och som är relaterad till den könssegregerade arbetsmarknaden. Fokus i det här kapitlet kommer därför fortsättningsvis att vara med avseende på faktorer som kan associeras med horisontell och vertikal könsuppdelning på arbetsmarknaden och som har en betydelse för lönegapet mellan kvinnor och män.<sup>35</sup>

Det här avsnittet inleder med en beskrivning av de bakomliggande strukturella mekanismerna bakom ojämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och fortsätter därefter med att beskriva ett antal faktorer som framförts i forskningen som centrala när brister i ekonomisk jämställdhet ska förklaras.

### 3.1 Teori

Enligt regeringen har jämställdhetspolitiken som syfte att dels motverka och förändra system som konserverar fördelningen av makt och resurser mellan könen på en samhällelig nivå, dels skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt och möjligheter att påverka sin livssituation (prop. 2008/09:1, budgetpropositionen för 2009). Regeringens text antyder att det finns en könsmaktsordning som reproduceras och bevarar fördelningen av makt och resurser i samhället, vilket återspeglar sig via lönegapet mellan kvinnor och män. För att politiskt kunna påverka denna reproduktion är det viktigt att dessa mekanismer synliggörs. För detta ändamål är det nödvändigt med en teoretisk beskrivning av de bakomliggande mekanismerna.

Litteraturen som beskriver olika teorier om könsmaktsordningens bevarande är stor och täcker allt från biologiska till ekonomiska, maktpolitiska och kulturella strukturer. Det utmärkande draget för en stor mängd av den existerande teoribildningen är att förklaringarna är strukturella, det vill säga att det finns strukturer i samhället som systematiskt gynnar män och missgynnar kvinnor och därmed återskapar den rådande könsmaktsordningen. Den här typen av förklaringsmodeller har dock utsatts för omfattande kritik (Elster, 1989). Huvudinvändningen har varit att samhälleliga strukturer skapas av individerna som finns och agerar i strukturen. Det vill säga, gruppens beteende styrs av de individer som ingår i gruppen. Strukturella förhållanden ska därför inte behandlas som fenomen frikopplade från enskilda individers handlingar. Kritikerna menar att strukturförklaringarna måste kopplas till en beskrivning av vilka sociala mekanismer som gör att individer agerar i enlighet med strukturens krav och därmed reproducerar den rådande könsmaktsordningen.

Utgångspunkten för en teoretisk förklaringsmodell bör vara att det är medvetet handlande kvinnor och män som agerar och som reproducerar en maktstruktur som kvinnor som kollektivt inte har något intresse av att reproducera. Forskningslitteraturen innehåller ett antal förklaringsmodeller som var för sig kan ge en bild av hur den bevarande strukturen skulle kunna se ut.

Det här avsnittet presenterar översiktligt två kompletterande förklaringsmodeller med härkomst från nationalekonomin och genusvetenskapen. Presentationen inleder med den nationalekonomiska förklaringsmodellen som bygger på enskilda individers beteende och beslut angående arbetsfördelningen inom hushållet. Därefter presente-

---

<sup>35</sup> Horisontell könsuppdelning innebär att kvinnor och män är ojämnt fördelade över olika yrken. Vertikal könsuppdelning innebär att kvinnor och män är ojämnt fördelade hierarkiskt inom företag eller organisationer, det vill säga att kvinnor är underrepresenterade på arbetsledande befattningar eller andra högre positioner i företag eller organisationer.

ras en modell från genusvetenskapen som beskriver hur strukturer och normer i samhället styr individens beteende och på så sätt bevarar könsmaktens ordning.

#### Den unitära modellen

Gary Beckers teori om äktenskapet som en produktionsenhet ser på parförhållandet som ett kontrakt ingånget av två parter som är jämnstarka resursmässigt (se till exempel Becker, 1971, 1973, 1974 samt 1993). Arbetsfördelningen förhandlas under enighet efter principen om komparativa produktionsfördelar. Det innebär att kvinnans och mannens produktivitet för marknadsarbete och hushållsarbete jämförs med varandra. Gemensamt kommer paret fram till vem som har den största relativa produktionsfördelen på arbetsmarknaden respektive för hushållsarbete. Oftast faller hushållsarbetet på kvinnan, vilket förklaras med skillnader i medfödda och inlärd egenskaper. Detta resulterar i att marknadsarbete oftast faller på mannen eftersom han har en relativt högre produktivitet där. I grundversionen av den unitära modellen kommer respektive part i hushållet att specialisera sig helt och hållet på sitt område, vilket gör modellen extrem i det avseendet.

Eftersom hushållet har en gemensam nyttofunktion som hushållets medlemmar strävar efter att maximera är arbetsfördelningen ekonomiskt rationell eftersom det ger hushållet största möjliga nytta givet hushållets tids- och budgetrestriktion. Det vill säga, specialiseringen inom hushållet leder totalt sett till en högre gemensam välfärd jämfört med summan av respektive parts välfärd om individerna hade utfört sysslor på varsitt håll. Inkomsterna från marknadsarbete delas sedan altruistiskt inom hushållet baserat på vem som har störst behov.

Beckers teori är debatterad och har kritiserats från bland annat feministiskt håll på grund av att den framstår som en starkt förenklad bild av verkligheten. Det har framförts argument dels mot att hushållet skulle ha en gemensam nyttofunktion, dels att fördelningen av inkomster sker altruistiskt inom hushållet. Dessutom är uppdelningen extrem eftersom respektive part i hushållet specialiserar sig helt på respektive område (hushållsarbete eller marknadsarbete). Från studier på u-länder observeras ofta att fördelningen av ekonomiska resurser inom hushållet ser olika ut beroende på hur stor del kvinnan respektive mannen kontrollerar. När kvinnan har en större kontroll över de ekonomiska resurserna i hushållet har det ofta en positiv effekt på barnens välfärd (se till exempel Lundberg och Pollak, 1996, eller Basu, 2004).

Beckers teori fungerade bra fram till och med 1970-talet för att beskriva hur amerikanska parhushåll gjorde sin uppdelning av hushålls- och marknadsarbete. Likväl är det många hushåll idag som agerar enligt tankemodellen om att hushållet förlorar mindre ekonomiskt genom att låta kvinnan i hushållet ta ut huvuddelen av till exempel föräldraledigheten. Modellen kan därmed inte avfärdas som helt irrelevant.

#### Förhandlingsmodellen

Den anförda kritiken har lett till att Beckers modell utvecklats och anpassats till hur hushållen agerar idag där arbetsfördelningen inom hushållet inte är lika extrem som i Beckers grundmodell och där det numera vanligtvis är så att båda deltar på arbetsmarknaden i varierande grad. Modellen har bland annat utvecklats med hjälp av icke-kooperativ spelteori, vilket bygger på idén att resurserna inom hushållet fördelas via en förhandling, vilket är ett fränsteg från den hushållsgemensamma nyttofunktionen (se Zeyu, 2007, för en litteraturgenomgång). Det vill säga, i stället för att arbetsuppdelning faller ut naturligt baserat på kvinnans och mannens egenskaper och fallenhet, är uppdelningen här i stället föremål för en förhandling. Utfallet av förhandlingen styrs i stora drag av vilken part som är starkare ekonomiskt. Det innebär att den in-

bördes förhandlingsstyrkan mellan parterna främst beror på hur mycket resurser kvinnan och mannen har vid förhandlingen med hot om en eventuell separation. Det vill säga, att ha en utbildning, inkomst och en anknytning till arbetsmarknaden stärker individens möjligheter att få sin vilja igenom vid förhandlingen. Ju större den ekonomiska skillnaden är mellan parterna, desto ojämnare blir förhandlingen och desto ojämnare blir arbetsfördelningen. Om kvinnan är den ekonomiskt svagare parten stannar hon i förhållandet eftersom det är mer attraktivt jämfört med separation där det ekonomiska förhållandet blir sämre. Modellen tar alltså hänsyn till att det kan finnas intressekonflikter inom hushållet och visar också att den ekonomiskt starkare parten har en större möjlighet att driva igenom sin vilja med hjälp av ekonomiska argument. Modellen ger också insikter om att den part som utför lite eller inget marknadsarbete förlorar i attraktionskraft på arbetsmarknaden över tiden. Ott (1992) visar bland annat att en kontinuerlig koppling till arbetsmarknaden har ett ekonomiskt värde för både individen själv och hushållet. Det innebär bland annat att hushållets parter inte kommer att specialisera sig i samma omfattning som vid den unitära modellen. Här kommer i stället båda parter att ha någon form av marknadsanknytning.

#### Små initiala skillnader

Förhandlingsmodellen är intressant, men ger tyvärr inga ledtrådar om varför det är just mannen som brukar gå vinnande ur förhandlingarna i hushållet, det vill säga varför mannen oftare är den ekonomiskt starkare parten i förhållandet. I förhandlingsmodellen är det de ekonomiska skillnaderna inom hushållet som bevarade den ekonomiska könsmaktens ordning. Rothstein (1999) framför en alternativ förklaring som är relaterad till åldern hos kvinnor och män som bildar par och får barn tillsammans. Officiell statistik visar att män generellt sett väljer kvinnor som är något yngre än dem själva, samtidigt som det givetvis är på det viset att kvinnor generellt sett väljer män som är något äldre än dem själva. Detta är av allt att döma en ömsesidig process mellan två parter. Den genomsnittliga skillnaden i ålder mellan kvinnor och män är konsistent över olika kulturer och olika samhällsstrukturer.<sup>36</sup> I Sverige har det genomsnittliga gapet under de senaste 40 åren uppgått till omkring 2,5 år. Detta åldersgap har varit tämligen stabilt enligt officiell statistik från SCB, och 100 år tillbaka låg gapet på omkring 3 år.<sup>37</sup>

Har då en marginell skillnad i ålder någon betydelse? Två eller nästan tre år är en liten skillnad, men enligt den här modellen innebär det att mannen är något mer förankrad på arbetsmarknaden, i förekommande fall kommit något längre i sin utbildning och i vanligaste fall har en något högre lön än kvinnan i samma hushåll. Detta innebär att när påfrestningar i hushållet inträffar, till exempel när de får barn, som innebär att paret måste förhandla om hushålls- respektive lönearbete, så kommer mannen i genomsnitt att ha ett litet men tydligt övertag gentemot kvinnan utifrån

<sup>36</sup> Det finns många studier som analyserar denna skillnad i ålder mellan kvinnor och män som bildar par. Buss (1989) presenterar ålderskillnader mellan kvinnor och män i ett stort antal länder i världen och enligt denna studie uppgår huvudsakligen den genomsnittliga skillnaden till mellan 2 och 3 år. Enstaka länder har värden som kommer upp till 4,5 år medan inget av de länder som redovisas kommer under 2 år.

<sup>37</sup> I forskningslitteraturen har det framförts ett antal förklaringsmodeller till varför mannen i genomsnitt är äldre än kvinnan i en parrelation. En förklaring skulle kunna vara att det är kulturellt betingat. Det stärks av det faktum att skillnaden har minskat något över tiden samtidigt som normen om jämställdhet har utvecklats. En annan delförklaring skulle kunna vara rent biologisk där överlevnad och reproduktion är två centrala delar. En viss skillnad i ålder mellan kvinnan och mannen skulle kunna vara kopplat till en högre grad av reproduktion och som därmed ökar artens chanser att överleva. Denna delförklaring skulle dock minska i betydelse allt eftersom samhället utvecklas, vilket i så fall förklarar varför ålderskillnaden minskar över tiden. Ytterligare en bidragande orsak skulle kunna vara relaterad till att män mognar senare än kvinnor, vilket i sig leder till att något äldre män bildar par och får barn med något yngre kvinnor i genomsnitt. Se Drefahl (2010) för en diskussion om möjliga förklaringar till åldersgapet i Danmark.

rent ekonomiska argument, vilket leder till att mannen går vinnande ur förhandlingen oftare än kvinnan. Upprepade förhandlingar över tiden kommer dessutom att öka skillnaderna mellan kvinnan och mannen i förhållandet. Marginalavkastning av att låta mannen ta ett större ansvar för marknadsarbete ökar vid upprepade förhandlingar, eftersom varje förlorad förhandling leder till att mannens position på arbetsmarknaden förstärks och kvinnans position försvagas. Det är alltså denna ålderskillnad och hur kvinnor och män bildar par som gör att mannen är den något starkare parten rent ekonomiskt i parförhållandet. Ojämsställdheten i parförhållandet leder via detta resonemang till att färre kvinnor kommer att arbeta heltid, och inte i samma utsträckning utvecklas i arbetslivet. Detta kommer på aggregerad nivå att se ut som om kvinnor inte är lika framgångsrika på arbetsmarknaden. Den relativt sett mer negativa aggregerade bilden av kvinnor på arbetsmarknaden kan i sin tur skapa negativa signaler till arbetsgivare om att det är mindre lönsamt att satsa på kvinnor än på män, eftersom gruppen män betraktas mer hängivna lönearbete än kvinnor. Det vill säga, beteende på individnivå, kan ge en bild på gruppnivå som främjar statistisk diskriminering av kvinnor via förväntningar om ett lägre engagemang.

#### Normsystem och genusteori

Normer i form av stereotyper och könsroller (se kapitel 2) har en inverkan på hur kvinnor och män beter sig under olika förhållande. I den nationalekonomiska forskningen betraktas detta delvis som ett utfall av skillnader i individers preferenser. De nationalekonomiska teorierna beaktar inte explicit hur icke-ekonomiska faktorer påverkar individers beteende och när de beaktar individers preferenser utgår de från att normer redan är internaliserade i individernas preferenser (se till exempel Becker, 1996).

Här kan därför genusteorier (feministiska teorier) i någon mening komplettera de nationalekonomiska modellerna för att ge en mer nyanserad bild av hur den bevarande mekanismen ser ut.<sup>38</sup> Det centrala för genusteorin är att icke-ekonomiska faktorer också har en inverkan på hur tid- och resursfördelningen ser ut inom hushållen.

Yvonne Hirdmans genussystemteori bygger på två grundprinciper: isärhållande och rangordning.<sup>39</sup> Isärhållandet innebär en sortering av individer med avseende på kön. Vilket kön en person har, är direkt relaterat till individens identitet och definierar i någon mening individen. I den här teoribildningen innebär isärhållandet av könen tillsammans med rangordningsprincipen att mannen är norm och kvinnan är avvikande och underordnad. Genom isärhållandet och rangordningen upprätthålls genussystemet. Genussystemet är alltså en social struktur med normer som rör kön och som skapar regler för hur kvinnor och män ska bete sig i samhället.

Mannen som norm ger män som grupp makt över kvinnor som grupp, vilket innebär att det som associeras till manlighet värderas högre än det som associeras till kvinnlighet. Eftersom genussystemet omfattar alla, kommer både kvinnor och män att värdera män och det som förknippas med manlighet högre. Eftersom könsordningens principer är starka, kan olika egenskaper och sysselsättningar som förknippas med kvinnor och män rangordnas värdemässigt. Detta framförs dessutom som en drivande orsak till den horisontella och vertikala uppdelningen på arbetsmarknaden. Det innebär till exempel att yrken med hög andel kvinnor värderas lägre än yrken med hög andel män. Detta medför att den genomsnittliga lönen är högre i mansdo-

<sup>38</sup> Genus är till skillnad från det biologiska könet en social konstruktion som myntades av Yvonne Hirdman som också lanserade begreppen genussystem och genuskontrakt.

<sup>39</sup> Diskussionen om genusteori är i stora drag baserat på delar från kapitel 4 i bilaga 13, Långtidsutredningen 2003/04. I stora drag handlar detta om Yvonne Hirdmans genusteori.

minerade yrken än i kvinnodominerade yrken. Könsmaktssystemet innebär också att anpassning och tillgänglighet huvudsakligen är kvinnliga egenskaper, medan chefskap och auktoritet huvudsakligen är två manliga egenskaper. Den här uppdelningen av manliga och kvinnliga egenskaper förklarar varför färre kvinnor arbetar som chefer, speciellt på högre befattningar.

Under senare tid har dock en jämställdhetsnorm vuxit fram parallellt med könsmaktssystemet i Sverige. Jämställdhetsnormen säger att alla människor har samma värde och samma grundläggande möjligheter. Könsnormerna har i det här sammanhanget anpassat sig till jämställdhetsnormen på så sätt att kvinnor förväntas närma sig männen i sitt beteende. Det vill säga, kvinnor kan arbeta heltid och förväntas ofta göra det som män gör, men är fortfarande underordnade män, vilket betyder att de fortfarande behåller ansvaret för de kvinnliga uppgifterna inom hem och familj.

I ett land med uttalade jämställdhetsambitioner är könsnormerna svårare att upptäcka jämfört med jämställdhetsnormerna eftersom könsnormerna sällan uttrycks explicit. En orsak till det är att maktrelationen är obehaglig att uttala eftersom den strider mot jämställdhetsnormen. Ingen vill vara offer och ingen vill vara förtryckare. Genussystemet leder därför till att både män och kvinnor försöker dölja strukturen. Det sker genom att hänvisa till individens fria val. Det vill säga, den arbetsuppdelning som sker inom hushållet sker inom ramen för fria val. Det medför bland annat att till exempel kvotering av föräldraförsäkringen betraktas som något negativt eftersom det förhindrar individernas fria val inom hushållet, eftersom familjen själv kan avgöra vad som är bäst i det enskilda fallet. Valet som görs inom hushållen kommer alltså inte att vara helt fria enligt genusteorin. Det beror på att de styrs av genussystemet som leder individer till könsbundna val inom hushållet. Eftersom den sociala kostnaden är minst när båda parter följer och upprätthåller de könsbundna valen kommer det att vara lättare att upprätthålla än att bryta mot könsmaktssystemet. Detta är också orsaken till att kvinnor väljer yrken som passar in i könsrollsnormen samtidigt som männen väljer yrken som följer den manliga könsrollen.

Den här teoribildningen bygger alltså på att enskilda individer inte agerar i sitt eget intresse eftersom det finns strukturer och normer i samhället som förhindrar det. Det innebär också att enskilda individer själva inte kommer att kunna påverka reproduktionen av könsmaktssystemet. Det kan endast ske på samhälls nivå genom att luckra upp de könsroller och normer som styr individer.

### Slutsatser

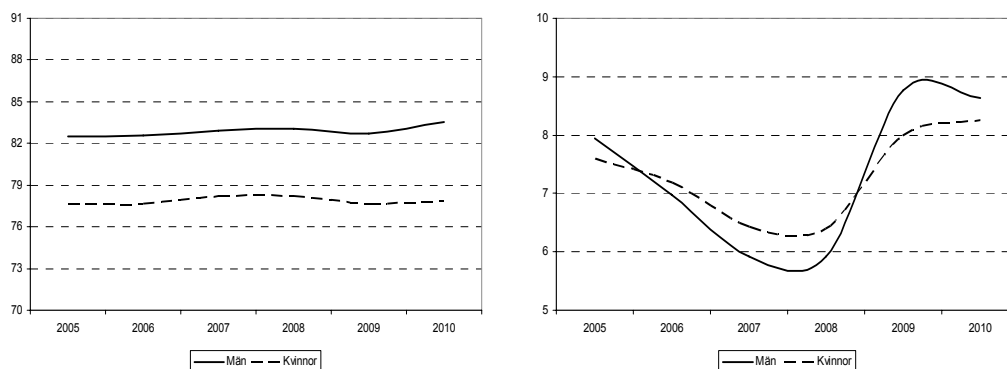
Utgångspunkten för den här modellbeskrivningen var att den nationalekonomiska modellen och den genusteoretiska systemstrukturen i någon mån kompletterade varandra. Den nationalekonomiska modellen bygger i korthet på idén om att det är kvinnan och mannen i hushållet som gör sina egna val baserat på ekonomiskt rationell grund. Att män deltar på arbetsmarknaden i högre grad än kvinnor förklaras här av att kvinnor och män bildar par på ett sådant sätt att mannen i parrelationen får ett litet ekonomiskt övertag initialt som förstärks över tiden. Detta medför att män tar ett större ansvar för marknadsarbetet medan kvinnan tar ett större ansvar för hushållsarbetet. Den genusvetenskapliga teorin leder till samma slutsatser, med den skillnaden att det är normer snarare än fria val via ekonomiska argument som leder till arbetsuppdelningen. Ur policyhänseende måste därför två fronter beaktas: dels föresatsen om att individens beteende delvis styrs av ekonomiska incitament, dels föresatsen om att individens val styrs av könsrollsnormer.

## 3.2 Arbetskraftsdeltagande

I det här avsnittet kommer kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande att beskrivas med syfte att illustrera skillnader dem emellan. Att synliggöra var skillnaderna mellan kvinnor och män finns gör det möjligt att se var och i vilken grad olika policyåtgärder kan sättas in för att reducera skillnaderna.

Diagram 1a visar att arbetskraftsdeltagandet har haft en relativt stabil utveckling mellan 2005 och 2010 trots den ekonomiska krisen. Det gäller även skillnaden i andelar mellan kvinnor och män som uppgår till omkring fem procentenheter. Skillnaden tycks dock öka marginellt mellan 2009 och 2010, när andelen män ökar medan motsvarande andel kvinnor är oförändrad mellan åren.

**Diagram 1 Arbetskraftsdeltagande och arbetslöshet, procent (16–64 år)**



- a) Arbetskraftsdeltagande för kvinnor och män (andel av befolkningen 16–64 år).  
b) Arbetslösa som andel av arbetskraften.

Källa: Egna beräkningar av AKU (SCB).

En betydande del av arbetskraften består av arbetslösa, vilket framgår av diagram 1b. Den ekonomiska krisen har haft en relativt stor inverkan på arbetslöshetens variation under perioden. Här framgår också att arbetslösheten drabbar kvinnor och män i olika omfattning. Män har generellt sett högre arbetslöshetstal jämfört med kvinnor. Det beror till stor del på att kvinnor och män är uppdelade på arbetsmarknaden och ojämnt fördelade över olika sektorer. Det visar sig ha en betydelse i det här avseendet eftersom män i högre grad tenderar att arbeta i sektorer som är mer konjunkturkänsliga än kvinnor. Det gäller till exempel uppdelningen mellan privat och offentlig sektor. Andelen kvinnor som arbetar i privat sektor är ungefär lika stor som i den offentliga sektorn. Männens fördelning över sektorerna är dock betydligt mer ojämn med omkring 80 procent förvärvsarbetande i den privata sektorn. Det innebär att män är överrepresenterade i den privata sektorn och underrepresenterade i den offentliga sektorn. Den här typen av obalanser i fördelning över offentlig och privat sektor är dock ingen unik företeelse för Sverige utan är ett generellt fenomen som återfinns i många andra länder (se till exempel Wilkins och Wooden, 2011, för en diskussion relaterat till arbetslöshet).

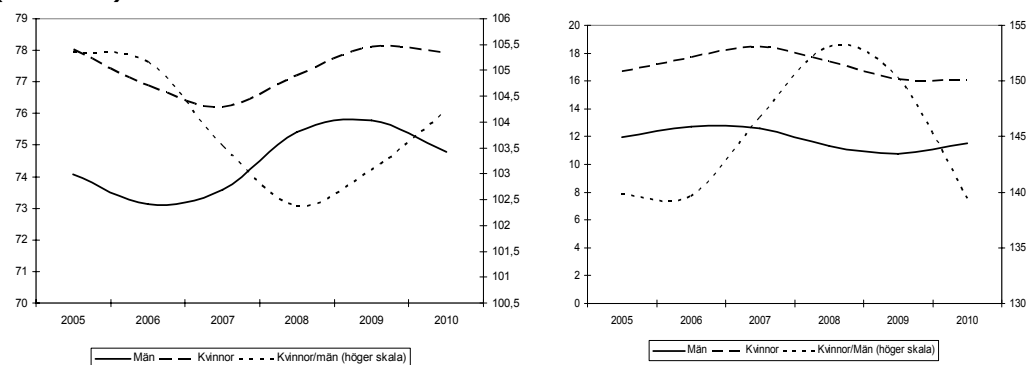
Det är dock värt att notera att skillnaden i arbetslöshet mellan kvinnor och män i någon mening kan vara missvisande eftersom det finns stora grupper av kvinnor som arbetar deltid på ofrivillig grund och därmed har önskemål om att gå upp i arbetstid. Deltidsarbetslöshet är ett problem som ofta drabbar kvinnor och som inte tydligt framkommer i arbetslöshetsstatistiken. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökning var drygt 300 000 personer undersysselsatta det fjärde kvartalet 2009, vilket motsvarar drygt 6 procent av arbetskraften (Se SOU 2005:105 för en diskussion om stärkt rätt till heltidsanställning).



Sedan den föregående ekonomiska krisen i början av 1990-talet har män haft en högre arbetslöshet som andel av arbetskraften jämfört med kvinnor. Det är först under 2006 som detta tillfälligt vänder på så sätt att gruppen kvinnor uppvisar ett något högre arbetslöshetstal än män under några år. Redan 2009 hade dock detta gap åter vänt till mäns nackdel. Eftersom arbetslöshet påverkar individens inkomst påverkar det också lönegapet totalt sett mellan kvinnor och män. Det sker dels genom att andelarna är olika för grupperna kvinnor och män, dels för att påverkan på lönen av att ha varit arbetslös skiljer sig mellan kvinnor och män. Den senare effekten brukar benämnas frånvarostraff till följd av arbetslöshet och representerar den isolerade effekten på individens lön som uppstår på grund av frånvaron.

Frånvarostraffets storlek varierar i omfattning mellan olika individer, men för gruppen arbetslösa totalt antyder ekonometriska skattningar att den genomsnittliga effekten i huvudsak är signifikant negativ. Konjunkturinstitutet genomförde en studie med syfte att skatta effekterna av frånvaro på grund av arbetslöshet på svenska förhållanden (Andrén, 2011). Resultaten visar att män generellt sett har ett större frånvarostraff än kvinnor. Det är dock värt att poängtera att dessa effekter generellt sett är små (mellan 1,1–2,5 procent för män och mellan 0–2 procent för kvinnor). Resultaten visar också att det finns en variation mellan äldre och yngre samt mellan individer födda i Sverige och utanför Sverige. Sammantaget innebär dock resultaten att skillnaderna i arbetslöshetsandelar och frånvarostraff mellan kvinnor och män påverkar lönegapet åt samma håll, vilket innebär att de bidrar till att reducera det totala lönegapet, om än i marginell omfattning. Det förefaller därför som om arbetslöshet som sådan har liten relevans för lönegapets totala storlek. Arbetslöshet kan dock ha andra direkta och indirekta effekter på individen som kan vara relevanta. Det finns till exempel studier som antyder att hälsan påverkas negativt av långvarig arbetslöshet, och att dödligheten hos grupper av individer kan påverkas (se till exempel SOU 2010:102). Det finns också studier som antyder att arbetslöshet hos en förälder kan ha negativa effekter på deras barn (Kind och Haisken-DeNew, 2012). Dessutom leder längre tider av arbetslöshet till en ökad sannolikhet att lämna arbetskraften vilket är negativt för individen såväl som samhället.

**Diagram 2 Tillsvidareanställda och visstidsanställda kvinnor och män, procent (16–64 år)**



a) Tillsvidareanställda som andel av sysselsatta.

b) Visstidsanställda som andel av sysselsatta.

Anm. Tillsvidareanställda uttrycks i relation till antalet sysselsatta för kvinnor respektive män. Andelen kvinnor i relation till andelen män presenteras i procent på den högra axeln. Värdet 105 innebär att andelen kvinnor utgör 105 procent av andelen män.

Källa: Egna beräkningar med AKU (SCB).

Anknytningen till arbetsmarknaden bland dem som är sysselsatta skiljer sig också mellan kvinnor och män. I de avseendet kan en uppdelning mellan individer ske efter

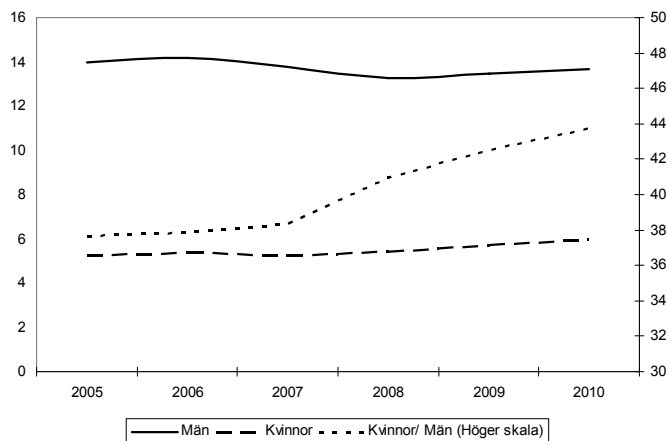
huruvida de är tillsvidareanställda, visstidsanställda eller egenföretagare. Diagram 2 visar hur skillnaderna ser ut för tillsvidareanställda och visstidsanställda. Tillsvidareanställda som andel av totalt antal sysselsatta visar sig vara något mindre för män än för kvinnor. Skillnaden varierar i storlek mellan 2005 och 2010 men uppgår till mellan 3 och 4 procentenheter under tidsperioden.

Visstidsanställda är en intressantare grupp eftersom deras ställning på arbetsmarknaden är svagare jämfört med tillsvidareanställda. Det visar sig bland annat genom att den genomsnittliga lönen är lägre för gruppen visstidsanställda jämfört med tillsvidareanställda. Även här är andelen män lägre jämfört med motsvarande andel kvinnor. Diagram 2 antyder också att det finns ett tydligt samband mellan andelen tillsvidareanställda och andelen personer med tidsbegränsade anställningar. Det uppkommer bland annat på grund av att visstidsanställda ofta får lämna sin anställning först, när företaget drabbas av ekonomiska problem. Under inledningen till den senaste krisen var detta ett tydligt beteende bland många företag där visstidsanställda fungerade som en personalbuffert som lätt kunde anpassas i storlek beroende på företagets ekonomiska situation. Sedan början av 1990-talet har visstidsanställningar ökat som anställningsform. Ökningstakten fick dock ett avbrott 2007 och har därefter utvecklats stationärt. Den övergripande trenden är dock positiv, vilket innebär att den kan förväntas börja öka igen när samhällsekonomin åter blir bättre.

Andelarna skiljer sig dock något mellan kvinnor och män i det här avseendet. År 2005 uppgick andelen visstidsanställda män till omkring 12 procent av sysselsatta män. Motsvarande siffra för kvinnor uppgick till omkring 17 procent. Dessa andelar ökade något fram till 2007 samt minskade något därefter fram till 2010. De samhälls-ekonomiska problemen som inleddes 2007 innebar dock att andelen kvinnliga visstidsanställda ökade i relation till andelen män. År 2009 började dock denna skillnad åter att minska.

En betydande del av de sysselsatta utgörs av egenföretagare (se diagram 3). Här finns det också en betydande skillnad i andelar mellan kvinnor och män. Andelen män som driver eget företag (i procent av sysselsatta) uppgår till omkring 14 procent under perioden 2005–2010. Motsvarande andel kvinnor uppgår till närmare 6 procent. Dessa andelar har varit tämligen stabila under tidsperioden. Från 2007 och framåt har dock andelarna för kvinnor och män långsamt börjat närma sig varandra, framför allt genom att fler kvinnor har valt att starta eget företag.

**Diagram 3 Egenföretagare som andel av sysselsatta kvinnor och män, procent (16–64 år)**



Källa: Egna beräkningar med AKU (SCB).

Frånvaro från arbetsmarknaden är en central beståndsdel i de teorier som beskriver könsmaktsordningens reproduktion (se avsnitt 3.1). Ju högre frånvaron är desto svagare blir individen ur ett ekonomiskt perspektiv, vilket i sin tur påverkar förhandlingssituationen inom hushållet. När det på gruppnivå finns asymmetrier mellan kvinnor och män i det här avseendet kan det dessutom främja statistisk diskriminering i så måtto att det bildas normer och fördomar som verkar negativt för de individer som ingår i gruppen.

Det finns en mängd orsaker till varför individer inte är aktiva på arbetsmarknaden. Tabell 1 beskriver några av de vanligaste frånvaroorsakerna för individer som befinner sig utanför arbetskraften. Här framkommer en del intressanta andelsskillnader som kan ge vägledning om varför arbetskraftsdeltagandet skiljer sig mellan kvinnor och män med omkring 5 procentenheter. Den huvudsakliga orsaken till skillnaden i arbetskraftsdeltagande mellan kvinnor och män kommer av att kvinnor är hemarbetande och sjuka i högre omfattning. Andelen hemarbetande har inte förändrats nämnvärt under perioden. Däremot har andelen sjuka minskat något mellan 2008 och 2010.

**Tabell 1 Män och kvinnor ej i arbetskraften, procent (16–64 år)**

Frånvaroorsak	2005		2008		2010	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Studering (heltid)	7,55	7,81	7,28	7,64	7,82	8,34
Hemarbetande	0,08	2,01	0,08	1,80	0,10	1,80
Arbetsökande	0,60	0,76	0,48	0,56	0,65	0,78
Värnpliktiga	0,25	0,01	0,19	0,01	0,11	0,02
Lediga	0,71	0,79	0,58	0,77	0,66	0,76
Pension	1,48	1,19	1,48	1,34	1,22	1,18
Sjuk	5,35	7,99	5,54	7,99	4,30	7,25
Övriga	1,52	1,75	1,32	1,70	1,57	1,99
Ej i arbetskraft	17,52	22,32	16,95	21,80	16,42	22,11
Befolkning 16–64 år	2,93 milj.	2,84 milj.	3,01 milj.	2,91 milj.	3,04 milj.	2,95 milj.

Anm. Uppgifterna presenteras som procent av befolkningen, 16–64 år. *Arbetsökande* utgörs av individer som betraktar sig själva som arbetsökande men som ej uppfyller formella krav att ingå i arbetskraften. Förtidspension av hälsoskäl ingår i gruppen *sjuk*.

Källa: Egna beräkningar av AKU (SCB).

En annan betydande grupp som befinner sig utanför arbetskraften utgörs av studenter. Här handlar det i första hand om gymnasie- och högskolestudenter. Skillnaden mellan kvinnor och män är dock ganska liten, men tenderar att öka över tiden. Mellan 2008 och 2010 ökade skillnaden från 0,3 till 0,5 procentenheter.

För att kunna utjämna skillnaden i arbetskraftsdeltagande mellan kvinnor och män är det i första hand gruppen sjuka och gruppen hemarbetande som fokus bör ligga på. När det gäller sjuka bör långsiktiga åtgärder vidtas för att i första hand minska inflödet. Hemarbetande kvinnor kan vara en svårare grupp att nå, då de sannolikt inte påverkas av ekonomiska incitament i någon större omfattning. Möjligtvis kan inflödet till denna grupp påverkas via aktiv normbildning. Här behövs dock mer forskning för att kunna säga något mer konkret. När det gäller personer som deltar i högre utbildning bör också insatser införas så att högskole- och universitetsstudier avslutas i tid samt helst i unga år, vilket skulle främja ett längre yrkesliv.

### 3.3 Yngre barn i hushållet

Ett påstående som ofta framförs är att parhushåll lever jämställt fram till dess de får barn. Därefter sker en uppdelning av arbetsuppgifter som innebär att kvinnan tar ett större ansvar för hemarbete och barnomsorg medan mannen tar ett större ansvar för marknadsarbete. Enligt de teoretiska mekanismer som presenterades i avsnitt 3.1 förklaras delvis denna arbetsfördelning av ekonomiska argument. Det vill säga eftersom mannen ofta har en högre lön än kvinnan i samma hushåll förlorar hushållet mindre ekonomiskt på att låta kvinnan ta huvuddelen av föräldraledigheten. En annan förklaringsmodell antyder att traditioner, normer och könsroller leder till att kvinnor och män att göra könsbundna val när familjen växer och barn tillkommer i hushållet. Tillsammans bidrar detta till reproduktionen av den könsmaktsordning som finns i Sverige idag.

Av den anledningen har regeringar sedan föräldraförsäkringen infördes 1974 genomfört ett antal olika reformer för att minska de ekonomiska trösklarna så att ett mer jämställt uttag av föräldrapenningdagar mellan kvinnor och män kan uppnås. En intressant fråga i sammanhanget är i vilken omfattning dessa reformer haft någon effekt på hushållens val att låta kvinnor ta en större del av frånvaron.

Den stora förändringen 1974 var att även män skulle få möjlighet att vara föräldralediga med kompensation från försäkringskassan, vilket inte var möjligt tidigare. När föräldraförsäkringen infördes utbetalades 0,5 procent av föräldrapenningdagarna till män. Denna andel ökade dock över tiden och tjugo år senare var motsvarande siffra 10 procent. Baserat på denna statistik förefaller det som om hushållens beteende har förändrats i någon mån även om utvecklingen initialt har gått långsamt. Eftersom reformen 1974 huvudsakligen gav männen möjlighet att vara hemma med föräldrapenning kan förändringen till stor del relateras till förändringar i normen om att mannen *kan* vara hemma och ta hand om sina barn och att kvinnan *kan* vara aktiv på arbetsmarknaden.

#### Den första mamma- och pappamånaden

I mitten på 1990-talet infördes den första mamma- och pappamånaden som innebar att föräldrapenningdagarna inte längre kunde fördelas helt fritt mellan föräldrarna. Reformen innebar att 30 dagar var reserverade för enbart mamman respektive pappan och om de inte användes inom en viss tid var de förverkade. Denna reform innebar bland annat att andelen män som använde 30–59 dagar med föräldrapenning tredubblades från en årskull till en annan och andelen pappor som inte använde någon föräldrapenning sjönk från 50 till 20 procent (Försäkringskassan, 2011b).

Den här reformen har också studerats mer ingående. Ekberg med flera (2011) analyserar kort- och långsiktiga effekter av reformen. De kommer fram till att andelen pappor som använde runt 30 dagar ökade från 9 procent till 47 procent. Dessutom ökade det genomsnittliga uttaget av föräldraledighet bland pappor med omkring 50 procent, vilket i dagar innebär omkring 15 dagar. De kortsiktiga effekterna av reformen kan därför betraktas som goda. Ett viktigt motiv med reformen var också att underlätta och förstärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden genom att styra männen att ta ett större ansvar i hemmet när det gäller barnomsorg. Här finner författarna inte att det skett någon signifikant förändring för kvinnornas del. Det vill säga, när det gäller vård av sjukt barn så har ansvarsrelationen mellan kvinnor och män inte påverkats.

När de långsiktiga effekterna analyseras finner de inga effekter på mäns arbetskraftsdeltagande eller deras löner jämfört med en kontrollgrupp. För kvinnorna däremot finner de ett något lägre arbetskraftsdeltagande men något högre löner jämfört

med en kontrollgrupp. Dessa effekter har analyserats på åtta års sikt, och det är oklart om de gäller på ännu längre sikt. Det innebär dock att de inte kan förkasta hypotesen om förekomsten av långsiktiga effekter.

#### Den andra mamma- och pappamånaden

Inledningen av 2000-talet präglades av att männen ökade sin andel av uttagna föräldrapenningdagar medan kvinnorna minskade sin andel. Det beteendet främjades av att den andra mamma- och pappamånaden infördes 2002, vilket innebar att 60 dagar var reserverade för mamman respektive pappan. Samtidigt utökades också det totala antalet föräldrapenningdagar med 30 dagar. Från offentlig statistik framkommer att reformen bland annat innebar att andelen pappor som använde 60 dagar eller mer ökade med 17 procentenheter (Försäkringskassa, 2011b).

Även denna reform har utvärderats ekonometriskt med hjälp av registerdata samt genom att utnyttja det faktum att reformens konstruktion gör det möjligt att genomföra ett naturligt experiment. Det vill säga, eftersom endast föräldrar med barn födda efter den 1 januari 2002 påverkas av reformen kan denna grupp jämföras med föräldrar vars barn är födda före detta datum. Eriksson (2005) utnyttjar detta för att utvärdera effekterna av reformen och använder sig av data som innehåller information om uttag av föräldrapenningdagar de första 17 månaderna av barnets liv. Datamängden utgör ett totalurval och innehåller samtliga föräldrar under perioden. Eriksson använder även en alternativ datamängd på ett urval av föräldrar som innehåller uppgifter om uttag av föräldrapenningdagar upp till 24 månader efter barnets födsel. Sammantaget visar studien att pappors uttag ökar som en följd av reformen under den analyserade perioden. Det innebär att andelen pappor som använde högst 30 dagar minskade medan antalet pappor som tog ut omkring två månader ökade.

Reformen kombinerades med att samtidigt utöka det totala antalet dagar, vilket gör att de totala förändringarna inte helt kan jämföras med resultaten från den första pappamånaden. För pappor visar sig resultaten i termer av beteende ha stora likheter. För mammorna finns dock en intressant skillnad. När den första pappamånaden infördes ökade männens uttag medan kvinnorna minskade sitt uttag med i genomsnitt 26 dagar. När den andra pappamånaden införs så ökar båda grupper sina uttag. Kvinnornas genomsnittliga uttag av dagar ökade med omkring 5 dagar. Resultaten från Erikssons ekonometriska analys är dock svaga med en punktskattning på 3,4 dagar och som dessutom inte är signifikant skild från noll. Motsvarande skattningar för den första pappamånaden uppgår till 4,9 dagar.

#### Ersättningstaket höjs

Ersättningstaket vid föräldrapenning hade sedan starten 1974 uppgått till 7,5 prisbasbelopp. I syfte att få män att använda fler dagar höjdes denna gräns år 2006 till 10 prisbasbelopp. Effekten av reformen uteblev dock eller var generellt sett mycket liten. Det förklaras till stor del av att flertalet anställda föräldrar har någon form av avtalsförsäkring via sin arbetsgivare som täcker för inkomster som överstiger ersättningstaket. För statsanställda innebar förändringen ingenting i reella termer och generellt sett var de reella beloppsförändringarna små för anställda i övriga sektorer. På aggregerad nivå är det därför svårt att finna några tydliga förändringar i statistiken över uttagna föräldrapenningdagar (Försäkringskassan, 2011b).

#### Jämställdhetsbonus införs

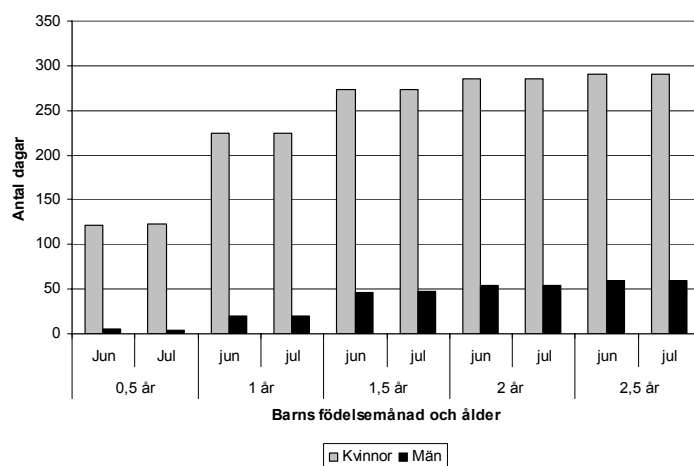
Jämställdhetsbonusen är den senaste i raden av reformen. Den genomfördes 2008 och hade till syftet att ytterligare påverka föräldrarna att göra ett jämnare uttag av

föräldrapenningdagar. Den här reformen innebär att föräldrarna får en bonus på maximalt 100 kronor per dag om båda föräldrar tar ut dagar utöver de reserverade dagarna, givet att vissa villkor är uppfyllda. Bland annat krävs att föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet/barnen. Reformen fick dock ett tämligen dåligt genomslag. Aggregerad beskrivande statistik ger ingen antydning om att kvinnors eller mäns uttag skulle ha påverkats överhuvudtaget sedan reformen genomfördes.

Diagram 4 visar hur det genomsnittliga antalet dagar per förälder ser ut för barn födda under juni och juli 2008. Föräldrar med barn födda under juni är inte berättigade till någon jämställdhetsbonus, medan föräldrar med barn födda under juli är det. Det går inte att urskilja någon signifikant skillnad i genomsnittligt uttag mellan grupperna.

En relevant fråga i sammanhanget är vad detta kan bero på. Eftersom aggregerad statistik kan dölja effekter på individnivå behövs en noggrannare undersökning för att fastställa jämställdhetsbonusens isolerade effekt. Försäkringskassan (2010b) genomförde därför en effektutvärdering av reformen för att få en bättre uppfattning om hur effekten på kvinnor och män ser ut. Jämställdhetsbonusen verkar enbart via individens benägenhet att reagera på ekonomiska incitament. Eftersom mannen oftast har en högre lön än kvinnan i samma hushåll innebär det att den ekonomiska kostnaden för mannen att stanna hemma med barnen är högre än för kvinnan. Jämställdhetsbonusen är tänkt att reducera denna kostnad. Det finns även en indirekt kostnad i de fall mannen stannar hemma längre tider med barn och som är relaterad till frånvarostraff. Det finns studier som antyder att frånvarostraffet vid föräldradighet är större för män än för kvinnor, vilket ytterligare motiverar varför kvinnor i förekommande fall skulle ta huvudansvaret (se Andrén, 2011, för en genomgång av dessa studier).

**Diagram 4 Genomsnittligt antal uttagna dagar med föräldrapenning per förälder med barn födda under juni eller juli år 2008**



Källa: Försäkringskassan (2011b).

Utvärderingen av reformen finner inga effekter på uttaget av föräldrapenningdagar och slutsatserna stämmer därför helt överens med den bild som erhålls från diagram 4. Det vill säga, under de första 18 månaderna av reformen kan ingen skillnad mellan personer som är behöriga att erhålla bonusen och personer som inte är behöriga för bonus identifieras. För att undersöka huruvida reformen hade någon effekt på undergrupper delades datamaterialet in efter föräldrarnas ålder, utbildningsnivå, födel-

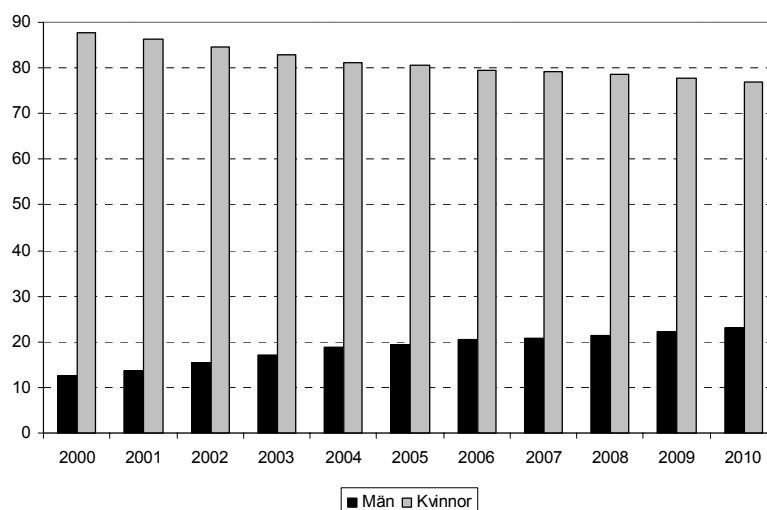
seland, region, sjukpenninggrundandeinkomst och barnets födelseordning. Inte heller när en uppdelning i undergrupper gjordes kunde några effekter hittas.

Varför går det inte att finna några effekter? En orsak skulle kunna vara att föräldrar inte kände till reglerna och att informationen inte nått ut. I början av 2010 skickade därför Försäkringskassan ut ansökningsblanketter till de föräldrar som kunde anses berättigade till jämställdhetsbonus för 2009. Detta skedde som ett sätt för att underlätta för föräldrarna samt förstärka informationen om möjligheten till bonus. Av drygt 13 000 utskickade blanketter kom drygt 8 500 ansökningar tillbaka. Av dessa kom dessutom 2 300 ansökningar in för sent, vilket därför per automatik innebar ett avvisande.

Trots att ansökningshandlingar med information skickades till behöriga föräldrar var det fortfarande drygt 30 procent som inte ansökte. Försäkringskassan (2010b) undersökte varför dessa individer inte kom in med en ansökan om jämställdhetsbonus genom att intervjua dem. Majoriteten av dem som inte ansökte uppgav att de hade glömt att söka, att ansökningstiden var för kort eller att de inte förstod reglerna. Det förefaller därför som om informationen om och utformningen av reformen varit en bidragande förklaring till det dåliga utfallet.<sup>40</sup>

Duvander och Johansson (2010) genomför en undersökning av samtliga tre reformer som diskuterats här (första och andra pappa-månaden samt jämställdhetsbonusen). För att utvärdera reformerna används registerdata som utgör ett totalurval av den svenska befolkningen, och som innehåller detaljerad information om påbörjad och avslutad föräldraledighet betald av försäkringskassan. Deras studie leder till samma slutsatser som de tidigare presenterade studierna, nämligen att första och andra pappamånaden innebar att pappor tog ut fler föräldrapenningdagar, medan jämställdhetsbonusen inte gav någon signifikant effekt på uttaget av föräldrapenningdagar.

**Diagram 5 Andel kvinnor och män med uttag av föräldrapenning under 2000-talet, procent**



Källa: Försäkringskassan (2011b).

Diagram 5 illustrerar hur uttaget av föräldrapenningdagar fördelar sig mellan kvinnor och män och hur denna fördelning har utvecklats sedan 2000. Det går att urskilja en tydlig trend som innebär att män tar ut en allt större del av föräldrapenningdagarna,

<sup>40</sup> Från första januari 2012 behöver inte behöriga föräldrar ansöka om jämställdhetsbonusen. Utbetalningen sker helt automatiskt.

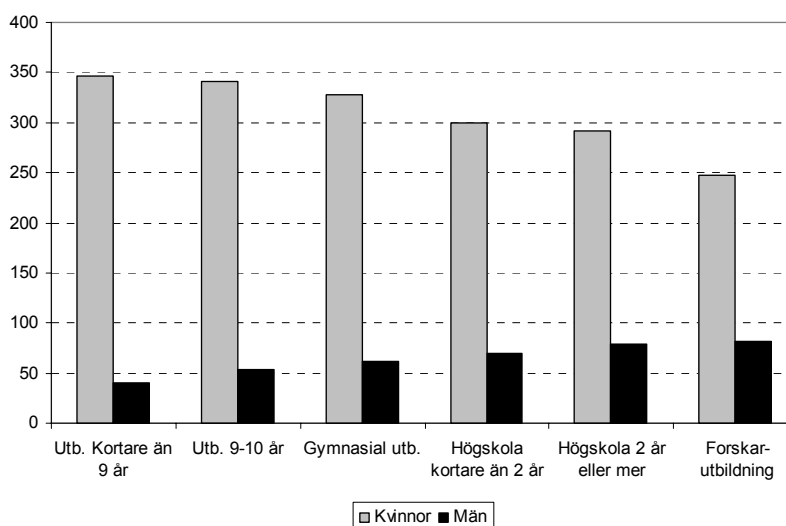
medan kvinnorna tar ut en något mindre del. Utvecklingen går dock relativt långsamt. Om utvecklingen fortsätter i samma takt kommer dock ett jämställt uttag att uppnås runt år 2025, vilket innebär att andelen föräldrapenningdagar som män tar ut kommer att överstiga 40 procent.

Sammantaget går det att konstatera att utvecklingen går mot ett jämnare uttag av föräldrapenningdagar mellan kvinnor och män. Det beror sannolikt på att det finns en underliggande utveckling som kommer av förändrade normer och jämställdhetsambitioner som finns i samhället. Dessutom har denna utveckling biståtts och möjligtvis förstärkts av ett antal reformer. Allt sedan 1974 har andelen dagar som pappor tagit ut ökat. Förändringstakten ökade dock runt 1995 när den första pappamånaden infördes. En slutsats är därför att uttaget kommer att fortsätta öka hos papporna på grund av ett ökat jämställdhetsmedvetande, men om det är angeläget att utvecklingen ska gå fortare kommer det sannolikt att behövas fler reformer som bistår denna utveckling.

#### Jobbskatteavdraget kan ha en negativ effekt

Jobbskatteavdraget är en skattereform som diskuterats flitigt i media och som potentiellt har en indirekt effekt på uttaget av föräldrapenningdagar. Eftersom föräldrapenning inte ger upphov till något jobbskatteavdrag påverkas hushållets disponibla inkomst negativt jämfört med om avdraget inte funnits. Den del som betalas av arbetsgivaren och som är relaterad till inkomstbelopp över inkomsttaket påverkas dock inte eftersom den delen ger rätt till jobbskatteavdrag. Exakt hur stor och viktig denna effekt av jobbskatteavdraget är på uttaget av föräldrapenningdagar för kvinnor och män är dock svår att bestämma med beskrivande statistik, vilket därför kräver noggrannare ekonomiska studier. Det är dock uppenbart att jobbskatteavdraget inte främjar uttaget av föräldrapenningdagar. Att döma av diagram 5 tycks detta inte ha haft någon avgörande betydelse för ökningstakten av pappors uttag av föräldraledighet.

**Diagram 6 Uttag av föräldrapenningdagar efter utbildningsnivå**



Källa: Försäkringskassan (2011b).

#### Antalet föräldrapenningdagar varierar med utbildningsnivån

Uttaget av föräldrapenningdagar varierar också mellan olika grupper. Det finns en relativt tydlig relation mellan utbildningsnivå och antalet uttagna föräldrapenningdagar. Diagram 6 illustrerar styrkan i detta samband. Här framgår att ju högre utbild-



ningsnivå mannen har, desto fler dagar tar han ut i genomsnitt. Det innebär också att relationen ser ut på det omvända sättet för kvinnor, det vill säga, att det genomsnittliga antalet dagar minskar med kvinnornas utbildningslängd. Det finns förmodligen flera orsaker till att det ser ut på detta sätt. Ekonomi och tillgång till information skulle kunna vara två viktiga faktorer som förklarar en del av den skillnad som framkommer mellan låg- och högutbildade. Det kan också vara så att lågutbildade arbetare i sektorer med högre grad av könssegregering vilket skulle kunna vara en normbevarande faktor. Mer efterforskning behövs dock för att få klarhet i denna beteendeskilnad mellan grupperna.

#### Generösa socialförsäkringssystem kräver kontroll

När socialförsäkringssystem ökar i generositet finns det också risk för missbruk. Det är därför viktigt att det finns en viss grad av kontroll eftersom det kan uppstå en överströmning mellan olika bidragsformer. Persson (2011) studerar överströmningen mellan sjuklön och tillfällig föräldrapenning. Hon analyserade effekten av hur information om utökad kontroll av tillfällig föräldrapenning påverkar föräldrars sjukfrånvaro. Hypotesen är att eftersom tillfällig föräldrapenning saknar karensdagar (till skillnad från frånvaro med sjuklön) finns det ekonomiska incitament att låta barnet vara hemma på grund av sjukdom och själv stanna hemma för vård av barn. När föräldrar meddelades om att deras uttag skulle granskas noggrannare minskade uttaget av tillfällig föräldrapenning samtidigt som antalet sjukdagar för korta sjukskrivningar ökade med motsvarande 4,9 procent. Ökningen motsvarade 43 procent av den tillfälliga sjukpenningens minskning.

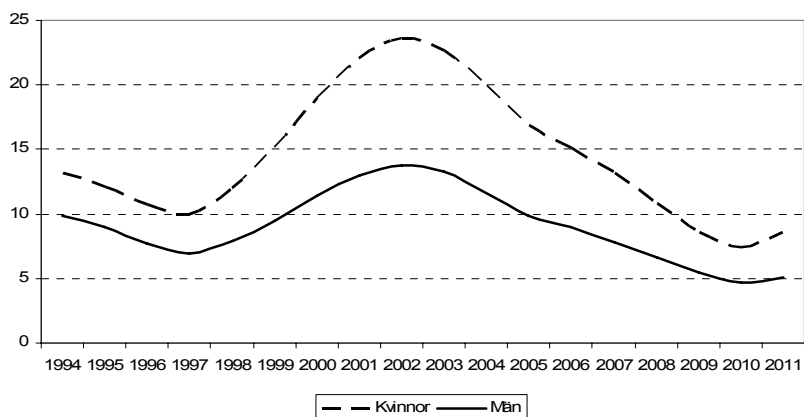
### 3.4 Sjukdom

Frånvaro på grund av sjukdom delas här in i sjukpenningrelaterad frånvaro och frånvaro som ger rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning.<sup>41</sup> Utvecklingen av denna typ av frånvaro har sedan 1990-talet i viss omfattning sammanfallit med de regelförändringar som införts i sjukförsäkringen. Diagram 7 ger en bild av hur utvecklingen ser ut för kvinnor och män mellan 1994 och 2011. Här framkommer att det finns tydliga skillnader i sjukpenningstal mellan kvinnor och män under perioden.

Det är inte uppenbart varför sjukpenningstalen skiljer sig i så hög grad mellan kvinnor och män. Ett antal möjliga förklaringar har dock framförts i forsknings- och utvärderingslitteraturen. En del utredare argumenterar för att bristande jämställdhet är en viktig orsak till skillnaden i beteende mellan kvinnor och män, samtidigt som den ökade jämställdheten också kan vara en bidragande orsak (SOU 2005:66). Den senare ståndpunkten kommer från hypotesen att kvinnors uppfattning om sin plats på arbetsmarknaden har förändrats. Tidigare (under 70- och 80-talet) valde kvinnor i större utsträckning att minska omfattningen på sitt förvärvsarbete eller helt lämna arbetskraften om arbetsförmågan försämrades. Personer som inte arbetade kunde inte vara sjukskrivna. Idag är det i stället norm att arbeta även för kvinnor, vilket medför att de ansöker om sjukskrivning eller förtidspension när arbetsförmågan sviktar. Sjukskrivningarna kan därför också betraktas som en konsekvens av ökad jämställdhet.

---

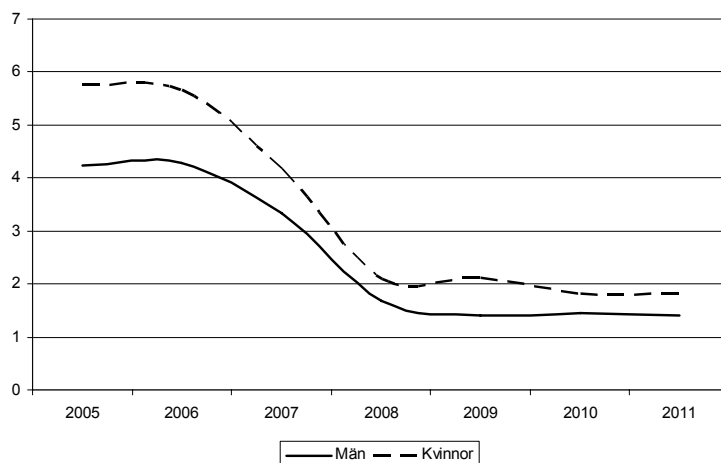
<sup>41</sup> Sjukdom som leder till nedsatt arbetsförmåga ger rätt till sjukpenning. Anställda får sjuklön från arbetsgivaren dag 2–14, och från Försäkringskassan från och med dag 15. Arbetslösa får ersättning från Försäkringskassan från dag 2. Från dag 8 krävs läkarintyg. Sjukersättning ges för personer med stadigvarande nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmågan ska bedömas vara nedsatt för all överskådlig framtid och utgår till personer i åldern 30–64 år. För yngre individer i åldern 19–29 ges aktivitetsersättning. Den är alltid tidsbegränsad (Försäkringskassan).

**Diagram 7 Sjukpenningtal för kvinnor och män**

Anm. Sjukpenningtalet som redovisas i diagrammet är definierat som antalet utbetalda nettodagar per år med sjukpenning, arbetsskadesjukpenning och rehabiliteringspenning dividerat med registrerade försäkrade i åldern 16–64 år exklusive försäkrade med hel sjuk- eller aktivitetsersättning.  
Källa: Försäkringskassan.

Under senare tid har dock sjukskrivningarna minskat samtidigt som inflödet av sjuka utanför arbetskraften i arbetsför ålder (16–64 år) har minskat. Diagram 8 ger en bild av hur denna utveckling har sett ut från 2005 fram till idag. En viktig orsak till denna relativt stora minskning kommer av förändrade regler och ett omfattande reformarbete relaterat till sjukförsäkringssystemet. Hypotesen från regeringens håll har varit att öka de ekonomiska incitamenten att vara kvar och befinna sig i arbetskraften.

De reformer som genomförts har huvudsakligen varit tänkta att stärka drivkrafterna för arbete samt öka möjligheterna för arbete. Det har skett genom att förändra ersättningsnivåns storlek, begränsa hur länge individen kan erhålla ersättning samt införa striktare kriterier för bedömning av arbetsförmåga.

**Diagram 8 Sjuka utanför arbetskraften som andel av totalt antal utanför arbetskraften, procent (16–64 år)**

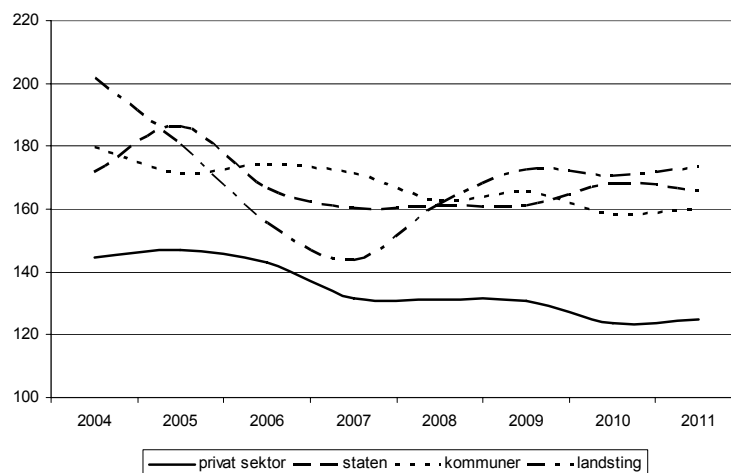
Anm. Långvarigt sjuka eller intagna för vård ett år eller mer. Kategoriserade som ej velat arbeta.  
Källa: Egna beräkningar från AKU (SCB).

Att döma av förändringarna tycks regeringens politik har lyckats med att reducera sjukdomsrelaterad frånvaro. Det har till stor del skett via införandet av rehabiliteringskejdan som representerar den enskilt största reformen. Hägglund (2010) utvärderar denna reform och drar slutsatsen att den bidragit till att förkorta sjukskrivningsti-

derna via ett ökat antal avslut i samband med tidsgränserna. Hägglund konstaterar också att reformen kommer att ha effekter på inflödet till sjukskrivning de kommande åren om inga förändringar i tidsgränser införs. Hans resultat antyder att effekterna på kvinnors och mäns frånvaro inte avviker från varandra i någon avgörande mening. Det finns dock vissa initiala skillnader så som att män till skillnad från kvinnor har en ständigt växande effekt på sannolikheten att lämna sjukfrånvaron från vecka tolv och framåt. Vid sex månader är dock effekterna på mäns och kvinnors frånvaro ungefär lika stora.

Diagram 9 ger en bild av hur sjukfrånvaron har utvecklats från 2004 fram till idag i olika sektorer mätt som relationen mellan kvinnor och män. Huvuddelen av det omfattande reformarbetet har införts 2007 och framåt. I den privata sektorn har dock kvinnor och män stegvis närmat sig varandra sedan 2004. År 2011 ligger andelen kvinnor 20 procent över motsvarande andel män i sjukfrånvaro, vilket ska jämföras med runt 45 procent 2004. Utvecklingen i den offentliga sektorn är något ojämnare och mellan 2008 och 2011 ligger kvinnors andel mellan 60 och 70 procent över männens nivå. Regeringens reformer inom sjukförsäkringen tycks därför inte ha medfört att kvinnor och män i den offentliga sektorn har närmat sig varandra i termer av sjukfrånvaro.

**Diagram 9 Sjukfrånvaro, andel kvinnor i relation till andel män, procent (anställda)**

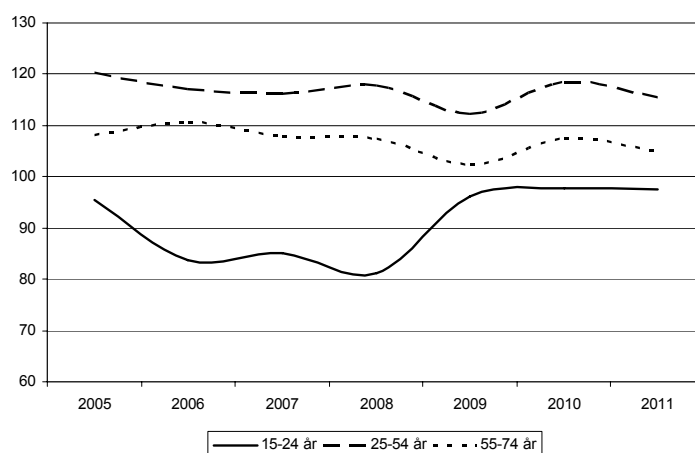


Anm. Statistiken är kvartalsvis och presenteras ovan som medelvärdet av kvartalsvärdena. Värdet för 2011 utgör medelvärdet av de tre första kvartalerna.  
Källa: Egna beräkningar av kortperiodisk sysselsättningsstatistik (SCB).

Sjukfrånvaron bland anställda varierar också mellan olika åldersgrupper, vilket medför att relationen mellan andelen sjukskrivna kvinnor och män varierar. Diagram 10 illustrerar hur relationerna har varierat sedan 2005 fram till idag. Här illustreras hur antalet anställda med frånvaro i procent av totalt antal anställda skiljer sig mellan kvinnor och män. Det vill säga hur denna andel för kvinnor i procent av motsvarande andel för män varierar över tiden för olika åldersgrupper. Den grupp som sticker ut mest är den yngsta åldersgruppen där det visar sig att yngre mäns sjukfrånvaro som andel av totalt antal anställda är något större än motsvarande andel för kvinnor. Det sambandet gäller under hela observationsperioden även om skillnaden är relativt liten de senaste åren (drygt 97 procent). Den åldersgrupp där avvikelserna mellan kvinnor och män är störst är för personer mellan 25 och 54 år. I detta intervall finns dock en relativt stor frånvaro relaterad till graviditetsproblem, vilket möjligtvis kan förklara avvikelserna till den något äldre gruppen som avser personer mellan 55 och 64 år.

Sjukfrånvaro har också en påverkan på individens framtida arbetsinkomst och lön. Det finns relativt få studier som studerar relationen mellan sjukskrivning och lön i den internationella forskningslitteraturen. Ämnet har dock fått ett visst intresse här i Sverige eftersom sjukförsäkringen är relativt väl utvecklad här. Hesselius (2004) och Andrén och Palmer (2008) skattar sjukfrånvarons effekter på lönen för kvinnor och män i Sverige. Deras resultat antyder att det finns ett tydligt frånvarostraff för sjukfrånvaro och att det är något större för män än för kvinnor. Hansen (2000) analyserar enbart sjukfrånvarons kortsiktiga effekter på lönen och hittar frånvarostraff på kvinnors löner men inte för män. Resultaten på svenska förhållanden är därför blandade.

**Diagram 10 Sjukfrånvaro bland anställda: andel kvinnor relativt andel män för åldersgrupper, procent**



Anm. Uppgifterna avser den procentuella relationen mellan kvinnor och män för andelen anställda med frånvaro som andel av totalt antal anställda (andel kvinnor/andel män).

Källa: Egna beräkningar från AKU (SCB).

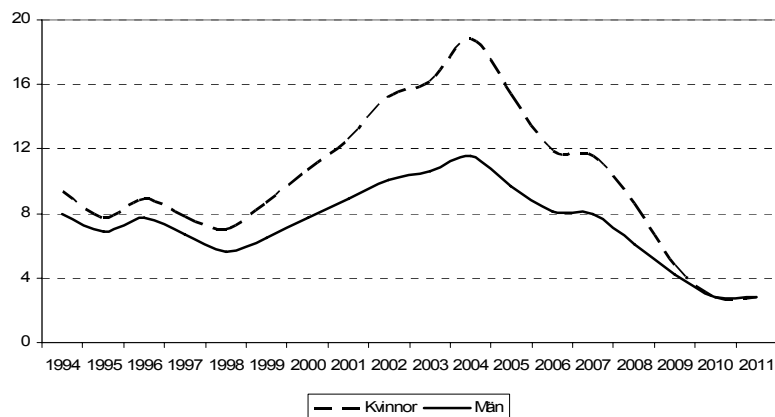
### Sjuk- och aktivitetsersättning

Sedan början av 1990-talet har det trendmässigt skett en ökning av antalet individer med sjuk- eller aktivitetsersättning. Enligt uppgifter från LISA-databasen ökade antalet kvinnor under perioden 1991–2006 från 192 000 till 329 000 personer med sjuk- eller aktivitetsersättning.<sup>42</sup> Motsvarande ökning för männen gick från 161 000 till 215 000 personer. Procentuellt sett är detta en ökning med 71 procent för kvinnor och 34 procent för män. Utvecklingen kan betraktas som dramatiskt. En viktig orsak till denna utveckling är den ekonomiska krisen i början av 1990-talet tillsammans med relativt generösa socialförsäkringsregler som gjorde det relativt lätt att lämna arbetskraften.

Diagram 11 ger en bild av hur antalet nybeviljade fall utvecklats mellan 1994 och 2011. Här framgår tydligt att utvecklingen för kvinnor var mer bekymmersam än för män under 2000-talets inledning. Antalet beviljade fall för kvinnor och män började dock minska redan 2004. Men det är först 2011 som antalet beviljade fall är lika stora för män och kvinnor. De nybeviljade fallen kan därmed i någon mening betraktas som jämställda idag.

<sup>42</sup> LISA är en longitudinell databas som innehåller individuppgifter om utbildning, inkomster och sysselsättning. LISA innehåller även detaljerade uppgifter om sjuk-, föräldra- och arbetslöshetsförsäkringen för individer. LISA är en utvidgad version av databasen LOUISE. För mer information se [www.scb.se](http://www.scb.se).

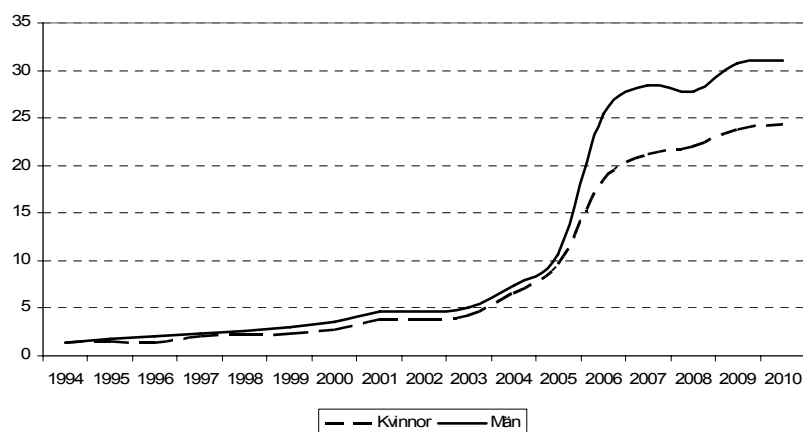
**Diagram 11 Nybeviljade sjuk- och aktivitetsersatta per 1000 försäkrade**



Anm. Nybeviljad sjuk- och aktivitetsersättning per 1000 definieras enligt Försäkringskassan som antalet individer som nybeviljats sjuk- eller aktivitetsersättning dividerat med registrerade försäkrade i åldern 19–64 år i tusental. I både nämnare och täljare omfattar måttet bara personer som vid tillfället är i de åldrar då man kan få sjuk- eller aktivitetsersättning. För perioden före 2003 är det istället 16–64 år enligt då gällande regelverk.  
Källa: Försäkringskassan.

Diagram 11 döljer dock en viktig utveckling. Det handlar om yngre individer som beviljas aktivitetsersättning. Denna grupp har ökat ganska kraftigt under senare tid. Dessutom visar det sig att män är överrepresenterade i denna grupp. Diagram 12 illustrerar utvecklingen för kvinnor och män i åldern 19 år eller yngre. I en offentlig utredning från 2008 (SOU 2008:105) påtalades den tydliga kopplingen mellan ökningen av unga med aktivitetsersättning och införandet av möjligheten att få ersättning för att kunna avsluta studierna i grundskolan eller gymnasiet. Denna möjlighet infördes 2003 och ett par år därefter ökade uttaget kraftigt. Bland dem som beviljades aktivitetsersättning 2009 fick 80 procent ersättning på grund av förlängd skolgång.

**Diagram 12 Nybeviljade aktivitetsersättning per 1000 försäkrade individer upp till och med 19 år**



Anm. Nybeviljad sjuk- och aktivitetsersättning per 1000 definieras enligt Försäkringskassan som antalet individer som nybeviljats sjuk- eller aktivitetsersättning dividerat med registrerade försäkrade i åldern upp till och med 19 år i tusental. I både nämnare och täljare omfattar måttet bara personer som vid tillfället är i de åldrar då man kan få sjuk- eller aktivitetsersättning.  
Källa: Försäkringskassan.

ISF (2011) går igenom ett stort antal utredningar och rapporter i syfte att försöka skapa en enhetlig bild över orsakerna till den kraftiga ökningen. De bekräftar det påtalade sambandet och konstaterar att utvecklingen för den yngre gruppen delvis

beror på möjligheten för unga att få aktivitetsersättning för förlängd skolgång. Psykiska sjukdomar dominerar bland dem som får aktivitetsersättning beviljat.

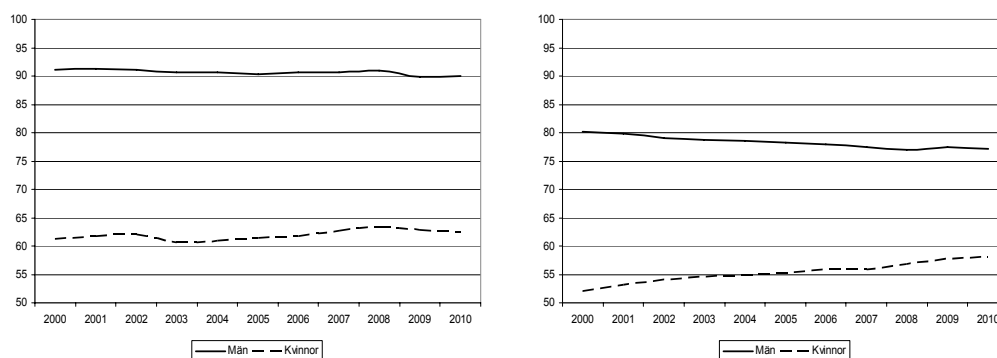
IFS (2012) genomför en mer detaljerad undersökning om orsakerna till att utvecklingen bland de yngre har varit så dramatisk. I deras utvärdering belyses bland annat orsakerna till att det är så stor skillnad mellan flickor och pojkar. Den viktigaste orsaken till att fler pojkar än flickor beviljas ersättning för förlängd skolgång beror på att de är överrepresenterade i särskolan. Detta har i sin tur sin grund i att pojkar i större utsträckning än flickor har medfödda psykiska sjukdomar och funktionsnedsättningar. Bland pojkar är dessutom neuropsykiatriska problem, som autism och hyperaktivitet, vanligare än bland flickor och sådana problem uppkommer oftast i tidig ålder.

### 3.5 Deltidsarbete

I Sverige ökade arbetskraftsdeltagandet kraftigt bland kvinnor mellan 1970 och 1990 för att därefter stabiliseras. Det skedde inledningsvis till stor del via deltidarbete eftersom barnomsorgen inte var fullt utbyggd.<sup>43</sup> Det kvinnliga deltagandet på den svenska arbetsmarknaden ligger idag högt jämfört med andra länder i Europa. Idag ligger det relativa arbetskraftstalet för kvinnor i åldern 20–64 år på omkring 81 procent medan motsvarande siffra för männen uppgår till 87 procent. Under de senaste 10 åren har dock andelarna av kvinnor och män som arbetar hel- respektive deltid varit relativt stabila.

Diagram 13 ger en bild av hur skillnaderna i heltidsarbete mellan kvinnor och män ser ut. Eftersom graden av deltidarbete och hur länge deltidarbetet pågår är kopplat till individens löneutveckling har förekomsten av deltidarbete relevans för lönegapet mellan kvinnor och män. Som framgår är det stora skillnader mellan kvinnor och män och till viss del även mellan privat och offentlig sektor, där heltidsandelarna i den privata sektorn är något större än de i den offentliga sektorn.

**Diagram 13 Andel heltidsarbetande i privat och offentlig sektor, procent**



a) Privat sektor.

Källa: Lönestrukturstatistiken.

b) Offentlig sektor.

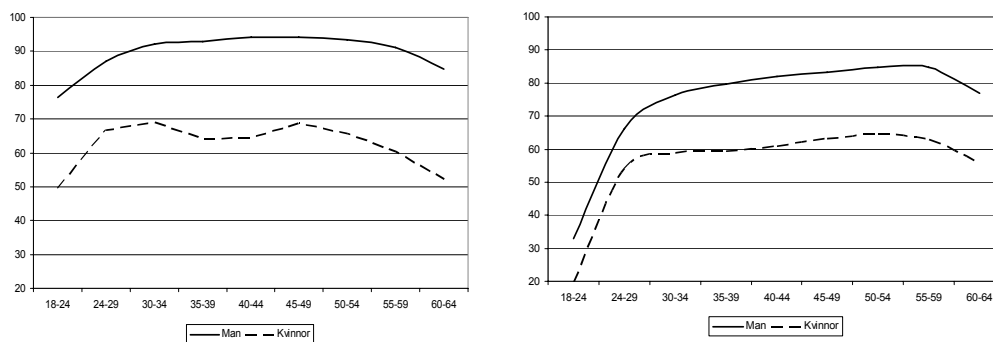
Av omkring 3,9 miljoner anställda i den svenska ekonomin arbetar drygt 27 procent deltid, och huvuddelen av dessa utgörs av kvinnor. Från diagrammet framgår också att andelarna inte har förändrats nämnvärt mellan 2000–2010. Marginella förändringar går dock att skönja i den offentliga sektorn där männens deltidarbete tycks

<sup>43</sup> De flesta kollektivavtalen på arbetsmarknaden utgår från 40 timmars helgfri arbetsvecka när heltid definieras. I realiteten innebär det att en genomsnittlig arbetsvecka uppgår till mellan 36 och 37 timmar. Dessutom har det blivit vanligt att avtala om olika former av arbetstidsförkortningar, vilket gör att antalet timmar för heltid kan variera mellan olika avtalsområden. En vanlig definition inom forskningslitteraturen brukar utgå från 35 timmar eller mer som heltidsarbete, medan färre timmar avser deltidarbete.

öka något medan kvinnornas tycks minska något. Det är dock värt att poängtera att andelen män som arbetar i offentlig sektor uppgår till omkring 19 procent, vilket innebär att det är relativt få män som arbetar i den offentliga sektorn jämfört med den privata.

Andelen deltidsarbetande skiljer sig också relativt mycket mellan olika grupper. Förekomsten är högre bland lågavlönade, vilket innebär att det är vanligare bland arbetare än bland tjänstemän. Dessutom varierar graden av deltidsarbete med avseende på ålder. Diagram 14 illustrerar hur andelen heltidsarbetande varierar för olika åldersgrupper. Ett generellt drag för män är att yrkeskarriären börjar med ett deltidsarbete, vilket senare övergår i heltid. Mot slutet av arbetslivet ökar åter andelen deltidsarbetande något. För kvinnor framkommer ett annat mönster. För dem börjar också yrkeskarriären med en hög grad av deltidsarbete som initialt avtar över tiden. Men, vid 30–34 års ålder ökar dock graden av deltidsarbete igen. En viktig förklaring till denna ökning är relaterad till barnomsorg inom hushållet. Men graden av deltidsarbetande förändras inte nämnvärt när barnen blir äldre och andelen heltidsarbetande kvinnor kommer aldrig upp i de andelar som männen gör. Bilden som presenteras i diagram 14 leder därför till slutsatsen att barn och möjligtvis föräldraledighet leder till deltidsarbete för kvinnor, vilket i hög grad fortsätter resten av yrkeslivet.

**Diagram 14 Andel heltidsarbetande i privat och offentlig sektor 2010, procent**



a) Privat sektor.

Källa: Lönestrukturstatistiken.

b) Offentlig sektor.

Eftersom diagrammet presenterar andelar för olika åldersgrupper kan bilden påverkas av kohorteffekter, vilket i så fall skulle kunna ge en missvisande uppfattning av hur individer beter sig. För att få en mer rättvisande bild måste individer följas över tiden för att därigenom bättre observera hur individens beteende förändras. Westerlund med flera (2005) undersöker hur föräldraledighet påverkar kvinnors och mäns arbetstider efter föräldraledigheten. Undersökningen sker med hjälp av registerdata (LINDA-data) som gör det möjligt att följa individer mellan 1999 och 2003.<sup>44</sup> Sammantaget ger deras studie en bild av att blivande föräldrar arbetar heltid i hög grad, vilket gäller både kvinnor och män. Efter föräldraledigheten sänker i regel kvinnorna sin arbetstid, medan männens arbetstid är opåverkad. Männerna återgår huvudsakligen till samma arbetstider som innan föräldraledigheten. Kvinnliga arbetare har den svagaste ställningen i termer av andel heltidsarbetande både före och efter föräldraledigheten. Resultaten från Westerlund med flera (2005) bekräftar därmed den bild som framkom i diagram 14, vilket antyder att potentiella kohorteffekter skulle vara små.

<sup>44</sup> LINDA är en longitudinell urvalsbaserad individdatabas från statistiska centralbyrån. För mer information se [www.scb.se](http://www.scb.se).

I avsnitt 3.3 framkom att uttaget av föräldraledighet var kopplat till utbildningsnivå där männen med låg utbildningsnivå hade ett lågt uttag av föräldrapenningdagar medan kvinnorna hade ett motsvarande högt uttag. En bidragande orsak till detta skulle kunna vara att de lågutbildade kvinnorna arbetar deltid i hög omfattning, medan deras män arbetar heltid. Att låta mannen ta ut en större del av föräldraledigheten med en lågavlönad deltidssarbetande fru skulle kunna medföra ekonomiska problem för hushållet.

En annan effekt av deltidssarbete är relaterad till frånvaro som kommer av deltidssnärvaron. Eftersom deltidssarbete innebär en lägre närvaro i form av kortare arbetstid visar forskning att långa perioder av deltidssarbete medför en lägre löneutveckling för den deltidssarbetande, jämfört med om samma individ hade arbetat heltid (se Andrén, 2011, för en genomgång av den senaste forskningen). Deltidssarbetande har därför i genomsnitt en lägre lön per tidsenhet än heltidssarbetande. Detta kallas för deltidsslönegap i forskningslitteraturen.<sup>45</sup> Det finns givetvis en mängd förklaringar till varför deltidssarbetande har lägre genomsnittlig lön än heltidssarbetande. Den enskilt viktigaste faktorn kommer av att deltidssarbete är vanligare i låglöneyrken samt i den offentliga sektorn där lönerna generellt sett är något lägre än i den privata sektorn. Forskningen på området visar dock att det även finns en skillnad i genomsnittlig lön när lönepåverkande faktorer har beaktats och som kan härledas till deltidssarbetet som sådant. Denna skillnad i lön mellan hel- och deltidssarbetande efter kontroll för lönepåverkande faktorer kallas för frånvarostraff. Forskningen visar dessutom att detta frånvarostraff är större för män än för kvinnor, vilket i sig har en reducerande inverkan på det totala lönegapet. De exakta orsakerna till varför män ofta observeras med ett högre frånvarostraff än kvinnor är inte helt klarlagda (Andrén, 2010). Men ett antal möjliga förklaringar har framförts. En teoretisk förklaring är relaterad till det signalvärde som är kopplat till deltidssarbete för män. Eftersom deltidssarbete är vanligare hos kvinnor har detta i någon mening redan internaliserats i deras lönesättning. När män arbetar deltid å andra sidan kommer detta att upplevas som mer negativt hos arbetsgivaren eftersom det är mindre vanligt bland män. Arbetsgivarna upplever därför dessa män som mindre hängivna sitt arbete än förväntat, vilket är en signal om lägre produktivitet. Eftersom frånvarostraffet är större för män än för kvinnor samtidigt som andelen kvinnliga deltidssarbetare är större än motsvarande andel män är nettoeffekten av deltidssarbete på det totala lönegapet oviss. Skattningar på svenska data antyder dock att nettoeffekten kan ha en reducerande effekt på det totala lönegapet.

Kvinnors högre grad av deltidssarbete bidrar också till könsmaktsordningens reproduktion enligt de teoretiska modeller som presenterades i avsnitt 3.1. Det sker på olika sätt. För det första innebär deltidssarbete en lägre disponibel inkomst för kvinnan jämfört med mannen. Det leder till att ekonomiska argument kan användas för att avgöra vem som ska ta huvudansvaret för hemarbete och barnomsorgen. För det andra stärks bilden av att kvinnor på gruppnivå har ett lägre engagemang för marknadsarbete, vilket kan främja könsroller, normer och möjligen negativa stereotyper för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Detta kan i sin tur leda till att det blir svårare för kvinnor att befordras och utvecklas i arbetslivet.

---

<sup>45</sup> Deltidsslönegapet definieras som den procentuella skillnaden i genomsnittlig heltidsekvivalent lön (per timme eller månad) mellan hel- och deltidssarbetande. Om deltidsslönegapet för en grupp uppgår till 20 procent betyder det att heltidssarbetande har en genomsnittlig heltidsekvivalent grundlön som är 20 procent högre än motsvarande lön för deltidssarbetande. Deltidsslönegapet kan delas upp i en förklarad del och en oförklarad del. Den del av deltidsslönegapet som inte kan förklaras av observerbara och icke observerbara karaktäristika och därför är oförklarad i modellen kallas för frånvarostraff på grund av deltidssfrånvaro (deltidssarbete).



### Frivilligt och ofrivilligt deltidsarbete

Deltidsarbetande kan delas in efter huruvida individen arbetar deltid av eget val eller om han eller hon gör det på grund av arbetsmarknadsskäl. Deltidsarbete behöver inte alltid vara av ondo för individen utan kan i vissa fall betraktas som en förmån. Här finns det viktiga skillnader mellan arbetare och tjänstemän. Larson (2009) presenterar statistik för arbetare och tjänstemän och bland arbetare är det ofrivilliga deltidsarbetet framträdande. Av LO:s samtliga deltidsarbetare uppger 66 procent att de gör det ofrivilligt. För medlemmar i SACO och TCO är relationen den omvända, där merparten arbetar deltid frivilligt, det vill säga, de har en heltidsanställning i botten som gör det möjligt att gå upp i arbetstid om önskemål finns. Störst är skillnaden bland medlemmar i SACO där 65 procent uppger att de arbetar deltid frivilligt. Viljan att arbeta deltid är till viss del relaterad till hushållets totala ekonomi. När hushållets ekonomi tillåter ökar också benägenheten att gå ner i arbetstid för att till exempel ta hand om sina barn, eller någon äldre vuxen. Detta är den så kallade inkomsteffekten.

### Deltidsarbete och deltidssjukskrivning

Sjukskrivningsbeteende kan också kopplas till deltidsarbete. Eftersom sjukförsäkringsreformerna har fokuserat på individens arbetsförmåga kommer många sjukskrivna att vara det på deltid samtidigt som de arbetar deltid. Detta är ett synsätt som har utvecklats under senare år för att förhindra att sjukskrivna individer förlorar förankringen på arbetsmarknaden. En långvarig sjukfrånvaro på heltid kan under vissa förhållanden leda till att individen lämnar arbetskraften definitivt (Andrén och Andrén, 2008).

## 3.6 Utbildning

Det finns många dimensioner av utbildning som kan vara relevanta för ekonomisk jämställdhet och det har även gjorts ett antal utredningar på området (se till exempel SOU2009:64, SOU 2010:51, SOU2010:52 och SOU 2010:99 för en beskrivning av skillnader mellan flickor och pojkar i skolan). Högskoleverket har också skrivit ett antal rapporter om kvinnor och män i högskolan (se till exempel Högskoleverket, 2008). Det här avsnittet kommer dock huvudsakligen att fokusera på faktorer som bidrar till uppdelningen av kvinnor och män på arbetsmarknaden. När det gäller storleken på det totala lönegapet mellan kvinnor och män är denna uppdelning central.

Den kanske enskilt viktigaste orsaken till hur uppdelningen på arbetsmarknaden ser ut i framtiden går att finna bland flickor och pojkar som går i skolan idag. Genom att studera de val elever gör när de går i skolan och hur de skiljer sig mellan flickor och pojkar går det att få en relativt god bild av vilken påverkan dagens skolungdomar kommer att ha på arbetsmarknadens uppdelning när de kommer ut på arbetsmarknaden. Det är trots allt flickors och pojkars utbildningsval som i stort sett leder till de yrken de kommer att arbeta med.

Skolverket (2004) konstaterar att flickor och pojkar är intresserade av olika ämnen. En betydligt större andel flickor än pojkar är intresserade av bild, biologi, hem och konsumentkunskap, religionskunskap och svenska. Omvänt är det en större andel pojkar som anger intresse för fysik och kemi. Exempelvis anger 83 procent av flickorna att ämnet svenska intresserar dem. Motsvarande andel för pojkar uppgick till 66 procent. När det gäller fysik uppger 67 procent av pojkarna och 42 procent av flickorna att ämnet är intressant. Ämnen med mindre, men fortfarande tydliga (10 procentenheter), skillnader är musik som intresserar flickor i högre grad medan historia, matematik och idrott och hälsa intresserar pojkar i högre omfattning.

**Tabell 2 Kvoten mellan pojkars och flickors genomsnittliga betygsvärde i grundskolan uppdelat efter ämne, våren 2009**

Ämne	Procent
Bild	81
Hem och konsumentkunskap	82
Svenska	83
Religion	86
Biologi	87
Musik	89
Geografi	89
Samhällskunskap	90
Slöjd	91
Kemi	91
Historia	93
Fysik	94
Teknik	95
Engelska	96
Matematik	97
Idrott och hälsa	107

Källa: Skolverket.

Intresset för ämnet är centralt för inläringen av ämnet och därför i viss mån relaterat till de betyg flickor och pojkar får i respektive ämne. Tabell 2 redovisar hur pojkars och flickors genomsnittliga betyg förhåller sig till varandra för olika skolämnen i grundskolan. Uppgifterna från Skolverket, om vilka ämnen högstadiel elever tycker är intressanta, är från 2003 men värdena i tabell 2 stämmer väl överens med denna bild trots några års skillnad.

Som framgår är skillnaden störst till flickors fördel i Bild, Hem och konsumentkunskap samt svenska. På motsvarande sätt är skillnaden minst i idrott och hälsa, matematik och engelska. Det är bara i ämnet idrott och hälsa som pojkarnas genomsnittliga betyg överstiger flickornas genomsnittliga betyg. Det är ett fenomen som funnits och uppmärksammas under lång tid, och en mängd möjliga förklaringar har framförts (så som att flickor lägger ner mer tid på skolarbete, pojkar kommer i puberteten senare, normer om vad som är maskulint etc.), men en entydig bild saknas.

**Tabell 3 Elever som började gymnasieskolan hösten 2005 och som fullföljt utbildningen inom 3 eller 4 år**

Elever med	Antal		Procent	
	Flickor	Pojkar	Flickor	Pojkar
Svensk bakgrund	40 500	40 300	81	76
Utländsk bakgrund	5 600	5 200	65	57
Totalt	46 100	45 400	78	74

Anm. Person med utländsk bakgrund definieras som utrikes född eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar.

Källa: Skolverket.

Våren 2011 var omkring 88 procent av eleverna som gick ut årskurs 9 behöriga att börja något av de nationella programmen på gymnasiet. En betydande majoritet av dessa gjorde också det. Tabell 3 visar hur andelarna ser ut för dem som påbörjade en gymnasieutbildning 2005 och som också fullföljde utbildningen inom 3 eller 4 år. Här framgår att andelen som avslutar en gymnasieutbildning är betydligt lägre än de som var behöriga att påbörja den, och dessutom skiljer sig andelarna något mellan flickor och pojkar. Andelen flickor uppgår till 78 procent medan motsvarande andel

för pojkar är fyra procentenheter lägre. Andelarnas storlek varierar också beroende på om eleven har svensk eller utländsk bakgrund. Andelen är betydligt lägre för elever med utländsk bakgrund, men skillnaden mellan flickor och pojkar består och är ungefär lika stor i procentenheter mätt.

De intressen som utvecklas i grundskolan speglar till viss del valet av utbildningsprogram på gymnasiet. Tabell 4 visar hur flickor och pojkar fördelar sig på olika nationella program läsåret 2009/2010. Tabellen är sorterad efter andelen flickor som går på respektive program, vilket ger en bild av hur kvinnor och män är fördelade över olika nationella program. Det är tydligt att väldigt få kvinnor väljer de tekniska utbildningarna. På de sju översta programmen i tabellen går 6,4 procent av de kvinnor som studerar på något nationellt program. Motsvarande andel för männen uppgår till 46 procent. Dessa program är i huvudsak yrkesprogram, vilket innebär att huvuddelen av dessa elever inte har tänkt läsa vidare på högskola eller universitet.

**Tabell 4 Andelen kvinnor och män på gymnasieskolans nationella program läsåret 2009/10**

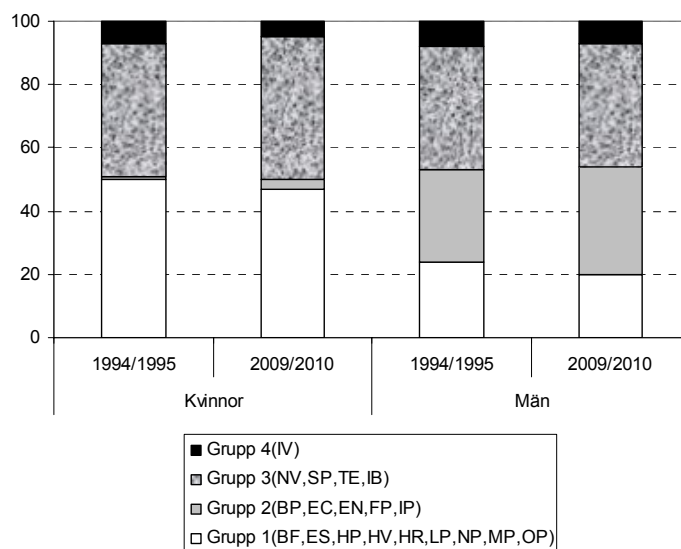
Nationellt program	Andelen elever på programmet, procent	
	Kvinnor	Män
Energi (EN)	0,1	2,2
Industri (IP)	0,7	5
El (EC)	0,7	12,6
Livsmedel (LP)	0,8	0,3
Fordon (FP)	0,9	8,3
Bygg (BP)	0,9	8,6
Teknik (TE)	2,3	9
Naturbruk (NP)	4,4	2
Hotell och restaurang (HR)	4,9	3,1
Media (MP)	5,7	3,7
Hantverk (HV)	5,8	0,9
Barn och fritid (BF)	6,1	2,1
Omvårdnad (OP)	6,7	1,7
Handels- och adm. (HP)	6,9	3,6
Estetiska (ES)	8,8	4,1
Naturvetenskap (NV)	12,6	12,7
Samhällsvetenskap (SP)	31,6	20,1
	100	100

Källa: SOU 2010:99 (Skolverket).

Den här uppdelningen har inte förändrats nämnvärt de senaste 15 åren, vilket antyder att kvinnor och mäns preferenser för yrkesval är tämligen trögrörliga. Diagram 15 redovisar hur andelarna för olika utbildningsgrupper har förändrats över tiden. Här presenteras kvinnors och mäns utbildningsval på de nationella programmen uppdelade i fyra grupper. Grupp 1 innehåller alla yrkesinriktade program där kvinnor är i majoritet. Grupp 2 innehåller motsvarande yrkesinriktade program där män är majoritet. Den tredje gruppen innehåller de studieförberedande programmen och den fjärde gruppen innehåller de individuella programmen, det vill säga det program som erbjuds de elever som inte är behöriga att söka de nationella programmen. Som framgår har inte andelarna mellan de olika programmen förändrats nämnvärt mellan de två tidpunkterna. Andelen kvinnor som går på individuella program har minskat från 7 procent till 5 procent, medan andelen kvinnor som går på studieförberedande program har ökat från 41 procent till 44 procent. Andelen kvinnor som läser yrkes-

program har inte förändrats nämnvärt totalt sett. Däremot har andelen kvinnor som läser ett yrkesprogram, där männen är majoritet, ökat relativt mycket. Här ökar andelen kvinnor från 1 till 3 procent.

**Diagram 15 Fördelning av kvinnor och män på olika grupper av gymnasieprogram, procent**



Anm. Grupp 4 utgör andelen studenter som går på ett individuellt program (IV). IV vänder sig till elever som inte uppfyller kraven för godkänt betyg i svenska, engelska och matematik, vilket krävs för att bli antagen till de nationella programmen. De individuella programmen ersattes dock av introduktionsprogram hösten 2011. Se tabell 4 för betydelsen av beteckningarna för de nationella programmen.

Källa: SOU 2010:99, Skolverket.

För männen framkommer huvudsakligen små förändringar. Andelen som läser på individuellt program har minskat med en procentenhet, vilket är en förändring som är något mindre jämfört med kvinnorna. På motsvarande sätt har även andelen män som läser studieförberedande program minskat med en procentenhet. På yrkesprogrammen har männen ökat sin andel något bland program med många män och minskat sin andel i program med många kvinnor. Sammantaget ger detta en bild av att kvinnor långsamt ökar på mansdominerade yrkesprogrammen, medan männen minskar i antal på de kvinnodominerade yrkesprogrammen. Detta innebär att det huvudsakligen är kvinnornas förändrade beteende som bidrar till att arbetsmarknaden blir mindre uppdelad. Det förefaller därför som om den uppdelade arbetsmarknaden kommer att bestå en lång tid framöver.

Yrkespreferenser styrs i någon mån av normer och värderingar och det förefaller som om kvinnors preferenser har förändrats mer i det avseendet. Det skulle kunna bero på att mycket av den normbildning som finns och pågår i samhället just nu riktar sig till kvinnor och att det är de som ska lära sig att ”ta för sig” och att de ”kan” göra samma saker som män gör.<sup>46</sup> Om en jämn uppdelning på arbetsmarknaden är en viktig politisk målsättning bör denna normbildning balanseras så att även mäns beteende påverkas. Detta måste också ske från tidig ålder eftersom intressen ofta befästs tidigt i livet.

Det är långt ifrån alla av dem som läst studieförberedande program som väljer att läsa vidare på högskola och universitet. Men andelarna som läser vidare efter gymna-

<sup>46</sup> Hela ”Kvinnor kan” rörelsen är ett uttryck för att de finns förutfattade meningar om vad kvinnor kan och inte kan. För mer information se [www.kvinnorkan.se](http://www.kvinnorkan.se)

siet tycks öka, även om diagram 15 antyder att det är en relativt liten förändring. Tabell 5 redovisar hur utbildningsnivån skiljer sig mellan två olika åldersgrupper i befolkningen 2009. Den största skillnaden finns hos den grupp som har förgymnasial utbildning som högsta utbildningsnivå. Den gruppen är hälften så stor för den yngre gruppen jämfört med den äldre. Dessutom tycks andelsskillnaden mellan kvinnor och män minska i denna utbildningsgrupp. Med tanke på att endast 88 procent var behöriga att söka något nationellt program så är det svårt att se att denna andel kan sjunka mycket mer om inte kraven eller utbildningssystemet förändras på ett sådant sätt att även elever med problem i skolan och därmed också bristande motivation att gå i skolan har möjlighet att läsa vidare på gymnasiet.

**Tabell 5 Utbildningsnivå för grupper av befolkningen 2009, procent**

Åldersgrupp	Förgymnasial		Gymnasial		Eftergymnasial	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
25–44	6	10	44	52	50	37
45–64	15	22	49	48	36	30

Anm. Procentuppgifterna summerar efter kön för respektive åldersgrupp.

Källa: Utbildningsregistret 2009 (SCB).

Den andra delen av fördelningen utgörs av individer som läser på eftergymnasial utbildning. Här är det speciellt andelen kvinnor som har ökat. Andelen har ökat med 14 procentenheter, vilket kan jämföras med män som har ökat med 7 procentenheter. Den stora ökningen bland kvinnor har medfört att fördelningen bland dem som läser på universitet och högskola nu har vänt så att kvinnor är i majoritet. Det gäller för närvarande studenter på grundutbildningen, även om andelen kvinnliga studenter som påbörjar en forskarutbildning också har ökat. Den större andelen kvinnor som väljer att läsa på en forskarutbildning har gjort att fördelningen mellan kvinnor och män nu är relativt jämn, vilket framgår av tabell 6. Läsåret 2008/2009 uppgick andelen nyantagna kvinnliga forskarstudenter till 47 procent, vilket också exakt motsvarar andelen kvinnor som disputerar. Det är en indikation på att det inte finns någon avgörande skillnad i andel mellan kvinnor och män som väljer att inte fullfölja forskarutbildningen.

**Tabell 6 Studerande och examinerade på högskolan (2008/09)**

	Antal		Procent	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Högskolenybjörjare	52 530	41 510	56	44
Studerande	242 650	158 000	61	39
Examinerade	32 650	17 500	65	35
Doktorand nybjörjare	1 520	1 680	47	53
Doktorsexamen	1 360	1 530	47	53
Licentiatexamen	310	460	40	60

Anm. Uppgifter för forskarutbildade avser kalenderåret 2008.

Källa: SCB (2010).

Även om andelen kvinnor och män närmar sig varandra totalt sett är fortfarande fördelningen av kvinnor och män tämligen ojämn bland olika utbildningsinriktningar. På samma sätt som intresset för olika ämnen skiljer sig mellan flickor och pojkar i gymnasiet, skiljer sig intresset för olika utbildningar på universitet och högskola. Tabell 7 redovisar hur studenter fördelar sig över olika ämnesområden och hur fördelningen mellan kvinnor och män har förändrat sig över ett 10-års intervall.

En generell förändring som inte framgår av tabell 7 är att antalet studenter som examineras har ökat inom i princip samtliga ämnesområden. Under den aktuella perioden handlar det om en ökning med motsvarande 45 procent. Det är bara inom ämnesområdet Lant- och skogsbruk som antalet examinerade elever har minskat.

**Tabell 7 Ämnesområde för första examen 1996/1997 och 2006/2007, procent**

Ämnesområde	1996/1997		2006/2007	
	Andel	Andel kv.	Andel	Andel kv.
Vård och omsorg	15	88	15	86
Undervisning	23	79	17	81
Humaniora och teologi	6	69	6	70
Lant- och skogsbruk	1	41	1	69
Medicin och odontologi	4	53	3	66
Juridik och samhällsvetenskap	25	56	32	64
Naturvetenskap	5	63	5	63
Konstnärligt område	2	57	2	56
Teknik	19	21	19	29
Totalt	100	60	100	64

Källa: Högskoleverket (2008).

En annan tydlig utveckling har med andelen kvinnor att göra. De har ökat i andel på de flesta ämnesområden. Det ämnesområde som avviker från denna utveckling är det som vanligen kopplas ihop med hög andel kvinnor, nämligen vård och omsorg. Här sjunker andelen kvinnor från 88 till 86 procent. Det är resultatet av att antalet män har ökat med motsvarande 65 procent under tidsperioden. Det är en relativt stor procentuell förändring, men i antal individer handlar det om en ökning från 531 examinerade män 1997 till 878 examinerade män tio år senare. Detta är en indikation på att andelen män inom vården ökar och möjligtvis kommer att fortsätta att öka. När det gäller medicin och odontologi ökar dock andelen kvinnor från 53 till 66 procent, vilket samtidigt indikerar att antalet kvinnliga läkare ökar i antal.

I vilken omfattning kvinnor och män väljer att utbilda sig har en stor betydelse för lönegapet mellan dem. Men i det sammanhanget är det inte enbart antalet utbildningsår som är av betydelse, utan också vad individen utbildar sig *till*, eftersom de genomsnittliga lönerna i olika näringsgrenar på arbetsmarknaden skiljer sig åt, i vissa fall ganska mycket. Dessutom leder vissa utbildningar lättare till chefsbefattningar jämfört med andra. Andelen civilekonomer och civilingenjörer är tämligen hög bland de högre chefsbefattningarna i näringslivet. Om det finns få kvinnor med den typen av utbildning är det naturligt att relativt få kvinnor befinner sig på högre chefsbefattningar.

Meyerson och Petersen (1998) analyserar förekomsten av ett ”glastak” i näringslivet mellan 1970–1990. Utgångspunkten för deras analys är att löneskillnaderna mellan kvinnor och män som arbetar för samma arbetsgivare är mycket små samtidigt som lönegapet mellan kvinnor och män i Sverige är tämligen stort. De argumenterar för att detta gap har sin grund i befattningssegregeringen på arbetsmarknaden. Det vill säga, att kvinnor i regel arbetar på lågavlönade befattningar medan män i högre grad arbetar på välbetalda befattningar. Detta innebär att kvinnor är underrepresenterade ovanför en viss befattningsnivå, en nivå som benämns som ett ”glastak” och som kan tolkas som att kvinnor diskrimineras av arbetsgivare vid befordran och vid rekrytering till befattningar med viss typ av karriärutveckling.

De framför ett antal förklaringar till varför kvinnor är underrepresenterade på högre befattningar mellan 1970–1990, och kommer till slutsatsen att det inte finns någon omfattande diskriminering att tala om. Den enskilt viktigaste faktorn bakom befattningssegregeringen kan istället härledas från kvinnors val av utbildning. Eftersom arbetsgivarna har ett begränsat urval av kvinnor att rekrytera ur bland civilingenjörer och civilekonomer är det en starkt begränsande faktor. Samtidigt konstaterar de att det finns kvinnor med lika kvalifikationer som männen men som inte når toppbefattningarna. Här kan författarna inte dra någon klar slutsats om huruvida det beror på kvinnors preferenser, anpassning till familjeförhållanden eller arbetsgivarnas val. Att kvinnors anpassning till familjen spelar roll är de dock övertygade om.

Det har dock hänt en del sedan 1990 som innebär lättnader för kvinnor i termer av barnomsorg och statistiken i tabell 7 antyder att både antalet civilingenjörer och i ännu högre grad antalet civilekonomer har ökat bland kvinnor. Förutsättningarna för fler kvinnor på högvärlönade befattningar har därmed stärkts.

En annan central faktor relaterad till utbildning som framförts i forskningen har att göra med överutbildning, vilket framför allt är relaterat till högre utbildning. Det är ett fenomen som kan uppkomma när utbildningsnivån i ett land växer fort och andelen individer med hög utbildning är större än det behov som finns i ekonomin.<sup>47</sup> Dessutom kan ett kraftigt ökat utbud av utbildningsplatser innebära att kvaliteten på utbildningen försämras. Ett ökat utbud tillsammans med en potentiellt sämre kvalitet på utbildning leder till att den genomsnittliga avkastningen på högre utbildning sjunker, vilket innebär att överutbildning har en negativ effekt för individens lön. Det kan också vara så att individer som är överutbildade har brister i andra egenskaper som de försöker kompensera med längre formell utbildning. Det skulle under vissa förutsättningar kunna innebära att produktiviteten hos gruppen överutbildade är något lägre jämfört med gruppen som har en korrekt match mellan arbete och formell utbildning.

Mer exakt betraktas en individ som överutbildad om de färdigheter (oftast formell utbildning) en individ har överskrider de som krävs av det arbete samma individ har. På det här området finns det en ganska omfattande internationell forskningslitteratur. Dessutom florerar flera olika definitioner av vad som exakt avses med överutbildning.<sup>48</sup> Groot med flera (2000) genomför en metaanalys med avseende på forskning om överutbildning som gjorts fram till slutet av 1990-talet. Huvudresultatet från deras analys antyder att negativa effekter av överutbildning huvudsakligen kommer från en typ av definition. Denna definition är baserad på hur individens utbildningsnivå förhåller sig till den genomsnittliga nivån i yrket. Det vill säga, om individen avviker signifikant i utbildningsnivå från den som individer i genomsnitt har i yrket, leder det till en negativ effekt på lönen. Resultaten antyder också att andelen överutbildade inte varierar i någon högre utsträckning utan har varit tämligen stabil under den period som studien baseras på, det vill säga fram till slutet av 1990-talet. Studierna antyder att omkring 26 procent av alla anställda är överutbildade men det framgår

<sup>47</sup> Här kan det till exempel handla om att arbetsgivare på mindre företag är ovilliga att anställa disputerade eftersom de ser någon med en högre utbildning än de själva som ett potentiellt hot. Det kan också vara så att arbetsgivaren är obenägen att anställa en person som är överkvalificerad eftersom det kan resultera i för höga löneanspråk. Sammantaget leder detta till att personer med hög utbildning får svårare att hitta ett arbete som matchar nivån på deras utbildning, och i de fall de accepterar ett arbete med lägre utbildningskrav erhålls en lön som är lägre än vad andra med motsvarande utbildning får.

<sup>48</sup> De fyra vanligaste definitionerna kan delas in i subjektiva eller objektiva definitioner. I fallet med de subjektiva definitionerna tillfrågas individen. Det kan antingen ske direkt eller genom att fråga individen vad det lägsta utbildningskravet är för det arbete individen har. Den senare frågan jämförs därefter med den faktiska utbildningsnivån för individen. Hos de objektiva definitionerna används i det första fallet information om individen som jämförs med den genomsnittliga nivån för det yrke individen har. I det andra fallet jämförs istället individens utbildning med de formella utbildningskrav som är uppställda för yrket. Det är uppenbart att resultaten i litteraturen varierar beroende på vilken definition som används.

inte i vilken omfattning det finns några skillnader mellan kvinnor och män. Däremot framförs idén om att överutbildning är något som i stor utsträckning drabbar individer som har avbrott i karriären, vilket till exempel ofta berör kvinnor med barn.

Det finns även studier som analyser förekomsten av överutbildning på svenska förhållanden. Korpi och Tählin (2006) utgår från två hypoteser; dels 1) att överutbildning är ett utslag av att individen kompenserar för brister i humankapitalet med längre formell utbildning, dels 2) att effekter av överutbildning existerar men att den avtar med tiden som individen befinner sig på arbetsmarknaden, vilket gör att effekten på lönen går mot noll över en genomsnittlig yrkeskarriär. Det vill säga, effekten av överutbildning är ett tillfälligt fenomen för huvudsakligen nya på arbetsmarknaden. För att testa dessa hypoteser används data från Levnadsnivåundersökningarna (LNU) för åren 1974–2000. Resultaten ger ett blandat stöd för deras hypoteser. De finner ett visst empiriskt stöd för att överutbildade har en något lägre produktivitet jämfört med individer som är korrekt matchade. Men även när de kontrollerar för skillnader i förmåga (ability) så kvarstår en signifikant negativ effekt på utbildningspremien för dem som är överutbildade. Samtidigt antyder resultaten att löneutvecklingen för överutbildade inte är lägre jämfört med andra men heller inte att den är högre. Deras analys leder dem till slutsatsen att avkastningen på utbildning är något reducerad initialt i yrkeskarriären, men att detta ”överutbildningsstraff” försvinner över tiden.

Tählin (2007) antyder dock att förekomsten av överutbildning i Sverige ökar över tiden, vilket i så fall skulle kunna innebära att den negativa effekten på utbildningspremien blir mer persistent. Eftersom det dessutom är kvinnor som just nu ökar mest bland dem som studerar på universitet och högskola skulle det kunna innebära att det är kvinnors löner på gruppnivå som till största delen påverkas av den tilltagande överutbildningen. Det är inte helt orimligt eftersom det är vanligare att kvinnor har en högre utbildning än vad som typiskt krävs för deras yrke (Johansson och Katz, 2007). Samtidigt är det på motsvarande sätt vanligare bland män att ha en lägre utbildning än vad som krävs för det yrke de har.

Johansson och Katz (2007) undersöker i vilken omfattning överutbildning och underutbildning påverkar lönegapet mellan kvinnor och män i Sverige. De hänvisar bland annat till le Grand (1991) och Albrecht med flera (2003) som båda rapporterar att utbildningspremien för kvinnor tenderar att vara lägre än för män. En viktig bakomliggande orsak till detta skulle kunna vara att kvinnor är överutbildade i högre grad än män, vilket i så fall skulle bidra till lönegapet mellan kvinnor och män. För att undersöka detta närmare använder de sig av data över Hushållens Ekonomi (HEK) i Sverige för upprepade tvärsnitt över perioden 1993–2002.<sup>49</sup> Deras resultat indikerar att över- respektive underutbildning har en relativt stor betydelse för lönegapet. När det totala lönegapet dekomponeras reducerar över- och underutbildning det oförklarade lönegapet med mellan en tiondel och en sjättedel. Trots att över- och underutbildning ingår som förklarande variabler kvarstår dock en viss skillnad i utbildningspremie mellan män och kvinnor. Det vill säga, över- och underutbildning kan inte förklara hela skillnaden i utbildningspremie. Detta är ett intressant resultat eftersom andelen utbildade kvinnor tenderar att öka ytterligare en tid fram över.

### Sammanfattning

Den enskilt viktigaste orsaken till att kvinnor och män fördelar sig ojämnt på arbetsmarknaden kommer av att kvinnor och män väljer olika utbildningsinriktningar

<sup>49</sup> För mer information om HEK se [www.scb.se](http://www.scb.se).



på gymnasiet och på högskola och universitet. Det är därför informativt att studera hur dagens skolungdomar gör sina utbildningsval, eftersom det ger en vägledning om hur kvinnor och män kommer att vara uppdelade på arbetsmarknaden i framtiden. Statistiken antyder att skillnaderna i intressen mellan flickor och pojkar är mycket trögrörliga, vilket antyder att den ojämna uppdelningen på arbetsmarknaden kommer att finnas kvar under lång tid. När det gäller högre utbildning har kvinnor ökat i stor omfattning och är nu överrepresenterade där, och bland personer som påbörjar en forskarutbildning är fördelningen jämn mellan könen. Det finns dock fortfarande en tämligen stor obalans inom vårddyrken och när det gäller civilingenjörer. Om det finns politiska ambitioner om att flickor och pojkar i genomsnitt ska ha balanserade intressen bör därför insatser sättas in tidigt.

### 3.7 Arbetsledande befattningar

Uppdelningen på arbetsmarknaden innebär att kvinnor och män fördelar sig ojämnt över olika yrken, men också att fördelningen är ojämn hierarkiskt inom företag och organisationer. Det bidrar dels till ett lönegap mellan kvinnor och män, dels till att maktbalansen i samhälle och näringsliv blir ojämn mellan kvinnor och män. Det här avsnittet kommer att belysa skillnader och förändringstendenser för kvinnor och män i ledande befattningar. Dessutom kommer resultat från forskningslitteraturen att presenteras där dessa skillnader belyses och i någon mån förklaras.

**Tabell 8 Andel kvinnliga chefer i privat och offentlig sektor 2009, procent**

	Privat	Stat	Kommun	Landsting
Andel kvinnliga chefer	26,6	39,9	65,3	71,9
Andel kvinnor	38,5	52,3	79,4	79,9
Skillnad i procent	69,1	76,3	82,2	90,0

Anm. Skillnaden i procent avser andelen kvinnliga chefer som andel av andelen kvinnor totalt inom respektive sektor.

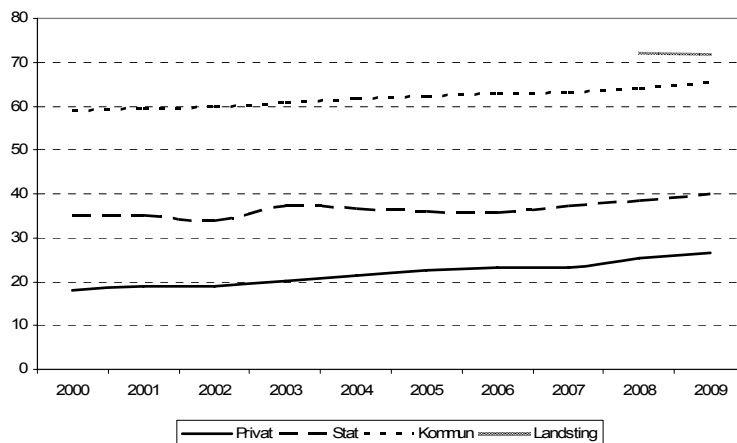
Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB).

Tabell 8 redovisar hur andelen kvinnliga chefer fördelar sig i olika sektorer. Ett rimligt mått att jämföra med är andelen kvinnor totalt inom respektive sektor. Den jämförelsen gör att det går att säga något om huruvida kvinnor är över- eller underrepresenterade på ledande befattningar inom en viss sektor. Som framgår är kvinnor underrepresenterade i samtliga sektorer och skillnaden tycks vara störst i den privata sektorn, mätt i procent. Där uppgår andelen kvinnliga chefer till omkring 69 procent av andelen kvinnor totalt i sektorn. Minst är skillnaden inom landstingen. Där uppgår andelen kvinnliga chefer till motsvarande 90 procent av andelen kvinnor totalt i sektorn. Landstingen är också den sektor där andelen kvinnliga chefer är störst och uppgår till omkring 72 procent. Den aggregerade statistiken ger en bild av att underrepresentationen av kvinnliga chefer minskar när andelen kvinnor som arbetar i sektorn ökar. Eftersom andelen kvinnor är minst i den privata sektorn är också andelen kvinnliga chefer minst där.

Antalet kvinnor på ledande befattningar ökar dock över tiden. Som framgår av diagram 16 sker det inom samtliga sektorer i ekonomin. Här framgår också att andelarna skiljer sig ganska mycket mellan olika sektorer, vilket kommer av hur kvinnor och män fördelar sig över privat och offentlig sektor. Inom kommuner och landsting arbetar flest kvinnor, vilket också innebär att andelen kvinnor i ledande befattningar är högst där. År 2000 var omkring 58 procent av cheferna i primärkommunerna kvinnor, en siffra som ökade till omkring 65 procent 2009.

I privat och statlig sektor är andelen kvinnliga chefer relativt sett lägre, men har ökat under 2000-talets första 10 år. I den privata sektorn ökade andelen kvinnliga chefer från 18 till 27 procent. Utvecklingen i den statliga sektorn ligger i linje med den privata sektor, fast med den skillnaden att kvinnor och män som arbetar i statlig sektor är jämnare fördelade. Under 2009 uppgick andelen kvinnor till drygt 52 procent medan motsvarande andel chefer uppgick till omkring 40 procent.

**Diagram 16 Andel kvinnor i arbetsledande befattning bland anställda, procent**



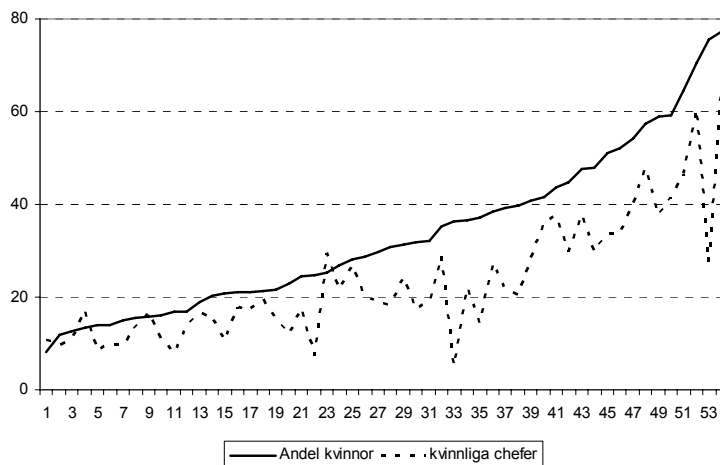
Anm. Variabeln för arbetsledande befattning ändrar definition 2008 för landsting, varför endast uppgifter för 2008 och 2009 redovisas.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB).

Diagram 17 illustrerar hur kvinnors underrepresentation ser ut i den privata sektorn inom olika näringsgrenar. Här presenteras 54 näringsgrenar sorterade efter hur stor andel kvinnor som arbetar i respektive näringsgren. Som framgår är andelen kvinnliga chefer positivt relaterad till andelen kvinnor totalt i näringsgrenen. Diagrammet antyder dock att männens överrepresentation bland chefer är något större i näringsgrenar med högre andel kvinnor. Motsvarande relation kunde inte hittas i den offentliga sektorn (se tabell 8). Där var snarare relationen den omvända. I Konjunkturinstitutets Lönebildningsrapport 2011 framgick också att andelen kvinnliga chefer har ökat relativt sett mest i näringsgrenar där andelen kvinnor är relativt låg under de senaste tio åren.

Hur ser relationen ut mellan andelen kvinnliga chefer och chefslönegapet? Tabell 9 ger delvis ett svar på den frågan. I den offentliga sektorn är relationen på aggregerad nivå tämligen tydlig. I statlig sektor är könssammansättningen mycket jämn, och där är det totala lönegapet mellan kvinnliga och manliga chefer omkring 2 procent, vilket innebär att männens genomsnittliga grundlön är två procent högre än kvinnors genomsnittliga lön. Det är ett förhållandevis litet gap. En intressant fråga i sammanhanget är hur gapet ser ut när observerbara lönepåverkande karaktäristika beaktas. Svaret på den frågan överlämnas dock till andra med tillgång till lämpliga data för ändamålet.

**Diagram 17 Andel kvinnliga chefer sorterade efter andel kvinnor i respektive näringsgren i privat sektor, 2009**



Anm. Andel kvinnor avser andel kvinnor i respektive näringsgren. Kvinnliga chefer avser andel kvinnliga chefer i respektive näringsgren.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB).

Inom landstingen är andelen förvärvsarbetande kvinnor störst och därför också andelen kvinnliga chefer. Här uppgår chefslönegapet till omkring 29 procent, vilket är det enskilt största gapet jämfört med övriga sektorer. Det skulle kunna vara ett utslag av att kvinnor och män är mer ojämnt fördelade mellan höga och låga chefspositioner inom landstingen jämfört med andra sektorer. När en mer detaljerad yrkesspecifikation används för att förklara lönegapet generellt inom landstingen kan ofta upp till 99 procent av löneskillnaderna mellan kvinnor och män förklaras. Denna observation stöder den tidigare hypotesen.

**Tabell 9 Chefslöner i privat och offentlig sektor 2010, kronor**

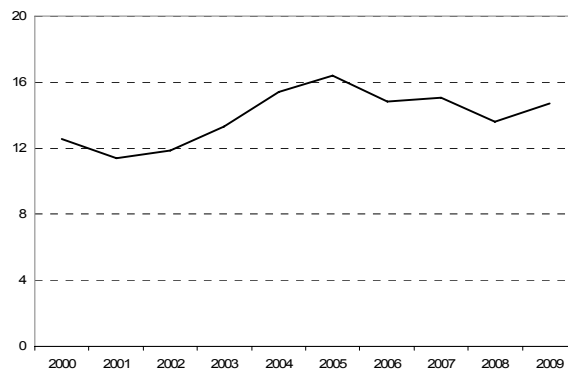
	Privat	Stat	Kommun	Landsting
Kvinnor	42 157	53 874	35 416	40 384
Män	49 090	54 817	39 421	51 989
Lönegap (%)	16,4	1,8	11,3	28,7

Anm. Lön avser heltidsekvivalent grundlön per månad. Uppgifterna för landsting avser 2009.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB).

Diagram 18 ger en bild av hur chefslönegapet i privat sektor har utvecklats mellan 2000 och 2009. Här går det inte att finna någon generell trend som antyder att lönegapet skulle minska över tiden utan snarare tvärt om. Dessutom varierar lönegapet ganska mycket under perioden. Det är intressant eftersom andelen kvinnliga chefer har ökat relativt stabilt under perioden, vilket uppenbarligen inte har haft någon reducerande effekt på relationen mellan kvinnliga och manliga chefers genomsnittliga löner. En förklaring skulle kunna vara att de kvinnliga cheferna är yngre än de manliga cheferna, det vill säga eftersom fler nyutträdde chefer är kvinnor, ökar också andelen yngre mer bland kvinnliga chefer relativt männen. Eftersom en stor del av 40-talisterna kommer att gå i pension relativt snart kommer dock den möjliga ålderseffekten att försvinna den närmaste tiden. Det är just i gruppen 50–64 år som andelen manliga chefer är störst just nu.

**Diagram 18 Totalt chefslönegap mellan män och kvinnor i privat sektor, procent**



Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB).

En annan faktor som troligtvis har en betydelse för chefslönegapets storlek generellt är föräldraledighet och deltidsarbete. Sveriges chefsorganisation *Ledarna* presenterar årligen en rapport över chefers löner.<sup>50</sup> Där framgår att många kvinnliga chefer upplever att deras föräldraledighet har påverkat deras lön negativt. En annan faktor som troligen har en negativ inverkan på chefers löner är deltidsarbete. I officiell statistik framgår att kvinnliga chefer till relativt stor andel arbetar deltid.

För att kunna ge en mer detaljerad förklaring till lönegapets storlek krävs dock mer detaljerade data som inte finns tillgängligt inom ramen för denna rapport. Dessutom har inte chefslönegapet fått någon större genomlysning i svensk forskning generellt, vilket gör ämnet än mer intressant.

#### Glastakseffekter

En möjlig förklaring till att andelen kvinnliga chefer inte ökar fortare än den gör, skulle kunna bero på förekomsten av ett så kallat glastak som försvårar för kvinnor att avancera inom företagets hierarkier. Det finns en ganska omfattande forskningslitteratur på det här området både på internationella och svenska förhållanden. Tabell 10 ger en illustrativ bild av hur det ser ut i Sverige för verkställande direktörer i privat sektor. Här redovisas genomsnittliga löner för kvinnliga och manliga verkställande direktörer mellan 2005 och 2010. Det totala lönegapet tycks ha varierat en hel del under perioden och följer ett mönster som gäller personer med ledande befattningar generellt (se diagram 18). Samtidigt har andelen kvinnor i den här gruppen ökat från 10 till drygt 15 procent, vilket är en relativt stor ökning. Andelen kvinnliga verkställande direktörer är dock mindre än hälften av andelen kvinnor totalt i privat sektor, vilket antyder att kvinnor är starkt underrepresenterade på denna position inom företagen. Samtidigt vet vi från avsnitt 3.6 att rekryteringsbasen för den här typen av arbete till stor del sker bland civilekonomer och civilingenjörer, och i det senare fallet finns det en klar överrepresentation av män.

Tabell 10 ger dock endast en partiell bild eftersom lönen styrs av vilken typ av företag som avses och hur stort det är. Huruvida det finns anledning att tro att kvinnliga verkställande direktörer kräver en lägre lön än män, allt annat samma, kräver en noggrannare analys av lönegapet. För att få en korrekt bild av hur skillnaderna i genomsnittlig lön ser ut mellan kvinnliga och manliga verkställande direktörer är nödvändigt att ta hänsyn till lönepåverkande faktorer för verkställande direktörer.

<sup>50</sup> För mer information se [www.ledarna.se](http://www.ledarna.se)

**Tabell 10 Löner för verkställande direktörer i privat sektor, kronor**

	2005	2007	2010
Kvinnor	53 295	56 016	66 735
Män	61 343	62 899	77 795
Lönegap (%)	15,1	12,3	16,6
Andel kvinnor (%)	10,3	11,9	15,3

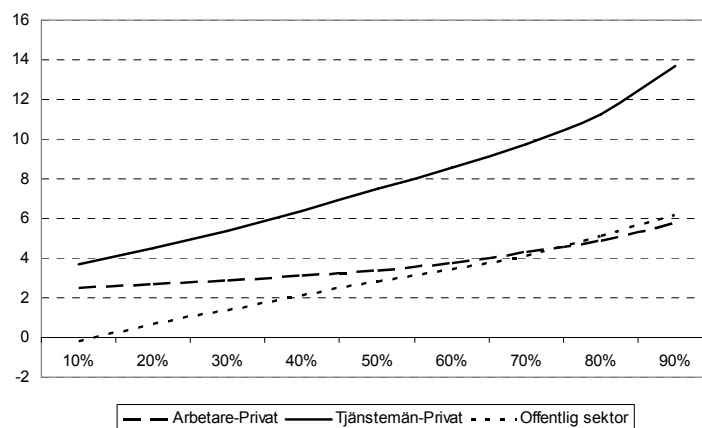
Anm. Yrkeskategorin avser SSK=1210. Här ingår även verksamhetschefer och motsvarande chefsbefattningar. För mer information se till exempel [www.scb.se](http://www.scb.se). Lön avser heltidsekvivalent grundlön per månad.

Källa: Lönestrukturstatistiken.

Bugeja med flera (2011) gör detta för verkställande direktörer i 120 amerikanska företag för perioden 2003–2008. Deras resultat indikerar att det inte finns något lönegap mellan kvinnliga och manliga verkställande direktörer. De drar därför slutsatsen att i de fall kvinnor tar sig hela vägen upp på karriärstegen hägrar samma löner som män med motsvarande förhållanden och kompetens.

Meyerson och Petersen (1998) konstaterar dock att det finns ett ”glastak” i Sverige. Den slutsatsen kommer från observationen att andelen kvinnor på toppbefattningar är liten relativt männen och relativt förvärvsarbetande kvinnor i det privata näringslivet under perioden 1970–1990. Detta är samma observation som kan göras i tabell 10. Meyerson och Petersen (1998) menar dock att ”glastaket” till stor del beror på andra faktorer än att arbetsgivarna systematiskt diskriminerar kvinnor. Enligt deras mening beror befattningssegregationen i hög grad på kvinnors och mäns utbildningsval, vilket var något som också konstaterades ovan (se avsnitt 3.6).

Albrecht med flera (2003) använder en annan ansats för att analysera förekomsten av en glastakseffekt i Sverige. De använder LINDA-data från 1998 för att visa att det lönegap mellan kvinnor och män som inte kan förklaras tycks öka över lönefördelningen. Det vill säga för individer i de lägre decilerna av lönefördelningen är det oförklarade lönegapet mellan kvinnor och män mindre jämfört med hur motsvarande lönegap ser ut för individer i de övre lönedecilerna. Det tolkar de som en indikation på en glastakseffekt för kvinnor eftersom det framstår som om kvinnor faller efter mer i lön i den övre delen av fördelningen jämfört med den nedre delen.

**Diagram 19 Lönegap över lönefördelningen för anställda i privat och offentlig sektor, procent**

Anm. Horisontell axel avser deciler i lönefördelningen.

Källa: Lönestrukturstatistiken 2010.

En motsvarande övning har även gjorts på senare data. Diagram 19 redovisar hur det oförklarade lönegapet varierar i lönefördelningen för tre grupper; arbetare i privat sektor, tjänstemän i privat sektor och anställda i offentlig sektor. Arbetare i privat

sektor och anställda i offentlig sektor tycks inte ha ett oförklarad lönegap som förändrar sig speciellt mycket över lönefördelningen. Det är en indikation på att den möjliga glastakseffekten är låg för dessa grupper. För tjänstemän i den privata sektorn ser dock utveckling ut på ett något annorlunda sätt. Här ökar lönegapet högst avsevärt i den övre delen av lönefördelningen. Eftersom chefer ingår i denna grupp skulle detta kunna vara ett utslag av en potentiell glastakseffekt.

Diagram 19 antyder att det finns skillnader i glastakseffekt mellan privat och offentlig sektor. Detta har analyserats mer i detalj av Özcan (2010). Hon använder sig av LINDA-data för 2004 och gör en uppdelning efter privat och offentlig sektor. Hennes analys leder till slutsatsen att glastakseffekten är mycket större i den offentliga sektorn jämfört med den privata, vilket skiljer sig från de resultat som redovisades i diagram 19.

Resultaten från forskningen på svenska data antyder att det finns en glastakseffekt och att den varierar i storlek mellan privat och offentlig sektor. Resultaten indikerar också att glastakseffekten möjligen har reducerats i den offentliga sektorn mellan 2004 och 2010, men att den fortfarande är tämligen stor i den privata sektorn och relativt opåverkad sedan 2004. En bidragande orsak skulle kunna vara relaterad till skillnader i hur kvinnor och män utbildar sig, och att män i högre grad utbildar sig till yrken där det är lättare att göra karriär.

#### Kvinnliga chefers effekt på kvinnors löner

Som framgått av den tidigare diskussionen har andelen kvinnliga chefer ökat relativt stadigt sedan 2000, vilket också gäller högre chefer i form av verkställande direktörer. En intressant fråga i sammanhanget är i vilken omfattning kvinnliga och manliga chefer avviker i sitt sätt att sätta löner och om det avviker beroende på om den anställda är en kvinna eller man. Inom socialpsykologin finns det resultat som antyder att kvinnors prestationer värderas lägre av både kvinnor och män. Om detta är ett strukturellt problem som är oberoende av den lönesättande chefens kön kommer det att avspeglade sig i ett lönegap mellan kvinnor och män. Det vill säga, om kvinnors karaktäristiska systematiskt värderas lägre jämfört med männens kommer den genomsnittliga lönen för kvinnor att vara lägre än för männen även om det i övrigt inte finns några lönepåverkande skillnader. Det skulle till exempel kunna vara ett utslag av statistisk diskriminering där kvinnor anses mindre hängivna sitt arbete på grund av en aggregerad högre frånvaro bland kvinnor (se till exempel avsnitt 3.4).

Om däremot den pågående jämställdhetsdebatten har haft en påverkan på kvinnliga chefers lönesättning av kvinnor skulle det kunna finnas en beteendeeffekt som får genomslag på lönegapet mellan kvinnor och män. Det finns ett fåtal studier som analyserar detta på svenska förhållanden. Hultin och Szulkin (2003) använder ett representativt urval med 2 135 företag i privat sektor kopplade till de anställda i respektive företag under 1995. De gör separata analyser för arbetare och tjänstemän och erhåller signifikanta effekter som innebär att en högre andel manliga chefer leder till ett större lönegap mellan kvinnor och män. Detta innebär på motsvarande sätt att en högre andel kvinnliga chefer har en reducerande effekt på lönegapet mellan kvinnor och män. Dessutom antyder resultaten att effekten är något större för arbetare än tjänstemän.

Konjunkturinstitutet studerar relationen mellan andelen kvinnliga chefer på näringsgrensnivå och lönegapet mellan kvinnor och män (Lönebildningsrapporten, 2011). Analysen sker för anställda i den privata sektorn under perioden 1997–2009 och skattningen av parametrar sker med hjälp av en paneldatamodell som tar hänsyn till icke-observerbara lönepåverkande egenskaper hos individerna i urvalet. Resultaten antyder att andelen kvinnliga chefer har en signifikant negativ effekt på männens

genomsnittliga lön. Däremot finner de ingen effekt på kvinnors genomsnittliga lön. Sammantaget innebär dock detta att en ökad andel kvinnliga chefer har en reducerande effekt på lönegapet mellan kvinnor och män.

Resultaten antyder också att denna effekt är olika stor beroende på hur stor andel kvinnor som arbetar i näringsgrenen generellt. När andelen kvinnor i näringsgrenen är hög, är effekten lägre. Det innebär samtidigt att om andelen kvinnliga chefer är hög i en näringsgren, så är den negativa löneeffekten mindre på mäns genomsnittliga lön i den privata sektorn. Även om den skattade effekten totalt sett är signifikant skiljd från noll måste dock effekten betraktas som liten. Resultaten antyder nämligen att när andelen kvinnliga chefer ökar med en procentenhet så påverkar det mäns genomsnittliga lön negativt med 0,05 procent.

En senare studie gjord av Hensvik (2011) studerar sambandet mellan andelen kvinnliga chefer på företagsnivå och dess påverkan på kvinnors och mäns genomsnittliga löner. Hon invänder sig metodologiskt mot tidigare svenska studier och argumenterar för att det är svårt att avgöra om dessa analyser fångar det kausala sambandet. Anledningen till hennes invändning kommer av att det finns icke-observerade skillnader mellan arbetsplatser som leds av kvinnliga och manliga chefer och som påverkar kvinnors och mäns löner och anställningsmöjligheter. På grund av dessa skillnader är det svårt att avgöra om en ökning av den kvinnliga representationen bland chefer faktiskt påverkar hur lönerna fördelar sig mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Hon bekräftar dock att det finns ett statistiskt samband mellan andelen kvinnliga chefer och lönegapet mellan kvinnor och män när hon kontrollerar för olika sektorer, branscher, yrken och arbetsplatser. Men, när även anställdas icke-observerbara egenskaper ingår kan hon inte hitta några signifikanta effekter. Hon relaterar därför de tidigare studiernas skattade effekter till en selektionseffekt som kommer av att högrepresterande kvinnor oftare arbetar i organisationer med kvinnliga chefer.

Forskningsresultaten som relaterar andelen kvinnliga chefer med lönegapet mellan kvinnor och män är därför blandade. Forskarna är överens om att det finns ett statistiskt samband, men det är osäkert huruvida effekten är kausal.

#### Kvinnors representation i styrelser

Kvinnors underrepresentation i börsnoterade företagsstyrelser har fått stor uppmärksamhet under senare tid. Det gäller internationellt såväl som i Sverige. Intresset har även fått ett visst politiskt stöd som innebar att en offentlig utredning tillsattes angående möjligheten att utjämna könsfördelning i bolagsstyrelser. År 2006 presenterade utredningen sina förslag på hur en kvotering skulle kunna se ut under svenska förhållanden (Ds 2006:11).<sup>51</sup> Förslagen i denna utredning kom dock att läggas på is och har ännu inte införts. Huvudsakligen är diskussionen om kvinnlig representation i börsbolagens styrelser en del av den pågående jämställdhetsdebatten som handlar om att skapa en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män i samhället. Det har dessutom framförts argument om att detta skulle vara bra för tillväxten i ekonomin, eftersom företag med balanserad könsfördelning i ledning och styrelser generellt skulle generera högre vinster. Det skulle ske genom att ta tillvara kvinnors hittills oanvända kompetenser. Den här senare ståndpunkten fick en viss uppmärksamhet när intresseorganisationen Catalyst institute i New York presenterade en rapport som beskrev att företagets finansiella resultat är bättre när fler kvinnor finns

<sup>51</sup> Redan 1988 antogs en handlingsplan för att kvinnor och män i centrala och regionala styrelser skulle uppnå jämn könsfördelning. År 1992 uppnåddes målet om minst 30 procent kvinnor, och 1995 uppnåddes målet med att 40 procent skulle vara kvinnor på central nivå. När det gäller statliga bolagsstyrelser satte dåvarande regering ett mål om att minst 40 procent skulle vara kvinnor (skr. 1999/20:24). Detta mål har nu uppnåtts.

representerade i företagens styrelser.<sup>52</sup> Studien uppvisar dock uppenbara brister eftersom det huvudsakligen är korrelationen mellan olika företags finansiella resultat (Financial performance) och antalet kvinnor i styrelsen som studeras. Eftersom de endast kontrollerar för variationen mellan olika industrier kan inget sägas om kausaliteten mellan variablerna, vilket också påpekas i rapporten. Det är därför än mer förvånansvärt att rapporten fick så stor uppmärksamhet.

Eftersom det påstådda sambandet fortfarande används som argument för att öka den kvinnliga representationen är det intressant att undersöka vad den existerande forskningen på området har kommit fram till när det gäller kopplingen mellan styrelsens sammansättning och företagets resultat. Dessbättre finns det ett antal studier som studerar sambandet på svenska och nordiska förhållanden.

NUTEK (1999) analyserar sambandet mellan jämställdhet och lönsamhet i det svenska näringslivet generellt. De konstruerade ett befordransmått som mäter hur kvinnor fördelar sig över inkomststrukturen, det vill säga hur stor andel kvinnor som befinner sig i företagets övre del av hierarkin. Detta mått används för att skatta kvinnornas effekt på räntabilitet, nettovinst och nettoföreläggingsvärde. Det visar sig dock att inga signifikanta effekter på företagets resultat går att finna. Dessutom tenderar tecknet på de skattade effekterna att variera beroende på vilket vinstmått som avses.

Adler (2001) konstaterar också att det redan under 80- och 90-talet pågick en diskussion om sambandet mellan kvinnlig representation på högre poster och företagets förmåga att generera vinst. Vid den tiden saknades det dock ett empiriskt underlag om att fler kvinnor i styrelser skulle leda till ökade vinster för företagen. Avsaknaden av empiriska studier förklarar han med att det fanns för få kvinnor på höga poster för att en sådan studie skulle kunna göras.

Adler använder sig av Fortune 500 data för perioden 1980–1998.<sup>53</sup> Datamängden innehåller viss information om respektive företag. Bortfallet är dock stort och endast 215 företag kan följas över hela perioden. Analysen leder dock till slutsatsen att det finns ett statistiskt samband som antyder att företag med relativt sett fler kvinnor i ledande befattningar också har de högsta vinsterna. Författaren medger dock att det är omöjligt att från hans analys avgöra åt vilket håll kausaliteten går.

En senare studie på området presenteras av Böhren och Øystein Strøm (2005) som också konstaterar att forskningen på området är mycket tunn. De genomför en mer rigorös analys av kopplingen mellan styrelsen och företagets vinstförmåga på norska förhållanden med hjälp av ett antal olika ekonometriska modeller och specifikationer. Detta sker med data som täcker samtliga icke finansiella företag som listades på Oslos aktiebörs mellan 1989 och 2002. Deras resultat antyder att en hög diversitet i styrelsen relaterat till dess storlek, könsmix med mera har en skattad negativ effekt som dessutom ofta är signifikant skild från noll. Detta förklaras av att en hög grad av diversitet hämmar effektiviteten hos styrelsen som beslutsenhet. Argumentet är här att färre konflikter och större enighet inom styrelsen leder till snabbare och bättre resultat. De drar samtidigt slutsatsen att kausaliteten av allt att döma går åt båda hållen, det vill säga mekanismerna är endogena eftersom de påverkar varandra simultant. De medger dessutom att deras resultat kan betraktas som politiskt inkorrekta och att det därför krävs mer forskning.

Randøy (2006) är ytterligare en forskare som analyserar sambandet på nordiska förhållanden. Här sker det för Danmark, Norge och Sverige där de 500 största företagen analyseras i respektive land. Han konstaterar att styrelserna i dessa länder är

<sup>52</sup> För mer information om denna organisation eller denna studie se [www.catalyst.org](http://www.catalyst.org).

<sup>53</sup> Fortune 500 data avser företag listade av Fortune magasin som utgör de 500 största företagen i USA.



överraskande homogena i termer av kön och nationalitet, men med en relativt stor spridning när det gäller ålder. Här finns det dock viktiga skillnader mellan länderna. Danmark tenderar att ha styrelser med äldre mer homogena styrelsegrupper, medan Norge och Sverige tenderar att ha en relativt högre könsdiversitet i styrelserummen. I Norges fall är det naturligt eftersom kvinnor kvoterar in till styrelser där.<sup>54</sup>

Bortsett från skillnaderna mellan länderna antyder resultaten att diversiteten styrs av branscheffekter och storleken på företaget. De förkastar därför hypotesen om att brister i diversitet huvudsakligen skulle bero på självselektade nätverkseffekter där vänner i första hand bjuds in att sitta med. Dessutom finner de inget stöd för att styrelsens diversitet skulle ha någon effekt på företagets lönsamhet. Det gäller för samtliga diversitetsmått som används i studien (kön, nationalitet och ålder).<sup>55</sup> Det betyder därmed att fler kvinnor i styrelser inte per automatik leder till högre lönsamhet. På motsvarande sätt innebär det också att lönsamheten inte kommer att minska om könsdiversiteten skulle öka.

I de studier som diskuterats fram till nu konstaterar forskarna själva i sina slutsatser att det antingen inte finns något underlag för att påstå att det skulle finnas ett samband mellan företagets resultat och styrelsens diversitet eller att det finns ett statistiskt samband, men att det inte går att fastställa hur kausaliteten ser ut. Det vill säga, det skulle kunna vara så att större mer lönsamma företag satsar mer på jämställdhet i termer av styrelsesammansättning jämfört med företag som har en mindre verksamhet och som dessutom är svagare ekonomiskt. En studie som avviker i det avseendet är Smith med flera (2006) som analyserar företag i Danmark. I deras studie är det både den kvinnliga representationen i företagets styrelser och förekomsten av exekutiva kvinnliga chefer som studeras för 2 500 företag över perioden 1992–2001. Författarna använder huvudsakligen två typer av skattningsmetoder: en metod som tar hänsyn till icke-observerbar heterogenitet och en som inte gör det.<sup>56</sup> När metoden som inte tar hänsyn till icke-observerbar heterogenitet används finner de positiva och signifikanta effekter på företagets lönsamhet av ökad andel kvinnor i styrelsen eller i ledningen. Med den andra metoden får de små negativa punktskattningar men utan signifikans, vilket bör betraktas som att effekten är lika med noll. Trots att icke-observerbar heterogenitet är viktigt att beakta väljer författarna att fokusera på den första metoden med signifikanta resultat. Författarnas slutsatser måste därför tolkas med viss försiktighet.

Rose (2007) gör också skattningar på danska data och finner inget statistiskt samband mellan företagets resultat och kvinnlig representation i styrelserummet. Sammantaget innebär den redovisade forskningen att det inte finns något empiriskt underlag för påståendet om att en högre andel kvinnor i bolagens styrelser skulle leda till bättre resultat för företag i de nordiska länderna.

Stiftelsen AllBright är en intresseorganisation som arbetar för att öka andelen kvinnliga chefer på alla nivåer i Sverige.<sup>57</sup> I den så kallade AllBrightrapporten 2012

<sup>54</sup> I Norge infördes könskvotering till styrelser för börsnoterade företag 2003. Minst 40 procent av respektive kön måste sedan dess finnas representerade i styrelsen.

<sup>55</sup> Punktskattningen för kön var positiv men inte signifikant.

<sup>56</sup> Det sker dels med en poolad OLS, dels med en "fixed effect" estimator. Författarna är också intresserade av huruvida deras skattningar kan betraktas som kausala. Det sker med hjälp av en instrumentvariabelmetod. Genom att använda sig av en variabel som är starkt korrelerad med andelen kvinnliga direktörer men som samtidigt inte är korrelerad med företagets resultat kan de möjligtvis säga något om kausalitet. Instrumentet som används utgörs av den genomsnittliga utbildningsnivån hos de andra direktörernas partners (spouse) i företaget. Hypotesen är att direktörer som är gifta med högutbildade (oftast) kvinnor har en mer liberal och mindre traditionell syn på kvinnors kompetens som direktörer, vilket leder till en högre benägenhet att acceptera en kvinnlig direktör i deras företag jämfört med andra som har partners med lägre utbildningsnivå.

<sup>57</sup> För mer information se [allbright.se](http://allbright.se).

beskriver de att fokus på fler kvinnor i styrelserummen i börsbolag är felriktad. Fokus bör enligt deras mening i stället ligga på chefspositioner och ledningsgrupper. Det är där den egentliga makten i företaget ligger och det är där företaget styrs.

### 3.8 Egenföretagande

I avsnitt 3.2 framkom att det är relativt få kvinnor som driver eget företag i Sverige. Det finns därför en politisk ambition om att denna andel bör öka. Men varför är det viktigt att fler kvinnor driver eget företag? Detta är inte i första hand relaterat till jämställdhet mellan kvinnor och män utan argumentet som framförs är ofta att fler och växande företag är viktigt för den ekonomiska utvecklingen i landet. Det är dock viktigt att konstatera att många egenföretagare i ett land inte per automatik leder till högre tillväxt, utan detta beror till stor del på vad det är för företag som skapas och i vilken mån de bidrar till sysselsättning och tillväxt. Stenberg och Wennekens (2005) menar bland annat att huvudfokus bör vara att främja potentiellt snabbväxande nya företag snarare än nya företag generellt.<sup>58</sup>

Grilo och Irigoyen (2006) konstaterar att den faktiska entreprenörsnivån i Sverige uppgår till omkring 8 procent.<sup>59</sup> Från ett internationellt perspektiv är detta en relativt låg nivå och en av de lägsta jämfört med andra länder inom EU. Dessutom visar Lohmann (2001) att andelsskillnaden mellan kvinnor och män är stor jämfört med andra länder. Det intressanta i sammanhanget är dock att de uppskattar att den latent entreprenörsnivå i Sverige uppgår till omkring 33 procent av arbetskraften, vilket indikerar att det finns en tämligen stor utvecklingspotential.<sup>60</sup> Det gäller framför allt den kvinnliga delen av befolkningen.

Syftet med detta avsnitt är att beskriva hur egenföretagandet har utvecklats i Sverige över tiden och varför benägenheten att driva eget företag skiljer sig för kvinnor och män, samt möjligtvis säga något om möjligheterna att öka andelen kvinnor så att fördelningen blir mer jämn. I det avseendet kommer vissa internationella jämförelser att göras.

Det finns en stor internationell forskningslitteratur som berör egenföretagande (se till exempel Parker, 2004, för en litteraturgenomgång). Den här litteraturen har ett antal olika fokuseringspunkter. En del av forskningslitteraturen studerar benägenheten för arbetslösa att starta eget företag. Ibland kan det vara en effektiv väg ut ur arbetslösheten (se Andersson och Wadensjö, 2006, för en analys på svenska förhållanden).

En annan aspekt av företagande som fått viss uppmärksamhet i forskningslitteraturen och som dessutom har relevans för det här kapitlet har att göra med skillnader mellan kvinnor och män. Här handlar det ofta om studier som dels finner ett gap mellan kvinnor och män när det gäller benägenheten att starta eget företag, dels att kvinnors och mäns egna företag presterar olika bra. I slutet på 1990-talet hade en liten men växande litteratur uppstått vars syfte var att utvärdera skillnader i prestation mellan kvinnliga och manliga entreprenörer. Ett antal forskare finner att kvinnliga entreprenörer presterar sämre än motsvarande manliga entreprenörer (se till ex-

<sup>58</sup> Van Praag och Versloot (2007) går igenom forskningslitteraturen i syfte att beskriva vilket värde entreprenörskap har. De tittar speciellt på små, nystartade företag och egenföretagare. Deras slutsats är att nyföretagande har en viktig men specifik funktion i ekonomin. De bidrar till ökad sysselsättning och produktivitetstillväxt och mer tillfredställda anställda, trots att anställningen oftare är mindre trygg eftersom risken att förlora jobbet är större än i andra företag.

<sup>59</sup> Entreprenör och egenföretagare behöver nödvändigtvis inte vara samma sak. Här används dock orden synonymt.

<sup>60</sup> Latent entreprenörskap avser den andel av arbetskraften som uppger att de skulle föredra att vara egenföretagare framför att vara anställd oavsett nuvarande situation.

empel Brusch, 1992 för en genomgång av tidigare forskning, och Rosa med flera, 1996 för en studie på brittiska förhållanden).

Du Reitz och Henrekson (1999) testar om motsvarande förhållande gäller i Sverige. De använder sig av data från SCB bestående av företag med mellan 1 och 20 anställda, för att testa detta i olika avseenden. SCB:s urvalsdragning resulterade i ca 4 200 företag som var stratifierade efter näringsgren, storlek och region. Datamängden kompletterades dessutom med mer detaljerade uppgifter via telefonintervjuer. Deras resultat bekräftar flera av de tidigare studiernas resultat om att kvinnliga entreprenörer tenderar att prestera sämre relativt män när data analyseras på aggregerad nivå. Samtidigt avslöjar data att det finns stora strukturella skillnader mellan kvinnligt och manligt entreprenörskap. Kvinnor tenderar att driva mindre företag, vara underrepresenterade i tillverknings- och konstruktionsbranschen, vara mindre exportorienterade och i högre omfattning ha hushåll som kunder snarare än företag. Du Reitz och Henrekson genomför dessutom en mer omfattande regressionsanalys med ett stort antal förklarande variabler. Där antyder resultaten att det inte finns någon skillnad mellan kvinnor och män i tre av fyra utfallsvariabler.<sup>61</sup> Undantaget utgörs av försäljningsökning (sales) som utfallsvariabel och som visar en signifikant skillnad mellan kvinnor och män. En mer detaljerad analys av skillnaden i försäljningsökning mellan kvinnor och män visar att detta kommer från företag med 2–4 anställda. Skillnaden i försäljning är mindre för stora företag, och för enmansföretagen finner de ingen signifikant skillnad mellan kvinnliga och manliga entreprenörer.

De avslutar med att konstatera att en nödvändig förutsättning för att kunna uttala sig om huruvida det finns en skillnad mellan kvinnor och män i det här avseendet är att även preferenserna för individerna i modellen måste konstanthållas. Det är inte möjligt att göra fullt ut i deras analys. De lutar sig därför mot tidigare studier som antyder att det finns stora skillnader mellan kvinnor och män i deras sätt att driva företag som alltså är direkt relaterade till skillnader i preferenser, så som att kvinnor medvetet undviker att låta företaget växa eller att orsaken till att de driver eget företag är den flexibilitet det medför och som underlättar andra åtaganden eller prioriteringar så som familjen. Om det är så att kvinnor i genomsnitt sätter lägre prioritet på att öka sin försäljning jämfört med män, samtidigt som de inte visar någon skillnad i räntabilitet blir slutsatsen att resultaten inte stöder hypotesen om att kvinnor presterar sämre än män som egenföretagare. Däremot visar statistiken i studien att kvinnor och män driver olika typer av företag och att kvinnor oftast har färre anställda.

Andersson Joona och Wadensjö (2008) analyserar också skillnader mellan kvinnor och män som driver eget företag i Sverige. De undersöker vilka som väljer att starta företag och hur dessa företag presterar. För att göra det använder de sig av en registerdatamängd över individer i Sverige, vilket innebär att kvaliteten på datamängden är betydligt bättre än i den föregående studien. Data för 1998 används som startår och ett 33 procentigt urval av individer i åldern 20–60 år används. Här kategoriseras individer efter tre typer av sysselsättningsstillstånd; som anställda, arbetslösa eller ekonomiskt inaktiva. Därefter följs individerna över tiden för att observeras i vilken omfattning de väljer att starta ett företag med utvärderingspunkter 1999 och 2002.

Deras resultat visar att kvinnor har en betydligt lägre benägenhet att starta eget företag i samtliga sysselsättningsstillstånd. Under det första året som egenföretagare har män högre inkomster jämfört med kvinnor. Variationen är dock större om skillnaderna mäts över vilket sysselsättningsstillstånd egenföretagaren hade 1998. In-

<sup>61</sup> Deras analys innehåller fyra utfallsvariabler som används för att beskriva ekonomisk prestation. Dessa är 1) försäljningsökning de senaste 12 månaderna (sales), 2) förändring i räntabilitet de senaste 12 månaderna (profitability), 3) sysselsättningsförändring i antal anställda de senaste 12 månaderna (employment) samt 4) ordertillväxt mätt över de senaste 12 månaderna (orders).

komstgapet mellan manliga och kvinnliga företagare som inte har barn och som var anställda innan de startade sitt företag uppgår till 11 procent, vilket kan betraktas som tämligen litet eftersom variationen i företagarincome är relativt stor. Deras resultat antyder också att kvinnor med nystartat företag 1998 och som var anställda innan har fler anställda än motsvarande män. Denna skillnad kvarstår även efter kontroll för näringsgren. Å andra sidan visar deras resultat att kvinnor samtidigt har en större benägenhet att lämna tillståndet som egenföretagare jämfört med män. Det gäller kvinnor i samtliga sysselsättningstillstånd.

När män och kvinnor som startade företag jämförs efter fyra år har inkomstgapet mellan dem ökat. Författarna förklarar det med att män prioriterar ekonomisk tillväxt högre än kvinnor. Den hypotesen stärks av det faktum att skillnaden i sannolikhet för män och kvinnor att ha anställda i företaget krymper över tiden. Eftersom det var kvinnor som initialt hade en större benägenhet att ha fler anställda kan denna reduktion i sannolikhet tolkas i termer av att män har en större benägenhet att anställa fler efterhand som företaget går bättre och verksamheten utvecklas. Slutsatserna i studien följer i stora drag den föregående studien som antyder att kvinnor och män driver företag med olika målsättning och att män driver företag som växer i större omfattning än kvinnor.

I avsnitt 2.2 framgick att det skulle kunna finnas skillnader i attityd till risk mellan kvinnor och män. Eftersom inkomstrisken är större för egenföretagare jämfört med anställda skulle det kunna vara en bidragande orsak till att relativt få kvinnor väljer att driva eget företag. Buttler och Sierminska (2011) undersöker detta, det vill säga i vilken omfattning skillnader i riskaversion spelar någon roll för kvinnor och män att driva eget företag. Deras preliminära resultat antyder att risk har betydelse för män eftersom det innebär en ökad möjlighet att tjäna mer pengar. För kvinnorna hade detta mindre betydelse och i stället antydde resultaten att familjestrukturen hade större betydelse. Det var speciellt utmärkande för högutbildade kvinnor med barn, som hade en förhöjd benägenhet att driva eget företag. Forskarna framför hypotesen om att det beror på den ökade flexibiliteten i arbetets uppläggning.

Cho (2011) undersöker också vilken inverkan risk har för beslutet att starta företag för unga kvinnor och män under perioden 1993 och 2002. Det sker med hjälp av NLSY79 som är en nordamerikansk longitudinell databas som följer individer födda 1979. Resultaten antyder att män med aptit för risk har en högre benägenhet att bli egenföretagare och på motsvarande sätt är män som inte gillar risk mer benägna att välja ett arbete som anställd. För kvinnor är bilden annorlunda. Riskbeteende hos kvinnor är inte associerat med att driva eget företag. Här är det andra faktorer som driver det beslutet. Samtidigt visar hennes resultat att lägre riskaversion bland entreprenörer är associerat med en högre genomsnittlig inkomst för män, medan en sådan effekt saknas för kvinnor.

Flertalet studier antyder därmed att män driver eget företag för att möjligen öka sin inkomst, medan kvinnor gör det av andra skäl. Ofta har familj och vänner en inverkan på kvinnors beslut. Det är därför intressant att få en bild av hur kvinnliga företagare fördelar sin tid över olika aktiviteter. Gurley-Calvez med flera (2009) analyserar mönster i kvinnliga entreprenörers tidsanvändning. De börjar med att konstatera att tidigare studier i stora drag visar att ett viktigt motiv för kvinnor att driva eget företag kommer av att det gör det lättare att balansera arbete, hemaktiviteter och livsstilsfaktorer. I deras studie används amerikansk tidsanvändningsdata (American Time Use Survey) för perioden 2003 och 2006. Med hjälp av dessa data går det att analysera hur kvinnliga och manliga entreprenörer använder sin tid och hur deras löner skiljer sig åt i genomsnitt.

Resultaten visar att de kvinnliga företagarna använder ca 6,2 timmar per dag till arbete. Det är omkring en timme mindre än kvinnor som är anställda (7,3 timmar) eller män som driver företag (7,6 timmar). Det innebär att kvinnor fördelar mindre tid till arbete när de är egenföretagare jämfört med att vara anställd, vilket därmed bekräftar den hypotes som framförts i många tidigare studier. Detta gäller dessutom för män. Män med anställning använder 8,2 timmar per dag till arbete medan motsvarande siffra för egenföretagarna var 7,6 timmar. Utspritt över en vecka använder kvinnliga företagare i genomsnitt 14 timmar mindre till arbete jämfört med anställda män.

Hur ser då situationen ut för kvinnor med barn? Här delas barnomsorg in i primär och sekundär barnomsorg. Sekundär barnomsorg definieras i denna studie som den passiva barnomsorg som till exempel uppstår när föräldern låter barnet leka själv medan den vuxne städar eller lagar mat. Resultaten visar att sekundär barnomsorg var störst för kvinnliga företagare. De använde i genomsnitt 14 timmar per vecka för detta, vilket kan jämföras med anställda kvinnor som använde 11,9 timmar per vecka för samma syssla. Sammantaget stöder studien hypotesen om att kvinnor väljer att arbeta som egenföretagare för att lättare kunna ha tid med familj och fritid.

Det finns dock fler faktorer som avgör huruvida kvinnor och män driver företag. En del faktorer som tas upp i litteraturen har med förmögenhet att göra. Nyqvist (2008) finner att det finns ett positivt samband mellan förmögenhet (wealth) och nyföretagande generellt. Dessutom antyder hennes resultat att likviditetsbegränsningar för egenföretagare är ett större problem i Sverige än till exempel i USA. Eklund och Vejsiu (2009) finner också att tillgången till eget kapital är en viktig faktor för att starta företag, vilket gäller för både kvinnor och män. Dessutom bekräftar de tidigare studiers resultat som visar att framtida inkomster är viktiga för män, men har mindre relevans för kvinnor.

## 4 Sambandet mellan jämställdhet och ekonomisk tillväxt

Som ett sätt att ytterligare motivera jämställdhet mellan kvinnor och män framförs ofta argumentet om att jämställdhet också är bra för den ekonomiska tillväxten. Det har föranlett ett ganska stort antal studier som analyser och diskuterar sambandet mellan jämställdhet mellan kvinnor och män i en ekonomi och ekonomisk tillväxt i ett land eller i en region (se till exempel Löfström, 2009, för en översikt).

När jämställdhet diskuteras i den här litteraturen avses oftast grundläggande rättigheter och möjligheter för kvinnor och män att utbilda sig, att delta på arbetsmarknaden och att kvinnors och mäns arbetsinsatser och prestationer på arbetsmarknaden ska värderas på samma sätt. Kapitlet inleder med en sammanfattning. Därefter följer ett avsnitt som beskriver de mekanismer som framförs i litteraturen och som gör anspråk på att förklara hur en ökad jämställdhet främjar den ekonomiska tillväxten i landet. Därefter följer ett avsnitt som diskuterar hur de empiriska resultaten ser ut samt ett anslutande avsnitt som diskuterar i vilken omfattning den existerande forskningslitteraturens resultat går att överföra på svenska förhållanden.

### 4.1 Sammanfattning

Det finns inte speciellt många studier som studerar sambandet mellan jämställdhet och ekonomisk utveckling för ett enskilt land. Den existerande forskningen relaterar istället nästan uteslutande till grupper av länder. Dessutom är dessa studier till största

del relaterade till utvecklingsländer med en ofta avsevärd obalans mellan kvinnor och män när det gäller utbildning, deltagande på arbetsmarknaden och jämställdhet generellt. För dessa grupper av länder finner ofta många studier ett statistiskt samband mellan olika mått av jämställdhet och ekonomisk tillväxt. De studier som relaterar till industrialiserade länder indikerar att ojämställdheter kan ha en negativ inverkan på den ekonomiska utvecklingen, speciellt när det gäller utbildning och arbetskraftsdeltagande. Det innebär samtidigt att det snarare är höjd utbildningsnivå och ökat deltagande på arbetsmarknaden som leder till ökad tillväxt snarare än jämställdhet som i sig.

I Sverige är obalanserna mycket små. Arbetskraftsdeltagandet skiljer sig med omkring 5 procentenheter mellan kvinnor och män och orsakerna till det kommer framför allt av att kvinnor är hemarbetande och sjuka i större utsträckning än män.

Kvinnor utbildar sig också i större utsträckning än männen, vilket har gjort att obalansen i utbildningsnivå nu är till kvinnors fördel mätt i andelar. Här är det därför männen som bör motiveras att studera i större utsträckning, speciellt eftersom trenden just nu ser ut som om männens utbildningsnivå är avtagande.

Andelen kvinnor på ledande befattningar ökar och det finns inget som antyder att denna utveckling kommer att bromsas. Detta är fruktsamt ur ett jämställdhetsperspektiv, men det är svårt att belägga empiriskt att det skulle ha en direkt effekt på den ekonomiska utvecklingen för ett land som Sverige.

## 4.2 Teoretiska mekanismer

Beskrivande statistik antyder att det finns ett positivt samband mellan jämställdhet mellan kvinnor och män och ekonomisk tillväxt i ett land.<sup>62</sup> Det är dock inte självklart hur denna kausalitet ser ut eller vad det är för mekanismer som driver denna effekt. Det är till exempel inte helt otänkbart att jämställdhet är något som kommer parallellt med ekonomisk utveckling och att det i så fall är den ekonomiska utvecklingen som leder till ökad jämställdhet i ett samhälle under utveckling snarare än tvärtom.

I det här avsnittet presenteras några av de teoretiska mekanismer som framförs i forskningslitteraturen och som gör anspråk på att förklara hur de kausala mekanismerna kan se ut. Över det hela taget finns det ganska lite teoretisk forskning som beskriver och förklarar hur obalanser mellan kvinnor och män påverkar makroekonomiska utfall. De argument som förs fram bygger därför i stället oftast på befintliga makroekonomiska modeller som inte var konstruerade med en sådan utgångspunkt. De mekanismer som beskrivs i litteraturen är oftast relaterade till obalanser i utbildning och sysselsättning, och nedan beskrivs några av dessa.

### Selektionsförvridande effekt

Under den här mekanismen är utgångspunkten att flickor och pojkar har ungefär samma medfödda egenskaper och förmågor, vilket leder till att fördelningarna av dessa egenskaper för respektive grupp i en population överlappar varandra (Chen, 2004). Med ett givet antal studieplatser i en ekonomi innebär en obalanserad fördel-

---

<sup>62</sup> Löfström (2008) presenterar ett diagram mellan BNP per capita och Gender Development Index (GDI) för 26 länder i Europa. Sambandet är positivt och GDI förklarar 88 procent av variationen i BNP per capita mellan dessa länder. Gender Development Index är ett index baserat på tre faktorer 1) förväntad livslängd vid födseln, 2) läsförståelse och avslutad skolgång och 3) arbetsinkomst. Gapen mellan kvinnor och män med avseende på dessa faktorer används i ett andra steg för att skapa GDI, där 0 representerar total avsaknad av jämställdhet. Det är dock värt att poängtera att det finns andra index där den statistiska relationen inte är lika stark. Dessutom säger en graf av det här slaget inget om hur kausaliteten ser ut mellan de två variablerna.

ning över könen att den genomsnittliga förmågan hos dem som studerar är något lägre jämfört med om andelarna för kvinnor och män som studerar var exakt lika stora. Detta medför att produktiviteten i arbetskraften är något lägre, vilket i sin tur också innebär att den ekonomiska tillväxten är lägre jämfört med vad den potentiellt skulle kunna vara.

I det här sammanhanget finns det även forskare (Klasen, 1999) som argumenterar för att situationen kan betraktas på samma sätt som en snedfördelning av utbildningsresurser, vilket därmed reducerar den ekonomiska utvecklingen (Dollar och Gatti, 1999). En lägre produktivitet i arbetskraften tenderar enligt det här resonemanget att leda till en lägre avkastning på kapital. Detta påverkar investeringsefterfrågan, vilket därmed leder till en lägre ekonomisk tillväxt. En obalanserad fördelning av utbildade skulle på det här sättet påverka tillväxten indirekt.

Dollar och Gatti (1999) presenterar också ett illustrerande exempel på hur stor betydelse denna typ av snedfördelning har. Isolerat skulle en snedfördelning av utbildningsresurser kunna reducera tillväxten med omkring 0,3 procentenheter per år vid obalanser i utbildning mellan kvinnor och män som till exempel kan observeras i Afrika.<sup>63</sup>

Effekten på tillväxten som kommer av en obalanserad sysselsättning ser ut på liknande sätt. Argumentet är att ett gap i sysselsättning mellan kvinnor och män tenderar att reducera produktiviteten i arbetskraften. På samma sätt som tidigare har detta en direkt effekt på den ekonomiska tillväxten, samt en indirekt effekt via lägre investeringar.

#### Miljöeffekter

En annan mekanism som framförts (Chen, 2004) och som verkar via obalanser i utbildningsnivån mellan kvinnor och män är relaterat till miljön i hemmet. Det har observerats att utbildningsnivån hos kvinnor förbättrar kvaliteten och kvantiteten av barnens utbildning genom det stöd och den miljö en utbildad moder kan ge sina barn. En generellt lägre utbildningsnivå hos kvinnor leder därigenom till en lägre kvalitet på den generella utbildningen i landet och därmed på arbetskraften.

Det finns också de som argumenterar för att om barnen i hushållet har samma utbildningsnivå, genererar det positiva externa effekter på utbildningens kvalitet (Klasen, 1997). Det är troligt att syskon med samma utbildningsnivå kan stärka varandra i sin skolgång och utbildning. På motsvarande sätt skulle par med samma utbildningsnivå främja varandra i livslångt lärande. Sammantaget skulle detta leda till en mer produktiv arbetskraft, vilket i sin tur har en positiv effekt på den ekonomiska utvecklingen.

#### Demografiska övergångseffekter

Det har observerats att en ökad utbildningsnivå bland kvinnor i ett land leder till att fertiliteten sjunker.<sup>64</sup> Detta är huvudsakligen relaterat till att utbildade kvinnor oftare

<sup>63</sup> Det illustrativa exemplet bygger på antagandet att den medfödda förmågan (innate ability) är normalfördelad och överlappar varandra för pojkar och flickor i ett givet land. I det här exemplet presenteras och jämförs två scenarier. I det första fallet utbildas 50 procent av en ålderskohort, där antalsfördelningen av kvinnor och män är jämn. I det andra fallet utbildas 50 procent av en ålderskohort, men fördelningen är 70 och 30 procent för män respektive kvinnor. Med de givna förutsättningarna skulle humankapitalet vara 12 procent lägre i det obalanserade fallet. Med resultat från Mankiw, Roemer och Weil (1992) som presenterar regressionskoefficienter från en skattad modell för BNP per capita beräknas en skillnad i tillväxt mellan de två scenarierna som uppgår till 0,3 procentenheter per år.

<sup>64</sup> Fertilitet i demografisk mening innebär att antalet barn per kvinna minskar, vilket är ett resultat av förändrat beteende snarare än att förmågan att få barn har minskat.

gifter sig senare i livet och därmed också får det första barnet senare. Dessutom tenderar det att gå längre tid mellan graviditeterna. Sammantaget medför det att antalet barn per kvinna minskar i landet. Relaterat till detta, argumenterar Bloom och Williamson (1997) för att en lägre fertilitet initierar en process som leder till ökad ekonomisk tillväxt via en sekvens av händelser enligt följande modell.

Den lägre fertiliteten leder till att ungdomsberoendebördan (youth dependency burden) samt den totala beroendebördan (total dependency burden) minskar.<sup>65</sup> Det leder i sin tur till att utbudet av aggregerat sparande ökar i ekonomin, på grund av att per capita inkomsten ökar som ett resultat av färre individer per hushåll. Dessutom leder den lägre fertiliteten över tiden till att arbetskraften som andel av populationen ökar. Slutligen kommer den större arbetskraften att främja den ekonomiska tillväxten och investeringsefterfrågan. Den högre efterfrågan på investeringar kommer tillsammans med det ökade inhemska sparatet att leda till att investeringarna ökar, vilket ytterligare främjar den ekonomiska tillväxten. Det här är dock en tillfällig effekt eftersom tillväxten i populationen kommer att falla medan andelen äldre kommer att öka, vilket leder till en ökad börda.

Den här typen av effekt skulle enligt vissa forskare ha bidragit avsevärt till de höga tillväxttalen i östra och sydöstra Asien. Bloom och Williamson (1997) uppskattar att denna effekt står för mellan 1,4 och 1,9 procent av den årliga tillväxten i östra Asien och mellan 1,1 och 1,8 procent sydöstra Asien under perioden 1965–1990.

Det finns också forskare (Lagerlöf, 1999) som framfört idén om att det skulle finnas en interaktionseffekt mellan jämställdhet i termer av låg generell utbildningsnivå i landet och hög fertilitet som har en effekt på den ekonomiska tillväxten. Effekten av förändrad fertilitet går här huvudsakligen via humankapitalinvesteringen i den efterföljande generationen.

De faktorer som diskuterats fram till nu och som oftast förts fram i forskningslitteraturen är sysselsättning och utbildning. Generellt sett råder det en ganska stor konsensus om att ökad sysselsättning, ökad produktivitet eller ökad utbildningsnivå i ett land leder till en ökad tillväxt. Frågan som är av intresse här är dock i vilken omfattning sammansättningsförändringar i termer av kön leder till en ökad tillväxt på grund av att den förändrade sammansättningen leder till högre produktivitet eller höjt humankapital. De är i första hand detta som den empiriska litteraturen kan belysa.

Ett mer komplicerat mått på jämställdhet i makroanalys utgörs av skillnad i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män. När gapet introduceras som en förklarande variabel i en tillväxtregressionsekvation (growth equation) är det oklart vad en skattad parameter i det fallet innebär eftersom det är så många faktorer som påverkar lönegapets storlek och det finns icke-observerbara faktorer som skapar endogenitetproblem vid den empiriska analysen. Dessa problem kan förväntas påverka de skattade resultaten i den empiriska litteraturen.

### 4.3 Resultat från tidigare studier

Det här avsnittet syftar till att ge en representativ och samlad bild av vad den senaste empiriska forskningen säger om sambandet mellan jämställdhet och ekonomisk tillväxt, samt presentera ett urval studier för att illustrerar hur argumenten presenteras.

---

<sup>65</sup> *Ungdomsberoendebördan* definieras som kvoten mellan antalet ungdomar under 14 år och antalet individer i arbetsför ålder (15–64 år). Den *totala beroendebördan* definieras som antalet barn under 14 år samt äldre med en ålder över 64 år delat med antalet individer i arbetsför ålder (15–64 år). Dessa mått ska ge en bild av hur försörjningsbördan ser ut i ett samhälle.



De flesta studier som analyserar sambandet mellan jämställdhet och ekonomisk tillväxt görs på global nivå, det vill säga, genom att jämföra länder i hela världen och ta fram korrelationer mellan gruppen länders jämställdhet och tillväxttal eller BNP per capita i nivå. Jämställdhet i dessa sammanhang brukar representeras med ett index som i någon mening ska ge ett samlat mått på jämställdheten i landet och som kan jämföras mellan länder.<sup>66</sup> Det kan vara värt att poängtera att det finns stora variationer mellan länder när det gäller kvaliteten på data eftersom vissa variabler definieras olika mellan länder. Problem med data är ofta ett stort problem som forskarna måste beakta i någon mening när parametrar skattas och när resultaten tolkas. De korrelationer som skattas är därför oftast påverkade av dessa dataproblem eftersom bristerna inte kan justeras fullt ut i samtliga fall. Ett betydligt svårare problem avser steget mellan korrelation och kausalitet, vilket är speciellt komplicerat att separera vid aggregerad analys.

Klasen (1999) använder ett tvärsnitt av länder (från framför allt Afrika och Asien) för att med hjälp av regressionsanalys studera i vilken omfattning obalanser mellan kvinnor och män påverkar den ekonomiska tillväxten och i vilken omfattning förändringar i detta avseende påverkar fertiliteten och spädbarnsdödligheten. Det är framför allt obalanser i termer av utbildningsnivå och sysselsättning som studeras.

Resultaten visar att obalanser i utbildningsnivå reducerar ekonomisk tillväxt. Det sker direkt via en snedvriden incitamentsstruktur och dessutom indirekt genom påverkan på investeringar och befolkningstillväxt. De uppskattar att om länderna i Asien och mellersta och södra Afrika skulle ha haft en mer balanserad utbildningsnivå 1960, så hade deras genomsnittliga tillväxt kunnat vara omkring 0,9 procentenheter högre i årlig tillväxttakt.

Dollar och Gotti (1999) anknyter till den tidigare studien och analyserar 100 länder över en 30-årsperiod. Deras analys innehåller ett antal utfallsmått så som skillnader i utbildning, förväntad livslängd, juridisk och ekonomisk jämställdhet, civilstånd och mått på kvinnors samhällseliga inflytande relativt männen. Deras resultat antyder också att det finns ett samband mellan BNP per capita och jämställdhet i ett land.

Författarna frågar sig om den eftersatta utbildningsnivån hos kvinnor i många länder skulle kunna vara effekten av ett effektivitetsargument. De finner dock inga sådana tecken utan drar slutsatsen att en underutbildad del av befolkningen är ineffektiv från en ekonomisk synvinkel. De finner också att en viktig orsak till ojämställdheten i termer av utbildning är kopplat till befolkningens religiösa preferenser och samhällets underliggande karaktäristika så som till exempel graden av individuella fri- och rättigheter.

De finner också att ojämställd utbildningsnivå endast har en negativ effekt på tillväxten i länder med mellan eller hög nationalinkomst, vilket därför huvudsakligen rör sig om industrialiserade länder. Låginkomstländer är ofta jordbruksbaserade, vilket innebär att högre utbildning i princip saknar relevans för produktionen. I länder med högre grad av industrialisering får därför länderna betala ett pris i termer av lägre ekonomisk tillväxt när utbildningen är ojämnt fördelad. Eftersom religiösa preferen-

---

<sup>66</sup> Det finns ett antal olika index som används inom forskningen och som har olika fokus när det gäller obalanser mellan kvinnor och män. Två index som har fått speciellt stor spridning och som dessutom har använts under längst tid har utvecklats av förenta nationerna (FN) och av World Economic Forum (WEF, se [www.weforum.org](http://www.weforum.org)). Förenta nationernas index, "the Gender-related Development Index" (GDI) är baserat på obalanser i termer av i) förväntad livslängd vid födsel, ii) läsförståelse och avslutad skolgång samt iii) arbetsinkomst. Gapen i dessa avseenden används för att skapa ett sammansatt index. WEF:s index, Global Gender Gap Index (GGG) mäter obalanser längs fyra dimensioner: i) ekonomisk aktivitet och lön, ii) läsförståelse och utbildningsnivå, iii) hälsa och livslängd samt iv) politisk aktivitet. På motsvarande sätt skapas här ett sammansatt index baserat på obalanser mellan kvinnor och män på dessa områden. Inom EU används ofta EU-GEI (Gender Equality Index).

ser i stora delar förklarar skillnader i ojämlikhet mellan olika länder menar forskarna att det är ett pris dessa länder är villiga att betala.

Dollar och Gotti finner också relativt starka indikationer på att en ökad BNP per capita har en utjämnande effekt, det vill säga ojämlikheten i termer av utbildning minskar. Forskarna drar därför slutsatsen att kausaliteten går åt båda hållen, vilket innebär att jämställdhet och ekonomisk utveckling ömsesidigt förstärker varandra.

Det finns även studier som antyder att ojämställdhet mellan kvinnor och män kan främja den ekonomiska tillväxten. Seguino (2000a) analyserar den ekonomiska tillväxten för ett antal semi-industrialiserade export-orienterade ekonomier där kvinnor utgör en grundbult i exportsektorn. Hypotesen som testas är om den obalans som fanns mellan kvinnor och män och som bidrog till kvinnors lägre löner jämfört med männen fungerade som en stimulans för tillväxten via en stärkt export under perioden 1975–1995. Hennes resultat antyder att BNP-tillväxten är positivt relaterad med lönegapet mellan kvinnor och män, vilket är ett resultat som strider mot tidigare forskning som antyder att sambandet har motsatt tecken. Resultaten indikerar också att en del av effekten av lönegapet på tillväxten kommer via en positiv effekt på investeringar som andel av BNP.

Seguino (2000b) följer upp med ytterligare en studie vars resultat stöder den tidigare studien och argumenterar för att den exceptionella tillväxten för vissa av de asiatiska länderna inte kan kopplas till ökad jämställdhet, utan snarare är ett resultat av exportledd tillväxt som gjorts möjlig genom låglönebranscher där kvinnor till stor del har arbetat. Seguino (2000b) hävdar därför att kvinnornas låga löner i det här fallet har haft en viktig betydelse för den ökade tillväxten eftersom kvinnorna är segregerade till den arbetsintensiva exportsektorn i ekonomin i dessa länder. För att fullt ut förstå den snabba utvecklingen i dessa länder är det nödvändigt att också beakta löneskillnaderna. De asiatiska ekonomierna med störst lönegap mellan kvinnor och män hade också den starkaste tillväxten.

Resultaten och argumentationen som presenteras av Seguino är kontroversiella och har därför föranlett motreaktioner. Schober och Winter-Ebmer (2009) argumenterar för att det finns ett antal centrala brister i Seguinos analys som har förbisetts. Till exempel används aggregerad data på lönegap i hennes studie. Det vill säga, det lönegap som används kontrollerar inte för skillnader i produktivitet mellan kvinnor och män.<sup>67</sup> Schober och Winter-Ebmer replikerar Seguinos studie med internationellt jämförbara data på lönediskriminering mellan könen (Weichselbaumer och Winter-Ebmer, 2005) och kan inte replikera hennes resultat. Det vill säga när Schober och Winter-Ebmer skattar liknande modeller med lönegap som förklarade variabel erhåller de negativa koefficienter som antyder att ett större gap påverkar tillväxten negativt. Dessvärre är skattningarna inte signifikant skilda från noll. Eftersom det huvudsakligen är definitionen av lönegapet som skiljer mellan studierna argumenterar författarna för att Seguinos resultat drivs av felaktigheter i data och att det snarare är exportstrukturen än den totala exporten som påverkas.

De studier som diskuterats fram till nu avser nästan uteslutande utvecklingsländer. Gümbel (2004) fokuserar i sin studie på industrialiserade länder under 1970-talet och försöker mäta vilket inflytande obalanser i hälsa, utbildning och arbetskraftsdeltagande har på den ekonomiska utvecklingen i dessa länder.

Hypotesen att BNP per capita är associerad med jämställdhet stöds i resultaten. Obalanserade utbildningsnivåer är starkt negativt associerade med hög BNP per capita, med det är inte denna faktor som uppvisar den största skattade effekten. Här

<sup>67</sup> Argumentet hos Seguino var att diskriminering av kvinnors löner skulle kunna främja den ekonomiska tillväxten hos länder med exportdriven tillväxt. Eftersom Seguino endast har tillgång till totalt lönegap utan kontroll för observerbara skillnader blir resultaten missvisande enligt Schober och Winter-Ebmer (2009).

är det i stället obalanser i sysselsättning som har den enskilt största förklaringsgraden. Detta förklarar forskaren med att faktorn är positivt relaterad till arbetskraftens storlek. Obalanser i hälsa mellan kvinnor och män och dess effekt på BNP i nivå kan inte skattas med någon precision och parametern blir inte statistiskt skild från noll. Detta förklaras av att hälso- och sjukvården i dessa länder ligger på en sådan nivå att skillnader i förväntad livslängd inte har någon reell betydelse på nationalinkomsten.

Resultaten visar sammantaget att jämställdhet kan förklara BNP per capita och dess förändring i absoluta termer. Däremot kan Gümbel inte hitta några effekter på den procentuella förändringen av BNP per capita. Det kan bero på flera orsaker. En förklaring skulle kunna vara att inte alla relevanta förklarande variabler ingår i modellen. En annan förklaring som Gümbel lägger större vikt vid är i stället att länder med relativt höga BNP-nivåer har relativt lite att vinna på ökad jämställdhet. Det vill säga, effekten av att förstärka jämställdheten ytterligare i termer av utbildning och arbetskraftsdeltagande har en relativt liten effekt på den ekonomiska tillväxten eftersom obalanserna är relativt små (jämfört med vissa länder i Afrika och Asien).

#### 4.4 Effekter på svenska förhållanden

Huvudsyftet med det här kapitlet är att beskriva i vilken omfattning jämställdhet bidrar till ekonomisk tillväxt. Detta är en intressant fråga för i första hand utvecklingsländer där det finns stora och uppenbara obalanser och brister i jämställdheten mellan kvinnor och män. Frågan har dock fått ett visst intresse i Sverige där sambandet som observerats i utvecklingsländer ibland används som argument för att ytterligare motivera en fortsatt strävan mot att jämna ut kvarvarande obalanser mellan kvinnor och män i Sverige.

Hur skulle då en ytterligare reduktion av obalanser i Sverige påverka den ekonomiska utvecklingen i landet? Fyra aspekter av ojämställdhet har framförts i forskningslitteraturen. Det handlar om 1) löner 2) utbildning, 3) arbetskraftsdeltagande och 4) maktfördelning.

När det gäller löner så antyder denna kunskapsöversikt (se kapitel 3) att direkt lönediskriminering är ett problem men att dess kvantitativa betydelse ändå är begränsad. Det förekommer på vissa arbetsplatser men generellt sett är det få som är drabbade. Miljögranskningen fann att 0,7 procent av de löntagare som granskades kunde anses ha en felaktigt satt lön enligt diskrimineringslagens kriterier. Att justera löneskillnader av den storleksordningen har en effekt på den ekonomiska utvecklingen som inte är mätbar och kan därmed betraktas som noll, även om lågavlönade kan antas ha en marginell konsumtionsbenägenhet som är relativt hög.

Av den anledningen har därför fokus istället flyttats till det totala lönegapet som fortfarande är tämligen stort i Sverige. Den enskilt viktigaste förklaringen till att det totala lönegapet fortfarande är stort kommer av att kvinnor och män är fördelade ojämnt över olika yrken och sektorer. Eftersom kvinnor generellt sett är överrepresenterade i yrken med lägre genomsnittlig lön får detta ett genomslag på det totala lönegapet. Detta har tolkats i termer av värdediskriminering eller strukturell diskriminering, det vill säga, eftersom kvinnors prestationer värderas lägre än mäns prestationer leder det till att dessa sektorer har en lägre genomsnittlig lön än annars vore fallet. Det drabbar både kvinnor och män i dessa sektorer eftersom det är yrket som drabbas värdemässigt, men eftersom kvinnor är överrepresenterade får det en påverkan på lönegapet.

Olsson (2009) genomför en överslagsberäkning för att illustrera vad det skulle kosta att omfördela lönerna för att utjämna ett totalt lönegap mellan kvinnor och män som i hans beräkningar uppgår till omkring 16 procent. Han uppskattar att

kvinnor i genomsnitt tjänar 74,74 kronor per timme 2007. Motsvarande lön för män hamnar därför på 89,29 kronor per timme.

Utjämnningen kan nu ske på åtminstone två sätt. Den gemensamma genomsnittliga lönen för kvinnor och män uppgår till 82,5 kronor per timme. Ett sätt skulle därför kunna vara att anpassa respektive grupps genomsnittliga lön till det gemensamma medelvärdet. Det innebär enligt Olssons beräkningar att 54 miljarder skulle omfördelas från männen till kvinnorna, ett belopp som motsvarar över 4 procent av lönesumman i ekonomin. Om å andra sidan kvinnors löner skulle höjas till mäns löner skulle dubbelt så mycket pengar erfordras, det vill säga, 102 miljarder eller 8 procent av lönesumman. Han drar slutsatsen att några sådana summor svårligen kan uppbibras för ändamålet under överskådlig tid. Eftersom räkneövningen är rent teoretisk och saknar praktisk relevans inom ramen för rådande lönebildningsmodell, förefaller det inte motiverat att diskutera hur en sådan omstrukturering av lönesumman skulle påverka den ekonomiska utvecklingen. Generellt sett kan inte höjda löner betraktas som ett instrument för att öka tillväxten i landet.

Den andra faktorn som diskuteras i forskningsöversikten är relaterad till utbildningsnivån för kvinnor och män. Det finns en vitt spridd uppfattning att utbildning är en av de avgörande grunderna för ekonomisk tillväxt (se Björklund och Lindahl, 2005 för en diskussion om sambandet mellan utbildning och ekonomisk tillväxt). I Sverige är andelarna kvinnor och män som studerar vidare på universitet och högskola relativt jämnstora när det gäller högskolenybörjare, med en viss tendens till övervikt för kvinnor. Andelen examinerade studenter dominerades dock av kvinnor läsåret 2008/2009, där 65 procent utgjordes av kvinnor. Höjd utbildningsnivå i ett land är generellt sett bra, men det kan också leda till överutbildning. I avsnitt 3.6 redovisades ett antal studier som antydde att det skulle kunna vara eller bli ett problem för kvinnor i Sverige, eftersom det till största delen är kvinnor som är överutbildade samtidigt som andelen högutbildade kvinnor ökar. I Sverige är därför diskussionen om höjd utbildning för kvinnor inte någon relevant diskussion. Diskussionen bör istället fokusera på utbildningsval som leder till att kvinnor i högre omfattning utbildar sig till yrken som är mer mansdominerade och har bättre karriärmöjligheter. Dessa yrken ligger oftast i den privata sektorn. Dessutom bör det framföras en oro för att andelen män som läser på universitet och högskola är avtagande just nu. Detta är också en utveckling som bör stävjas.

Arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor är högt jämfört med andra länder inom EU. Skillnaden mellan kvinnor och män uppgår till omkring 5 procentenheter. Denna skillnad uppkommer huvudsakligen på grund av att fler kvinnor än män är hemarbetande eller sjuka; två grupper som är svåra att överföra på arbetsmarknaden på kort sikt.

En annan relaterad faktor där det finns ett gap mellan kvinnor och män är antalet arbetade timmar. Där finns det generellt sett en relativt tydlig koppling till ekonomisk tillväxt. Eftersom det finns stora grupper inom arbetarkollektivet som arbetar deltid på ofrivillig grund, skulle det kunna betraktas som en potential. Det är dock inte självklart hur en framtvängad arbetstidsökning skulle fungera inom ramen för de företag de arbetar i just nu. Ofta är orsaken till det ofrivilla deltidarbetet relaterad till arbetsmarknadsskäl, vilket skulle kräva regleringar för att ändra. Det är inte uppenbart att nettoeffekten av en sådan reglering skulle vara positiv.

Ytterligare en faktor som framförts som önskvärd är att fler kvinnor ska finnas representerade på ledande befattningar och i styrelser i Svenska börsföretag. Utgångspunkten är att det finns en oanvänd begåvningsreserv som inte används eftersom kvinnor är underrepresenterade i denna del av ekonomin. På det här området finns det forskning som analyserar vilka konsekvenser högre andel kvinnor i ledande

befattningar skulle ha för företaget. Det finns aggregerad statistik som antyder att det finns ett positivt samband mellan andelen kvinnor i ledande befattningar och ekonomiskt resultat för företaget (se avsnitt 3.7). Det finns dock inga studier som belägger att detta samband är kausalt. Det rådande kunskapsläget ger därför vid handen att den ekonomiska utvecklingen i landet inte skulle påverkas i någon nämnvärd omfattning av fler kvinnor i ledande befattningar. Här är det därför i första hand en jämställdhetsfråga.

## 5 Referenser

- Adam, R. och D. Ferreira (2008), "Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance", *under publicering*, Journal of Financial Economics.
- Adams, R. och P. Funk (2009), "Beyond the glass ceiling: Does gender matter?", working paper, UQ Business School, University of Queensland.
- Adler, R. (2001), "Women in the executive suite correlate to high profits", Research report, Pepperdine University.
- Albrecht, J., A. Björklund och S. Vroman (2003), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", Journal of Labor Economics, 21.
- Andersson, P. och E. Wadensjö (2006), "Do the Unemployed Become Successful Entrepreneurs? A Comparison between the Unemployed, Inactive and Wage-Earners", IZA Discussion paper No. 2402.
- Andrén, T. (2010), "Frånvaroeffekter på lönen för kvinnor och män", Specialstudie nr. 27, Konjunkturinstitutet.
- Andrén, D. och T. Andrén (2008), "Part-time sick leave as a treatment method?", Working paper in economics, No. 320, Göteborgs universitet.
- Andrén, D. och E. Palmer (2008), "The Effect of Sickness History on Earnings in Sweden", Economic Issues, Vol. 13, del 1.
- Antonovics, K., P. Arcidiacono och R. Walsh (2003), "Competing against the Opposite Sex", Working paper, Department of economics, University of California at San Diego.
- Babcock, L. och S. Laschever (2003), "Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide", Princeton: Princeton University Press.
- Basu, K. (2004), "Gender and Say: A Model of Household Behaviour with Endogenously-determined Balance of Power", Discussion Paper Number 2054, Harvard Institute of Economic Research.
- Becker, G. S. (1971), *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1973), "A Theory of Marriage: Part I", Journal of Political Economy, Vol. 81, No. 4.
- Becker, G. S. (1974), "A Theory of Marriage: Part II", Journal of Political Economy, Vol. 82, No. 2.
- Becker, G. S. (1993), *A Treatise on the Family*, Harvard University Press.
- Becker, G. S. (1996), *Accounting for tastes*, Harvard University Press.
- Bertrand, M. (2010), "New Perspectives on Gender", Handbook of Labor Economics, Vol. 4b.
- Björklund, A. och M. Lindahl (2005), "Utbildning och ekonomisk utveckling – vad visar den empiriska forskningen om orsakssambanden?", Rapport till ESS 2005:1, Finansdepartementet.
- Blau, P. M. (1960), "Orientation toward Clients in a Public Welfare Agency", Administrative Science Quarterly, Vol. 5, No. 3.

- Bloom, D. och J. Williamson (1997), "Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia", NBER Working paper 6268.
- Bohlin M. (2011) "Music and Risk in Existential and Gendered World", Doktorsavhandling, Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Bonin, H., T. Dohmen, A. Falk, D. Huffman och U. Sunde (2007), "Cross sectional earnings risk and occupational sorting: the role of risk attitudes", *Labour Economics*, Vol. 14, No. 6.
- Booth, A. L. (2009), "Gender and Competition", IZA DP Nr. 4 300.
- Booth, A., L. Cardona Sosa och P. Nolen (2011), "Gender Differences in Risk Aversion: Do Single-Sex Environments Affect their Development?", IZA Discussion paper No. 6133.
- Borghans, L., A. L. Duchworth, J. Heckman och B. Weel (2008), "The Economics and Psychology and Personality Traits", *Journal of Human Resources*, Vol. 53, No. 4.
- Boschini, A., A. Muren, M. Palme och M. Persson (2011), "Vetenskapliga sanningar och feministiska myter", *Ekonomisk debatt*, nr. 6.
- Bowles, H. R., L. Babcock och K. L. McGinn (2005), "Constraints and triggers; situational mechanics of gender in negotiation", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 89.
- Bowles, H. R., L. Babcock och L. Lei (2007), "Social incentives for sex differences in the propensity to initiate negotiation: sometimes it does hurt to ask", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, Vol. 103.
- Brusch, C. G. (1992), "Research on Women Business Owners: Past Trends, a New Perspective and Future Directions", *Entrepreneurship Theory and Practice*.
- Bugeja, M., Z. P. Matolcsy och H. Spiropoulos (2011), "Is there a gender gap in CEO compensation?", working paper, tillgänglig via SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1945444>
- Buss, D. M. (1989), "Sex differences in human mate preferences: Evolutionary hypotheses tested in 37 cultures", *Behavioral and brain sciences*, Vol. 12.
- Buttler, D. och E. Sierminska (2011), "Risk, Sex Differences and Self-Employment", working paper, CEPS/INSTEAD.
- Buurman, M., R. Dur och S. Van den Bossche, "Public Sector Employees: Risk Averse and Altruistic?", IZA Discussion Paper, No. 4401, Institute for the study of labor, Bonn.
- Bymes, J. P., D. C. Miller och W. D. Schafer (1999), "Gender Differences in Risk Taking: A Meta-Analysis", *Psychological Bulletin* 125.
- Bøhren, Ø. Och R. Øystein Strøm (2005), "The value-creating board: Theory and evidence", Research Report 8. Department of Financial Economics. Norwegian School of Management.
- Cardenas, J.-C., A. Dreber, E. von Essen och E. Ranehill (2012), "Gender Differences in Competition and Risk Taking: Comparing Children in Colombia and Sweden", *under publicering* *Journal of Economic Behavior and Organization*.
- Charness, G. och M. Rabin (2002), "Understanding Social Preferences with Simple Tests", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 117.
- Chen, D. H. C. (2004), "Gender Equality and Economic Development", World Bank Policy Research Working Paper 3285.
- Cho, I. S. (2011), "Do Gender Differences in Risk Preferences Explain Gender Differences in Labor Supply, Earnings or Occupational Choices?", Working paper No. 11 022, Iowa State University.
- Croson, R. och U. Gneezy (2009), "Gender Differences in Preferences", *Journal of Economic Literature*, Vol. 47, Nr. 2.

- Dahlström, A. (2007), "Kvinnors och mäns hjärnor", Kapitel 11 i *Hjärnan*, Karolinska Institutet, University Press.
- De Cooman, R., S. De Geiter, R. Pepermans, S. Hermans, C. Du Bois, R. Caers, M. Jegers (2009), "Person-Organizational Fit: Testing Socialization and Attraction-Selection-Attrition Hypothesis", *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 74, No. 1.
- DeLeire, T. och H. Levy (2004), "Worker Sorting and the Risk of Death on the Job", *Journal of Labor Economics*, Vol. 19, Nr. 4.
- Dohmen, T., A. Falk, D. Huffman, U. Sunde, J. Schupp och G. G. Wagner (2005), "Individual Risk Attitudes: New Evidence From a Large Representative, Experimentally-Validated Survey", *IZA Discussion Paper*, No. 1739.
- Dollar D. och R. Gatti (1999), "Gender Inequality, Income, and Growth: are Good Times Good for Women?", Washington DC: The World Bank. Working Paper Series, No. 1.
- Dreber, A., C. Gerdes och P. Gränsmark (2010), "Beauty Queens and Battling Knights: Risk Taking and Attractiveness in Chess", *IZA Discussion paper* No. 5314.
- Dreber, A., E. von Essen och E. Ranehill (2011a), "Outrunning the Gender Gap – Boys and Girls Compete Equally", *Experimental Economics*, Vol. 14, No. 4.
- Dreber, A., E. von Essen och E. Ranehill (2011b), "In Bloom: Gender Differences in Preferences among Adolescents", *SSE/EFI Working paper Series in Economics and Finance*.
- Drefahl, S. (2010), "How does the age gap between partners affect their survival?", *Demography*, Vol. 47, No. 2.
- Ds 2006:11, "Könsfördelningen i bolagsstyrelser", Justitiedepartementet.
- Du Rietz, A. och M. Henrekson (2000), "Testing the Female Underperformance Hypothesis", *Small Business Economics*, Vol. 14.
- Duvander, A-Z och M. Johansson (2010), "What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?", Working paper 2010–3, Inspektionen för socialförsäkringen, Stockholm.
- Eckel, C. och P. J. Grossman (1998), "Are Women Less Selfish than Men? Evidence from Dictator Experiments", *Economic Journal*, Vol. 108.
- Eckel, C. och P. J. Grossman (2008a), "Men, Women and Risk Aversion: Experimental Evidence", *Handbook of Experimental Economics Results*, Vol. 1.
- Eckel, C. och P. J. Grossman (2008b), "Differences in the economic decisions of men and women: experimental evidence", *Handbook of Experimental Economic Results*, Kapitel 57, Vol. 1.
- Ekberg, J., R. Eriksson och G. Friebe (2011), "Parental Leave – A Policy Evaluation of the Swedish Daddy-Month Reform", *uppdaterad version av IZA Discussion paper* No. 1617.
- Elster, J. (1989), *Nuts and Bolts for the Social Sciences*, Cambridge.
- Engel, C. (2011), "Dictator Games: a Meta Study", *Experimental Economics*, Vol. 14, No. 4.
- Eklund, S. och A. Vejsiu (2009), "Drivkrafter att starta företag: ett genusperspektiv", *Ekonomisk debatt*, årgång 37, nr 3.
- Eriksson, R. (2005), "Parental leave in Sweden: The effects of the Second Daddy Month", Working paper Series 9/2005, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Försäkringskassan (2010a), "Jämställdhetsbonusen – en effektutvärdering", *Socialförsäkringsrapport 2010*:5.
- Försäkringskassan (2010b), "Orsaker till att föräldrar inte ansökte om jämställdhetsbonus år 2010", *Socialförsäkringsrapport 2010*:15.

- Försäkringskassan (2011a), "Socialförsäkringstaket och föräldralön – ekonomi vid föräldraledighet", Socialförsäkringsrapport 2011:11
- Försäkringskassan (2011b), "Föräldrapenning – Båda föräldrarnas försäkring?", Socialförsäkringsrapport 2011:13.
- Gneezy, U. K. L. Leonard och J. A. List (2006), "Gender Differences in Competition: The Role of Socialization", Working paper, Department of economics, University of Chicago.
- Gneezy, U. och A. Rustichini (2004), "Gender and Competition at a Young Age", *American Economic Review*, Vol. 94, Nr. 2.
- Gneezy, U., M. Niederle och A. Rustichini (2003), "Performance in Competitive Environments: Gender Differences", *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 118, Nr. 3.
- Goldsmith A. H., J. R. Veum och W. Darity (1997), "The Impact of Psychological and Human Capital on Wages", *Economic Inquiry*, Vol. 35.
- Granqvist, L. och H. Regnéér (2011), "Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning", SACO:s rapportserie.
- Groot, W., H. Maassen van den Brink (2000), "Overeducation in the labor market: a meta-analysis", *Economics of Education Review* 19.
- Grilo, I. och J.-M. Irigoyen (2006), "Entrepreneurship in the EU: To Wish and Not to Be", *Small Business Economics*, Vol. 26.
- Gümbel, D. (2004), "The Influence of Gender Inequality on Economic Growth", Working paper, Institutionen för informatik, Universitetet i Tübingen.
- Günther, C., N. A. Ekinci, C. Schwieren och M. Strobel (2010), "Women can't jump? - An experiment on competitive attitudes and stereotype threat", *Journal of Economics and organization*, Vol. 75, Nr. 3.
- Gurley-Calvez, T., A. Biehl och K. Harper (2008), "Time Use Patterns and Women Entrepreneurs" a paper for the 2009 American Economic Association Meetings: *Human Capital Acquisition and Entrepreneurship*.
- Hansen, J. (2000), "The effect of work absence on wages and wage gaps in Sweden", *Journal of Population Economics*, 13.
- Heckman, J., J. Stixrud och S. Urzua (2006), "The Effects of Cognitive and Non-Cognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior", *Journal of Labor Economics*, Vol. 24.
- Hensvik, L. (2011), "Påverkar chefens kön den anställdes lön?", Rapport 2011:26, IFAU.
- Hesselius, P. (2004), *Sickness absence and subsequent wages*, i *Economic Studies* 82 (doktorsavhandling), Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Hultin, M. och R. Szulkin (2003), "Mechanisms of Inequality: Unequal Access to Organizational Power and the Gender Wage Gap", *European Sociological Review*, Vol. 19. No. 2.
- Hägglund, P. (2010), "Rehabiliteringskedjans effekter på Sjukskrivningstiderna", Rapport 2010:1, IFAU.
- Högskoleverket (2008), "Kvinnor och män i högskolan", Rapport 2008:20 R.
- ISF (2011), "Unga med aktivitetsersättning: Den senaste utvecklingen och hypoteser om orsakerna till utvecklingen", Rapport 2011:10, Inspektionen för socialförsäkringen.
- IFS (2012), "Aktivitetsersättning", Rapport 2012:1, Inspektionen för socialförsäkring.
- Johansson, M. och K. Katz (2007), "Wage differences between women and men in Sweden – the impact of skill mismatch", Arbetsrapport 2007:8, Institutet för framtidsstudier.



- Keller, J. (2007), "Stereotype threat in classroom settings: The interactive effect of domain identification, task difficulty and stereotype threat on female students' math performance", *British Journal of Educational Psychology*, Vol. 77.
- Kind, M. och J. P. Haisken-DeNew (2012), "Unexpected Victims: How Parents' Unemployment Affects Their Children's Life Satisfaction", Melbourne Institute, Working paper No. 2.
- Klasen, S. (1999), "Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from cross-country regressions", Policy Research Report on Gender and Development Working Paper Series, No. 7, the World Bank.
- Kleinjans, K. J. (2009), "Do Gender Differences in Preferences for Competition Matter for Occupational Expectation", *Forthcoming in Journal of Economic Psychology*.
- Korpi, T. och M. Tählin (2006), "Skill mismatch, wages and wage growth: overeducation in Sweden, 1974–2000", Institutet for social forskning (SOFI), Stockholms universitet.
- Lagerlöf, N. (1999), "Gender Inequality, Fertility, and Growth", Working paper, Department of economics, University of Sydney.
- Larsson, M. (2009), "Arbetstider år 2009 – Heltids- och deltidarbete, vanligen arbetad tid och arbetstidens förläggning efter klass och kön år 1990–2009", LO-rapport, [www.lo.se](http://www.lo.se).
- le Grand, C. (1991), "Explaining the Male-Female Wage Gap: Job Segregation and Solidarity Wage Bargaining in Sweden", *Acta Sociologica*, Journal of the Scandinavian Sociological Association, 34.
- Lönebildningsrapporten (2011), Konjunkturinstitutet.
- Lindqvist, E. och R. Westman (2009), "The Labor Market Returns to Cognitive and Noncognitive Ability: Evidence from the Swedish Enlistment", IFN working paper nr. 794.
- Lohmann, H. (2001), "Self-employed or employee, full-time or part-time? Gender differences in the determinants and conditions for self-employment in Europe and the US", MZES working paper no. 38.
- Lundberg, S. och R. A. Pollak (1996), "Bargaining and distribution of marriage", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 10, No. 4.
- Löfström, Å. (2009), "Gender equality, economic growth and employment", Report for the Swedish Government, Department of Integration and Gender Equality.
- Mankiw, N. G., D. Roemer och D. Weil (1992), "A Contribution to the Empirics of Economic Growth", *Quarterly Journal of Economics* 107.
- Manning, A. (2003), "Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets", Princeton: Princeton University Press.
- Manning, A. och J. Swaffield (2005), "The Gender Gap in Early-Career Wage Growth", *The Economic Journal*. Vol. 118.
- Martinsson, P., K. Nordblom, D. Rützler och M. Sutter (2010), "Social preferences during childhood and the role of gender and age – An experiment in Austria and Sweden", Working paper in economics No. 474, Department of economics, University of Gothenburg.
- Meyerson, E. M. och T. Petersen (1998), "Finns det ett glastak för kvinnor? En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970–1990", i SOU 1997:137, *Glastak och glasväggar?*, Stockholm, Fritzes.
- Morin, L-P (2010), "Gender and Competition: From the Lab into the Classroom", Working paper, Department of economics, University of Ottawa.
- Mueller, G. och E. J. S. Plug (2005), "Estimating the effect of personality on male-female earnings", Tinbergen Institute Discussion Paper 2004–087/3.

- Niederle, M. och L. Vesterlund (2010), "Explaining the Gender Gap in Math Test Scores: The Role of Competition", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 24, Nr. 2.
- NUTEK (1999), "Jämställdhet och Lönsamhet", Rapport 19. Närings- och teknikutvecklingsverket.
- Nyqvist, J. (2008), "Self-Employment Entry and Survival – Evidence from Sweden", *Economic studies* 109, Doktorsavhandling, Uppsala universitet.
- Olsson, H. (2009), "Vad skulle det kosta att utjämna löneskillnaden? och hur skulle det gå till inom ramen för nuvarande lönebildningssystem?", i Nio perspektiv på jämställdhet, En antologi om kvinnors och mäns löner, Medlingsinstitutet.
- Osborne Groves, M. (2005), "How Important is Your Personality? Labor Market Returns to Personality for Women in the US and UK", *Journal of Economic Psychology*, Vol. 26.
- Ott, N. (1992) *Intrafamily Bargaining and Household Decisions*, Springer Verlag, Berlin.
- Parker, S. C. (2004), *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Paserman, M. D. (2007), "Gender Differences in Performance in Competitive Environments: Evidence from Professional Tennis Players", *IZA Discussion Papers* 2834, Institute for the study of labor.
- Persson, M. (2011), "Överströmning mellan tillfällig föräldrapenning och sjukskrivning – effekter av utökad kontroll av den tillfälliga föräldrapenningen", Rapport 2011:23, IFAU.
- Randøy, T., S. Thomsen och L. Oxelheim (2006), "A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity", Rapport från Nordic Innovation Centre.
- Rosa, P., S. Carter och D. Hamilton (1996), "Gender as a Determinant of Small Business Performance: Insights from a British Study", *Small Business Economics*, Vol. 8, No. 4.
- Rose, C. (2007), "Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence", *Corporate Governance*, Vol. 15, No. 2.
- Rosen H. och P. Willen (2002), "Risk, Return, and Self-Employment", Working paper, Princeton University.
- Rothstein, B. (1999), "Den moderna könsmaktsordningens grundbult", *Statsvetenskaplig tidskrift*, årgång. 102, nr. 1.
- Ryan, K. E. och A. M. Ryan (2005), "Psychological Processes Underlying Stereotype Threat and Standardized Math Test Performance", *Educational Psychologist*, Vol. 40.
- SCB (2010), "På tal om Kvinnor och män, Lathund om jämställdhet 2010", Statistiska centralbyrån.
- Schwartz, S. H. (1992), "Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries" i M. P. Zana (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, New York, Academic Press.
- Seguino, S. (2000a), "Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis", *World Development*, Vol. 28, No. 7.
- Seguino, S. (2000b), "Accounting for Asian Economic Growth: Adding Gender to the Equation", *Feminist Economics*, Vol. 6, No. 3.
- Sjögren Lindqvist, G. och J. Säve-Söderbergh (2011), "Girls will be Girls- Especially among Boys: Competitive Behavior in the *Daily Double* on Jeopardy", *Economics Letters*, Vol. 112.
- Skolverket (2004), "Nationell utvärdering av grundskolan 2003", Nu-03, Rapport 250

- Smith, N., V. Smith och M. Verner (2006), "Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2 500 Danish Firms", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 55.
- SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, kapitel 6, Arbetsmarknad och arbetsliv.
- SOU 2005:105, *Stärkt rätt till heltidsanställning*, Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 2008:102, *Brist på brådska – en översyn av aktivitetsersättningen*. Socialdepartementet.
- SOU 2009:64 *Flickor och pojkar i skolan – hur jämställt är det?*, Delegationen för jämställdhet i skolan.
- SOU 2010:51 *Könsskillnader i skolprestationer – idéer om orsaker*, Delegationen om jämställdhet i skolan.
- SOU 2010:52 *Biologiska faktorer och könsskillnader i skolresultat*, Delegationen för jämställdhet i skolan.
- SOU 2010:99 *Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan*, Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i skolan.
- SOU 2010:102 *Masssuppsägningar, arbetslöshet och sjuklighet. En rapport om konsekvenser av 1990-talets friställningar för slutenvårdsutnyttjande och risk för förtida död*, rapport från Sociala rådet.
- Stenberg, R. och R. Wennekers (2005), "Determinants and Effects of New Business Creation Using Global Entrepreneurship Monitor Data", *Small Business Economics*, Vol. 24, No. 3.
- Steele, C. M. (1997), "A Threat in the Air. How Stereotypes Shape Intellectual Identity and Performance", *American Psychologist*, Vol. 52.
- Steele, C. M. och J. Aronson (1995), "Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 89.
- Sutter, M. och D. Rützler (2010), "Gender Differences in Competition Emerge Early in Life", IZA DP Nr. 501.
- Säve-Söderbergh, J. (2007), "Are women asking for low wages? Gender differences in competitive bargaining strategies and ensuing bargaining success", working paper nr 7, Swedish institute for social research, Stockholm University.
- Tellhed, U. och F. Björklund (2010), "Stereotype threat in salary negotiations is mediated by reservation salary", *Scandinavian Journal of Psychology*.
- Topel, R. H. och M. P. Ward (1992), "Job Mobility and the Careers of Young Men", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107. No. 2.
- Tählin, M. (2007), "Överutbildning I Sverige: utveckling och konsekvenser", kapitel 5 I *Utbildningsvägen – vart leder den? Om ungdomar, yrkesutbildning och försörjning*, red. J. Olofsson, SNS Förlag.
- Van Maanen, J. (1975), "Police Socialization: A Longitudinal Examination of Job Attitudes in an Urban Police Department", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20, No. 2.
- Van Praag, C. M. och P. H. Versloot (2007), "What is the Value of Entrepreneurship? A Review of Resent Research", IZA Discussion paper No. 3 014.
- Waddell, G. R. (2006), "Labor Market Consequences of Poor Attitude and Low Self-Esteem in Youth", *Economic Inquiry*, Vol. 44.
- Weichselbaumer, D. och R. Winter-Ebmer (2005), "A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap", *Journal of Economic Surveys*, Vol. 19, No. 3.
- Wilkins, R. och M. Wooden (2011), "The Sources of Gender Differences in Rates of Job Dismissal", Melbourne Institute Working Paper Series, Working Paper No. 27/11, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research.

- Wozniak, D., W. T. Harbaugh och U. Mayr (2010), "Choices About Competition: Differences by Gender and Hormonal Fluctuations, and the Role of Relative Performance Feedback", Working paper, University of Oregon
- Zeyu, X. (2007), "A survey on intra-household models and evidence", Working paper No. 3763, Munich Personal RePEc Archive.
- Özcan, G. (2010), "Sector Differences in Glass Ceiling in Sweden -Is it Tied to Occupational Segregation?", Working paper, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet.

## Titlar i serien Specialstudier

Nr	Författare	Titel	År
31	Andrén, Thomas	Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – En kunskapsöversikt	2012
30	Konjunkturinstitutet	Sveriges ekonomi Ett långsiktsscenario fram till år 2035	2012
29	Konjunkturinstitutet	Förstudie: Konjunkturinstitutets beräkning av S2-indikatorn	2012
28	Broberg, Thomas	Rekyleffekten Är energieffektivisering effektiv miljöpolitik eller långdistans i ett ekorhjul?	2011
27	Andrén, Thomas	Frånvaroeffekter på lönen för kvinnor och män	2011
26	Forsfält, Tomas	Samhällsekonomiska effekter av två styrmedel för minskade avfallsmängder	2011
25	Samakovlis, Eva	Klimatpolitikens utmaningar under mandatperioden	2011
24	Andrén, Thomas	Kvinnors och mäns arbetsutbudspreferenser: analys med en strukturell diskret arbetsutbudsmodell	2011
23	Vredin Johansson, Maria	En utvärdering av det ekonomiska stödet till åtgärder för att främja hållbara städer	2010
22	Broberg, Thomas, Johanna Forslund och Eva Samakovlis	En utvärdering av kostnadseffektiviteten i stödet till energinvesteringar i lokaler för offentlig verksamhet	2009
21	Andrén Thomas, Jenny von Greiff och Juhana Vartiainen	Ekonomiska drivkrafter för att arbeta	2009
20	Vredin Johansson, Maria och Johanna Forslund	Klimatanpassning i Sverige Samhällsekonomiska värderingar av hälsoeffekter	2009
19	Konjunkturinstitutet	Utvärdering av prognoser för offentliga finanser	2009
18	Broberg, Thomas, Samakovlis, Eva, Sjöström, Magnus och Göran Östblom	En samhällsekonomisk granskning av Klimatberedningens handlingsplan för svensk klimatpolitik	2008
17	Konjunkturinstitutet	Hours, Capital and Technology – What Matters Most? Analyzing Productivity Growth by the Means of Growth Accounting	2008
16	Konjunkturinstitutet	Konjunkturinstitutets finanspolitiska tankeram	2008
15	Hammar, Henrik och Lars Drake	Kan ekonomiska styrmedel bidra till en giftfri miljö?	2007
14	Sjöström, Magnus	Monetär värdering av biologisk mångfald. En sammanställning av metoder och erfarenheter	2007
13	Forslund, Johanna, Per-Olov Marklund and Eva Samakovlis	Samhällsekonomiska värderingar av luft- och bullerrelaterade hälsoproblem	2007
12	Samakovlis, Eva and Maria Vredin Johansson	En utvärdering av kostnadseffektiviteten i klimatinvesteringsprogrammen	2007
11	Lundborg, Per, Juhana Vartiainen och Göran Zettergren	Den svenska jämviktsarbetslösheten: En översikt av kunskapsläget	2007

10	Hammar, Henrik	Konsekvenser för skogsindustrin vid ett eventuellt införande av en svensk kilometerskatt	2006
9	Öberg, Ann och Joakim Hussénius	Marginell utbytesgrad – ett mått på drivkrafterna för arbete	2006
8	Söderholm, Patrik och Henrik Hammar	Kostnadseffektiva styrmedel i den svenska klimat- och energipolitiken	2005
7	Öberg, Ann	Samhällsekonomiska effekter av skattelättnader för hushållsnära tjänster	2005
6	Konjunkturinstitutet	Produktivitet och löner till 2015	2005
5	Bergvall, Anders	Utvärdering av Konjunkturinstitutets prognoser	2005
4	Gren, Ing-Marie and Lisa Svensson	Ecosystems, Sustainability and Growth for Sweden during 1991-2001	2004
3	Elofsson, Katarina och Ing-Marie Gren	Kostnadseffektivitet i svensk miljöpolitik för Östersjön – en utvärdering	2003
2	Konjunkturinstitutet	Egnahemsposten i konsumentprisindex – En granskning av KPI-utredningens förslag	2002
1	Konjunkturinstitutet	Penningpolitiken	2002