

# Sammanfattning

Trots höga jämställdhetspolitiska ambitioner kvarstår betydande skillnader mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Kvinnor och män har i genomsnitt olika typer av yrken, fler män arbetar heltid, kvinnor tjänar i genomsnitt mindre och det finns fler manliga än kvinnliga chefer. Anledningarna till dessa skillnader är många. Vissa beror på att kvinnor och män erbjuder olika omfattning eller typ av arbetskraft i form av, till exempel, utbildningsbakgrund och antal arbetade timmar. Andra beror på att efterfrågan på män och kvinnor på arbetsmarknaden skiljer sig åt.

Syftet med denna rapport är att undersöka om arbetsgivare diskriminerar kvinnor i förhållande till lika produktiva män på den svenska arbetsmarknaden. Om arbetsgivare erbjuder kvinnor lägre lön och sämre beföringsmöjligheter än lika kvalificerade män skulle det kunna vara en delförklaring till de observerade könslönskillnaderna.

Inom nationalekonomin finns det tre huvudsakliga teorier om diskriminering. Den första teorin (*preferensdiskriminering*) menar att arbetsgivare diskriminerar på grund av att de har preferenser för diskriminering av kvinnor. Arbetsgivarna som preferensdiskriminerar föredrar helt enkelt att anställa och betala män mer än kvinnor. Den andra teorin (*statistisk diskriminering*) utgår ifrån att arbetsgivare, i brist på information om enskilda män och kvinnor, använder sig av information om kvinnors, respektive mäns, genomsnittliga beteenden. Om exempelvis kvinnor i genomsnitt arbetar färre timmar, kan det få till följd att en arbetsgivare på jakt efter en arbetstagare som är benägen att arbeta många timmar i veckan väljer att anställa en man, snarare än en kvinna. Den tredje teorin (*implicit diskriminering*) handlar om att arbetsgivare, liksom människor i allmänhet, påverkas av samhällsliga normer och

stereotyper. Omedvetet kan därför arbetsgivare komma att befordra en man snarare än en kvinna som chef, eftersom normen är att chefen är en man. Även om det är svårt att urskilja olika typer av diskriminering empiriskt, kan teorierna ge vägledning om vilka mekanismer som är relevanta och vilken åtgärd som kan vara effektiv för att bekämpa diskrimineringen.

Den empiriska delen i rapporten utgår från det befintliga könslönegapet. Efter en kort genomgång av utvecklingen av könslönegapet på aggregerad nivå studeras hur mäns och kvinnors genomsnittliga löner förhåller sig till varandra inom yrken där individernas produktiva egenskaper beaktas. Det framgår att könslönegapet tenderar att vara större ju högre genomsnittslönen i yrket är. Yrken med högre genomsnittslöner tenderar inte bara att ha ett mer markant könslönegap, utan också att vara mansdominerade. Dessa könslönegap finns redan för unga arbetstagare under 30 år, om än på lägre nivåer. Även inom högre befattningar finns det ett tydligt könslönegap när produktiva egenskaper beaktats.

Trots att den oförklarade delen av könslönegapet inte direkt kan tolkas som ett mått på diskriminering på arbetsmarknaden, är det talande att kvinnor inte endast tjänar mindre inom kvinno-dominerade yrken än män inom mansdominerade yrken, utan även att kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken tjänar mindre än de män som arbetar inom samma yrken. Att detta mönster även går igen inom specifika chefsyrken är svårt att förklara med annat än någon form än diskriminering.

Forskningsstudier med korrespondenstester visar att det överlag inte finns någon skillnad mellan kvinnor och män i sannolikhet att bli kallade till en första intervju i en anställningsprocess i Sverige. Däremot faller sannolikheten att bli kallad till intervju snabbare med stigande ålder för kvinnor än för män. Tyvärr är inte högre befattningar inkluderade i dessa studier eftersom de inte lämpar sig för korrespondenstestmetodologin. Den enda studien på svenska förhållanden som även analyserar sannolikheten att bli erbjuden en anställning visar dock att kvinnor har större sannolikhet att bli erbjudna anställning om första fasen i anställningsproceduren är anonym än om arbetsgivaren vet den sökandes kön.

Sammantaget kvarstår betydande löneskillnader mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden efter att skillnader i

produktiva egenskaper beaktats. Exakt hur stor del av dessa oförklarade skillnader som bestäms av arbetsgivares diskriminerande beteende kan forskningen ännu inte slå fast. Däremot vet vi att löneskillnaderna, och skillnaderna i beföringssannolikhet, inte försvinner när hänsyn tas till kvinnors och mäns olika val av utbildning, yrke och erfarenhet. Inom avgränsade domäner såsom kommunalpolitiken och ledande befattningar inom näringslivet har studier pekat på diskriminering av kvinnor som den huvudsakliga förklaringen till arbetsmarknadsutfallen.

Alla skillnader vi observerar på den svenska arbetsmarknaden är dock inte följden av att arbetsgivare diskriminerar kvinnor. Analysen här har endast omfattat lika produktiva män och kvinnor, dvs. de med samma utbildning, erfarenhet och yrke. Många av de skillnader som finns är snarare följden av att kvinnors och mäns arbetsutbud skiljer sig åt. Kvinnor och män väljer olika utbildningsinriktningar, olika mängd arbetade timmar och olika föräldraledighetsuttag.

Även om ytterligare forskning är viktig för att förstå den relativa vikten av utbuds- respektive efterfrågefaktorer, vet vi i dag tillräckligt för att kunna konstatera att ytterligare arbete krävs för att främja mer jämställda utfall på den svenska arbetsmarknaden. Mycket talar för att en rad olika åtgärder behövs.

Fasta inträdeslöner är en möjlighet för att minska könslöneskillnaderna mellan unga och lika produktiva män och kvinnor inom samma yrke. Detta skulle exempelvis förhindra att nyutexaminerade kvinnor ges lägre lön vid sin första anställning p.g.a. statistisk diskriminering från arbetsgivaren sida. En kompletterande åtgärd vore att reformera föräldraförsäkringen så att uttaget av föräldraledighet delas lika, utan möjligheter till överföring, mellan föräldrarna. Dessutom behöver det totala antalet föräldraledighetsdagar minska för att föräldrar (och speciellt mammor) inte ska vara frånvarande från arbetsmarknaden lika länge som för närvarande. Denna åtgärd skulle förmodligen snabbt leda till mindre könslönegap mellan lika produktiva individer av olika kön.

Det är svårare att minska gapet i löner mellan män och kvinnor inom specifika chefsyrken. Kvotering av kvinnor till börsbolagens styrelser skulle kunna ha en positiv signaleffekt, men har sannolikt inga andra effekter på kort och medellång sikt.