

Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden

Anne Boschini

*Rapport till
Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi
2017:5*



Regeringskansliet
Finansdepartementet

Rapportserien kan köpas från Wolters Kluwers kundservice.
Beställningsadress: Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@wolterskluwer.se
Webbplats: wolterskluwer.se/offentligapublikationer

Omslag: Elanders Sverige AB
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2017

ISBN 978-91-38-24697-9

Förord

Sverige är ett av världens mest jämställda länder med högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande. Kvinnor utbildar sig sedan länge mer än män. Ändå tjänar kvinnor mindre än män. Varför är det så?

Enligt lönestatistiken för 2016 motsvarade kvinnornas löner 88 procent av männens. Om skillnader i arbetstid, yrke, sektor, utbildning och ålder beaktas kvarstår en oförklarad skillnad på cirka 4 procentenheter. En delförklaring till skillnaden kan vara att kvinnor diskrimineras på arbetsmarknaden.

För ESO, vars uppdrag är att bredda och fördjupa underlaget för framtida finanspolitiska och samhällsekonomiska avgöranden, är frågan om jämställdhet på arbetsmarknaden intressant ur flera perspektiv. Om lönerna blir mer jämställda kommer samhällets resurser att användas effektivare. Om kvinnor får löner som motsvarar deras produktivitet kommer troligtvis fler kvinnor välja att arbeta mer. Jämställda löner innebär sannolikt även en jämnare fördelning av hushållsarbete och tid med familj. En annan fördel med att minska lönegapet mellan kvinnor och män är att även pensionsinkomsterna på sikt blir jämnare. ESO avser redan i höst att återkomma till frågan om hur pensionerna kan bli mer jämställda (ESO 2017:6, kommande).

I denna rapport till ESO studerar docent Anne Boschini utvecklingen av könslönegapet i Sverige och diskuterar vilka typer av diskriminering som kan förekomma. Därtill finns det olika grad av utnyttjande av rätten till ledigheter för omsorg av barn. Kombinationer av olika bidrag kan också medföra att arbete eller utökad arbetstid lönar sig lite. För att minska könslönegapet föreslår Anne bland annat att den svenska föräldraförsäkringen reformeras.

Det är min förhoppning att den här rapporten ska bidra med kunskap om löneskillnadens storlek och bestämningsfaktorer och

leda till en saklig diskussion om diskriminering och köns-segregering på arbetsmarknaden. Att söka verksamma insatser för att minska eventuell diskriminering och segregering är angeläget ur effektivitets- och jämställdhetsperspektiv.

Arbetet med rapporten har följts av en referensgrupp där personer med god insikt i dessa frågor har ingått. Gruppen har letts av Robert Erikson, ledamot i ESO:s styrelse. Författaren svarar själv för innehåll, slutsatser och förslag i rapporten.

Stockholm i november 2017

Hans Lindblad
Ordförande i ESO

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| Sammanfattning | 3 |
| Summary | 7 |
| 1 Inledning..... | 11 |
| 1.1 Syfte med rapporten | 13 |
| 1.2 Definitioner och avgränsningar | 13 |
| 1.3 Rapportens upplägg | 15 |
| 2 Diskrimineringsteorier | 17 |
| 2.1 Tre diskrimineringsteorier | 17 |
| 2.2 Diskrimineringsteoriernas policyrelevans | 26 |
| 3 Könslönegapet i Sverige | 29 |
| 3.1 Det genomsnittliga könslönegapet i Sverige | 31 |
| 3.2 Könslönegap och diskriminering | 34 |
| 4 Yrkesnivå: diskriminering och könslönegap..... | 39 |
| 4.1 Värdediskriminering | 39 |
| 4.2 Könslönegap inom yrken i Sverige | 45 |
| 5 Förväntningar och lönegap i ingångslöner inom yrken | 49 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 6 | Kvinnors karriärer: finns det befodringsdiskriminering? | 53 |
| 6.1 | Betyder detta att det finns diskriminering av kvinnor till högre befattningar i Sverige? | 56 |
| 7 | Fältexperiment om diskriminering av kvinnor | 59 |
| 7.1 | Olika metoder för att mäta diskriminering..... | 59 |
| 7.2 | Aidentifierade ansökningar | 61 |
| 7.3 | Korrespondensstudier: kallelse till intervju? | 64 |
| 7.4 | Ytterligare två studier..... | 67 |
| 7.5 | Sammanfattningsvis..... | 68 |
| 8 | Policyimplikationer och avslutande kommentarer | 71 |
| | Referenser..... | 75 |
| | Appendix A Deskriptiv statistik på yrkesnivå..... | 83 |
| | Appendix B Definitioner av data..... | 89 |
| | Appendix C Ytterligare figurer | 91 |

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 befordringsmöjligheter 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 befordringssannolikhet, 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.



Summary

There are persisting differences between men and women on the Swedish labour market: women and men on average have different occupations, men works more full-time than women, women on average earns less than men, and there are more men who are managers than women. The reasons are several. Some relate to women's and men's different labour supply, for example due to different choices of education and hours worked; others depart from the assumption that the demand for men and women in the labour market differs.

The aim of this report is to investigate whether employers discriminate against women compared to equally productive men in the Swedish labour market. If employers offer women lower wages and poorer opportunities for promotion than equally qualified men, it would constitute a partial explanation to the observed gender differences.

In economics, there are three main theories of discrimination. The first theory (*taste-based discrimination*) assumes employers discriminate because they simply prefer not to work with women and are willing to pay men more to hire them instead of equally qualified women. The second theory (*statistical discrimination*) is based on the fact that employers use information about the average behaviours of women and men respectively when lacking information about individual men and women. For example, if women on average work more part-time than men, it may imply that an employer looking for a worker who is inclined to work long hours, choose to hire a man rather than a woman. The third theory (*implicit discrimination*) assumes that employers, as people in general, are influenced by social norms and stereotypes in their choices. Unconsciously, therefore, employers may promote a man rather than a woman as a manager, because the norm is that

managers are men. Although it is empirically difficult to discern the different types of discrimination, these theories can provide guidance on the mechanisms at work and the policies that might have an impact when fighting discrimination.

Since the existence of a gender pay gap has been the starting point for studies on gender differences in the labour market, the empirical part of the report starts with an analysis of the gender pay gap. After a brief review of the trends in the gender pay gap at the aggregate level, the report studies whether there are any gender pay gaps within occupations, after controlling for differences in productive characteristics across individuals. It turns out that the gap in average earnings between men and women tends to increase with the average salary in the occupation. The occupations with higher average earnings tend not only to have more pronounced gender gaps, but also to be male-dominated. These gender pay gaps in occupations already exist for young workers (below 30 years), albeit at somewhat lower levels. Even in managerial positions, a clear gender pay gap persists when gender differences in productive properties are accounted for.

Although the unexplained part of the gender pay gap (after controlling for differences in productive observable characteristics across genders) cannot straightforwardly be interpreted as a measure of discrimination in the labour market, it is telling that women not only earn less in female-dominated occupations than men in male-dominated occupations, that women working in male-dominated occupations earn less than equally qualified men working in the same occupations. The fact that this pattern recurs even within specific management occupations is difficult to explain without referring to some form of discrimination.

Research studies with correspondence tests show that there is generally no difference in the probability between women and men of being called to an initial interview for a vacancy. On the other hand, the likelihood of being called to interviews falls faster with increasing age for women than for men. Unfortunately, higher positions are not included in these studies because they are not suitable for the correspondence test methodology. The only study on Swedish conditions that also analyses the likelihood of being offered a job in field experiments shows that women are more likely to be offered employment if the first phase of the

employment procedure is anonymous than if the employer knows the applicant's gender.

Overall, significant differences between men and women remain in the Swedish labour market after controlling for gender differences in productive characteristics. Exactly how much of these unexplained differences that can be attributed to employers' discriminatory behaviour, is not yet determined. On the other hand, research has established that the gender pay gap and differences in career probability do not disappear when taking into account women's and men's different choices of education, occupation and experience. Within demarcated domains such as municipal policy and leadership in business, studies have advanced discrimination against women as the main explanation for gender differences.

However, all differences we observe in the Swedish labour market between genders are not the consequences of employers' discriminatory behaviour against women. The analysis here has only included equally productive men and women, i.e. those with the same education, experience and occupation. Many of the differences are due to the fact that men and women choose different educational orientations, different amounts of hours worked, different parental leave withdrawals, i.e. that women's and men's labour market supply differs.

Although additional research is needed to understand the relative importance of supply and demand factors to explain the observed gender differences in the labour market, we know enough to state that further work is needed to promote gender equality in the Swedish labour market. Much speaks for a variety of measures being needed.

In order to curb the gender pay gap between young and equally productive men and women in the same occupation, one policy could be to introduce fixed entry salaries at the occupational level. This would, for example, prevent new graduates of different genders from receiving lower salaries at their first employment due to statistical discrimination by employers. A complementary measure would be to reform the parental leave system so that parental leave is divided equally between parents and cannot be transferred. In addition, the total number of parental leave days would have to decrease. This measure would probably soon lead to

a decrease in the gender pay gap between equally productive individuals.

It is harder to address the gap in wages between men and women within specific managerial occupations. Quotas for women on listed companies' boards could have a positive signalling effect, but probably have no other effects in the short and medium term.

1 Inledning

De senaste decennierna har det i Sverige bedrivits en aktiv jämställdhetspolitik, inte bara för att kvinnor ska ha lika högt förvärvsdeltagande som män, utan också i syfte att garantera att kvinnor och män får lika lön för lika arbete. Trots detta tjänar kvinnor i genomsnitt betydligt mindre än män.

Är det förvånande att det finns ett könslönegap i Sverige i dag? Svaret är både ja och nej. Det är inte förvånande till följd av att kvinnor och män väljer olika utbildningsinriktningar, arbetar olika mycket och dessutom i olika yrken och sektorer. Då olika yrken är associerade med olika löner är det, ur denna synvinkel, inte märkligt att kvinnor och män har olika genomsnittslöner. Däremot är det förvånande om flertalet kvinnodominerade yrken betingar lägre genomsnittslöner än flertalet mansdominerade yrken. En annan aspekt som gör det förvånansvärt att ett genomsnittligt könslönegap kvarstår är att kvinnor sedan snart 30 år utbildar sig mer än män i Sverige. Ett faktum som borde innebära att det i en högteknologisk och humankapitalintensiv era är kvinnor som i större utsträckning får de mest välavlönade arbetena. Därmed borde könslönegapet snarast vara till kvinnors fördel. Det föranleder frågan om det förekommer diskriminering gentemot kvinnor i anställningar eller befordringar till högre befattningar.

Mycket av den tidigare forskningen har fokuserat på i vilken utsträckning skillnaden i genomsnittliga löner mellan kvinnor och män kan tillskrivas skillnader i gruppernas produktiva egenskaper. De flesta av dessa studier har kommit fram till att det kvarstår ett könslönegap, även efter att hänsyn har tagits till alla mätbara produktivitetsskillnader mellan kvinnor och män. Frågan är om den kvarvarande, oförklarade delen av löneskillnader mellan kvinnor och män är resultatet av icke-mätbara, men för arbetsgivaren observerbara, produktivitetsskillnader mellan könen? Eller om

skillnaden är ett resultat av att arbetsgivare systematiskt diskriminerar kvinnor genom att ge dem lägre lön?

Den övergripande målsättningen med denna rapport är att studera om kvinnor som arbetstagare diskrimineras av arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden. Är det med andra ord så att arbetsgivare missgynnar kvinnor i förhållande till lika produktiva män i termer av exempelvis lön eller befordran? Denna rapport utgör en pusselbit till förståelsen av hur det kommer sig att kvinnor och män har så olika arbetsmarknadsutfall.

Rapportens främsta bidrag består av en systematisk sammanfattning av forskningen om diskriminering av kvinnor på den svenska arbetsmarknaden samt en analys av arbetsgivarnas betydelse för könsskillnaderna i lön och befattningar i Sverige. Frågan huruvida en del av könslönegapet kan hänföras till arbetsgivares olika behandling av kvinnliga och manliga anställda har inte analyserats lika mycket som frågan hur könslönegapet påverkas av könsspecifika val av exempelvis utbildning och yrke. Det är – även med tillgång till individuella mikrodata – en utmaning att vetenskapligt pröva om mäns och kvinnors olika löner kan tillskrivas diskriminering. Endast under mycket specifika förhållanden kan diskriminering beläggas med nuvarande forskningsmetoder. Utvecklingen av experimentella metoder inom nationalekonomin har dock förbättrat förutsättningarna för att direkt studera löne-diskriminering, både genom fält- och laboratorieexperiment. En viktig del av rapporten är att diskutera vad som krävs för att kunna belägga att diskriminering föreligger och vilka slutsatser som kan – och inte kan – dras av olika studier på området.

Rapporten kommer inte fokusera på frågan om vad som orsakar könsskillnaderna i de arbetsmarknadsrelevanta val och aggregerade arbetsmarknadsutfall som kan observeras. Fokus är i stället på frågan om i vilken utsträckning arbetsgivare missgynnar kvinnor i förhållande till lika produktiva män. Frågorna är naturligtvis nära relaterade och en vetskap om (eller tro på) att man i framtiden kan tänkas bli diskriminerad kan naturligtvis vara en förklaringsfaktor till de olika valen. Fokus här kommer vara på frågan om diskriminering förekommer. Att förklara varför kvinnor och män väljer olika utbildning och yrken är bortom rapportens syfte. Rapporten kompletterar därmed den existerande litteraturen om könsspecifika utfall på arbetsmarknaden som drivs av att kvinnor och män gör

olika utbildnings- eller yrkesval, dvs. utbudsdrivna anledningar till könslönegapet.

1.1 Syfte med rapporten

Den övergripande målsättningen med rapporten är att belysa *hur stor del av skillnaderna i arbetsmarknadsutfall på den svenska arbetsmarknaden som kan tillskrivas arbetsgivares diskriminering av kvinnor gentemot lika produktiva män*. Utgångspunkten kommer främst att vara nationalekonomisk teori och empiri. Delsyften med rapporten är att:

- Tillhandahålla en uppdaterad översikt av teorier om arbetsmarknadsdiskriminering av kvinnor.
- Diskutera huruvida det går att empiriskt belägga diskriminering och i så fall vilka krav detta ställer på det empiriska materialet.
- Ge en forskningsöversikt av existerande empiri om diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden i Sverige avseende kallelse till intervju, anställning, lönesättning, befordran samt värde-diskriminering.
- Givet bristen på kvantitativa forskningsstudier på den svenska arbetsmarknaden om diskriminering vid anställning och befordran till högre befattningar, göra en empirisk genomgång av relevanta arbetsmarknadssituationer för att utforska sannolikheten att det förekommer diskriminering.

1.2 Definitioner och avgränsningar

Inledningsvis är det viktigt att klargöra begreppen ”diskriminering” och ”kön” samt närmare beskriva de avgränsningar som görs i syfte att göra denna rapport överblickbar och konsistent.

Vad som avses med diskriminering varierar både mellan vetenskapliga discipliner och mellan länder i termer av hur diskriminering definieras juridiskt. Eftersom fokus för denna rapport är den eventuella förekomsten av diskriminering på den svenska arbetsmarknaden är det primärt den svenska diskrimineringslagstiftningen som är av intresse. Den svenska diskri-

mineringslagen från 2009 förbjuder arbetsgivare att, direkt eller indirekt, diskriminera arbetstagare och arbetssökande med avseende på kön. Det innebär att ingen får missgynnas genom sämre behandling eller genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som framstår som neutrala, men som kan komma att särskilt missgynna ett visst kön. Lagen inriktar sig därmed på den enskilde arbetsgivarens agerande och är inte tillämplig i jämförelser mellan arbetsgivare.

Då denna rapport huvudsakligen utgår från nationalekonomisk teori och litteratur, är det naturligt att följa den gängse nationalekonomiska definitionen av diskriminering. Med ”diskriminering” av en grupp A i förhållande till en lika produktiv grupp B avses skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan grupperna A och B som endast beror på gruppstillhörighet. Om diskriminering förekommer resulterar detta i att den diskriminerade gruppen – kvinnor i förhållande till män i detta fall – får ett sämre arbetsmarknadsutfall, exempelvis lägre lön, än den icke-diskriminerade gruppen, trots att grupperna har samma genomsnittliga arbetsproduktivitet.¹

Vad gäller begreppet ”kön” är det en flytande definition, där de två kategorierna ”man” och ”kvinna” har varit de enda socialt accepterade tills alldeles nyligen. I denna rapport används man/kvinna-dikotomin av två skäl. Det ena är att den traditionella genusdikotomin fortfarande styr sociala förväntningar och stereotyper om arbetsproduktivitet. Det andra är att de registerdata som används i analysen endast innehåller information om det biologiska könet.

Även om det vore intressant att utvidga analysen i denna rapport till att beakta utrikesfödda, kommer endast svenskfödda att beaktas. Diskrimineringen mot utrikesfödda män och kvinnor på den svenska arbetsmarknaden är väl belagd, se exempelvis Ahmed (2015) och Aldén och Hammarstedt (2015) för översikter. De bakomliggande mekanismerna till diskriminering av utrikesfödda och kvinnor skiljer sig dock åt. Exempelvis visar forskningen att diskriminering av utrikesfödda är mest uttalad vad gäller utrikesfödda män och att den baserar sig på kulturella och religiösa föreställningar. Vad gäller den eventuella diskrimineringen av

¹ Har grupperna däremot olika genomsnittlig produktivitet är det bara rimligt att de enligt nationalekonomisk teori har olika lön utifrån sin respektive produktivitetsnivå.

svenskfödda kvinnor är det sannolikt inte skillnaden i religion och kultur som motiverar diskrimineringen i förhållande till svenskfödda män. Givet de båda forskningsområdenas komplexitet faller det sig naturligt att här endast analysera könsdimensionen.

Slutligen består den mest betydande avgränsningen, som redan nämnts, i att bortse från att försöka förklara varför kvinnor och män som arbetstagare i genomsnitt fortfarande gör olika val vad gäller utbildningsinriktning, arbetstid och yrke. Generellt har kvinnor börjat kliva in på tidigare mansdominerade yrken, men män har inte i motsvarande grad gjort inträde i kvinnodominerade yrken. Exempelvis har kvinnor gjort stora steg i tidigare mansdominerade universitetsutbildningar och prestigeyrken, såsom jurister och läkare, men fortfarande har män inte i samma utsträckning gjort intåg inom kvinnodominerade yrken som sjuksköterska och förskolelärare. Ur en enskild arbetstagares perspektiv kan det naturligtvis vara så att arbetsmarknadens funktionssätt och den eventuella förekomsten av diskriminering även påverkar vilken utbildning individen väljer och vilka erfarenheter hen väljer att ackumulera. Exempelvis tyder sociologiska studier på att genus-specifika normer påverkar individers val av utbildning (Correll, 2001). I genomsnitt tenderar kvinnor och män fortfarande att välja tämligen olika utbildningsinriktningar och skaffa sig olika erfarenheter. Varför individer fortsätter att göra könsbundna val även när omständigheterna förändras på grund av teknologisk utveckling och samhällsförändring är en utmanande fråga som ligger bortom denna rapportens avgränsningar.

1.3 Rapportens upplägg

Rapportens mål är att studera förekomsten av könsdiskriminering hos arbetsgivare och den inriktar sig på att studera arbetstagares utfall i termer av anställning, lön och karriär. Vad gäller individuella arbetstagare, finns det tre huvudsakliga diskrimineringsteorier: preferensdiskriminering, statistisk diskriminering och implicit diskriminering. Det är av vikt att identifiera vilken form av diskriminering - om någon - som förekommer på den svenska arbetsmarknaden för att kunna utforma antidiskriminerings-

åtgärder. De tre typerna av diskriminering kräver nämligen olika insatser.

Efter en genomgång av diskrimineringsteorier och deras applicerbarhet, följer fyra avsnitt med analyser av könslönegapet på arbetsmarknaden, generellt, inom yrken och för högre befattningar. Därefter presenteras forskning om diskriminering av kvinnor i förhållande till män på den svenska arbetsmarknaden. Den existerande empiriska forskningen avser primärt könsspecifika utfall gällande kallelse till intervju i en ansökningsprocess, erbjudande om anställning, lön och befordran. Merparten av denna forskning är så kallade korrespondensstudier om könsspecifika sannolikheter att bli kallad på anställningsintervju. Rapporten avslutas med en diskussion om policyrekommendationer.

2 Diskrimineringsteorier

I detta avsnitt behandlas de mest vanligt förekommande ekonomiska teorierna om diskriminering. Dessa teorier handlar om arbetsgivarnas preferenser och information om olika grupper av arbetstagare, inte om arbetstagarnas val. Naturligtvis är en stor del av en individs arbetsmarknadsutfall följderna av egna val av utbildning, yrke och ackumulerad erfarenhet, men teorierna nedan behandlar anledningar till diskriminering ur ett arbetsgivarperspektiv. Anledningen till att det är speciellt viktigt att känna till dessa teorier är att beroende på vad man tror om – den eventuella – diskrimineringens anledningar kommer olika motåtgärder att fungera olika bra. Därmed är det, ur ett policyperspektiv, betydelsefullt att kunna identifiera vilken typ av diskriminering som eventuellt föreligger.

2.1 Tre diskrimineringsteorier

En enkel modell för empirisk analys av diskriminering utgår från att en arbetstagares arbetsmarknadsutfall, såsom anställning, lön och befordran, kan beskrivas som summan av tre komponenter: i) arbetstagarens samtliga mätbara produktiva egenskaper såsom utbildning, yrkesval, etc.; ii) individens kön; och iii) för individens icke-mätbara egenskaper, såsom personlighet, arbetsvillighet, osv.

I denna modell antas att avkastningen på arbetstagarens alla mätbara produktiva egenskaper är desamma för män och kvinnor. Däremot tillåts en individs kön direkt påverka arbetsmarknadsutfallet. Frågan är om, givet att det empiriskt framgår att arbetstagarens kön direkt påverkar lön eller befordran, det innebär att könsbaserad diskriminering föreligger. Forskning visar att

diskriminering inte nödvändigtvis föreligger. Nedan ges två exempel för att illustrera detta.

Först, anta exempelvis att produktionsteknologin förutsätter vissa fysiska egenskaper som är vanligare hos män respektive kvinnor, såsom avsevärd fysisk styrka eller flinka fingrar. Detta innebär att produktionsteknologin inte är helt könsneutral. Därmed kan arbetstagarens produktivitet variera med hans kön till följd av den rådande produktionsteknologin. Arbetsmarknadsutfallet för en arbetstagare kommer därför i detta fall till del bero på hans kön utan att arbetsgivaren ägnar sig åt diskriminering. I förlängningen skulle det gå att hävda att det är diskriminerande att ha en produktionsteknologi som förutsätter vissa, t.ex. fysiska, egenskaper, men det är inte vad vi vanligtvis avser med diskriminering.

En annan möjlighet är att köparna av en viss vara eller tjänst, föredrar ett visst kön på arbetstagaren, exempelvis när det gäller försäljare av damunderkläder eller urologiläkare. Därmed kan kön i sig komma att värderas som en produktiv egenskap. I sådana fall kommer arbetsmarknadsutfallet att skilja sig åt för män och kvinnor eftersom kön värderas som en produktiv egenskap, men inte av anledningen att arbetsgivare diskriminerar. Detta exemplifierar hur könsskillnader i arbetsmarknadsutfall, efter att man har beaktat skillnader i produktiva egenskaper, inte direkt kan eller bör tolkas som utfall av diskriminering.

Dessutom är det inte osannolikt att individens investering i produktiva egenskaper beror på samhälleliga genusnormer och därför kan påverka arbetstagarens möjligheter på arbetsmarknaden. Ett klassiskt exempel på hur stereotyper styr individuella investeringar i produktiva egenskaper är val av utbildningsinriktning. Det finns många färre kvinnliga matematiker och ingenjörer och manliga sjuksköterskor och bibliotekarier än vad som borde finnas utifrån relevanta meritvärden vid val till olika utbildningar. Många utbildningsval verkar minst lika styrda av föreskrivna könsnormer som av individens förmågor (Turner och Bower, 1999). Snedvridningen i arbetsutbud som denna självselektion orsakar ligger utanför fokus för denna rapport, men illustrerar svårigheterna i att identifiera diskriminering. Sammanfattningsvis finns det en rad utmaningar förknippade med att fånga diskriminering på ett enkelt sätt och vi återkommer till dessa i avsnitt 3.3.

Det finns huvudsakligen tre teoriperspektiv för att förklara arbetsgivares diskriminering mot kvinnor. Skiljelinjen mellan teorierna består av i vilken utsträckning arbetsgivaren har en medveten smak för diskriminering av en grupp, i detta fall kvinnor. I den ena extreman av diskrimineringsteorierna, den om preferensdiskriminering, tycker arbetsgivare helt enkelt inte om att ha kvinnor anställda. Det handlar i detta fall inte om att arbetsgivaren har uppfattningen att kvinnor skulle vara mindre produktiva, utan om att arbetsgivaren handlar utifrån eget tycke och smak och därför inte vill anställa kvinnor. I den andra extreman av teorierna återfinns vi teorin om statistisk diskriminering. Även där är arbetsgivare medvetna om att de behandlar kvinnor och män olika, men gör så endast när de har otillräcklig information om enskilda arbetstagare. Arbetsgivare använder sig då av kvinnors och mäns genomsnittliga egenskaper som proxyer för individuella egenskaper när de fattar beslut om exempelvis kallelse till intervju eller anställning. Med andra ord behandlar dessa arbetsgivare kvinnor och män olika utifrån hur de kan förväntas bete sig, givet ett genomsnittligt grupp beteende. Detta beteende från arbetsgivarens sida utgör fortfarande grund för diskriminering, men arbetsgivarens avsikt är här endast att komplettera den bristfälliga information de har om en potentiell arbetstagare. Mellan extremerna preferensdiskriminering och statistisk diskriminering finns teorier, såsom teorin om implicit diskriminering som menar att arbetsgivare, mer eller mindre medvetet, påverkas i sina beslut av gängse genusnormer i samhället. Dessa tre teoriområden presenteras i tur och ordning nedan i mer detalj.²

2.1.1 Preferensdiskriminering

Det som vanligtvis avses med diskriminering benämns, i den nationalekonomiska litteraturen, som *preferensdiskriminering* och formulerades först i Becker (1971). En arbetsgivares smak för diskriminering av kvinnor karakteriseras av: i) att arbetsgivaren föredrar att ha en manlig framför en kvinnlig anställd; och ii) att

² Två utmärkta och mer detaljerade översikter är Rosén (1997) samt Lang och Lehmann (2012).

arbetsgivaren är beredd att ta den ekonomiska konsekvensen av detta, dvs. betala en man mer i lön än en kvinna trots att båda kan utföra samma arbete lika väl.

Preferensdiskriminering mellan könen kan exempelvis yttra sig i att en mindre produktiv man anställs i stället för en mer produktiv kvinna, eller att en manlig anställd befordras till en chefsposition men inte dennes lika kompetenta kvinnliga kollega, bara för att arbetsgivaren föredrar att anställa eller befordra en man. Denna diskrimineringsteori implicerar att arbetsgivaren är väl medveten om sin smak för diskriminering (av kvinnor i detta fall) och är beredd att ta kostnaden för att implementera sin smak. Storleken på löneskillnaden mellan manliga och kvinnliga anställda med samma produktivitet inom samma företag kan inom denna teori tolkas som ett mått på arbetsgivarens smak för diskriminering. Nyare teori har utvidgat analysen av preferensdiskrimineringens effekter till arbetsmarknader där det är kostsamt för arbetsökanden att söka ett nytt arbete (Lang och Lehmann, 2012).

Att belägga preferensdiskriminering är av flera skäl mycket svårt. Till att börja med är könsdiskriminering i arbetslivet förbjuden enligt diskrimineringslagen sedan 1980 i Sverige. Det är alltså otillåtet för arbetsgivare att sätta olika löner utifrån den egna smaken för lika produktiva arbetstagare. Vidare är det numera också politiskt inkorrekt att motsätta sig jämställdhet, vilket gör att det blir dubbelt stigmatiserande att offentligt visa en smak för diskriminering av kvinnor. Att direkt fråga arbetsgivare om deras smak för diskriminering kommer därmed sannolikt inte ge uppriktiga svar. Skulle man ändå försöka kvarstår problemet att svaren inte är jämförbara över tid, då stigma associerat med att uppge preferenser för diskriminering varierat (sannolikt har ökat). Därmed varierar troligen graden av sanningsenlighet vid olika tidpunkter.

Befintliga empiriska test av preferensdiskrimineringsteorin tenderar att vara indirekta. Eftersom teorin har en rad implikationer för löneskillnaderna mellan diskriminerade och icke-diskriminerade och även för företagets vinstnivåer, beroende på graden av diskriminering, är det dessa implikationer som har testats. Flertalet empiriska uppsatser på området behandlar diskrimineringen av svarta på den amerikanska arbetsmarknaden (se exempelvis Charles och Guryan, 2008, samt Pager, 2007). En uppsats som däremot

fokuserar på förekomsten av eventuell könsdiskriminering är Hellerstein m.fl. (2002), där två av de centrala implikationerna av Beckers teori om preferensdiskriminering testas. Först analyserar forskarna om det finns något samband mellan andelen kvinnor i företaget och företagets vinst. Om det inte finns diskriminering borde lika produktiva kvinnor och män få samma lön och därmed förväntas andelen kvinnor vara helt orelaterad till företagets vinst. Om arbetsgivaren diskriminerar kvinnor, kommer kvinnor att få lägre lön än sin marginalprodukt medan män får en högre lön än sin marginalprodukt. Hellerstein m.fl. (2002) finner att företagen med en större andel kvinnor uppvisar högre vinst än övriga företag. I nästa steg visar de att företagen med både hög vinst och en hög andel kvinnor endast finns i branscher där företaget har marknads-makt. Detta är konsistent med en av implikationerna av teorin om preferensdiskriminering: företag verksamma i hårt konkurrens-utsatta branscher har inte råd med diskriminerande preferenser utan går i konkurs om de betalar annat än marknadsmässiga löner till både män och kvinnor.

2.1.2 Statistisk diskriminering

I den motsatta delen av spektrumet av diskrimineringsteorier finns så kallad statistisk diskriminering. Utgångspunkten för teorin om statistisk diskriminering är att information om arbetstagares produktivitet är ofullständig eller otydlig. Det gäller speciellt i en anställningssituation där arbetstagarna är unga och nya på arbetsmarknaden, eftersom arbetsgivaren då har mindre information att tillgå om individernas arbetsproduktivitet. Arbetsgivaren kan därför komma att använda enkelt observerbara egenskaper som kön och ålder för att bilda sig en bättre bild av arbetstagaren. Arbetstagaren tillskrivs därmed inte bara sina faktiska meriter utan också de genomsnittliga egenskaperna hos gruppen hen tillhör. Ur detta perspektiv, dvs. att alla i en grupp tillskrivs samma egenskaper, kan statistisk diskriminering ses som "rättvis" eftersom den inte drivs av preferenser.

För individer i en enskild grupp kan statistisk diskriminering dock medföra problematiska konsekvenser. Mer specifikt, för kvinnor kan statistisk diskriminering resultera i att en potentiell

arbetsgivare bedömer en kvinnas sannolikhet att vara föräldraledig, eller hemma för vård av sjukt barn, som större än en jämnårig mans dito, utifrån att kvinnor i genomsnitt i Sverige är föräldralediga mer än män. Från ett arbetsgivarperspektiv kan detta beteende vara ekonomiskt rationellt, till skillnad från preferensdiskriminering som inte kan motiveras ur ett företags vinstmaximeringsperspektiv. Däremot är det diskriminerande gentemot de enskilda individerna som inte bedöms efter sina individuella förutsättningar och drivkrafter.

I denna ursprungliga form av statistisk diskriminering, formulerade i Phelps (1972) och Arrow (1973), har arbetsgivare statistiskt korrekta uppfattningar om grupperns produktiva egenskaper. En annan forskningsfåra inom statistisk diskriminering visar att även *inkorrekt* förväntningar om grupperns genomsnittliga egenskaper kan överleva länge på arbetsmarknaden. Coate och Loury (1993) formaliserar detta på följande vis. Utgå från att arbetstagaren tillhör en av två grupper, A och B. Individer i grupperna A och B har samma genomsnittliga produktivitet, men arbetsgivare tror felaktigt att arbetstagare i grupp B är mindre produktiva än arbetstagare i grupp A. Eftersom det är kostsamt att ta reda på en arbetstagares sanna produktivitet, vill arbetsgivare hellre anställa arbetstagare i grupp A till avancerade arbeten. Detta gör att arbetstagare i grupp B har svårare att få avancerade anställningar. Successivt internaliserar de arbetsgivarnas stereotypa uppfattning och investerar mindre i utbildning och erfarenheter som gör dem lämpliga för avancerade arbeten, än medlemmar i grupp A. På sikt får arbetstagare tillhörande grupp B därmed lägre genomsnittlig lön och blir även mindre kvalificerade för avancerade arbeten än arbetstagare i grupp A. Arbetsgivarnas felaktiga förväntningar blir således självuppfyllande. I denna modell använder sig arbetsgivare medvetet av sina gruppsspecifika normer för att komplettera den bristfälliga information de har om en arbetstagare. Därmed är även detta att betrakta som statistisk diskriminering eftersom arbetsgivaren här tillämpar befintlig information på ett statistiskt korrekt sett.

Ur ett samhällsperspektiv kan detta bli problematiskt. Anta till exempel att nyblivna mammor och pappor börjar dela helt lika på sitt uttag av föräldraledighet, till följd av en reform av föräldraförsäkringen. Om arbetsgivarna inte anpassar sina genusnormer till

den nya verkligheten genom att söka uppdaterad statistisk information, kommer de att fortsätta att utgå ifrån att mammor är föräldralediga i större utsträckning än pappor. Därmed kommer det att ta längre tid innan statistisk diskriminering baserad på könsskillnader i uttag av föräldraledighet upphör att bidra till könslönegapet.

En tredje forskningsfåra inom statistisk diskriminering studerar effekten av skillnader i precisionen av information som arbetsgivare har om individuella arbetstagares produktivitet (Aigner och Cain, 1977). Detta kan bero på kulturella skillnader, språkbruk eller på att kontakten mellan arbetsgivare och denna grupp är begränsad av något skäl. Exempelvis indikerar forskning att skillnader i språkbruk mellan kvinnliga och manliga arbetstagare gör att manliga chefer har svårare att bedöma arbetssökande kvinnors produktivitet än arbetssökande mäns dito, se Lang (1986), och därmed ökar osäkerheten vid anställning av kvinnor. Denna typ av statistisk diskriminering är mindre medveten och kan leda till att det är svårare för kvinnor att finna en god anställning, samt att befordran kan utebli då manliga överordnade inte observerar kvinnliga anställdas produktivitetssignaler lika bra som sina manliga anställdas.

Om statistisk diskriminering uppstår på grund av att det är svårt och kostsamt för arbetsgivare att uppskatta arbetstagares produktivitet, borde osäkerheten kring arbetstagarens produktivitet minska med tiden en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren. Denna idé har utnyttjats av Altonij och Pierret (2001) som studerat enskilda arbetstagare inom ett och samma företag över tid. De observerar att arbetsgivarna allt mindre utnyttjar grupptillhörighet, såsom ras, och i större utsträckning premierar mer svårsmätbara kognitiva förmågor i lönesättningen. Tyvärr krävs någon typ av test av kognitiv och icke-kognitiv förmåga för att utföra denna typ av empiriska studie och i den mån sådan information alls finns att tillgå, är den oftast tillgänglig endast för manliga arbetstagare (till exempel i svenska mönstringsdata).

2.1.3 Implicit diskriminering

Teorin om *implicit diskriminering*, som definierades relativt sent i den nationalekonomiska litteraturen (Bertrand m.fl., 2005), kan placeras mellan preferensdiskriminering och statistisk diskriminering. Denna form av diskriminering bygger på att det finns genus-specifika sociala normer och stereotyper. I de flesta samhällen beskriver genusnormerna män som aktiva, kompetenta, dominanta, självhävdande, oberoende, tävlingsinriktade och med ledarskapsförmåga. Kvinnor, å andra sidan, beskrivs stereotypiskt som vårdande, känslomässiga, vänliga och empatiska. Eftersom vi som individer ofta är omedvetna om i vilken utsträckning våra val styrs av dessa normer, är det inte osannolikt att arbetsgivare tillskriver arbetstagare egenskaper utifrån könsstereotyper och därmed omedvetet agerar diskriminerande (se Ridgeway (2011) för en uppdaterad översikt och diskussion om denna forskning).

Enligt Bertrand m.fl. (2005) går det att mäta implicit norm-diskriminering genom att använda så kallade *Implicit Associations Tests (IAT)*. IAT är datorbaserade test som mäter implicita värderingar genom att mäta tidsåtgången för en individ att associera stereotypa och icke-stereotypa egenskaper med en viss kategori (Greenwald m.fl., 2002, och Greenwald m.fl., 2015 för metodgenomgång). Forskning, såsom Rooth (2010), har utnyttjat IAT-test för att studera arbetsgivares implicita värderingar vad gäller normer för etnisk diskriminering i samband med anställningsbeslut i Sverige.

En grundläggande fråga som kvarstår är dock huruvida arbetsgivare är genuint omedvetna om sina implicita värderingar (som uppmäts med IAT) eller om de är medvetna om dem, och agerar enligt dem. IAT-metodologin kan inte skilja på vad som är omedveten och medveten värdering. Testets konstruktion är sådan att ingen explicit fråga ställs om respondentens värdering och det är livligt omdiskuterat i forskningen vad detta test egentligen mäter.³

³ De senaste åren pågår en intressant diskussion om IAT-metodologins begränsningar inom diskrimineringsforskning, se exempelvis Oswald m.fl. (2013), Greenwald m.fl., (2015) samt Carlsson och Agerström (2016).

Box 1. Ett experiment som försöker mäta omfattningen och identifiera typen av könsdiskriminering

Den experimentella forskningsstudien, Reuben m.fl. (2014), syftar till att mäta hur sannolikheten varierar att anställas för att utföra en stereotyp manlig arbetsuppgift (matematisk beräkning) mellan lika produktiva arbetsökanden av olika kön. Det som gör studien speciellt intressant är att den försöker mäta om, och i så fall vilken typ av diskriminering som arbetsgivarna uppvisar.

Studien använder sig av amerikanska universitetsstudenter som agerar arbetsgivare respektive arbetssökande, och får ersättning utifrån hur väl de lyckas prestera i sina respektive roller. Studenten som agerar arbetsgivare har i uppgift att anställa den av två arbetssökande studenter som bäst kan utföra en enklare beräkningsuppgift. Att notera är att de kvinnor och män som agerar arbetssökande i genomsnitt presterar lika väl på den könsstereotypa räkneuppgiften.

Reuben m.fl. (2014) utnyttjar skillnader i information vid olika anställningstillfällen för att analysera om studentarbetsgivarna drivs av preferensdiskriminering eller statistisk diskriminering. Dessutom låter de avslutningsvis de studenter som agerar arbetsgivare ta ett IAT-test på temat "genus och karriär" för att mäta om det eventuellt förekommer implicit diskriminering. Om studentarbetsgivarna i experimentet har smak för att diskriminera kvinnor, ska deras anställningsbeslut inte påverkas av vilken information de får om den potentielle arbetstagaren. Om studentarbetsgivarna däremot tillämpar statistisk diskriminering på grund av informationsbrist om studentarbetstagarnas produktivitet och då anställer relativt färre kvinnor utifrån den gängse genusnormen, borde de anställa fler kvinnor när informationen förbättras. Slutligen, om det handlar om implicit normdiskriminering torde de studentarbetsgivare med starkaste implicita värderingar vara de som anställer minst kvinnor givet samma information.

Tre situationer undersöks. I den första situationen får studentarbetsgivaren ingen information om arbetstagarnas produktivitet utan kan endast se dem på andra sidan av ett stort rum. Endast 34 procent av dem som anställs är kvinnor i denna

situation. I nästa situation får studentarbetsgivaren prata med de två studentarbetsökanden innan de fattar sina anställningsbeslut; detta påverkar inte alls andelen kvinnor som anställs som stannar på 34 procent. I den sista situationen får arbetsgivarna ytterligare information om arbetstagarna. De får då information om hur väl de arbetsökanden presterade på en beräkningsuppgift, som är exakt som den arbetstagaren ska utföra när hen anställs. Då ökar kvinnors andel av de anställda till 43 procent.

Givet att studentarbetsökanden i genomsnitt presterar lika väl på uppgiften oavsett kön, indikerar detta att arbetsgivarna antingen har en mycket stark genusnorm som slår igenom även när de får mycket god information om arbetstagarens produktivitet, eller att de har smak för diskriminering av kvinnor. IAT-testen visar att de arbetsgivare som har de starkaste stereotypa uppfattningarna är de som anställer färre kvinnor. Vad lär vi oss av detta experiment? Att arbetsgivare har implicita värderingar om att kvinnor i genomsnitt är mindre duktiga än män på att utföra enklare beräkningsuppgifter? Det är en möjlig slutsats, men det skulle också kunna vara så att dessa studentarbetsgivare har en smak för diskriminering som reflekteras i IAT-testet.

2.2 Diskrimineringsteoriernas policyrelevans

Sammanfattningsvis är det komplicerat att slå fast att det råder diskriminering mot en viss grupp av arbetstagare, och än mer att identifiera den exakta mekanismen bakom ett diskriminerande utfall. Trots att det är krävande att urskilja drivkrafterna bakom observerad diskriminering, är det av stor vikt ur ett policyperspektiv.

Är det preferensdriven diskriminering som förekommer, bör ambitionen vara att strama åt diskrimineringslagstiftningen. Skillnader i lön för lika produktiva anställda med samma yrke i samma företag är svårare att tillskriva någon annan form av diskriminering än preferensdiskriminering. Principen om ”lika lön för lika arbete” är så pass grundmurad i det svenska samhället, att en arbetsgivare knappast kan ge lika produktiva kvinnor lägre lön än män för samma arbete.

Är det däremot så att arbetsgivare helt omedvetet använder sig av genusstereotyper vid lön, anställning eller befordran, välkomnar förmodligen dessa arbetsgivare hjälp med att utforma nya och mer effektiva rutiner och processer vid exempelvis befordran för att undvika de negativa effekterna för företaget av att fatta beslut grundade på stereotyper.

Ägnar sig ett företag åt statistisk diskriminering på grund av att de anser att det råder informationsbrist om de sökande till en position, är det svårt att göra annat än att hjälpa företaget att ta fram extra information om de sökande och poängtera att grupp-specifik information inte ger någon information om individuella arbetssökande. Statistisk diskriminering blir sannolikt mindre förekommande ju längre en anställd arbetat inom ett företag och även med åldern. För äldre arbetstagare finns naturligt mer information om tidigare arbetslivserfarenheter.

I följande avsnitt presenteras grundläggande statistik kring genusskillnader på den svenska arbetsmarknaden med könslöngapet i fokus. I de följande avsnitten redovisas och diskuteras den befintliga evidensen om könsdiskriminering på den svenska arbetsmarknaden.



3 Könslönegapet i Sverige

I detta avsnitt ges en bakgrund till den empiriska forskningen kring diskriminering av kvinnor på den svenska arbetsmarknaden. Eftersom en stor del av den tidigare forskningen, och även den allmänna debatten, har relaterat till könslönegapets omfattning kommer detta avsnitt tillägnas utvecklingen av könslönegapet och hur detta bör tolkas med hänsyn till diskrimineringslitteraturen.

Givet att Sverige betraktas som ett av världens mest jämställda länder, är det intressant att starta den empiriska delen med att ta reda på om det överhuvudtaget finns några genusstereotyper i Sverige. Om de finns skulle de kunna relateras till den eventuella förekomsten av diskriminering på arbetsmarknaden. Att utröna hur svenskar i genomsnitt svarar på frågor avsedda att mäta olika jämställdhetsdimensioner är speciellt relevant då diskriminerings-teorierna har sina grundvalar i individers attityder och egna preferenser. Tabell 3.1 nedan visar hur ett representativt urval av svenskar har svarat på frågor i en europeisk undersökning om jämställdhet. På frågan om ojämställdheten är utbredd i landet svarar fler svenska män och kvinnor jakande än motsvarande genomsnitt i Europa. För Sverige, som enligt vedertagna mått, som exempelvis FN:s Gender Development Index (GDI) och World Economic Forums jämställdhetsindex, är ett av de mest jämställda länderna i världen, är dessa svar möjligen främst ett utslag av att medvetenheten om jämställdhetssträvanden är stor och att dessa diskuteras mycket. Kvinnor i Sverige och EU (i genomsnitt) anser att ojämställdheten är mer utbredd än vad männen anser i respektive område.

Tabell 3.1 Befolkningens attityder i Sverige, respektive generellt i EU. Andelen som svarar jakande på följande frågor respektive instämmer i följande konstateranden

| | Sverige | | EU | |
|---|----------------------|-----|-----------------------|------|
| | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män |
| Är ojämställdheten mellan kvinnor och män utbredd i vårt land? | 79 % | 64% | 68 % | 57 % |
| Allt sammantaget, drabbas familjelivet när mamman arbetar heltid? | Ja: 32 % Nej 66 % | | Ja: 60 % Nej: 37 % | |
| Män borde arbeta mer inom barnomsorgen t.ex. på daghem | Ja: 85 % Nej 10 % | | Ja: 57 % Nej: 36 % | |

Källa Eurobarometer (2015).

I de följande två dimensionerna, ”Allt sammantaget, drabbas familjelivet när mamman arbetar heltid?” och ”Män borde arbeta mer inom barnomsorgen, t.ex. på daghem”, är det dock tydligt att könsnormerna är svagare i Sverige än i övriga Europa, men att de fortfarande kvarstår i någon utsträckning. Endast 32 procent av svenskarna, jämfört med 60 procent i genomsnitt i EU, anser att familjelivet drabbas om mamman arbetar heltid. Detta torde innebära att idén om pappan som familjeförsörjare och mamman som huvudansvarig för hem och familj är svagare i Sverige än i EU generellt. Något som är i linje med ett mer jämställt familjeliv. Även det faktum att 85 procent av de tillfrågade svenskarna, gentemot EU-genomsnittet på 57 procent, tycker att fler män borde arbeta inom barnomsorgen kan tolkas på samma vis. Sammanfattningsvis finns fog för att tro att stereotypa uppfattningar om män och kvinnor i någon mån kvarstår i Sverige.

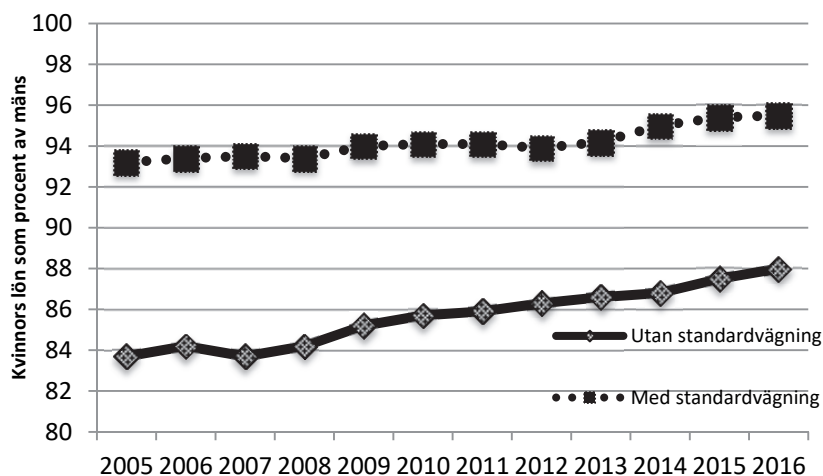
Om det finns ett mått som symboliserar skillnaderna i arbetsmarknadsutfall mellan män och kvinnor är det könslönegapet. Det tas ofta som en övre gräns för hur stor den eventuella problematiken med diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden är. Minskningar av könslönegapet tolkas dessutom ofta som att jämställdheten ökar på arbetsmarknaden, medan det faktum att det fortfarande finns en skillnad mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner tolkas som att det förekommer diskriminering av kvinnor till förmån för män. Dessa konstateranden behöver dock inte stämma, vilket diskuteras i avsnitt 3.2.

3.1 Det genomsnittliga könslönegapet i Sverige

Det genomsnittliga könslönegapet i Sverige beräknas vanligtvis som kvoten mellan kvinnors och mäns genomsnittliga månadslöner. Heltidsekvivalenta månadslöner används för att anställningens omfattning *inte* ska påverka måttet. Däremot beaktas inte skillnader i arbetsmiljö, flexibilitet, arbetstempo och andra essentiella delar av en anställning på grund av avsaknad av dylika mått i tillgänglig data. Likaså kommer inte utformningen av specifika centrala och lokala löneavtal angående avtalad arbetstid kunna beaktas. Dessa är dock alla viktiga dimensioner som det behövs mer forskning kring. Medlingsinstitutet, som är ansvarig myndighet för att samla in lönestrukturstatistik, publicerar löpande skattningar av det genomsnittliga könslönegapet samt även könslönegapet efter standardvägning, se figur 3.1 för hur kvinnors genomsnittliga löner i procent av mäns genomsnittliga löner har utvecklats från 2005 och framåt enligt Medlingsinstitutets beräkningar.⁴

⁴ Standardvägningen som Medlingsinstitutet använder sig av beaktar att antalet kvinnor och män samt deras månadslöner skiljer sig åt med avseende på ålder (fyra åldersintervall används), utbildning (hög eller låg utbildning), sektorstillhörighet (privat eller offentlig), arbetstid (hel- eller deltid), och inom varje yrke (SSYK12 på 4-siffernivån består av 429 yrken). Lönesummorna för de olika cellerna vägs med antalet män respektive kvinnor i cellerna. Slutligen divideras kvinnors genomsnittliga månadslön med mäns för att få det standardvägda könslönegapet.

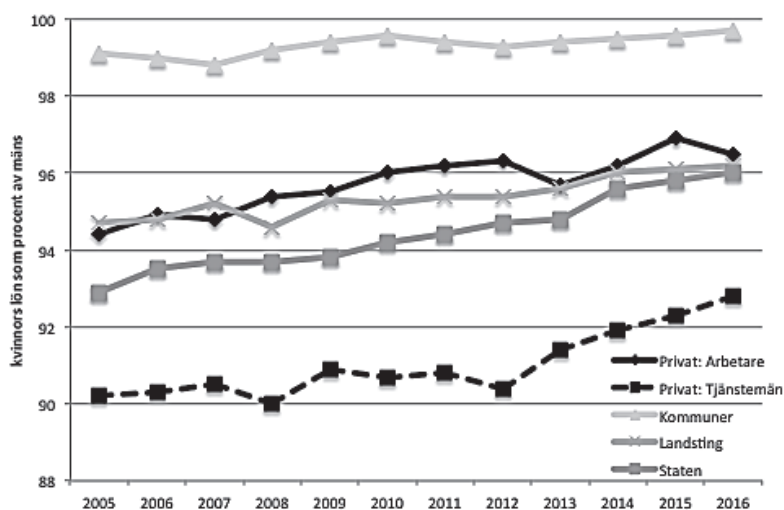
Figur 3.1 Kvinnors genomsnittliga löner i procent av mäns genomsnittliga löner i Sverige, 2005–2016



Källa: Medlingsinstitutet (2017). Standardvägningen beaktar skillnader mellan könen i yrke, sektor, utbildningsnivå, arbetstid samt ålder.

Mellan 2005 och 2016 har således det oviktade könslönegapet minskat med ungefär 4 procentenheter, medan det standardvägda könslönegapet har minskat med en dryg procentenhet. Det finns stora skillnader mellan privat och offentlig sektor. Även mellan arbetstagare i olika delar av dessa sektorer varierar könslönegapet väsentligen, såsom illustreras i figur 3.2. Minst skillnader mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner efter standardvägning förekommer i kommunal sektor, medan skillnaderna är störst mellan privatanställda tjänstemän där det standardvägda könslönegapet är runt 7 procentenheter 2016.

Figur 3.2 Kvinnors genomsnittliga löner i procent av mäns genomsnittliga löner efter standardvägning inom olika sektorer i Sverige, 2005–2016



Källa: Medlingsinstitutet (2017). Standardvägningen beaktar skillnader mellan könen i yrke, sektor, utbildningsnivå, arbetstid samt ålder.

Medlingsinstitutet (2017) rapporterar även att vid regressionsanalys, snarare än standardvägning, är det justerade könslönegapet 3,7 procent 2016 jämfört med 4,5 procent efter standardvägning. I regressionen kontrolleras för samma faktorer som i standardvägningen, men också för näringsgren och företagsstorlek (Medlingsinstitutet, 2017.) Av dessa faktorer är det yrke som enskilt förklarar den största andelen av könslönegapet. Kvinnor arbetar med andra ord oftare än män i yrken som är förknippade med låga löner. Detta överensstämmer med tidigare studier som visar att könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden förklarar en stor andel av könslönegapet. Exempelvis Meyerson och Petersen (1997) visar att beaktandet av befattningsstruktur på arbetsplatsnivå reducerar skillnaderna i genomsnittlig lön mellan könen till mindre än 2 procentenheter för arbetare inom privat sektor där befattningsindelningen är ytterst detaljerad.

Att tolka förekomsten, eller frånvaron, av ett könslönegap är dock problematiskt. Är verkligen könslönegapet ett mått på diskriminering av kvinnor?

3.2 Könslönegap och diskriminering

Skillnader i lön mellan *två lika produktiva* arbetstagare, anställda hos samma arbetsgivare, med samma arbetsuppgifter tolkas ofta som ett utslag av diskriminering.

I liknande sammanhang, när det finns ogrundade löneskillnader mellan lika produktiva individer som är anställda av samma arbetsgivare, kan löneskillnader användas för att påvisa att diskriminering förekommer enligt svensk lagstiftning. Däremot är det, inte annat än i undantagsfall, möjligt att använda genomsnittliga löneskillnader mellan kvinnor och män för att med säkerhet fastställa att kvinnor diskrimineras. På motsvarande sätt är det omöjligt att avvisa att diskriminering förekommer i avsaknad av löneskillnader. Detta är vad följande avsnitt kommer att behandla.

Så kallad Oaxaca-Blinder dekomponering, som har utvecklats sedan början av 1970-talet, har blivit det vedertagna sättet att härleda olika lönekomponenters bidrag till könslönegapet (se Blinder, 1973, och Oaxaca, 1973, för originalartiklar och Oaxaca, 2006, för en uppdaterad översikt av den senaste metodutvecklingen).⁵ Metoden består i att härleda hur mycket av könslönegapet som kan hänföras, eller som det heter i litteraturen dekomponeras, till skillnader i arbetsmarknadsrelevanta egenskaper (utbildning, erfarenhet, osv.) mellan män och kvinnor och hur mycket av könslönegapet som förblir oförklarad när alla mätbara skillnader mellan män och kvinnor beaktats. Denna oförklarade residual benämns ofta som diskriminering i den allmänna debatten. En sådan tolkning är dock inte okomplicerad.

⁵ Ett annat uppenbart sätt att mäta om diskriminering förekommer utifrån skillnader i olika gruppers genomsnittliga löner, utgår från att analysera huruvida arbetstagarens lön överensstämmer med marginalproduktiviteten. Ur ett teoretiskt perspektiv förutsätts att arbetstagarnas marginalprodukt, dvs. deras bidrag till produktionen när de arbetar ytterligare en timme, överensstämmer med timlönen. Om två arbetstagares marginalprodukt är densamma men timlönen skiljer sig åt när de båda har samma arbetsgivare, tyder det på diskriminering. Att skatta enskilda arbetstagares marginalprodukt är tyvärr komplicerat, men Hellerstein m.fl. (1999) indikerar att, trots att kvinnors marginalprodukt verkar vara något lägre än mäns, är kvinnors löner signifikant lägre - inte bara än mäns utan även i förhållande till kvinnornas egen marginalprodukt. För män och gruppen svarta arbetstagare matchar däremot den enskilde arbetstagarens marginalprodukt lönen. För Sverige finns ingen motsvarande studie, men det vore ytterst intressant att replikera Hellerstein m.fl. (1999) på svenska data för att studera hur svenska kvinnors och mäns marginalprodukt förhåller sig till deras löner.

En enklare metod för att analysera faktorer som bidrar till könslönegapet är att använda sig av en regressionsanalys där syftet är att mäta hur mycket olika produktiva egenskaper samt kön förklarar könslönegapet. Med en dylik regressionsanalys av könslönegapet för Sverige visar Medlingsinstitutet (2017) att det kvarstår cirka 4 procentenheters skillnad mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner, efter att skillnader i mätbara produktiva egenskaper har beaktats.

För att denna oförklarade residual ska kunna tolkas som diskriminering krävs att alla skillnader i produktiva egenskaper mellan män och kvinnor beaktats. Även de mest utförliga registeruppgifterna saknar mått som fångar individuella egenskaper som exempelvis engagemang, problemlösningsförmåga och social kapacitet. Vad gäller skattningen av könslönegapet är ett uppenbart problem med empiriska dekomponeringar att ett tillräckligt bra mått på individers faktiska erfarenhet ofta saknas. I många fall används individers ålder som en indikator för erfarenhet under antagandet att individer alltid arbetar och dessutom alltid arbetar heltid efter fullgjord utbildning. För män är detta ett rimligt antagande. För kvinnor är det ett sämre antagande eftersom kvinnor oftare gör uppehåll i sitt förvärvsarbete på grund av familjeskäl. Att beakta skillnader i erfarenhet kräver dock att forskaren har mycket god statistik över arbetstagares tjänstomfattning och dennes faktiska arbetade tid. Detta har länge saknats i svenska registerdata och det är först under de senaste åren som det har blivit möjligt att studera arbetstidens påverkan på löner och i förlängningen på könslönegapet för en majoritet av arbetstagare.

Medlingsinstitutet (2017) visar att kvinnor i genomsnitt arbetar färre timmar än män. Anledningarna varierar: kvinnor har högre sjukfrånvaro, tar ut mer föräldraledighet och är oftare hemma med sjukt barn samt för vård av anhöriga än män. Genom att följa unga individer som nyss inträtt på arbetsmarknaden, kan Medlingsinstitutet (2017) visa att differensen i arbetad tid mellan kvinnor och män ackumuleras över ett decennium och att det genomsnittliga könslönegapet ökar i motsvarande takt (uppdelat efter arbetstagarnas sektorstillhörighet).

När den ackumulerade erfarenheten används som ytterligare en variabel i löneregressionen, är dess förklaringsvärde dock begränsat.

Skillnader i yrkessammansättning mellan könen kvarstår fortfarande som den viktigaste variabeln. Betyder det att ackumulerad erfarenhet är mindre viktig för skillnaden i löner mellan män och kvinnor? Nej, absolut inte. Det är rimligt att anta att arbetstid har en stor påverkan på löneutvecklingen för individuella arbetstagare. Men resultaten i Medlingsinstitutet (2017) är en indikation på att de tidigare måtten för det justerade könslönegapet inte är helt korrekta och att det fortfarande är utmanande att mäta individers arbetsproduktivitet, till och med vad gäller de enklast mätbara aspekterna som hur mycket tid en individ arbetar och har arbetat. Att det enligt Medlingsinstitutet (2017) inte påverkar det justerade könslönegapet i någon större utsträckning, måste tas som en indikation på att det fortfarande finns väsentliga mätproblem. Exempelvis är det möjligt att faktisk arbetstid varierar med yrke och att faktiskt arbetad tid skulle förklara mer av variationen i en analys av könslönegapet inom olika yrken. Så för en skeptiker till att det förekommer diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden går det att argumentera att produktivitetsskillnader mellan gruppen av kvinnor respektive män inte har beaktats på ett tillfredsställande sätt eftersom det fortfarande är svårt att uppskatta enskilda individers arbetserfarenhet.

Samtidigt kan inkluderandet av alltför detaljerade variabler om individernas specifika yrke eller exempelvis branschtillhörighet, medföra en underskattning av diskrimineringen av kvinnor. Argumentet är då att diskrimineringen sker i flera dimensioner, där lönen endast är en komponent. Andra dimensioner av diskriminering handlar om exempelvis exakt vilka befattningar män och kvinnor tilldelas. Kvinnor skulle exempelvis stereotypiskt förväntas hamna på den lägre av två nästan likvärdiga befattningar på grund av den kulturella normen att chefen är man. Förutom exakt befattning, kan även yrkesval vara styrt av egna eller andras stereotypa uppfattningar och det går därför att argumentera att individers skilda yrkesval inte ska inkluderas i variabler som fångar individers produktiva egenskaper utan bör exkluderas från dekomponeringen av könslönegap.

Den likartade frågan om tolkning av lönegapet mellan svarta och vita har länge diskuterats i USA. Lönegapet mellan svarta och vita är i många studier, när man kontrollerar för yrke, försumbart samtidigt som experimentella studier indikerar att svarta har

svårare att bli kallade till anställningsintervjuer och att bli anställda (Pager, 2007; Bertrand och Mullainathan, 2005). Det har därmed debatterats om det fortfarande förekommer diskriminering av svarta på arbetsmarknaden. Pager (2007) framför flera argument till varför diskriminering fortfarande kan vara ett problem. Lönediskriminering kan vara ett resultat av anställningsdiskriminering. Är trösklarna högre för att svarta (eller kvinnor) ska anställas, kommer det att vara en positiv selektion av individer som anställs och som borde ha en högre lön än de vita (männen) på arbetsplatsen.

En individs lön sätts utifrån dennes produktivitet givet marknadsfaktorer som efterfrågan och utbudet på arbetskraft i den för arbetstagaren relevanta branschen, samt givet företagsspecifika marknadsfaktorer. Skillnader i löner mellan individer kan därför förklaras utifrån både individuella produktivitetsskillnader, företagspecifika och branschspecifika faktorer. Exakt vad som bör ingå i en regression som syftar till att förklara löneskillnader mellan män och kvinnor kan verka uppenbart: alla mätbara produktiva egenskaper. Detta utgår från målsättningen att jämföra löneskillnaderna mellan så lika grupper av män och kvinnor som möjligt utifrån tillgängliga data. Anta att det skulle finnas perfekta data innehållandes inte bara allmänna uppgifter om näringsgren, företagsstorlek och yrke utifrån Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK), utan även arbetsinnehåll, ansvar och, idealt, även detaljerad information om arbetstagarens produktivitet. Skulle avsaknaden av att könslönegap när hänsyn tagits till alla dessa faktorer indikera att det inte finns diskriminering av kvinnor? Inte nödvändigtvis. Det kan fortfarande vara problematiskt om kvinnor och män systematiskt ges olika ansvarsfyllda arbetsuppgifter eller selekteras in i olika befattningar på ett könsstereotypt sätt.

Eftersom yrke är den faktor som förklarar mest av variationen i könslöne regressioner, är det intressant att studera könslönegapet på yrkesnivå. Är det så att kvinnor och män som är verksamma inom samma yrke, också har samma lön? Om detta är fallet, torde problemet med lönediskriminering vara begränsat i Sverige, och huvudproblematiken ligga i att män och kvinnor väljer olika yrken som i sin tur är associerade med olika marginalproduktivitet och, därmed, olika löner.



4 Yrkesnivå: diskriminering och könslönegap

I avsnitt 3 framgick att kvinnors och mäns skilda val av yrken förklarar en stor del av det ojusterade könslönegapet på aggregerad nivå. Detta avsnitt syftar till att, å ena sidan, fördjupa förståelsen av hur skillnader i yrke mellan kvinnor och män bidrar till könslönegapet. Väljer kvinnor i genomsnitt yrken med lägre lön än män? Å andra sidan avser detta avsnitt att analysera hur könslönegapet ser ut på yrkesnivå. Har kvinnor och män inom samma yrke i genomsnitt samma lön?

4.1 Värdediskriminering

Sedan decennier tillbaka väljer kvinnor alltmer samma utbildningsinriktningar som män på gymnasie- och universitetsnivå. Trots det fortsätter arbetsmarknaden i Sverige att vara horisontellt segregerad, dvs. kvinnor och män tenderar att arbeta inom olika yrken. Det finns ett tydligt empiriskt mönster att kvinnodominerade yrken i Sverige har en lägre genomsnittslön än mansdominerade yrken. En möjlig förklaring, först anförd av Robinson (1933), är att monopsoni – ofta associerat med lägre löner för alla, eller vissa grupper av anställda i företaget – är mer vanligt förekommande på typiskt kvinnodominerade arbetsmarknader. Vårdyrken är ett ofta nämnt exempel på kvinnodominerade yrken som kännetecknas av monopsoni, se exempelvis England, Budig och Folbre (2002). Om kvinnor i högre utsträckning än män arbetar inom yrken som karakteriseras av monopsoni skulle det vara en delförklaring till könslönegapet. I en översikt menar Manning (2011) att trots de betydande metodologiska problemen med att studera monopsonis betydelse för könslönegapet, finns det anledning att tro att före-

komsten av monopsoni inom kvinnodominerade branscher kan ha bidragit till kvinnors relativt låga löner.

Forskning om varför män och kvinnor tenderar att välja olika yrken visar följande möjliga förklaringar. Bortom den uppenbara möjligheten att kvinnor och män kan ha olika – mer eller mindre medfödda – preferenser för olika yrken, är en andra möjlighet att arbetsgivares diskriminering varierar mellan yrken. Vidare kan det vara så att kvinnor och män väljer olika yrken på grund av existerande sociala normer som gör vissa yrken mer socialt lämpliga för en viss grupp. En fjärde förklaring är att skillnader i utbildning och erfarenhet kan leda till att en grupp har komparativa fördelar inom ett yrke – se Bergmann (1974) samt Altonij och Blank (1999) för vidare diskussioner. Sammantaget är anledningarna till köns-specifika yrkesval komplexa och bortom syftet med denna rapport.

Värdediskriminering är ett samlingsbegrepp för teorier som syftar till att förklara det observerbara faktum att kvinnodominerade yrken associeras med lägre genomsnittslöner än motsvarande mansdominerade yrken i termer av kvalifikationsgrad.⁶ Denna form av diskriminering är väsensskild från de andra tre tidigare diskuterade formerna av diskriminering då den avser samhällets värdering av olika yrken. Diskrimineringslagen är inte heller direkt applicerbar då värdediskriminering är på yrkesnivå, och enskilda arbetsgivare snarare agerar inom ramarna för gängse lönenivå för ett yrke på arbetsmarknaden.

Det finns essentiellt två olika typer av förklaringar till värdediskriminering. En forskningsfåra, "*the queuing perspective*", menar att yrken kan rangordnas i en fallande skala från det mest attraktiva och välbetalda till det minst attraktiva och med lägst lön (se exempelvis Reskin och Roos, 1990). Både män och kvinnor strävar efter en anställning inom de mest attraktiva yrkena, men arbetsgivare föredrar att anställa män. Därför sorteras kvinnor in i de minst attraktiva yrken som män inte föredrar. Om ett yrke har en relativt sämre löneutveckling, borde detta leda till att män kommer överge yrket som därmed tenderar att bli ett mer kvinnodominerat yrke. Denna förklaring till värdediskriminering innebär med andra ord att alla arbetsgivare har diskriminerande preferenser till förmån

⁶ Notera att i en del av litteraturen görs ingen åtskillnad med avseende på yrkens likvärdighet i termer av utbildning, ansvar i tjänsten, osv.

för manliga anställda. Därmed skulle värdediskrimineringen ha sin grund i preferensdiskriminering. Det andra perspektivet på värdediskriminering, *"the devaluation perspective"* – se England (1992) och England m.fl. (2009) – utgår från att det finns kulturella genusstereotyper som tillskriver män en högre grad av kompetens och status än kvinnor. Vidare argumenterar denna forskningsfåra att yrken tillskrivs värden utifrån utövarnas status och egenskaper. Således kommer en förändring av genuskompositionen av ett yrke att leda till att det värderas olika av arbetsgivarna. Mekanismerna för värdediskriminering kan därmed sägas vara stereotypdiskriminering. En relaterad teori till devalueringsperspektivet är *"the pollution theory"* i Goldin (2014) som menar att inträdet av kvinnor till ett yrke eller arbetsplats hotar manliga arbetstagares status. För att inte bli associerade med lägre status (och lägre lön) väljer de andra yrken. Sammanfattningsvis drivs sannolikt värdediskriminering antingen av arbetsgivare med diskriminerande preferenser eller av stereotypdiskriminering. Möjligheterna att empiriskt särskilja de exakta mekanismerna som förklarar eventuell värdediskriminering är små. Skillnaderna mellan yrken är många och drivs av olika faktorer.

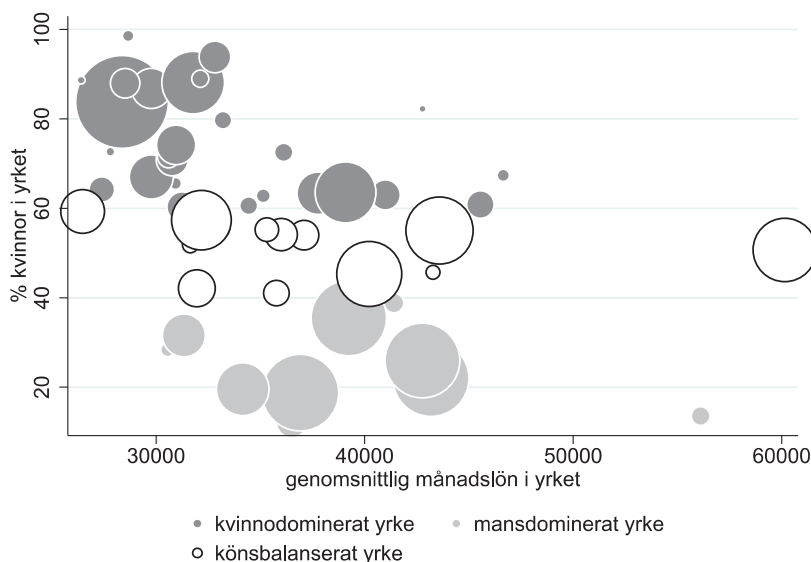
Däremot är det möjligt att detaljstudera en specifik mekanism och/eller yrke och skaffa sig kunskap om hur den/dessa utvecklas över tiden och påverkas av eventuell värdediskriminering. Hedenborg och Wikander (2003) visar exempelvis hur genusfördelningen av arbetet, och även skillnaderna i lön mellan könen, på Gustavsbergs porslinsfabrik förändrades både på grund av teknologiska förändringar, brist på arbetskraft, skratänkande och "moraliska" övervägande. Kontinuerliga ökningar av kvinnors arbetskraftsdeltagande i många länder samt den tilltagande globaliseringen är bara några av de krafter som fortsätter att göra relationen mellan yrke och könslönegap inom yrket komplex. Le Grand (1997) visar ekonometriskt att det inte fullt ut går att förklara genomsnittliga löneskillnader mellan kvinno- respektive mansdominerade yrken utifrån observerbara skillnader i kvalifikationer eller krav på ansvarstagande. Därmed blir det fortsatt viktigt att dokumentera könslönegapet mellan olika yrken och undersöka dess möjliga förklaringar.

Genomsnittslönen är i dag fortfarande lägre i kvinnodominerade än i mansdominerade yrken i Sverige, men huruvida det beror på

värdediskriminering eller marknadskrafter är svårt att uttala sig om utifrån existerande studier. För att illustrera relationen mellan hur kvinnodominerat ett yrke är och genomsnittslönen i yrket används figurer där varje yrke – definierat utifrån den senaste versionen av Svensk Standard för YrkesKlassificering (SSYK2012) – representeras av en cirkel. Varje yrke i SSYK definieras utifrån de arbetsuppgifter som utförs samt de kunskaper och färdigheter som krävs för att utföra arbetet. Storleken på cirkeln är relaterad till antalet arbetstagare inom yrket, så att en större cirkel innebär fler anställda i yrket.⁷ För att underlätta läsningen av dessa figurer är yrken uppdelade utifrån om yrket är kvinnodominerat (mer än 60 procent av arbetstagarna med det yrket är kvinnor), mansdominerat (mer än 60 procent av arbetstagarna med det yrket är män) eller könsbalanserat (minst 40 procent av alla i yrket är män respektive kvinnor). I de två närmaste följande figurerna är det den tre-siffriga koden som används för att fånga det bredare yrkesområdet (chefsyrken utesluts eftersom dessa analyseras senare). I tabellerna A1 och A2 i Appendix A finns en fullständig förteckning över respektive yrkes namn, könskomposition, genomsnittslön samt antalet anställda i yrket enligt rådata från Lönestrukturstatistiken 2015.

⁷ All data som används i rapporten är från SCB:s Lisa-databas och Lönestrukturstatistiken för 2015. Noteras bör att uppgifterna om individers yrke (dvs. SSYK) härrör från Lönestrukturstatistiken, som inte är ett totalregister över arbetstagare i Sverige annat än för anställda inom offentlig sektor. Inom privat sektor görs ett stratifierat obundet slumpmässigt urval, som motsvarar ungefär 50 procent av de anställda inom sektorn. Då siffrorna på yrkets storlek som använts är oviktade ska de endast ses som indikativa vad gäller storleken på respektive yrke (mätt i antal anställda). Vad gäller representativiteten i termer av lönenivåer och relationen mellan antalet män och kvinnor i respektive yrke torde dock inte en blandning av totalräknad och urvalsbaserad statistik spela någon roll. Det finns alltså ingen anledning att tro att detta påverkar utfallet av analysen.

Figur 4.1 Genomsnittslön per SSYK, där SSYK är rangordnad efter andelen kvinnor i yrken som kräver högskoleutbildning



Not: Ett kvinnodominerat yrke definieras som ett yrke där mer än 60 procent är kvinnor; ett mansdominerat yrke är ett yrke där minst 60 procent är män. Endast yrken med minst 500 utövare och med en snittlön understigande 65 000 kr. har inkluderats.

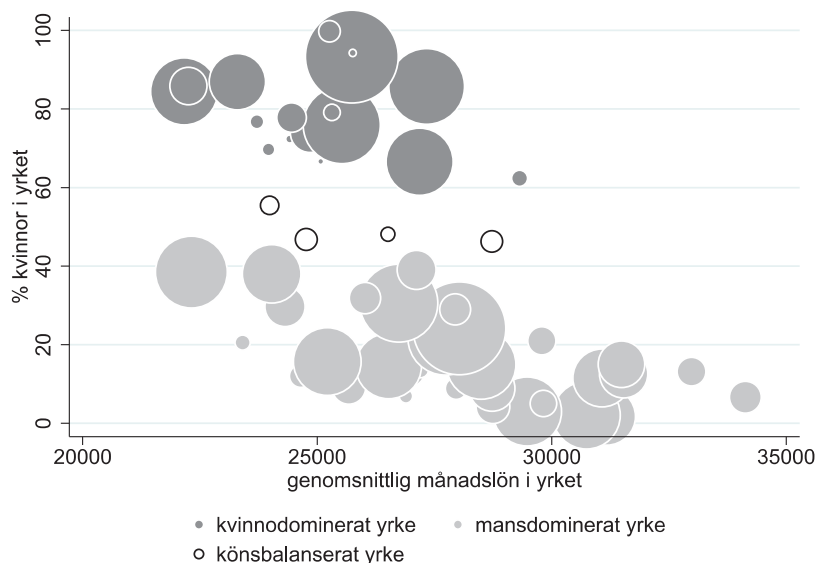
Källa: Egna beräkningar utifrån Lisa- och Lönestrukturstatistiken.

För att göra yrken något mer jämförbara är de i figur 4.1 respektive figur 4.2 uppdelade utifrån om de kräver högskoleutbildning eller ej. I figur 4.1 visas relationen mellan genomsnittslön i yrket och andelen kvinnor i yrken som kräver högskoleutbildning. Även om de kvinnodominerade yrkena i princip sträcker sig över hela lönefördelningen, precis som de mansdominerade och könsbalanserade yrkena, är de mest kvinnodominerade yrkena associerade med relativt låga genomsnittslöner i förhållande till de stora mansdominerade yrkena. I figur 4.1 är det läkare som är den könsbalanserade yrkesgruppen med högst genomsnittlig lön, medan piloter är det mansdominerade yrket med högst genomsnittlig lön.

Figur 4.2 visar relationen mellan genomsnittslön i yrket och andelen kvinnor i yrken som *inte* kräver högskoleutbildning. De kvinnodominerade yrkena som inte kräver högskoleutbildning är lönemässigt koncentrerade mellan 25 000 och 27 000 kronor i genomsnittlig månadslön, medan de motsvarande mansdominerade yrkena tenderar att ha samma eller högre genomsnittlig månadslön.

Intressant att notera är även att det finns få könsbalanserade yrken som inte kräver en högskoleutbildning och att dessa yrken dessutom har relativt få anställda.

Figur 4.2 Genomsnittslön per SSYK, där SSYK är rangordnad efter andelen kvinnor i yrken som inte kräver högskoleutbildning



Not: Ett kvinnodominerat yrke definieras som ett yrke där mer än 60 procent är kvinnor; ett mansdominerat yrke är ett yrke där minst 60 procent är män. Endast yrken med minst 500 utövare och med en snittlön understigande 65 000 kr. har inkluderats.

Källa: Egna beräkningar utifrån Lisa- och Lönestrukturstatistiken.

Utifrån figurerna 4.1 och 4.2 framkommer ett mönster av att kvinnodominerade yrken i Sverige överlag ligger lägre i lönefördelningen än mansdominerade yrken, även efter att yrken delas upp utifrån utbildningskrav. Om mansdominerade yrkens högre genomsnittliga löner speglar att dessa yrken kräver högre kvalifikationer och är mer ansvarskrävande än kvinnodominerade yrken är det rimligt att de är högre värderade. Forskning indikerar dock att ett yrkes genomsnittliga löneutveckling försämras när det går från att vara mansdominerat till att bli kvinnodominerat, vilket

föranlett diskussioner om huruvida det råder värdediskriminering av kvinnliga yrken (Pan, 2015).⁸

Att belägga värdediskriminering mellan likvärdiga kvinno- och mansdominerade yrken kräver att yrkenas likvärdighet värderas, vilket i sig är komplext. Dessutom är det nödvändigt att uppskatta effekter av marknadskrafter på lönen: offentlig sektor betalar generellt sett lägre lön än privat sektor även för samma yrke. Ett försök att bedöma likvärdigheten av olika yrken gjordes i samband med Delegationen för Jämställdhetsarbete (se SOU 2015:50), där yrken grupperades utifrån sex faktorer (utbildning, problemlösning, ansvar, sociala färdigheter, fysiska arbetsförhållanden och psykiska arbetsförhållanden), den så kallade JA-modellen. 82 kvinnodominerade yrken inom offentlig sektor jämfördes med 97 mansdominerade yrken inom privat sektor utifrån yrkenas genomsnittslön och lönespridning. Slutsatsen av analysen är att värdediskriminering är ett reellt problem i Sverige med avseende på genomsnittlig lönenivå. Det är dock problematiskt att det är kvinnodominerade yrken i offentlig sektor som jämförs med mansdominerade yrken i privat sektor i denna studie. Då lönenivåerna generellt skiljer sig åt mellan privat och offentlig sektor är det inte omöjligt att valet av dessa jämförelsegrupper förstärker evidensen om värdediskriminering av kvinnor i Sverige.

4.2 Könslönegap inom yrken i Sverige

Såsom nämnts ovan är den viktigaste förklaringsfaktorn till det genomsnittliga könslönegapet i Sverige att män och kvinnor arbetar inom olika yrken, som i sin tur är associerade med olika genomsnittslöner. Det har dock länge varit känt att det ofta finns ett könslönegap inom yrken också. Arai och Thoursie (1997) påvisar exempelvis att varken personliga bakgrundsegenskaper, produktivitet eller jobbrelaterade egenskaper kan förklara könslönescillnader inom yrken.

Ekberg (2014) visar illustrativt att könslönegapet inom yrken (klassificerade enligt SSYK) generellt sett tenderar att vara större

⁸ Magnusson (2013) visar att kvinnor och män som arbetar inom ett antingen kvinno- eller mansdominerat yrke, tjänar på att byta till ett könsbalanserat yrke.

högre upp i lönefördelningen. Den nya yrkesklassificeringen från 2012 (SSYK2012) är dessutom mer detaljerad vad gäller kvinno-dominerade yrken, vilket möjliggör en bättre analys av exempelvis könslöneskillnader inom mer väldefinierade yrken. Den exakta klassificeringen av yrken är dock alltid en bedömningsfråga, men denna nya SSYK är ytterligare ett steg i rätt riktning. Det finns numera sammanlagt 429 yrkeskoder i SSYK. Då män och kvinnor skiljer sig åt med avseende på utbildning, ålder, bransch, och även sektor, är det viktigt att beakta dessa skillnader när könslönegapet beräknas även på yrkesnivå. Regressionerna som beräknar det justerade könslönegapet på yrkesnivå beaktar samma kontrollvariabler som Medlingsinstitutet (2017) använder sig av, men på yrkesnivå.

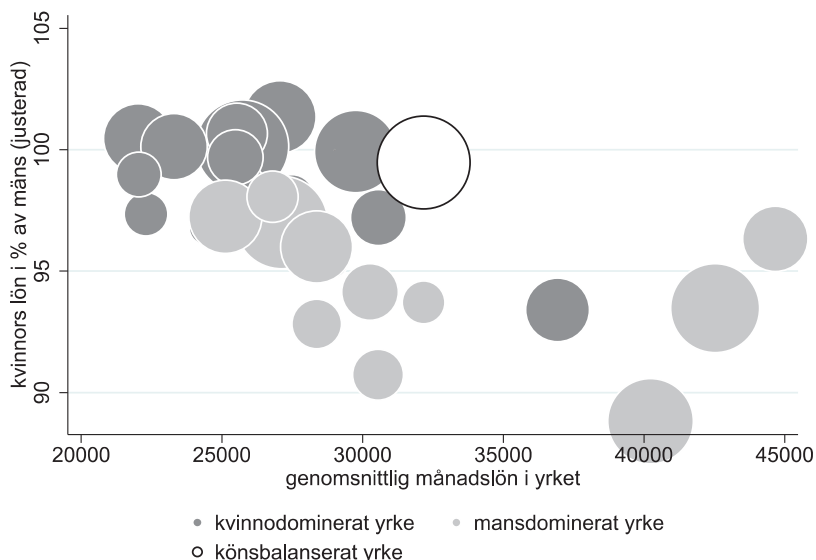
Figur 4.3 presenterar det justerade könslönegapet och relaterar det till yrkets genomsnittslön för de 30 största yrkena i Sverige (utifrån antalet i yrket).⁹ Av dessa 30 yrken är endast ett yrke könsbalanserat, dvs. är sådant att inget av könen utgör mer än 60 procent av alla inom yrket, och detta är kockar och kallskänkor, SSYK 5210.¹⁰ Det som framkommer är att det justerade könslönegapet tenderar att vara mindre, eller till och med till kvinnors fördel, i fler kvinnodominerade yrken än i mansdominerade yrken.¹¹ De mansdominerade yrkena uppvisar, med andra ord, de största justerade könslönegapen. Figur 4.3 indikerar att könslönegapen är betydande även efter att man kontrollerar för produktiva egenskaper i många av de 30 största yrkena.

⁹ Kvinnors lön i procent av mäns beräknas här såsom $100 \cdot (\exp(\beta_{\text{kvinnor}}))$ där β_{kvinnor} är regressionskoefficienten i en regression med loggade heltidsekvivalenta månadslöner som beroende variabel, och utbildning, år, år²/år (för att fånga avtagande effekt av erfarenhet), sektor och bransch förutom en dummy för att vara kvinna är inkluderade som oberoende variabler. Se Appendix B för exakta definitioner av variablerna.

¹⁰ Tabell A3 i Appendix A innehåller en lista på yrken och deskriptiv statistik på yrkesnivå.

¹¹ Figur C1 i Appendix C uppvisar relationen mellan det ojusterat könslönegapet och yrkets genomsnittliga lön.

Figur 4.3 Kvinnors genomsnittliga lön i procent av mäns inom de 30 största yrkena i Sverige när skillnader i produktiva egenskaper beaktas



Not: Ett kvinnodominerat yrke definieras som ett yrke där mer än 60 procent är kvinnor; ett mansdominerat yrke är ett yrke där minst 60 procent är män.
Källa: Egna beräkningar utifrån Lisa- och Lönestrukturstatistik.

En liknande bild framträder om man i stället analyserar ett bredare spektrum av yrken (sammanlagt 70 yrken), och inkluderar både ingenjörer, läkare, jurister, sjuksköterskor etc.^{12, 13} I detta fall är det tydligt att när yrkets genomsnittliga inkomst överstiger 30 000 kronor i månaden tjänar kvinnor i snitt mindre än män efter att man har beaktat skillnader i produktiva egenskaper.

Det är möjligt att en del av könslönegapet skulle förklaras om individens arbetslivserfarenhet mättes med ett bättre mått än med

¹² Alla yrken på fyrsiffrig nivå som är undergrupper till följande tresiffriga SSYK-koder inkluderas, SSYK inom parentes: civilingenjörstrycken (214); arkitekter och lantmätare (216); läkare (221); sjuksköterskor (223); veterinärer (225); tandläkare (226); gymnasielärare (233); grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare (234); revisorer, finansanalytiker och fondförvaltare (241); jurister (261); poliser (336); kontorsassistenter och sekreterare (411); butikspersonal (522); undersköterskor (532); snickare, murare och anläggningsarbetare (711); takmontörer, golvläggare och VVS-montörer m.fl. (712); målare, lackerare och skorstensfejare m.fl. (713).

¹³ Se figur C2 i Appendix C för figur över associationen mellan genomsnittlig månadslön i yrket och justerat könslönegap i procent.

ålder. Givet att kvinnor, i genomsnitt, i större utsträckning än män är frånvarande från arbetsmarknaden under längre sammanhängande perioder är det rimligt att anta att kvinnor överlag ackumulerar mindre arbetslivserfarenhet. Därmed blir det intressant att studera hur motsvarande uppskattning av könslönegapet ter sig för de yngre som inte hunnit vara föräldralediga i samma utsträckning som urvalet som inkluderar alla.

5 Förväntningar och lönegap i ingångslöner inom yrken

Fram till nyligen har man i den allmänna diskussionen utgått från att det inte finns något könslönegap i ingångslöner när skillnader i utbildning och arbetslivserfarenhet beaktas. Internationellt spretar dock forskningsresultaten. Manning och Swaffield (2008) visar att det inte finns något gap i ingångslöner i Storbritannien men att, redan tio år efter inträdet på arbetsmarknaden, har mäns genomsnittliga löner hunnit bli nästan 25 procent högre än jämförbara kvinnors löner. Kunze (2003) indikerar att det finns ett betydande könslönegap redan i ingångslönerna för yrkesarbetare i Tyskland, och att denna kvarstår de följande åtta åren. Filippin och Ichino (2005) visar hur en homogen grupp av civilekonomer i Italien får ingångslöner i enlighet med sina förväntningar. Kvinnliga studenter förväntar sig lägre löner än sina manliga kollegor. På sikt ökar detta könslönegap betydligt, i strid mot studenternas egna förväntningar om den framtida löneutvecklingen. Enligt Napari (2008) får högutbildade män i Finland en högre lön än kvinnor med samma utbildning, och könslönegapet ökar sedan under det följande decenniet på arbetsmarknaden.

I Sverige finns det än så länge inte mycket forskning på området. Medlingsinstitutet (2016) konstaterade att det bland högskoleutbildade antingen inte fanns några skillnader mellan könen i ingångslönerna eller, om det fanns skillnader, så var de till kvinnors nackdel. En av de möjliga förklaringar som framförs är att kvinnor har lägre förväntningar än män med avseende på sin ingångslön. Preliminär analys indikerar att förväntningarna onekligen är betydelsefulla för den faktiska ingångslönen, men det går i detta skede inte att avgöra om kvinnors lägre förväntningar är rationella

och internaliserar orättvisor på arbetsmarknaden eller om de av en oklar anledning anser sig mindre kompetenta än sina kollegor.

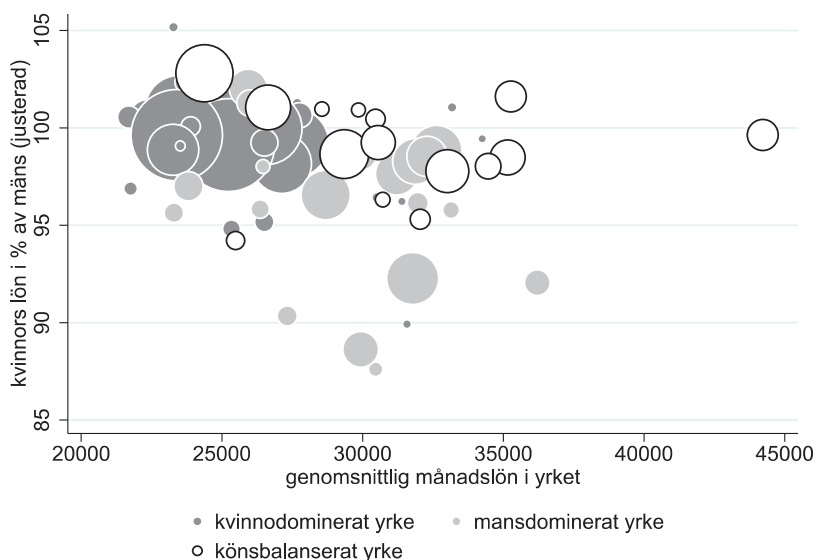
I en mycket intressant artikel, Säve-Söderbergh (2015), påvisas att högtbildade samhällsvetare bemöts olika på den svenska arbetsmarknaden beroende på kön. Medan kvinnor tenderar att ha lägre löneanspråk än lika kompetenta manliga sökanden, blir de också erbjudna lägre ingångslöner än manliga kandidater – också i de fall de har samma löneanspråk som en liknande manlig kandidat. Säve-Söderbergh (2015) indikerar vidare att för denna grupp av högtbildade individer skiljer sig inte förhandlingsbenägenheten åt i löneförhandlingar mellan könen; om något förhandlar kvinnor lite oftare än män.

Ur ett teoretiskt perspektiv skulle ett eventuellt könslönegap i ingångslöner kunna förklaras av statistisk diskriminering. I en situation där den arbetssökanden är ung och i fertil ålder, skulle arbetsgivare kunna uppleva osäkerhet vad gäller hur mycket frånvaro på grund av familjebildning kandidaten kommer att ha. Speciellt mindre företag kan tänkas uppleva denna osäkerhet som en kostnad när det fortfarande är så att pappor i genomsnitt är föräldralediga endast en fjärdedel så mycket som mamman. Därmed skulle det inte vara långsökt att tänka sig att en delförklaring till eventuella löneskillnader mellan lika produktiva unga män och kvinnor skulle vara att arbetsgivaren statistiskt diskriminerar kvinnor och erbjuder dem lägre löner.

Det är komplicerat att beräkna den exakta ingångslönen för enskilda individer, då man behöver veta när individen lämnade sina studier och började arbeta heltid. Examensår är en indikation, men det är inte alla studenter som tar en examen. I denna rapport, beräknas som en proxy för könsskillnader i ingångslönen, könslönegapet för individer som inte är äldre än 30 år. Modus för högskoleexamen är mellan 26 och 27 år i Sverige, så det kan vara en god approximation för högskoleutbildade individer, men en något sämre approximation för dem som gick direkt till arbetsmarknaden efter grundskole- eller gymnasiestudier. Figur 5.1 visar det justerade könslönegapet för 70 vanliga yrken (se fotnot 12). Som förväntat är det justerade könslönegapet inom många yrken litet, speciellt inom kvinnodominerade och könsbalanserade yrken. Även inom mansdominerade yrken är det justerade könslönegapet mindre överlag, med undantag för ett färre antal yrken. Mönstret

med att mansdominerade yrken betingar en högre genomsnittslön går igenom även för dessa yngre individer.

Figur 5.1 Det justerade könlönegapet som kvinnors genomsnittliga lön i procent av mäns inom 70 yrken år 2015 i Sverige när skillnader i produktiva egenskaper beaktas för individer som är högst 30 år gamla



Not: Ett kvinnodominerat yrke definieras som ett yrke där mer än 60 procent är kvinnor; ett mansdominerat yrke är ett yrke där minst 60 procent är män. Endast yrken med minst 100 utövare har inkluderats.

Källa: Egna beräkningar utifrån Lisa- och Lönestrukturstatistiken.

Mönstret med att mansdominerade yrken (och könsbalanserade yrken) betingar högre genomsnittliga löner står sig även när man analyserar könlönegapet utifrån om yrket kräver högskoleutbildning eller inte (se Appendix C, figur C3 respektive C4). Könlönegapet inom yrken skiljer sig inte väsentligt åt beroende på om yrket kräver högskoleutbildning eller ej.

Sammanfattningsvis finns det redan tidigt inom flertalet yrken ett könlönegap när arbetstagarna är högst 30 år. Detta kan tolkas som att kvinnor – speciellt högskoleutbildade som då varit ute få år på arbetsmarknaden – gör entré på arbetsmarknaden med relativt sett lägre ingångslöner än män.



6 Kvinnors karriärer: finns det befordringsdiskriminering?

Andelen chefer och högre befattningshavare som är kvinnor har stadigt ökat de senaste decennierna. Inom statlig sektor var 42 procent av cheferna kvinnor 2015. Inom landsting och kommun var de ännu fler, men där är också andelen kvinnor som är anställda betydligt högre. Inom privat sektor var 2015 andelen chefer som är kvinnor 30 procent, men det ska relateras till att andelen anställda inom privat sektor som är kvinnor inte kommer upp till 50 procent av de anställda.¹⁴

Tabell 6.1 Andelen kvinnor i företag med privat ägandeform med minst 200 anställda, i företagsledning respektive företagsstyrelser

| | Företagsledningar | Styrelser |
|------|-------------------|-----------|
| 1993 | 6 | 2 |
| 2002 | 16 | 8 |
| 2013 | 27 | 22 |
| 2015 | - | 29 |

Källa: SOU 1994:3, SOU 2003:16 och SCB (2013, 2016).

För att komplettera genomgången, visar tabell 6.1 utvecklingen av andelen kvinnor i företagsledningar respektive styrelser inom privat sektor mellan 1993 och 2015. Det finns således en allt större andel av alla chefer som är kvinnor och en fortsatt positiv utveckling är förväntad.¹⁵ Det finns en tydlig fördelning av män och kvinnor

¹⁴ Givet att andelen chefer som var kvinnor endast var ca 17 procent inom privat sektor år 1998, är detta en positiv utveckling.

¹⁵ Azmat och Ferrer (2017) visar att bland advokater i USA, tenderar unga kvinnor att ha lägre aspirationer att bli delägare speciellt när de är småbarnsföräldrar än unga män, vilket förklarar varför färre kvinnor befordras till delägare. Juristyrket är ett av de yrken som har

inom olika typer av chefspositioner, där kvinnor är vanligare som personal- och informationschefer medan män oftare är exempelvis marknads- och ekonomischefer. Tabell 6.2 illustrerar hur könsfördelningen ser ut inom några av de vanligaste chefsyrkena. Bland personalchefer och informations-, kommunikations- och PR-chefer är numera en majoritet kvinnor, men det finns fortfarande ett tydligt könslönegap inom dessa yrken. Undantaget personalchefer, tjänar kvinnor i de chefsyrken som rapporteras i tabell 6.2 mindre än 90 procent av sina manliga kollegor. Varje chefsyrke i tabell 6.2 är uppdelat på två nivåer, där nivå 1 definieras funktionschef eller chef på mellanchefernivå dvs. chef över andra chefer, medan nivå 2 är en mer verksamhetsnära chef underställd exempelvis en mellanchefer. Det finns, med undantag för kategorin personalchef, fler kvinnor bland nivå 2-cheferna än bland nivå 1-cheferna.

Tabell 6.2 Deskriptiv statistik för relativt könsbalanserade chefsyrken år 2015

| Yrke (SSYK inom parantes) | | Procent kvinnor | Mäns genomsn. månadslön | Kvinnors genomsn. månadslön | Ojusterat könslönegap |
|--|--------|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Ekonomi- och finanschefer (121) | nivå 1 | 43 | 81 739 | 63 431 | 78 |
| | nivå 2 | 52 | 60 700 | 52 252 | 86 |
| Personalchefer (122) | nivå 1 | 68 | 70 379 | 63 375 | 90 |
| | nivå 2 | 61 | 54 674 | 51 539 | 94 |
| Informations-, kommunikations- och PR-chefer (123) | nivå 1 | 66 | 68 804 | 59 798 | 87 |
| | nivå 2 | 70 | 64 613 | 52 554 | 81 |
| Försäljnings- och marknadschefer (125) | nivå 1 | 26 | 70 130 | 59 264 | 85 |
| | nivå 2 | 32 | 55 304 | 45 368 | 82 |

Not: Egna beräkningar utifrån Lönestrukturstatistiken (via Mona).

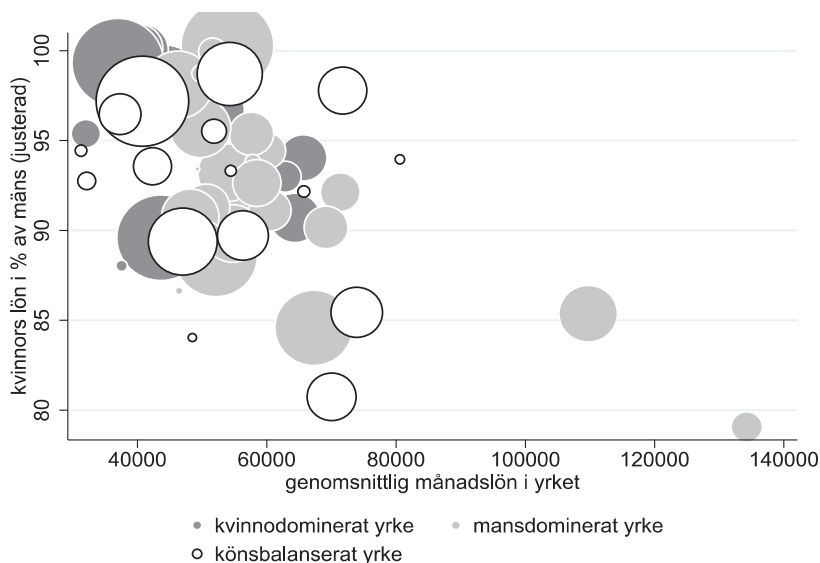
Figur 6.1 ger en överblick av hur det ser ut på yrkesnivå vad gäller yrkets könsbalans, genomsnittslön och det justerade könslönegapet. Könslönegapet har beräknats som i tidigare avsnitt, dvs. genom att beakta kvinnors och mäns skillnader i utbildning, ålder, ålder i kvadrat, sektor och bransch.¹⁶ Det framkommer ett mönster

längst arbetsveckor (ofta mer än 60–70 timmar i veckan) och enligt Goldin (2014) därmed ett av de yrken som är svårast att kombinera med huvudansvar för barn och familj.

¹⁶ Ålder samt ålder i kvadrat fångar individens erfarenhet (mätt som potentiellt antal år på arbetsmarknaden) samt den avtagande effekten av erfarenhet.

där könslönegapet ökar ju högre genomsnittslönen i yrket är, men framför allt att könslönegapet inom chefsyrken är större än inom övriga yrken. Det kan bero på att ackumulerad erfarenhet är mer betydelsefull inom chefsyrken än inom övriga yrken, och att bristen på goda mått på arbetslivserfarenhet slår igenom här. Att arbetstid är viktigt för befodran visas tydligt i en studie av Nyberg m.fl. (2015), där kvinnor och män som arbetar längre arbetsveckor (mer än 60 timmar i veckan) har större sannolikhet att befodras. Samtidigt kan man argumentera för att männen och kvinnorna inom ett chefsyrke uppenbarligen har haft tillräckligt med kvalifikationer för att bli befodrade, så det är inte uppenbart att bristen på ett mått på arbetslivserfarenhet förklarar de kvarvarande justerade könslönegapen.

Figur 6.1 Det justerade könslönegapet inom chefsyrken, definierade enligt fyrsiffrig SSK2012



Not: Ett kvinnodominerat yrke definieras som ett yrke där mer än 60 procent är kvinnor; ett mansdominerat yrke är ett yrke där minst 60 procent är män.

Källa: Egna beräkningar utifrån Lisa- och Lönestrukturstatistiken.

Överlag är ett betydande justerat könslönegap inom chefsyrken överensstämmande med förekomsten av ett glastak för kvinnor på den svenska arbetsmarknaden, såsom Albrecht m.fl. (2003) och Albrecht m.fl. (2015) har indikerat. Dessutom stämmer dessa

resultat med Keloharju m.fl. (2016) som studerar förklaringar till könslönegapet bland de fyra högsta cheferna i företag med minst fem anställda och minst fem miljoner i totala tillgångar. Med avancerade metoder visar de att de icke-mätbara faktorernas betydelse skulle behöva vara 26 gånger viktigare än könsspecifika mätbara faktorer när det gäller utnämningen till chefspositioner. För att förklara könslönegapet bland chefer skulle de icke-mätbara faktorerna endast behöva vara fyra gånger så viktiga som de mätbara genuspecifika faktorerna.¹⁷ Sammantaget menar Keloharju m.fl. (2016) att deras resultat inte är förenliga med att kvinnor och män har samma möjligheter till beföringar eller att de ges lika lön för samma arbete. Detta rimmar väl med resultaten från en forskningsstudie, Besley m.fl. (2017), om den politiska sfären. Besley m.fl. (2017) studerar effekterna på kommunalpolitikernas kompetens i och med att "varannan damernas" infördes i kommunalvalet 1994 i Sverige. De visar att kvoteringen av kvinnor in i kommunfullmäktige inte bara hade som följd att kompetenta kvinnor gjorde sitt intåg, utan också att mindre kompetenta män fick träda ut. Huruvida effekten skulle bli densamma, dvs. en ökning av kompetensen, om kvotering av kvinnor in i börsnoterade företags styrelser införs är en öppen fråga. Erfarenheten från det norska fallet visar att införandet av en kvotering av kvinnor som styrelseledamöter i börsnoterade företag inte hade några nämnvärda effekter varken på olika vinst eller på omsättningsmåt (Eckbo m. fl., 2016).

6.1 Betyder detta att det finns diskriminering av kvinnor till högre befattningar i Sverige?

Hur kan man förklara könslönegapen och den relativt låga andelen kvinnor som är chefer i Sverige i ljuset av de olika diskrimineringsteorierna? Eftersom det handlar om högre befattningar där arbetstagaren har ett långt arbetsliv bakom sig, borde eventuella skillnader mellan kvinnor och män allt mindre bero på informationsbrist. Företag har rimligen mycket god information om produktiveten bland chefer och chefsaspiranter. Därmed är det

¹⁷ Se vidare Oster (2015) för mer om metoden som används för att göra dessa beräkningar.

osannolikt att det skulle handla om statistisk diskriminering, utan könsgap i befattningar skulle snarare kunna förklaras av implicit diskriminering eller preferensdiskriminering.

Två internationella undersökningar har nyligen studerat hur individer uppfattar kvinnors lämplighet som chefer och deras vilja att göra karriär generellt sett. Jämfört med det europeiska genomsnittet, instämmer färre svenskar (18 procent jämfört med 29 procent) att kvinnor är mindre villiga än män att göra karriär (Eurobarometer, 2015). Dessutom, i den senaste omgången av World Values Survey tillfrågades ett representativt urval av svenskar om de instämmer i påståendet att "I stort sett är män bättre lämpade att vara företagsledare än kvinnor" eller inte. Relativt få svenska män instämde i detta konstaterande, och än färre svenska kvinnor – se tabell 6.3. Detta liknar mönstret i USA och exempelvis Nederländerna, medan de tillfrågade i Polen och Tyskland tenderar att instämma mer i påståendet att män är mer lämpade som företagsledare än kvinnor.

Tabell 6.3 Andelen som instämmer i konstaterandet "I stort sett är män bättre lämpade att vara företagsledare än kvinnor"

| | Sverige | | Nederländerna | Polen | Tyskland | USA |
|------------------------|----------------|------------|---------------|------------|--------------|--------------|
| | <i>Kvinnor</i> | <i>Män</i> | | | | |
| Instämmer starkt | 0,3 | 2,2 | 1,2 | 4,3 | 6,6 | 2,1 |
| Instämmer | 6,3 | 7,8 | 7 | 20,1 | 18,2 | 9,6 |
| Instämmer inte | 37,0 | 47,3 | 48,1 | 53,9 | 39,8 | 53,8 |
| Instämmer absolut inte | 55,7 | 39,4 | 33,2 | 13,4 | 32,1 | 32,8 |
| Inget svar | 0,2 | 0,3 | 0,2 | 0 | 0,2 | 1,8 |
| Vej ej | 0,5 | 3,0 | 10,3 | 8,4 | 3,2 | 0 |
| Antal svarande | 604 | 602 | 1 902 | 966 | 2 046 | 2 232 |

Källa: World Values Survey (2012, 2013).

I Sverige har frågan om kvinnor och män på ledande positioner i näringslivet utretts flera gånger, senast i SOU 2014:80. Forskarna överblickar i denna utredning utvecklingen under två decennier och konstaterar att även om det i dag finns fler kvinnor på ledande positioner än 1990 motsvarar det fortfarande inte de satsningar som gjorts. Dessutom kvarstår näringslivets syn att kvinnors bristfällighet (kompetens, vilja och barnafödande) är huvudförklaringarna till bristen på kvinnliga chefer (SOU 2014:80, s. 119,

127), trots en ökad medvetenhet om behovet av att identifiera och bekräfta kvinnors kompetens.

Diskriminering går således inte att utesluta som en möjlig förklaring till den låga andelen kvinnor som chefer, eftersom chefskap fortfarande är definierat utifrån stereotypa manliga egenskaper i Sverige. Det finns en omfattande internationell forskningslitteratur som indikerar att det existerar tydliga genusstereotyper om ledarskap (se Eagly m.fl., 2011, för en utmärkt översikt). I Sverige finns det viss evidens från psykologisk forskning (Kusterer, 2008; Kusterer m.fl., 2013) för att individer associerar mer stereotypa manliga egenskaper än kvinnliga till chefskap. Dessutom finns det i Kusterer m.fl. (2013) evidens för en asymmetri enligt vilken kvinnor i större utsträckning än män upplever att chefer som är kvinnor möter motstånd i sin yrkesroll inom bank- och försäkringssektorn i Sverige. En färsk amerikansk forskningsstudie, Babcock m.fl. (2017), indikerar att i könsblandade kontexter är det kvinnor som både förväntas och självmant tenderar att acceptera arbetsuppgifter som inte är karriärmässigt meriterande. Denna genuskillnad försvinner dock i enkönade grupper där män och kvinnor blir lika benägna att ta på sig dessa uppgifter.

I den mån diskriminering förekommer rör det sig förmodligen främst om implicit och omedveten diskriminering, där arbetsgivare omedvetet inte värderar kvinnors och mäns kompetens utifrån samma måttstock. Dessutom har kvinnliga chefsaspiranter mer att bevisa i termer av sin lämplighet som chefer då den stereotypa bilden av chefskap är modellerad på stereotypa manliga egenskaper.

7 Fältexperiment om diskriminering av kvinnor

I detta avsnitt presenteras befintlig evidens från fältexperiment om diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden. Först introduceras de vanligaste metoderna och sedan diskuteras evidensen från Sverige.

7.1 Olika metoder för att mäta diskriminering

Att belägga diskriminering av kvinnor vid till exempel en nyanställning är komplicerat. Att dessutom peka på vilken mekanism som orsakar det icke-jämställda utfallet är än mer komplicerat. Kraven på data är omfattande: forskarna ska inte bara ha fullständig information om arbetsgivarnas information om de arbetssökanden, utan kunskap om när i anställningsprocessen en viss sökande blev utslagen. Dessutom fordras helst mått på icke-kognitiva egenskaper som inte framgår av arbetstagarnas ansökningshandlingar, men som kanske framkommer vid personliga intervjuer. Då det är ytterst svårt att få all denna information, använder sig forskare gärna av olika experimentella metoder.¹⁸

I en berömd studie, Goldin och Rouse (2000), visas att införandet av skärmar, som förhindrade anställningskommittén från att se den arbetssökande, vid första provspelning vid de stora amerikanska symfoniorkestrarna avsevärt ökade kvinnors och svarta musikers sannolikhet att gå vidare till en andra omgång och till att anställas. Studien är speciell såtillvida att den lyckas isolera att anställningskommittéer uppenbarligen påverkas av den

¹⁸ Se Bertrand och Duflo (2017) för en uppdaterad genomgång av den internationella forskningen om fältexperiment rörande diskriminering.

sökandes kön även när den arbetssökandes kön är irrelevant för arbetsuppgiften. En möjlighet är att smak för diskriminering samt medvetna – eller omedvetna – könsstereotyper har störst betydelse vid subjektiva bedömningar av personliga möten eller muntliga prov i anknytning till en anställningsprocess, som en provspelning. Införandet av skärmar kom således att revolutionera symfoni-orkestrarnas långsiktiga könskomposition. Denna datarikedom till trots är det fortfarande inte möjligt att fastslå vilken typ av diskriminering som tidigare gjorde att den överväldigande majoriteten bland musikerna i symfoniorkestrarna var vita män. Det kan ha varit alltifrån självuppfyllande statistisk diskriminering till preferensdiskriminering av kvinnor och svarta. Under 1970- och 1980-talet förändrades samhällsnormerna väsentligt i USA, vilket också kan ha bidragit till resultaten. Till och med i denna anmärkningsvärda forskningsstudie där arbetsgivarna självmant anonymiserat första steget av ansökningsprocessen för att bredda rekryteringsbasen kan forskarna inte påvisa vilken typ av diskriminering som förekommer. Att använda sig av aidentifierade ansökningar som forskningsmetod för att uppmäta diskriminering har dock sina begränsningar. Det krävs i flertalet yrken personliga intervjuer under en anställningsprocess och det är dessutom ofta svårt att aidentifiera skriftliga ansökningshandlingar.

Under de senaste decennierna har metodologin stått i fokus i diskrimineringsstudier. Eftersom det är extremt sällsynt med naturligt förekommande fältexperiment, som den ovan nämnda orkesterstudien, har forskare skapat egna experiment på verkliga arbetsmarknader i syfte att testa om det förekommer diskriminering av kvinnor i anställningssituationen. Det primära målet med forskningen är att få kunskap om det förekommer diskriminering i anställning av kvinnor, medan det sekundära målet är att förstå vilka mekanismer som föreligger.

Den mest använda metodologin för att uppmäta diskriminering av kvinnor är korrespondenstest. Korrespondenstest består av att forskaren skickar skriftliga ansökningar för fiktiva arbetssökanden till arbetsgivare som har en vakans. Exakt likadana ansökningshandlingar, förutom att könet på den sökande varierar, skickas till samma och/eller olika arbetsgivare. Diskriminering av kvinnor uppmäts i termer av skillnaden i sannolikhet att bli kallade på intervju mellan kvinnor och män. Att genom korrespondensstudier

etablera förekomsten av diskriminering är dock problematiskt av en rad anledningar. För att studien ska ha så hög validitet som möjligt, bör arbetsgivaren vara omedveten om att det handlar om ett experiment. Därmed är det inte möjligt att inhämta arbetsgivarens medgivande. De fiktiva arbetsansökningarna upptar därmed arbetsgivarens tid och resurser utan att leda till en tillsättning av vakansen. Det är tveksamt huruvida detta är etiskt försvarbart. Den etiska problematiken kan bedömas som något mindre om de fiktiva sökande drar sig ut när det blir kallade till intervju och därmed inte ytterligare tar upp arbetsgivarens tid.

Rich (2014) samt Azmat och Petrongolo (2014) tillhandahåller internationella översikter av fältstudier av arbetsmarknadsdiskriminering av kvinnor; speciellt Rich (2014) fokuserar på resultat från diskrimineringsstudier med korresponderstester. En övergripande slutsats är att kvinnor sannolikt diskrimineras mer i stereotypt manliga eller prestigefulla yrken, medan män utsätts för diskriminering när de söker stereotypt kvinnliga lågstatusyrken. Graden av diskriminering varierar mellan 10 till 40 procent lägre chans att bli kallad till intervju för den diskriminerade gruppen. Därmed skulle yrkesspecifik könsdiskriminering kunna vara en förklaring till den horisontella segregeringen av män och kvinnor på arbetsmarknaden. Könsdiskrimineringen är däremot låg eller obefintlig i mer könsneutrala yrken såsom redovisningsekonomi och försäljare i de spanska, engelska, och franska studierna som citeras i Rich (2014).

För att kunna kontrollera vilken information arbetsgivare har om de arbetssökanden i en anställningssituation, kan vi dela upp studierna i de som analyserar sannolikheten att en viss arbetssökande blir kallad till intervju och de studier som studerar vem som i slutändan anställs.

7.2 Aidentifierade ansökningar

Det finns en svensk studie som studerar diskriminering av kvinnor i en anställningssituation med hjälp av åtminstone initialt aidentifierade ansökningshandlingar, Åslund och Nordström Skans (2012). Denna studie undersöker i vilken utsträckning anonyma ansökningar påverkar kvinnliga (och utlandsfödda) jobb-

sökandes sannolikhet att kallas till intervju respektive få ett jobberbjudande. De undersökta vakanserna fanns i Göteborgs kommun i kvinnodominerade yrken (förskola, grundskolelärare, socialtjänst, chefsposition, hälsovård, andra yrken) under perioden 2004–2006. I genomsnitt kallas 19 procent av alla sökanden till en anställningsintervju och endast 5 procent av alla sökanden erbjuds en anställning i studien. Generaliserbarheten av dessa resultat till den privata och statliga sektorn kan antas vara begränsad både på grund av skillnader mellan kommunal sektor och övriga sektorer samt mellan kvinno- och mansdominerade yrken.

En viktig fråga är i vilket skede av anställningsprocessen som diskrimineringen är mest framträdande. Frågan är komplex och beror på hur man värderar skillnaderna i utfall mellan kvinnor och män i de olika faserna. Den genusspecifika sannolikheten att bli erbjuden en anställning är för kvinnor 3,8 procent lägre än för män i en icke-anonymiserad anställningsprocess, se tabell 7.1 för en översikt av resultaten. I den första fasen, att bli kallad till intervju, har kvinnor 6,0 procent lägre chans att bli kallade; i den andra fasen är kvinnor 15,7 procent mindre sannolika att bli erbjudna en anställning, givet att de har blivit kallade till en intervju. Även om den betingade sannolikheten att få ett anställningserbjudande bör tolkas med försiktighet, framstår den olika behandlingen av kvinnor och män som minst lika utpräglad i denna fas som i ”kallelse till intervju”-fasen.

Tabell 7.1 Översikt av resultaten i Åslund och Nordström Skans (2012)

| | Kallade till intervju | | Erbjudna anställning | | Erbjudna anställning givet kallelse till intervju | |
|---|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| | Anonym första fas | Ej anonym första fas | Anonym första fas | Ej anonym första fas | Anonym första fas | Ej anonym första fas |
| Kvinnor (i förhållande till män) | (2,8 %) | -6,0 % | 2,9 % | -3,8 % | 24,1 % | -15,7 % |
| Icke-européer (i förhållande till svensk-födda) | (-0,4 %) | -8,9 % | (-2,4 %) | -2,1 % | (-2,0 %) | (-13,2 %) |
| I genomsnitt | 29,0 % | 13,0 % | 7,0 % | 3,0 % | 24,1 % | 23,0 % |

Not: Gruppen icke-européer inkluderar även nordamerikaner. "I genomsnitt" är genomsnittet för deltagarna i denna forskningsstudie.

Resultaten från Åslund och Nordström Skans (2012) visar därmed att det inte går att utesluta existensen av diskriminering på basis av studier som endast studerar den genusspecifika sannolikheten för arbetssökanden att bli kallade till intervju, eftersom diskrimineringen skulle kunna uppträda i intervjuskedet. Givet den extensiva utbildningen av personalansvariga i termer av genusmedvetenhet, vore det rimligt att eventuella ogrundade skillnader i bedömningar har lättare att uppstå i en intervjusituation (som involverar mer subjektiva bedömningar) än vid bedömningar av arbetssökandes formella meriter vid kallelser till intervju.

Åslund och Nordström Skans (2012) visar även att etnisk diskriminering följer ett annat mönster än diskriminering med avseende på genus. Resultaten visar att både kvinnor och icke-västerländska sökanden har 6 respektive 9 procent lägre sannolikhet att bli kallade till intervju i snitt. Med ett anonymt ansökningsförfarande ökar dessa gruppers sannolikhet att bli kallade till intervju med cirka 8 procentenheter. Kvinnor visar sig i förlängningen även ha en nästan 7-procentig högre sannolikhet att få ett jobberbjudande, medan utlandsfödda inte uppvisar någon högre sannolikhet att få jobberbjudande med en initialt anonym ansökningsprocedur.

Denna asymmetri mellan kvinnor och utlandsfödda är intressant. En möjlig förklaring är att arbetsgivare skulle ha, medvetna eller omedvetna, diskriminerande preferenser gentemot dessa grupper, vilka upphävs av en anonym ansökningsprocess. Samtidigt skiljer sig dock påverkan av anonyma ansökningar på jobberbjudande väsentligt åt för kvinnor och utlandsfödda, vilket indikerar att mekanismerna i anställningssituationer kan skilja sig åt mellan dessa grupper.

För utlandsfödda har ett initialt anonymt förfarande ingen påverkan på möjligheterna att erbjudas en anställning. Med andra ord, när arbetsgivare får full kännedom om deras utländska bakgrund och har träffat dem i en intervjusituation, försvinner den positiva effekten av en anonym första omgång.

Detta skulle kunna antyda två möjliga förhållanden: i) vid intervjusituationen framkommer att utlandsfödda är sämre än övriga sökande vad gäller icke-mätbara egenskaper och därför i lägre utsträckning erbjuds arbete; ii) arbetsgivarna har diskrimine-

rande preferenser mot utlandsfödda som påverkar utfallet när de får kännedom om deras icke-svenska bakgrund.

För kvinnor är det inte lika uppenbart att dessa mekanismer har betydelse eftersom de i större utsträckning erbjuds arbete efter en initial anonym ansökningsprocedur. Det skulle kunna vara så att kvinnor, i motsats till utlandsfödda, uppvisar positiva icke-mätbara egenskaper vid intervjusituationen och därför i större utsträckning än annars erbjuds arbete. Även om arbetsgivarna har negativa uppfattningar om kvinnor i ett initialt skede kan dessa revideras när de träffar kvinnorna. Givet att dessa är kvinnodominerade yrken är detta dock inte troligt. En annan möjlighet är snarare att män positivt särbehandlas när det gäller ett arbete på en kvinnodominerad arbetsplats. Anonymiseras den första fasen av ansökningsprocessen, finns ingen möjlighet att positivt särbehandla män. Därmed skulle arbetsgivare inte ha några negativa uppfattningar om kvinnor utan snarare positivt särbehandla män mer än deras kvalifikationer motiverar: män med lägre kvalifikationer än kvinnor får därmed erbjudande om intervju om den sökandes kön är känt för arbetsgivaren från början i anställningsförfarandet. Det vore intressant att studera om motsvarande skulle ske på en mansdominerad arbetsplats med kvinnliga sökanden (gärna inom offentlig sektor).

På svenska data är det endast studien av Åslund och Nordström Skans (2012) som kan bidra med insikter om hur stor andel av den eventuella diskrimineringen i Sverige som sker vid kallelse till intervju respektive vid erbjudande av anställning.

7.3 Korrespondensstudier: kallelse till intervju?

Den huvudsakliga evidensen kring diskrimineringen av kvinnor på den svenska arbetsmarknaden härrör från korrespondensstudier. Flera svenska studier undersöker med hjälp av korrespondensstudier om kvinnor och män kallas till anställningsintervju i olika utsträckning trots samma produktiva egenskaper, vilket skulle kunna tyda på någon form av diskriminering från arbetsgivarens sida. Det övergripande resultatet är att svenskfödda kvinnor och män har samma sannolikhet att kallas till intervju, men det finns några få intressanta avvikelser från detta mönster.

Carlsson (2011) undersöker i vilken utsträckning jobbsökandes sannolikhet att kallas till intervju skiljer sig åt med avseende på kön. De undersökta vakanserna fanns i Göteborg och Stockholm under maj 2005 – februari 2006 inom 13 olika yrken (IT-tekniker, lastbilsförare, byggnadsarbetare, försäljningsassistenter, lärare (förskola, låg- och mellanstadielärare i matematik och språk, högstadielärare), restaurangpersonal, redovisningsekonom, städare, sjuksköterska), både inom privat och offentlig sektor. De fiktiva sökande var mellan 24 och 29 år gamla. Resultaten visar att de fiktiva kvinnorna inte har en lägre sannolikhet att kallas till anställningsintervju än de fiktiva männen, utan att sannolikheten att kallas till intervju beror på yrke och sektor. De fiktiva männen har en högre sannolikhet att få en kallelse till intervju i den mansdominerade byggsektorn, men inte i den mansdominerade IT-sektorn. Men i den kraftigt kvinnodominerade offentliga sektorn är det fiktiva kvinnor som har en lägre sannolikhet att få komma på intervju än fiktiva män (för anställning som sjuksköterska). Detta stämmer väl med den offentliga sektorns ambition att göra arbetsplatserna mer könsbalanserade och är även i linje med evidensen i Åslund och Nordström Skans (2012), där kvinnor har en lägre sannolikhet att kallas till intervju än män inom offentlig sektor när ansökningarna inte är anonyma. Eftersom de fiktiva arbetssökandena i Carlsson (2011) var mellan 24 och 29 år gamla, kan resultaten tolkas som en övre nivå för eventuell diskriminering av kvinnor i ”kallelse till intervju”-fasen. Anledningen är att utifrån teorin om statistisk diskriminering kan yngre kvinnor betraktas som mer sannolika att vara i begrepp att skaffa familj och därmed upplevas som mer riskabla anställningsval ur ett arbetsgivarperspektiv.

I en relaterad studie fokuserar Carlsson m.fl. (2017) på unga arbetssökande med högskoleutbildning som söker anställning som sjuksköterska, IT-tekniker, redovisningsekonom samt grundskolelärare. Genom en korrespondensstudie finner de att kvinnor i genomsnitt är nästan 4 procent mer sannolika än lika produktiva män att bli kallade till intervju.

Carlsson m.fl. (2015) undersöker hur sannolikheten att kallas till intervju varierar mellan högskoleutbildade män och kvinnor genom att fokusera på lediga arbeten för IT-tekniker, redovisningsekonome, sjuksköterskor och lärare. Fokus på högskoleutbildade

arbetstagare är intressant och nytt. Studien genomfördes under 2007 och arbetstillfällena var i huvudsak lokaliserade till Göteborg och Stockholm. Förutom att randomisera kön i de fiktiva ansökningshandlingarna, varierades även en rad andra attribut för de fiktiva arbetssökandena slumpmässigt; dessa inkluderade bland andra förekomsten av sommarjobb, studier utomlands, ålder samt huruvida den sökande beskrev sig själv som extrovert och trevlig etc. Resultaten tyder inte på att kvinnor kallas mer sällan till intervju än män på något systematiskt vis. Däremot verkar rekryterarens kön vara betydelsefullt i den bemärkelsen att manliga rekryterare har en tendens att kalla kvinnor till intervju oftare än likvärdiga män, medan kvinnliga rekryterare inte gör det. Däremot är det svårt att tolka effekterna av de olika attributen på ett konsistent sätt.

Bygren m.fl. (2017) studerar om svenska arbetsgivare är mer benägna att kalla 31-åriga fäder snarare än 31-åriga mödrar till anställningsintervju genom en korrespondensstudie. Även om de finner vissa mindre könsspecifika skillnader i sannolikheten att kallas till intervju är de långt ifrån statistiska signifikanta. Det framgår därmed tydligt att det inte finns någon skillnad beroende på föräldraskap mellan unga kvinnor och män i sannolikheten att kallas till en anställningsintervju.

Hur ser det då ut för äldre kvinnor och män i termer av sannolikheten att kallas till intervju för en vakans? Carlsson och Eriksson (2017) studerar i en korrespondensstudie om åldersdiskriminering påverkar kvinnors och mäns sannolikhet att bli kallade till intervju på olika vis. Forskarna finner att 35-åriga kvinnor i genomsnitt har en högre sannolikhet att bli kallade till intervju än jämnåriga män, men att kvinnor drabbas hårdare av åldersdiskriminering, vilket leder till att sannolikheten att bli kallad till intervju är densamma när kvinnor och män närmar sig pensionsåldern. Carlsson och Eriksson (2017) belägger därmed att det finns viss åldersdiskriminering i Sverige och att kvinnor drabbas hårdare av detta än män, men att variationen är stor mellan yrken och företag.

Slutligen undersöker Carlsson m.fl. (2014) i ytterligare en korrespondensstudie, hur sannolikheten att kallas på anställningsintervju påverkas av om en fiktiv sökande beskriver sig själv i termer av stereotypa manliga egenskaper (aktiv, oberoende, med

ledarskapsförmåga, etc.) eller i mer stereotyp kvinnliga egenskaper (omvårdande, empatisk, tycker om att arbeta med människor). Vakanserna täcker i denna studie in både mansdominerade, kvinnodominerade och könsneutrala yrken. Forskarna finner inget stöd för att kvinnor skulle bestraffas för att de anger stereotyp manliga egenskaper i sin ansökan, och inte heller straffas män som anger en mer stereotyp kvinnlig profil i sin ansökan.

7.4 Ytterligare två studier

Ytterligare två studier studerar kvinnors och mäns sannolikhet att få arbete, men använder sig av en annan metod än en korrespondensstudie.

Eriksson och Lagerström (2012) har ett unikt datamaterial från Arbetsförmedlingen bestående av 18 167 elektroniska CV för arbetssökanden. Arbetsgivare kan vid en vakans söka i denna elektroniska databas och kalla arbetssökande till intervju. Forskarna visar på förekomsten av etnisk diskriminering och åldersdiskriminering, men inte på en generell diskriminering av kvinnor. Däremot är sannolikheten för den specifika gruppen av kvinnor som söker tjänstemannajobb att bli kontaktad av ett företag genom den elektroniska databasen lägre än för jämförbara män. Eriksson och Lagerström (2012) studerar även sannolikheten att få en anställning genom information om vem som avregistrerar sitt CV ur databasen för att de har fått en anställning. Ju fler företagskontakter en individ har fått desto större är sannolikheten att denne avregistrerar sitt CV från databasen. Om individen är en man eller har ett nordiskt namn spelar antalet företagskontakter ingen roll. Denna studie är mycket intressant i det att den omfattar 40 procent av alla arbetssökanden i Arbetsförmedlingens elektroniska databas och matchas med hur många som faktiskt fick anställning. En öppen fråga är hur stor andel av alla arbetssökanden som elektroniskt registrerar sina CV hos arbetsförmedlingen och om dessa är representativa för alla arbetssökande.

Eriksson m.fl. (2016) använder sig av en något annorlunda metod för att studera rekryteringsprocessen vid en vakans. Slumpmässigt utvalda företag tillfrågas om att vara med i en undersökning där de får beskriva en anställd som frivilligt lämnade

företaget under det senaste året. Företaget får sedan förslag på två fiktiva arbetstagare som skulle kunna ersätta den anställda som nyss lämnat företaget. Dessa fiktiva arbetstagare har identiska egenskaper med den tidigare anställda, bortsett från fyra slumpmässigt valda egenskaper som blir annorlunda. Företaget får sedan ange om de skulle kunna tänka sig att kalla dessa arbetstagare till anställningsintervju och/eller anställa någon av dem och i så fall ange lönebudet de skulle ge. Denna design ger forskarna möjlighet att tillskriva varje egenskap som studeras ett monetärt värde vilket är nytt i litteraturen. Resultaten visar att arbetsgivaren behandlar män och kvinnor på samma vis i denna studie både vad gäller sannolikheten att kallas till intervju och att få ett jobberbjudande. Urvalet av företag är gjort så att det ska reflektera den rådande kompositionen på arbetsmarknaden i termer av arbetsplatsens storlek, könssammansättningen på arbetsplatsen och sektorstillhörighet. Det gör dock att det inte är möjligt att härleda resultat separat för kvinno- och mansdominerade yrken. Givet att tidigare studier har indikerat att diskriminering varierar mellan kvinno- respektive mansdominerade yrken skulle det vara intressant att gå vidare med denna metodologi till ett större urval av företag.

7.5 Sammanfattningsvis

Generellt finns det inget stöd i existerande forskning för att kvinnor skulle vara utsatta för diskriminering på den svenska arbetsmarknaden vad gäller inträdet på arbetsmarknaden. Två studier (Carlsson m.fl., 2014; Eriksson m.fl., 2016) indikerar att kvinnors och mäns sannolikhet till kallelse till intervju samt att få ett jobberbjudande är desamma. Åslund och Nordström Skans (2012) visar att kvinnor mer sällan kallas till intervju och även anställs i mindre utsträckning än män inom vissa yrken i kommunal sektor. En ansökningsprocess som är anonym i första steget ökar kvinnors sannolikhet att bli anställda med 6 procentenheter. Carlsson (2011) bekräftar att kvinnor är mindre sannolika att kallas till intervju än män vid vakanser för sjuksköterskor, men påvisar sedan att det inte finns något linjärt samband mellan könsgapet i sannolikheten att bli kallad till intervju och hur mans- eller kvinnodominerad sektorn är. Slutligen påvisar Eriksson och

Lagerström (2012) att kvinnor som söker tjänstemannayrken har mindre chans att bli kontaktade av företag för eventuell anställning, medan det generellt sett inte förekommer någon särbehandling av kvinnor. Därmed kan vi dra slutsatsen att det inte finns någon systematisk skillnad mellan kvinnors och mäns sannolikhet att bli kallade till intervju. Om något beror könsskillnader i sannolikhet att bli kallade till intervju på yrke, sektor och eventuellt om sektorn är kvinno- eller mansdominerad.

Det finns en tydlig brist på forskning angående de senare faserna i en arbetstagares karriär: sannolikheten att få ett arbete och sannolikheten att bli befordrad. Dessa faser går inte att studera med korrespondenstester. Att uttala sig om huruvida kvinnor diskrimineras eller inte på arbetsmarknaden låter sig inte göras utan mer studier om hela progressionen från arbetssökande till befordran. Det behövs mer forskning för att bättre förstå anställningssituationen för kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden.



8 Policyimplikationer och avslutande kommentarer

Utifrån existerande forskning har denna rapport analyserat frågan om, och i så fall i vilken utsträckning, kvinnor diskrimineras i förhållande till män på den svenska arbetsmarknaden. Även om könslönegapet har minskat över tid, andelen kvinnor som är chefer har ökat och allt fler kvinnor har tagit examen från tidigare traditionellt manliga prestigeutbildningar, är arbetsmarknaden långt ifrån jämställd. Efter decennier av aktiv jämställdhetspolitik, tjänar kvinnor mindre än män även inom samma yrke. Könslönegapet ökar ju högre genomsnittslönen i yrket är och den svenska arbetsmarknaden är fortsatt könssegregerad i kvinnodominerade låglöneyrken och i mer välbetalda mansdominerade yrken. Frågan om kvinnor diskrimineras på den svenska arbetsmarknaden är därmed fortsatt policyrelevant.

På aggregerad nivå förklaras skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittslöner huvudsakligen av att kvinnor tenderar att arbeta inom kvinnodominerade låglöneyrken och män inom mansdominerade yrken med i genomsnitt högre löner (avsnitt 3). Det vore önskvärt med högre löner för åtminstone vissa kvinnodominerade yrken där det är uppenbart att lönen är låg i förhållande till likvärdiga yrken. Detta skulle även kunna bidra till att locka in fler män i traditionella kvinnoyrken, såsom sjuksköterskeyrket, där det dessutom råder brist på arbetskraft. Det finns mycket forskning som behandlar utbudsförklaringar till könslönegapet och exempelvis hur könsspecifika val av utbildning, yrke och arbetstid kan förklaras av könsstereotyper. Eftersom det är svårt att skilja effekten av individuella val från effekten av arbetsgivares beteenden på individens arbetsmarknadsrelevanta egenskaper, är

det viktigt att kontrollera för skillnader i produktiva egenskaper mellan könen i skattningen av könslönegap.

Även efter att ha beaktat skillnader i utbildning, ålder, sektor och tjänsteomfattning, tjänar kvinnor i genomsnitt mindre än män på såväl *aggregerad nivå*, som *inom yrken* (avsnitt 4, 5 och 6). Existensen av ett könslönegap efter att ha justerat för skillnader i produktiva egenskaper mellan könen ska dock inte direkt tolkas som ett mått på arbetsgivarnas diskriminering av kvinnor. Mätfel är exempelvis troliga, speciellt vad gäller individers erfarenhet. Givet att kvinnor i genomsnitt, som nämnts i avsnitt 3.2, har en kortare genomsnittlig arbetstid än män, är det gängse måttet för arbetslivserfarenhet (dvs. ålder) missvisande för att mäta skillnader mellan könen. Det är även möjligt att kvinnor och män gör olika val inom ramen för samma yrke i termer av storlek på företag, flexibilitet på arbetsplatsen osv., som kan påverka lönen.

Det kvarstår dock att det är problematiskt att det finns könslönegap inom väldefinierade yrken, både generellt och bland yngre. Det innebär att löneskillnaderna mellan kvinnor och män finns redan under individernas första år på arbetsmarknaden och inte endast är resultatet av ackumulerade skillnader i arbetstid och exempelvis föräldraledighet under många år. För att stävja detta är ett policyförslag att introducera ingångslöner i varje yrke vilket skulle innebära att män och kvinnor åtminstone initialt får samma lön.

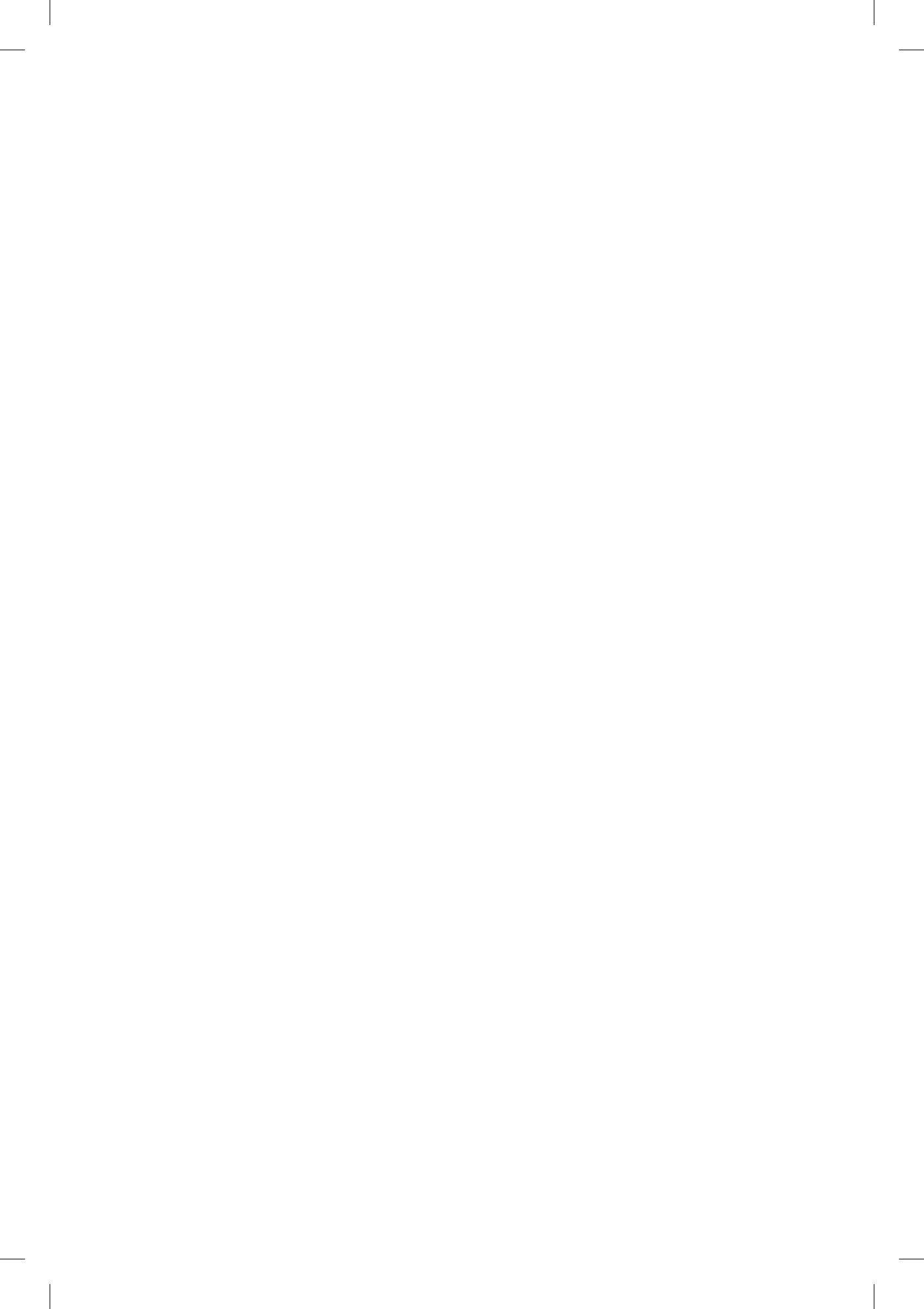
För att hindra att arbetsgivare statistiskt diskriminerar kvinnor i fertil ålder för att de förväntas vara föräldralediga mer än män, bör föräldraförsäkringen reformeras. Förutom att föräldraledigheten bör delas lika mellan föräldrar utan möjlighet till överföringar av dagar, bör den totala längden på föräldraledigheten ses över så att föräldrar, och då främst mammor, inte är frånvarande lika länge från arbetsmarknaden. För närvarande är den totala tiden som främst mammor är frånvarande från arbetsmarknaden betydligt längre än summan av de föräldraledighetsdagar som tas ut eftersom det är möjligt att ta ut enstaka dagar per vecka och inte arbeta övriga dagar (se Duvander och Viklund, 2014).

Översikten av befintlig forskning antyder att, när det gäller högre befattningar, är dagens situation *inte* en där män och kvinnor har samma möjligheter. Det finns fortfarande ett tydligt glastak i Sverige då män i toppen av lönefördelningen tjänar betydligt mer

än kvinnor med motsvarande produktivitet. Forskning om könslönegap bland de högsta cheferna i privat sektor indikerar att kvinnor på dessa positioner är minst lika kvalificerade som sina manliga kollegor, men att de ändå har lägre löner. Även om forskning från Norge visar att införandet av en lag om kvotering av kvinnor till börsbolagens styrelser inte har någon effekt på kort eller medellång sikt, kan signaleffekten av införandet av en motsvarande lag i Sverige vara betydelsefull. Policyarbetet som syftar till att främja att den mest kompetenta, oavsett kön, rekryteras till högre befattningar behöver fortsätta.

Forskning om diskriminering har blivit vanligare de senaste decennierna med användandet av korrespondensstudier, men de utgör endast ett första steg i att undersöka förekomsten av diskriminering på arbetsmarknaden. Existerande studier på svenska data påvisar inga, eller mycket små, skillnader i sannolikheten att bli kallad till en anställningsintervju för en kvinna och en lika produktiv man. För ett mindre antal yrken i kommunal sektor visar forskning att kvinnor har en större sannolikhet att erbjudas anställning om den första fasen i ansökningsproceduren är anonym. Tyvärr lämpar sig korrespondensstudier endast för att studera de initiala faserna i en arbetstagares karriär (och främst i enklare ingångsyrken), så vidare forskning och metodutveckling behövs.

Sammanfattningsvis kan inte svenska politiker luta sig tillbaka och leva på ryktet om Sverige som ett av de mest jämställda länderna i världen. Nya initiativ krävs för att försäkra att alla förvärvsarbetande kvinnor får samma möjligheter som män – oavsett vilket yrke de väljer.



Referenser

- Ahmed, A. (2015), "Etnisk diskriminering - vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra?", *Ekonomisk Debatt* 43(4): 18-28.
- Aigener, D. och Cain, G. (1977), "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets", *Industrial and Labor Relations Review* 30:175-187.
- Albrecht, J., Björklund, A. och Vroman, S. (2002), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, 21(1): 145-177.
- Albrecht, J., Skogman Thoursie, P. och Vroman, S. (2015), "Parental Leave and the Glass Ceiling in Sweden", *Research in Labor Economics* 41: 89-114.
- Aldén, L. och Hammarstedt, M. (2015), "Utrikes födda på 2000-talet – en översikt och förklaringar till situationen". *Ekonomisk Debatt* 43(3): 77-89.
- Altonij, J. och Blank, R. (1999), "Race and Gender in the Labor Market", i Ashenfelter, O. och Card, D. (red.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, Elsevier Science.
- Altonij, J. och Pierret, C. (2001), "Employer Learning and Statistical Discrimination", *Quarterly Journal of Economics* 116:1, 313-350.
- Arai, M. och Thoursie, A. (1997), "Individ- och yrkesskillnader mellan kvinnor och män: Hur mycket påverkar de lönen?" Persson och Wadensjö (red.), *Kvinnor och mäns löner - varför så olika?*, SOU 1997:136. Stockholm: Fritzes.
- Arrow, K. (1973), "The Theory of Discrimination", i Ashenfelter, O. och Rees, A. (red.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press.
- Azmat, G. och Ferrer, R. (2017), "Gender Gaps in Performance: Evidence from Young Lawyers", *Journal of Political Economy* 125(5): 1306-1355.

- Azmat, G. och Petrongolo, B. (2014), "Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments?", *Labour Economics* 30: 32–40.
- Babcock, L., Recalde, M, och Vesterlund, L. (2017), "Gender Differences in the Allocation of Low-Promotability Tasks: The Role of Backlash", *American Economic Review*, 107(5): 131-35.
- Becker, G. (1971), (originalutgåva 1957), *The Economics of Discrimination*, andra utgåvan, University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Bertrand, M., Chugh, D. och Mullainathan, S. (2005), "Implicit Discrimination", *American Economic Review* 95(2): 94-98.
- Bertrand, M. och Duflo, E. (2017), "Field Experiments in Discrimination", in Duflo, E. och Banerjee, A. (red.), *Handbook of Field Experiments*, North Holland.
- Bergmann, B. (1974), "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by race or sex", *Eastern Economic Journal* 1(1,2), 103-110.
- Besley, T., Folke, O., Persson, T. och Rickne, J. (2017), "Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden", *American Economic Review* 107(8): 2204-42.
- Blinder, A. S. (1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *Journal of Human Resources* 8(4): 436-455.
- Bygren, M., Erlandsson, A. och Gähler, M. (2017), "Do Employers Prefer Fathers? Evidence from a Field Experiment Testing the Gender by Parenthood Interaction Effect on Callbacks to Job Applications", *kommande i European Sociological Review*.
- Carlsson, M. (2011), "Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market?", *Feminist Economics* 17(3): 71-102.
- Carlsson, M., Reshid, A. Rooth, D-O. (2017), "Explaining Gender Pay Gap Among Recent College Graduates - Pre-Labor Market Factors or Discrimination?", in *Essays on Gender Inequality and Neighborhood Effects*, Linneaus University Dissertations 289/2017.

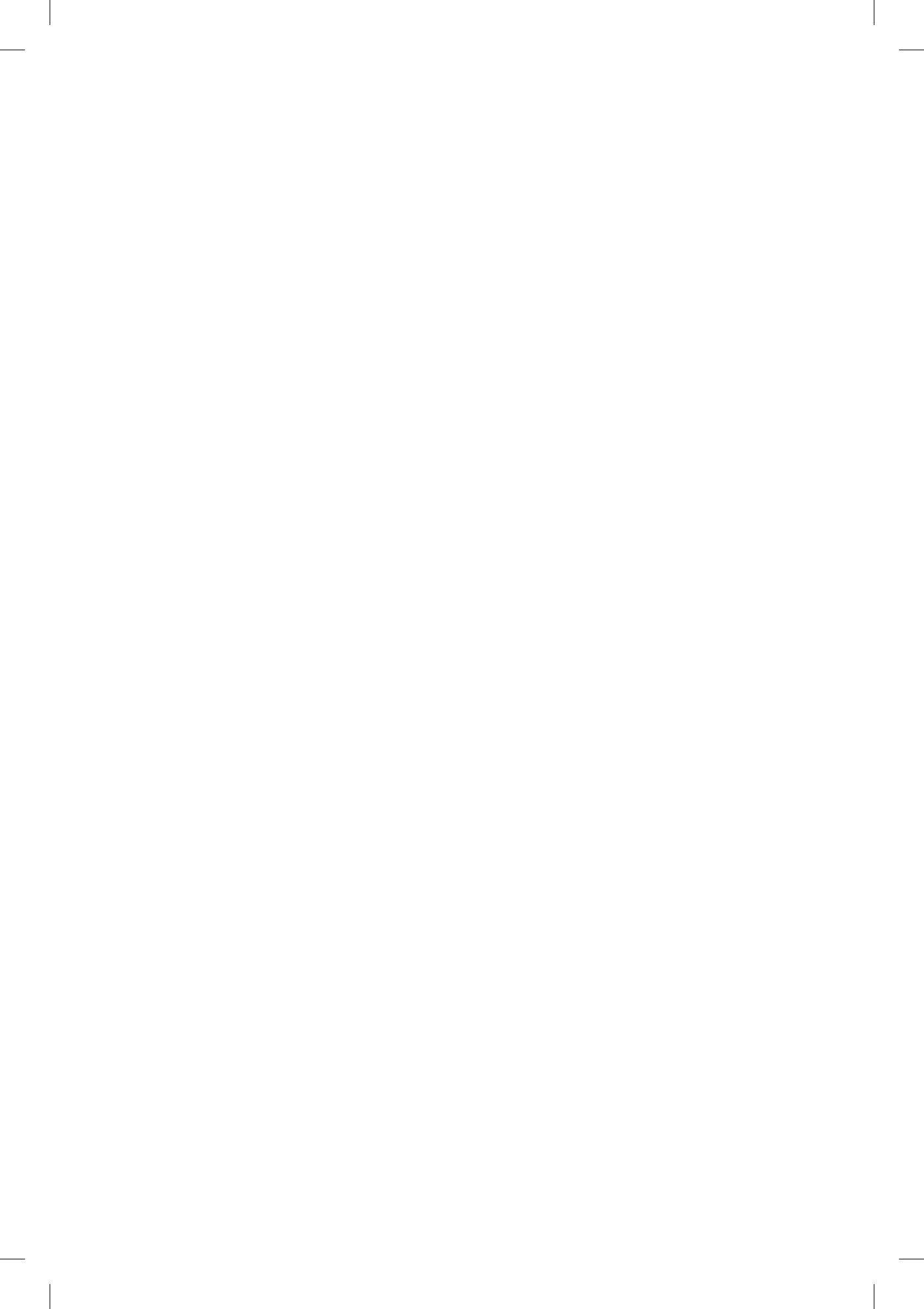
- Carlsson, M. och Eriksson, S. (2017), "The Effect of Age and Gender on Labor Demand - Evidence from a Field Experiment", IFAU Working Paper 2017:8.
- Carlsson, R. och Agerström, J. (2016), "A Closer Look at the Discrimination Outcomes in the IAT Literature", *Scandinavian Journal of Psychology* 57(4): 278–287.
- Carlsson, R., Agerström J., Björklund, F., Carlsson, M. och Rooth, D-O. (2014), "Testing for Backlash in Hiring. A Field Experiment on Agency, Communion and Gender", *Journal of Personnel Psychology* 13(4): 204-214.
- Charles, K. och Guryan, J. (2008), "Prejudice and Wages: An Empirical Assessment of Becker's The Economics of Discrimination", *Journal of Political Economy* 116(5): 773-809.
- Coate, S. och Loury, G. (1993), "Antidiscrimination Enforcement and the Problem of Patronization", *American Economic Review* 83(2): 92-98.
- Correll, S. (2001), "Gender and the career choice process: the role of biased self- assessments." *American Journal of Sociology* 106 (6): 1691-1730.
- Duvander, A-Z. och Viklund, I. (2014), "Kvinnors och mäns föräldraledighet" i SOU 2014:28, *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser*, Stockholm: Fritzes.
- Eagly, A., Koenig, A. M., Mitchell, A. A. och T. Ristakari (2012), "Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms", *Psychological Bulletin* 137(4): 616–642.
- Eckbo, E., Nygaard, K. och Thorburn, K. (2016), "Does Gender Balancing the Board Reduce Firm Value?", CEPR Discussion Paper 11176.
- England, P. (1992), *Comparable Worth: Theories and Evidence*, Aldine de Gruyter.
- England, P., Budig, M. och Folbre, N. (2002), "Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work", *Social Problems* 49(4): 455-473.
- Eriksson, S. och Lagerström, J. (2012), "Detecting Discrimination in the Hiring Process: Evidence from an Internet-based Search Channel", *Empirical Economics* 43: 537-563.
- Eriksson, S., Johansson, P. och Langenskiöld, S. (2016), "What is the Right Profile for Getting a Job? A Stated-Choice

- Experiment of the Recruitment Process”, *Empirical Economics*: 1-24.
- Eurobarometer (2015), ”Eurobarometer 82.4: Resultat för Sverige”, Europeiska kommissionen.
- Filippin, A. och Ichino, A. (2006), ”Gender wage gap in expectations and realizations”, *Labour Economics* 12(1): 125-145.
- Greenwald, A., Banaji, M. och Nosek, A. (2015), ”Statistically Small Effects of the Implicit Association Test Can Have Societally Large Effects”, *Journal of Personality and Social Psychology* 108(4): 553–561.
- Greenwald, A., Banaji, M., Rudman, L., Farnham, S., Nosek, B. och Mellott, D. (2002), ”A Unified Theory of Implicit Attitudes, Stereotypes, Self-Esteem and Self-Concept”, *Psychological Review* 109:3-25.
- Goldin C. (2014), ”A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings” i *Human Capital in History: The American Record*, Chicago, IL: University of Chicago Press; pp. 313-353.
- Goldin, C. och Rouse, C. (2000), ”Orchestrating Impartiality: The Impact of ‘Blind’ Auditions on Female Musicians”, *American Economic Review* 90:715-741.
- Hedenborg, S och Wikander, U. (2003), *Makt och försörjning*, Lund: Studentlitteratur.
- Hellerstein, J., Neumark, D. och Troske, K. (1999), ”Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant Functions and Wage Equations”, *Journal of Labor Economics* 17(3): 409-446.
- Hellerstein, J., Neumark, D. och Troske, K. (2002), ”Market Forces and Sex Discrimination”, *Journal of Labor Economics* 17(3): 409-446.
- Keloharju, M., Knüpfer, S. och Tåg, J. (2016), ”Equal Opportunity? Gender Gaps in CEO Appointments and Executive Pay”, Research Institute of Industrial Economics Working Paper 16-092.
- Kunze, A. (2003), ”Gender Differences in Entry Wages and Early Career Wages”, *Annales d'Économie et de Statistique* 71/72: 245-265.

- Kusterer, H. (2008), "Exploring the Gender Typing of Management Characteristics in an Egalitarian Context", *Scandinavian Journal of Psychology* 49: 549-557.
- Kusterer, H., Lindholm, T. och Montgomery, H. (2013), "Gender Typing in Stereotypes and Evaluations of Actual Managers", *Journal of Managerial Psychology* 28(5): 561-579.
- Lang, K. (1986), "A Language Theory of Discrimination", *Quarterly Journal of Economics* 101: 363-382.
- Lang, K. och Lehmann, J-Y. (2012), "Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics", *Journal of Economic Literature* 50(4): 959-1006.
- LeGrand, C., 1997, "Kön, lön och yrke - yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige", i Persson, I. och Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner - varför så olika*, SOU 1997:136, Fritzes: Stockholm.
- Magnusson, C. (2013), "More Women, Lower Pay? Occupational Sex Composition, Wages and Wage Growth", *Acta Sociologica* 56: 227-245.
- Manning, A. och Swaffield, J. (2008), "The gender gap in early-career wage growth", *Economic Journal* 118(530): 983-1024.
- Manning, A. (2011), "Imperfect Competition in the Labor Market", i Ashenfelter, O. och Card, D. (red.), *Handbook of Labor Economics* Vol. 4b, Amsterdam: Elsevier.
- Medlingsinstitutet (2016), "Löneskillnader mellan kvinnor och män. Vad säger den offentliga statistiken?", Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2017), "Löneskillnader mellan kvinnor och män. Vad säger den offentliga statistiken?", Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Meyerson, E. och Petersen, T. (1997), "Lika lön för lika arbete. En studie av svenska förhållanden i internationell belysning", i Persson, I. och Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner - varför så olika?*, SOU 1997:136. Fritzes: Stockholm.
- Napari, S. (2008), "The Early-career Gender Wage Gap among University Graduates in the Finnish Private Sector", *Labour* 22(4): 697-733.
- Nyberg, A., Magnusson Hanson, L., Leineweber, C. och Johansson, G. (2015), "Do Predictors of Career Success Differ between Swedish Women and Men? Data from the Swedish

- Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH)", *PlosOne* 10(10): 1-12.
- Oaxaca, R. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review* 14(3): 693-709.
- Oaxaca, R. (2006), "The Challenge of Measuring Labor Market Discrimination Against Women", Report for the Economic Council of Sweden.
- Oster, E. (2015), "Unobservable Selection and Coefficient Stability: Theory and Evidence", NBER Working Paper 19054.
- Oswald, F., Mitchell, G., Blanton, H., Jaccard, J. och Tetlock, P. E. (2013), "Predicting Ethnic and Racial Discrimination: A Meta-Analysis of IAT Criterion Studies", *Journal of Personality and Social Psychology* 105: 171-192.
- Pager, D. (2007), "The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future", *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences* 609: 104-133.
- Pan, J. (2015), "Gender Segregation in Occupations: The Role of Tipping and Social Interactions", *Journal of Labor Economics*, 33(2): 365 - 408.
- Phelps, E. (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review* 62: 659-661.
- Reskin, B. och Roos, P. (1990), "Job Queues, Gender Queues: *Explaining Women's Inroads into Male Occupations*", Temple University Press.
- Reuben, E., Sapienza, P. och Zingales, L. (2014), "How stereotypes impair women's careers in science", *PNAS* 111(12): 4403-4408.
- Riach, P. och Rich, J. (2002), "Field Experiments of Discrimination in the Market Place", *Economic Journal* 112: F480-F518.
- Rich, J. (2014), "What Do Field Experiments of Discrimination in Markets Tells Us? A Meta Analysis of Studies Conducted since 2000", IZA Discussion Paper 8584.
- Ridgeway, C. (2011), *Framed by Gender. How Gender Inequality Persists in the Modern World*, Oxford: Oxford University Press.
- Robinson, J. (1933), *The Economics of Imperfect Competition*, London: Macmillan.

- Rooth, D-O. (2010), "Automatic Associations and Discrimination in Hiring: Real World Evidence", *Labour Economics* 17:523-534.
- Rosén, Å. (1997), "Ekonomiska teorier om diskriminering", i Bergström, V. (red.), *Arbetsmarknad och tillväxt. Tio års forskning med facket*, Stockholm: Ekerlids förlag.
- SCB (2013), *Kvinnor och män i näringslivet 2013*, Statistiska centralbyrån.
- SCB (2016), *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2016*, Statistiska centralbyrån.
- SOU 1994:3 (1994), *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, Stockholm: Fritzes.
- SOU 2003:16 (2003), *Mansdominans i förändring om ledningsgrupper och styrelser*, Stockholm: Fritzes.
- SOU 2015:50 (2015), *Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*, Stockholm: Fritzes.
- Säve-Söderbergh, J. (2015), "Gender Gaps in Negotiations: Salary Requests and Starting Salaries in the Field", SOFI Stockholm University, mimeo.
- Turner, S. och Bowen, W. (1999), "Choice of Major: The Changing (Unchanging) Gender Gap", *ILR Review* 52(2): 289-313.
- World Values Survey (2012, 2013), "Wave 6 2010-2014", World Values Survey Association (www.worldvaluessurvey.org).
- Åslund, O. och Nordström Skans, O. (2012), "Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field", *Industrial and Labor Relations Review* 65(1): 82-107.



Appendix A

Deskriptiv statistik på yrkesnivå

Statistiken i detta Appendix härrör från Lönestrukturstatistiken från 2015. Siffrorna är oviktade och, givet att Lönestrukturstatistiken inte är ett totalurval för privat sektor, ska siffrorna om antalet arbetstagare i respektive yrke inte tolkas annat än som indikativa. Det finns dock ingen anledning att tro att urvals-förfarandet påverkar könskompositionen i yrket.

Tabell A.1 Könskomposition, genomsnittslön och antal i yrket för yrken som kräver högskoleutbildning, 3-siffrig SSYK2012-nivå

| Yrke | SSYK 2012 | Antal i yrket | Andelen kvinnor | Genomsnittlig månadslön |
|--|-----------|---------------|-----------------|-------------------------|
| Arbetsledare inom bygg och tillverkning m.m. | 312 | 7 688 | 12 | 36 503 |
| Piloter, fartygs- och maskinbefäl m.fl. | 315 | 2 887 | 14 | 56 109 |
| Ingenjörer och tekniker | 311 | 48 433 | 19 | 36 913 |
| Drift-, support- och nätverkstekniker | 351 | 22 727 | 20 | 34 152 |
| Civilingenjörsyrken | 214 | 47 574 | 22 | 43 176 |
| IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl. | 251 | 46 026 | 26 | 42 771 |
| Bild-, ljud- och ljus-tekniker m.fl. | 352 | 1 592 | 28 | 30 554 |
| Poliser | 336 | 15 149 | 32 | 31 333 |
| Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl. | 332 | 46 770 | 35 | 39 241 |
| Fysiker och kemister m.fl. | 211 | 3 202 | 39 | 41 400 |
| Biologer, farmakologer och specialister inom lant- och skogsbruk | 213 | 3 483 | 41 | 35 770 |
| Lärare i yrkesämnen | 232 | 7 329 | 42 | 31 953 |
| Universitets- och högskollärare | 231 | 22 593 | 45 | 40 218 |
| Matematiker, aktuarier och statistiker | 212 | 1 035 | 46 | 43 275 |

Tabell A.1 forts.

| Yrke | SSYK 2012 | Antal i yrket | Andelen kvinnor | Genomsnittlig månadslön |
|---|--------------|------------------|--------------------|----------------------------|
| Läkare | 221 | 21 447 | 51 | 60 147 |
| Trafiklärare och instruktörer | 344 | 1 320 | 52 | 31 639 |
| Arkitekter och lantmätare | 216 | 4 690 | 54 | 37 093 |
| Författare, journalister och tolkar | 264 | 5 578 | 54 | 36 000 |
| Revisorer, finansanalytiker och fond- förvaltare m.fl. | 241 | 24 090 | 55 | 43 588 |
| Designer och formgivare | 217 | 2 997 | 55 | 35 310 |
| Konstnärer, musiker och skådespelare m.fl. | 265 | 4 024 | 56 | 32 880 |
| Gymnasielärare | 233 | 19 048 | 57 | 32 171 |
| Idrottsutövare och fritidsledare m.fl. | 342 | 10 222 | 59 | 26 472 |
| Förmedlare m.fl. | 333 | 14 768 | 60 | 31 240 |
| Specialister inom miljö- & hälsoskydd | 218 | 5 121 | 61 | 34 439 |
| Jurister | 261 | 12 143 | 61 | 45 553 |
| Präster och diakoner | 267 | 3 153 | 63 | 35 135 |
| Marknadsförare och informatörer | 243 | 14 436 | 63 | 40 992 |
| Banktjänstemän och redovisningsekonomer m.fl. | 331 | 29 238 | 63 | 37 777 |
| Organisationsutvecklare, utredare och HR- specialister m.fl. | 242 | 60 126 | 64 | 39 080 |
| Behandlingsassistenter och pastorer | 341 | 10 501 | 64 | 27 394 |
| Fotografer, dekoratörer och under- hållningsartister m.fl. | 343 | 2 333 | 66 | 30 932 |
| Skatte- och socialförsäkringshandläggare m.fl. | 335 | 31 458 | 67 | 29 770 |
| Tandläkare | 226 | 2 472 | 67 | 46 644 |
| Biomedicinska analytiker, tandtekniker och laboratorieingenjörer m.fl. | 321 | 16 725 | 71 | 30 768 |
| Museiintendenter och bibliotekarier | 262 | 7 930 | 72 | 30 597 |
| Psykologer och psykoterapeuter | 224 | 5 430 | 73 | 36 117 |
| Köksmästare och souschefer | 345 | 1 254 | 73 | 27 803 |
| Andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens | 235 | 25 087 | 74 | 30 954 |
| Juristsekreterare, chefssekreterare och institutionssekreterare m.fl. | 334 | 4 937 | 80 | 33 206 |
| Veterinärer | 225 | 822 | 82 | 42 773 |
| Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare | 234 | 139 412 | 84 | 28 364 |

Tabell A.1 forts.

| Yrke | SSYK 2012 | Antal i yrket | Andelen kvinnor | Genomsnittlig månadslön |
|---|--------------|------------------|--------------------|----------------------------|
| Socialsekreterare och kuratorer m.fl. | 266 | 26022 | 87 | 29772 |
| Naprapater, sjukgymnaster och arbetsterapeuter m.fl. | 227 | 14112 | 88 | 28512 |
| Sjuksköterskor | 222 | 63564 | 88 | 31774 |
| Djursjukskötare m.fl. | 324 | 996 | 89 | 26405 |
| Andra specialister inom hälso- och sjukvård | 228 | 4725 | 89 | 32119 |
| Sjuksköterskor (fortsättning) | 223 | 16369 | 94 | 32820 |
| Tandhygienister | 325 | 2085 | 99 | 28657 |

Tabell A.2 Könskomposition, genomsnittslön och antal i yrket för yrken som *inte* kräver högskoleutbildning, 3-siffrig SSYK2012-nivå

| Yrke | SSYK 2012 | Antal i yrket | Andelen kvinnor | Genomsnittlig månadslön |
|---|--------------|------------------|--------------------|----------------------------|
| Installations- och industrielektriker m.fl. | 741 | 13 366 | 2 | 31 172 |
| Takmontörer, golvläggare och VVS-montörer m.fl. | 712 | 4 137 | 2 | 30 868 |
| Snickare, murare och anläggningsarbetare | 711 | 18 571 | 2 | 30 740 |
| Fordonsmekaniker och reparatörer m.fl. | 723 | 19 307 | 3 | 29 476 |
| Gjutare, svetsare och plåtslagare m.fl. | 721 | 4 627 | 4 | 28 745 |
| Elektronikreparatörer och kommunikationselektriker m.fl. | 742 | 2 834 | 5 | 29 823 |
| Malmförädlingsyrken och brunnsbore m.fl. | 811 | 4 109 | 7 | 34 127 |
| Grovarbetare inom bygg och anläggning | 931 | 767 | 7 | 26 890 |
| Hamnarbetare och ramppersonal m.fl. | 933 | 1 909 | 9 | 27 961 |
| Maskinförare | 834 | 8 558 | 9 | 28 729 |
| Återvinningsarbetare | 961 | 4 643 | 9 | 25 674 |
| Finmekaniker och konsthantverkare m.fl. | 731 | 979 | 10 | 28 772 |
| Drifttekniker och processövervakare | 819 | 13 677 | 12 | 31 071 |
| Bil-, motorcykel och cykelförare | 832 | 2 086 | 12 | 24 648 |
| Processoperatörer, trä- och pappersindustri | 817 | 9 483 | 13 | 31 533 |
| Målare, lackerare och skorstensfejare m.fl. | 713 | 3 244 | 13 | 26 989 |
| Lokförare och bangårdspersonal | 831 | 3 364 | 13 | 32 980 |
| Ytbehandlare, trä och möbelsnickare m.fl. | 752 | 2 806 | 14 | 26 823 |
| Skogsarbetare | 621 | 1 126 | 14 | 27 200 |
| Lastbils- och bussförare | 833 | 17 476 | 15 | 26 521 |

| Tabell A.2 forts. | | | | |
|---|----------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| Yrke | SSYK 2012 | Antal i yrket | Andelen kvinnor | Genomsnittlig månadslön |
| Smeder och verktygsmakare m.fl. | 722 | 19 540 | 15 | 28 497 |
| Process- och maskinoperatörer, vid stål- och metallverk | 812 | 8 810 | 15 | 31 488 |
| Städledare och fastighetsskötare m.fl. | 515 | 18 624 | 16 | 25 215 |
| Slaktare, bagare och livsmedelsförädlare m.fl. | 761 | 1 139 | 20 | 27 858 |
| Tvättare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare | 912 | 934 | 21 | 23 409 |
| Prepressstekniker, tryckare och bokbindare m.fl. | 732 | 3 210 | 21 | 29 788 |
| Montörer | 821 | 22 763 | 22 | 27 729 |
| Maskinoperatörer, gummi-, plast- och pappersvaruindustri | 814 | 4 935 | 24 | 28 079 |
| Lagerpersonal och transportledare m.fl. | 432 | 34 957 | 24 | 28 033 |
| Andra process- och maskinoperatörer | 818 | 3 916 | 29 | 27 941 |
| Växtodlare inom jordbruk och trädgård | 611 | 6 549 | 30 | 24 314 |
| Andra bevaknings- och säkerhetsyrken | 541 | 24 671 | 31 | 26 741 |
| Handpaketerare och andra fabriksarbetare | 932 | 3 996 | 32 | 26 019 |
| Brevbärare och postterminalarbetare | 442 | 13 931 | 38 | 24 030 |
| Tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga servicearbetare | 962 | 20 897 | 38 | 22 317 |
| Maskinoperatörer, livsmedelsindustri | 816 | 6 178 | 39 | 27 117 |
| Maskinoperatörer, kemiska och farmaceutiska produkter m.m. | 813 | 2 846 | 46 | 28 722 |
| Eventsäljare och telefonförsäljare m.fl. | 524 | 2 969 | 47 | 24 765 |
| Övrig servicepersonal | 516 | 1 197 | 48 | 26 508 |
| Maskinoperatörer, textil-, tvätt- och läderindustri m.m. | 815 | 2 095 | 55 | 23 986 |
| Kabinpersonal, tågmästare och guider m.fl. | 511 | 3 763 | 62 | 29 316 |
| Butikspersonal | 522 | 65 742 | 67 | 27 182 |
| Skräddare, tapetserare och läderhantverkare m.fl. | 753 | 507 | 67 | 25 074 |
| Hovmästare, servitörer och bartendrar | 513 | 2 349 | 70 | 23 963 |
| Djuruppfödare och djurskötare | 612 | 955 | 72 | 24 413 |
| Resesäljare, kundtjänstpersonal och receptionister m.fl. | 422 | 22 145 | 74 | 24 844 |
| Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl. | 534 | 86 514 | 76 | 25 524 |

Tabell A.2 forts.

| Yrke | SSYK 2012 | Antal i yrket | Andelen kvinnor | Genomsnittlig månadslön |
|--|--------------|------------------|--------------------|----------------------------|
| Biblioteks- och arkivassistenter m.fl. | 441 | 2819 | 77 | 23714 |
| Kockar och kallskänkor | 512 | 12723 | 78 | 24453 |
| Kassapersonal m.fl. | 523 | 3995 | 79 | 25315 |
| Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl. | 941 | 21957 | 83 | 22048 |
| Barnskötare och elevassistenter m.fl. | 531 | 65469 | 84 | 22164 |
| Kontorsassistenter och sekreterare | 411 | 83544 | 86 | 27331 |
| Städare och hemservicepersonal m.fl. | 911 | 20322 | 86 | 22254 |
| Vårdbiträden | 533 | 46169 | 87 | 23298 |
| Undersköterskor | 532 | 125156 | 93 | 25737 |
| Skönhets- och kroppsterapeuter | 514 | 802 | 94 | 25758 |
| Tandsköterskor | 535 | 6770 | 100 | 25262 |

Tabell A.3 Könskomposition, genomsnittslön och antal i yrket för de trettio största yrkena, 4-siffrig SSYK2012-nivå

| Yrke | SSYK | Andelen kvinnor | Genom- snittlig månads- lön | Kv. lön i % av mäns efter beaktandet av produktiva egenskaper |
|--|------|--------------------|--------------------------------------|---|
| Civilingenjörstrycken inom elektroteknik | 2143 | 15 | 44 664 | 96 |
| Grundutbildade sjuksköterskor | 2221 | 89 | 30 561 | 97 |
| Gymnasielärare | 2330 | 57 | 32 171 | 99 |
| Grundskollärare | 2341 | 76 | 29 753 | 100 |
| Förskollärare | 2343 | 96 | 27 059 | 101 |
| Planerare och utredare m.fl. | 2422 | 64 | 36 929 | 93 |
| Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl. | 2512 | 26 | 42 523 | 93 |
| Företagssäljare | 3322 | 28 | 40 231 | 89 |
| Ekonomiassistenter m.fl. | 4111 | 88 | 28 176 | 96 |
| Övriga kontorsassistenter och sekreterare | 4119 | 82 | 27 379 | 97 |
| Lager- och terminalpersonal | 4322 | 23 | 27 115 | 97 |
| Kockar och kallskänkor | 5120 | 78 | 24 453 | 97 |
| Fastighetsskötare | 5152 | 13 | 25 125 | 97 |
| Säljande butikschefer och avdelningschefer i butik | 5221 | 74 | 28 860 | 95 |

Tabell A.3 forts.

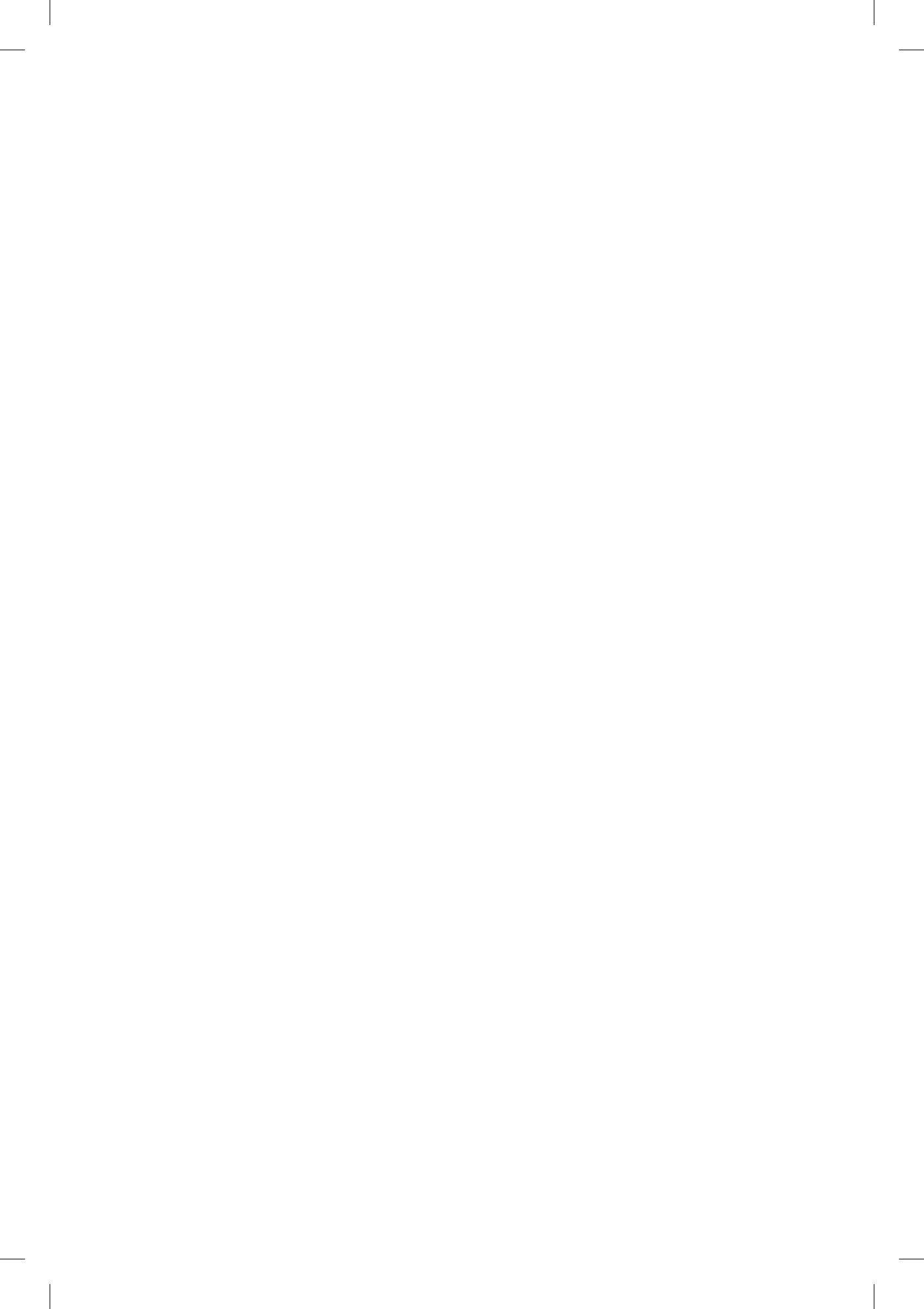
| Yrke | SSYK | Andelen kvinnor | Genomsnittlig månadslön | Kv. lön i % av mäns efter beaktandet av produktiva egenskaper |
|---|------|-----------------|-------------------------|---|
| Butikssäljare, dagligvaror | 5222 | 69 | 27 496 | 98 |
| Butikssäljare, fackhandel | 5223 | 60 | 26 384 | 98 |
| Barnskötare | 5311 | 90 | 22 026 | 100 |
| Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende | 5321 | 95 | 25 727 | 100 |
| Undersköterskor, vård- och specialavdelning | 5323 | 93 | 25 731 | 98 |
| Vårdbiträden | 5330 | 87 | 23 298 | 100 |
| Vårdare, boendestödjare | 5342 | 79 | 25 533 | 101 |
| Personliga assistenter | 5343 | 77 | 25 479 | 100 |
| Träarbetare, snickare m.fl. | 7111 | 1 | 32 168 | 94 |
| Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete | 7223 | 16 | 28 365 | 96 |
| Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer | 7231 | 3 | 28 369 | 93 |
| Underhållsmekaniker och maskinreparatörer | 7233 | 3 | 30 264 | 94 |
| Installations- och serviceelektriker | 7411 | 1 | 30 548 | 91 |
| Lastbilsförare m.fl. | 8332 | 8 | 26 800 | 98 |
| Städare | 9111 | 86 | 22 304 | 97 |
| Restaurang- och köksbiträden m.fl. | 9412 | 83 | 22 049 | 99 |

Appendix B

Definitioner av data

Variablerna som används för att beräkna de justerade könslönegapen är definierade som följer:

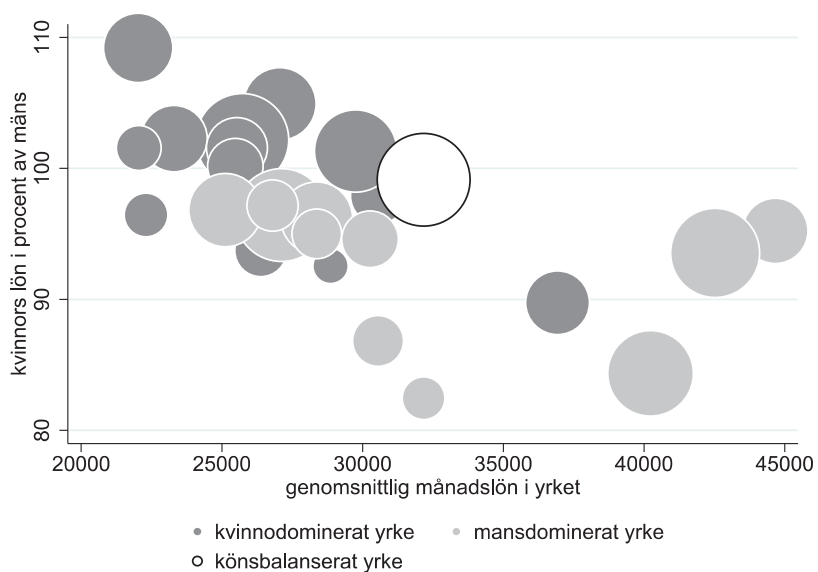
- Ålder (kontinuerlig) och även en kvadratisk term för att fånga att avkastningen på erfarenhet kan antas avta med åren.
- Utbildningsvariabeln motsvarar SUN2000 på 1-siffernivå och separerar individerna i sex olika utbildningsnivåer, från för-gymnasial utbildning till forskarutbildning.
- Yrkesvariabeln motsvarar Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) på 4-siffernivå.
- Näringsgren följer Svensk näringsgrensindelning (SNI) på 2-siffernivå och innehåller information om vilken näringsgren som arbetsgivaren bedriver verksamhet: ca 90-talet koder.
- Företagen är indelade i fem storleksklasser efter antalet anställda: 1–9, 10–49, 50–199, 200–499 och över 500 anställda.
- Tjänstgöringsomfattning motsvarar tre nivåer: heltid, 50–99 procent av heltid samt mindre än 50 procent av heltid.



Appendix C

Ytterligare figurer

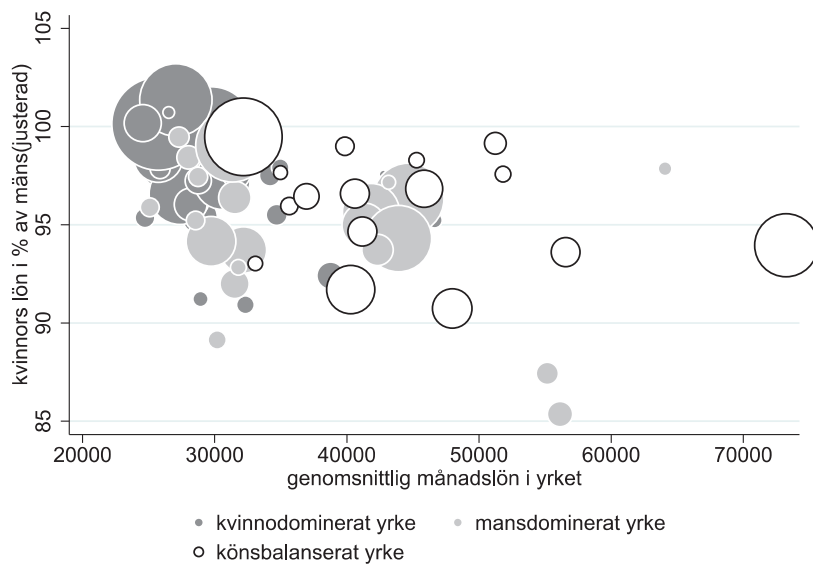
Figur C.1 Kvinnors genomsnittliga lön i procent av mäns genomsnittliga lön inom de 30 största yrkena



Not: Ett kvinnodominerat yrke definieras som ett yrke där mer än 60 procent är kvinnor; ett mansdominerat yrke är ett yrke där minst 60 procent är män.

Källa: Egna beräkningar utifrån Lisa- och Lönestrukturstatistik.

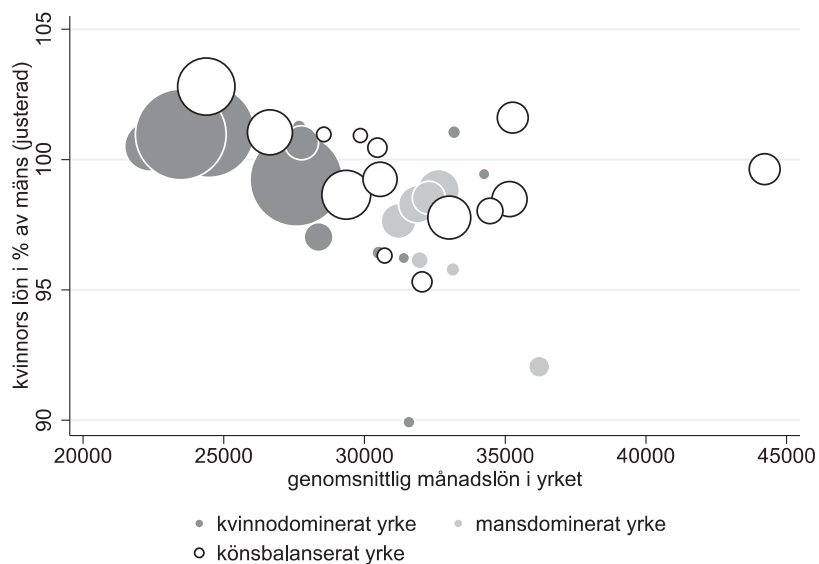
Figur C.2 Kvinnors genomsnittliga lön i procent av mäns genomsnittliga lön inom 70 yrken i Sverige när skillnader i produktiva egenskaper beaktas



Not: Ett kvinnodominerat yrke definieras som ett yrke där mer än 60 procent är kvinnor; ett mansdominerat yrke är ett yrke där minst 60 procent är män. Endast yrken med minst 500 utövare har inkluderats.

Källa: Egna beräkningar utifrån Lisa- och Lönestrukturstatistiken.

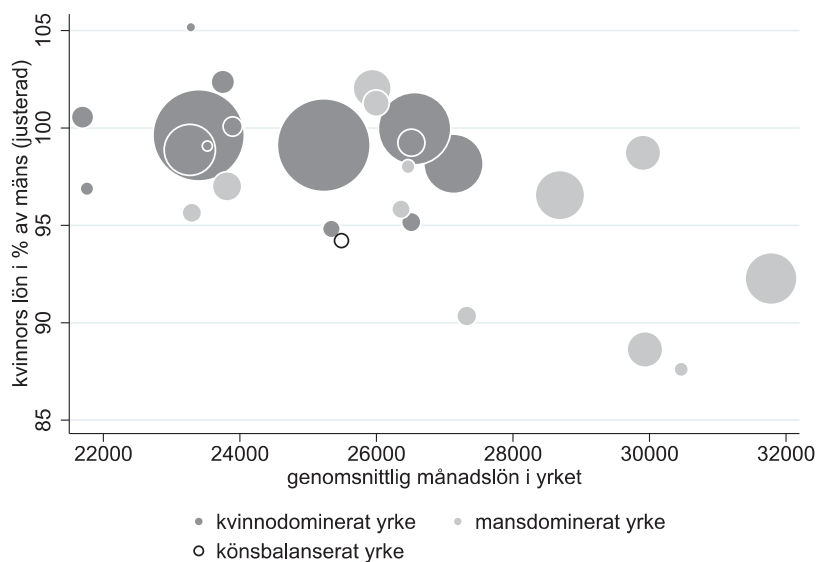
Figur C.3 Kvinnors genomsnittliga lön i procent av mäns genomsnittliga lön inom yrken som kräver högskoleutbildning år 2015 i Sverige när skillnader i produktiva egenskaper beaktas för individer som är högst 30 år gamla



Not: Ett kvinnodominerat yrke definieras som ett yrke där mer än 60 procent är kvinnor; ett mansdominerat yrke är ett yrke där minst 60 procent är män. Endast yrken med minst 100 utövare har inkluderats.

Källa: Egna beräkningar utifrån Lisa- och Lönestrukturstatistiken.

Figur C.4 Kvinnors genomsnittliga lön i procent av mäns genomsnittliga lön inom yrken som ej kräver högskoleutbildning år 2015 i Sverige när skillnader i produktiva egenskaper beaktas för individer som är högst 30 år gamla



Not: Ett kvinnodominerat yrke definieras som ett yrke där mer än 60 procent är kvinnor; ett mansdominerat yrke är ett yrke där minst 60 procent är män. Endast yrken med minst 100 utövare har inkluderats.

Källa: Egna beräkningar utifrån Lisa- och Lönstrukturstatistiken.

Förteckning över tidigare rapporter till ESO

2017

- Dags för omprövning – en ESO-rapport om styrning av offentlig verksamhet.
- Bygg mer för fler! En ESO-rapport om staten, kommunerna och bostadsbyggandet.
- Ankomst och härkomst – en ESO-rapport om skolresultat och bakgrund.
- Yes box! En ESO-rapport om en ny modell för kapital- och bostadsbeskattning.

2016

- Boende med konsekvens – en ESO-rapport om etnisk bostadssegregation och arbetsmarknad.
- Sjukskrivningarnas anatomi – en ESO-rapport om drivkrafterna i sjukförsäkringssystemet.
- När skolan själv får välja – en ESO-rapport om friskolornas etableringsmönster.
- Digitaliseringens dynamik – en ESO-rapport om struktur-omvandlingen i svensk näringsliv.
- Grön tillväxt under lupp – en ESO-rapport om ett begrepp i tiden.
- Mer än tur i struktur – en ESO-rapport om kommunal effektivitet.
- När det rätta blir det lätta – en ESO-rapport om ”nudging”.

2015

- En ny giv? En ESO-rapport om regleringen av spelmarknaden.
- Maktutövningar under lagarna? En ESO-rapport om trotsiga kommuner.
- En förlorad generation? En ESO-rapport om ungas etablering på arbetsmarknaden.
- Verksamma insatser mot brott? En ESO-rapport om orsak och verkan.
- Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet.

2014

- Goda år på ålders höst? En ESO-rapport om konkurrens i äldreomsorgen.
- 3:12-Corporations in Sweden: The Effects of the 2006 Tax Reform on Investments, Job Creation and Business Start-ups.
- Företagandets förutsättningar – En ESO-rapport om den svenska ägarbeskattningen.
- Kapital på krita? En ESO-rapport om företagandets finansiering.
- Konkurrens, kontakt och kvalitet – hälso- och sjukvård i privat regi.
- Hållbara beräkningar – en ESO-rapport om att bedöma den offentliga sektorns finansiella hållbarhet.
- Med nya mått mätt – en ESO-rapport om indikationer på produktivitetens utvecklingen i offentlig sektor.
- Institutionsvård, incitament och information – en ESO-rapport om placering av ungdomar med sociala problem.

2013

- Bäste herren på täppan? En ESO-rapport om bostadsbyggande och kommunala markanvisningar.
- Allmän nytta eller egen vinning? En ESO-rapport om korruption på svenska.
- Var skapas jobben? En ESO-rapport om dynamiken i svenskt näringsliv 1990–2009.

- Transportinfrastrukturens framtida organisering och finansiering.
- Investeringar in blanco? En ESO-rapport om behovet av infrastruktur.
- Bonde söker bidrag – en ESO-rapport om effektivitet i det svenska landsbygdsprogrammet.
- The pension system in Sweden.
- Den offentliga sektorn – en antologi om att mäta produktivitet och prestationer.
- Utvinning för allmän vinning – en ESO-rapport om svenska mineralinkomster.
- Offentlig upphandling eller gröna nedköp? En ESO-rapport om miljöpolitiska ambitioner.

2012

- Svängdörr i staten – en ESO-rapport om när politiker och tjänstemän byter sida.
- En god start – en ESO-rapport om tidigt stöd i skolan.
- Den akademiska frågan – en ESO-rapport om frihet i den högre skolan.
- Income Shifting in Sweden. An empirical evaluation of the 3:12 rules.
- Samhällsekonomin på spåret – en ESO-rapport om att räkna på tunnelbanan.
- Hjälpa eller stjälpa? En ESO-rapport om kontrollfunktionen i arbetslöshetsförsäkringen
- Lärda för livet? – en ESO-rapport om effektivitet i svensk högskoleutbildning
- Forskning och innovation – statens styrning av högskolans samverkan och nyttiggörande

2011

- UD i en ny sats – organisation, ledning och styrning i en globaliserad värld.
- Försvarets förutsättningar – en ESO-rapport om erfarenheter från 20 år av försvarsreformer.
- Kalorier kostar – en ESO-rapport om vikten av vikt.

- Avtalsbestämda ersättningar, andra kompletterande ersättningar och arbetsutbudet.
- Sysselsättning för invandrare – en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration.
- Kollektivtrafik utan styrning
- Vägval i vården – en ESO-rapport om skillnader och likheter i Norden
- Att lära av de bästa – en ESO-rapport om svensk skola i ett internationellt forskningsperspektiv.
- Rapport från ett ESO-seminarium – decenniets framtidsfrågor.

2010

- En kår på rätt kurs? En ESO-rapport om försvarets framtida kompetensförsörjning.
- Beskattning av privat pensionssparande.
- Polisens prestationer – En ESO-rapport om resultatstyrning och effektivitet.
- Swedish Tax Policy: Recent Trends and Future Challenges.
- Statliga bidrag till kommunerna – i princip och praktik.
- Revisionen reviderad – en rapport om en kommunal angelägenhet.
- Vården i vården – en ESO-rapport om målbaserad ersättning i hälso- och sjukvården.
- Enkelt och effektivt – en ESO-rapport om grundtrygghet i välfärdssystemen.
- Kåren och köerna. En ESO-rapport om den medicinska professionens roll i styrningen av svensk hälso- och sjukvård.

2009

- Den långsiktiga finansieringen – välfärdspolitikens klimatfråga?
- Regelverk och praxis i offentlig upphandling.
- Invandringen och de offentliga finanserna.
- Fyra dyra fonder? Om effektiv förvaltning och styrning av AP-fonderna.
- Lika skola med olika resurser? En ESO-rapport om likvärdighet och resursfördelning.

- En kår i kläm – Läraryrket mellan professionella ideal och statliga reform ideologier.

2003

- Skolmisslyckande – hur gick det sen?
- Politik på prov – en ESO-rapport om experimentell ekonomi.
- Precooking in the European Union – the World of Expert Groups.
- Förtjänst och skicklighet – om utnämningar och ansvarsutkrävande av generaldirektörer.
- Bostadsbyggandets hinderbana – en ESO-rapport om utvecklingen 1995–2001.
- Axel Oxenstierna – Furstespegel för 2000-talet.

2002

- ”Huru skall statsverket granskas?” – Riksdagen som arena för genomlysning och kontroll.
- What Price Enlargement? Implications of an expanded EU.
- Den svenska sjukan – sjukfrånvaron i åtta länder.
- Att bekämpa mul- och klövsjuka en ESO-rapport om ett brännbart ämne.
- Lärobok för regelnissar – en ESO-rapport om regelhantering vid avregleringar.
- Att hålla balansen – en ESO-rapport om kommuner och budgetdisciplin.
- The School’s Need for Resources – A Report on the Importance of Small Classes.
- Klassfrågan – en ESO-rapport om lärartätheten i skolan.
- Staten fick Svarte Petter – en ESO-rapport om bostadsfinansieringen 1985–1993.
- Hoten mot kommunerna – en ESO-rapport om ansvarsfördelning och finansiering i framtiden.

2001

- Mycket väsen för lite ull – en ESO-rapport om partnerskapen i de regionala tillväxtavtalen.

- I rikets tjänst – en ESO-rapport om statliga kårer.
- Rättvisa och effektivitet – en ESO-rapport om idéanalys.
- Nya bud – en ESO-rapport om auktioner och upphandling.
- Betyg på skolan – en ESO-rapport om gymnasieskolorna.
- Konkurrens bildar skola – en ESO-rapport om friskolornas betydelse för de kommunala skolorna.
- Priset för ett större EU – en ESO-rapport om EU:s utvidgning.

2000

- Att granska sig själv – en ESO-rapport om den kommunala miljötillsynen.
- Bra träffbild, fast utanför tavlan – en ESO-rapport om EU:s strukturpolitik.
- Utbildningens omvägar – en ESO-rapport om kvalitet och effektivitet i svensk utbildning.
- En svartvit arbetsmarknad? – en ESO-rapport om vägen från skola till arbete.
- Privilegium eller rättighet? – en ESO-rapport om antagningen till högskolan
- Med många mått mätt – en ESO-rapport om internationell benchmarking av Sverige.
- Kroppen eller knoppen? – en ESO-rapport om idrotts-gymnasierna.
- Studiebidraget i det långa loppet.
- 40-talisternas uttåg – en ESO-rapport om 2000-talets demografiska utmaningar.

1999

- Dagens och drivkrafter – en ESO-rapport om 2000-talets demografiska utmaningar.
- Återvinning utan vinning – en ESO-rapport om sopor.
- En akademisk fråga – en ESO-rapport om rankning av C-uppsatser.
- Hederlighetens pris – en ESO-rapport om korruption.
- Samhällets stöd till de äldre i Europa – en ESO-rapport om fördelningspolitik och offentliga tjänster.
- Regionalpolitiken – en ESO-rapport om tro och vetande.

- Att snubbla in i framtiden – en ESO-rapport om statlig omvandling och avveckling.
- Att reda sig själv – en ESO-rapport om rederier och subventioner.
- Bostad sökes – en ESO-rapport om de hemlösa i folkhemmet.
- Att ta sig ton – en ESO-rapport om svensk musikexport 1974–1999.
- Med backspegeln som kompass – en ESO-rapport om stabiliseringspolitiken som läroprocess.
- Med backspegeln som kompass – ett ESO-seminarium om stabiliseringspolitik som läroprocess.

1998

- Staten och bolagskapitalet – om aktiv styrning av statliga bolag.
- Kommittéerna och bofinken – kan en kommitté se ut hur som helst?
- Regeringskansliet inför 2000-talet – rapport från ett ESO-seminarium.
- Att se till eller titta på – om tillsynen inom miljöområdet.
- Arbetsförmedlingarna – mål och drivkrafter.
- Kommuner Kan! Kanske! – om kommunal välfärd i framtiden.
- Vad kostar en ren? – en ekonomisk och politisk analys.

1997

- Fisk och Fusk – Mål, medel och makt i fiskeripolitiken.
- Ramar, regler, resultat – vem bestämmer över statens budget?
- Lönar sig arbete?
- Egenföretagande och manna från himlen.
- Jordbruksstödet – efter Sveriges EU-inträde.

1996

- Kommunerna och decentraliseringen – Tre fallstudier.
- Novemberrevolutionen – om rationalitet och makt i beslutet att avreglera kreditmarknaden 1985.
- Kan myndigheter utvärdera sig själva?
- Nästa steg i telepolitiken.

- Reglering som spel – Universiteten som förebild för offentliga sektorn?
- Hur effektivt är EU:s stöd till forskning och utveckling? – En principdiskussion.

1995

- Kapitalets rörlighet Den svenska skatte- och utgiftsstrukturen i ett integrerat Europa.
- Generationsräkenskaper.
- Invandring, sysselsättning och ekonomiska effekter.
- Hushållning med knappa naturresurser Exemplet sportfiske.
- Kostnader, produktivitet och måluppfyllelse för Sveriges Television AB.
- Vad blev det av de enskilda alternativen? En kartläggning av verksamheten inom skolan, vården och omsorgen.
- Hushållning med knappa naturresurser Exemplet allemansrätten, fjällen och skotertrafik i naturen.
- Företagsstödet Vad kostar det egentligen?
- Försvarets kostnader och produktivitet.

1994

- En effektiv försvarspolitik? Fredsvinst, beredskap och återtagning.
- Skatter och socialförsäkringar över livscykeln En simuleringsmodell.
- Nettokostnader för transfereringar i Sverige och några andra länder.
- Fördelningseffekter av offentliga tjänster.
- En Social Försäkring.
- Valfrihet inom skolan Konsekvenser för kostnader, resultat och segregation.
- Skolans kostnader, effektivitet och resultat En branschstudie.
- Bensinskatteförändringens effekter.
- Budgetunderskott och statsskuld Hur farliga är de?
- Den svenska insolvensrätten Några förslag till förbättringar inom konkurshanteringen m.m.
- Det offentliga stödet till partierna Inriktning och omfattning.

- Den offentliga sektorns produktivetsutveckling 1980–1992.
- Kvalitet och produktivitet – Teori och metod för kvalitetsjusterande produktivetsmått.
- Kvalitets- och produktivetsutvecklingen i sjukvården 1960–1992.
- Varför kulturstöd? Ekonomisk teori och svensk verklighet.
- Att rädda liv Kostnader och effekter.

1993

- Idrott åt alla? Kartläggning och analys av idrottsstödet.
- Social Security in Sweden and Other European Countries Three Essays.
- Lönar sig förebyggande åtgärder? Exempel från hälso- och sjukvården och trafiken.
- Hur välja rätt investeringar i transportinfrastrukturen?
- Presstödet effekter en utvärdering.

1992

- Statsskulden och budgetprocessen.
- Press och ekonomisk politik tre fallstudier.
- Kommunerna som företagsägare – aktiv koncernledning i kommunal regi.
- Slutbudsmetoden ett sätt att lösa tvister på arbetsmarknaden utan konflikter.
- Hur bra är vi? Den svenska arbetskraftens kompetens i internationell belysning.
- Statliga bidrag motiv, kostnader, effekter?
- Vad vill vi med socialförsäkringarna?
- Fattigdomsfällor.
- Växthuseffekten slutsatser för jordbruks-, energi- och skattepolitiken.
- Frihandeln ett hot mot miljöpolitiken eller tvärtom?
- Skatteförmåner och särregler i inkomst- och mervärdesskatten.

1991

- SJ, Televerket och Posten bättre som bolag?

- Marginaleffekter och tröskeeffekter barnfamiljerna och barnomsorgen.
- Ostyriga projekt att styra stora kommunala satsningar.
- Prestationsbaserad ersättning i hälso- och sjukvården vad blir effekterna?
- Skogspolitik för ett nytt sekel.
- Det framtida pensionssystemet två alternativ.
- Vad kostar det? Prislista för statliga tjänster.
- Metoder i forskning om produktivitet och effektivitet med tillämpningar på offentlig sektor.
- Målstyrning och resultatuppföljning i offentlig förvaltning.

1990

- Läkemedelsförmånen.
- Sjukvårdskostnader i framtiden vad betyder åldersfaktorn?
- Statens dolda kapital. Aktivt ägande: exemplet Vattenfall.
- Skola? Förskola? Barnskola?
- Bostadskarriären som en förmögenhetsmaskin.

1989

- Arbetsmarknadsförsäkringar.
- Hur ska vi få råd att bli gamla?
- Kommunal förmögenhetsförvaltning i förändring – citykommunerna Stockholm, Göteborg och Malmö.
- Bostadsstödet – alternativ och konsekvenser.
- Produktivitetmätning av folkbibliotekens utlåningsverksamhet.
- Statsbidrag till kommuner: allt på en check eller lite av varje? En jämförelse mellan Norge och Sverige.
- Vad ska staten äga? De statliga företagen inför 90-talet.
- Beställare-utförare – ett alternativ till entreprenad i kommuner.
- Lönestrukturen och den "dubbla obalansen" – en empirisk studie av löneskillnader mellan privat och offentlig sektor.
- Hur man mäter sjukvård – exempel på kvalitet- och effektivitetsmätning.

1988

- Vad kan vi lära av grannen? Det svenska pensionssystemet i nordisk belysning.
- Kvalitet och kostnader i offentlig tjänstproduktion.
- Alternativ i jordbrukspolitiken.
- Effektiv realkapitalanvändning i kommuner och landsting.
- Hur stor blev tvåprocentaren? Erfarenheten från en besparings-teknik.
- Subventioner i kritisk belysning.
- Prestationer och belöningar i offentlig sektor.
- Produktivitetens utveckling i kommunal barnomsorg.
- Från patriark till part – spelregler och lönepolitik för staten som arbetsgivare.
- Kvalitetsutveckling inom den kommunala barnomsorgen.

1987

- Integrering av sjukvård och sjukförsäkring.
- Produktkostnader för offentliga tjänster – med tillämpningar på kulturområdet.
- Kvalitetsutvecklingen inom den kommunala äldreomsorgen 1970–1980.
- Vägar ut ur jordbruksregleringen – några idéskisser.
- Att leva på avgifter – vad innebär en övergång till avgifts-finansiering?

1986

- Offentliga utgifter och sysselsättning.
- Produktions-, kostnads-, och produktivitetens utveckling inom den offentliga finansierade utbildningssektorn 1960–1980.
- Socialbidrag. Bidragsmottagarna: antal och inkomster. Socialbidragen i bidragssystemet.
- Regler och teknisk utveckling.
- Kostnader och resultat i grundskolan – en jämförelse av kommuner.
- Offentliga tjänster – sökarljus mot produktivitet och användare.
- Svensk inkomstfördelning i internationell jämförelse.
- Byråkratiseringstendenser i Sverige.

- Effekter av statsbidrag till kommuner.
- Effektivare sjukvård genom bättre ekonomistyrning.
- Samhällsekonomiskt beslutsunderlag – en hjälp att fatta bättre beslut.
- Produktions-, kostnads- och produktivitet utveckling inom armén och flygvapnet 1972–1982.

1985

- Egen regi eller entreprenad i kommunal verksamhet – möjligheter, problem och erfarenheter.
- Sociala avgifter – problem och möjligheter inom färdtjänst och hemtjänst.
- Skatter och arbetsutbud.
- Produktions-, kostnads- och produktivitet utveckling inom vägsektorn.
- Organisationer på gränsen mellan privat och offentlig sektor – förstudie.
- Frivilligorganisationer alternativ till den offentliga sektorn?
- Transfereringar mellan den förvärvsarbetande och den äldre generationen.
- Produktions-, kostnads- och produktivitet utveckling inom den sociala sektorn 1970–1980.
- Produktions-, kostnads- och produktivitet utveckling inom offentligt bedriven hälso- och sjukvård 1960–1980.
- Statsskuldräntorna och ekonomin effekter på den samlade efterfrågan i samhället.

1984

- Återkommande kostnads- och prestationsjämförelser – en metod att främja effektivitet i offentlig tjänsteproduktion.
- Parlamentet och statsutgifterna hur finansmakten utövas i nio länder.
- Transfereringar och inkomstskatt samt hushållens materiella standard.
- Marginella expansionsstöd ekonomiska och administrativa effekter.
- Är subventioner effektiva?

- Konstitutionella begränsningar i riksdagens finansmakt – behov och tänkbara utformningar.
- Perspektiv på budgetunderskottet, del 4. Budgetunderskott, utlandsupplåning och framtida konsumtionsmöjligheter. Budgetunderskott, efterfrågan och inflation.
- Vem utnyttjar den offentliga sektorns tjänster.

1983

- Administrationskostnader för våra skatter.
- Fördelningseffekter av kommunal barnomsorg.
- Perspektiv på budgetunderskottet, del 3. Budgetunderskott, portföljeval och tillgångsmarknader. Modellsimuleringar av offentliga besparingar m.m.
- Produktivitet i privat och offentliga tandvård.
- Generellt statsbidrag till kommuner – modellskisser.
- Administrationskostnader för några transfereringar.
- Driver subventioner upp kostnader – prisbildningseffekter av statligt stöd.
- Minskad produktivitet i offentlig sektor – en studie av patent- och registreringsverket.
- Perspektiv på budgetunderskottet, del 2. Fördelningseffekter av budgetunderskott. Hushållsekonomi och budgetunderskott.
- Enhetligt barnstöd? några variationer på statligt ekonomiskt stöd till barnfamiljer.
- Staten och kommunernas expansion några olika styrmedel.

1982

- Ökad produktivitet i offentlig sektor – en studie av de allmänna domstolarna.
- Offentliga tjänster på fritids-, idrotts- och kulturområdena.
- Perspektiv på budgetunderskottet, del 1. Budgetunderskottens teori och politik. Statens budgetfinansiering och penningpolitiken.
- Inkomstfördelningseffekter av livsmedelssubventioner.
- Perspektiv på besparingspolitiken.

