

Könslönegap och glastak*

En studie av kvinnor och män i ekonomyrket

Åsa Löfström

Inst f nationalekonomi, Umeå Universitet
S-901 87 Umeå
asa.lofstrom@econ.umu.se
2012-10-22

Abstract

En mycket vanlig förklaring till att det finns en löneskillnad mellan kvinnor och män är att de inte har samma *yrke* och samma *utbildning*. Kan denna förklaring därmed tolkas som att lönegapet är lika med noll i yrken där det både finns kvinnor och män? För att få svar på detta analyserade vi en grupp kvinnliga och manliga *ekonomer* med högskoleutbildning. Trots denna likhet var den könsrelaterade löneskillnaden inte försumbar. En närmare granskning av *lönestrukturen* i yrket visade dock att lönegapets storlek varierade. Det var större högre upp i fördelningen och mindre i den undre delen. Trots att könsfördelningen på de olika stegen i karriärtrappan är jämnare idag än tidigare och trots att "glaset" börjat krackelera på sina håll är löneskillnaden mellan kvinnor och män fortfarande stora. Sett i ett livscykelperspektiv betyder det också att männens livsinkomst blir högre vilket i sin tur kommer att de dom en tryggare ålderdom, via högre pension, än vad kvinnor kommer att få. Eftersom det länge sagts att "bara" kvinnor utbildar sig, "bara" kvinnor kommit ikapp männen och "bara" de engagerar sig mer i sina jobb då kommer också deras löne- och karriärvillkor att bli som männens. Frågan man därför kan ställa sig idag är om denna förväntan snarare är att likna vid en illusion, en *livslögn*, än en faktisk möjlighet?

.....

Nyckelord: Kvinnor, män, löneskillnad, livslön, karriär, utbildning, familj

***Finansiellt stöd för denna studie har erhållits från FAS (Forskning om Arbetsliv och Samhälle)**

1 Inledning

En vanlig förklaring till att vi fortfarande har ett könsrelaterat lönegap är att kvinnor och män *inte* har samma jobb eller yrke. Det är ovedersägligen så att svensk arbetsmarknad är kraftigt könsuppdelad och att det också påverkar löneskillnaderna mellan kvinnor och män är väl känt. Under de sista tre-fyra decennierna har dock könsuppdelningen blivit något mindre tack vare att fler och fler kvinnor tagit sig in på områden där det tidigare nästan bara fanns män. De bästa exemplen på detta är yrken som kräver en längre utbildning. Idag är därför yrken som läkare, jurist, forskare, biolog, polis, ekonom, präst, psykolog med flera yrken mycket mer könsbalanserade än de var på 1960- och 1970-talen. Ett närmande i utbildningsnivå, inriktning och yrkesval har också betytt ett närmande i arbetslivserfarenhet, karriärambitioner, arbetstider etc. men frågan är: Har det också skett ett *närmande* i löner?

Vår utgångspunkt i denna studie är den "revolution" som vi menar skedde inom den *högre utbildningen* från 1960-talet och framåt i Sverige. Den handlade dels om att gymnasieskolan blev mer allmän och inte minst tillgänglig i de flesta kommuner, dels om att antalet platser vid universiteten steg, dels om att helt nya högskolor etablerades. När antalet platser ökade gynnade det alla men mest unga kvinnor eftersom de så länge varit direkt eller indirekt uteslagna från högre studier. Unga kvinnors investeringar i sitt humankapital betydde inte bara att deras arbetsmarknad vidgades på ett mycket påtagligt sätt utan också att attityderna gentemot dem i arbetslivet gradvis kom att ändras.¹

Satsningarna på den högre utbildningen motiverades av utbildningspolitiska och ekonomiskt-politiska skäl.² Några direkt jämställdhetspolitiska skäl förelåg knappast vilket kan ses som en paradox i den meningen att dess effekt på just jämställdheten knappast går att överskatta. Men för att kvinnor skulle kunna omsätta sin utbildning i ett yrkesarbete krävdes dock ytterligare reformer. I Sverige genomfördes därför flera, för jämställdheten, viktiga förändringar vid den här tiden. Diskriminering av kvinnor i industrin förbjöds, individuell beskattning infördes, den sociala infrastrukturen byggdes ut, med barn- och äldreomsorg som prioriterade områden, och moderskapspengen ersattes av en föräldraförsäkring är några exempel.³ Tillsammantaget kom dessa mycket konkreta förändringar inte bara att *uppmuntra* utan också *underlätta* för många kvinnor, med eller utan högre utbildning, att bli en del av den avlönade arbetskraften.

¹ För de kvinnor som under tidigare perioder hade haft möjlighet att gå en längre utbildning var ofta utbudet av "lämpliga" yrken begränsat. Den sociala normen var också att kvinnor tog långa, en del eviga, förvärvsavbrott när de fick barn.

² Ett viktigt motiv för utbildningspolitiken vid denna tid var också att skillnaderna i elevernas familjebakgrund skulle minskas.

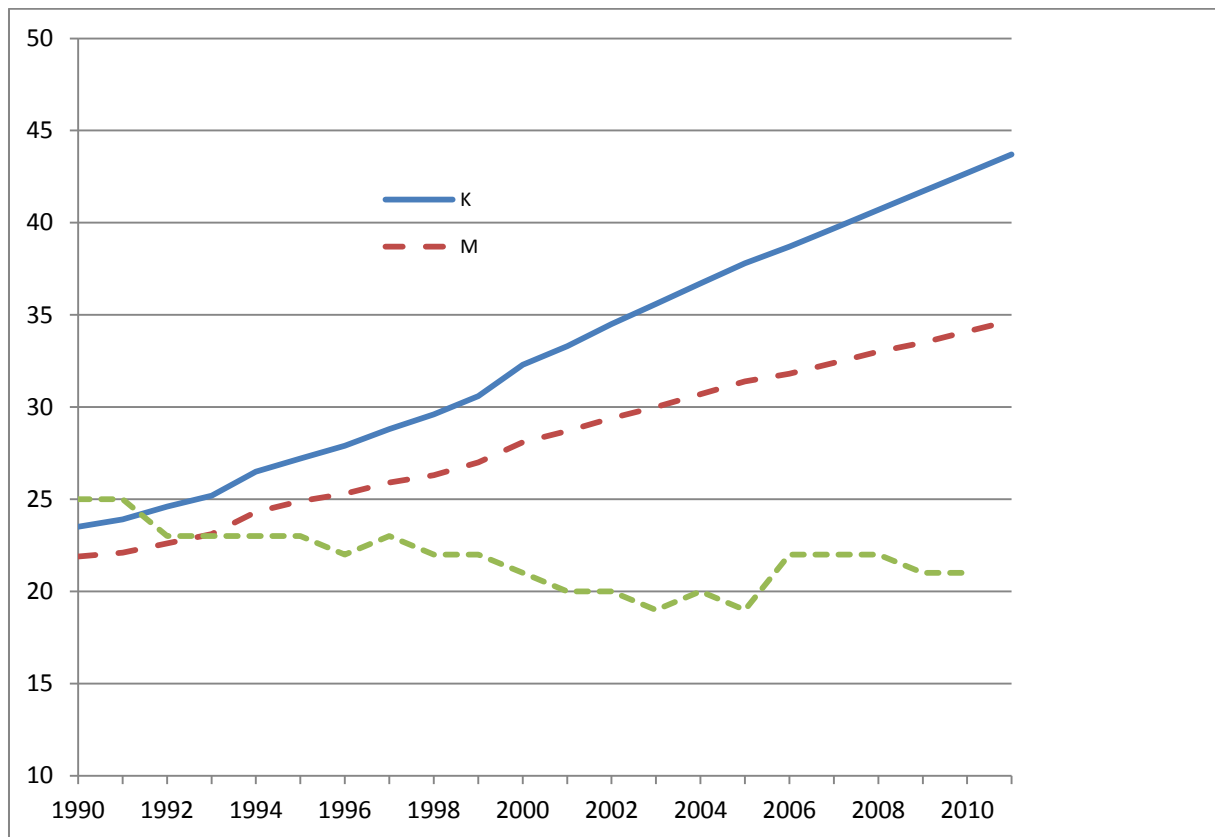
³ I början av 1960-talet togs de separata lönetarifferna för kvinnor och män bort och ILO-konventionen från 1951 om *lika lön för lika arbete* ratificerades. År 1962 avskaffades förbudet för kvinnor att arbeta natt inom industrin. År 1971 upphörde sambeskattningen och Individuell beskattning av kvinnor och män som bodde samman blev obligatoriskt och år 1974 ersattes moderskapsspenningen av en föräldraförsäkring som underströk båda föräldrarnas ansvar för barnen. Vi introduktionen så omfattande den sex månaders betald ledighet.

Hur påverkades då lönegapet mellan kvinnor och män av dessa förändringar? Från 1960-talet och fram till mitten av 1980-talet skedde en drastisk reduktion av gapet som i vissa grupper uppgick till mellan 30-40 procent. Hur mycket som kan tillskrivas utbildningspolitiken specifikt går dock inte att säga eftersom det var kombinationen av utbildning, minskad diskriminering, ökad efterfrågan på kvinnor och inte minst en aktiv lönepolitik som bidrog till detta. Från mitten av 1980-talet upphör dock lönerna i stort sett att konvergera och ett skäl till det kan ha varit att den så kallade *upphinnareffekten* klingat av. Men eftersom kvinnorna fortsatt att närma sig männen men lönegapet inte minskat mer än det gjort då bör kanske en annan ingång vara mer fruktbar. En sådan skulle vara att man släppte fokus på individerna och istället koncentrerade sig på företagen och deras organisation samt arbetslivets strukturer.

Att utvecklingen varit dramatisk framgår i nedanstående figur. Den illustrerar dels hur andelen kvinnor och män med eftergymnasial utbildning ökat, dels hur lönegapet för tjänstemännen förändrats under perioden 1990-2011. Den långsiktiga positiva utbildningstrenden är tydlig men samtidigt framgår hur gapet mellan kvinnor och män växt, från cirka två procentenheter i början till närmare tio i slutet.

Figur 1: Andel kvinnor och män med en eftergymnasial utbildning⁴ samt könslönegapets storlek för tjänstemän 1990-2011.

(Källa: SCB:Utbildningsregistret, Medlingsinstitutet: Lönegapet)



Lönegapet å andra sidan uppvisar inte en lika tydlig trend. Bruttolönegapet i gruppen var cirka 25 procentenheter i början mot cirka 21 procentenheter i slutet av perioden.⁵ Att kvinnor inte bara *"hunnit ikapp"* männen utan också *"gått om"* om dem vad gäller utbildningsnivå har uppenbarligen inte räckt till för att stänga lönegapet.⁶

Att lönegapet inte minskat mer under den aktuella perioden kan tyckas ironiskt med tanke på att det under denna tid också skedde ett par förändringar som inte minst motiverades med den positiva effekt det skulle få på kvinnors löner. Det handlade dels om *privatisering*, dels om *individuell lönesättning*. Att lägga ut delar av den offentliga verksamheten på privata företag/utövare skulle ge kvinnor möjlighet att välja mellan *flera arbetsgivare* vilket i sin tur skulle gynna deras löner. Att *individuell lönesättning* skulle gynna kvinnor speciellt berodde på att de nu skulle ses/behandlas/belönas som individer och inte som del av ett

⁴Utbildningsnivåerna som inkluderas är: 2-årig, 3-årig, och mer än 3 år eftergymnasial utbildning samt forskarutbildning.

⁵ Bruttolönegapet (1-wf/wm) avser skillnaden i lön mellan kvinnor och män utan kontroll för andra lönepåverkande faktorer.

⁶ Man skulle också kunna beskriva det som en utebliven utbudseffekt. Kvinnors högre utbildningsnivå bör ha höjt kvaliteten på det kvinnliga arbetskraftsutbudet vilket i sin tur borde ha avsatt spår i lönerelationen men det verkar endast ha skett i mindre omfattning.

kvinnokollektiv. De skulle med andra ord inte behöva utsättas för statistisk diskriminering. De finns, än så länge, bara några få studier på svenska data som försökt se vilken effekt dessa förändringar haft och resultaten måste därför ses som osäkra.⁷ Ett resultat som dock fått viss uppmärksamhet, med bäring på lönegapet, är att kvinnor skulle vara sämre än män på att löneförhandla om sin lön.

Åtskilliga studier har vid det här laget analyserat vad som kan ligga bakom kvinnors och mäns skilda löner. Resultaten har i de flesta fall varit entydiga, en del av löneskillnaden kan relateras till kön. Vad det resultatet sedan beror på råder delade meningar om. Är det *diskriminering* eller är det bara så att *alla variabler inte beaktats* (omitted variables) i analysen? Den senare brukar vara den vanligaste tolkningen. Det beror sannolikt inte bara på att den är okontroversiell utan också på att man (nästan) alltid kan peka ut en eller flera variabler som "borde" ingått i skattningen. Den andra tolkningen, att *kvinnor diskrimineras*, är inte bara kontroversiell utan också svårare att belägga. Värderingar, preferenser, attityder, fördomar etc. kan alla vara ett uttryck för diskriminering men eftersom de är svåra att observera, påvisa och inte minst kvantifiera på ett objektivet sätt ställs ofta stora krav på den som hävdar att diskriminering skulle vara orsaken.

Även om det kan råda oenighet om hur den *oförklarade delen av löneskillnaden* skall tolkas har analyserna som genomförts på ett substantiellt sätt ökat kunskapen om dagens könslöneproblematik. Idag vet vi exempelvis mycket mer om hur ett könssegregerat utbildningssystem och en könssegregerad arbetsmarknad påverkat och upprätthåller ett allmänt lönegap mellan kvinnor och män. Vi vet också mer om hur mekanismerna bakom kvinnors och mäns skilda karriärmöjligheter fungerar. Existensen av t ex ett *glastak* kom att bli en ögonöppnare för många som dittills förnekat att kvinnor hade svårare än män att göra karriär. Vidare vet vi idag mycket mer om hur ett föräldraskap kan påverka löne- och karriärvillkoren för såväl som kvinnor som män.

Men om vi nu vet så mycket varför då ytterligare en studie? Svaret på den frågan är för det första det faktum att "kvinnor hunnit ikapp" männen utbildningsmässigt men inte lönemässigt och att detta fortfarande är dåligt belyst. För det andra är det få analyser som gjorts på enskilda yrken. Här kommer vi att fokusera endast en profession nämligen *ekonomyrket*. Det betyder att den grupp kvinnor och män som vi analyserar har en *gemensam bakgrund* både vad gäller *utbildning och yrke*. Det betyder att vi i ett enda drag eliminerat de kanske två vanligaste faktorerna som anses ligga bakom löneskillnaden mellan kvinnor och män i generella löneanalyser.

⁷ Säve-Söderberg (2010)

Granqvist & Regnér (2011, 2008) har analyserat den individuella/decentraliserade lönebildningen Oreland (2012), verksam vid Svenskt Näringsliv, har försökt uppskatta vad övergången från offentlig till privat drift betyder för lönen. Hans resultat är mycket vaga och hans slutsats blir därför att "...ökat privat företagande **skulle kunna** (min kursiv) leda till högre löner..."

Lärarnas Riksförbund (2012) kallar sin lönerapport "Individuella löner – kollektivt bakslag".

Återstoden av detta papper är disponerat så att i avsnitt 2 presenteras data. I avsnitt 3 presenteras modell och resultat från de skattningar som genomförts och i avsnitt 4 sammanfattas studien.

2 Data*

Ekonomyrket har ändrat könsprofil de senaste tre-fyra decennierna. I takt med att antalet kvinnor i ekonomutbildningen⁸ ökat har också ekonomyrket blivit ett till numerären mer jämställt yrke. Den fråga som intresserar oss här är därför: Hur har denna transformation påverkat det könsrelaterade lönegapet i yrket?

De data som ligger till grund för denna studie är hämtade från drygt tretton tusen civilekonomer, alla medlemmar i en facklig organisation, som besvarat en webbaserad löneenkät från sin organisation.⁹ Alla hade en ekonomiutbildning på högskole- eller universitetsnivå och alla var verksamma ekonomer år 2007. Vid sidan av att ekonomyrket numera är ett könsbalanserat yrke kan det också finnas andra skäl till att denna yrkesgrupp är speciellt intressant att analysera t ex att:

- Ekonomyrket är stort och har många utövare
- Ekonomyrket finns i alla typer av företag
- Ekonomyrket finns över hela landet
- Ekonomyrket finns i både privat och offentlig sektor
- Ekonomyrket är ett karriäryrke
- Ekonomyrket erbjuder (oftast) en tydlig karriärstege.
- Ekonomyrket redovisar störst lönespridning av alla akademiska yrken.¹⁰
- Ekonomyrket är till sin karaktär ett "allmänt" yrke men rymmer också specialiteter.

Könsfördelningen i den grupp vi analyserar var 54.7 procent kvinnor och 45.3 procent män. Enligt gängse definition uppfyller det kravet på vad som är ett jämställt yrke.¹¹ Den löneuppgift som används i analysen är *månadslön* och i den ingår förutom grundlön också olika tillägg såsom bonusar och naturaförmåner. Ett lönegap mellan kvinnor och män som

*Figurerna 2-12 bygger på data hämtade från den ovan nämnda löneenkäten.

⁸ Den ekonomutbildning som bedrivs vid högskolor och universitet.

⁹ Svarsfrekvensen var drygt 60 procent.

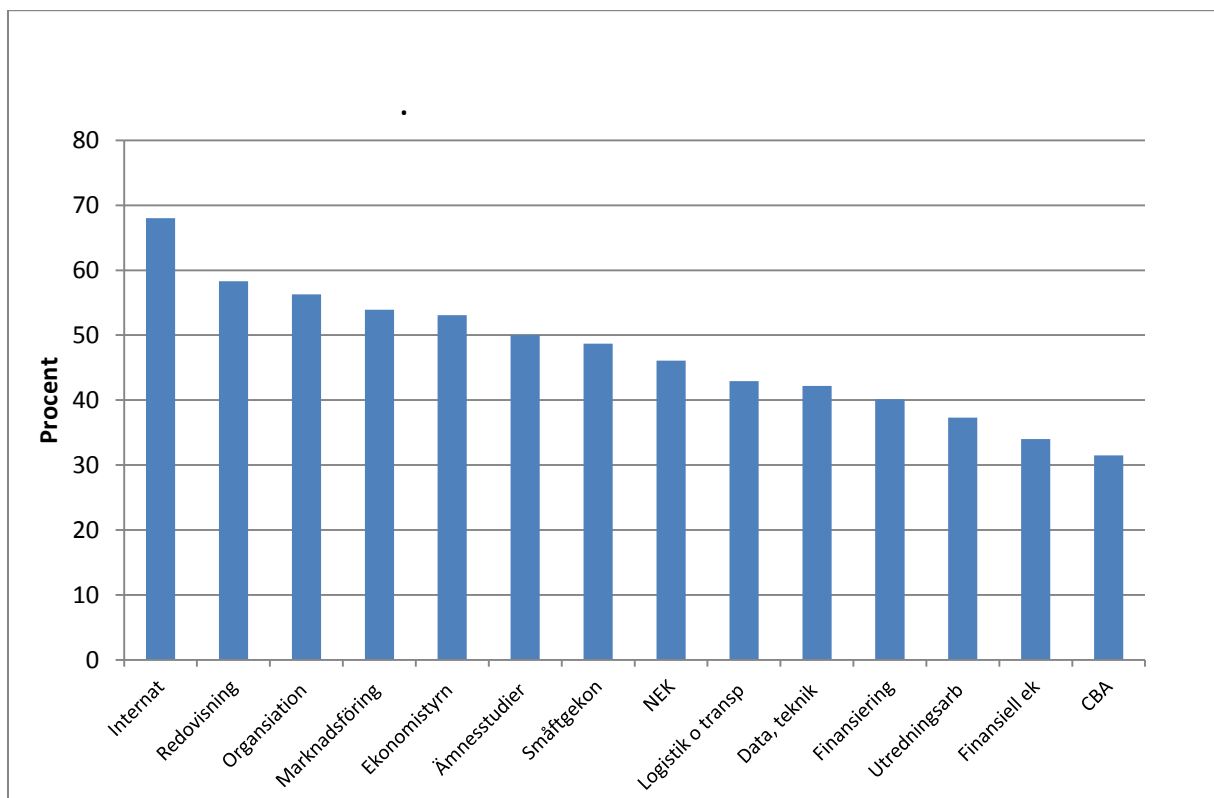
¹⁰ Lönespridningen mätt som p90/p10 kvoter har för personer med ekonomutbildning alltid varit stor (och oftast störst). År 2009 var den 2.9 vilket kan jämföras 2.3 genomsnittet för alla akademiker (Granqvist, 2011).

¹¹ Definition på andelsmässig jämställdhet är följande: Ett yrke anses jämställt om andelen kvinnor(män) ligger mellan 40 och 60 procent.

enbart baseras på *grundlön* är mindre än det som baseras på månadslön därför att män, i genomsnitt, har större tillägg till sin grundlön än vad kvinnorna har.¹²

Genom att på detta sätt fokusera "*likhet*" hade vi hoppats vi komma runt problemet med könsuppdelningen av både utbildning och arbetsmarknad men den förhoppningen grusades ganska snart. Det visade sig nämligen att det finns en flora av yrkesinriktningar som en ekonom kan välja emellan. Skulle det vara så att kvinnor och män väljer på diametralt helt olika sätt då är ekonomyrket *internt könssegregerat*.¹³ Går det att spåra en sådan *systematisk skillnad* i hur de valt utbildnings- och yrkesinriktning i den grupp vi studerar? Figurerna 2 och 3 ger närmare besked om detta.

Figur 2 Andel kvinnor i olika utbildningsinriktningar år 2007



Håller vi oss till den vedertagna definitionen på jämställdhet (se fotnot 11) så var majoriteten, tio av fjorton, inriktningar könsbalanserade, tio av fjorton. En var kvinnodominerad och tre var mansdominerade. Kvinnorna dominerade i gruppen som valt

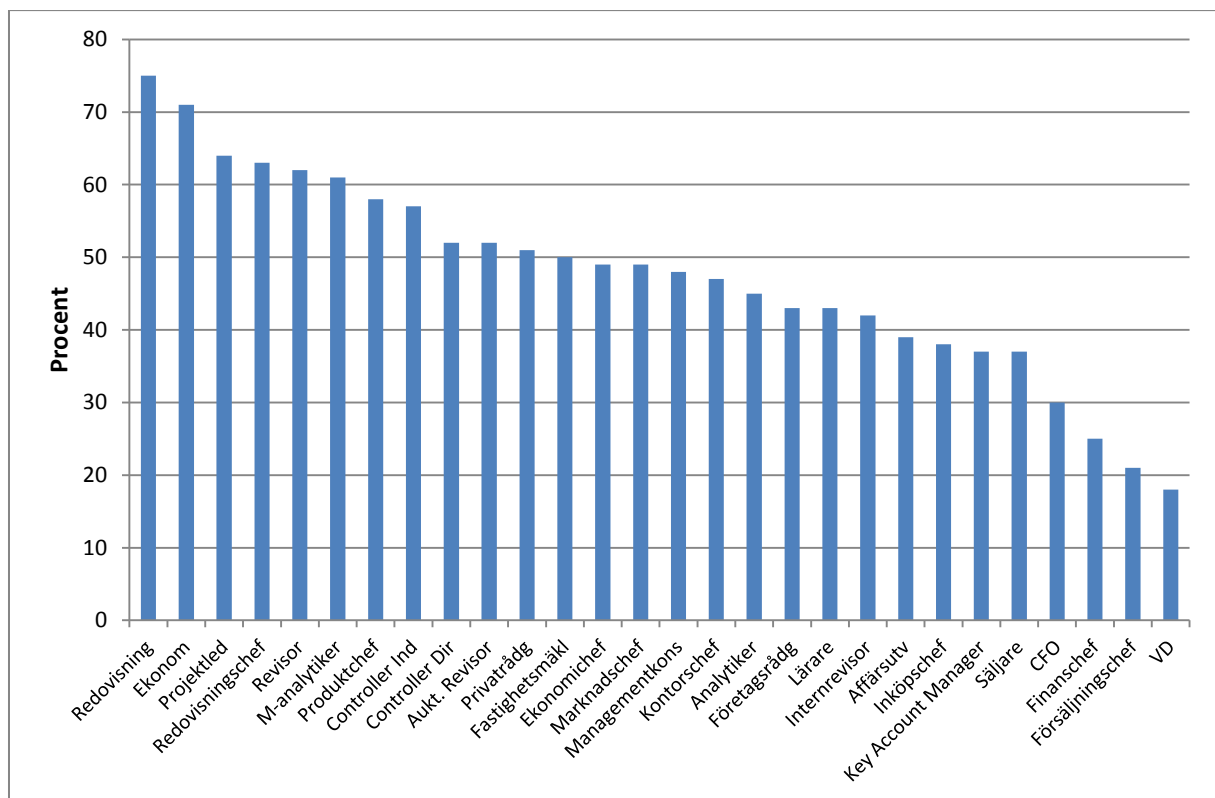
¹² I våra data hade 64 % av alla kvinnor och 78 % av alla män hade någon form av tillägg. Av de som överhuvudtaget hade några tillägg till sin grundlön (tillägg >0 kr/mån) hade kvinnorna 60 procent av vad männen hade. För gruppen i sin helhet (både de med och utan tillägg) hade kvinnorna endast 34 procent av männens tillägg.

¹³ Intern könssegregering i ett och samma yrke är inte ovanligt. Inom t ex läkare- och juristyrket finns olika specialiteter som gör att vi kan tala om att yrket är internt könsuppdelat. (se t ex Löfström, 2004, s 56).

internationell inriktning. Männen dominerade bland de som valt kostnads- och intäktsanalys (CBA), finansiell ekonomi och utredningsarbete men som framgår var kvinnoandelen relativt hög även här, mellan 30 och 40 procent.

Ser vi sedan hur könsfördelning ser ut inom de olika yrkeskategorierna så varierar den något mer (se figur 3). Hälften av de 28 yrkeskategorierna var jämställda, sex kvinnodominerade och åtta mansdominerade. Kvinno- respektive mansdominansen var dock inte total i något fall. Även i "kvinnoyrken" som (allmänna) ekonomer, inom redovisning och projektledning och som marknadsanalytiker, revisorer och redovisningschefer låg andelen män mellan 25 och 39 procent. På samma sätt var inte heller kvinnoandelen helt försumbar i yrken där merparten var män. Andelen låg mellan 25 och 38 procent i yrken som finanschef, finansdirektör (CFO), säljare, inköpschef och affärsutvecklare.¹⁴

Figur 3 Andel kvinnliga ekonomer med/i olika titel/yrkesinriktningar. År 2007



Sammantaget konfirmerar de två figurerna att ekonomer kan ha olika inriktning och specialitet i sitt yrkesliv men det går inte att utläsa någon systematisk skillnad där kvinnor valt på ett sätt och männen på ett diametralt annorlunda sätt. I vårt material är det betydligt

¹⁴ Finns det då någon könsbias om man ser till *hur många* som är verksamma inom de olika specialiteterna? Det verkar inte vara så. De till antalet största grupperna är spridda över hela fördelningen: ekonom, direkt och Indirekt. controller samt ekonomichef och det gäller också de minsta: finanschef, Intern och godkänd revisor, marknadsanalytiker samt kontors- och Inköpschef.

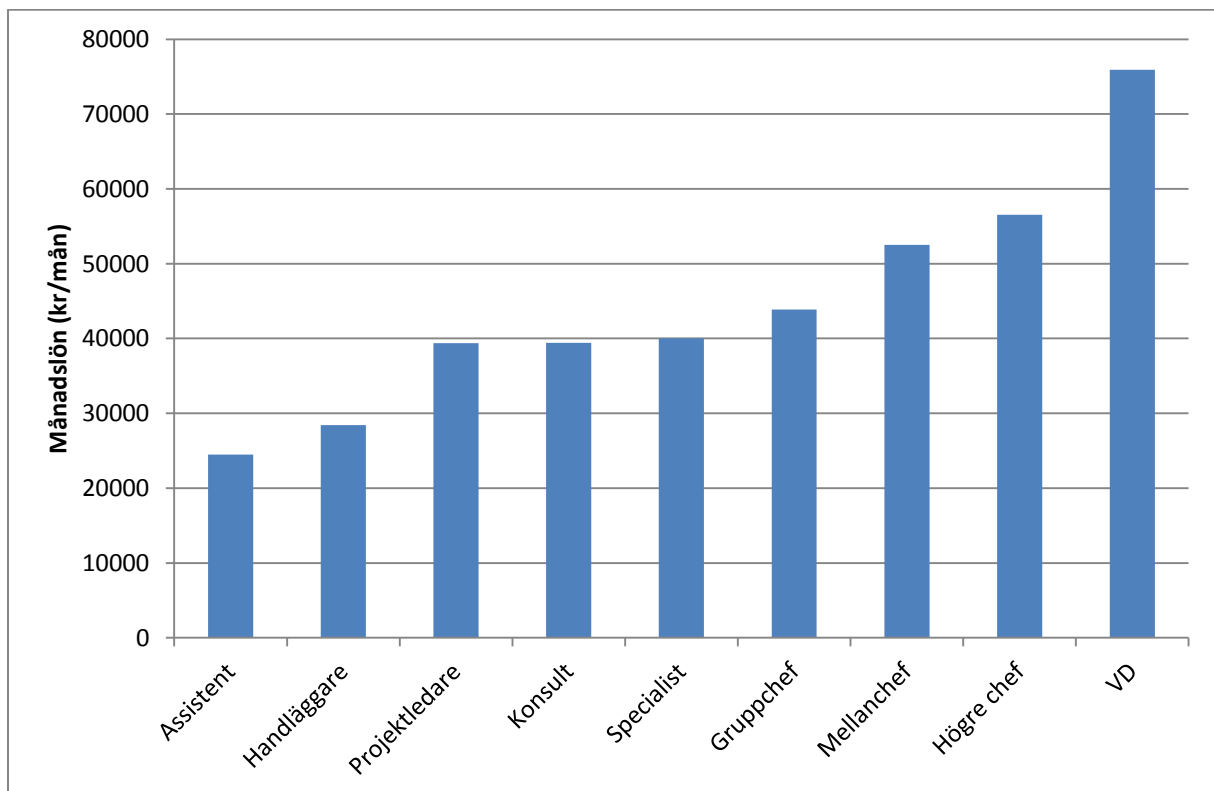
fler utbildnings- och yrkesinriktningar som faller *inom* än *utanför* ramen för det som definierar vad som är en jämställd utbildning och ett jämställt yrke. Vi bör därför kunna sluta oss till att den interna könssegregeringen inom ekonomyrket är liten. Men hur är det då ställt med den *vertikala könssegregeringen*?

Ekonomers karriärsteg

Intresset kring den vertikala stratifieringen är och har alltid varit betydligt större än vad det varit för den interna. Orsaken till det är kvinnors och mäns ojämna representation på de olika stegen i karriärtrappan och att detta också är så synligt.

En karriär kan se väldigt olika ut och dessutom vara baserad på olika indikatorer. För ekonomyrket kan man tänka sig flera karriärindikatorer exempelvis typ av *ansvarsområde*, *omfattning* av ansvarsområdet, vilket *personal- och budgetansvar* man har, vilka *tillgänglighetskrav* som ställs etc. Eftersom dessa inte sällan är korrelerade med lön väljer vi, för enkelhetens skull, att utgå från lön när vi skall konstruera en karriärtrappa för den aktuella gruppen ekonomer. I löneenkäten har de tillfrågade fått uppge sin befattning och på basis av den och genomsnittslönen i befattningen har vi skapat en karriärsteg som fått följande utseende (figur 4):

Figur 4 Karriärsteg för civilekonomer. År 2007.



Resultatet överraskar knappast någon. Att befattning som *assistent* hamnade längst ner på vår karriärstege är lika väntat som att de med en VD-befattning skulle hamna högst upp, allt baserat på respektive grupps genomsnittslön. Tre befattningar, *projektledare*, *konsult* och *specialist*, hamnar på ungefär samma "steg" utifrån den utgångspunkt vi valt här. Hur ser då könsfördelningen ut i denna stege? I nedanstående tabell framgår detta.

Tabell 1: Andel kvinnor och män på de olika stegen i "karriärtrappan". Procent.

	Kvinnor	Män
Assistent	6	2
Handläggare	15	10
Projektledare	10	8
Konsult	6	6
Specialist	21	25
Gruppchef	10	10
Mellanchef	3	5
Högre chef	11	19
VD	1	4
Okänd bef.	17	11
	100	100

Av alla kvinnor återfanns en femtedel eller 21 procent i de två lägsta befattningarna vilket kan jämföras med endast tolv procent av männen. I de högsta befattningarna, VD och högre chef, var fördelningen den omvända: 12 procent kvinnor respektive 23 procent män. Fördelningen på de mellanliggande stegen är med något undantag mer balanserad

Sammanfattningsvis kan vi efter denna korta deskription av vårt material konstatera att varken ekonomutbildning eller ekonomyrket är i alla sina delar fullt ut könsintegrerade och den karriärstege vi konstruerat visar på en tydlig könsdiskrepans i botten och toppen av stegen. Huvudintrycket är, trots detta, ändå att könsbalansen överlag är så jämn att vårt syfte, att jämföra kvinnors och mäns löner utifrån att *mer förenar än skiljer* dem åt skall vara möjlig.

Som nämndes tidigare förekommer ekonomer i stor sett överallt på svensk arbetsmarknad. I vårt dataset arbetade dock en övervikt av både kvinnor och män inom industri- och tjänstebranschen. Majoriteten var anställda i privat sektor, 74 procent av kvinnorna och 78 procent av männen och därutöver kan nämnas att 84 procent av kvinnorna och 97 procent av männen arbetade heltid.¹⁵

¹⁵ Att andelen kvinnor som arbetade heltid är så hög är rätt normalt. Högutbildade kvinnor arbetar mindre deltid än andra kvinnor. Om de arbetar deltid är det dessutom ofta lång deltid. (Definitionen på heltid är >34 tim/vecka)

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

Ekonomers lön

År 2007 var det observerade lönegapet, bruttolönegapet, mellan heltidsarbetande kvinnor och män 21 procent.¹⁶ En siffra som baseras på månadslönen¹⁷ i den aktuella gruppen och utan kontroll för några lönepåverkande faktorer. Lönegapets storlek ligger därmed i nivå med den som visades i figur 1. Karriärstegen vi konstruerade i figur 4 byggde på löneuppgifter och eftersom vi också konstaterade att det finns en viss skillnad i hur kvinnor och män fördelar sig på den stegen så har vi sannolikt redan identifierat en förklaring till lönegapet. Till detta återkommer vi längre fram.

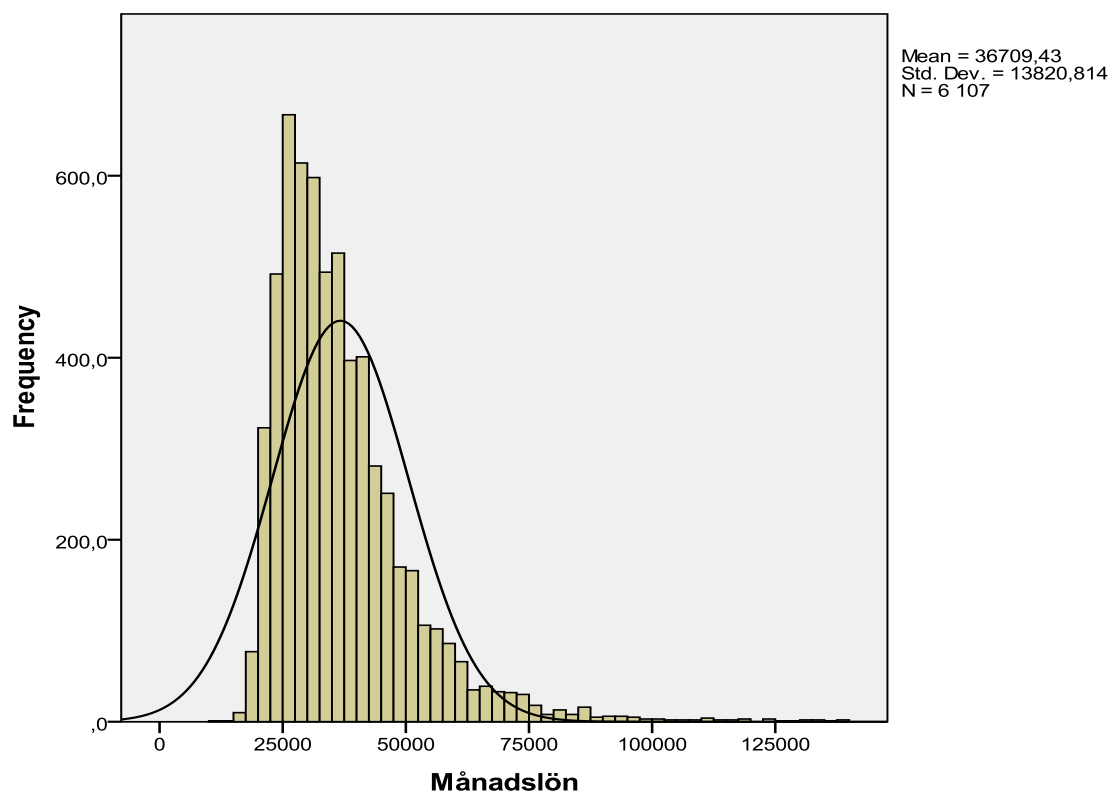
Hur såg då lönespridningen ut inom den aktuella ekonomgruppen år 2007? Vi illustrerar detta med två figurer en för heltidsarbetande kvinnor (figur 5) och en för män (figur 6).¹⁸ Majoriteten kvinnor återfinns inom ett snävare löneintervall än vad män gör, 20 000 - 50 000 kronor per månad mot 20 000 - 65 000 kronor. En tydlig skiljelinje mellan könen går vid månadslöner på 50 000 kronor och mer. Det är få kvinnor, i jämförelse med män, som befinner sig på de lönenivåerna.

¹⁶ Det observerade gapet, bruttolönegapet, för *hela arbetsmarknaden* har sedan mitten av 1980-talet legat runt 15 procent. (SCB)

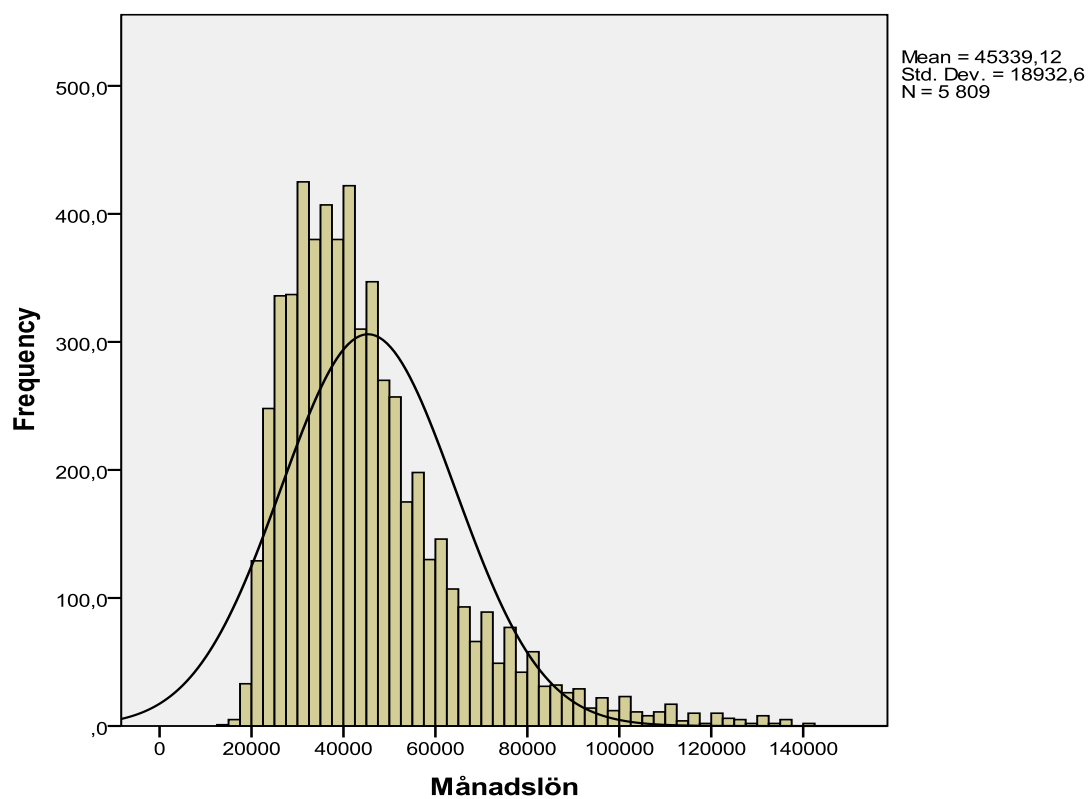
¹⁷ Månadslönen inkluderar olika tillägg till grundlönen (se fotnot 10).

¹⁸ För den grafiska återgivningen sattes ett "lönetak" vid 140 000 kr/mån. Denna restriktion berörde endast ett fåtal individer (7 kvinnor och 54 män).

Figur 5 Heltidsarbetande kvinnliga ekonomer år 2007



Figur 6 Heltidsarbetande manliga ekonomer år 2007

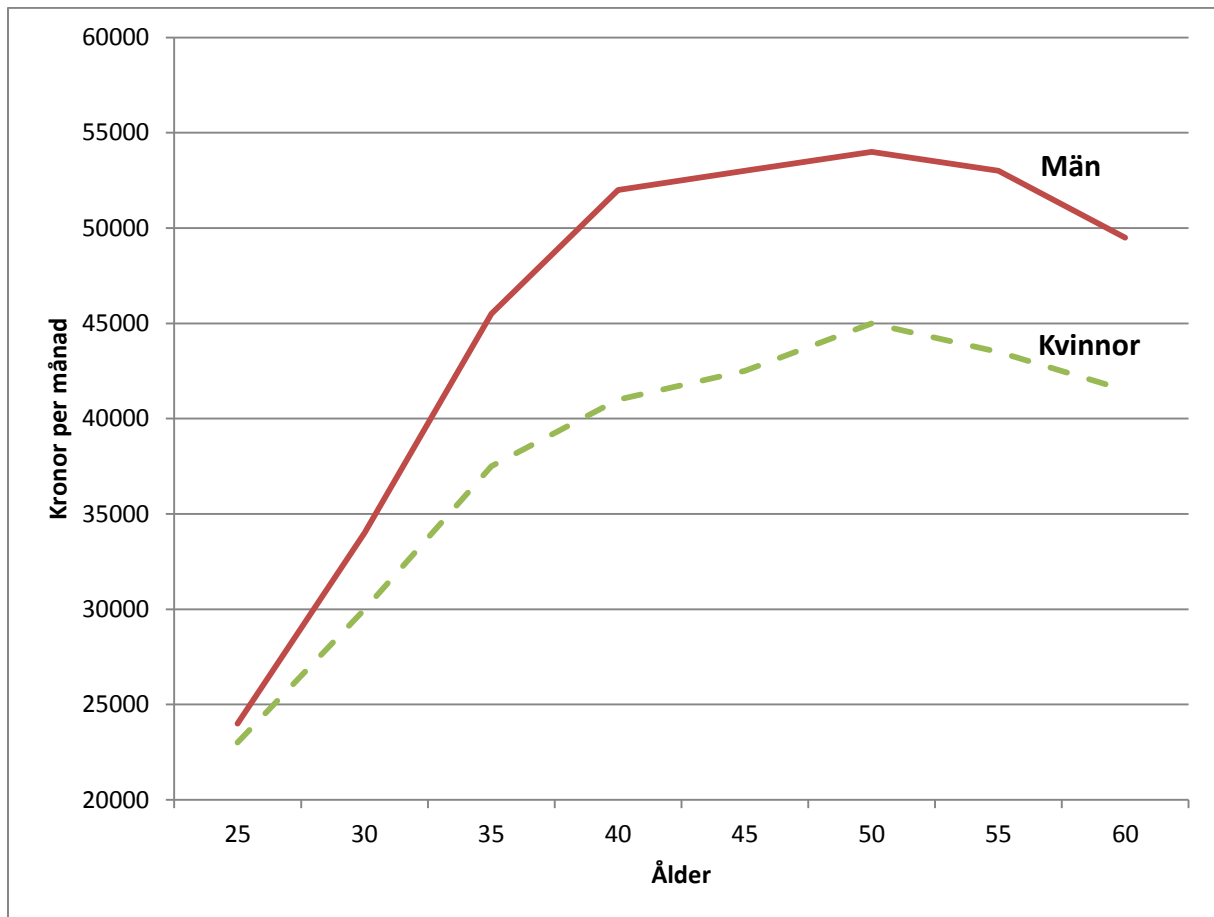


Utifrån detta konstaterar vi att löneskillnaden mellan kvinnliga och manliga ekonomer är substantiell. Detta väcker frågor om skillnaden kan anses vara sakligt motiverad eller ej. I ett yrke med en sådan tydlig karriärstege som här torde en del förklaras av att kvinnor och män har olika befattningar. Men om befattningsnivå spelar roll då är nästa fråga: Varför befinner sig kvinnor och män på olika nivåer? Skulle svaret vara att kvinnor diskrimineras då kan knappast en löneskillnad som beror på att män och kvinnor har olika befattningar anses vara sakligt motiverad. Ett begrepp som numera används som en metafor för att kvinnor inte når lika långt som männen på karriärtrappen är *glastak*. Det betyder att kvinnor varken når samma positioner eller får samma lön som män. Finns det anledning att tala om ett glastak i den ekonomgrupp vi analyserar här? Vi återkommer strax till det.

Ekonomers livslön

För att förstå vidden av vad de löneskillnader vi illustrerat här kan betyda på lång sikt avslutar vi detta avsnitt med att betrakta kvinnors och mäns löner ur ett livscykelperspektiv. Att lönen stiger med ålder är en hypotes som länge omhuldots i ekonomisk löneteorin liksom att avkastningen börjar stagnera och avta efter en viss tidpunkt i livet. Att så också är fallet i vårt datamaterial illustreras på ett utmärkt sätt i nedanstående figur. (I appendix presenteras i figur A1 och A2 kurvorna mer i detalj.)

Figur 7 Livslönekurvor för heltidsarbetande ekonomer. År 2007.



Mönstret för ekonomernas genomsnittslön över livscykeln visar dels att avkastningen ökar ju äldre han eller hon blir, dels att den planar ut och avtar efter en viss ålder. En jämförelse visar dock att mäns livslönekurva ligger på en betydligt högre nivå än kvinnornas. Detta gäller över hela livscykeln. Redan när de börjar sitt yrkesverksamma liv är kvinnors genomsnittliga månadslön lägre än mäns. Skillnaden är visserligen inte så stor då men den kommer att växa och redan i 30-årsåldern är den runt 4000 kronor per månad. Att gapet växer så snabbt beror på att männens löneutveckling är så mycket brantare än kvinnornas och som framgår är det i 40-årsåldern cirka 10000 kronor. När sedan löneutvecklingen börjar plana ut så sker det ungefär samtidigt, möjligen med en marginell eftersläpning för kvinnor.

Differensen mellan kvinnor och män är tydlig och konsekvenserna för deras respektive livslön kan bli stora. Begreppet "livslön" började uppmärksammas på 1990-talet när det nya pensionssystemet introducerades. Till skillnad från det gamla systemet så bygger detta på inkomster intjänade under *hela livet*. Innebörden av detta blev speciellt viktig för kvinnor eftersom den tidigare regeln, att de femton bästa inkomståren låg till grund för pension, nu upphörde.¹⁹ Vad skulle då en differens som den som visas i figur 7 kunna betyda ur ett

¹⁹ "15-årsregeln" innebar att kvinnor som varit hemarbetande på heltid en tid eller arbetat deltid under ett antal år inte drabbades lika hårt som om alla inkomståren skulle ha legat till grund för pensionen.

livscykelperspektiv? Beroende på vilka antaganden som görs ger en enkel beräkning vid handen att det lätt kan handla om skillnader i livslön på en miljon kronor eller mer.²⁰

Vi lämnar nu den deskriptiva analysen och övergår till den statistiska.

3 Könslönegapet – en statistisk analys

Hur mycket av löneskillnaden mellan kvinnliga och manliga ekonomer beror då på könstillhörighet och hur mycket beror på andra faktorer? Genom att skatta en enkel löneekvation kan vi få en uppfattning om det. Modellen vi skattar kan empiriskt specificeras på följande sätt:

$$(1) \quad \text{loglön} = \beta_0 + \beta_1 \text{kön} + \beta_2 \text{ålder} + \beta_3 (\text{ålder})^2 + \beta_4 \text{sektor} + \beta_5 \text{tid} + \beta_6 \text{region} + \epsilon$$

där *loglön* är månadslön uttryckt i logaritmerad form. *Ålder* och *ålder i kvadrat* (*ålder*)² skall spegla individens löneutveckling över tid på sätt som framgått i figur 8. Variabeln för *kön* är en dummyvariabel som antar värde =1 för kvinna och =0 för man. På samma sätt konstrueras variabeln för *sektor* där privat sektor=1 och offentlig sektor=0. Om man arbetar hel- eller deltid fångas upp av variabeln för *tid* där heltid=1 och deltid=0. I vår modell kontrollerar vi också för om det finns några regionala variationer i lönens storlek. En allmän hypotes är att lönenivåerna generellt sett är högre i storstadsregionerna än i andra regioner. För ekonomyrket tror vi detta är högst relevant eftersom det är ett karriäryrke och vi vet att de höga befattningarna är mer frekventa i en huvudstadsregion än utanför. Av det skälet har vi delat in landet i fem (robusta) regioner som vi tror kan ge information om kvinnor och män skulle gynnas eller missgynnas lönemässigt utifrån var de bor i landet. Modellen innehåller slutligen en slumpfaktor, ϵ .

Förväntat tecken på de olika parameterestimaten som ingår i modell (1) är negativt för *kön* och positivt för *ålder*, *sektor* respektive *tid*. Tecknet för *region* är mer svårbedömd men i förhållande till Stockholmsregionen (referensfall) förväntar vi oss negativt estimat för övriga regioner. Resultaten av skattningen bekräftar våra förväntningar.²¹

²⁰ Se fotnot 27 för en närmare uppskattning av livslöneförlust.

²¹ OLS-skattningarna har utförts i SPSS.

Tabell 2 Resultat från skattning av modell 1. Beroende variabel logaritmerad månadslön.
Standardavvikelse inom parentes.

Kvinna=1	-0.133 (0.005)
Ålder	0.098 (0.002)
(Ålder) ²	-0.001 (0.000)
Sthlm-region	Referens
MellanSv	-0.183 (0.007)
SödraSv	-0.145 (0.008)
VästSv	-0.139 (0.007)
NorraSv	-0.214 (0.009)
Privat sek=1	0.208 (0.006)
Heltid=1	0.122 (0.008)
<i>Konstant</i>	<i>8.148</i>
<i>R²adj</i>	<i>0.403</i>

Ålder och erfarenhet liksom att arbeta i privat sektor och heltid ger utslag i form av högre lön medan en boendeort utanför Stockholmsregionen inte ger lika mycket i lönekuvertet som att bo i Stockholm. Att vara kvinna och ekonom, allt annat lika, betyder däremot cirka tretton procent mindre lön per månad jämfört med en manlig ekonom. Detta är en substantiell skillnad och det motiverar varför vi bör utvidga ovanstående ekvation. Vi gör det stegvis på det sätt som beskrivs nedan:

- Modell (1) enligt ovan
 Modell (2) (1) + "engagemang" i jobbet
 Modell (3) (2) + utbildningsinriktning
 Modell (4) (3) + yrke/titel
 Modell (5) (4) + befattning
 Modell (6) (5) + bransch

En faktor som är mindre vanlig i skattningarna men som inte sällan förekommer i diskussioner om varför män har högre lön än kvinnor handlar om *engagemang*. Hur mäter man då det? Gary Becker har i en omskriven studie från mitten av 1980-talet använt "barn" som en proxy för kvinnors engagemang. Kvinnor med barn antogs helt enkelt vara mindre engagerade i sitt jobb eftersom de också hade barn att ta hand om (mindre tid för arbetet) och på så sätt kunde deras lägre lön motiveras.²² Att använda "barn" som argument i dagens lönomodeller och som en måttstock på kvinnors engagemang ställer vi oss dock kritiska till. Om man tror att "engagemang" i jobbet är en viktig faktor i sammanhanget måste det finnas bättre sätt att fånga upp det. I det material vi har tillgång till har vi kunnat identifiera åtminstone tre olika faktorer som skulle kunna ge en vink om både kvinnors och mäns engagemang på ett mer objektivt sätt.

Den första handlar om att ha avlagt en *högre examen*, utöver den grundläggande, den andra om att *arbeta övertid* och den tredje om rörlighet mätt i form av att någon gång ha *bytt arbete*. Vi anser att dessa tre kan spegla "engagemang i jobbet" på ett bättre sätt än vad "barn" kan.²³ En högre/bredare examen signalerar något som många arbetsgivare kan uppskatta och premiera på olika sätt. Att arbeta övertid i ett karriäryrke är inte sällan liktydigt med intresse och brukar belönas av arbetsgivare. Slutligen tror vi att individer som bytt arbete, en eller flera gånger, kan signalera en framåtanda och ett intresse att vilja "ta sig fram" och anta nya utmaningar. Denna sista variabel är speciellt intressant sett ur kvinnors perspektiv eftersom det sägs ibland att en orsak till kvinnors låga löner är att de är, har varit, alltför lojala mot sina arbetsgivare. Hade de "bara" bytt arbete/arbetsgivare oftare skulle deras relativa lön också varit högre.²⁴

²² Becker (1985)

²³ Vårt mått på engagemang är långt ifrån perfekt men de mäter flera aktiviteter som går att särskilja för kvinnor och män och objektivt mäta. Detta till skillnad från "barn" som är både kvinnors och mäns och därför inte går att särskilja på ett sätt som är meningsfullt. Inte ens ett statistiskt mått som uttag av sk föräldradagar kan knappast ses som ett objektivt mått på hur engagerad en mor eller far är i sitt jobb.

²⁴ Exakt vilka bevekelsegrunderna varit i våra data till att personer bytt jobb eller skaffat sig en högre utbildning vet vi inte men icke desto mindre antar vi att förändringen haft en positiv effekt på lön och karriär.

I modell (2) ingår därför dessa tre variabler som dummyvariabler där grundexamen=0 och högre examen=1,²⁵ bytt arbete=1 och icke bytt=0 och slutligen har "övertid" delats in i fyra nivåer: a) 1-8 timmar, b) 9-16 timmar och c) mer än 16 timmar per månad och där d) "ingen övertid" är referenskategori. Vi förväntar oss positiva estimat för samtliga variabler.

I modellerna (3) till (6) inkluderas sedan de variabler som har med ekonomprofessionen att göra. Det handlar dels om utbildningsinriktning i grundutbildningen (modell 3), dels om yrkesspecialitet (modell 4), dels om befattning (modell 5) och slutligen inom vilken bransch han eller hon arbetar (modell 6).²⁶

I de modeller vi skattar ingår inga variabler som rör individens privatliv vad gäller barn och familj.²⁷ Vi återkommer i den avslutande diskussionen till detta.

Vi övergår nu till att titta närmare på resultaten av samtliga våra skattningar. Eftersom vi här endast är intresserade av parameterestimatet för *könsvariabeln* nöjer vi oss här med att presentera den och det gör vi i form av följande stapeldiagram.²⁸

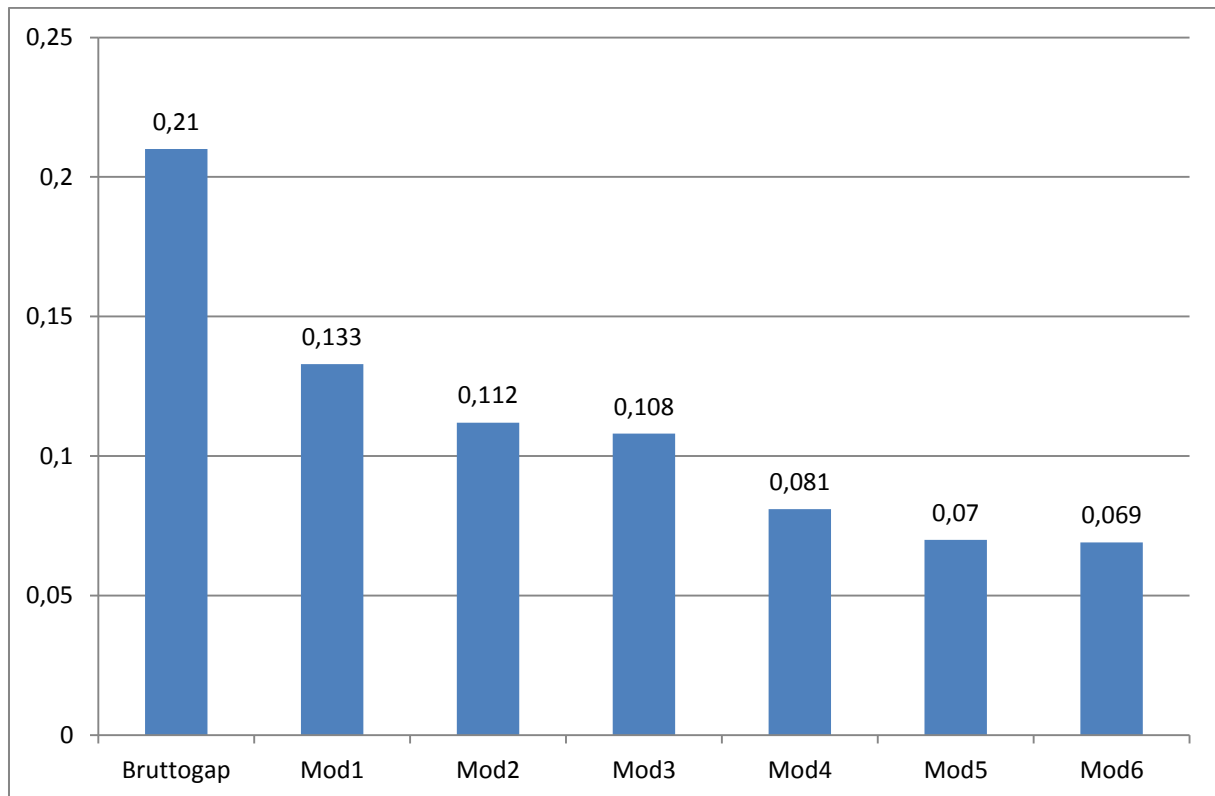
²⁵ I detta fall betyder det att de som har 160 eller mer universitets/högskolepoäng tillhör gruppen med högre examen.

²⁶ I figurerna 2, 3 och 4 framgick vilka och hur många inriktningar, yrkesspecialiteter och befattningar som fanns i de data som används här.

²⁷ Här kan man peka på att det fanns en tid då "barn o familj" kunde ha sitt berättigande i lönemodellerna. Det var då många kvinnor blev hemarbetande, frivilligt eller ofrivilligt, på hel- eller deltid när de gifte sig och/eller fick barn. Den perioden kunde bli lång, ibland evig. Detta bidrog till att män å andra sidan lönearbetade på heltid, och för vissa handlade det om att de kunde göra en karriär som kanske inte varit möjlig utan denna arbetsdelning. Idag är detta för de flesta historia. Kvinnor och män har ett mer likartat och samstämt förhållningssätt till både arbetsliv och familjeliv idag, därmed inte sagt att det *i praktiken* är helt jämställt.

²⁸ I appendix presenteras resultaten för modellerna (1), (2), (4) och (6).

Figur 8: Bruttolönegap och estimaten för kvinnovariabeln i modellerna (1) – (6).



Det observerade lönegapet i den aktuella gruppen av kvinnliga och manliga ekonomer var, som tidigare nämnts, cirka 21 procentenheter vilket, med de månadslöner som är aktuella här, skulle motsvara cirka 8000 kronor. Efter kontroll för ålder, sektor, arbetstid och regional hemvist (modell 1) krympte skillnaden som berodde på kön till cirka 13 procent. När sedan nya variabler inkluderades minskade det könsrelaterade lönegapet successivt för att i modell (5) och (6) ligga runt sju procent. Med andra ord en ansevärd reducering men trots detta kvarstår en icke obetydlig löneskillnad. Detta i en grupp kvinnor och män som ändå får anses i flera avseenden vara mycket homogen.

Resultatet i modell (6) skulle, omräknat i kronor per månad, motsvara en genomsnittlig löneskillnad mellan kvinnor och män på cirka 3000 kronor i månaden. Om vi skulle återknyta detta till frågan om livslön och antar att detta är ett genomsnittsbelopp sett över livscykeln då skulle det generera en skillnad i livslön mellan kvinnliga och manliga ekonomer motsvarande en miljon kronor eller mer.²⁹

Ovanstående skattningar är alla baserade på *genomsnittssiffror* för hela ekonomgruppen. Det lägger en viss restriktion vad gäller tolkningen av resultaten eftersom vi inte vet något

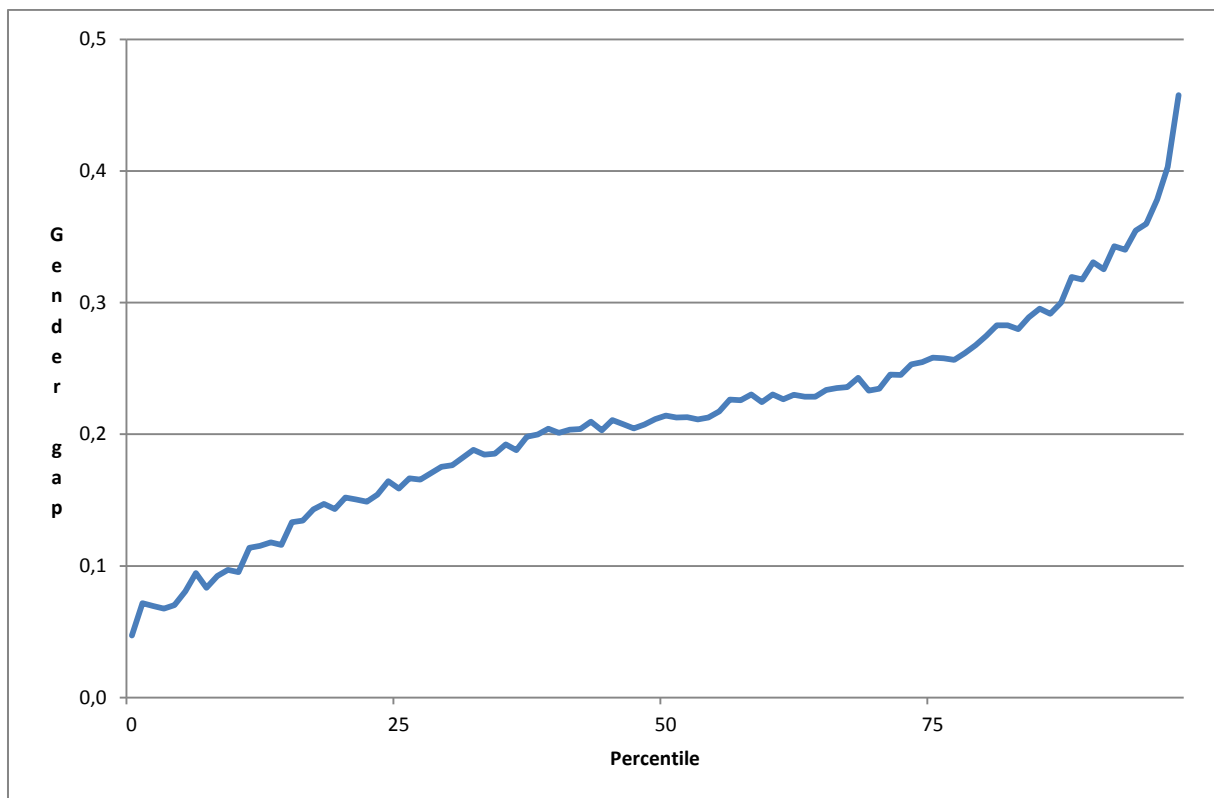
²⁹Beroende på vilka antaganden man gör så varierar naturligtvis totalbeloppets storlek. En löneskillnad per månad på 3000 kr betyder 36000 kr per år (12*3000). Antar vi att de arbetar 30 år blir skillnaden i livslön cirka en miljon kr (30*36000) och jobbar de 40 år då kommer skillnaden att ligga närmare 1,5 miljoner (40*36000 kr).

om hur *lönestrukturen* i den aktuella gruppen ser ut. Varierar lönegapets storlek eller är det konstant över lönefördelningen? Svaret kan ha betydelse för hur löneskillnaden mellan kvinnliga och manliga ekonomer skall tolkas och hur det skulle kunna åtgärdas. Vi skall därför titta närmare på hur könslönegapet ser ut med hänsyn tagen till yrkets lönestruktur.

Lönegap och lönestruktur³⁰

Att lönegapets storlek faktiskt varierar över lönefördelningen framgår tydligt i nedanstående figur som bygger på den logaritmerade skillnaden mellan män och kvinnor vid olika percentiler i den aktuella ekonomgruppen. I de lägsta percentilerna, där lönen är lägst, är skillnaden mellan kvinnor och män betydligt mindre än vad den är i de högsta percentilerna.

Figur 9: Logaritmerat lönegap mellan kvinnliga och manliga ekonomer i olika percentiler. År 2007.

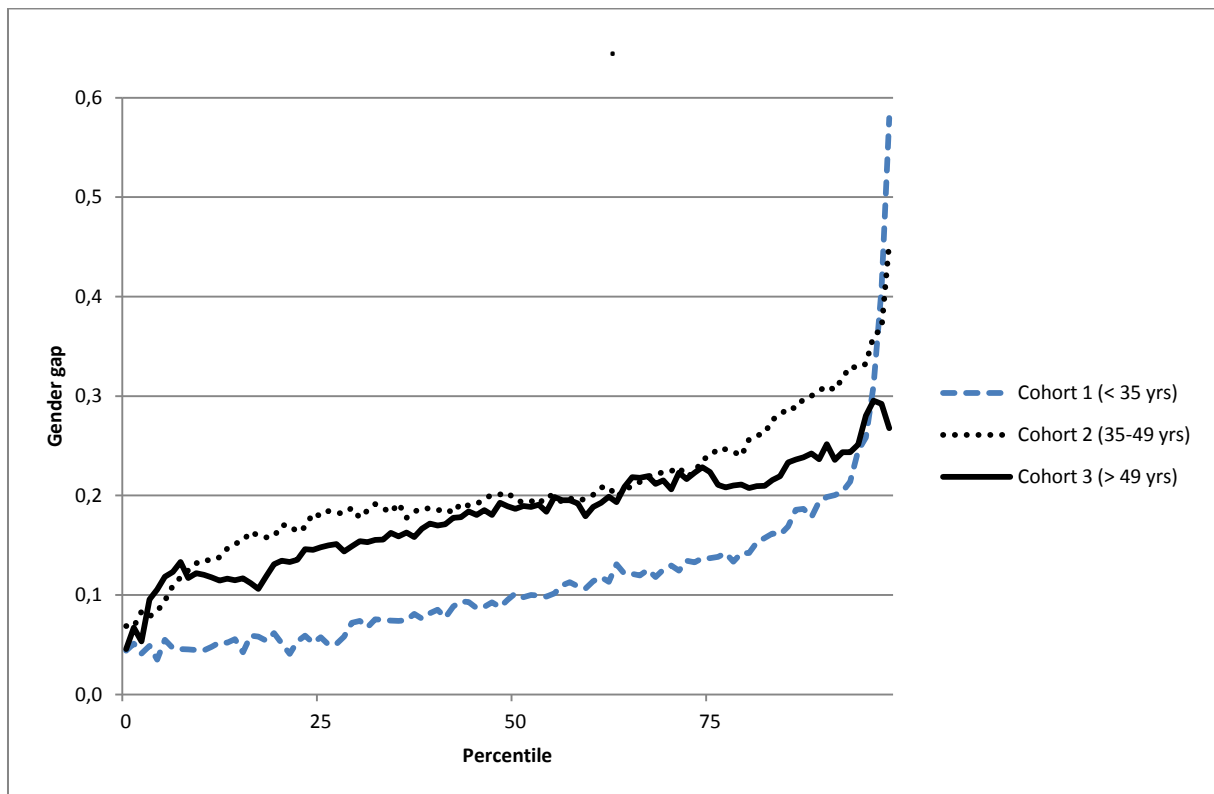


När könslönegapet växer på det sätt som framgår i figuren ovan tyder det på en växande ojämlikhet i lön. En tänkbar orsak är att kvinnors karriärer inte är lika långa som mäns vilket ger oss anledning att tro att vi har att göra med ett sk glastak. Att öka andelen kvinnor på de högre befattningarna har länge varit ett uttalat mål i den officiella jämställdhetspolitiken. Resultat har inte uteblivit men det har inte varit i en sådan omfattning att glastaket krossats.

³⁰ Detta avsnitt följer i stora drag till sitt upplägg den mycket uppmärksammade studien av Albrecht m fl (2003) om glastaket i Sverige.

En intressant aspekt här är naturligtvis om kurvans utseende speglar en generationseffekt d v s att de kvinnliga ekonomerna i genomsnitt är mycket yngre än de manliga. Ett enkelt sätt att kontrollera om så är fallet är att studera lönegapet i olika kohorter. Vi delade därför in gruppen i tre kohorter: <35 år, 35-49 år samt > 50 år och lönefördelningen för respektive grupp framgår i figur 10.

Figur 10: Logaritmerat lönegap mellan kvinnliga och manliga ekonomer i olika percentiler.
Olika åldersgrupper år 2007.



Löneskillnaden var som väntat minst i den yngsta åldersgruppen. Men vi noterar också att gapet inte är försumbart och dessutom att det växer över hela lönefördelningen. Den löneskillnad som etableras mellan kvinnor och män i unga år har visat sig vara mycket svår att eliminera. Att sannolikheten därför är stor att skillnaden inte bara cementeras utan också växer bekräftas också av hur de olika kohorternas lönestrukturer ser ut.

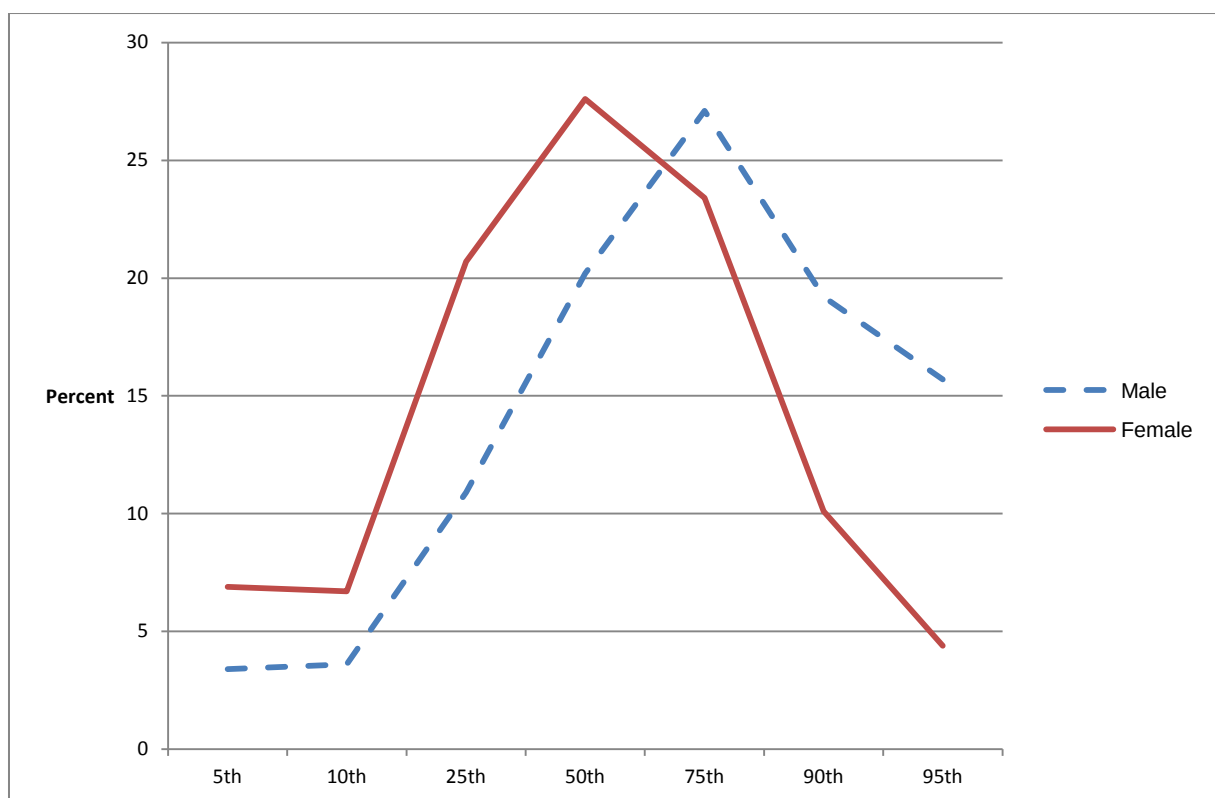
En förklaring till att just *unga män* får ett försteg framför sina jämnåriga kvinnliga kollegor handlar ofta om *förväntningar*. Kvinnors karriär- och löneutveckling är omgärdad av olika *föreställningar* om kvinnor. Hur de är/agerar och inte minst hur de förväntas agera under livets olika skiften. Förväntningarna på en ung kvinna respektive en ung man kan därför skilja sig mycket vilket i sin tur kan få konsekvenser för deras respektive karriärer.

Om en arbetsgivares beslut baseras på förväntningar och dessa i sin tur baseras på hur den aktuella gruppen i genomsnitt brukar agera då kallas det i detta sammanhang för *statistisk*

diskriminering. Man ser inte "individen" utan "gruppen". Men det utesluter inte att det också kan ligga en annan mekanism bakom nämligen *self-selection*. Om det förra syftar på att arbetsgivarna "väljer bort kvinnor" så avses med det senare att det är kvinnorna som "väljer bort karriären". Orsaken till det senare är att de *på förhand* vet att de är diskvalificerade för en karriär utöver vad som anses "normalt" för en kvinna. Även om en längre karriär vore möjlig gör många kvinnor den bedömningen att den inte kommer att vara förenlig med hennes preferenser exempelvis vad gäller att kombinera arbete och familj.³¹ Att kvinnors preferenser och prioriteringar inte respekteras, utan bestraffas, beror på att arbetslivet i allmänhet och karriäryrkena i synnerhet fortfarande är manligt strukturerade.

Vi avrundar detta avsnitt med att titta på hur könsfördelningen såg ut i den aktuella lönestrukturen för ekonomer år 2007?

Figure 11 Kvinnor och män i lönefördelningen år 2007



Kvinnors överrepresentation i den undre delen av lönefördelningen är tydlig och stämmer väl överens med deras fördelning på den tidigare presenterade karriärstegen. Andelen kvinnor är som högst vid den femtionde percentilen och andelen män vid den sjuttiofemte.

³¹ Det är inte bara barn och familj som ger anledning att fundera över den manliga contra kvinnliga karriären. Att "karriär" inte bara skall ha mannen som norm utan också kvinnan bör vara självklart idag inte minst sett utifrån hur t ex utbildningsmönstret ser ut och har sett ut de sista decennierna.

Detta kan också sägas illustrera glastaket eftersom den visar hur snabbt gapet växer mellan andelen kvinnor och män från 60:e percentilen och framåt.

Med detta lämnar vi den deskriptiva analysen och övergår till att analysera hur stort det könsrelaterade lönegapet är över lönefördelningen.

Kvantil regression

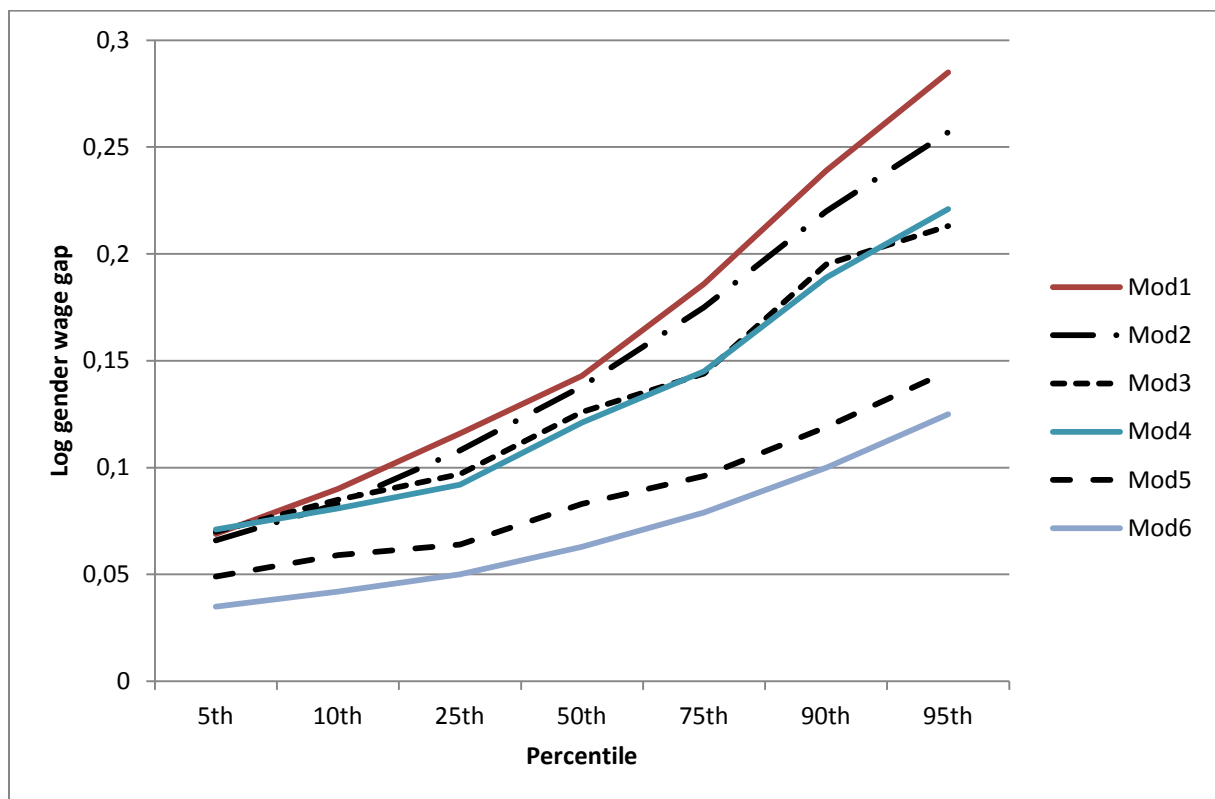
I den tidigare analysen av könslönegapet baserades skattningarna på *medelvärde* för en förväntad fördelning i den beroende variabeln (lönen). Det betyder också att vi antar att de exogena variabelernas inflytande, längs den antagna lönefördelningen, är mindre viktig. Men som tydligt framgått i figur 9 är könslönegapet inte konstant utan det växer längs hela lönefördelningen. Det betyder att de tidigare skattningarna bara gett *en del* av svaret och frågan kvarstår hur stort är könslönegapet över lönefördelning om vi konstanthåller för olika lönepåverkande faktorer. Den metod som kan hantera detta är s k kvantil regression.³²

De modeller vi skattar har i stort sett samma utseende som de vi skattade tidigare, modell (1) – (6). Vi antar att avkastningen på de faktorer som ingår i modellerna är densamma för kvinnor och män. Parameterestimatet för könsdummys i de olika modellerna indikerar hur stor del av könslönegapet som kvarstår oförklarad vid respektive percentil. Resultaten presenteras i nedanstående figur.³³

³² För en närmare presentation se t ex Albrecht mfl (2003).

³³ Skattningarna här har genomförts med STATA.

Figur 12 Lönegap mellan kvinnliga och manliga ekonomer vid olika percentiler. År 2007



I figur 9 framgick att storleken på det observerade lönegapet varierade från 5-15 procent i den undre delen av lönefördelningen till mellan 25-45 procent i den övre delen. Efter att vi kontrollerat för olika antal variabler så ser vi hur gapet krymper i alla percentiler. Ju fler variabler vi kontrollerar för desto mindre blir gapet. I den undre delen av lönefördelningen var det könsrelaterade endast cirka fyra procent mot mer än tio procent i den översta delen. Längs hela lönefördelningen, och efter kontroll för samtliga variabler, växer det könsrelaterade lönegapet vilket understryker det vi tidigare påtalat nämligen att förekomsten av ett sk glastak har konsekvenser för kvinnors löner.

Jämför vi dessa resultat med de tidigare så kan vi konstatera att vi nu vet lite mer om vad som är förklaringen till löneskillnaden i ekonomgruppen. En bättre könbalans på de olika karriärstegen är ett nödvändigt villkor för att kvinnor skall kunna närma sig mäns lönenivåer men av allt att döma är det inte ett tillräckligt villkor. Den starka fokuseringen på att öka kvinnors närvaro på högre befattningar har av många också uppfattats som ett *kungssteg* till en mer jämlik lön men någon sådan garanti förefaller inte finnas. En kvinnlig ekonom som befinner sig i den övre delen av lönefördelningen kan, i genomsnitt, ha mer än tio procent mindre i månadslön än en man på motsvarande nivå, allt annat lika.

4 Sammanfattning och diskussion

En vanlig förklaring till löneskillnaderna mellan kvinnor och män har länge varit att kvinnor och män har olika utbildningar och därmed olika yrken. Betyder det att när de väljer mer lika då är lönegapet om inte noll så i alla fall nära noll? I konsekvensens namn borde det naturligtvis vara så men eftersom det är fler faktorer än utbildning och yrke som påverkar lönen så är det inte så enkelt. Genom att koncentrera studien kring en enda yrkesgrupp, ekonomer, har vi sökt belysa vad som kan ligga bakom den löneskillnad vi observerat. Ekonomutbildningen vid våra universitet och högskolor har under flera decennier varit en jämställd utbildning vilket i sin tur påverkat könsbalansen i yrket. Från att ha varit ett mansdominerat yrke är det numera ett till antalet jämställt yrke. Denna transformation har dock inte mer än marginellt påverkat det observerade könslönegapet. För ekonomgruppen vi analyserat här var bruttoskillnaden 21 procent vilket är i nivå med skillnaden för hela gruppen tjänstemän på svensk arbetsmarknad år 2010. Efter att vi kontrollerat för en mängd olika faktorer reducerades visserligen skillnaden markant men fortfarande kvarstod cirka sju procent som kunde relateras till kön.

En närmare granskning av lönestrukturen i ekonomyrket visar emellertid att storleken på könslönegapet beror på var i lönefördelningen man befinner sig. Ju högre upp desto större gap och vice versa.

Sammantaget så kan vi konstatera att våra förväntningar på att kvinnors och mäns *grundläggande likhet* i yrke och utbildning skulle resultera i ett mindre lönegap, både i genomsnitt och utefter lönefördelningen, inte besannats. Insikten om hur könslönegapet växer över lönefördelningen ger en vink om att andra mekanismer, utöver likhet i utbildning och yrke, kan vara nog så betydelsefulla för individers karriär- och löneutveckling. Att öka kvinnors representation på de högre befattningarna kan vara en sådan mekanism, ett nödvändigt villkor, för att närma sig männens lönenivåer men därmed inte sagt att det också är ett tillräckligt villkor för att eliminera lönegapet.

Efter 1960-talets utbildningsrevolution var förändringspotentialen hos unga kvinnor enorm. Trots att det fortfarande fanns både direkta och indirekta hinder lyckades de på relativt kort tid etablera sig inom i stort sett samhällslivets alla delar. Ekonomyrket var ett av dessa yrken som snabbt attraherade många kvinnor. Men det har också varit ett karriäryrke med stor lönespridning och med kraftig mansdominans på toppositionerna vilket sannolikt förklarar lönegapet i toppen. När företagen påminns om den låga kvinnoandelen på vissa poster blir svaret inte sällan att det råder brist på kvalificerade kvinnor. Ett svar som naturligtvis rimmar illa med det faktum att kvinnorna så länge utgjort minst hälften av alla i ekonomkåren.

Avslutningsvis något om familjens betydelse för kvinnors och mäns löne- och karriärutveckling. I den statistiska analysen som presenterats ovan ingår inga

familjerelaterade variabler alls, t ex barn. Det är säkert många som med enfass skulle hävda att om "bara" barn ingick i lönomodellen då skulle det könsrelaterade lönegapet ligga betydligt närmare noll än vad som här framkommit. Det är säkert sant men varför är den då utelämnad? Det finns flera skäl till det. En är att det är hög tid att kritiskt börja granska de familjerelaterade variabelernas plats i lönomodeller som är tänkta att spegla individers produktivitetsegenskaper. Ett argument för det är att kvinnor och män sedan länge betes sig mer lika än olika. Gränsen mellan yrkesarbetande kvinnor och män, med eller utan barn, är inte lika skarp som den tidigare varit.³⁴

Moderskapets negativa konsekvenser för kvinnors lön och karriär är väl dokumenterade liksom *faderskapets* positiva effekt på männens karriärer. Vill man uttrycka det mer neutralt skulle man kunna säga att det är *kvinnors frånvaro* från arbetslivet som bestraffats medan *mäns närvaro* premierats. Detta gäller fortfarande men det sker förändringar även om riktningen ibland är svårbedömd.^{35,36} Varför det ändå finns anledning att kritisera förekomsten av "barn" i lönomodellen är att man, medvetet eller omedvetet, bidrar till att *permanent föreställningen* om att det verkligen är "barn" som ger kvinnor/mödrar ett "livstidsstraff" – i form av sämre löne- och karriärutveckling.³⁷ Om man istället för "barn" började penetrera *företagens, marknadens och strukturernas roll* utifrån hur de påverkar kvinnors karriär- och löneutveckling då skulle diskussionen både breddas och sannolikt bli mer fruktbar.

Familjens betydelse behöver dock inte vara helt ointressant i sammanhanget men istället för individens familjesituation "idag" borde man syna hur den såg ut "igår". Att individens *familjebakgrund* är viktig för elevers och studenters prestationer i skola och högskola är väl känt men i den vidare karriären har den bara ägnats förstrött intresse.^{38,39}

Vad betyder t ex skillnader i kvinnors och mäns *sociala och ekonomiska (start)kapital* för deras respektive karriärer? Beror mäns mer positiva karriärutveckling på att de haft en för

³⁴ Se fotnot 26

³⁵ Här har en skillnad inom kvinnogruppen börjat noteras, speciellt i de yngre kohorterna, där sambandet är fortsatt negativt bland kvinnor utan universitetsutbildning medan det *inte* är det bland de med högre utbildning. (Boschini mfl, 2011).

³⁶ Det har också konstaterats en viss ändring gentemot fäder som utövat sitt föräldraskap. I en studie från Konjunkturinstitutet skriver man bl a : "...det finns ett frånvarostraff relaterat till föräldraledighet samt att det finns relativt stora skillnader mellan män och kvinnor. Resultaten indikerar att mäns frånvarostraff är större än kvinnornas....." (Andrén, 2011 s 55)

³⁷ "Så länge kvinnor och män är ensamstående och barnlösa så är de chefer i ungefär samma utsträckning. Efter att män och kvinnor inlett ett sammanboende och/eller fått barn så uppträder emellertid ett könsgap som är bestående under återstoden av deras yrkesliv." (Bygren mfl, 2008)

³⁸ Björklund & Jäntti (2011) har i en rapport tagit upp familjebakgrundens betydelse för inkomsten. Deras studie baseras visserligen enbart på pojkar men det finns inget som talar mot att den också skulle ha betydelse för flickors inkomster.

³⁹ "...in spite of the fact that universities in many European countries are public, family background remains relevant both for earnings and for job prospects and university students internalize in their expectations the inertia of intergenerational mobility and the ensuing inequality of opportunities in the labor market." (Brunello mfl, 2004).

detta ändamål, lämpligare familjebakgrund än vad kvinnor haft?⁴⁰ Kan man tänka sig att kvinnors större intresse för högre utbildning är/varit ett sätt att kompensera för en otillräcklig familjebakgrund? Vad man kan fundera över är om de tendenser till "överutbildning" som finns bland kvinnor idag är en strategi vars syfte är att kompensera för tillkortakommanden som kan ha med familjebakgrund att göra. Om det är så vet vi inte och om strategin är/har varit framgångsrik eller ej vet vi inte heller mycket om. Här behövs mer forskning.

⁴⁰ "Familjebakgrund" skall här ses ur ett brett perspektiv. Förutom ekonomiskt och socialt kapital ingår också familjetraditioner, familjens samlade nätverk, kultur, förväntningar på söner och döttrar etc. etc.

Referenser

- Aisenbrey, S and Bruckner, H (2008) "Occupational aspirations and the gender gap in wages" *European Sociological Review* 2008, 24 (5) 633-649
- Albrecht, J, Björklund A and Vroman, S (2003) "Is there a glass ceiling in Sweden?" *Journal of Labor Economics*, 2003, vol 21 no 1, 145-178.
- Andrén, T (2011) "Frånvaroeffekter på lönen för kvinnor och män" Konjunkturinstitutets Specialstudier
- Antonczyk, D, Fitzenberger, B and Sommerfeld, K (2010) "Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap", *Labour Economics* 17 (2010) 835-847
- Arulampalam, W Booth, AL and Bryan, ML (2007) "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender gap across the wage distribution." *Industrial and Labor Relations Review* Vol 60, no 2 Jan 2007 163- 186
- Becker, G (1985) "Human capital, effort and the sexual division of labor." *Journal of Labor Economics* 1985 (3) no 1
- Binder M, Krause K, Chermak J, Thacher J and Gilroy J (2010) "Same work, different pay? Evidence from a US public University", *Feminist Economics*, 16 (4) Oct 2010 105-135
- Björklund, A och Jäntti, M (2011) "Inkomstfördelningen i Sverige" SNS Välfärdsrapport.
- Black, D A, Haviland A M, Sanders S G and Taylor, L J (2008) "Gender wage disparities among the highly educated" *The Journal of Human Resources* 2008 XLIII, 3630-659
- Boschini, A, Håkansson, C, Rosén, Å och Sjögren, A (2011) "Måste man välja? Barn och inkomst mitt i karriären för kvinnor och män födda 1945-1962." IFAU-rapport 2011:16
- Booth, A L (2009) "Gender and competition" *Labour Economics* 16 (2009) 599-606
- Brandén M och Ström, S (2011) "För vems skulle flyttar par? Kön, karriärmöjligheter och pars regionala rörlighet i Sverige." IFAU-rapport 2011:4
- Brunello G, Lucifora C and Winter-Ebmer R, (2004) "The wage expectations of European Business and Economics students." *The journal of Human resources*, 2004, XXXIX, 4 1116-1142
- Bygren, M och Gähler, M (2008) "Kvinnors underrepresentation på chefspositioner – en familjeangelägenhet?" *Ekonomisk Debatt* 2008 (36) nr 1 33-46
- Fisman, R and O'Neill, M (2009) "Gender differences in beliefs on the return to effort – evidence from the World Values Survey" *The Journal of Human Resources* 2009, 44 (4) 858-870
- Goldin, C (2004) "The long road to the fast track: Career and family" *The Annals of American Academy* 596, Nov 2004
- Goldin, C and Katz, L F (2008) "Transitions: Career and family life cycles of the educational elite." *American Economic Review* 2008 98:2 363-369

Granqvist, L och Regnér, H (2011) "Kvinnor och män I en individualiserad lönebildning"
SACO-rapport www.saco.se

Granqvist, L (red) 2011 "Livslön. Välja studier, arbete, familj." SNS Förlag.

Granqvist, L och Regnér, H (2008) "Decentralized wage formation in Sweden" *British Journal of Industrial relation*, 2008 46:3, 500-520

Konjunkturinstitutet (2011) Lönebildningsrapporten

Löfström, Å (1999) "Skilda världar? Könsegregeringens konsekvenser för kvinnors och mäns löner." *Arbetsmarknad Arbetsliv* 1999 (5) nr 4 271-286

Löfström, Å (2004) Den könsuppdelade arbetsmarknaden SOU 2004:43

Löfström, Å (2008) "Bolaget och dess styrelse: Vad betyder bolaget för kvinnorepresentationen?"

Ekonomisk Debatt 2008 (36) nr 8 17-30

Lundberg, S och Rose, E (2000) "Parenthood and the earnings of married men and women", *Labour Economics* 7 (2000) 689-710

Martins, PS and Pereira, PT (2004) "Does education reduce wage inequality? Quantile regression evidence from 16 countries." *Labour Economics* 11 (2004) 355-371

Oreland, C (2010) "Övergång till privat drift inom offentlig sektor – Högre lön för den anställde." *Ekonomisk Debatt* 2010 (38) nr 5 61-74

Pollman-Schult, M (2011) "Marriage and earnings: Why do married men earn more than single men?" *European Sociological Review* 2011, 27 (2) 147-163

Prieto-Rodriguez J, Barros CP and Vieira, AC (2008) What a quantile approach can tell us about returns to education in Europe." *Education Economics* 2008 (16) no 4 391-410

Säve-Söderberg, J (2010) "Are women asking for low wages? Gender differences in competitive bargaining strategies and ensuing bargaining success" Working paper at SOFI , Stockholms universitet

Wahlberg, R (2010) "The gender wage gap across the wage distribution in the private and public sectors in Sweden." *Applied Economics Letters*, 2010 (17) 1465-1468

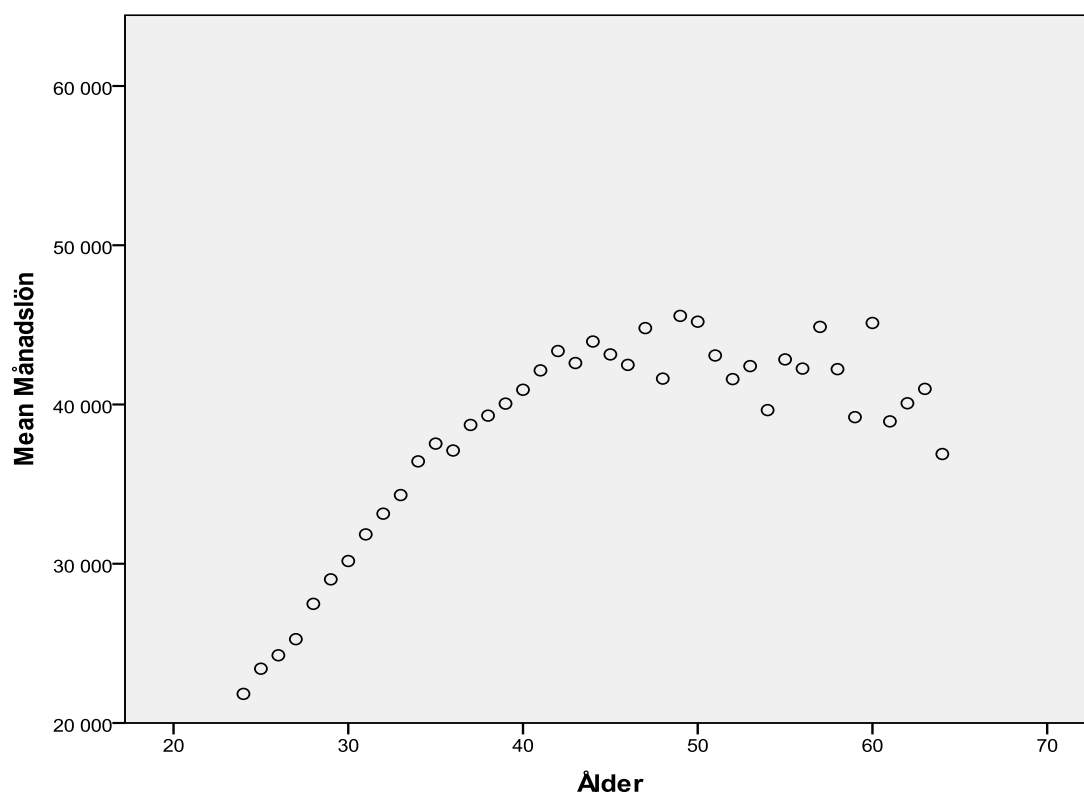
Weinberger , C (2009) "In search of the glass ceiling: Cohort effects among U S college graduates in the 1990s." www.econ.ucsb.edu/~weinberg/

Tabell A1: Deskriptiv statistik

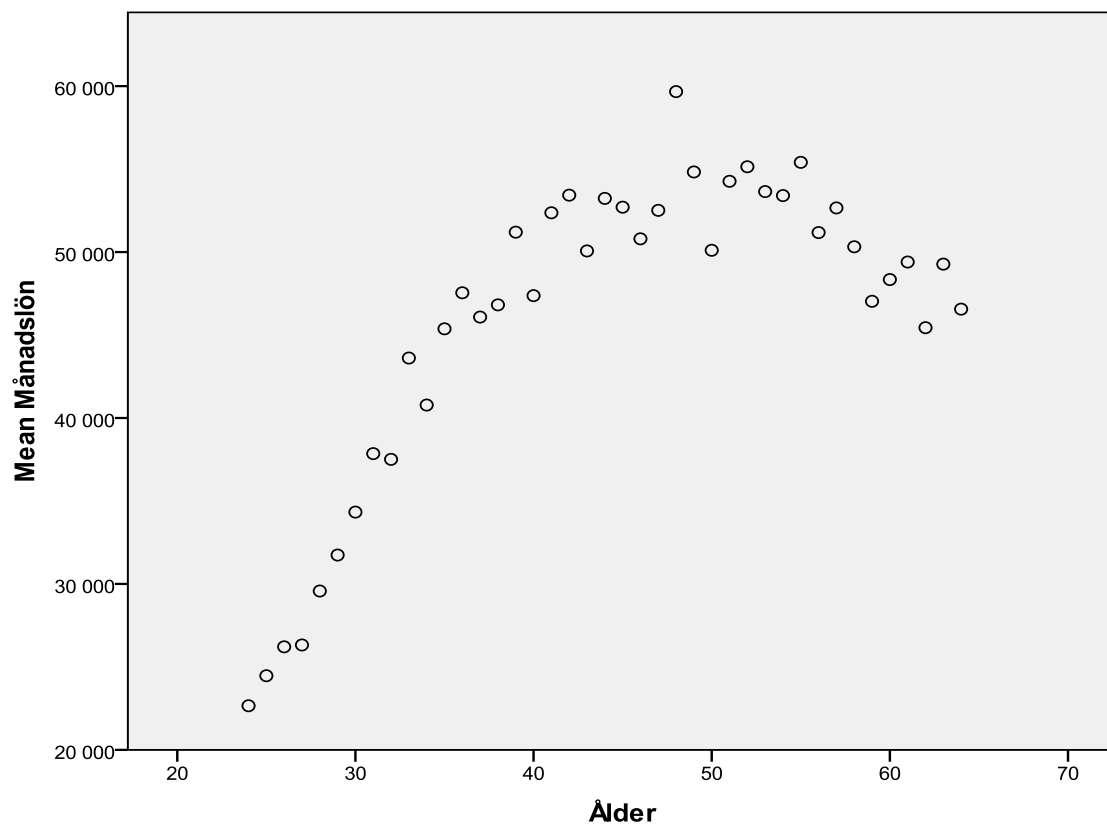
	Kvinnor	Std. Deviation	Män	Std. Deviation
Ålder	38	8,251	42	9,644
Privat sektor	,74	,440	,78	,411
Högre exam	,46	,499	,43	,495
Heltid	,84	,371	,97	,180
Bytt arbete	,32	,467	,31	,462
Månadslön	36307	13958	46340	23158
Capitalarea	,40	,491	,39	,488
Middle Sweden	,15	,361	,16	,370
South area	,14	,345	,16	,363
West area	,19	,394	,19	,394
North area	,11	,313	,09	,288
0 tim/mån	,17	,377	,12	,330
1-8 tim/mån	,43	,495	,34	,475
9-16 tim/mån	,25	,435	,30	,458
>16 tim/mån	,14	,343	,23	,420
<i>Utbildningsinriktning</i>				
Internationell	,12	,320	,07	,248
Redovisning	,38	,485	,33	,469
Marknadsföring	,18	,384	,18	,388
CBA	,02	,138	,05	,220
Organisation	,08	,265	,07	,257
Finansiering	,03	,159	,05	,211
Logistik o. trptek	,01	,110	,02	,139
Småftgekon	,02	,148	,03	,166
NEK	,03	,160	,04	,189
Ämnesstudier	,01	,108	,01	,119
Utredningsarb	,00	,058	,01	,083
Ekonomistyrning	,07	,259	,08	,267
Finansiell ek	,01	,108	,03	,165
Data,teknik	,01	,107	,02	,136
Övrig	,03	,160	,02	,127
<i>Titel</i>				
Controller dir ftgs-ledn	,05	,223	,06	,235
Controller indir ftgs-ledn	,09	,287	,08	,274
Ekonomichef	,07	,263	,09	,293
Ekonom	,12	,323	,06	,237
Redovisningschef	,02	,155	,02	,132
Redovisningsekonom	,08	,268	,03	,174
Marknadschef	,02	,137	,02	,153
Försäljningschef	,01	,083	,03	,176
Key Account Manager	,01	,116	,03	,166
Produktchef	,02	,152	,02	,144
Säljare	,01	,106	,02	,151

Affärsutvecklare	,02	,122	,03	,166
Marknadsanalytiker	,01	,097	,01	,085
Inköpschef	,01	,081	,01	,113
Företagsrådgivare	,02	,122	,02	,154
Privatrådgivare	,01	,108	,01	,117
Fastighetsmäklare	,00	,031	,00	,034
Managementkonsult	,01	,117	,02	,133
VD	,01	,079	,04	,184
Aukt revisor	,01	,091	,01	,096
Godkänd revisor	,01	,086	,01	,075
Internrevisor	,00	,066	,01	,085
Lärare	,01	,089	,01	,113
Projektledare	,05	,225	,04	,186
CFO	,01	,092	,02	,152
Finanschef	,00	,040	,01	,076
Analytiker	,02	,126	,02	,152
Kontorschef	,01	,089	,01	,103
<i>Befattning</i>				
Assistent	,06	,235	,02	,144
Handläggare	,15	,353	,09	,293
Specialist	,20	,401	,23	,423
Projektledare	,10	,294	,08	,269
Konsult	,06	,232	,06	,232
Gruppchef	,09	,290	,09	,292
Mellanchef	,03	,164	,05	,213
Högre chef	,11	,309	,18	,387
VD	,01	,082	,04	,187
Annan+trainee	,15	,361	,10	,306
<i>Bransch</i>				
Bemannning	,02	,130	,01	,107
IT	,06	,235	,07	,257
Telecom	,04	,207	,05	,213
Bank	,08	,274	,09	,287
Försäkring	,01	,118	,02	,129
Revision	,05	,228	,04	,200
Handelsftg	,06	,241	,07	,250
Industrin	,17	,375	,23	,420
Tjänster	,12	,320	,12	,325
Ideala sekt	,01	,116	,01	,110
<u>Annan</u>	<u>,28</u>	<u>,447</u>	<u>,22</u>	<u>,413</u>

Figur A1: Heltidsarbetande kvinnors livslönekurvor år 2007



Figur A2 Heltidsarbetande mäns livslönekurvor 2007.



Tabell A2: Resultat för modellerna 1,2,4 och 6.
(Standardavvikelse i kursiv)

	<u>Modell 1</u>	<u>Modell 2</u>	<u>Modell 4</u>	<u>Modell 6</u>
Kvinna=1	-0,133	-0,112	-0,081	-0,069
	<i>0,005</i>	<i>0,005</i>	<i>0,005</i>	<i>0,004</i>
Ålder	0,098	0,093	0,078	0,062
	<i>0,002</i>	<i>0,002</i>	<i>0,002</i>	<i>0,002</i>
(Ålder)2	-0,001	-0,001	-0,001	-0,001
	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Sthlm-region	Ref	Ref	Ref	Ref
MellanSv	-0,183	-0,168	-0,15	-0,147
	<i>0,007</i>	<i>0,007</i>	<i>0,007</i>	<i>0,006</i>
SödraSv	-0,145	-0,139	-0,131	-0,128
	<i>0,008</i>	<i>0,007</i>	<i>0,007</i>	<i>0,006</i>
VästSv	-0,139	-0,131	-0,124	-0,12
	<i>0,007</i>	<i>0,007</i>	<i>0,006</i>	<i>0,006</i>
NorraSv	-0,214	-0,196	-0,18	-0,176
	<i>0,009</i>	<i>0,008</i>	<i>0,008</i>	<i>0,007</i>
Privat sek=1	0,208	0,159	0,13	0,108
	<i>0,006</i>	<i>0,006</i>	<i>0,006</i>	<i>0,006</i>
Heltid=1	0,122	0,068	0,051	0,03
	<i>0,008</i>	<i>0,008</i>	<i>0,007</i>	<i>0,007</i>
Bytt arb=1		0,026	0,024	0,01
		<i>0,005</i>	<i>0,005</i>	<i>0,004</i>
Högre exam=1		-0,007	-0,01	-0,007
		<i>0,005</i>	<i>0,005</i>	<i>0,005</i>
Övertid 0 t/m		Ref	Ref	Ref
1-8 tim/mån		0,053	0,045	0,025
		<i>0,007</i>	<i>0,007</i>	<i>0,006</i>
9-16 t/m		0,153	0,121	0,073
		<i>0,008</i>	<i>0,007</i>	<i>0,007</i>
>16 t/m		0,322	0,253	0,186
		<i>0,008</i>	<i>0,008</i>	<i>0,008</i>
Utbilirikt	<i>Nej</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
Yrkestitel	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
Befattning	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>	<i>Ja</i>
Bransch	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>	<i>Ja</i>
Konstant	8,148	8,183	8,542	8,904
R2adj	0,403	0,48	0,557	0,619

