

Visst vill vi, kan vi, törs vi — men får vi?

Siv Gustafsson gör i decembernumret av Ekonomisk Debatt en givande analys av hur olikheter i mäns och kvinnors investeringar i kunskapskapital bidrar till att förklara skillnader i deras löner (Gus-

tafsson [1975]).

I sin inledning framställer Gustafsson emellertid denna ansats såsom motsatt den jag själv tidigare presenterat i artiklar i Ekonomisk Debatt (Jonung

[1975]) och i samlingsvolymen Svensk Ekonomi (Jonung [1974]). Detta kan skapa missförstånd då de båda beskrivningarna i själva verket bygger på samma bakomliggande teori. Här skall jag först kortfattat kommentera sambandet mellan våra synsätt. Därefter skall jag framföra några synpunkter i anslutning till Siv Gustafssons slutsats att det inte förekommer någon diskriminering mot kvinnor på arbetsmarknaden.

Bristen på jämställdhet mellan män och kvinnor kan förklaras dels av omständigheter som verkar på utbudssidan, dels av faktorer som påverkar efterfrågan. Gustafsson är i sin artikel helt inriktad på de olikheter som kan finnas i utbudets utseende. Hon ger en klar bild av hur kvinnornas brist på kunskapskapital, dels i form av formell utbildning, dels i form av yrkesinlärning i arbetslivet, är en viktig orsak till kvinnornas låga löner. Kvinnornas låga löner är en följd av att de investerar mindre i sig själva än vad männen gör. Men det är just detta investeringsbeteende, som Gustafsson redovisar resultatet av, som jag beskrivit i mina tidigare artiklar. Incitamentet att investera i kunskapskapital beror på de förväntningar man har om sin framtida arbetsmarknadsanknytning. Eftersom kvinnornas förväntningar vad gäller förvärvsavgift och hemansvar ser annorlunda ut än männens kommer deras utbildnings- och yrkesval att vara mindre arbetsmarknads- och karriärbetonat än männens. Resultatet för kvinnorna blir, som Gustafsson påvisat, lägre befattningar, lägre löner inom varje yrke och låglöneyrken som också är kvinnoyrken.

Humankapitalansatsen kan föra oss en god bit på väg när det gäller att förklara de existerande löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Detta är viktig, men inte tillräcklig, information. Vi måste också söka orsaken till att män och kvinnor har så olika humankapitalinnehav. Jag ser skillnaderna i investeringsbeteende som i första hand betingade av arbetsfördelningen mellan könen inom familjen. Därvidlag tycks Gustafsson vara ambivalent. Å ena sidan vill hon inte se familjen som en produktionsenhet för varor och tjänster av gemensamt intresse, å andra sidan menar hon att en viktig orsak till kvinnornas situation är de rollförväntningar som ställs på dem i egenkap av mödrar och hustrur. Det senare är inget annat än förväntningar rörande arbetsfördelningen inom familjen.

Min uppfattning innebär inte att den

nuvarande arbetsfördelningen mellan män och kvinnor tas som en gång för alla given, som Gustafsson påstår. Detta gäller inte heller familjestrukturen eller familjens funktioner i samhället. Dessa har ju kontinuerligt förändrats i takt med sociala och tekniska förändringar, som överfört uppgifter till marknaden eller andra institutionella arrangemang då sådana resursfördelningssystem blivit effektivare. I min artikel i Svensk Ekonomi har jag dragit fram flera omständigheter inom familjen som motverkar en specialisering mellan könen. Faderns tid börjar alltmer ses som ett komplement till moderns tid i barnens fostran snarare än ett substitut. Det kan finnas element i familjens välfärdsfunktion som gäller kontakt med barnen och personlig tillfredsställelse, som kanske endast kan nås genom en kombination av förvärvsarbete och hemarbete för båda parter. Kvinnornas ökade kontakt med arbetsmarknaden kommer vidare att göra en specialisering kostsammare än tidigare. Om kontinuitet i förvärvsarbetet är av stor vikt för den framtida karriären är det möjligt att avkastningen av att hålla sig kvar på arbetsmarknaden, t ex medan barnen är små, kan uppväga de fördelar en specialisering skulle ge.

Jag framhåller också i min artikel att när kvinnorna stärker sina band med arbetsmarknaden kommer det att synas allt rationellare för dem att investera mera i sig själva och söka sig en annan utbildningsinriktning. Men så länge ansvarsfördelningen i hemmet inte förändras kommer denna utveckling att gå mycket långsamt. Kvinnorna som går ut på arbetsmarknaden anpassar sig till sin dubbelroll — de väljer utbildning och yrke därefter, de väljer att arbeta deltid. Kvinnornas rätt till arbete har förvisso blivit en paroll — men ännu så länge gäller detta inte rätt till lika arbete.

Den andra diskussionspunkten gäller förekomsten av diskriminering av kvinnorna på arbetsmarknaden. En sådan påverkar kvinnornas situation via efterfrågan på yrken och befattningar. Siv Gustafsson menar å ena sidan att diskrimineringen är obetydlig, å andra sidan att den form av diskriminering som kallas statistisk diskriminering troligen är betydelsefull. Det är emellertid just denna orsak till diskriminering, som jag huvudsakligen diskuterar i min tidigare artikel.

Vi vet mycket lite om förekomsten av diskriminering och hur den påverkar kvinnornas situation. Om skillnaderna i

lön till stor del kan förklaras av skillnaderna i humankapitalinvesteringar behöver detta i sig inte innebära att någon diskriminering inte förekommer. En förklaring till de stora olikheterna i humankapital kan vara att de är en följd av tidigare diskriminering.

Kvinnorna väljer att utbilda sig till de yrken (liksom de enligt Gustafssons material tydligen söker sig till de områden inom statsförvaltningen) där kvinnolönerna är förhållandevis höga och diskrimineringen relativt låg. Om man jämförde män och kvinnor inom olika yrken skulle de oförklarade löneskillnaderna troligen bli större och särskilt stora inom "manliga" yrken.

Bristen på kontinuitet i förvärvslivet och därmed kortare yrkeserfarenhet och mindre humankapital kan också delvis vara orsakat av diskriminering. Kvinnan i familjen blir den som för en tid hoppar av och tar hand om barnen och som sedan i fortsättningen tar huvudansvaret för dem, om hon vet att hennes möjligheter att avancera är mindre än mannens.

Det är alltså möjligt att kvinnornas mindre karriärinriktning och lägre innehav av kunskapskapital delvis är beaktat av tidigare diskriminering och därpå grundade förväntningar om diskriminering inom vissa yrkeskarriärer.

Det finns vidare begränsningar i Siv Gustafssons material som gör att diskrimineringen mot kvinnor kan vara större än vad hennes resultat ger intryck av. Hennes material är för det första begränsat till heltidsarbetande. En mycket stor del (ca 40 procent) av kvinnorna på arbetsmarknaden är deltidarbetande och dessa grupper har i allmänhet lägre löner och sämre arbetsvillkor än de heltidsarbetande. En segregering av kvinnor till deltidarbete och yrken där deltidarbete förekommer kan vara en effekt av diskriminering.

Vidare särskiljs den privata och den statliga sektorn. Löneskillnaderna efter standardisering är dubbelt så stora inom den privata sektorn som inom den statliga. Det råder förbud mot diskriminering inom den statliga sektorn, men in-

te inom den privata. Man kan misstänka att åtminstone en del av den större löneskillnaden inom den privata sektorn kan förklaras av en högre diskrimineringsbenägenhet inom denna.

Genom att särskilja den statliga och den privata sektorn förbigås den segregering som kan föreligga mellan det statliga och privata området. En större diskrimineringsbenägenhet inom det privata området än inom det statliga kan leda till att kvinnorna styrs över till det statliga området och där bidrar till att pressa lönenivån under den som råder i privat tjänst. Det skulle vara intressant att få se hur löneskillnaderna ser ut för samtliga tjänstemän. De standardiserade löneskillnaderna mellan män och kvinnor skulle då troligen bli större.

Löneskillnader är bara en av många effekter som en diskriminering ger upphov till. Andra effekter kan vara minskad förvärvsverksamhet, större arbetslöshet, och en sned yrkesfördelning. En riktig uppskattning av diskriminerings omfattning kräver att man tar hänsyn till samtliga dessa effekter.

Utän tvekan bestäms kvinnornas situation på arbetsmarknaden till stor del av omständigheter som verkar på utbudssidan. Men det kan också finnas diskrimineringsmekanismer som försvårar kvinnornas möjligheter. Dessa bidrar dessutom till att förstärka det traditionella beteendet och sammansättningen av det kvinnliga arbetsutbudet. Resultatet är att utvecklingen mot jämställdhet går långsammare än vad som annars skulle vara fallet.

Våra slutsatser är gemensamma. En förutsättning för en ökad jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet är ett mera jämlikt ansvar för hem och barn.

Pol mag *Christina Jonung*
University of Virginia, USA

Referenser

- Gustafsson, S., [1975], "Kvinnors låga löner" *Ekonomisk Debatt*, nr 8
Jonung, C., [1974], *Svensk ekonomi*
— [1975], "Den könssegrerade arbetsmarknaden" *Ekonomisk Debatt*, nr 2