
Åsa Lofström

Skilda världar?

Könssegregeringens konsekvenser för kvinnors och mäns löner

Hur relevant är diskriminering och segregering som förklaring till de löneskillnader som finns mellan olika yrken idag? I artikeln diskuteras detta men också vad könssammansättningen i ett yrke betyder för lörens storlek. Genom att analysera medellönerna för kvinnor och män i ett stort antal yrken på svensk arbetsmarknad kan betydelsen av yrkets könssammansättning för yrkeslörens storlek skattas. Resultaten tyder bl a på att lönen är lägre i yrken där andelen kvinnor är hög och att det sannolikt är lika viktigt att både könssegregeringens som könsdiskrimineringens negativa löneeffekter måste åtgärdas om man vill att löneskillnaderna mellan olika yrken enbart skall vila på saklig grund.

När löneskillnader mellan kvinnor och män analyseras och diskuteras är det speciellt två företeelser som lyfts fram: *Diskriminering och segregering*. I detta sammanhang betyder diskriminering, enkelt uttryckt, olika lön trots lika jobb och arbetsuppgifter, medan segregering innebär att kvinnor och män inte har lika jobb och därför inte heller lika lön. Om det förra anses oacceptabelt, åtminstone för de flesta, tolkas det senare ofta som saklig grund och får därför legitimera den faktiska löneskillnaden mellan könen. I båda fallen är utfallet oftast detsamma: Lägre ersättning till kvinnor dels genom att lönerna i jobb som domineras av kvinnor

är låga och dels genom att kvinnor vid lika produktivitet och lika eller likvärdiga arbetsuppgifter som män oftast erhåller lägre ersättning. Det finns dock en viktig skillnad mellan de två företeelserna, nämligen möjligheterna att belägga deras respektive förekomst.

Den könssegregerade arbetsmarknaden är synlig, entydig och odiskutabel. Detta gäller både horisontell och vertikal segregering.¹ När det gäller de bakomliggande

1. Med horisontell segregering menas den uppdelning som sker pga att kvinnor och män har olika yrken/jobb och/eller finns i olika branscher/ sektorer. Med vertikal segregering avses den som uppkommer därför att kvinnor och män befinner sig på olika befattningar och positioner i hierarkin där det är betydligt vanligare med män än med kvinnor på högre och därmed också bättre betalda positioner.

Åsa Lofström är docent i national-ekonomi vid Umeå universitet.

orsakerna till könsuppdelningen är dock diskussionerna livligare. Är den ett uttryck för kvinnors och mäns fria val eller är den socialt och kulturellt betingad, en konsekvens av arv och traditioner? Vad betyder arbetsgivarnas preferenser i sammanhanget och mäns och kvinnors (o)vilja att ha kollegor av motsatt kön? Ligger en del av förklaringen i våra institutioner och är dessa möjligen ett hinder för att åstadkomma verklig könsintegrering på arbetsmarknaden? Om könssegregeringen på arbetsmarknaden är en spegling av kvinnors och mäns ställning och maktposition i samhället, manifesterad i existerande över- och underordning, kan man då förvänta sig en könsintegrering eller är detta uteslutet så länge dessa förhållanden inte ändras? Detta är exempel på frågeställningar som skulle behöva granskas närmare innan någon kan uttala sig om löneskillnaderna är sakliga eller ej. Det är med andra ord inte tillräckligt med att konstatera att kvinnor och män har olika jobb.

Diskriminering på arbetsmarknaden är, till skillnad från segregering, osynlig, tve tydlig och omdiskuterad. En förklaring till det är naturligtvis att diskriminering kan ta sig så många olika uttryck. Förutom att det kan vara svårt att belägga att "lika jobb" ersätts olika kan det också vara svårt att fastslå att "lika jobb" faktiskt är "lika jobb".² Dessutom kan anställningsvillkor och befordringsmöjligheter vara utformade eller tillämpas på sådant sätt att kvinnor och män gynnas olika. En annan förklaring är att det inte enbart är en grupp som diskrimineras utan det kan vara flera. Förutom arbetsgivare och överordnande kan också kollegor och kunder/klienter/patienter agera på ett sådant sätt (medvetet eller omedvetet) att enbart en kategori av arbetstagare gynnas vid exempelvis tjänstetillsättningar, befordran, kompetensutveckling eller lönesätt-

ning. Sammantaget visar dessa exempel på hur komplex bilden av diskriminering är, vilket jag också tror är anledning till att både dess existens och faktiska omfattning ofta är föremål för diskussion.

Att strikt åtskilja diskriminering och segregering, som ovan gjorts, är dock varken meningsfullt eller rimligt inte minst därför att den yrkessegregering vi har på arbetsmarknaden idag delvis är en konsekvens av diskriminering. Istället bör de två företeelserna ses som komplementära, dvs båda förekommer samtidigt, och kommer därför att ömsesidigt förstärka alternativt försvaga varandra.³

Det primära syftet med denna studie är att testa hur relevant diskriminering och segregering är som förklaring till löneskillnaderna mellan yrken som domineras av antingen kvinnor eller av män. Ansatsen här skiljer sig från andra liknande studier genom att jag kommer att fokusera på yrke och inte på individ. De frågeställningar jag analyserar är följande:

- (i) Påverkar *könssammansättningen i ett yrke* dess lön,
- (ii) föreligger någon *könsrelaterad skillnad i yrkeslön*, och

2. Ett tidigt exempel (1984) på just detta är Arbetsdomstolens (AD) behandling av lönediskriminering vid lika jobb (blankettekniker). I dess beslut visade det sig inte vara "lika jobb". Löneskillnaderna mellan den manlige blanketteknikern och de två kvinnliga ansågs således sakligt motiverad. I ett senare fall från 1995 blev dock utgången den motsatta. Kvinnan tillerkändes skadestånd när hennes lön var lägre än den hennes två manliga kollegor hade (det sk Kumlamålet).

3. Se t ex le Grand (1997) för en intressant genomgång av de två företeelserna ur ett löneperspektiv.

(iii) vilken relativ betydelse har *diskriminering och segregering* som förklaring till de löneskillnader vi observerat?

Teorier om löneskillnader mellan kvinnor och män

Den ekonomiska teori om löneskillnader som kanske tilldragit sig störst intresse är diskrimineringsteorin. Den introducerades av Gary Becker (1971) och går i korthet ut på att arbetsgivare, av olika skäl, föredrar en typ av arbetskraft framför en annan. En konsekvens av detta blir, förutom olika möjligheter att över huvudtaget få ett avlönat arbete, olika löner. Förklaringen till denna löneskillnad är den efterfrågeeffekt som uppstår när arbetsgivare, med olika preferenser för t ex kvinnlig och manlig arbetskraft, diskriminerar genom att betala en kvinna mindre än en man trots att de är lika produktiva.

Beckers preferensteori är dock inte den enda teorin som kan förklara löneskillnaderna mellan könen. Så tidigt som 1922 formulerade Edgeworth den sk crowdinghypotesen.⁴ Den förklarar kvinnors lägre löner med att kvinnor tenderar att vara koncentrerade till enbart ett begränsat antal yrken. Edgeworths uppfattning var att den främsta anledningen till denna koncentration var fackföreningarnas krav om högre löner.⁵ Denna förklaring låter mindre trolig idag. Snarare torde, då som nu, fördomar (diskriminering), traditioner, kultur, vanor och också lagstiftning vara de bakomliggande skälen till varför kvinnor är "anhopade" till vissa yrken/arbetssegment och män till andra. Kärnan i crowdinghypotesen är att koncentrationen av kvinnor till ett begränsat antal jobb, oavsett orsak, leder till ett större utbud av arbetskraft än vad som efterfrågas, vilket leder till en sänkning av

produktiviteten och därmed till lägre löner (se t ex Sørensen (1989a) och Lofström (1993)). Att crowding skulle ligga bakom kvinnors lägre löner kan dock vara svårt att direkt belägga eftersom det är svårt att bestämma utbuds- och efterfrågekurvornas exakta läge. Detta kan delvis förklaras av att det är svårt att mäta produktiviteten framförallt i många kvinnodominerade yrken, t ex inom tjänstesektorn där omsorg, utbildning och service är huvudsakliga arbetsuppgifter. Det betyder att tvärsäkra slutsatser om att de lägre lönerna i kvinnojobben beror på kvinnors lägre produktivitet kan vara förhastade.

En tredje teori kan hänföras till de studier som gjorts om "comparable worth".⁶ Kvinnor och män har visserligen olika yrken men löneskillnaderna mellan dessa går inte att motivera utifrån svårighetsgrad eller kvalifikationsnivå utan torde istället bero på det kön som dominerar yrket. I korthet förklarar denna teori kvinnors lägre löner med arbetsgivarnas, medvetna eller omedvetna, ignorans av de anställdas "sanna" produktivitet. Som tidigare nämnts kan det vara speciellt svårt att bestämma produktiviteten för yrken i den icke-marknadsutsatta sektorn av ekonomin vilket kan ha medfört

4. Bland annat Bergmann (1974) och Sørensen (1990) har i modern tid ägnat sig åt att testa denna hypotes.

5. "[...] the pressure of the male trade unions appears to be largely responsible for the crowding of women into comparatively few occupations, which is universally recognised as a main factor in the depression of their wages" (Edgeworth 1922, s 439).

6. Benämningen är amerikansk och avser att man skall kunna jämföra två helt olika jobb. Detta kan göras om man tar fram faktorer som på ett objektivt och könsneutralt sätt beskriver de två jobben med avseende på svårighetsgrad, kvalifikations- och kompetensnivå etc.

att av tradition, och av andra skäl, så tror man att kvinnor har lägre produktivitet och att deras arbetsuppgifter är enkla och därför har ett lägre värde (i alla fall i kronor räknat).⁷ En konsekvens av detta synsätt blir därmed lägre lön till kvinnor i allmänhet och till kvinnodominerade yrken i synnerhet. Om många kvinnor därför återfinns inom en viss bransch, sektor eller yrke tas detta som "bevis" för att jobben i denna sektor är "enkla och av lägre värde" med resultat att lönerna blir lägre för kvinnor men också för de män som finns i dessa jobb.

Arbetsvärdering, som syftar till en noggrann genomgång av vilka krav som olika jobb ställer, har under senare år anvisats, och i vissa fall också prövats, som metod för att åtgärda en lönesättning som, enligt mångas bedömning, varken varit objektiv eller könsneutral.⁸

Medan Beckers teori predikterar kvinnors lägre löner relativt mäns oberoende av hur könsammansättning i ett yrke ser ut riktar både crowdinghypotesen och teorin bakom comparable worth fokus på att lönen i ett yrke påverkas av hur könsammansättningen i yrket ser ut. Som framgått är crowdingteorin en teori som förklarar på vilket sätt en segregerad arbetsmarknad kan leda till löneskillnader. När man vill förklara löneskillnaderna mellan kvinnor och män med segregering är det därför mest vanligt att tala om en crowdingeffekt, men för att underlätta förståelsen kommer jag dock i denna artikel genomgående att använda segregeringseffekt.

Tidigare studier

Åtskilliga empiriska studier, genomförda på både nationell och internationell nivå, har bekräftat förekomst av lönediskriminering gentemot kvinnor på arbetsmarknaden. Vad

gäller studier av könssegregeringens lönemässiga konsekvenser har dessa ökat men antalet svenska studier är fortfarande få. I en mindre studie av löneskillnaderna mellan kommunanställda kvinnor och män i en svensk kommun framkom bl a att den negativa löneeffekten av andelen kvinnor i yrket var påtaglig, dvs ju högre andel kvinnor desto lägre lön. Dessutom konstaterades att denna negativa effekt var större för män än för kvinnor (Löfström 1993). I en färskare undersökning på ett betydligt större dataset, omfattande hela arbetsmarknaden, framkom också att *andelen kvinnor i ett yrke* har en icke betydelslös negativ effekt på lönen både för kvinnor och män (le Grand 1997). I en tredje studie, som också baseras på svenska data, framgår bl a att kvinnor tjänar mindre än män både *inom och mellan yrkesgrupper*. Löneskillnaderna kan *inte* förklaras av skillnader i produktivitetsrelaterade individegenskaper. Författarna analyserar två yrkesfördelningar, den horisontella och vertikala, och finner därvid att i båda

7. Uppfattningar att kvinnor inte skulle se lön som den primära belöningen för en given arbetsinsats är också vanliga och har kunnat upprätthållas genom att många arbetsuppgifter inom t ex vårdsektorn ansetts haft sitt upphov i "kall". En annan uppfattning är att arbetsuppgifter som sägs ha "flyttat ut" från hemmen sannolikt påverkat lönesättningen genom att de utfördes gratis i hemmen och byggde mer på social kompetens och mindre på förvärvat kompetens (specifika utbildningskrav).

8. Arbetsvärdering (comparable worth) har redan prövats i flera av USA:s och Canadas delstater. Även i Storbritannien har det använts med viss framgång. I Sverige pågår olika värderingsprojekt, däribland ett som rör Växjö kommun, men än så länge är det väl JÄMOs användning av metoden i ett par ärenden som behandlats i Arbetsdomstolen som tilldragit sig störst intresse (se t ex Löfström (1997) för en närmare presentation av olika studier).

kan cirka 13 procent av löneskillnaden mellan kvinnor och män 1991 hänföras till oförklarade "mellanyrkes-löneskillnader" (Arai & Thoursie 1997). Dessa studier, liksom flertalet internationella studier, bygger på individdata kompletterade med uppgifter om könssammansättningen i individernas yrken.

Data och empirisk modell

De data som ligger till grund för denna studie är SCBs lönedata för år 1995.⁹ Detta dataset omfattar uppgifter för 315 olika yrken/yrkesinriktningar baserade på information från drygt två miljoner arbetstagare, varav cirka hälften män och hälften kvinnor. Det totala antalet observationer är 625¹⁰ vilket innebär att vi redovisar separata uppgifter för kvinnor och män i respektive yrken. Individernas uppgifter om högsta yrkesinriktade utbildning, t ex till journalist, sjuksköterska, ekonom, förskollärare, polis, verkstadsarbetare, socialarbetare, jägmästare, musiker etc, blir i denna studie också liktydigt med yrke. Utbildningsnivån tillför information om kvalifikationsgrad i respektive yrke. Eftersom yrke och utbildning normalt uppvisar hög grad av samvariation måste en sådan approximation anses acceptabel. Den är dock inte oproblematiske. Exempelvis har vi inte några garantier att personen i fråga faktiskt utövar det yrket han/hon är utbildad till vid tillfället för datainsamlingen. Ett annat är den smala yrkesdifferentieringen. Samma yrke avser i detta avseende endast de facto samma utbildning men behöver inte innebära att alla har exakt samma arbetsuppgifter. Vidare så kan man också föra en diskussion om hur "yrken" avgränsas; vad betyder t ex historien i detta sammanhang och vad betyder prestige och statustänkande?

Trots dessa brister antar jag, icke desto mindre, att eventuella problem inte är av sådan omfattning att de skulle snedvrída uppgifterna som analyseras. Ett skäl för detta är att jag analyserar *medeltal*, baserade på stora sample, och ett annat är att fel, om de finns, kan fångas upp i slump termen i den statistiska analysen. Det finns vidare ingen anledning att tro att det skulle föreligga någon systematisk skillnad i *utbildnings(o)trohet* så att t ex kvinnor, oftare än män, skulle välja relativt sett mer lågavlönade yrken jämfört med sin utbildning, något som i så fall skulle ge olika förväntade värden på slump termen för män och kvinnor. För att öka precisionen i våra skattningar har också de med enbart *allmän grundutbildning* exkluderats eftersom det inte går att, på något rimligt sätt, bestämma deras yrken eller yrkesinriktning.¹¹

Det dataset jag analyserar är unikt i det avseendet att uppgifterna rör *yrken* och *inte individer*. För att markera detta kallar jag också dessa data *yrkesdata*. De uppgifter som finns om respektive yrke bygger naturligtvis på dess innehavare, dvs individerna i yrket, men här endast som underlag för att beräkna genomsnittsvärden för de olika variablerna som sedan utgör den information vi har om respektive yrke. För varje

9. SCB Lönestatistisk Årsbok 1995 med kompletterande uppgifter erhållna från SCBs lönestatistiska avdelning.

10. Eftersom antalet yrken är 315 borde det totala antalet observationer bli 630, men eftersom fem av yrkena helt saknar kvinnor blir det totala antalet 625.

11. I denna kategori var de med enbart förgymnasial utbildning (max nio år) störst, cirka 640 000 år 1995, medan de med gymnasieutbildning var cirka 170 000 samma år. Jag är medveten om problemet att observationer som exkluderas kan medföra selection bias.

yrke, så när som på fem, finns två ”uppsättningar” data, dels den som baseras på de kvinnliga innehavarna och dels den som baseras på de manliga, båda används i våra skattningar. De uppgifter vi haft tillgång till är arbetstider, arbetsgivare, hemort, utbildningsnivå, branschtillhörighet samt lön. Dessutom vet vi totala antalet kvinnor och män i yrket.

Normalt skattas löneekvationer utifrån individdata, dvs uppgifter om mäns och kvinnors löner och deras respektive produktivitetsrelaterade karaktäristika. I detta fall kommer också löneekvationer att skattas men nu med genomsnittlig *yrkeslön för män respektive kvinnor som beroende variabel*. Lönen definieras här som genomsnittlig månadslön för heltidsarbete (i förekommande fall har timlöner och deltidslöner omräknats till heltidslöner).¹² Med hjälp av tillgängliga data analyseras dels om yrkeslörens storlek påverkas av andelen kvinnor i yrket och dels i vilken omfattning löneskillnaden mellan kvinnor och män kan förklaras av könstillhörighet. Löneekvationen som skattas har följande utseende:¹³

$$(1) \log(YL) = a_0 + a_1 \text{Erf} + a_2 \text{Tid} + a_3 \text{Privat} + a_4 \text{Sthlm} \\ + a_5 \text{Utb1} + a_6 \text{Utb2} + a_7 \text{Utb3} + a_8 \text{Utb4} + a_9 \text{Utb5} \\ + a_{10} \text{Bransch1} + a_{11} \text{Bransch2} + a_{12} \text{Bransch3} \\ + a_{13} \text{Bransch4} + a_{14} \text{Bransch5} + a_{15} \text{Bransch6} \\ + a_{16} \text{Bransch7} + a_{17} \text{Bransch8} + a_{18} \text{Kvinna} \\ + a_{19} \text{Andel} + a_{20} \text{Andel} * \text{Kvinna} + e$$

där $\log(YL)$ är kvinnors respektive mäns genomsnittslön i yrket (logaritmerad). Total arbetslivserfarenhet (Erf) har uppskattats genom att från ålder subtrahera sju år samt antal år i utbildning.¹⁴ Arbetstid (Tid) avser kvinnors respektive mäns genomsnittliga arbetstid (i procent) i yrket.¹⁵ För att testa om yrken i privat sektor har högre lön, i genomsnitt, än yrken i offentlig sektor ingår en variabel i ekvationen som anger

hur stor andel av respektive yrke som finns i privat sektor (Privat). Av samma skäl, dvs om yrken som är vanligare i Stockholmsområdet än i övriga Sverige har högre medellön, ingår en variabel som beaktar detta (Sthlm). Utbildningsvariabeln beaktar respektive yrkes utbildningsnivå. I detta fall har vi delat in dessa i fem olika nivåer där ”utb1” svarar mot den lägsta nivån gymnasium högst två år, ”utb2” är gymnasium längre än två år, ”utb3” är eftergymnasial utbildning kortare än tre år,¹⁶ ”utb4” är eftergymnasial utbildning tre år eller längre och, slutligen, ”utb5” som svarar mot den högsta nivån, forskarutbildade med licentiat- och doktorsexamina. Data är också

12. I Lönestatistik årsbok (SCB 1997) s 10 redogörs närmare för hur denna omräkning skett. Månadslönebegreppet är också ett brett lönebegrepp som utöver fast kontantlön också omfattar fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.

13. Det bör noteras att eftersom vi arbetar med en icke linjär empirisk modell så finns det ingen enkel relation mellan en individuell lönefunktion och en funktion som avser genomsnittet för en grupp. Det föreligger endast en perfekt överensstämmelse i de fall alla individer har samma lön, dvs om alla kvinnor (män) i yrke i har samma lön blir också den lönen kvinnornas (männens) genomsnittslön.

14. Denna approximation av arbetslivserfarenhet är den konventionella, dock ej oproblematiserad eftersom den icke tar hänsyn till hur mycket man under sitt vuxna liv varit borta från arbetsmarknaden, t ex för barnledighet och studier.

15. Genomsnittlig arbetstid har beräknats efter den överenskomna tjänstgöringsomfattningen för alla grupper utom arbetare inom privat sektor, där den beräknas efter faktisk arbetad tid. För timanställda beräknas den också efter faktisk arbetad tid (SCB & Arbetslivsinstitutet 1998, s 118).

16. För att en utbildning skall klassificeras som nivå 3 krävs studier i ett ämne om minst 20 poäng vid högskola.

indelade i åtta olika branschområden där varje bransch omfattar mellan 10 och 50 olika yrken.

För att mäta om det föreligger några skillnader i lön mellan kvinnor och män, vid i övrigt lika förhållanden, inkluderar vi en dummyvariabel för kön i ekvationen (Kvinna) där variabeln antar värdet 1 för kvinna och 0 för man. Andel kvinnor i yrket (Andel) är den variabel som används för att mäta den explicita löneeffekten av könsegregering. Variabelvärdet kan ligga mellan noll och ett, där *noll* anger att det inte finns några kvinnor alls i yrket och *ett* att samtliga i yrket är kvinnor. Förväntat tecken för ”andels-

variabeln” är negativt, dvs lönen minskar när andelen kvinnor ökar och vice versa. För att ta reda på om effekten är olika för kvinnor och män har jag också inkluderat en interaktionsvariabel, andel kvinnor multiplicerad med dummyvariabeln för kön (Andel*kvinna), i ekvationen. ”e” slutligen är slump termen. (På s 285 presenteras en tabell med medelvärden, viktade och oviktade, för de variabler som ingår i ekvationen.)

Empiriska resultat

Resultaten som presenteras i *tabell 1* har erhållits genom en enkel OLS skattning.

Tabell 1. Löneekvationer för yrken. Beroende variabel är logaritmerad medellön i yrket (n= 625).

Variabel	Estimat	t-värde
Konstant	9,094	199,28
Arbetslivserfarenhet	,008	11,15
Arbets tid	,003	7,15
Privat sektor	,101	4,90
Stockholmsregionen	,087	3,02
<i>Utbildningsnivå</i>		
Gymnasial utbildning <2år	ref	
Gymnasial utbildning >2år	,038	3,03
Eftergymnasial utbildning <3år	,169	11,99
Eftergymnasial utbildning >3år	,317	20,05
Forskarutbildning	,489	19,99
<i>Branschområde (verksamhet)</i>		
Estetisk, humanistisk och religiös	ref	
Pedagogisk	,015	,85
Förvaltning, handel, kontor, ekonomisk, samhälls- och beteendevetenskaplig	,107	5,69
Industri, hantverk, teknisk och naturvetenskaplig	,050	2,72
Transport och kommunikation	,045	2,08
Vårdyrken	,136	7,28
Lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	-,010	-,46
Serviceyrken, civil bevakning och militär	,065	3,28
Kvinna (kvinna=1)	-,105	-6,98
Andel (% kvinnor)	-,186	-8,48
Andel*kvinna	,068	2,60
R ² adj	,77	

Dessa visar att det finns såväl en effekt av segregering som av diskriminering som vi mäter dessa här.¹⁷ När vi konstanthåller för erfarenhet, arbetstid, arbetsgivare, region, utbildningsnivå, bransch och andel kvinnor framgår det att genomsnittslönen i ett yrke är cirka nio procent ($\exp^{-105} = ,900$) lägre för kvinnor än för män. En skillnad vi här tolkar som diskriminering.¹⁸ Segregerings-effekten, dvs löneskillnaden mellan ett yrke där det inte finns några kvinnor alls och ett där alla är kvinnor, uppgår till cirka tolv procent.¹⁹ En tioprocentig ökning av andelen kvinnor i ett yrke skulle således kunna åtföljas av en minskning i yrkets medellön motsvarande ungefär en och en halv procent.²⁰ Kombinerar de två, diskriminerings- och segregeringseffekten, skulle löneskillnaden mellan en kvinna som arbetar i ett helt kvinnodominerat yrke och en man som arbetar i ett helt mansdominerat yrke (där utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet etc är densamma) uppgå till cirka 20 procent.²¹

Tidigare studier, där man använt *individ*-data, har visat att den negativa löneeffekten av "andel kvinnor" i ett yrke är större för män än för kvinnor (se t ex Pike 1982; Sørensen 1990; Löfström 1993). Även om våra data är annorlunda förefaller resultaten här bekräfta en sådan skillnad. Estimaten för interaktionsvariabeln (Andel*kvinnor) är signifikant positiv och om vi antar att kvinnandelen i yrket är 80 procent skulle mäns genomsnittslön vara cirka 14 procent lägre och kvinnornas 8 procent lägre jämfört med om yrket varit mansdominerat, allt annat lika.

För övriga variabler i skattningen är tecknen de förväntade. Ju längre arbetslivserfarenhet innehavarna av ett yrke har desto högre blir yrkets medellön, allt annat lika. Detsamma gäller arbetstiden. För yrken där privata arbetsgivare är vanliga är också lönen

17. Ett problem i sammanhanget kan möjligen vara att alla yrken tillmätts lika stor betydelse vid skattningen, oberoende av det faktiska antalet yrkesinnehavare. Jag har dock kontrollerat för detta genom att estimerat ekvationen där dels storleken på yrket (totala antalet innehavare) och dels yrkets andel av totala antalet också ingick som separat variabel men resultaten påverkades inte. Jag har också genomfört skattningar med viktad OLS men resultaten skiljer sig inte från de som redovisas i tabell 1.

18. Diskriminering skattas genom att jämföra löner vid lika produktivitet. Eftersom direkta mått på produktivitetens storlek saknas i de allra flesta fall måste den skattas med hjälp av olika produktivitetsrelaterade faktorer. Om inte alla variabler beaktats kan effekten av lönediskrimineringen överskattas. Åtskilliga studier har dock kommit fram till vilka variabler som ger en tillfredsställande uppskattning av produktiviteten. I de allra flesta fall är det faktorer som i stort sammanfaller med de vi också använder här.

19. Observera skillnaden mellan kvinnor och män vad avser storleken på crowdingeffekten. För varje procentenhets ökning av andelen kvinnor faller kvinnors genomsnittslön med cirka 0,12 procent. Motsvarande siffra för männen är cirka 0,19. Detta innebär att när vi går från en situation där andelen kvinnor = 0 till andelen kvinnor = 1 så faller kvinnors genomsnittslön med 12 procent och männens med 19 procent. Genomsnittet är naturligtvis ett viktat genomsnitt av båda dessa siffror, men när andelen kvinnor ökar från 0 till 1 betyder det att vikten för kvinnolönens minskning också går från 0 till 1. Om vi antar att kvinnor och mäns löner är lika när andelen kvinnor = 0 blir genomsnittet också lika med 12 procent.

20. 1,5 procent utgör ett ungefärligt genomsnitt av männens (1,9) och kvinnornas (1,2) genomsnitt.

21. Det typiska resultatet är att de som arbetar i ett kvinnodominerat yrke tjänar approximativt 15 procent mindre än de som har ett yrke där flertalet är män, efter att ha kontrollerat för olika produktivitetsrelaterade faktorer. Variationen kan dock vara betydande och beror i stora drag på att data skiljer sig åt mellan de olika studier som gjorts. Intrycket är dock att de flesta studier funnit en inte obetydlig och signifikant löneskillnad som förknippas med att det handlar om "kvinnors jobb" (Sørensen, 1989b, s 625).

i genomsnitt högre, vilket också gäller för de som finns i Stockholmsregionen. Vad gäller effekten av högre utbildning framgår att yrkets genomsnittslön stiger ju högre den är. Lönen i yrken som kräver eftergymnasial utbildning (ej forskarutbildning) ligger mellan 18 och 37 procent högre än referens-kategorin, tvåårigt gymnasium. I yrken som kräver forskarutbildning är lönen i genomsnitt 63 procent högre än referens-kategorin. Estimaten för olika yrkesbranscher slutligen visar att i fem av åtta branscher är medel-lönen signifikant högre än i referens-kategorin. Yrken i de två branscherna "förvaltning m m" samt "vårdyrken" gav mest, i genomsnitt 11 respektive 15 procent mer än vad yrken i referens-kategorin fick, allt annat lika.

För att konkretisera ovanstående resultat har *figur 1* tagits fram. Figuren bygger på följande antagande: Kvinnor och män är i yrken som kräver en eftergymnasial utbildning (utb4) och finns inom branschen förvaltning, handel m m. Vidare antas att de medelvärden på de olika variablerna som gäller för män också gäller för kvinnor.

Figuren visar dels att lönen faller när andelen kvinnor ökar, dels att lönegapet mellan kvinnor och män minskar när an-

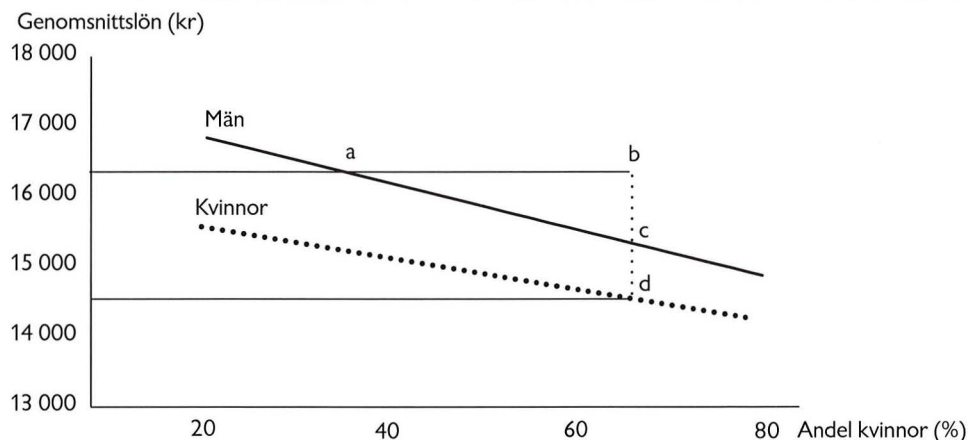
delen kvinnor stiger och som en följd av det kommer naturligtvis segregering att förklara alltmer och diskriminering allt mindre av löneskillnaden både mellan kvinnor och män och mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Av exemplet i figuren framgår att sträckan *bd* illustrerar den genomsnittliga löneskillnaden (totalt) mellan kvinnor och män i den aktuella gruppen. En skillnad som i sin tur skulle kunna delas upp i en segregeringseffekt, sträckan *bc*, och en diskrimineringseffekt, sträckan *cd*.

Könsdominans och kvalifikationer

Ett vanligt förekommande argument är att effekten av kvinnors anhopning till ett fåtal yrken i verkligheten är en utbildningseffekt, där kvinnors koncentration till yrken med lägre löner beror på att de har kortare utbildning. Det som oftast tolkas som en crowdingeffekt kan därför vara en statistisk feltolkning beroende på det samband som finns mellan andelen kvinnor och arbetskraftens utbildningsnivå. I det här avsnittet skall vi undersöka detta närmare.

I *tabell 2* framgår att andelen kvinnor med högre utbildning är större såväl totalt som i både de kvinno- och mansdomine-

Figur 1. Genomsnittslöner för kvinnor och män med avseende på andel kvinnor.



Tabell 2. Andel procent män och kvinnor med en högre utbildning (eftergymnasial och forskarutbildning).

	Totalt	Kvinnodominans (>60% kvinnor)	Mansdominans (<40% kvinnor)	Balanserat (40–60% kvinnor)
Kvinnor	42	35	64	76
Män	38	30	34	81

rade yrkena. I de yrken som dominerades av kvinnor hade 35 procent av kvinnorna och 30 procent av männen en högre utbildning, motsvarande siffror i de av män dominerade yrkena var 64 respektive 34 procent. Endast i de könsbalanserade yrkena var andelen män med högre utbildning större, 81 mot 71 procent.

Dessa siffror ger således inget stöd för uppfattningen att kvinnodominerade jobb skulle vara liktydigt med okvalificerade jobb (dvs kräva låg utbildning). Kvinnor är, i genomsnitt, inte sämre utbildade än män, snarare tvärtom. Inte desto mindre kan de erhålla lägre ersättning. Om vi tittar närmare på genomsnittslönerna framgår att dessa var högst i de mansdominerade yrkena, oavsett utbildningsnivå (se tabell 3). Löneskillnaderna mellan män och kvinnor var också större i de manligt dominerade yrkena. I yrken där både kvinnor och män hade hög utbildning var skillnaden i genomsnitt mer än 4 000 kronor per månad, medan skillnaden i yrken med lägre utbildning var ungefär hälften så stor. I de kvinnodominerade yrkena var skillnaderna både bland hög- och lågutbildade mindre men till skillnad från

de mansdominerade yrkena var *skillnaderna minst bland de högutbildade*. I de mer könsneutrala yrkena var löneskillnaderna mellan könen rätt lika, oavsett utbildningsnivå, cirka 2 000 kronor per månad.

Ser vi enbart till skillnaderna *inom* respektive kvinno- och mansgrupp finner vi stora löneskillnader mellan de med högre utbildning. I mansdominerade yrken tjänar kvinnor, i genomsnitt, 16 procent mer än vad högutbildade kvinnor gör i yrken som domineras av kvinnor. För män var denna skillnad ännu större, 33 procent. Bland de med lägre utbildning var motsvarande skillnad betydligt mindre och detta oavsett vilken grupp som dominerade.

För att testa ”utbildningsargumentet” något mer utförligt estimerades en ekvation som skulle beakta skillnader mellan kvinnor och män och den avkastning de erhåller på bl a högre utbildning. Ett enkelt sätt att göra detta på är att skatta samma ekvation som tidigare men med tillägg för ett antal interaktionsvariabler med avseende på kön. Resultaten presenteras i tabell 4.

Eftersom förändringarna är små för de estimerade som ingick i första skattningen nöjer

Tabell 3. Medellöner i könsbalanserade yrken och i yrken dominerade av ettdera könet med avseende på kön och utbildningsnivå.

	Kvinnodominans (se tabell 2)		Mansdominans		Balanserat	
	Låg ^a	Hög ^b	Låg	Hög	Låg	Hög
Kvinnor	13 806	16 307	14 431	18 846	14 061	18 555
Män	15 527	17 229	16 337	22 959	15 876	20 746
Differans	-1 721	- 922	-1 906	-4 113	-1 815	-2 191

a. Gymnasial utbildning (2, 3 eller 4-årigt). b. Eftergymnasial och forskarutbildning.

Tabell 4. Löneekvation för yrken. Beroende variabel är logaritmerad medellön i yrket (n=625).

Variabel	Estimat	t-värde
Konstant	9,025	213,29
Arbetslivserfarenhet	,010	10,37
Arbetstid	,004	5,79
Privat sektor	,122	4,54
Stockholmsregionen	,065	1,64
<i>Utbildningsnivå</i>		
Gymnasial utbildning <2år	ref	
Gymnasial utbildning >2år	,035	2,09
Eftergymnasial utbildning <3år	,187	9,92
Eftergymnasial utbildning >3år	,351	16,70
Forskarutbildning	,545	16,41
<i>Branschområde (verksamhet)</i>		
Estetisk, humanistisk och religiös	ref	
Pedagogisk	,006	,24
Förvaltning, handel, kontor, ekonomisk, samhälls- och beteendevetenskaplig	,153	5,94
Industri, hantverk, teknisk och naturvetenskaplig	,066	2,61
Transport och kommunikation	,034	1,14
Vårdyrken	,158	6,13
Lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	-,011	-,38
Serviceyrken, civil bevakning och militär	,105	3,89
<i>Interaktionsvariabler (Kvinna=1; Man=0)</i>		
Arbetslivserfarenhet*kvinna	-,005	-3,62
Arbetstid*kvinna	,000	1,30
Privat sektor*kvinna	-,033	-,85
Stockholmsregionen*kvinna	,042	72
Gymnasial utbildning <2år*kvinna	ref	
Gymnasial utbildning >2år*kvinna	,000	,015
Efter gymnasial utbildning <3år*kvinna	-,047	- 1,72
Efter gymnasial utbildning >3år*kvinna	-,083	- 2,66
Forskarutbildning*kvinna	-,124	- 2,59
Estetisk, humanistisk etc*kvinna	ref	
Pedagogisk*kvinna	,021	,60
Förvaltning, handel etc*kvinna	-,100	-2,73
Industri, hantverk etc*kvinna	-,037	-1,00
Transport och kommunikation*kvinna	,016	,39
Vårdyrken*kvinna	-,042	-1,17
Lantbruk, trädgård etc*kvinna	-,001	-,04
Serviceyrken etc*kvinna	-,085	-2,20
Andel*kvinna	,082	2,54
Andel (% kvinnor)	-,184	-7,79
R ² adj	,78	

vi oss med att titta på interaktionsvariablerna. Tolkningen av dessa är att ett *negativt estimat* betyder att avkastningen för kvinnor är lägre än för män för en given utbildning, i en given bransch etc. Som framgår är parameterestimaten övervägande negativa, 10 av 15 interaktionsvariabler, men endast sex är signifikant negativa. Avkastning på arbetslivserfarenhet, på all utbildning över gymnasienivån samt i yrken som återfinns inom "förvaltning m m" och "serviceyrken m m" är signifikant lägre för kvinnor än för män, allt annat lika.²²

Sammanfattningsvis, erhållna resultat indikerar för det första att den negativa löneeffekten ökar med utbildningsnivå. För det andra förefaller kombinationen högutbildad (man eller kvinna) i ett kvinnodominerat yrke att vara mindre profitabel jämfört med att vara högutbildad och arbeta i ett mansdominerat yrke. För det tredje, om vi enbart ser till segregeringseffekten, förlorar män mer än kvinnor när andelen kvinnor i ett yrke stiger, speciellt bland de med högre utbildning. Kombinerar vi de två, *könssammansättning och könstillhörighet* (segregering- och diskrimineringseffekt), och konstanthåller för övriga faktorer är det emellertid uppenbart att för olika yrken är de negativa lönekonsekvenserna större för kvinnor än för män såväl bland högutbildade som lågutbildade.

Modellen som vi skattar är log-linjär vilket betyder att resultaten *inte* kan tolkas på samma sätt som om vi hade använt individdata. Individ- och gruppdata ger endast samma resultat om alla individdata är identiska, dvs om alla individer i en grupp har samma lön, utbildning, erfarenhet etc. Hur mycket statistiska resultat från genomsnittsdata skiljer sig från resultat som bygger på individdata beror på spridningen av de individuella data. För att se hur spridnings-

faktorn skulle kunna påverka våra resultat inkluderades i ekvationen (1) en variabel som mätte *relativ lönespridning* för kvinnor och män i respektive yrke.²³ Resultatet blev, med några undantag, endast smärre förändringar i parameterestimaten. Variabeln för privat arbetsgivare, minskade t ex från 0,1 till 0,04 vilket inte borde förvåna eftersom lönespridningen antas vara (generellt) större i den privata sektorn än i den offentliga. En annan förändring berörde könsvariabeln vars estimat reducerades från -0,105 till -0,071 vilket tyder på en svagare, men fortfarande signifikant könseffekt, när alla övriga variabler inklusive lönespridningen hålls konstanta. Resultaten visar dock att de estimat vi presenterat i tabell 1 är förhållandevis okänsliga för förändringar i den individuella spridningen i data (givet ett visst genomsnitt). Detta i sin tur innebär att erhållna resultat sannolikt ligger rätt nära de resultat som vi skulle erhålla om vi haft tillgång till individdata.

I det sista avsnittet diskuteras utifrån en enkel modell den relativa betydelsen av segregering respektive diskriminering för de löneskillnader som finns mellan yrken och dess innehavare, kvinnor och män.²⁴

Segregering eller diskriminering?

Genom att genomföra en enkel sk shift-share analys kan man också få en uppfattning om

22. I denna skattning exkluderades könsvariabeln eftersom dess effekt antas fångas upp i interaktionsvariablerna.

23. Relativ lönespridning = standardavvikelse/medellönen.

24. Avsnittet bygger på en idé hämtad hos Polacheck och Siebert (1993) s 149. En mer formell beskrivning av tillvägagångssättet finns också presenterad i ett workingpaper av författaren (1999b).

den relativa storleken av segregerings- respektive diskrimineringseffekten. Utgångspunkten i en sådan analys är dels männens och dels kvinnornas medellön som i sin tur beräknats utifrån deras lön och deras andel i respektive yrke. Därefter har en hypotetisk genomsnittslön för kvinnor beräknats som baserats på ett antagande om att mäns och kvinnors löner är lika i alla yrken. Skillnaden mellan den hypotetiska lönen för kvinnor och den faktiska medellönen för kvinnor tolkas som en diskrimineringseffekt, medan skillnaden mellan den hypotetiska lönen och männens medellön är en effekt av segregering. Den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män kan på så sätt delas in i två delar; en del som beror på segregering, dvs ojämn könsfördelning på yrkena, och en del som förklaras av olika lön, vilket vi här tolkar som diskriminering.

I de data som vi analyserar här är den viktade genomsnittslönen för kvinnor 15 090 kronor per månad och för män 18 173. Den hypotetiska genomsnittslönen för kvinnor beräknas till 16 653 kronor. Med detta som underlag skulle analysen ge till resultat att 49 procent av löneskillnaden är en effekt av segregering och resten, 51 procent, en effekt av diskriminering. Om vi antar att männens lön är lika med 100 blir kvinnornas 83 (kvinnors medellön/männens medellön) och kvinnornas hypotetiska genomsnittslön lika med 92, vilket skulle betyda att kvinnornas medellön skulle öka med 9 procent (92–83) om lönerna inom samma yrkeskategori vore desamma och med cirka 8 procent (100–92), om kvinnorna hade samma yrkesfördelning som män. Om vi tolkar detta i termer av de teorier vi diskuterat här skulle 9 procent av den totala löneskillnaden på 17 procent förklaras av olika lön (diskriminering) och resten, 8 procent, av ojämn könsfördelning (segregering).

Dessa resultat ligger inte långt från de resultat le Grand studie givit baserade på individdata:

[...] om det inte förekom någon yrkessegregering mellan könen på den svenska arbetsmarknaden, så skulle den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män sjunka från omkring 20 procent till 13 procent” (le Grand 1997, s 73).

Jämför vi med liknande studier gjorda i USA och England finner vi större skillnader. Den största är att diskriminering framträder som en mycket viktigare förklaring till löneskillnaderna mellan könen än vad crowding är. I t ex Treiman och Hartmans (1981) studie framgår att kvinnors löner borde öka med hela 29 procent om lika lön tillämpades, dvs om inte diskriminering förelåg, men med endast 7 procent om könsfördelningen vore jämnare på de olika yrkena. I en annan studie, där brittiska data användes, förklarade olika lön närmare 80 procent av löneskillnaden medan könsfördelningen endast förklarade 20 procent (Sloane 1990). Resultaten från en tredje studie, också på brittiska data, går i samma riktning. Löneskillnaderna mellan könen var snarare en följd av att kvinnor hade lägre löner än män inom samma yrkesgrupp än att yrkesgrupper som dominerades av kvinnor hade lägre löner:

”This suggests that future anti-discrimination legislation should be directed more at promoting equal pay within occupations than at promoting a more equal distribution of the sexes across the various occupations, at least in the short term” (Miller 1987, s 894).

En förklaring till dessa avvikelser kan vara skillnader i data. Medan vi använt oss av yrkens medellöner och andra uppgifter baserade på medeltal för personer i dessa

yrken har de tre studier som nämnts ovan använt sig av individdata. En annan, och kanske viktigare, förklaring kan relateras till institutionella skillnader mellan Sverige, USA och England. Den fackliga organisationsgraden är t ex mycket högre i Sverige än vad den är i t ex USA vilket bl a påverkat både relationerna mellan arbetsmarknadens parter under lång tid och hur makten mellan dessa fördelats. Lönestrukturen i Sverige har exempelvis sedan länge kännetecknats av liten lönespridning åtminstone vid jämförelser med USA och England. Detta tillsammans med politiska ambitioner där jämlikhet och jämställdhet länge varit uttalade mål har sannolikt inneburit att utrymmet för direkt lönediskriminering av kvinnor varit mer begränsat i Sverige jämfört med andra länder.

Sammanfattning

Denna studie är unik i så måtto att det inte varit löneskillnader mellan individer som analyserats utan löneskillnader mellan yrken. Detta har varit möjligt eftersom jag haft tillgång till ett dataset som innehållit information inte bara om medellönen i yrket utan också medelvärden för yrkesinnehavarna vad avser ålder, arbetstid, utbildning etc. Min huvudfrågeställning handlade om lönekonsekvenser av könssegregering men eftersom statistiken var könsuppdelad var det också möjligt att testa diskrimineringsargumentet, dvs om medellönen i yrket skiljer sig åt mellan kvinnor och män när produktivitetskaraktäristika för yrket är desamma.

Resultaten har visat att det finns fog för antagandet att andelen kvinnor i ett yrke har en självständigt lönedepressande effekt på medellönen i yrket. Uppskattningsvis skulle en tioprocentig ökning av andelen kvinnor i ett yrke medföra en minskning av snittlönen motsvarande drygt en procent

för kvinnor och närmare två procent för män. Diskrimineringseffekten, som är oberoende av andel kvinnor, uppgår till i genomsnitt nio procent. Kombinerat de två effekterna blir den negativa löneeffekten naturligtvis större för kvinnor än för män.

Analysen av den relativa betydelsen av segregering respektive diskriminering visade att i genomsnitt skulle ungefär hälften av löneskillnaderna mellan yrkena vara en effekt av segregering och hälften en effekt av diskriminering. Det betyder att för svenskt vidkommande skulle det vara lika angeläget att åtgärda segregeringen på arbetsmarknaden som diskrimineringen. Svårigheterna att bryta könssegregeringen och oklarheter om hur önskvärt detta är har säkert bidragit till de aktiviteter som pågått under de senaste decennierna för att lönemässigt uppvärdera jobb/yrken med låga löner varav många är sk typiska kvinnojobb.

En slutsats man skulle kunna dra av de resultat som denna studie givit är att de *ekonomiska incitamenten* för män att söka sig till yrken som idag domineras av kvinnor är små, för att inte säga obefintliga. Dessamma kan sägas om deras motiv att släppa in kvinnor i de sektorer som de idag dominerar. För kvinnor å andra sidan skulle de ekonomiska incitamenten vara stora både av att söka sig till mindre kvinnodominerade jobb och/eller att släppa in fler män i sektorer som idag domineras av kvinnor. Trots denna obalans mellan könen och deras incitamentstruktur har det skett (och sker) en viss integrering på arbetsmarknaden. Det finns män som söker sig till kvinnodominerade yrken och det finns kvinnor som tagit sig in i mansdominerade sektorer, vilket väl får tolkas som att det *inte enbart är ekonomiska skäl* som ligger bakom våra yrkesval, vem vi vill ha som anställd eller som arbetskamrat.

Referenser

- Arai M & Thoursie A (1997) "Individ- och yrkes-skillnader mellan kvinnor och män: Hur påverkar de lönen?" I Persson I & Wadensjö E (red) *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136.
- Becker G (1971) *The Economics of Discrimination*. 2nd ed. University of Chicago Press, Chicago.
- Bergmann B R (1974) "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Sex or Race" *Eastern Economic Journal*, 1, s 103–110.
- Edgeworth F Y (1922) "Equal Pay to Men and Women for Equal Work" *Economic Journal*, vol 32, s 431–457.
- Le Grand C (1997) "Kön lön och yrke" I Persson I & Wadensjö E (red) *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136.
- Löfström Å (1993) "Ju fler kvinnor desto lägre lön?" *Umeå Economic Studies*, 93:223.
- Löfström Å (1997) "Arbetsvärdering i teori och praktik" I Persson I & Wadensjö E (red) *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136.
- Löfström Å (1999a) "Can Job Evaluation Improve Women's Wages?" *Applied Economics*, 31, s 1053–1060.
- Löfström Å (1999b) "Occupation, Gender and Pay" *Umeå Economic Studies* 99:499.
- Miller W P (1987) "The Wage Effect of the Occupational Segregation of Women in Britain" *Economic Journal*, 97 (dec 1987) s 885–896.
- Pike M (1982) "Segregation by Sex, Earnings Differentials and Equal Pay. An Application of Job Crowding Model to UK Data" *Applied Economics*, 14.
- Polachek S W & Siebert W S (1993) *The Economics of Earnings*. Cambridge, Cambridge University Press.
- SCB (1997) "Lönestatistik årsbok 1995".
- SCB & Arbetslivsinstitutet (1998) "Kvinnor och mäns löner 1997".
- Sloane P (1990) "Sex Differentials: Structure, Stability and Change" I Gregory M & Thomson A (red) *A Portrait of Pay 1970–1982*, Oxford, Oxford University Press.
- Sørensen E (1989a) "Measuring the Effect of Occupational Sex and Race Composition on Earnings" I Michael R Tm fl (red) *Pay Equity. Empirical Inquiries*. National Academy Press, Washington D C.
- Sørensen E (1989b) "Measuring the Pay Disparity Between Typically Female Occupations and Other Jobs: A Bivariate Selectivity Approach" *Industrial and Labor Relations Review*, vol 42, nr 4, s 624–639.
- Sørensen E (1990) "The Crowding Hypothesis and Comparable Worth" *Journal of Human Resources*, vol 25, nr 1, winter 90, s 55–89.
- Treiman D J & Hartman H I (1981) *Women, Work, and Wages. Equal Pay for Jobs of Equal Value*. National Academy Press, Washington D C.

Tabell B1. Medelvärden, viktade och oviktade, för de variabler som ingår i ekvationen på s 276.

Medelvärden	Oviktat			Viktat		
	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män
Lön (kr/mån)	17 387	16 202	18 553	16 582	15 090	18 173
Arbets tid (%)	84	79	88	84	79	89
Privat arbetsgivare (%)	49	43	54	54	36	74
Stockholmsregionen (%)	27	29	26	23	24	23
Ålder (år)	42	41	42	40	40	39
Erfarenhet (år)	20	20	21	20	21	19
Gymnasial utbildning <2år	22	22	22	45	47	42
Gymnasial utbildning >2år	25	25	25	15	11	20
Eftergymnasial utbildning <3år	22	23	22	21	23	19
Eftergymnasial utbildning >3år	25	25	26	17	18	17
Forskarutbildning	5	5	5	1	1	2