

Varför finns det så få kvinnliga professorer i nationalekonomi?

Mansdominansen är stor bland nationalekonomer. Även om andelen kvinnor ökat över tiden är det fortfarande få kvinnor som når toppen. Vi argumenterar i denna artikel för att nationalekonomers sätt att samarbeta kan vara en delförklaring. Det samarbetsmönster som återfinns i artiklarna i nationalekonomins topptidskrifter tyder på att män föredrar att samarbeta med män och kvinnor föredrar att samarbeta med kvinnor. I professioner med skev könsfördelning är förekomsten av segregerade samarbetsmönster till nackdel för den grupp som är i minoritet och därmed får svårare att etablera goda samarbeten.

Det finns få framgångsrika kvinnliga nationalekonomer. I Sverige, liksom i USA, är ungefär 15 procent av de akademiskt aktiva disputerade nationalekonomerna kvinnor. Andelen kvinnliga professorer är bara 4 procent i Sverige medan den är något högre, 6 procent, i USA (se Jonung och Ståhlberg 2003).

En förklaring som många anför är att det skulle bero på diskriminering, vilket det förvisso verkar finnas visst fog för (Wennerås och Wold 1997; Ginther 2004). Men det finns en rad andra möjliga förklaringar såsom att barnafödande kommer i vägen under några kritiska år i kvinnors akademiska karriär. Låt oss här lyfta fram och argumentera för varför nationalekonomers och forskares sätt att arbeta i sig kan göra det svårt för kvinnor att bli professorer.

Framgångsrik forskning förutsätter kreativt bollande av idéer och heta meningsutbyten. Detta fordrar i sin tur goda samarbeten: att en forskare bland sina kolleger hittar personer med vilka hon kan kommunicera och för vilka hon har så stort förtroende att hon förmår bjuda på sina styrkor och blotta sina svagheter. Då kan man få full utväxling av den gemensamma potentialen. Möjligheten att få till stånd goda samarbeten är därför av avgörande betydelse för att göra en framgångsrik forskarkarriär.

Boschini och Sjögren (2007a) visar att framgångsrika nationalekonomer – här definierade som de som har publicerat forskning i någon av de tre mest framstående tidskrifterna – har olika samarbetsmönster beroende på om de är män eller kvinnor. Denna artikel avser att närmare presentera dessa resultat och visa på att forskares samarbetsmönster kan vara en förklaring till att det fortfarande finns få kvinnliga professorer i nationalekonomi.

ANNE BOSCHINI OCH ANNA SJÖGREN

Anne Boschini är fil dr i nationalekonomi och verksam vid Nationalekonomiska institutionen på Stockholms universitet. Hennes forskning handlar om ekonomisk utveckling, naturresurser, institutioner och om hur jämställdhet (eller avsaknaden därav) påverkar ekonomiska utfall.
anne.boschini@ne.su.se

Anna Sjögren är ekon dr i nationalekonomi och verksam vid Institutet för Näringslivsforskning. Hon forskar om utbildning, yrkesval och kulturöverföring samt om hur familjebakgrund och kön påverkar individers val och ekonomiska utfall.
anna.sjogren@ifn.se

1. Svårare att samarbeta

Kvinnliga nationalekonomer har rimligtvis lika många kolleger som manliga nationalekonomer. Samtidigt visar studier att kvinnor tenderar att samarbeta mindre än män (Ferber och Teiman 1980; Boschini och Sjögren 2007a). Är det möjligtvis svårare för kvinnor att hitta samarbetspartner än för män? Ett kontroversiellt svar på den frågan är att män och kvinnor inte vill samarbeta med varandra eller åtminstone att de föredrar att samarbeta med kolleger av samma kön. En sådan preferens skulle varken missgynna män eller kvinnor om det funnes lika många manliga som kvinnliga forskare. Men eftersom andelen kvinnor är ganska blygsam är en sådan preferens för samkönade samarbeten till nackdel för just kvinnor som därmed inte har lika stort urval av samarbetspartner.

Nationalekonomi är bara ett av många yrken med en skev könsfördelning. Faktum är att det är ganska sällsynt med yrken där könsfördelningen är jämn. Forskning i nationalekonomi är heller inte unik vad gäller behovet av att hitta goda samarbetspartner för att bli framgångsrik. Det finns därför anledning att tro att skev könsfördelning kan vara till nackdel för den som är i minoritet också inom andra karriärbanor där samarbete är en viktig del av framgångskonceptet. Det ligger också nära till hands att anta att avsaknaden av kolleger, mentorer och sparringpartner av samma kön också bidrar till att upprätthålla och förstärka den könssegregering som råder i yrkes- och karriärval. Vem vågar satsa allt det hårda arbete som krävs för att göra en akademisk karriär om man vet med sig att det kommer att vara svårt att hitta någon att samförfatta med och varför sträva efter en ledningsposition inom ett företag om man vet att man inte är välkommen i ledningsgruppen eller styrelserummet?

2. Vill inte kvinnor och män samarbeta?

För att ett samarbete ska fungera måste man övervinna de koordinations- och kommunikationskostnader samarbetet innebär. Dessa kostnader hänger ofta ihop med hur olika parterna som ingår i samarbetet är. I vissa fall är det uppenbart: Två kolleger som talar olika språk eller befinner sig på långt avstånd från varandra kan ha svårt att samarbeta. Men ofta räcker subtila skillnader för att språkförbistring och samarbetssvårigheter ska uppstå, för att inte tala om hur tråkigt det kan vara att inte hitta något gemensamt samtalsämne på kafferasten även om man faktiskt jobbar bra tillsammans. Samtidigt är det värt att påpeka att just olikheter inom ett arbetslag i många fall bidrar till en mer kreativ problemlösning (Reagans och Zucherman 2001). Om två kolleger är stöpta i exakt samma form och kan bidra med exakt samma kunskaper är det ju bara om arbetsuppgiften är för stor eller tar för lång tid för att en ensam person ska klara av att leverera som det finns någon egentlig anledning att samarbeta.

Att män och kvinnor talar olika språk är ett populärt och ofta slentrianmässigt antagande. Det är också välkänt att vi redan som små pojkar och

flickor umgås tämligen könssegregerat (Harris 1998). Men finns det egentligen fog för hypotesen att män och kvinnor skulle ha svårt för eller vara ovilliga att samarbeta med varandra? Även om det inte finns någon egentlig kunskap om *varför* det skulle vara så finns viss evidens för att det faktiskt är så. I en experimentell studie finner Ivanova-Stenzel och Kübler (2005) att könssammansättningen i arbetslag påverkade arbetsresultatet. Bland annat finner de att just kvinnor presterade sämre när de jobbade tillsammans med män. Resultaten får dem att formulera en hypotes om att föreställningar om traditionella könsroller gör att kvinnor överlåter åt män att jobba när de arbetar tillsammans, vilket drar ner den gemensamma och den individuella prestationen. Ett annat exempel som belyser vad som kan vara orsaken är de råd Daniel Hamermesh, framträdande nationalekonomiprofessor vid University of Texas, ger åt unga kvinnliga kolleger: Avstå från att samarbeta med välmeriterade män eftersom det finns en risk att du får dra det tunga arbetslässet utan att få fullt erkännande för ditt bidrag (Hamermesh 2005).

3. Kan vi mäta om män och kvinnor vill samarbeta?

Inom många yrken väljer man inte direkt sina samarbetspartner själv. Någon annan, som kanske inte bär hela kostnaden för samarbetssvårigheterna eller har lättare att gardera sig mot riskerna, gör det. Dessutom är det ibland svårt att mäta effekten på arbetsresultatet. Det är därför inte självklart att hitta en miljö där man kan studera mäns och kvinnors *vilja* att samarbeta. Forskningsvärlden erbjuder dock en god möjlighet att undersöka hur samarbeten bildas. Nationalekonomer arbetar oftast i par och dessa samarbeten uppstår när bägge parter tycker att de har att vinna på samarbetet. Samarbetsmönstret speglar därför indirekt de vinster och kostnader som samarbete innebär. Det finns som regel inte heller chefer som investerar någon större energi i att få till samarbeten som inte uppstår spontant. Ett viktigt skäl till detta är sannolikt att vinsterna – äran, forskarglädjen och meritvärdet av publicerade forskningsartiklar, men också kostnaderna och mödan av att forska fram resultaten tillfaller och bärs så gott som uteslutande av forskarna själva. Det finns därför anledning att tro att nationalekonomers samarbetsmönster faktiskt speglar hur de själva värderar samarbete.

Det visade sig när vi började studera hur nationalekonomer samarbetar att följande mönster är tydligt: Män samarbetar framför allt med män och kvinnor samarbetar i stor utsträckning med kvinnor (Boschini och Sjögren 2007a). Resultatet kan synas trivalt; det är lätt att upptäcka om man bara ser sig omkring eller bläddrar i akademiska tidskrifter. Men det är inte uppenbart att den könssegregering vi ser med blotta ögat faktiskt är uttryck för en *könspreferens*, dvs att kvinnor föredrar kvinnor och män föredrar män. Det finns en rad anledningar till att vi observerar könssegregerat samarbete. Ett uppenbart skäl är att kvinnor först de senaste femton-tjugo åren överhuvudtaget finns inom professionen. Kvinnliga nationalekonomer är därför i genomsnitt yngre och mindre meriterade än sina manliga kolleger.

Man kan mycket väl tänka sig att samarbeten lättare bildas bland jämnåriga som befinner sig i samma fas i karriären. Ett annat skäl är att vissa inte samarbetar överhuvudtaget. Trots en väldokumenterad trend mot att allt mer forskning bedrivs i samarbete med andra både bland nationalekonomer och inom andra discipliner är det vissa forskare som föredrar att arbeta själva, andra gör det för att de inte hittar någon lämplig samarbetspartner. Om män och kvinnor skiljer sig åt i hur gärna de jobbar på egen hand, skulle ett segregerat samarbetsmönster kunna bero på skillnader i detta avseende snarare än på att män och kvinnor inte vill samarbeta med varandra.

Det finns en annan viktig förklaring till att forskningssamarbeten är könssegregerade som inte nödvändigtvis härrör från att män och kvinnor har svårt att eller inte vill samarbeta. Manliga och kvinnliga forskare väljer inte helt förvånande att specialisera sig inom disciplinen på ett könssegregerat sätt (Boschini och Sjögren 2007a; Dolado m fl 2005). Just inom nationalekonomi finns det trots detta inget kvinnodominerat fält. Antalet kvinnliga nationalekonomer räcker inte till för det. Det ”kvinnodominerade” området arbetsmarknadsekonomi har nästan 21 procent kvinnor, enligt *American Economic Associations* medlemsenkäter. Andelen kvinnor inom de större fälten varierar mellan under 9 procent i makroekonomi och finansiell ekonomi till som högst 23 procent inom hälso- och utbildningsökonomi.

En frustrerad professor sade en gång under doktorandtiden till en av oss att ”ni kvinnliga doktorander väljer så udda ämnen”.¹ Poängen är att om män och kvinnor väljer olika ämnen och om det dessutom är så att dessa olika ämnen är mer eller mindre lämpade för samarbete överhuvudtaget kan ett könssegregerat samarbetsmönster bli följden oberoende av om män och kvinnor vill samarbeta med varandra eller inte.

Ytterligare en förklaring till varför vi finner ett könssegregerat samarbetsmönster är att det ibland inte finns några kvinnor alls på en forskningsinstitution. Denna tes fördes fram av en manlig forskare, när vi vid ett tillfälle presenterade vår forskning på ett seminarium. Problemet där och då var att ”inga” kvinnliga forskare i verkligheten visade sig vara två av totalt tio närvarande – förutom de två presentatörerna så klart. Även om det är på sin plats att ifrågasätta *varför* arbetsplatser även inom nationalekonomi är könssegregerade, kan även detta bidra till att samarbeten mellan män och kvinnor inte uppstår fast forskarna själva gärna skulle samarbeta.

Dessutom finns ju alltid den sociala dimensionen på ett samarbete mellan en ofta äldre manlig professor och en yngre kvinnlig kollega. Den kan i vissa fall ta sig uttryck i att handledare inte ”vågar” stänga dörren vid handledningstillfällen med en kvinnlig doktorand för att inte riskera eventuella insinuationer från kollegor eller, än värre, anklagelser om sexuella trakasserier. I andra fall kan det vara fruar och äkta män som indirekt sätter stopp för ett begynnande samarbete mellan sin äkta hälft och en kollega av det

¹ Det ”kvinnliga” ämne Anna funderade över var tillväxt som faller dels inom makroekonomi med 9 procent kvinnor, dels inom utveckling där andelen kvinnor är hela 12 procent.

motsatta könet på grund av ett upplevt hot mot den egna relationen. Den relativa avsaknaden av övning och vana att hantera arbetsrelationer med det motsatta könet kan därmed bli ett konkret hinder för ostörda diskussioner och givande samarbeten.

För att undersöka om manliga och kvinnliga nationalekonomers samarbetsmönster tyder på att män och kvinnor faktiskt inte vill samarbeta med varandra, snarare än på de faktorer vi just varit inne på, valde vi att undersöka författarmönstret i samtliga artiklar som publicerades i de tre mest framstående nationalekonomiska tidskrifterna (*American Economic Review*, *Journal of Political Economy* och *Quarterly Journal of Economics*) mellan 1991 och 2002. Att vi valde topptidskrifterna har att göra med att vi ville hålla kvaliteten på forskningen så konstant som möjligt. Vi tog sedan reda på samtliga författares kön och samlade dessutom in uppgifter om hur välmeriterade de var, hur länge de hade publicerat på toppnivå samt deras institutionstillhörighet. Vi kartlade också vilka ämnesområden varje artikel behandlade, hur förekommande det var att en artikel skrevs av forskare från samma institution och hur ofta våra författare skrev med samma medförfattare. I de 3 090 artiklarna kunde vi sedan jämföra hur vanligt det är att en kvinnlig forskare har en kvinnlig medförfattare med hur vanligt det är att en man samarbetar med en kvinna inom olika forskningsfält inom nationalekonomi.

4. Könsegregerat samarbetsmönster

Resultaten visar att det inom nationalekonomi är dubbelt så vanligt att en kvinna forskar tillsammans med en kvinna som att en man gör det. Om samarbete vore könsneutralt skulle det naturligtvis inte finnas någon skillnad alls. Det visar sig också att kvinnliga forskare i högre utsträckning än män är ensamförfattare till artiklar. Möjligen är det en följd av att de har svårare att hitta någon lämplig samarbetspartner. Med hjälp av den övriga information vi samlade in om författarna och artiklarna kunde vi också utesluta att det könsegregerade mönstret vi fann är en konsekvens av könsskillnader i ålder, meriter, institutionstillhörighet, ämnesval osv. Därför drar vi slutsatsen att resultaten faktiskt beror på att många nationalekonomer föredrar att samarbeta med forskare av samma kön.

Det mönster vi finner visar, förvånande nog, att ju större andelen kvinnor är inom ett forskningsfält, desto mer könsegregerat blir författarmönstret. Det tyder på att kvinnor samarbetar med varandra när de har möjlighet att göra det. Det visade sig dessutom att i den mån män och kvinnor arbetar tillsammans, arbetar de också i hög utsträckning på samma forskningsinstitution, och att det dessutom inte är ovanligt att ålders- eller senioritetsgapet är särskilt stort i könsblandade samförfattarpar. Vidare var det vanligt att just kvinnliga samarbeten var sådana där forskarna var verksamma på olika institutioner, trots att forskning visar att dessa samarbeten sällan blir lika produktiva (Hamermesh och Oster 2002). En möjlig tolkning av detta är att kvinnor väljer och håller kvar vid kvinnliga samarbeten trots avståndet,

men att avstånd gör det alltför komplicerat att överbrygga de samarbetsvägrigheter som har med manligt och kvinnligt att göra.

En intressant fråga i sammanhanget är: Vilka män är det som samförfattar artiklar med kvinnor? En vanlig uppfattning – som vi stötte på när vi började studera samförfattarskap – är att flertalet återkommande könsblandade författarkonstellationer skulle bestå av gifta par. Det går att på rak arm nämna flera sådana par: Claudia Goldin och Lawrence Katz, Francine Blau och Lawrence Kahn, Nancy Stokey och Robert Lucas m fl. I vårt datamaterial över toppublikationer under 1990-talet utgör dock gifta par en försvinnande liten del av andelen samförfattade artiklar.² Frågan om vilka egenskaper män som samförfattar med kvinnor har kvarstår dock.

En preliminär analys av vårt datamaterial indikerar att det är de män som har flest publikationer vid de amerikanska toppuniversiteterna som har kvinnliga medförfattare. Deras kvinnliga medförfattare tenderar dessutom att i större utsträckning än dessa mäns manliga medförfattare arbeta på samma universitet som männen själva (Boschini och Sjögren 2007b). Däremot verkar det inte finnas några skillnader i antal publicerade artiklar mellan dessa kvinnliga medförfattare och de manliga medförfattarna, förutom att kvinnorna är yngre i genomsnitt. Dessa mönster kan vara början till en förklaring till att artiklar av könsblandade författarpar verkar ha en större sannolikhet att bli accepterade för publicering i toptidskrifter än artiklar skrivna av andra författarkonstellationer (se Ferber och Teiman 1980).

5. Kan man lära sig att samarbeta?

Det finns alltså stöd för att nationalekonomers samarbetsmönster är könssegregerat och att kvinnor oftare än män är ensamförfattare till artiklar. Det är möjligt att avsaknaden av goda samarbeten bidrar till att försvåra för kvinnor att göra karriär och bli professorer. Goyal m fl (2006) visar att nationalekonomins fixstjärnor, som alla är män, utmärks just av att de är stjärnor i stjärnformade nätverk av medförfattare, som även de är män. Men inte heller denna studie visar om samarbete är fröet till eller frukten av framgång. Detta är ett ämne för framtida forskning.

I takt med att samarbete blivit allt vanligare inom forskningen är det dock möjligt att det blivit svårare att vara i minoritet. Kanske kan detta bidra till att förklara varför andelen kvinnliga professorer är fortsatt låg och andelen kvinnliga publikationer i de tre toptidskrifterna låg konstant på ca 12 procent under hela 1990-talet, trots att andelen kvinnliga forskare faktiskt ökat över tiden. Är dessa samarbetsvägrigheter givna eller finns det hopp om förändring? Det är ju inte orimligt att män och kvinnor som vant sig vid att samarbeta med varandra, t ex under forskarutbildningen, faktiskt blir bättre på samarbete över könsgränsen. Om man kan lära sig att samarbeta över könsgränsen borde det inte behöva vara en nackdel att vara i

² Ändå är det förbluffande hur mycket vanligare det är att våra kvinnliga forskarkollegor har en forskande äkta hälft jämfört med våra manliga kollegor.

minoritet, inte ens i yrken där samarbete är viktigt. Att många företag satsar resurser på *teambuilding* och kommunikationsträning och att det dessutom inte är helt ovanligt med särskilda mentorsprogram för att stötta framtidens kvinnliga ledare tyder på att åtminstone dessa företag tror att det går och att det t o m kan vara lönsamt att investera i att bryta könssegregeringen (Athey m fl 2000).

Men vem ska lära forskare att samarbeta över könsgränsen? Är det en tanke att bryta könssegregeringen redan under utbildningstiden? Redan på grundutbildningsnivå sorterar studenter in sig i samarbetsgrupper som inte bara är påfallande könssegregerade utan dessutom ålders- och etniskt segregerade. Att stimulera studenter till att bryta denna segregering kan vara ett sätt att investera i ökad mångfald bland framtidens professorer.

Athey, S, C Avery och P Zemsky (2000), "Mentoring and Diversity", *American Economic Review*, vol 90, s 765-786.

Boschini, A och A Sjögren (2007a), "Is Team Formation Gender Neutral? Evidence from Coauthorship Patterns", *Journal of Labor Economics*, vol 25, s 325-365.

Boschini, A och A Sjögren (2007b), "Who's on the Team? Coauthor Choice in Economics", manuskript, Institutet för Näringslivsforskning, Stockholm.

Dolado, J J, F Felgueroso och M Almunia (2005), "Do Men and Women Economists Choose the Same Research Fields?: Evidence from Top 50 Departments", CEPR Discussion Paper 5421.

Ferber, M A och M Teiman (1980), "Are Women Economists at a Disadvantage in Publishing Journal Articles?", *Eastern Economic Journal*, vol 6, nr 3-4, s 189-193.

Ginther, D (2004), "Women in Economics: Moving Up or Falling Off the Academic Career Ladder?", *Journal of Economic Perspectives*, vol 18, nr 3, s 193-214.

Goyal, S, M van der Leij och J L Moraga-González (2006), "Economics: An Emerging Small World?", *Journal of Political Economy*, vol 114, s 403-412.

Hamermesh, D (2005), "An Old Male Economist's Advice to Young Female Economists", *Newsletter of the Committee on the Status of Women in the Economics Profession (CSWEP)*, vintern 2005, s 11-12.

Hamermesh, D S och S M Oster (2002), "Tools or Toys? The Impact of High Technology on Scholarly Productivity", *Economic Inquiry*, vol 40, s 539-555.

Harris, J R (1998), *The Nurture Assumption: Why Children Turn Out the Way They Do*, Free Press, New York.

Ivanova-Stenzel, R och D Kübler (2005), "Courtesy and Idleness: Gender Differences in Team Work and Team Competition", Discussion Paper 1768, IZA, Bonn.

Jonung, C och A-C Ståhlberg (2003), "Nationalekonomins frukter – även för kvinnor?", *Ekonomisk Debatt*, årg 31, nr 3, s 5-20.

Reagans, R och E W Zucherman (2001), "Networks, Diversity and Productivity: The Social Capital of Corporate R&D Teams", *Organization Science*, vol 12, s 502-517.

Wennerås, C och A Wold (1997), "Nepotism and Sexism in Peer-Review", *Nature*, vol 385, s 341-343.

REFERENSER