

Kvinnors låga löner

"Visst kan vi, vill vi, törs vi."

Kvinnornas situation på arbetsmarknaden har i denna tidskrift och i boken *Svensk Ekonomi* diskuterats av Christina Jonung [1974 och 1975]. Hennes slutsats beträffande möjligheterna för kvinnorna att uppnå jämställdhet med männen på arbetsmarknaden är mycket pessimistisk. I denna artikel skall jag redovisa en mer optimistisk slutsats, delvis underbyggd av empiriska resultat.

Det finns två viktiga orsaker till Jonungs pessimism. Den ena är att hon tycker sig ha funnit att en stor del av förklaringen till kvinnornas låga löner ligger i diskriminering av kvinnorna på arbetsmarknaden och den andra är att hon inte kan se några skäl att vänta sig förändringar i kvinnornas yrkesval.

Kvinnorna var uppenbarligen diskriminerade i Sverige fram till 1960-talet, eftersom olika lönesatser då tillämpades för män och kvinnor i samma arbeten. Ett krav för att uppnå jämställdhet var därför att undanröja dessa olika lönesatser som bestämdes enbart av den anställdes kön. Men kvinnorna uppnådde inte jämställdhet med männen i och med att samma lönesatser började tillämpas. I stället har det visat sig att de yrken som främst rekryterar kvinnor också är yrken med låga löner.

Arbetsmarknaden karakteriseras av

könssegrering med avseende på yrken. En orsak till detta är enligt Jonung att när arbetsgivarna inte längre kan betala kvinnor lägre löner än män i samma befattning (lönediskriminering), reagerar de i stället genom att vägra anställa kvinnor i välbetalda befattningar (anställningsdiskriminering).

Det andra skälet till Jonungs pessimism är att kvinnor tenderar att välja yrken som är förenliga med en svag arbetsmarknadsanknytning. Yrken som inte ger så stora möjligheter till karriär kan dessutom förenas med ett beteende, där man rör sig in i och ut ur arbetskraften utan att detta påverkar lönen. Eftersom kvinnor väljer sådana yrken blir det mindre rationellt för arbetsgivare att erbjuda kvinnor utvecklingsmöjligheter. Därigenom har kvinnor få förebilder och de tror därför inte att det är möjligt för dem att kunna uppnå toppbefattningar.

Den nationalekonomiska teorin har fått nya verktyg för att analysera löneskillnader mellan könen i och med att teorin för investeringar i kunskapskapital utvecklats (Becker [1964], Mincer [1974]). Enligt denna teori ökar individerna sin produktivitet — och sin lön — genom att investera i sitt kunskapskapital. Löneskillnaden mellan män och kvinnor kan väntas bero på att kvinnor har gjort mindre investeringar i sig själva än män och därför inte uppnått lika hög produktivitet i arbetslivet. Om man kan visa att genomsnittliga olikheter i kunskapsinvesteringar räcker till att förklara könssegreringen och de stora löneskillnaderna, bortfaller i motsvarande mån grunden för talet om arbetsgivarnas diskriminering.

Av detta följer inte att kvinnornas situation som den ser ut på arbetsmarkna-

SIV GUSTAVSSON, doktorand vid Handelshögskolan i Stockholm, är anställd vid Industriens Utredningsinstitut där hon för närvarande arbetar med ett projekt rörande lönebildning och lönestruktur inom den statliga sektorn.

den idag kommer att bestå. Tvärtom finns det allmänt skäl att tro att den kommer att förändras mot större jämlikhet. En pessimistisk slutsats får man däremot om man dessutom antar att kvinnorna *inte vill* investera mer i sig själva än de gör idag. Antagandet bygger på att familjerna optimerar sin välfärd och inte de enskilda individerna. Enligt detta antagande finns det ingen motsatsställning mellan mannens och kvinnans välfärd.

Familjens välfärd optimeras genom att arbetsfördelningen mellan man och hustru är sådan att mannen kan specialisera sig på marknadsproduktion, medan hustrun specialiserar sig på hemproduktion. Genom antagandet att individerna syftar till att optimera familjens välfärd i stället för sin egen kan man härleda följande ur jämställdhetssynpunkt reaktionära argument: det är i kvinnans intresse som medlem av hushållet att undertrycka sina egna yrkesambitioner till förmån för familjens välfärd.

Ända sedan Adam Smith [1776] har det betraktats som en självklarhet att arbetsfördelning och specialisering leder till ökad välfärd. Denna tanke har dock börjat ifrågasättas både i yrkeslivet och inom familjerna. När man i Volvos nya bilverkstad överger löpande-band-principen medför detta minskad specialisering, och när kvinnor kräver rättighet att ha ett yrkesarbete medför detta också minskad specialisering. De unga välutbildade kvinnor som idag kommer ut på arbetsmarknaden ser det som sin rättighet att ha ett yrkesarbete, vara ekonomiskt oberoende och kunna utveckla sina talanger. "Kvinnans rätt till arbete" har blivit en paroll.

I denna artikel skall jag visa hur teorin för investeringar i kunskapskapital kan användas för att analysera löneskillnader mellan könen. Den del av löneskillnaden som kan förklaras av olikheter i kunskapsinvesteringar kan inte sägas bero på diskriminering från arbetsgivarens sida, eftersom den lägre lönen enligt teorin antas avspegla en lägre produktivitet. Trots detta kan man säga att kvinnor är diskriminerade i dagens samhälle. Den form av diskriminering som kallas statistisk diskriminering är troligen betydelsefull. På grundval av egna och andras erfarenheter av kvinnor i ar-

betslivet förutsätter arbetsgivarna att en man alltid är mer produktiv än en kvinna, tills motsatsen har bevisats. Detta torde bli en medföra att kvinnorna missgynnas ifråga om möjligheten att skaffa sig — "investera i" — skilda slag av arbetsmarknadsmeriter.

En annan viktig orsak är att kvinnorna på grund av de rollförväntningar som ställs på dem i deras egenskap av mödrar och hustrur inte har möjligheter att göra så stora investeringar i sig själva som de skulle vilja göra.

En teori för lönebildning

Teorin för investeringar i kunskapskapital är en utbyggnad av den allmänna jämviktsteorin. Med hjälp av denna teori kan man förklara varför löneskillnader skulle existera mellan individer även om det inte finnes individuella begåvningskillnader.

Alla arbetstagare konkurrerar inte direkt med varandra utan de tillhör olika delarbetsmarknader. Om arbetsmarknaden inte vore indelad i delarbetsmarknader skulle det i jämvikt inte finnas några löneskillnader. Förekomsten av delarbetsmarknader kan förklaras tex geografiskt, men det viktigaste skälet är förmodligen olikheter ifråga om utbildning och arbetslivserfarenhet.

I analogi med en varumarknad kan man definiera en delarbetsmarknad så att personer som tillhör samma delarbetsmarknad lättare kan utföra varandras arbete än personer som tillhör olika delarbetsmarknader. För dessa olika delarbetsmarknader bestäms efterfrågan genom negativt lutande efterfrågekurvor.

Det är främst till förståelsen av utbudssidan som teorin för investeringar i kunskapskapital har bidragit. Individerna antas kunna påverka sin egen lön genom att öka sitt kunskapskapital. Man kan genom att investera i sig själv få möjlighet att tillhöra en mer lukrativ delmarknad av arbetsmarknaden. Dessa investeringar sker dels genom skolutbildning, dels genom inläring under yrkesarbetet.

Individernas utbildningsval sker på grundval av en investeringskalkyl, där hela den förväntade livsinkomsten beaktas. Intäkterna av investering i skolut-

bildning utgörs av skillnaden mellan den lön man kan erhålla efter att ha utbildat sig och den lön man kan erhålla utan att utbilda sig. Kostnaderna utgörs huvudsakligen av den alternativlön som man avstår från under den tid man är i utbildningssystemet. I jämvikt kommer precis så många att välja en viss utbildning att löneskillnaderna mellan långtids- och korttidsutbildade motsvarar vad utbildningen har kostat individen. Nuvärdet av livslönen för olika individer är i jämvikt detsamma oberoende av utbildning.

Även efter avslutad skolutbildning kan man välja mellan att använda sin tid till direkt produktivt arbete eller att använda den för att vidareutveckla sina kunskaper. Inför detta val kan man också tänka sig att individen gör en investeringskalkyl, där intäkterna består av högre löner i framtiden och kostnaderna består av den del av lönen som man avstår ifrån genom att inte använda hela sin produktionspotential i direkt produktivt arbete.

För att man skall kunna tala om en investering måste man förutsätta att individen kan välja att avsätta en del av sin arbetstid till inläring. En naturlig invändning mot detta resonemang är att enskilda arbetstagare har mycket liten möjlighet att välja hur de skall fördela sin arbetstid mellan produktivt arbete och investeringsaktivitet. Utvecklingsmöjligheterna är kanske givna för varje yrke. I så fall kommer valet att stå mellan yrken med stora utvecklingsmöjligheter och yrken med små utvecklingsmöjligheter. Men man kan dessutom tänka sig att individer ökar sitt kunskapskapital genom att vidareutbilda sig under sin fritid.

De yrken som leder till de högst betalda befattningarna har enligt denna teori krävt de största investeringarna i kunskapskapital. I jämvikt skulle nuvärdet av livslönen bli detsamma för alla yrken, oavsett hur stora investeringar i kunskapskapital som individen gjort.

Löneskillnader orsakas i denna jämviktslösning av en omfördelning av löneinkomster under livstiden. I verkligheten kommer löneskillnader även att bero på andra faktorer. För det första kanske jämvikt aldrig nås. En orsak är att livslönekurvor för olika utbildningar och yr-

ken inte är kända på förhand. Om individerna gör sina kalkyler för utbildningsinvesteringar med utgångspunkt från de löneskillnader som råder när de skall påbörja en akademisk utbildning, blir det förmodligen tendenser till ett utbudsöverskott om relativlönerna för akademiker är höga vid beslutstillfället. Den akademiska utbildningen tar en viss tid och marknadsanpassningen uppvisar kanske därför drag av en "svancykel", dvs periodiskt återkommande alternativa utbuds- respektive efterfrågeöverskott.

Om antagningskapaciteten till vissa utbildningslinjer är begränsad kommer utbudet kanske inte att bli tillräckligt stort för att jämvikt skall nås. Andra orsaker till att en flerperiodisk jämvikt inte nås är att efterfrågekurvorna kan skifta på grund av teknologiska förändringar.

Även om jämvikt nås finns det andra faktorer som förklarar löneskillnader. Sådana faktorer är att utbildningar och yrken kan väljas på grund av de icke-pekuniära faktorer som är förknippade med dem, t ex att det är roligt att studera eller att vissa yrken är trevligare än andra. Dessa faktorer kan principiellt tas med i investeringskalkylen, men det är svårt att mäta dem. Individuella begåvningskillnader kommer också att orsaka löneskillnader. Utbildningssystemet har också i viss mån en sorterande effekt så att man genom att visa att man har klarat av en högre utbildning också har visat att man är högre begåvad än genomsnittligt (se Ståhl, [1974]).

Trots dessa och andra invändningar som kan resas mot teorin är det sannolikt att en stor del av löneskillnaderna mellan individer kan förklaras av olikheter ifråga om kunskapsinvesteringar.

Teorins bidrag till förklaringen av löneskillnaden mellan könen

I vilka avseenden kan man hävda att kvinnorna har gjort mindre investeringar i sitt kunskapskapital än männen? En följd av analysen ovan är, att i den mån kvinnorna har valt kortare utbildningar än männen, är detta en av orsakerna till att de inte har uppnått de mest välbetalda befattningarna. En undersökning av orsakerna till löneskillnaderna mellan

män och kvinnor bör därför omfatta ett mått på utbildningstidens längd.

För att uppnå de välbetalda befattningarna är det inte tillräckligt att ha en hög utbildning. Det krävs att man bygger på sina kunskaper genom att arbeta i ett yrke som medger vidareutveckling av kunskaperna. De största kunskapsinvesteringarna under yrkeslivet sker i allmänhet i början av den yrkesaktiva tiden, eftersom en investering i början av livet ger en längre tid under vilken man kan erhålla avkastningen på investeringen. Dessutom blir den alternativlön som man avstår ifrån högre om investeringen görs i det senare skede, då man hunnit ackumulera ett större kunskapskapital. Kunskapsinvesteringar genom yrkesarbete antas vara en funktion av antalet år i yrkesarbete. En indikation på att kvinnor gjort mindre kunskapsinvesteringar än män är därför om de varit ute på arbetsmarknaden ett mindre antal år än männen.

Vi vet att det är vanligt att kvinnor gör avbrott i sitt yrkesarbete för att arbeta i hemmen och vårda sina barn. Dessa avbrott i yrkeslivet handikappas kvinnorna i två bemärkelser. För det första förlorar de möjligheten att förkovra sig i yrkeslivet under den tid de är hemma. För det andra kan kunskaper som inte används falla i glömska eller bli föråldrade. Man tänker sig att kunskapskapital i analogi med fysiskt kapital utsätts för förslitning.

Även om man skulle jämföra lönerna för män och kvinnor som har lika lång utbildning och som inte gjort några avbrott i yrkeslivet är det tänkbart att männen i genomsnitt skulle ha gjort större investeringar i sitt kunskapskapital. De kanske har haft större möjligheter att arbeta på övertid, att delta i kurser och konferenser, att byta arbetsplats mellan olika orter. Det är lätt att finna exempel på detta genom att studera alla framgångsrika mäns tack till sina hustrur för deras uppoffringar.

Löneskillnader mellan manliga och kvinnliga statstjänstemän 1971

I min studie av *Lönebildning och lönestruktur inom den statliga sektorn* (Gus-

tafsson, [opublicerad]) har jag försökt att tillämpa teorin för investeringar i kunskapskapital för att förklara löneskillnader mellan män och kvinnor.

Med hjälp av denna teori kan man *inte* förklara de eventuella löneskillnader som finns mellan män och kvinnor som har samma befattning. I stället ger teorin en vägledning för att förklara varför kvinnorna befinner sig i lägre befattningar. De viktigaste faktorer som förklarar sådana skillnader är olikheter ifråga om utbildningstidens längd och antalet år i yrkesarbete.

I syfte att försöka komma åt dessa faktorer har primärmaterialet till statstjänstemannastatistiken bearbetats så att uppgifter om den anställdes lön, kön, ålder, utbildning, anställningsmyndighet och region erhållits. Detta har möjliggjort en beräkning av hur stora löneskillnader det finns mellan manliga och kvinnliga statstjänstemän som har samma utbildning, är lika gamla och arbetar vid samma statliga myndighet. Resultaten av dessa beräkningar redovisas i *tabell 1*.

Det framgår av tabellen att löneskillnaderna mellan män och kvinnor i statsförvaltningen — som har samma utbildning och är lika gamla — i genomsnitt år 1971 uppgick till 9,6 eller 11,8 procent, beroende på om man utför standardiseringen utifrån kvinnornas eller männens fördelning på ålders- och utbildningsgrupper.

Inom de enskilda myndigheterna är löneskillnaderna större än vad fallet är för statsförvaltningen i genomsnitt. Detta förklaras av att de kvinnliga statstjänstemännen är anställda inom de områden av statsförvaltningen där lönerna för dem är högst — mest betyder här de kvinnliga lärarna. I de flesta myndigheter kan en standardisering med enbart ålder och utbildning förklara omkring hälften av löneskillnaden mellan könen. De löneskillnader som återstår efter standardisering är dock för vissa myndigheter av en icke föraktlig storlek.

Tolkningen av den återstående löneskillnaden

Den återstående löneskillnaden betyder att kvinnor betalas lägre lön än män

Tabell 1. Löneskillnader mellan manliga och kvinnliga statstjänstemän i procent av männens lön 1971

	Ostandardiserad löneskillnad	Löneskillnad efter standardvägning med	
		männens fördelning	kvinnornas fördelning
Statistiska centralbyrån	29,3	14,0	16,0
Försvarets forskningsanstalt	29,1	17,1	13,5
Tullverket	23,7	8,3	6,8
Riksförsäkringsverket	33,9	17,7	24,4
Rättsväsendet	23,1	16,7	13,4
Karolinska sjukhuset	54,4	9,8	8,5
Sjöfartsverket	23,3	24,0	16,6
Arbetsmarknadsverket	20,9	15,4	12,9
Postverket	8,4	6,7	8,3
Televerket	23,0	14,6	15,4
Statens järnvägar	12,4	10,0	13,2
Utbildningsväsendet	24,0	12,8	10,4
Hela statsförvaltningen	17,8	11,8	9,6

Anm.: Standardisering för olikheter i fördelningarna på ålder (9 åldersgrupper) och utbildning (25 olika slag av utbildning) samt i förekommande fall på region (4 regioner).

Standardvägning med männens fördelning

$$1 - \frac{L'_{kvfm}}{L'_{mfkv}} \cdot 100.$$

Standardvägning med kvinnornas fördelning

$$1 - \frac{L'_{kvfkv}}{L'_{mfkv}} \cdot 100,$$

där L' är en vektor som uttrycker lörens samband med utbildning och ålder beräknad med en regressionsmodell och f är en vektor av frekvenser.

även om de är lika gamla och har samma utbildning, dvs de har i genomsnitt inte uppnått lika höga befattningar som männen. Denna kan brytas upp i skillnader i begynnelselönen vid given utbildning och skillnader i utveckling under yrkeslivet vid given utbildning.

Det framgår av figur 1 att begynnelselönerna inte skiljer sig åt mellan könen, åtminstone om man, som här gjorts, mäter begynnelselönen som lönen i den yngsta åldersgruppen. Däremot stiger männens lön med åldern i snabbare takt än kvinnornas. Detta gäller vilken utbildningsgrupp eller statlig myndighet man än studerar.

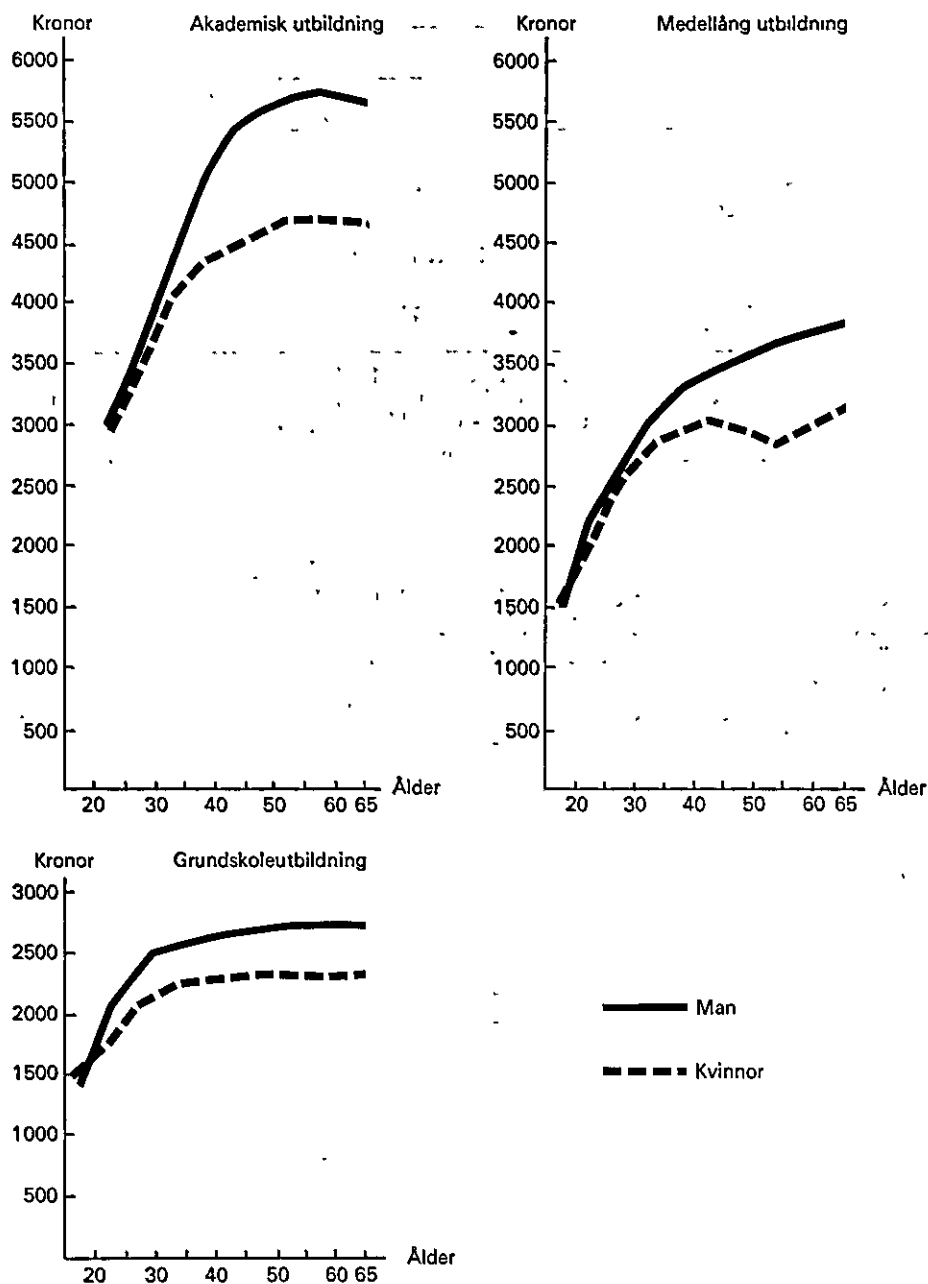
Kvinnornas flackare ålderslönekurvor kan dock inte tolkas så att de får mindre avkastning på investeringar i yrkesarbete än vad männen får. De kan mycket väl vara ett resultat av att kvinnornas investeringar har varit av mindre omfattning än männens. Kurvorna i figur 1 uttrycker lörens samband med åldern, medan enligt teorin investeringarna samvarierar

med antalet år i yrkeslivet. En del av förklaringen till kvinnornas flackare kurvor ligger därför i att kvinnor i genomsnitt vid samma ålder som män har en kortare tids yrkeserfarenhet — bli kan en stor del kvinnor med mycket liten yrkeserfarenhet ha börjat anställningar i högre åldrar. Om de har liten yrkeserfarenhet har de sannolikt fått börja med en lägre lön än personer i samma ålder med större yrkeserfarenhet.

Eftersom kurvan visar genomsnittet för kvinnor med kontinuerlig arbetslivserfarenhet samt kvinnor med mycket kort arbetslivserfarenhet, är tvärsnittskurvan lägre än vad fallet skulle ha varit om sambandet mellan anställningstiden och lönen studerats. Detta är sannolikt också en förklaring till den egenomliga puckel som ålderslönekurvan för kvinnor med medellång utbildning visar.

Vi kan således inte på grundval av dessa resultat utesluta att löneskillna-

Figur 1. Ålderslönekurvor för manliga och kvinnliga statstjänstemän 1971. Aritmetisk medellön för fast lön, kronor per månad



derna huvudsakligen beror på olikheter i kunskapsinvesteringar. För att kunna undersöka om så är fallet skulle vi ha behövt data om individernas hela arbetslivshistoria, hur många år de varit i förvärvsverksamhet respektive arbetat i hemmen osv.

Förvärvsintensitet och yrkesval

I ett par amerikanska studier (Mincer och Polachek [1974] och Polachek [1975]) har ansatsen att förklara löneskillnader mellan män och kvinnor med olikheter i investeringar i kunskapskapi-

Tabell 2. Löneskillnader mellan män och kvinnor i statlig och privat sektor 1966 och 1971

	Löneskillnad i procent av männens lön	
	1966	1971
Ostandardiserad löneskillnad		
Privat sektor	46	42
Statlig sektor	26	18
Löneskillnad standardiserad för skillnader i ålder och utbildning		
Privat sektor	31	26
Statlig sektor	16	11

Anm: Utbildningsvariabeln har fördelats på 1) akademiker, 2) gymnasieutbildade ekonomer och ingenjörer, 3) övriga tjänstemän. Standardisering har skett med männens fördelning på utbildnings- och åldersgrupper.

Källor: Bearbetningar av Statstjänstemannastatistiken, respektive SAF:s tjänstemannastatistik.

tal vidareutvecklats.

För bägge studierna har ett material, där kvinnors hela arbetshistoria varit tillgänglig, använts. Man har således för individuella kvinnor haft uppgifter om under vilka perioder av livet de yrkesarbetat respektive arbetat i hemmen. Avbrotten i yrkesverksamhet visar sig vara en viktig förklaring till att kvinnor befinner sig i lägre befattningar med lägre lön än män. I den första studien visas att en kvinna som varit hemarbetande i genomsnitt förlorade 1,5 procent i reallön för varje år av hemarbete av den lön som hon sedan erhöll när hon på nytt inträdde i yrkesarbetet. Dessa förluster på grund av depreciering av kunskapskapitalet var större för kvinnor med lång utbildning än för kvinnor med kort utbildning.

I den andra studien har Polachek utvecklat en modell där yrkesvalet undersöks mot bakgrund av informationen om avbrotten i yrkesverksamhet. Yrkesvalet antas ske med hänsyn till hur långa och många avbrott i yrkeslivet man förväntar sig att göra. Sådana avbrott medför olika stora deprecieringskvoter för olika yrken. Polachek visar att om kvinnorna inte hade planerat några avbrott i yrkesverksamhet skulle de valt yrken så att antalet kvinnliga företagsledare skulle fördubblats, antalet kvinnor i olika akademiska yrken (professionals) ökat med 35 procent och antalet kvinnor

i lågavlönade serviceyrken (services) minskat med 25 procent. I studien har fördelning på åtta olika yrkeskategorier använts.

Det finns skäl att tro att liknande resultat skulle erhållas för den svenska arbetsmarknaden. För att komma vidare i studiet av orsakerna till den könssegrerade arbetsmarknaden bör vi samla in information om kvinnornas arbetsmarknadsdeltagande, sett över hela livscykeln.

Kommer löneskillnaden mellan könen att försvinna?

I inledningen till denna artikel utlovade jag att jag skulle komma till en mer optimistisk slutsats ifråga om utvecklingen mot jämställdhet mellan könen på arbetsmarknaden. Skälet till optimismen är att man med hjälp av den teori som diskuterats kan göra det sannolikt att kvinnorna själva kan påverka sin ställning på arbetsmarknaden. Den onda cirkel som beskrevs inledningsvis kan lika väl vara en god cirkel. Ju fler kvinnor som betraktar det som naturligt att ha en fast anknytning till arbetsmarknaden, desto fler kvinnor kommer att välja yrken med karriärutsikter. Det blir då mer rationellt för arbetsgivare att erbjuda kvinnor utvecklingsmöjligheter. Därigenom får kvinnor fler förebilder och fler kommer att tro att det är möjligt för dem att

uppnå högre befattningar. De empiriska undersökningar som finns tyder också på att löneskillnaden mellan könen tenderar att minska.

Min studie av *Lönebildning och lönestruktur inom den statliga sektorn* innehåller en jämförelse av löneskillnaderna mellan könen för åren 1966 och 1971. Tyvärr har det inte varit möjligt att upprepa undersökningen för ett senare år, eftersom statistiken inte publiceras på ett för detta ändamål lämpligt sätt (se Gustafsson [1975]).

En undersökning av löneskillnadens förändring mellan 1966 och 1971 redovisas i tabell 2. I denna tabell redovisas också en motsvarande bearbetning av SAF:s tjänstemannastatistik. Löneskillnaden mellan manliga och kvinnliga statstjänstemän minskade från 26 procent till 18 procent mellan 1966 och 1971. Den ålders- och utbildningsstandardiserade skillnaden minskade från 16 till 11 procent.

Jämförelsen med SAF:s tjänstemannastatistik visar att för privatanställda tjänstemän var löneskillnaderna mellan män och kvinnor betydligt större och minskningen av löneskillnaden har inte heller varit lika stor som inom den statliga sektorn mellan de båda åren. Men det har dock varit en tydlig minskning. En del av minskningen beror på att utbildnings- och åldersfördelningen för kvinnorna har närmat sig männens utbildnings- och åldersfördelning.

Det finns idag mycket stora löneskillnader och det är naturligt att många tycker att utvecklingen mot jämställdhet går för långsamt. Ett viktigt skäl till detta är troligen att kvinnor inte har möjlighet att göra så stora investeringar i sig själva som männen har.

Varför skall det ur karriärsynpunkt vara gratis för män att bli fäder, medan det för kvinnor kan kosta hela möjligheten att överhuvudtaget göra sig gällande på arbetsmarknaden? En del av de kostnader som mödrar tar på sig måste därför skiftas om till fäderna. Fäder måste i framtiden ta på sig en mycket större del av småbarnsvården än vad som för närvarande sker. Det är åtgärder av detta slag, t ex de nu aktuella förslagen om kortare dagsarbetstid och delad spädbarnsledighet för fäder och mödrar, som kan medföra ett mera jämlikt samhälle.

Referenser

- Becker, G. S., [1964], *Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, NBER
- Gustafsson, S., [1975], "En annorlunda presentation av statstjänstemannastatistiken", *Statistisk Tidskrift* nr 4
- [opublicerad], *Lönebildning och lönestruktur inom den statliga sektorn*, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm
- Jonung, C., [1974], "Kvinnorna i Svensk Ekonomi", *Svensk Ekonomi*, red. Bo Södersten, Stockholm
- [1975], "Den könssegregerade arbetsmarknaden", *Ekonomisk Debatt* nr 2
- Mincer, J., [1974], *Schooling, Experience and Earnings*, NBER
- Mincer, J., och Polachek, S., [1974], "Family Investments in Human Capital Earnings of Women", *Journal of Political Economy*, mars 1974
- Polachek, S., [1975], "Occupational Segregation Among Women, a Human Capital Approach", presenterad vid The Third World Congress of the Econometric Society, Toronto, augusti 1975, *stencil*
- Smith, A., [1776], *Wealth of Nation*, London
- Ståhl, I., [1974], *U 74. En samhällsekonomisk analys av den högre utbildningen*, SNS, Stockholm