

# Kan könsdiskriminering förklara yrkessegregeringen på den svenska arbetsmarknaden?

## MAGNUS CARLSSON

är verksam vid Högskolan i Kalmar och är doktorand i nationalekonomi vid Växjö universitet. Hans avhandling behandlar etnisk diskriminering och könsdiskriminering i anställningssituationer på arbetsmarknaden.  
magnus.carlsson@hik.se

*Sveriges arbetsmarknad uppvisar internationellt sett en hög grad av yrkessegregering med avseende på kön. I artikeln undersöks om könsdiskriminering i anställningssituationer är en viktig faktor som bidrar till denna segregering. En experimentell metod används som innebär att fiktiva jobbansökningar – en med ett mansnamn och en med ett kvinnonamn – skickas till arbetsgivare med utannonserade jobbvakanser. Resultatet visar att i kvinnodominerade yrken har kvinnor i genomsnitt en marginellt högre sannolikhet att kallas till en jobbintervju jämfört med män. I mansdominerade yrken finner vi ej någon motsvarande skillnad. Slutsatsen är att merparten av könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden ej tycks förklaras av diskriminering i anställningssituationer utan sannolikt är det i stället faktorer på utbudssidan som utgör de viktigaste förklaringarna.*

Sysselsättningsgraden för kvinnor i Sverige är bland de högsta i världen.<sup>1</sup> I ett internationellt perspektiv är den svenska arbetsmarknaden dock även påfallande yrkessegregerad med avseende på kön.<sup>2</sup> Kvinnor tenderar att arbeta inom hälsovård, utbildning och detaljhandel medan män typiskt återfinns i yrken såsom ingenjör, byggnadsarbetare och fordonsförare.<sup>3</sup> Det är välbelagt att både mäns och kvinnors löner i genomsnitt är lägre i kvinnodominerade yrken och högre i mansdominerade yrken och detta faktum förklarar en betydande del av det totala lönegapet mellan män och kvinnor. Statistiska centralbyrån (2004) visar exempelvis att yrkessegregeringen i sig förklarar omkring hälften av det totala lönegapet mellan män och kvinnor i Sverige vilket uppgår till ca 18 procentenheter.<sup>4</sup> Vad som däremot undersökts i ringa utsträckning är de sorteringsmekanismer som gör att kvinnor tenderar att hamna i vissa yrken och män i andra. Meyerson och Petersen (1997) som också undersöker lönegapet mellan män och kvinnor på den svenska arbetsmarknaden avslutar med att betona att ”orsakerna till denna selektion är inte uppenbara vilket innebär att vi inte vet om selektionen beror på diskriminering” (s 23) och att mer forskning krävs för att kartlägga fenomenet.

Jag är tacksam för finansiellt stöd från Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) och för synpunkter från Dan-Olof Rooth, Jan Ekberg, deltagare på seminarier vid nationalekonomiska institutionerna vid Växjö och Lunds universitet samt Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) och deltagare vid konferenserna ESPE 2007 i Chicago samt EALE 2007 i Oslo. Klara Johansson har bidragit med utmärkt hjälp som forskningsassistent.

<sup>1</sup> I åldrarna 16–64 år var den 71,2 procent det första kvartalet 2009 (Statistiska centralbyrån 2009).

<sup>2</sup> Se le Grand (1997) och Löfström (2005).

<sup>3</sup> Se Statistiska centralbyrån (2007a).

<sup>4</sup> Studien kontrollerar för 113 yrken på tre-siffernivå enligt Standard för Svensk Yrkesklassificering (SSYK 96).

Den här artikeln undersöker förekomsten av könsdiskriminering i anställningssituationer som är en faktor som potentiellt bidrar till den rådande segregeringen. För att mäta diskriminering används en experimentell metod, s k *correspondence testing* (CT). Metoden har tidigare använts internationellt för att mäta både könsdiskriminering och etnisk diskriminering på arbetsmarknaden (se Riach och Rich 2002). Förekomsten av könsdiskriminering i Sverige har dock inte undersökts tidigare med hjälp av denna metod. CT innebär att forskaren skickar in kvalitetshänseende identiska fiktiva jobbsökningar till arbetsgivare med utannonserade vakanser. Det enda som skiljer ansökningarna åt är namnen på de jobbsökande – ett mans- och ett kvinnonamn. Därefter bokförs huruvida arbetsgivaren kallar de fiktiva sökandena till intervju eller ej. Om forskaren finner att svarsfrekvensen (vilken fortsättningsvis syftar på antalet kallelser till jobbintervju dividerat med antalet sökta jobb) skiljer sig åt för kvinnliga och manliga sökanden måste det bero på könsdiskriminering. Skälet är att CT kontrollerar för alla övriga individuella karakteristika vilket är svårt med konventionell regressionsanalys av registerdata. Att dra slutsatser utifrån intervjudata kan också vara problematiskt då arbetssökanden kan överskatta eller underskatta förekomsten av diskriminering och rekryteringsansvariga personer inte nödvändigtvis uppger sina sanna attityder till att anställa män respektive kvinnor. Dessutom är attityder och beteende inte automatiskt konsistenta.

Att relatera resultaten av CT till yrkessegregering förutsätter att sannolikheten att kallas till en jobbintervju (som mäts i experimentet) också speglar chansen att erhålla ett jobb. Med andra ord förutsätts att merparten av eventuell diskriminering sker när arbetsgivaren väljer vilka kandidater som ska kallas till en jobbintervju och inte vid själva intervjutillfället. Det förefaller rimligt att diskriminerande arbetsgivare av effektivitetsskäl faktiskt utför merparten av sorteringen så tidigt som möjligt i rekryteringsprocessen, dvs före intervjutillfället. Att så tycks vara fallet finner man stöd för genom att studera resultaten av internationella studier av diskriminering som utfört CT i ett första steg och dessutom skickat verkliga personer till jobbintervju i ett andra steg.<sup>5</sup>

Artikeln studerar graden av könsdiskriminering i 13 olika yrken på den svenska arbetsmarknaden. Mans- och kvinnodominerade yrken inkluderas för att kunna relatera resultatet till rådande segregering. Vi finner inga tecken på att män och kvinnor har olika svarsfrekvens till jobbintervju i mansdominerade yrken. I kvinnodominerade yrken å andra sidan har kvinnor en marginellt högre svarsfrekvens jämfört med män. Dock visar en enkel beräkning att det är osannolikt att merparten av kvinnodominansen i kvinnodominerade yrken förklaras av de små uppmätta skillnaderna i svarsfrekvens. Huvuddelen av könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden tycks således i stället förklaras av faktorer på utbudssidan såsom mäns och

<sup>5</sup> Riach and Rich (2002) sammanställer resultaten av tidigare internationella studier som även skickat verkliga personer till jobbintervju.

kvinnors val av utbildning och yrke. Slutligen analyseras också företags-specifika attribut för att undersöka vad som karaktäriserar diskriminerande arbetsgivare.

I nästa avsnitt beskrivs datainsamlingen inklusive valet av undersökta yrken och regioner samt konstruktionen av ansökningarna. Avsnitt två presenterar resultatet och i avsnitt tre analyseras företags-specifika attribut. Därefter följer tolkningar och slutsatser i avsnitt fyra och fem.

## 1. Datainsamling

Det var nödvändigt att inkludera både mans- och kvinnodominerade yrken i experimentet för att undersöka huruvida könsdiskriminering i anställningssituationer förekommer på ett sätt som bidrar till rådande könssegregering på den svenska arbetsmarknaden. Dessutom inkluderades yrken som kräver olika grad av kvalifikationer och yrken där majoriteten av arbetsgivarna tillhör offentlig respektive privat sektor. Målet var att erhålla ett resultat som i möjligaste mån representerar den svenska arbetsmarknaden. För att kunna genomföra undersökningen under en rimlig tidsperiod krävdes också att efterfrågan på arbetskraft var tillräckligt hög i de valda yrkena.

Följande 13 yrken bedömdes uppfylla de uppsatta kraven: dataspecialist, fordonsförare, byggnadsarbetare, företagssäljare, högstadielärare (språk), gymnasielärare, restaurangarbetare (servitris/servitör), redovisningsekonom, lokalvårdare, förskollärare, butiksbiträde, högstadielärare (matematik och naturvetenskap) och sjuksköterska.

Av praktiska skäl begränsades datainsamlingen till de två största svenska städerna: Stockholm och Göteborg. Det var t ex nödvändigt att arrangera med telefonsvarare och verkliga postadresser för att göra de sökande trovärdiga och möjliggöra för arbetsgivarna att ta kontakt.

Jobbansökningarna som användes i experimentet bestod av ett personligt brev och en CV. De konstruerades för att uppfattas som realistiska och representera en typisk jobbsökande även om individerna var fiktiva. För varje yrke lät vi omkring 20 stycken verkliga jobbansökningar som fanns tillgängliga på Arbetsförmedlingens hemsida vara utgångspunkten i konstruktionen. Dessa kombinerades och kollegor vid universitetet konsulterades kring huruvida de upplevde någon kvalitativ skillnad mellan ansökningarna. Om de gjorde det kalibrerades ansökningarna och den iterativa processen fortsatte. I slutändan erhöles tre stycken kvalitativt likvärdiga standardiserade jobbansökningar för varje yrke med olika utseende och typsnitt för att inte väcka misstänksamhet.

Valet av förnamn på kandidaterna var väsentligt eftersom namnet signalerar kön. De mest frekvent förekommande mans- och kvinnoförnamnen i Sverige användes tillsammans med de vanligaste efternamnen.

Relativt unga individer vilka nyligen trätt in på arbetsmarknaden studerades. Motiveringen är för det första att könsdiskriminering ofta diskuteras i samband med graviditet och föräldraledighet. En hypotes är att kvinnor

diskrimineras för att de är mer benägna att vara frånvarande på grund av graviditet, föräldraledighet och familjeansvar vilket potentiellt försämrar produktiviteten på arbetsplatsen. Således är det särskilt intressant att undersöka individer i åldern då sannolikheten att bilda familj är hög. För det andra förefaller det komplicerat att konstruera trovärdiga fiktiva jobbsökningar för äldre individer som täcker en hel arbetskarriär. Åldern på de sökande sattes därför till 24–29 år beroende på vilken utbildning och arbetslivserfarenhet som krävs i specifika yrken. Längden på erfarenheten varierar mellan två och fem år beroende på vilken konkurrens som förväntades från andra jobbsökande i respektive yrke.

De sökta jobben var annonserade på Arbetsförmedlingens hemsida.<sup>6</sup> Proceduren för att söka ett jobb var att slumpmässigt välja ett mans- och ett kvinnonamn ur samlingen av namn och därefter göra ett slumpmässigt val av en jobbsökning för respektive kandidat. Sedan fylldes relevant kontaktinformation i beståendes av ett telefonnummer till en telefonsvarare, en e-postadress registrerad hos en stor Internetoperatör och verkliga postadresser som alltid var belägna i liknande bostadsområden. Ansökningarna skickades vanligtvis med en dags mellanrum och ordningen på utskicken alternerades för att undvika att ge endera av kandidaterna en systematisk fördel av att ha skickats först. Alla kallelser till intervju registrerades i en databas och avböjdes därefter omedelbart för att minimera eventuella olägenheter för arbetsgivarna.

Registerbaserade uppgifter kring företagsspecifika variabler samlades även in i syfte att analysera vad som karaktäriserar diskriminerande arbetsgivare. Företagen identifierades i Statistiska centralbyråns företagsregister och från denna källa var det möjligt att få uppgifter kring andelen män på företaget, antalet anställda på arbetsstället och på företaget (ifall företaget bestod av flera arbetsställen), antalet arbetsställen på företaget, huruvida företaget tillhörde offentlig eller privat sektor, vilken industri företaget tillhörde och andelen kvinnor i industrin. Dessutom identifierades kön på rekryteringsansvarig person med hjälp av jobbbannonsen.

De företagsspecifika variablerna är intressanta att analysera av flera skäl. Antag exempelvis att man finner att diskriminering förekommer men att kön på rekryteringsansvarig person och andelen män på företaget ej är relaterade till graden av diskriminering. Då bör slutsatsen bli att sk ingrupsfavorisering ej är en viktig faktor för att förklara könsdiskriminering. Vidare kan information kring andelen anställda på företaget indikera om faktorer såsom erfarenhet av rekrytering påverkar sannolikheten att diskriminera. I skenet av den politiska jämställdhetsdebatten i Sverige är det också intressant att undersöka ifall arbetsgivare i offentlig sektor behandlar kandidaterna mer lika än vad arbetsgivare i privat sektor gör.

<sup>6</sup> Endast lediga jobb där arbetsgivaren accepterade ansökningar via e-post söktes, vilka uppgick till ungefär 80 procent.

Tabell 1  
Resultat av CT

Yrke	Andel kvinnor	Antal sökta jobb per kandidat	Svarsfrekvens (antal kallelser till jobbintervju dividerat med antal sökta jobb)		
			Man	Kvinna	Skillnad
Totalt resultat		1614	0,29	0,31	-0,02***
Mansdominerade (a)		248	0,25	0,21	0,04
Dataspecialist	0,24	106	0,22	0,23	-0,01
Fordonsförare	0,07	78	0,24	0,21	0,03
Byggnadsarbetare	0,01	64	0,30	0,20	0,10
Mixade (b)		402	0,36	0,40	-0,04*
Företagssäljare	0,38	278	0,35	0,41	-0,06**
Högstadielärare (språk)	0,66	60	0,47	0,47	0,00
Gymnasielärare	0,53	64	0,33	0,30	0,03
Kvinnodominerade (c)		964	0,26	0,30	-0,04***
Restaurangarbetare (servitris/servitör)	0,68	140	0,08	0,19	-0,11***
Redovisningsekonom	0,75	186	0,13	0,21	-0,08***
Lokalvårdare	0,80	62	0,08	0,11	-0,03
Förskollärare	0,92	184	0,61	0,67	-0,06
Butiksbiträde	0,76	200	0,15	0,15	0,00
Högstadielärare (matematik och naturvetenskap)	0,76	42	0,57	0,55	0,02
Sjuksköterska	0,91	150	0,33	0,29	0,04

(a) Yrken där andelen kvinnor är lägre än 1/3 (b) Yrken där andelen kvinnor är mellan 1/3 and 2/3 (c) Yrken där andelen kvinnor är högre än 2/3. Det kritiska  $\chi^2$ -värdet är 6,63 (\*\*\*) på enprocentnivån, 3,84 (\*\*) på femprocentnivån och 2,71 (\*) på tioprocentnivån. McNemars statistiska test för proportionstal används.

Källa: Statistiska Centralbyrån (2007a).

## 2. Resultat

Experimentet genomfördes mellan maj 2005 och februari 2006 och resultatet redovisas i tabell 1. Den första respektive andra kolumnen i tabellen räknar upp de yrken som undersöktes och andelen kvinnor i dessa. Kolumn tre anger antal sökta jobb i respektive yrke. Följande två kolumner visar svarsfrekvensen för män och kvinnor och i den sista kolumnen kan skillnaden i svarsfrekvens utläsas. Som framgår av den första raden i tabellen sändes totalt 3 228 jobbansökningar till 1 614 arbetsgivare under den aktuella perioden. Den genomsnittliga svarsfrekvensen är 0,29 för män och 0,31 för kvinnor, dvs kvinnor har två procentenheter högre svarsfrekvens än män (signifikant på enprocentnivån).

I syfte att relatera resultatet till rådande segregation delas yrkena upp baserat på andelen kvinnor i yrket. Mansdominerade yrken definieras som de yrken där andelen kvinnor är mindre än 1/3, mixade yrken som de där andelen kvinnor är mellan 1/3 och 2/3 och kvinnodominerade yrken som de där andelen kvinnor är större än 2/3.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Källa: Statistiska Centralbyrån (2007a).

Mansdominerade yrken inkluderar dataspecialister, fordonsförare och byggnadsarbetare. Totalt söktes 248 jobb i denna kategori och män har i genomsnitt en svarsfrekvens på 25 procent medan kvinnor har en svarsfrekvens på 21 procent. Varken denna fyra procentenheters skillnad i svarsfrekvens eller skillnaderna i de enskilda yrkena är statistiskt signifikanta.

Mixade yrken utgörs av företagssäljare, högstadielärare (språk) och gymnasielärare. 402 jobb söktes i kategorin och män har i genomsnitt en svarsfrekvens på 36 procent medan kvinnor har en svarsfrekvens på 40 procent. Skillnaden på fyra procentenheter är statistiskt signifikant på tioprocentsnivån. Beträffande de enskilda yrkena har kvinnor sex procentenheter högre svarsfrekvens (statistiskt signifikant på femprocentsnivån) bland företagssäljare jämfört med män. För högstadielärare (språk) och gymnasielärare är skillnaden i svarsfrekvens icke-signifikant.

I kategorin kvinnodominerade yrken ingår restaurangarbetare (servitris/servitör), redovisningsekonom, lokalvårdare, förskollärare, butiksbiträde, högstadielärare (matematik och naturvetenskap) och sjuksköterska. Män har i genomsnitt i denna kategori av yrken en svarsfrekvens på 26 procent medan kvinnor har en svarsfrekvens på 30 procent. Skillnaden är signifikant på enprocentsnivån. När det gäller enskilda yrken i kategorin har kvinnor elva respektive åtta procentenheter högre svarsfrekvens bland restaurangarbetare (servitris/servitör) och redovisningsekonomer (båda skillnaderna är signifikanta på enprocentsnivån). För övriga kvinnodominerade yrken är skillnaden i svarsfrekvens icke-signifikant.

Även korrelationskoefficienten mellan andelen kvinnor och skillnaden i svarsfrekvens i yrket skattades. Den estimerade koefficienten är ej signifikant skild från noll.

### 3. Vem diskriminerar?

Trots att det generellt uppmättes små skillnader i svarsfrekvens mellan män och kvinnor existerar det fortfarande enskilda företag som behandlar kandidaterna olika. Denna variation utnyttjas för att analysera vilka företagsspecifika variabler som eventuellt är associerade med att diskriminera. Variablerna finns tillgängliga för 2 996 jobbsökningar motsvarandes 1 498 arbetsställen som identifierades i registren vilket är 93 procent av alla arbetsställen i experimentet. De tillgängliga variablerna av intresse är den rekryteringsansvariges kön, andelen män på företaget, antalet anställda på arbetsstället och huruvida arbetsgivaren tillhör offentlig eller privat sektor. Dessutom inkluderas en uppsättning kontrollvariabler i analysen (se tabell 2).

En sannolikhetsmodell (probit) estimeras för att utvärdera vilka attribut som möjligtvis påverkar skillnaden i svarsfrekvens mellan män och kvinnor. Som beroende variabel används en indikator som antar värdet ett ifall kandidaten kallades till intervju och annars värdet noll. De oberoende variablerna utgörs dels av de företagsspecifika attributen och dels av interaktionsvariabler mellan dessa attribut och en indikator som antar värdet ett ifall den

	Mansdominerade yrken		Mixade yrken		Kvinnodominerade yrken	
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
Man rekryteringsansvarig	0,09 [0,07]	0,12* [0,07]	0,08 [0,06]	0,03 [0,07]	-0,04 [0,03]	-0,04 [0,03]
Andel män	-0,08 [0,08]	-0,04 [0,13]	0,08 [0,08]	-0,11 [0,10]	0,16*** [0,06]	0,14 [0,09]
Antal anställda : 0-19	-0,01 [0,05]	0,03 [0,10]	-0,08 [0,06]	-0,25*** [0,08]	0,02 [0,03]	-0,03 [0,04]
Offentlig sektor	-0,17 [0,08]	-0,16 [0,10]	-0,11** [0,05]	-0,15 [0,13]	-0,06** [0,02]	-0,12** [0,05]
Kontrollvariabler	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja
Antal observationer	462	462	738	738	1 796	1 796

*Tabell 2*  
Förändring av sannolikheten att en kvinna kallas jämfört med en man

Tabellen rapporterar interaktionseffekter mellan könsindikatorn (som antar värdet noll för män och ett för kvinnor) och de företagspecifika variablerna (erhållna från Statistiska centralbyrån 2007b) från estimerade probitmodeller. För den kontinuerliga variabeln (andel män\*könsindikatorn) rapporteras marginaleffekten och för övriga (dummy) interaktionsvariabler effekten av en diskret förändring. Kontrollvariablerna inkluderar andelen kvinnor i industrin som företaget tillhör, yrkesfixa effekter och fixa effekter för företagets storlek. \*, \*\*, och \*\*\* indikerar signifikansnivåerna tio, fem respektive en procent. Standardfelen (inom hakparentes) är justerade för klustring på arbetsställenivå.

*Källa:* Statistiska Centralbyrån 2007b.

sökande är kvinna och noll ifall den sökande är man. Vi är intresserade av de skattade interaktionseffekterna som visar i vilken grad attributen påverkar skillnaden i svarsfrekvens mellan manliga och kvinnliga sökanden.

På liknande sätt som huvudresultatet presenterades delas data in i mansdominerade, mixade och kvinnodominerade yrken för att tillåta heterogenitet mellan de tre kategorierna av yrken. Tabell 2 rapporterar endast interaktionseffekterna<sup>8</sup> mellan företagsattributen och könsindikatorn. Den första modellen estimeras på observationerna i mansdominerade yrken utan kontrollvariabler inkluderade. Ingen variabel har en signifikant påverkan på gapet i svarsfrekvens mellan män och kvinnor. Punkttestimatet av interaktionseffekten mellan könsindikatorn och indikatorn för offentlig sektor är dock stort och negativt.

Modell 2 upprepar analysen med kontrollvariabler inkluderade (se tabell 2). De tidigare skattade parametrarna påverkas generellt i liten utsträckning. Dock finns en tendens till att kvinnor nu har en högre sannolikhet att kallas till en jobbintervju om rekryteraren är man.

I mixade yrken är interaktionseffekten mellan könsindikatorn och indikatorn för offentlig sektor negativ och signifikant på femprocentnivån i modell 3. Arbetsgivare i offentlig sektor kallar således kvinnor till intervju med lägre sannolikhet jämfört med män. I modell 4 där kontrollvariabler är

<sup>8</sup> Tabellen rapporterar marginaleffekten för den kontinuerliga variabeln (andelen män)\*(könsindikator) och effekten av en diskret förändring för de övriga (dummy) interaktionsvariablerna.

inkluderade är punkttestimatet av effekten ännu större, dock estimerat med lägre precision. Från skattningen av modell 4 framgår även att arbetsgivare med färre än 20 anställda är associerade med en signifikant lägre sannolikhet att kalla kvinnliga sökanden till jobbintervju jämfört med manliga.

Även i kvinnodominerade yrken är sannolikheten att kallas till en jobbintervju lägre för kvinnliga sökanden jämfört med manliga, om arbetsgivaren tillhör offentlig sektor. Påverkan är signifikant på femprocentnivån både med och utan kontrollvariabler inkluderade (se modell 5 och 6). Från modell 5 framgår även att andelen män på företaget är signifikant relaterad till skillnaden i svarsfrekvens mellan män och kvinnor. Tolkningen av den estimerade marginaleffekten är att en tio procentenheters ökning av andelen män är associerad med en 1,6 procentenheters ökning i sannolikheten att kallas till en jobbintervju för kvinnor jämfört med män.

## 4. Tolkningar

Om hypotesen att könsdiskriminering är en viktig faktor för att förklara rådande könssegregering på den svenska arbetsmarknaden är sann förväntas kvinnor ha en lägre svarsfrekvens i mansdominerade yrken och en högre svarsfrekvens i kvinnodominerade yrken jämfört med män. Resultatet ger dock mycket svagt stöd åt den hypotesen. Dels finner vi inga tecken på att kvinnor missgynnas mer ju större andelen män i yrket är när korrelationskoefficienten mellan gapet i svarsfrekvens och andelen män/kvinnor i yrket skattas. När yrkena delas upp i mansdominerade, mixade och kvinnodominerade yrken pekar heller inget på att kvinnor har en lägre sannolikhet än män att kallas till en jobbintervju i mansdominerade yrken.

I kvinnodominerade yrken å andra sidan har kvinnor en fyra procentenheter och statistiskt signifikant högre sannolikhet att kallas till en jobbintervju jämfört med män. Kvinnodominansen är omfattande i dessa yrken där andelen kvinnor varierar från 68 procent för restaurangarbetare (servitris/servitör) till 92 procent för förskollärare. Frågan är om en fyra procentenheter högre svarsfrekvens för kvinnor verkligen kan förklara en betydande del av denna kvinnodominans?

Svaret tycks vara nej och kan motiveras med en enkel "back-of-the-envelope"-beräkning. Antag som i CT att kvinnors och mäns arbetsutbud är identiskt både med avseende på typ och mängd och att de svarsfrekvenser till intervju som uppmättes i experimentet för kvinnodominerade yrken (30 och 26 procent för kvinnor respektive män) är representativa. Antag vidare att andelen vakanser som tillsätts med kvinnor respektive män är proportionell mot den relativa svarsfrekvensen. Detta är ett rimligt antagande ifall merparten av diskrimineringen sker när kandidater väljs ut för en intervju och inte när intervjun faktiskt äger rum. Då följer att andelen vakanser som tillsätts med kvinnor blir 15 procent  $\left(\frac{30}{26} - 1\right)$  högre jämfört med andelen som tillsätts med män. Resultatet blir att av 100 vakanser fylls ungefär 54 med kvinnor och 46 med män (då 54 är 15 procent högre än 46). Antag till sist

också att ingen könsdiskriminering förekommer vid uppsägningar och att det är slumpmässigt vem som lämnar ett jobb av andra skäl.

Under dessa förutsättningar kommer andelen kvinnor i kvinnodominerade yrken i slutändan att bli 54 procent och andelen män 46 procent. Det är en betydligt lägre grad av segregering jämfört med vad som observeras i verkligheten. Alltså kan en sådan marginell skillnad i svarsfrekvens som fyra procentenheter sannolikt inte förklara all eller ens huvuddelen av kvinnodominansen i kvinnodominerade yrken. Sammanfattningsvis tycks alltså efterfrågesidan oförmögen att förklara merparten av den rådande könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden. Huvudförklaringen återfinns i stället rimligtvis i faktorer på utbudssidan såsom mäns och kvinnors val av utbildning och yrke.

Även om diskriminering generellt inte verkar kunna förklara segregeringen i mans- och kvinnodominerade yrken kan diskriminering fortfarande ha betydelse i enskilda yrken. Läsaren ska dock vara medveten om att resultatet av en motsvarande beräkning som ovan för enskilda yrken bör tolkas med större försiktighet då antalet observationer här är väsentligt lägre. Med det i åtanke fokuserar vi på restaurangarbetare (servitris/servitör) och redovisningsekonomer där de största signifikanta skillnaderna i svarsfrekvens uppmättes. För restaurangarbetare var svarsfrekvensen nitton procent för kvinnor och åtta procent för män. Motsvarande beräkning som tidigare förutspår att som ett resultat av gapet i svarsfrekvens borde andelen kvinnor i yrket uppgå till ungefär 70 procent. Alltså kan diskriminering potentiellt förklara det mesta av segregeringen i detta yrke eftersom andelen kvinnor i verkligheten är ca 68 procent. När det gäller redovisningsekonomer borde skillnaden i svarsfrekvens enligt samma resonemang ge upphov till en andel kvinnor i yrket på omkring 62 procent vilket ska jämföras med den verkliga siffran som är 75 procent. Således tycks diskriminering till viss del kunna förklara segregeringen även i detta yrke.

Även i mixade yrken uppmättes att kvinnor hade en något högre svarsfrekvens till jobbintervju. Den observationen kan dock ej förklaras med att vissa yrken är mansyrken och andra kvinnoyrken. Kan förklaringen i stället vara en föreställning hos arbetsgivarna om att kvinnor i allmänhet är mer arbetsamma och pålitliga? En sådan syn kan ha uppstått från det faktum att flickor i genomsnitt är mer pliktrogna i skolan och presterar bättre i grundskolan, på gymnasiet och även vid högskolestudier.<sup>9</sup> Resultatet tycks dock drivas av företagssäljaryrket, varför en alternativ förklaring är preferensbaserad kunddiskriminering av män (se Becker 1957).

Analysen av vad som karaktäriserar diskriminerande arbetsgivare visade att få av de undersökta attributen var relaterade till diskriminering. Det är möjligtvis ej förvånande då små skillnader i svarsfrekvens i allmänhet uppmättes. Dock framkom två intressanta resultat. För det första indikerade analysen att manliga rekryterare tycks föredra kvinnliga sökanden

<sup>9</sup> Se Skolverket (2006) och Högskoleverket (2008).

(se modell 1 och 2 i tabell 2) och att kvinnliga kandidaters chans att kallas till jobbintervju inte tycks minska (utan snarare öka) med andelen män på företaget (se modell 5 och 6 i tabell 2). Det förefaller alltså osannolikt att ingrupsfavorisering är en viktig faktor som påverkar kvinnors och mäns chanser att kallas till en jobbintervju.

Det andra intressanta resultatet som framkom är att arbetsgivare i offentlig sektor är mindre benägna att kalla kvinnliga kandidater till en jobbintervju jämfört med manliga. En förklaring till det kan vara att i offentlig sektor ingår många stora toppstyrda organisationer vilka är kraftigt kvinnodominerade och har en uttalad policy att öka andelen män i organisationen. Arbetsgivare som tillhör sådana organisationer väljer eventuellt att kalla den manliga sökanden ifall valet står mellan en manlig och en kvinnlig kandidat med likvärdiga meriter. Från de insamlade jobbbannonserna framgår faktiskt att det inte är ovanligt att dessa arbetsgivare explicit uttrycker att de gärna ser manliga sökanden.

## 5. Slutsatser

Artikeln har presenterat resultatet av den första studien som använder CT för att mäta förekomsten av könsdiskriminering i anställningssituationer på den svenska arbetsmarknaden. Vi finner mycket svagt stöd för hypotesen att diskriminering är en viktig faktor som bidrar till den omfattande yrkessegregeringen med avseende på kön. Merparten av segregeringen tycks i stället förklaras av faktorer på utbudssidan såsom mäns och kvinnors val av utbildning och yrke. Undantaget är restaurangarbetare (servitris/servitör) (och till viss del redovisningsekonom) där diskriminering av män potentiellt kan förklara en betydande del av observerad segregering.

Viktigt att nämna är att mäns och kvinnors val av utbildning och yrke fortfarande kan påverkas av en (felaktig) förväntan om framtida diskriminering. Diskriminering i en förfluten tid kan även ha bidragit till dagens könssegregerade arbetsmarknad.

Resultaten indikerar också att ingrupspreferenser ej är en viktig faktor som påverkar mäns och kvinnors chanser att kallas till en jobbintervju samt att arbetsgivare i offentlig sektor är mer benägna att kalla män än kvinnor till en jobbintervju jämfört med arbetsgivare i privat sektor.

## REFERENSER

- Becker, G (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- le Grand, C (1997), "Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige", i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, Statens Offentlig Utredningar (SOU) 1997:136, Fritzes, Stockholm.
- Högskoleverket (2008), *Women and Men in Higher Education*, Rapport 2008:48 R, Högskoleverket Stockholm.
- Löfström, Å (2005), "En könssegregerad arbetsmarknad – hinder för fria val och effektiv matchning?", *Ekonomisk Debatt*, årg 33, nr 8, s 46-62.
- Meyerson, E och T Petersen (1997), "Är kvinnor utsatta för lönediskriminering?", *Ekonomisk Debatt*, årg 25, nr 1, s 17-23.
- Riach, P och J Rich (2002), "Field Experiments of Discrimination in the Market Place", *Economic Journal*, vol 112, s 480-518.
- Skolverket (2006), *Gender Differences in Goal Fulfilment and Education Choices*, Report 287, Skolverket, Stockholm.
- Statistiska centralbyrån (2004), *Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige*, Information om utbildning och arbetsmarknad 2004:2, SCB, Örebro.
- Statistiska centralbyrån (2007a), *Yrkesregistret med yrkesstatistik*, <http://www.scb.se/> (2009-06-10).
- Statistiska centralbyrån (2007b), *Företagsregistret*, <http://www.scb.se/> (2007-01-15).
- Statistiska centralbyrån (2009), *Arbetskraftsundersökningen april 2009*, SCB, Stockholm.