

Det kan löna sig vem du är!

JESPER ANTELIUS OCH JOHNNY ZETTERBERG

Jesper Antelius är ekonomie magister och tidigare doktorand i nationalekonomi vid Stockholms Universitet och FIEF. Han arbetar numera som undervisningsråd vid Skolverket.

Jesper Antelius@skolverket.se

Johnny Zetterberg är docent i nationalekonomi och var tidigare verksam vid FIEF men är numera knuten till IFAU. Han forskar om lönebildning och arbetsmarknadens funktionssätt. johnny.zetterberg@ifu.uu.se

Värdefulla synpunkter på uppsatsen har givits av Peter Fredriksson, Sten Johansson, Juhana Vartianen, Björn Öckert och seminariedeltagare vid FIEF och IFAU. Ansvaret för innehållet är dock vårt eget. Uppsatsen härrör från ett gemensamt projekt när vi båda var verksamma vid FIEF. Vi är tacksamma för finansiering från Forskningsrådet Arbetsliv och Socialvetenskap.

Social kompetens, pålitlighet och självförtroende betraktas allmänt som värdefulla personlighetsdrag för individens karriärmöjligheter och löneutveckling. De förekommer dock sällan som förklaringsfaktorer i empirisk lönebildningsforskning mycket beroende på att det i regel saknas tillräckligt detaljerade individdatamaterial. Vid sidan av intelligens är sådana personlighetsdrag viktiga för att förklara löneskillnader mellan individer med till synes likartad utbildning. I denna artikel redovisas empiriska resultat från en framväxande lönebildningslitteratur om individens personlighetsdrag som lönebestämmande faktor. I detta sammanhang redovisas också preliminära resultat från en ny svensk studie som bl a visar att personlighetsdrag i termer av individens självuppfattning är lönsamt särskild i höga lönelägen i inkomstfördelningen.

Det är vanligt att förklara skillnader i löner med skillnader i utbildningsnivå. Samtidigt är det ett empiriskt faktum att det finns en betydande lönespridning mellan individer med lika lång eller likartad utbildning. En central fråga är att försöka förstå orsakerna till dessa oförklarade löneskillnader.

En rimlig tolkning är att individer med samma utbildning även har andra egenskaper eller förmågor som värderas av arbetsgivaren. En sådan egenskap är individens kognitiva förmåga såsom den mäts i intelligensstest. Denna påverkar vilken utbildning individen kan tillgodogöra sig, men även individens produktivitet. Därmed kan intelligens leda till löneskillnader mellan individer med samma utbildning.

Det finns också en i Sverige ännu föga uppmärksammas litteratur som betonar sambandet mellan individens ”psykologiska kapital” eller icke-kognitiva förmågor – en samlingsbeteckning för sådant som inte mäts i begåvningsstest – och utfallet på arbetsmarknaden. Den övergripande hypotesen är att individens lön påverkas av dennes motivation, pålitlighet, uthållighet, allmänna livssyn, sociala kompetens etc vid sidan av formell utbildning och intelligens.

Syftet med artikeln är att översiktligt belysa och redovisa empiriska resultat från denna tämligen nya lönebildningslitteratur. I artikeln redovisas också preliminära resultat från en ny svensk studie som visar att individens självuppfattning positivt påverkar lönen och att inflytandet är särskilt starkt i höga lönelägen i inkomstfördelningen. Mot bakgrund av detta diskuteras också kort lönepolitiska implikationer av de empiriska resultaten.

1. Empiriska resultat om intelligens som lönebestämmande faktor

Den individuella egenskap som traditionellt antas förklara lönespridningen bland personer med samma utbildning och arbetslivserfarenhet är individens kognitiva förmåga, oftast mätt som IQ.¹ I en uppmärksam och kontroversiell studie – *The Bell Curve* – argumenterar Herrnstein och Murray (1994) till och med för att den ekonomiska och sociala framgången i livet nästan uteslutande bestäms av individens IQ. Studien kom dock att starkt kritiserats både för metodfel och mot bakgrund av resultaten från tidigare forskning.²

Även om den kognitiva förmågan är tämligen stabil under livet,³ finns det mycket som tyder på att utbildning och arbetslivserfarenhet påverkar resultaten på olika begåvnings tester.⁴ För att statistiskt fånga den bakomliggande intelligensen är det därför viktigt att mättpunkten inte ligger för sent i livet. Idealt sett bör individen vara högst 16–17 år när testet utförs.

Vanliga mått på individens kognitiva förmåga som används i empiriska studier är resultatet från olika slag av IQ-test, betyg i matematik/läskunskaper eller amerikanska krigsmaktens AFQT.⁵ I den kritiserade studien av Herrnstein och Murray (1994) används det senare måttet för ett urval individer i åldern 15–23 år, vilket sannolikt betyder att måttet påverkas av att de äldre ungdomarna i urvalet i större utsträckning än de yngre har genomgått utbildningar efter den obligatoriska skolan. Därmed överdrivs inflytandet av IQ på den ekonomiska framgången, något som också visas i en studie av Neal och Johnson (1996) som finner att AFQT-måttets inflytande på lönen är betydligt mindre för den yngre andelen (15–18 år) av urvalet.

Likväl visar resultaten i denna studie och andra studier som använder mått på den kognitiva förmågan från tidiga åldrar att IQ är en viktig lönebestämmande faktor. Skattningsresultat för USA som redovisas i t ex Neal och Johnson (1996), Murnane m fl (2001) samt Zax och Rees (2002) indikerar att en individ som har en standardavvikelse högre IQ i genomsnitt har 11–19 procent högre lön i vuxen ålder.

Förutom metodproblem framstod också den generella slutsatsen i Herrnsteins och Murrays studie som onyanserad eftersom den starkt kontrasterade mot resultaten i en annan inflytelserik studie av Jencks (1979). Jencks finner att varken individens IQ, utbildning, familjebakgrund och icke-kognitiva egenskaper dominerar över någon annan och att faktorernas relativa betydelse därför kan skilja sig mellan olika urval och utfall.

¹ Kognitiv förmåga eller intelligenskvot (IQ) mäter ofta individens analytiska, verbala och spatiala förmåga men psykologer använder också andra indelningsgrunder av individernas egenskaper. Jämför Hartog (2001).

² Se exempelvis Korenman och Winship (1995).

³ För referenser se t ex Heckman (2000).

⁴ Se Hansen m fl (2003).

⁵ Amerikanska studier bygger ofta på resultaten från Armed Forces Qualification Test (AFQT) som sammanfattar resultaten från fyra test som gäller läsförståelse, logiskt tänkande, ordkunskap och matematiska kunskaper.

2. Sambandet lön och icke-kognitiva faktorer

Det finns således en konsensus i litteraturen om att individens intelligens förvisso är en viktig, men långtifrån den enda lönediskriminerande faktorn mellan individer med lika eller likartad utbildning. Detta understryks av – som Heckman och Rubinstein (2001, s 145) konstaterar – att det finns mängder av exempel ”på högintelligenta som inte lyckades i livet därför att de saknade självdisciplin och mindre intelligenta som lyckades i kraft av uthållighet, tillförlitlighet och självdisciplin.” Det är också omvittnat att icke-kognitiva individuella egenskaper som attityd, motivation och kommunikativ förmåga kan rankas långt högre än formell utbildning eller teoretiska färdigheter vid företagets rekryteringar av arbetskraft för vissa typer av arbetsuppgifter.

Det finns en begränsad empirisk lönebildningslitteratur som studerar sambandet mellan individens icke-kognitiva förmågor – deras psykologiska kapital – och det ekonomiska utfallet på arbetsmarknaden. I allmänhet bygger de estimerade lönesambanden på traditionella utbildningsmodeller som har utökats med variabler som antas fånga upp en eller flera aspekter av det psykologiska kapitalet. De ”strategiska” variabler som avser fånga upp inflytandet av det psykologiska kapitalet har dock en svag förankring i ekonomisk teori och har snarare (av naturliga skäl) sin grund i socialpsykologisk forskning. Kombinationen av detaljrika databaser och att ”icke-kognitiv förmåga” är en samlingsterm för många olika slag av personlighetsdrag har samtidigt fått som konsekvens att det finns en viss spridning av vilka aspekter på personlighetsdragen som har inkluderats och prövats i lönesambanden.

Duncan och Tifone (1998) inkluderar exempelvis en mängd olika motivations- och socialrelaterade faktorer som män intervjuades om i åldern 21–29 år. Frågorna avser om individen t ex ”Är rädd att misslyckas”; ”Har känsla av att vara effektiv”; ”Har förtroende för andra”; liksom antal gånger per månad/vecka/dag som individen ”Besöker kyrkan”; ”Äter middag med familjen”; ”Läser tidningen” när de kontrollerar för en mängd olika bakgrundsvariabler (ålder, familjebakgrund, syskon etc). De finner att den mest robusta icke-kognitiva positiva bestämningsfaktorn som prognos för männens lön 15–20 år senare i livet är att de ”Har rent och fint i hemmet”. Som författarna konstaterar är dock ett sådant samband inte helt lätt att tolka eftersom orsakssambandet (kausaliteten) kan gå i båda riktningarna. Å ena sidan kan benägenheten att städa tyda på ett visst ordningssinne som värderas på arbetsmarknaden i form av högre lön. Å andra sidan kan individer som är framgångsrika (och har hög lön) anställa andra för att hålla rent i hemmet så att de kan koncentrera sig på sina karriärer.

Bowles m fl (2001) redovisar resultat från en studie som bygger på brittiska data om hur individens personlighetsdrag i termer av ”aggressivitet” och ”tillbakadragenhet” påverkar den framtida lönen. Här framkommer bl a intressanta (men för några kanske inte helt överraskande) könsmissiga resultatsskillnader. En uppdelning av materialet mellan könen i högstatus-

jobb respektive lågstatusjobb visar att för män i högstatusjobben varierar lönen positivt med aggressiv framtoning och varierar negativt med ett tillbakadraget beteende eller en ”låg profil”. För kvinnor gäller däremot det omvända förhållandet, dvs att vara aggressiv har en återhållande effekt på kvinnors löner medan lönen ökade mer för kvinnor som har en ”låg profil”. För män i lågstatusjobben varierar lönen negativt med båda dessa karaktärsdrag medan för kvinnor har de inget samband med lönen. Om resultaten är generaliserbara för andra arbetsmarknader är detta möjligen ett exempel på vad som brukar betecknas som ”strukturell diskriminering” i lönesättningen av män och kvinnor.⁶

I några studier är en gemensam inspirationskälla hämtad från socialpsykologiska teorier om individens allmänna livssyn – deras kontrollpunkt (’locus of control’) eller ”egenkontroll”. Den antas spela en avgörande roll för individens självuppfattning och självrespekt och därmed för det framtida utfallet på arbetsmarknaden. En skiljelinje går mellan individer som är ”deterministiska” (’externalizers’) respektive ”indeterministiska” (’internalizers’). Deterministiska individer anser att deras livssituation i stor utsträckning påverkas av yttre faktorer och att de därför har små möjligheter att ta ansvar för sin egen livssituation. Indeterministiska individer däremot anser att de själva har ett stort inflytande över sin livssituation och att utfallet beror på det egna handlandet. Den senare gruppen av individer antas med andra ord ha ett stort mått av egenkontroll vilket i sin tur ökar egenvärdet och därmed självrespekten. Individer med stort självförtroende antas därför vara mer produktiva. De har större sannolikhet att i sitt arbete fullt ut kunna utnyttja sin kreativa potential genom att de är mer öppna för olika slags problemlösningar och har större samarbetsförmåga. De använder därmed sin tid mer effektivt genom att de behöver mindre vägledning av arbetsgivaren.⁷

Empiriska studier (t ex Osborne 2000) som i löneekvationen inkluderar mått på deterministiskt beteende finner att måttet varierar negativt med lönen, vilket kan tolkas som att individer med liten egenkontroll också får ett sämre ekonomiskt utfall. På motsvarande sätt finner Goldsmith m fl (1997) och Murnane m fl (2001) en positiv samvariation mellan individens självuppfattning och deras framtida löner. En sådan samvariation är konsistent med positiva konsekvenser av en indeterministisk syn på livet. Murnane m fl (2001) finner att individens självuppfattning uppmätt under unga år (15–18 år) ger cirka 4 procent högre lön i vuxen ålder (27/28 år) när de kontrollerar för mått som mäter individens intelligens (kognitiva förmåga). I båda studierna bygger måttet på individens självuppfattning på ett urval av frågor i NLSY (National Longitudinal Surveys of Youth) som fångar upp individens upplevda egenkontroll. Frågorna, som besvaras med instämmer

⁶ Med ”strukturell diskriminering” avses här att det finns egenskaper som bygger på traditionella (ålderdomliga) föreställningar om beteenden hos män och kvinnor som sedan uppenbarligen har legat till grund för normer och förhållningssätt på arbetsmarknaden som har medfört att dessa egenskaper lönesätts olika mellan könen.

⁷ För referenser se exempelvis Goldsmith m fl (1997).

helt, instämmer, instämmer ej, instämmer inte alls, är av typen ”Jag känner att jag duger som person åtminstone som alla andra”, ”Jag känner att jag har flera goda sidor”, ”Jag har en positiv attityd mot mig själv”, ”Jag tenderar att känna mig misslyckad” osv. Svaren omvandlas sedan till ett sammansatt indexmått.

Om att mäta personlighet

Den konventionella synen i den arbetsmarknadsekonomiska forskningen är att psykologiska faktorer i termer av icke-kognitiva variabler är svåra att mäta på objektiva grunder och att de därför inte gärna inkluderas i empiriska löneekvationer. Det är främst två slags mätproblem som diskuteras i litteraturen. För det första skulle mått som bygger på subjektiva interpersonella jämförelser av graderade svarsalternativ vara meningslösa eftersom individens egen skala kan utgå från olika nivåer (i skalan). Detta betyder att två individer med identiska reaktioner på ett och samma påstående ändå kan föranleda olika värderingar av påståendet, t ex att den ena individen samtycker med ”instämmer” medan den andra samtycker med ”instämmer starkt”. Goldsmith m fl (1997) argumenterar dock för att det går att minska detta slag av mätfel genom att konstruera om frågorna från graderade svar till distinkta ”ja” eller ”nej” svar.⁸ Detta understryks också av Bertrand och Mullainathan (2001) som visar att om mätfelen är tillräckligt små kan subjektiva mått – t ex individens attityd – användas som förklaringsvariabler för att prediktera utfall.

Det finns också potentiella statistiska problem att skatta löneeffekter av t ex självuppfattning. I motsats till IQ som formas tidigt i livet och sedan permanentas är icke-kognitiva personlighetsegenskaper mera formbara över livet. I en empirisk analys innebär detta att om individens självuppfattning mäts efter inträdet på arbetsmarknaden kan kausaliteten bli missvisande eftersom måttet då skulle kunna påverkas av tidigare utfall på arbetsmarknaden. Goldsmith m fl (1997) använder sk instrument för att beakta att deras mått på självuppfattning är uppmätt senare i livet och således kan orsaka kausalitetsproblem vid skattningen av självuppfattningens inflytande på lönen.

Neal och Johnson (1996) undviker också detta problem genom att mäta individens intelligens och personlighetsdrag under uppväxtåren innan man skaffat sig (positiva och negativa) erfarenheter från arbetsmarknaden som i sig påverkar individens personlighet, t ex hans/hennes självuppfattning. Ansatsen innebär dessutom att man exkluderar faktorer som reflekterar egna individuella val och potentiella möjligheter att skaffa sig utbildning. Detta betyder t ex att familjebakgrundsvariabler inte inkluderas som förklaringsvariabler i skattningarna eftersom familjebakgrund är en central utbildningsbestämmande faktor som påverkar arbetsmarknadsutfallet.

⁸ Exempelvis görs frågetyper av slaget – starkt positiv, positiv, negativ, starkt negativ – om till enbart positiv och negativ. Två individer med identiska reaktioner skulle då kunna svara positiv respektive starkt positiv men om skalan görs om till att båda svarar positiv blir mätfelsproblemet mindre.

Inte heller inkluderas år med fullbordad utbildning, arbetslivserfarenhet, yrke, bostadsort, civilstånd etc som kontroller i den skattade ekvationen eftersom de alla mer eller mindre beror av individuella val. De antas således bara reflektera mekanismer genom vilka individens generella kapacitet – i termer av kognitiva och icke-kognitiva förmågor – i tidig ålder kommer att kanaliseras senare under livscykeln och därmed påverka det framtida arbetsmarknadsutfallet. I en statistisk analys betyder detta att man bara använder variabler som är bestämda före det potentiella arbetsmarknadsinträdet.

3. Hur kan man teoretiskt motivera personlighetsdrag i en ekonomisk modell?

Som ovan konstaterats har de hittillsvarande empiriska studierna en svag förankring i ekonomisk teori. Det är givetvis möjligt att inom ramen för en utbildningsmodell där individer har olika (heterogena) produktiva egenskaper förklara löneskillnader mellan individer med lika lång utbildning i termer av skillnader i produktiva kognitiva och icke-kognitiva förmågor. Men en begränsning med en sådan förklaringsansats är att den förutsätter att olika personlighetsdrag reflekterar skillnader i produktivitet och därmed utesluter den lönespridande personegenskaper som inte nödvändigtvis är produktivitetsrelaterade, t ex att ha rent i hemmet (jämför ovan).

Forskare som Bowles m fl (2001) utgår från en alternativ ansats som inte har denna begränsning. Utgångspunkten är en ekonomi med ständiga tekniska och organisatoriska förändringar på grund av bl a innovationer och annan produktutveckling och där förändringarna ger upphov till varaktiga ojämviktsräntor ('persistent disequilibrium rents') på arbetsmarknaden. På en sådan arbetsmarknad kan individens personlighetsdrag vara av relevans för lönebildningen om samtidigt villkoren som reglerar individens anställningskontrakt inte till alla delar är helt kontrollerbara för arbetsgivaren, ett sk ofullständigt kontrakt.

Tankegången är att individer med vissa personlighetsdrag – som inte nödvändigtvis är relaterade till individens produktiva färdigheter – har större förmåga än andra individer att identifiera, fånga upp och dra fördelar av de ojämviktsräntor som uppkommer på arbetsmarknaden. Detta gäller t ex individer som uppvisar en högre grad av självständighet och/eller egenkontroll i motsats till mer fatalistiska individer. Samtidigt gäller för företag vars arbetsorganisationer medför begränsade övervakningsmöjligheter av de anställda att deras arbetsintensitet blir endogent bestämd eftersom arbetsintensiteten inte kan villkoras i anställningskontraktet. Kontraktet blir därmed ofullständigt och innebär då – snarare än att specificera med vilken intensitet som ett antal arbetstimmar skall utföras – en överenskommelse om att de anställda accepterar arbetsgivarens auktoritet under arbetstimmarna vid företaget och att arbetsgivaren har möjlighet att använda sin auktoritet för att säkerställa ett visst flöde av arbetskraftstjänster. Om arbetsgivaren skall kunna utöva och genomdriva sin auktoritet är nyck-

elingredienser i kontraktet att företaget dels betalar en lön som är högre än den anställdes alternativlön, dels kan hota med att eventuellt avsluta anställningskontraktet.

Problemet kan formuleras inom ramen för en sk principal-agent-modell där arbetsgivaren (principalen) avväger lönen med tanke på att en högre lön kan motivera den anställde (agenten) att anstränga sig mer eftersom kostnaden för att förlora jobbet ökar med lönen. Den anställde väljer den nivå på arbetsintensiteten som maximerar nuvärdet av förväntad nytta, givet en viss sannolikhet att bli avskedad. Under sådana villkor kan det finnas skäl för arbetsgivaren att bry sig om och belöna de anställdas personliga egenskaper eller ”incitamentspåverkande preferenser” om de påverkar kostnaden för att säkerställa arbetskraftstjänsterna. I jämvikt reflekteras förändringar i arbetsintensiteten av karaktären av den anställdes incitamentspåverkande preferenser. Preferenser som är incitamentsförstärkande och höjer effekten av ett givet löneincitament på individens arbetsintensitet är då värdefulla för arbetsgivaren.

Det finns givetvis olika personlighetsdrag som på mer eller mindre goda grunder kan klassificeras som incitamentsförstärkande respektive incitamentsdämpande. Zetterberg (2004) visar med modellramen ovan att individer med hög självuppfattning är ett personlighetsdrag som är incitamentsförstärkande. Orsaken är att individer med hög självuppfattning också är indetermistiska. De värdesätter stor personlig effektivitet varför de förväntar att deras arbetsintensitet har relativt stort inflytande på sannolikheten att bli avskedad, dvs de förväntar sig kunna behålla jobbet beroende på sin egen arbetsförmåga. Därmed ökar detta personlighetsdrag den anställdes önskade nivå på arbetsintensiteten vilket ökar individens lön.

Andra exempel på incitamentsförstärkande preferenser som kan vara värdefulla för arbetsgivaren är om individens tidspreferens är låg, vilket indikerar att individen är framtidsorienterad och sannolikt stannar kvar i företaget, medan en hög tidspreferens är incitamentsdämpande eftersom detta indikerar ett omvänt beteende. Samtidigt kan värdet av incitamentsförstärkande preferenser variera beroende på egenskaper hos arbetsgivarens kontrollproblem. I arbetsorganisationer som t ex utesluter möjligheter till individuell övervakning värderas den anställdes sanningsenlighet högt, medan i organisationer med kontrollmöjligheter är det sannolikt att förmannens egenskaper att kunna ”ta folk” ges en hög värdering.

Dessa iakttagelser tyder samtidigt på att man bör förvänta sig att avkastningen på personlighetsdrag med stor sannolikhet varierar mellan olika yrken och positioner, något som också bekräftas av de preliminära resultat från en ny svensk studie som presenteras nedan.

4. Preliminära resultat från en svensk studie

I Sverige finns ett unikt longitudinellt datamaterial för att undersöka hur personlighetsdrag som intelligens och personlighetsdrag påverkar indivi-

dens lön. Det s k ”Göteborgsmaterialet” innehåller intervju- och enkätuppgifter och resultat från tidig skolålder (12–13 år) om bl a begåvningsstest och individens egen uppfattning om den studiesociala situationen, studieambitioner m m.⁹ Genom att komplettera dessa data med registerinformation om fortsatt utbildning, sysselsättning och inkomst från det individen lämnar grundskolan och fram tills han/hon är 34 år gammal omfattar datamaterialet cirka 6 700 individer, varav 3 300 är kvinnor.¹⁰

Zetterberg (2004) använder dessa data för att undersöka hur mått på individens självuppfattning och intelligens påverkar lönen. Individens intelligens mäts i termer av verbal, spatial och analytisk förmåga och bygger på tre olika begåvningsstest som genomfördes i årskurs 6. Dessa variabler har också med lika vikt summerats till ett totalt mått på intelligenskvoten (IQ). Vid samma mättillfälle har individens självuppfattning – som mäts i termer av relativ och absolut självuppfattning – definierats utifrån frågetyper som är snarlika de som används i NLSY och som använts av bl a Murnane m fl (2001) för att konstruera mått på självuppfattning. ”Relativ självuppfattning” mäts som ett index utifrån två frågor som indikerar individens egen uppfattning om sin relativa kapacitet i klassen respektive sin egen högsta potentiella kapacitet: (i) ”*Antag att den bästa eleven i klassen ges talet 9 och den svagaste eleven ges talet 1 i en skala 1–9. Vilket tal skulle du tilldela dig själv?*” (ii): ”*Om du verkligen ansträngde dig att göra ditt bästa, vilket tal skulle du då kunna komma upp till?*” Genom summering och normalisering ger detta ett index mellan 0 och 1 där 1 är högsta möjliga relativa självuppfattning.

Måttet på individens ”absoluta självuppfattning” är också genererad från två frågor: (i) ”*Tycker du att du är bra i skolan?*” (ii): ”*Brukar du tänka på att du skulle vilja vara bättre i skolan?*”. Svaren på dessa frågor har rankats på följande sätt: Högst ranking ger svar ja på båda frågorna, näst högst svar ja på den första men nej på den andra, näst lägst svar nej på den första men ja på den andra, medan svar nej på båda frågorna ger lägst ranking. Summan av de erhållna svaren har därefter normaliserats på liknande sätt som ovan.

Vidare utgår den empiriska analysen från Neals och Johnsons (1996) ansats och exkluderar traditionella utbildningsbestämmande variabler som formell utbildning, arbetslivserfarenhet, familjebakgrund etc eftersom individens generella produktiva kapacitet i tidig ålder antas kanaliseras genom dessa variabler senare i livet (jämför ovan). Eftersom variablerna på intelligens och självuppfattning mäts innan individens inträde på arbetsmarknaden undviks det ovan nämnda statistiska kausalitetsproblemet vid skattningen av dessa variablers inflytande på lönen.

Datamaterialet innehåller dock inga uppgifter om individens arbetstid. Detta begränsar möjligheterna att i den statistiska mätningen beakta huru-

⁹ Det är framför allt Göteborgspedagogen Kjell Härnqvist och hans efterföljare Allan Svensson, Sven-Eric Reuterberg och Ingemar Emanuelsson som genom forskningsprojekt har initierat och genererat ett flertal olika individdatamaterial som den utbildningsekonomiska forskningen i Sverige har kunnat dra fördel av under senare år.

¹⁰ Se Zetterberg (2004) för en närmare beskrivning av datamaterialet.

Tabell 1
Inflyttad av
intelligens och
personlighetsdrag
på lönen, i procent

	Män				Kvinnor			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
IQ	9,7**				8,2**			
Verbal förmåga		5,2**		4,2**		4,6**		3,8**
Spatial förmåga		1,1		0,9		1,1		1,1
Analytisk förmåga		5,9**		4,8**		4,4**		3,5**
Absolut självuppfattning			0,6	0,4			-0,3	0,1
Relativ självuppfattning			7,7**	4,0**			6,6**	3,3**

Anm: Den beroende variabeln är real inkomst (i 1990 års priser) i logaritmiska termer. ** respektive * anger statistisk signifikansnivå på 5%-nivå respektive 10%-nivå. Antal individer i skattningarna är 3010 män respektive 2808 kvinnor och skattningsmetoden är enkel regressionsanalys (OLS). Samtliga skattade regressioner är statistiskt signifikanta och förklaringsvärdena i termer av R^2 ligger i intervallet 0,060–0,112 i de skattade ekvationerna för män medan de i ekvationerna för kvinnor ligger i intervallet 0,038–0,073.

Källa: Zetterberg (2004).

vida potentiella arbetsutbudseffekter påverkar den statistiska mätningen av inflyttandet av intelligensvariabler och självuppfattningsvariabler på lönen, något som kan vara av betydelse särskilt för kvinnor som i större utsträckning än män har deltidsarbeten. För att överbrygga denna begränsning skattas ekvationer enbart för heltids(års)arbetande, vilket för män betyder att de år 2001 har en årsinkomst som är högre än 154 000 SEK och för kvinnor att de har en inkomst om minst 102 000 SEK.¹¹

Tabell 1 redovisar hur intelligens och självuppfattning i procentuella tal påverkar den individuella lönen för män respektive kvinnor. Exempelvis indikerar talet i kolumn (1) att högre intelligenskvot betalar sig i form av högre lön: individer som har en standardavvikelse högre intelligenskvot har närmare 10 procent högre lön. Delas intelligensen upp i olika förmågor framgår av kolumn (2) att verbal och analytisk förmåga belönas med 5–6 procent högre löner medan spatial förmåga inte tycks spela någon roll för lönen.

Av särskilt intresse är talen i den tredje kolumnen. Här indikeras att även på den svenska arbetsmarknaden har det psykologiska kapitalet i termer av relativ självuppfattning betydelse för lönen. Som framgår är lönen närmare 8 procent högre för män som har en standardavvikelse högre relativ självuppfattning. Detta procenttal halveras nästan när intelligensvariablerna

¹¹ Antelius och Björklund (2000) jämför skattningar med timlön respektive årsinkomst som beroende variabel. De finner att timlön och inkomst med "lämpliga" inkomstrestriktioner i stor utsträckning motsvarar varandra, dvs skillnaderna i de erhållna estimaten är i stort sett negligerbara.

inkluderas i skattningarna, något som indikerar att måttet på individens relativa självuppfattning är korrelerad med intelligensmättet.

Kolumnerna 5–8 redovisar motsvarande estimat för kvinnor av samma storleksordning som männens och visar ett liknande mönster. Kvinnor med en standardavvikelse högre intelligenskvot får i genomsnitt 8 procent högre lön och i likhet med männen är det analytisk och verbal förmåga som belönas på arbetsmarknaden. Kvinnor med förhållandevis god relativ självuppfattning får närmare 7 procent högre lön medan skillnader i absolut självuppfattning inte påverkar lönen. Även för kvinnor reduceras procenttalet för relativ självuppfattning med närmare hälften när kognitiva variabler inkluderas samtidigt i skattningarna (kolumn 8). Även om resultaten i tabellerna indikerar vissa avvikelser i de procentuella talen mellan könen är dessa skillnader inte statistiskt säkerställda (se Zetterberg 2004). Detta tyder således på att avkastningen på intelligens och självuppfattning är lika för män och kvinnor.¹²

Ett alternativ/komplement till lönerestriktioner för att beakta betydelsen av deltidsarbete för skattningsresultaten är att använda s k kvantilregressioner. Denna metod tillåter att effekten av intelligens och självuppfattning kan variera i olika inkomstlägen i inkomstfördelningen. Skattningsresultaten visar för båda könen att en standardavvikelses ökning av intelligensen i det högsta inkomstskiktet (75:e percentilen) leder till tre till fyra procentenheter högre lön än samma ökning av intelligensen i de två lägre inkomstlägena (50:e respektive 25:e percentilen).

Även inflytandet av självuppfattningsvariablerna på lönen varierar mellan olika lönelägen. En motsvarande ökning av relativ självuppfattning medför två till tre procentenheter högre lön i det högsta inkomstläget än i de två lägre inkomstlägena när man kontrollerar för intelligensens inflytande på lönen. Detta betyder alltså att lönepremien både för intelligens och relativ självuppfattning är väsentligt högre i de högre inkomstskikten än i de lägre. Absolut självuppfattning visar sig ha ett visst inflytande på lönen för män i det lägsta inkomstläget men effekten försvinner när intelligensvariablerna inkluderas i skattningen.

Sammantaget visar således ovanstående iakttagelser att det finns ett starkt positivt samband mellan individens intelligens mätt i unga år och lönen i vuxen ålder. Men kanske mindre självklart är att det även för den svenska arbetsmarknaden finns belägg för att individens icke-kognitiva förmåga/psykologiska kapital, här indikerat av individens relativa självuppfattning, varierar positivt med lönen. Individer som har en standardavvikelse högre relativ självuppfattning har åtminstone i genomsnitt 3–4 procentenheter högre lön.

Det är inte självklart hur man ska relatera dessa procenttal till storleken på avkastningen på andra humankapitalvariabler som t ex utbildning efter-

¹² Det bör dock framhållas att skattningarna bygger på s k semi-logaritmisk form och att det inte är självklart att denna slutsats gäller om skattningarna bygger på en annan funktionsform.

som utbildningsvalet påverkas av bl a individens intelligens och självuppfattning. Men en viss uppfattning fås om man för samma urval skattar en traditionell Mincerekvation utökad med intelligens- och självuppfattningsvariabler. En sådan skattning visar att avkastningen på en standardavvikelse högre antal utbildningsår ger en lönepremie som är 12,5 procentenheter för män och drygt 8 procentenheter för kvinnor, vilket motsvarar en årlig utbildningsavkastning om 4,6 procent för män och 3,0 procent för kvinnor. Detta är i linje med vad som redovisas i t ex Kjellström (1999) som för ett liknande datamaterial finner att lönepremien för antalet utbildningsår är drygt fyra procent när han använder intelligens tester som kontroller i sina skattningar.

5. Avslutande kommentarer

En växande litteratur pekar på att vid sidan av intelligens är individens personlighetsdrag eller ”psykologiska kapital” viktiga förklaringsfaktorer till lönespridningen mellan individer med lika utbildning/likartade kvalifikationer. Detta framgår också av preliminära resultat från en ny svensk studie som visar att vid sidan av intelligensvariabler har individens personlighetsdrag i termer av självuppfattning ett väsentligt inflytande på lönen. Studien visar dessutom att avkastningen på dessa egenskaper varierar mellan olika nivåer i lönefördelningen och är generellt betydligt större vid höga än vid låga lönelägen. Framför allt har individens självuppfattning ett betydligt större inflytande på lönespridningen i höga lönenivåer än i låga.

Detta tyder på att det framför allt är bland höglönade service- och tjänstemannayrken som individens personlighetsdrag är av relevans för lönesättningen. Det är främst inom yrken där arbetsprestationen inte är direkt kontrollerbar/mätbar för arbetsgivaren som anställningskontraktet har en utformning som bejakar betydelsen av sådana lönefaktorer. SACO, som i första hand organiserar sådana yrkesgrupper, redovisar resultat som pekar i samma riktning som våra i en studie om löneeffekter av lönesamtal och individuell löneförhandlingsförmåga (se Granqvist och Regner 2003). SACO argumenterar dessutom för att resultaten har lönepolitiska implikationer eftersom detta stärker argumenten för förbundets lönepolitiska mål om en individualiserad och decentraliserad lönebildning. Detta utesluter inte att personlighetsdrag även kan spela en viss roll för lönesättningen på kollektivsidan, åtminstone bland dess höglönegrupper. Informella belägg pekar t ex på att det inte är alldeles enkelt att komma med i byggarbetslaget om man inte uppfyller vissa personliga karaktäristika som ”passar in” i arbetslaget. Men generellt gäller sannolikt att sådana lönefaktorer har störst inflytande på lönesättningen där löneförhandlingar sker på en individuell nivå.

Lönebildningsforskning om individens psykologiska kapital för lönen är onekligen ett spännande forskningsfält som också kan öka förståelsen om mekanismer bakom lönediskriminering, ”glastak” och andra till synes

omotiverade och oförklarade löneskillnader som råder på arbetsmarknaden. Emellanåt hävdas att det finns utvecklade manliga kulturer/nätverk och beteendejargonger på arbetsplatser som t ex kvinnor har svårt att bryta igenom och som innebär karriärs- och lönemässiga nackdelar. Det vore därför av intresse att exempelvis undersöka om det finns en svensk motsvarighet till resultaten på den brittiska arbetsmarknaden där aggressivitet eller ”en hög profil” är en lönepremierande faktor för män samtidigt som en sådan profil missgynnar lönesättningen för kvinnor. På liknande sätt kan det finnas kulturella skillnader i beteenden som associeras med ”personlighetsdrag” som är kopplad till etnisk bakgrund och som kan hämma invandrarnas ställning på arbetsmarknaden.

Det framstår därför som en viktig forskningsuppgift att undersöka vilka specifika personlighetsdrag som belönas på arbetsmarknaden. Ökade insikter om detta begränsas bara av vilka data om individens psykologiska kapital som samlas in och som finns att tillgå för forskningsändamål.

Antelius J, och A Björklund (2000), “How Reliable are Register Data for Studies of the Return on Schooling? An Examination of Swedish Data.” *Scandinavian Journal of Educational Research*, vol 44, s 341–355.

Bertrand M, och S Mullainathan (2001), “Do People Mean What They Say? Implications for Subjective Survey Data”, *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol 91, s 67–72.

Bowles S, H Gintis och M Osborne (2001), “The Determinants of Earnings: A Behavioural Approach,” *Journal of Economic Literature*, vol 39, s 1137–1176.

Duncan G, och R Tifone (1998), ”Soft-skills and Long-run Labor Market Success”, *Research in Labour Economics*, vol 17, s 123–149.

Goldsmith A H, J R Veum och W Darity Jr (1997), “The Impact of Psychological and Human Capital on Wages”, *Economic Inquiry*, vol 35, s 419–442.

Granqvist L och H Regner (2003), “Den nya lönebildningen – en forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker”, (mimeo), SACO, Stockholm.

Hansen K, J Heckman och K Mullen (2003), ”The Effect of Schooling and Ability on Achievement Test Scores”, NBER Working Paper No. 9881.

Hartog J (2001), “On Human Capital and Individual Capabilities”, *Review of Income and Wealth*, vol 47, s 515–540.

Heckman J (2000), “Policies to Foster Human Capital”, *Research in Economics*, vol 54, s 3–56.

Heckman J och Y Rubinstein (2001), ”The Importance of Non-Cognitive skills: Les-

son from the GED testing”, *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol 91, s 145–149.

Herrnstein R J och C Murray (1994), *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*, The Free Press, New York.

Jencks C (1979), *Who Gets Ahead? The Determinants of Economic Success in America*, Basic Books, New York.

Kjellström C (1999), *Essays on Investment in Human Capital*, SOFI (doktorsavhandling), Stockholms universitet.

Korenman S och C Winship (1995), “A Reanalysis of the Bell Curve”, NBER Working Paper No. 5230.

Murnane R, J B Willett, M J, Braatz och Y Duhaldeborde (2001), “Do Different Dimensions of Male High School Students’ Skills Predict Labor Market Success a Decade Later? Evidence from the NLSY”, *Education Economic Review*, vol 20, s 311–320.

Neal D och W Johnson (1996), “The Role of Pre-market Factors in Black-wage Differences”, *The Journal of Political Economy*, vol 104, s 869–895.

Osborne M (2000), “The Power of Personality: Labor Market rewards and the Transmission of Earnings”, stencil, University of Massachusetts.

Zax J S och D I Rees (2002), “IQ, Academic Performance, Environment, and Earnings”, *Review of Economics and Statistics*, vol 84, s 600–616.

Zetterberg J (2004), “The Impact of Cognitive and Non-Cognitive Ability on Earnings, Swedish Evidence”, stencil, FIEF, Stockholm.

REFERENSER