

Ekonomisk könsdiskriminering på arbetsmarknaden

En teoriöversikt

Förekommer ekonomisk diskriminering av kvinnor på dagens svenska arbetsmarknad? Enligt Åsa Löfström kan man tala om både löne- och anställningsdiskriminering, men i ekonomisk forskning har man hittills mest uppehållit sig vid utbudet av arbetskraft och negligerat efterfrågesidan. Därigenom har t ex den könssegregerade arbetsmarknadens betydelse för kvinnodiskrimineringen kommit i skymundan, menar hon.

Ekonomisk diskriminering av kvinnor har mycket gamla anor. Redan i bibeln kan man finna diskriminerande regler för hur kvinnor bör ersättas i förhållande till män.¹ Exempel från modernare tid visar att sådana anvisningar följs. Från medeltiden vet vi till exempel att änkor till hantverkare inom olika skråer erhöll lägre ersättning för de produkter de framställde trots att produkten var exakt likadan som den som den avlidne tillverkat.²

Under industrialismens inledningskede, såväl i Sverige som annorstädes, var kvinnor en efterfrågad arbetskraft. Deras lämplighet³ var ett skäl. Ett annat var deras lägre lönekostnader jämfört med männen. I dokument från denna tid, 1800- och början av 1900-talet, betraktas den lägre ersättningen till kvinnor som självklar. Kvinnors mindre försörjningsbörd samt deras mindre behov i allmänhet är de viktigaste argumenten.⁴ Vid sekelskiftet var den genomsnittliga lönen för kvinnor hälften av männens.⁵ I takt med bland annat fackföreningarnas framväxt kom dock denna löneskillnad successivt att reduceras.⁶ Detta behöver dock inte bara uppfattas som ett uttryck för ökande rättvisa i lönesättningen utan kan också ses som ett försök att eliminera det påtagliga hot mot den manliga arbetskraften som de lägre lönekostnaderna

för kvinnor (liksom för barn) innebar inom ett flertal industribranscher. Detta hot kunde helt eller delvis undanröjas genom att förbjuda barnarbete, kräva lika lön för kvinnor och män samt förbjuda kvinnor att utföra visst arbete.⁷

Trots att löneskillnaderna mellan könen successivt reducerats under 1900-talet kvarstår fortfarande, i mitten av 1980-talet, betydande skillnader. De är mindre på industriarbetarsidan, där kvinnorna i genomsnitt har 90 procent av vad männen har, och större på tjänstemannasidan, där kvinnorna har cirka 70 procent av männens lön.⁸ Kan man tolka dessa löneskillnader som ett uttryck för att kvinnor diskrimineras på arbetsmarknaden? Att det var så under tidigare decennier behöver det knappast råda tvivel om. Återstår att se om detta också gäller i dag.

Undersökningar som genomförts för att utreda orsakerna till existerande löneskillnader har genomgående funnit att förekomst av diskriminering enbart kan förklara en mindre del av skillnaden. Den metod man tillämpat är den gängse vid denna typ av studier.⁹ Man jämför gruppen kvinnor och män medan man konstanthåller de olikheter som kan förekomma mellan grupperna vad avser utbildning, arbetslivserfarenhet, tjänstgöringstid, yrke, ålder osv.

Den residual, restpost, som inte kan förklaras av de specificerade variablerna efter genomförd analys, väljer då en del att kalla diskriminering, medan andra nöjer sig med att det är en oförklarad restpost.

Var, när, hur och varför denna löne-diskriminering uppstått ger naturligtvis dessa studier inte något besked om.¹⁰ Residualens storlek, eller diskrimineringens intensitet, varierar beroende på den undersökta gruppens egenskaper. Genomgående för dessa studier är att de behandlar arbetskraftsutbudet. Man har således avstått från att mer ingående granska de faktorer som bestämmer efterfrågan på olika typer av arbetskraft och hur dessa kan påverka den skilda lönesättningen för kvinnor respektive män.

Den löneutjämning som ägt rum, speciellt under efterkrigstiden, har delvis påskyndats av nya löneprinciper. Från år 1947 gäller till exempel principen om lika lön inom det statliga området och från år 1960 gäller samma princip inom LO-SAF-området. Avskaffandet av de speciella lönetarifferna för kvinnor har liksom den solidariska lönepolitiken påverkat kvinnors löneutveckling i positiv riktning. Huruvida dessa förändringar också kan ha påverkat kvinnors möjligheter att erhålla arbete eller erhålla nya arbetsuppgifter på sin arbetsplats låter vi vara osagt.

Förutom *lönediskriminering* kan man nämligen också tala om *anställningsdiskriminering*.¹¹ Från år 1980 är detta i lag förbjudet i Sverige men det hindrar inte att det fortfarande förekommer.¹² Allmänt kan man säga att det är svårare att mäta förekomst av anställningsdiskriminering än lönediskriminering eftersom tillgången på kvantitativa data är begränsad. Trots detta tilldrar sig denna naturligtvis stort intresse. Ett intresse som förmodligen ökar i takt med att löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar och därmed lönediskrimineringen.

Ekonomiska diskrimineringsteorier

Ett flertal teorier och hypoteser har formulerats för att försöka förklara såväl lönesom anställningsdiskrimineringens upp-

komst och konsekvenser. Den kanske mest kända teorin har formulerats av Gary Becker och brukar benämnas preferensteorin (*The Economics of Discrimination*, 1957).

Becker utgår från de neoklassiska antagandena om vinstmaximerande företag, att lön sätts lika med arbetskraftens marginalproduktivitet,¹³ att arbetslöshet inte förekommer osv. Den modell Becker formulerar utifrån detta bygger på ett antagande om att det finns något han kallar "taste for discrimination". För de företag som diskriminerar kan utifrån denna enkla modell en diskrimineringskoefficient erhållas.¹⁴ Denna storlek bestäms av arbetsgivarens subjektiva värdering av den diskriminerade gruppens produktivitet. Diskriminering uppfattas som en "imperfektion" i det neoklassiska systemet; dvs de företag som diskriminerar kommer enligt teorin så småningom att försvinna eller upphöra med sin diskriminering eftersom denna leder till lägre vinst. Beckers slutsatser att diskrimineringen kommer att upphöra av sig självt och att företagen inte skulle tjäna på den har mött mycket kritik, vilket förefaller välgrundat.

Kritik har också riktats mot hans antagande om att företagen har preferenser för viss typ av arbetskraft framför en annan typ. Kritiken riktar sig främst mot att han inte försöker förklara vilka de bakomliggande orsakerna till de skilda preferenserna skulle vara samt varför vissa företag har dessa och andra företag inte har några alls. En aspekt som däremot kan vara av större intresse är betoningen på de olika grupper som kan initiera diskriminering i ett företag. Förutom arbetsgivarna är det möjligt att de redan anställda liksom företagets kunder kan vara det direkta upphovet till diskriminering. Detta fritar naturligtvis inte arbetsgivarna från deras ansvar, men om man har för avsikt att minska diskrimineringen bör det inte vara ointressant att känna till dess upphovsman.¹⁵

Crowding-hypotesen

Att Becker var den förste som formulerade en sammanhållen teori om diskriminering

betyder dock inte att han också var den förste som uppmärksammade problemområdet. Så tidigt som i slutet av 1910- och början av 1920-talet fördes en diskussion i den ansedda tidskriften *Economic Journal* om orsakerna till löneskillnaderna mellan könen. Millicett Fawcett och Francis Y Edgeworth var ett par av deltagarna. Den mest betydelsefulla insatsen denna diskussion ledde till var att den sk crowdning-hypotesen formulerades. I korthet gick den ut på att kvinnor är lågavlönade inte för att de är just kvinnor utan därför att de "anhopats" till ett begränsat antal arbetsuppgifter, vilket där har medfört en obalans mellan utbud och efterfrågan på kvinnlig arbetskraft. Utbudet är för stort i förhållande till efterfrågan, något som verkar lönedepressande. Crowding-hypotesen har åter uppmärksammats på 1970-talet, men så vitt jag vet ännu inte empiriskt testats som en förklaring till kvinnors lägre löner.

Rent intuitivt förefaller denna hypotes mycket tilltalande utifrån vad vi känner till om den kvinnliga arbetsmarknaden idag. Ett faktum är ju att i början av 1980-talet återfinns vi cirka 50 procent av alla kvinnor i tio olika yrken.¹⁶ Detta är också yrken som till 90 procent domineras av kvinnor. Det är svårt att exakt veta i vilken omfattning denna starka koncentration är ett uttryck för det fria valet, den faktiska efterfrågan eller för en medveten "anhopning" (eller annorlunda uttryckt, aktiv utestängning av kvinnor från andra arbeten). Anhopningen av kvinnor har också gett upphov till uttrycket en "kössegregerad arbetsmarknad", vilket underförstått innebär att männen är "anhopade" till andra arbeten. Skillnaden är dock att männen inte är lika starkt koncentrerade till enbart ett fåtal yrken vilket innebär att det inte uppstått något utbudsöverskott som verkat nedpressande på deras löner. Under de decennier, 1960- och 1970-talen, då kvinnornas antal på arbetsmarknaden ökat kraftigt har man inte funnit att kössegregeringen skulle ha minskat mer än marginellt.¹⁷ Det finns de som vill hävda att exempelvis tillämpningen av den solidariska löneprincipen har varit en faktor som ökat kösse-

gregeringen på arbetsmarknaden genom att kvinnor har blivit en relativt sett dyrare arbetskraft för tex industrin (jfr ovan s 67).

Nackdelarna med en starkt kössegregerad arbetsmarknad för kvinnor har länge varit föremål för uppmärksamhet. Men kanske först i och med den minskande efterfrågan på kvinnor till deras traditionella arbetsfår har man kraftigt velat understryka vikten av att arbetsmarknaden blir mer integrerad. Vi känner väl främst igen dessa försök från de kampanjer, som drivits för att få kvinnor till mansdominerade yrken tex inom industrin.¹⁸ Man har därvid framför allt inriktat sig på att påverka arbetskraftsutbudet, kvinnorna. Mycket lite har gjorts för att påverka efterfrågesidan, dvs företagens inställning till kvinnlig arbetskraft. Detta anser jag vara en mycket stor brist. Finns det verkligen något seriöst intresse av att anställa kvinnor i arbeten, som av tradition alltid utförts av män?

De som anser att svårigheterna är stora och att det skulle ta lång tid innan arbetsmarknaden blivit integrerad och lönesättningen för kvinnor och män därmed kommit mer i överensstämmelse med deras arbetsinsatser, har börjat plädera för ett radikalt nytt arbetsvärderingssystem. Ett system som mera rättvist skulle värdera kvinnornas nuvarande arbetsuppgifter, vilket på ett påtagligt sätt skulle visa sig i en högre ersättning till flera av de traditionella kvinnoarbetena.¹⁹ Ett argument som anförs mot den integrerade arbetsmarknaden som mål är att den endast skulle vara till fördel för en mindre andel kvinnor, medan den största andelen fortfarande skulle förbli i de sk kvinnojobben. Av detta skäl anser man att ett nytt arbetsvärderingssystem vore att föredra framför en integrerad arbetsmarknad. Jag finner dock detta alternativ tveksamt, eftersom risken är att relationen mellan kvinnors och mäns löner inte kommer att ändras i och med detta. Många av kvinnojobben kommer att uppvärderas och ges en bättre ersättning, men så kommer förmodligen också att ske för många av mansjobben. Ett nytt arbetsvärderingssystem kommer knappast att kunna genomföras enbart på kvinnornas arbetsmarknad. Min

uppfattning är därför att endast en integrerad arbetsmarknad kan skapa en bättre balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft på de olika delarbetsmarknaderna och därmed ge upphov till bestående och rättvisa lönerelationer mellan könen.

Monopsoni

Det kan här vara på sin plats att nämna en annan ekonomisk teori som beaktar den starka koncentrationen av anställda kvinnor till enbart ett fåtal arbetsgivare. Förutom att kvinnor är samlade i ett fåtal yrken är de också i mycket stor utsträckning samlade hos ett fåtal, inte sällan stora, arbetsgivare.²⁰ I Sverige vet vi t ex att landsting och kommun är stora arbetsgivare för kvinnor. Kvinnliga vårdarbetare, alla kategorier, har i de allra flesta fall ingen annan arbetsgivare att vända sig till än landstingen. Den engelska ekonomen Joan Robinson på 1930-talet och den amerikanska ekonomen Janice Madden på 1970-talet har lyft fram detta, vilket i ekonomisk teori benämnes monopsoni.²¹ I korthet innebär det att kvinnor är hänvisade till endast en arbetsköpare och därmed också till den lön, som de därvid erbjuds. Eftersom dessa arbetsgivare inte behöver konkurrera om arbetskraften, kan de medvetet hålla lönerna på en låg nivå. En företeelse som kanske snarare skulle kallas för exploatering, utsugning, än diskriminering.

Humankapitalteorin

En annan teori som rönt stor uppmärksamhet under 1960- och 1970-talen, när man sökt förklaringar till löneskillnaderna mellan könen, är humankapitalteorin.²² Utan att gå närmare in på denna skall jag peka på ett par saker man uppmärksammat med hjälp av den. Kvinnors investeringar i humankapital bestäms av hur snabbt denna investering "deprecieras" (föråldras) vid kortare eller längre förvärsavbrott. Kvinnor väljer då yrken/utbildning där förvärvade kunskaper är gångbara längst. Detta visar



Linda Lundgren, *Sömmerska*, teckning

sig ofta bli yrken som kräver kort utbildning och som därför också för det mesta ger låg ersättning. Det som förefaller något märkligt är att kvinnor gör en fullständigt likvärdig bedömning av vilka utbildningar/yrken som står sig längst. M a o de återfinns inom den begränsade kvinnliga arbetsmarknaden trots att det säkert finns ett stort antal yrken inom de för kvinnor icke-traditionella arbetsområdena som deprecieras lika litet, om inte mindre. Studier utförda av Paula England har dessutom klart visat att: "at every level of experience, from starting to retirement, women make more if they are employed in predominantly male occupations".²³

Den tveksamhet man därför känner inför denna teori rör inte i första hand att kvinnor väljer att investera i kunskaper, som kan vara gångbara efter förvärsavbrott, utan att de de facto väljer att göra investeringar endast inom en begränsad del av arbetsmarknaden. Om detta inte vore fallet, skulle vi förmodligen ha en något mer integrerad arbetsmarknad.

De mest påtagliga uttrycken för att könsdiskriminering förekommer på arbetsmarknaden idag är dels faktiska löneskillnader mellan könen dels den mycket segregerade arbetsmarknaden. Dessutom anser jag det inte uteslutet att också arbetslösheten bland kvinnor delvis kan förklaras med existensen av könsdiskriminering.²⁴ Noggrannare studier måste dock genomföras, innan detta definitivt kan fastslås.

De orsaker man funnit till t ex lönediskrimineringen av kvinnor är framför allt relaterade till arbetskraftsutbudet. Mycket få, om ens någon, studie har försökt fånga in vilken roll efterfrågan på arbetskraft spelar för löne- och anställningsdiskriminering. Vilken betydelse har t ex löneutjämningen mellan könen haft för efterfrågan på kvinnlig arbetskraft? Finns det anledning att misstänka att lönediskrimineringen avtagit, medan anställningsdiskrimineringen tilltagit? På detta finns ännu inget svar.

NOTER

- 1 "Om värdet skall bestämmas för en man som är mellan tjugo och sextio år gammal, så skall du bestämma detta till femtio siklar silver, efter helgedomssikeln vikt. Om frågan gäller en kvinna, så skall du bestämma värdet till trettio siklar" (3:e Mosebok 27:3-4).
- 2 Änkor efter avlidna hantverkare, medlemmar av skrået, var fö de enda kvinnor som hade tillstånd att bedriva dylik verksamhet.
- 3 Eli Heckscher skriver om textilindustrins utveckling i England och den industriella revolutionen att "huvudsvarigheten var, att den nya tekniken krävde endast ett slag av arbetskraft, nämligen kvinno- och barnarbete. Yrkesskicklighet ifråga om handspinneri och väveri betydde nu mycket litet och gav alltså de utlärda, vuxna manliga arbetarna föga värde som sådana, samtidigt som de hade en direkt underlägsenhet i sin större kroppstyngd, ovighet och mindre rörlighet" (Heckscher sid 69).
- 4 Se t ex Meyerson sid 4.
- 5 Undantagna var alla de kvinnor som var anställda i enskilda hushåll såsom hembiträ-
- den. För dessa gällde ända in på 1950-talet helt andra löne- och anställningsvillkor. (Se t ex Löfström sid 6.)
- 6 Löneutjämningen mellan könen gick inte fort. En orsak till detta kan vara de fackliga kraven om att familjelöneprincipen borde tillämpas. En princip som skulle motivera en högre ersättning till männen, eftersom de gifta kvinnorna inte skulle eller borde behöva arbeta.
- 7 Till exempel så infördes nattarbetsförbud för kvinnor år 1911 (undantagna var kvinnor i vårdarbete). Först år 1962 upphörde detta förbud.
- 8 Kvinnliga industriarbetarlöner har i förhållande till männens i genomsnitt ökat från 72 procent till 90 procent under perioden 1963-1982. Motsvarande ökning för de kvinnliga industritjänstemännen är från 52 till 73 procent under samma period (se Gustafsson & Lantz sid 223).
- 9 Se t ex Gustafsson & Lantz sid 108.
- 10 Harrieth Zellner skiljer på pre-markediskriminering och post-marked. Den tidigare avser den diskriminering kvinnor ut-

- sätts för innan de alls kommit ut på arbetsmarknaden (i skolan, i familjen osv). Den senare avser den diskriminering de utsätts för när de skall börja förvärvsarbeta. Här är det naturligtvis svårt att tala om antingen eller utan snarare är det troligt att kvinnor utsatta för premarket diskriminering också utsätts för postmarketediskriminering.
- 11 Med anställningsdiskriminering avses såväl direkt eller indirekt utestängning från vissa arbetsplatser/arbetsuppgifter som de hinder som sätts upp för kvinnor som vill avancera, befordras på jobbet eller delta i vidareutbildning inom företaget.
 - 12 JÄMO:s fall i arbetsdomstolen är ett exempel på hur kvinnor utsätts för diskriminerande behandling på arbetet.
 - 13 Lönen skall vara lika med värdet av vad den sist anställde producerat (priset på produkten gånger antalet producerade enheter, $P \times X_{MP_L}$). Så länge detta värde är större än lönen, dvs så länge företaget kan öka sin vinst, kommer företaget att anställa fler arbetare (se text Gustafsson & Lantz s 130).
 - 14 Om en arbetsgivare föredrar att anställa män framför kvinnor kan han agera som om kvinnorna är den dyrare arbetskraften (i förhållande till vad de producerar). Detta kan uttryckas som att arbetskraftskostnaderna är lika med w (wage) för männen och $w(1+d)$ för den mindre attraktiva arbetskraften (kvinnorna). Detta innebär att kvinnorna blivit utsatta för diskriminering och hur omfattande den är beror sedan på diskrimineringskoefficientens (d) storlek. Arbetskraftskostnaderna (W) för männen är lika med $W_{MÄN} = w$ och för kvinnor $W_{KV} = w(1+d)$ vilket för arbetsgivarna betyder $W_{KV} > W_{MÄN}$.
 - 15 De redan anställda kan i den utsträckning de har något inflytande över rekryteringsprocessen påverka valet av arbetskraft. Kunderna kan i de fall de har alternativa inköpsmöjligheter också påverka arbetskraftens sammansättning i företaget.
 - 16 Se text *Kvinno- och mansvärlden* sid 77.
 - 17 Se Jonung sid 61.
 - 18 I arbetsmarknadsproposition 1980/81:126 står bl a: "Kvinnorna måste inrikta sig på att söka till industrin, och således i större utsträckning informera sig om vilka utbildningar som kan ge jobb där."
 - 19 Se Helen Remick i Remick (ed), sid 90, 99, 285.
 - 20 Kvinnors beroende av endast en eller ett par arbetsgivare kan också bero på att de är geografiskt begränsade. Kvinnors behov av att arbeta nära bostaden och att vara i behov av fungerande allmänna kommunikationer mellan bostad och arbete är väl kända.
 - 21 Monopsoni avser en köpare (av arbetskraft) och flera säljare. Jfr monopol en säljare (tillverkare av produkten) – flera köpare.
 - 22 I Sverige har Siv Gustafsson använt sig av humankapitalteorin i sina studier och därvid bl a funnit att avkastningen på investeringar i kunskaper har minskat påtagligt mellan åren 1968 och 1981. Detta har då inneburit att "grupper med mindre investeringar har höjt sin lön i förhållande till grupper som gjort större kunskapsinvesteringar" (se Gustafsson & Lantz sid 61).
 - 23 P England sid 34.
 - 24 Majoriteten av de förvärvsarbetande kvinnorna finns i de sk icke-konjunkturkänsliga sektorerna i ekonomin (fa avses den offentliga sektorn). Majoriteten av männen finns däremot i de konjunkturkänsliga sektorerna. Trots detta uppvisar kvinnorna ändå en genomgående högre arbetslöshet än vad männen gör. Kan en förklaring vara just förekomst av könsdiskriminering på arbetsmarknaden?

LITTERATUR

- Becker Gary, *The Economics of Discrimination*, Chicago 1957.
- Edgeworth F Y, "Equal pay to Men and Women for equal Work", *Economic Journal* vol 32, s 431–457 1922.
- England Paula, "Socioeconomic Explanations of Job Segregation" i *Comparable Worth and Wage Discrimination: Technical Possibilities and Political Realities*, red H Remick Philadelphia 1984.
- Fawcett Millicett, "Equal Pay for Equal Work", *Economic Journal* vol 28, s 1–6, 1918.
- Gustafsson Siv & Lantz Petra, *Arbete och löner. Ekonomiska teorier och fakta kring skillnader mellan kvinnor och män*, IUI och Arbetslivscentrum, Sthlm 1985.
- Hechscher Eli, *Svenska produktionsproblem*, Sthlm 1918.
- Jonung Christina, "Kvinnors och mäns yrken" i *Kvinnan i Ekonomin*, red Lundahl & Persson-

- Tanimura, Sthlm 1983.
- Löfström Åsa, "Ekonomisk kris och kvinnors arbete", *Umeå Economic Studies* nr 99, 1981.
- Madden Janice, *The Economics of Sex Discrimination*, Lexington, Mass, DC Heath, 1973.
- Meyerson Gerda, *Kvinnorna i industrin*, Sthlm 1909.
- Remick Helen, ed, *Comparable Worth and Wage Discrimination: Technical Possibilities and Political Realities*, Philadelphia, 1984.
- Robinson Joan, *The Economics of Imperfect Competition*, London, MacMillan, 1933.
- SCB, *Kvinno- och mansvärlden. Fakta om jämställdheten i Sverige*, Sthlm 1986.
- Zellner, Harrieth, "Discrimination against women, occupational segregation and the relative wage". *American Economic Review* vol 62, 1972.

SUMMARY

*Economic sex discrimination in the labour market:
A review of theories*

Economic discrimination against women is very old. Example from the Bible can be found concerning how to estimate the value of men and women. According to the Bible the value of a woman was about half that of a man. Discrimination in the labour market is certainly old but its theories and studies are fairly new. One of the theories of discrimination was formulated in the 1950's by the American economist Gary Becker, whose ideas were based on the neo-classical system. He assumed that certain employers used sex-discrimination. As long as they were discriminating they could not maximize their profits, so these enterprises ended up being continuous losers or were forced to leave the market. One of Becker's conclusion from this pattern was that discrimination will disappear by itself, a conclusion which has been heavily criticized.

Even if Becker has had a great influence, he is not the only one who has studied discrimination. Preceding Becker was for example, F Y Edgeworth, an English economist who, in the early 1920's thought that "crowding" was an important reason for women's low wages. There were too many women and too few jobs available to them. This situation with an excess supply of female labour tends to lower wages. The crowding-hypothesis was taken up again in the 1970's, but as far as I know nobody has yet tested it empirically. This is very interesting since the labour market is divided into at least two parts, the female and the male, i e the sex-segregated labour market.

From the beginning of the 1980's the policy has been that more women ought to go into male-dominated employment areas. The authorities try to encourage women in that direction but the results have so far not been particularly impressive. One important reason for this is the great interest in the supply-side of

the sexually segregated labour market and very little interest in the demand-side. Is there any real interest in recruiting female instead of male employees? Do male-dominated enterprises discriminate against women? The knowledge about this is still limited.

Other theories which try to explain the sex-differences in the labour market are eg the human capital theory and the theory of monopsony. The first argues that women and men make different investments in their human capital. Women's investments lead to one type of job with certain wages, while men make investments that lead to other jobs and other wages. Studies show that women's investments are less than men's and that women's wages become lower as a result.

Monopsony means that there is just one buyer of labour and that that buyer alone can decide the wage. Women are for more than one reason often referred to just one employer. This could also explain the lower wages for female labour.

The wage-differences between the sexes have been diminishing over the last decades. During the same period the sex-segregation in the labour market has shown few signs of weakening. The question is if we have turned from a situation of both large wage- and employment differences between the two groups to a situation where we have to deal mainly with employment discrimination against female labour in certain areas. There is, as far as I know, no answer to this yet.

Åsa Löfström
Institutionen för nationalekonomi
Umeå universitet
901 87 Umeå
Sweden