

Kan økonomiske teorier forklare kvinders placering på arbejdsmarkedet?

Nina Smith

Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet

SUMMARY: During the last decades the economic role of women has changed considerably in Denmark as in most other Western countries. Inside the neoclassical framework this development has been explained by partial models on female labour supply, educational choice, and relative wages. In this article the assumptions and results from different neoclassical approaches on female behaviour are discussed and compared. It is argued that there seem to be some inconsistencies within the neoclassical framework concerning the explanation of female labour market behaviour.

1. Indledning

Kvinders placering på arbejdsmarkedet er blevet væsentligt ændret igennem de sidste 30 år, såvel i Danmark som i den øvrige vestlige verden. Fra 1960 til 1986 steg gifte kvinders erhvervsfrekvens i Danmark fra 31% til 65%¹, og den samme udvikling genfindes i de fleste andre lande². Selvom kvinderne, både de gifte og ugifte, har fået et stadigt tættere forhold til arbejdsmarkedet og efterhånden for de unge generationers vedkommende har erhvervsfrekvenser på niveau med mændene, er der dog væsentlige forskelle i mænds og kvinders placering på arbejdsmarkedet. Kvinder og mænd er typisk beskæftiget i forskellige typer af stillinger og tildels erhverv, har forskellige typer af uddannelse, og kvinder har i gennemsnit betydeligt lavere løn og højere arbejdsløshed end mænd³.

I takt med ændringerne på arbejdsmarkedet er der vokset en omfangsrig økonomisk litteratur frem, som behandler og søger at forklare kvinders placering på arbejdsmarkedet. En stor del af den teoretiske litteratur er baseret på de neoklassiske diskriminations-teorier og de mere sociologisk inspirerede teorier om segmenterede arbejdsmarkeder,

Forfatteren takker Peder J. Pedersen, J.B. Schmidt-Sørensen, Anette Borchhorst og Ulla Skovgård Jensen for kommentarer og forslag til forbedringer til en tidligere version af artiklen.

1. 15-74 årige personer. I erhvervsfrekvensen er inkluderet medhjælpende ægtefæller, jvf. Christensen & Estrup (1979) samt Statistisk 10 årsoversigt 1988.

2. Jvf. Mincer (1985).

3. Jvf. publikationen 'Kvinder og mænd' fra Danmarks Statistik (1985).

Kan økonomiske teorier forklare kvinders placering på arbejdsmarkedet?

Nina Smith

Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet

SUMMARY: During the last decades the economic role of women has changed considerably in Denmark as in most other Western countries. Inside the neoclassical framework this development has been explained by partial models on female labour supply, educational choice, and relative wages. In this article the assumptions and results from different neoclassical approaches on female behaviour are discussed and compared. It is argued that there seem to be some inconsistencies within the neoclassical framework concerning the explanation of female labour market behaviour.

1. Indledning

Kvinders placering på arbejdsmarkedet er blevet væsentligt ændret igennem de sidste 30 år, såvel i Danmark som i den øvrige vestlige verden. Fra 1960 til 1986 steg gifte kvinders erhvervsfrekvens i Danmark fra 31% til 65%¹, og den samme udvikling genfindes i de fleste andre lande². Selv om kvinderne, både de gifte og ugifte, har fået et stadigt tættere forhold til arbejdsmarkedet og efterhånden for de unge generationers vedkommende har erhvervsfrekvenser på niveau med mændene, er der dog væsentlige forskelle i mænds og kvinders placering på arbejdsmarkedet. Kvinder og mænd er typisk beskæftiget i forskellige typer af stillinger og tildels erhverv, har forskellige typer af uddannelse, og kvinder har i gennemsnit betydeligt lavere løn og højere arbejdsløshed end mænd³.

I takt med ændringerne på arbejdsmarkedet er der vokset en omfangsrig økonomisk litteratur frem, som behandler og søger at forklare kvinders placering på arbejdsmarkedet. En stor del af den teoretiske litteratur er baseret på de neoklassiske diskriminations-teorier og de mere sociologisk inspirerede teorier om segmenterede arbejdsmarkeder,

Forfatteren takker Peder J. Pedersen, J.B. Schmidt-Sørensen, Anette Borchhorst og Ulla Skovgård Jensen for kommentarer og forslag til forbedringer til en tidligere version af artiklen.

1. 15-74 årige personer. I erhvervsfrekvensen er inkluderet medhjælpende ægtefæller, jvf. Christensen & Estrup (1979) samt Statistisk 10 årsoversigt 1988.

2. Jvf. Mincer (1985).

3. Jvf. publikationen 'Kvinder og mænd' fra Danmarks Statistik (1985).

som oprindeligt især blev udviklet for at forklare forskelle mellem sorte og hvide arbejdere på det amerikanske arbejdsmarked. I løbet af 1960'erne og 70'erne blev fokus for disse teorier i stigende grad rettet ind mod at forklare kønsforskelle på arbejdsmarkedet, og der udviklede sig en lang debat om den neoklassiske teoris evne til at forklare kvinders ofte sekundære placering på arbejdsmarkedet.

Hovedideen i denne artikel er at sammenholde de forskellige økonomiske teorier om kvinder på arbejdsmarkedet og vurdere om disse teorier, såvel neoklassiske som ikke-neoklassiske, giver et konsistent og rimeligt realistisk billede af kvinders aktuelle placering og adfærd på arbejdsmarkedet. Det er derimod ikke hensigten at give en udtømmende oversigt over diskriminationsteorier, segmenteringsteorier m.v., idet disse i forvejen findes langt grundigere i andre fremstillinger⁴.

I det følgende redegøres indledningsvis i afsnit 2 for den traditionelle neoklassiske teoris forklaring af kvinders placering på arbejdsmarkedet, dels teorierne om husholdningens allokering af tid på ude- og hjemmearbejde ud fra princippet om komparative fordele, og dels teorien om den enkelte persons valg af investeringer i 'human capital', og endelig omtales de egentlige diskriminationsteorier. Tilsammen udgør disse teorier grundstenene i den neoklassiske forklaring på kvinders adfærd på arbejdsmarkedet. Til forskel herfra har segmenteringsteorierne, der skitseres i afsnit 3, et noget mere diffust teorigrundlag, hvor der ikke tages udgangspunkt i en given optimeringsadfærd. I afsnit 4 vurderes sammenhængen og konsistensen mellem de forskellige økonomiske teorier om kvinders arbejdsmarkedsadfærd, og endelig indeholder afsnit 5 en sammenfatning og konklusion.

2. Neoklassisk teori: Bliver kvinder diskrimineret eller vælger de selv dårligere jobs?

Neoklassisk teori kendetegnes i reglen, til forskel fra andre økonomiske teorier, ved at bygge på en antagelse om, at den enkelte agent (forbruger, arbejdsudbyder, virksomheds-ejer m.v.) frit kan foretage forskellige valg, og at disse foretages således, at agenten optimerer sin målfunktion (f.eks. nytte- eller profitfunktion) indenfor givne restriktioner med hensyn til løn, priser, tidsallokering m.v. Indenfor denne ramme findes en lang række bidrag til at forklare specielt kvinders placering på arbejdsmarkedet. Med en grov inddeling grupperer disse indlæg sig i udbudsteorier, human capital-teorier og diskriminationsteorier.

2.1. Kvinders arbejdsudbudsbeslutning

Den neoklassiske teori om arbejdsudbud bygger i sin simpleste form på antagelsen om, at det enkelte individ maksimerer en nyttefunktion under hensyntagen til en given

4. For sådanne oversigter kan bl.a. henvises til Ashenfelter & Layard (1986), 'Handbook of Labor Economics'.

budgetrestriktion. Nyttefunktionen har typisk som argumenter variablene indkomst og fritid. Fritid er den tid, der ikke tilbringes på arbejdsmarkedet, og alene denne betegnelse indikerer, at arbejdsudbudsteorien oprindeligt blev udviklet med henblik på mænd! Den væsentlige parameter i udbudsbeslutningen er timelønsatsen (w), der sammen med ikke-lønindkomsten (Y) bestemmer den enkelte persons optimale arbejdsudbud, jvf. figur 1, som viser den højstliggende indifferenskurve I_0 , der tangerer budgetlinien givet ved timelønnen w_0 . Arbejdsudbuddet bestemmes til H_0 timer og fritiden til H_0T timer. Ændringer i timelønsatsen påvirker via indkomst- og substitutionseffekter det optimale arbejdsudbud. Ved timelønnen $w_1 > w_0$ forøges det optimale arbejdsudbud på figuren fra H_0 til H_1 .

I løbet af 1960'erne, hvor man observerede en stigende erhvervsfrekvens for gifte kvinder, blev begrebsrammen udvidet til også at omfatte specielt gifte kvinder. Udbudsmodellerne blev ændret, således at kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet blev forklaret ud fra *husholdningens* allokering af ægtefællernes tidsmæssige ressourcer på henholdsvis ude- og hjemmearbejde samt fritid⁵. Begrebet 'hjemmearbejde' eller 'produktion af hjemmegoder' var et nyt begreb i teorien, som lagde grundstenen til et stort forskningsområde, 'The New Home Economies'⁶, der ud fra en traditionel neoklassisk optimeringsramme, men med husholdningen og ikke individet som optimerende agent, søgte at forklare udviklingstendenser inden for de senere årtier i husholdningernes adfærd, bl.a. det faldende fødselstal, de stigende skilsmissefrekvenser og kvinders større erhvervsdeltagelse.

Produktionen af hjemmegoder er central for forklaringen af, hvorfor kvinders adfærd adskiller sig fra mænds i de enkelte husholdninger. Kvinder *antages* at være mere produktive end mænd i husarbejdet, og det er derfor optimalt for husholdningen at lade kvinden i overvejende grad arbejde i hjemmet og manden uden for hjemmet. Dette er helt parallelt til teorierne om udenrigshandel, hvor udnyttelsen af komparative fordele bestemmer, hvor produktionen af forskellige varer skal finde sted. Produktivitsforudsætningen forklares primært ud fra tilstedeværelsen af småbørn i familien, hvor faderen antages at være langt mindre 'produktiv' end moderen ved pasning af småbørn⁷.

De fleste husholdninger har imidlertid kun småbørn i familien i en kortere årrække, og teorien om komparative fordele i husholdningen kan derfor ikke stå alene, når man skal

5. En oversigt over teorier om kvinders arbejdsudbud findes i Killingsworth & Heckman (1986).

6. Disse begreber blev oprindeligt introduceret af Mincer (1962) og Becker (1965).

7. Selvfølgelig produktivitet i forbindelse med specielt børnepasning synes noget uheldigt valgt. I nogle undersøgelser sondres derfor mellem 'kvalitet' og 'kvantitet' ved børnepasning, men selv denne opdeling illustrerer de teoretiske og måske især empiriske vanskeligheder ved en formaliseret modelbygning inden for visse områder af husholdningens adfærd.

forklare, hvorfor kvinder tidligere (og i de fleste vestlige lande fortsat) har meget lavere erhvervsfrekvenser og langt mere deltidsarbejde end mænd over hele levetiden. En mulig forklaring kunne være, at kvinder generelt i alle typer af husarbejde skulle være mere produktive, men denne antagelse forekommer formentlig noget tvivlsom.

En alternativ forklaring kunne være, at kvinder ganske simpelt har *preferencer* for husarbejde og derfor vælger at gå hjemme i højere grad end mænd. Denne argumentation har dog ikke været brugt i hovedparten af de neoklassiske bidrag, og spørgsmålet om 'naturgivne' forskelle i præferencer mellem kvinder og mænd, såvel som 'naturgivne' forskelle i produktivitet, er netop et af de centrale kritikpunkter mod de neoklassiske modeller for kvinders arbejdsmarkedsadfærd, jfv. afsnit 4.

En tredje mulighed inden for den neoklassiske teoris rammer er at forklare husholdningens adfærd ved, at mænd generelt har en højere markeds løn end kvinder. De komparative fordele mellem ægtefællerne vil da implicere, at mændene primært arbejder ude og kvinderne primært hjemme.

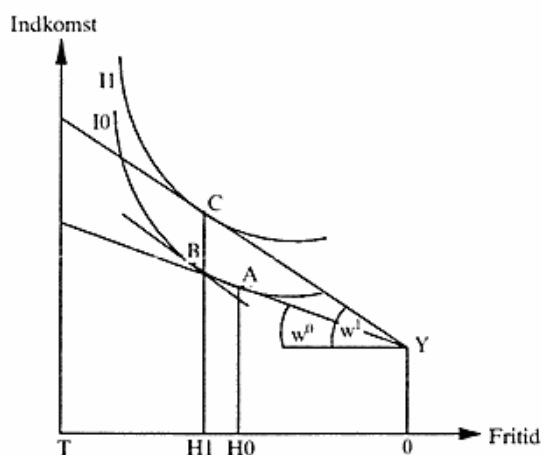
Ændringer i den relative aflønning mellem kvinder og mænd kan bidrage til at forklare, hvorfor kvinders erhvervsfrekvens er steget i mange vestlige lande siden 2. verdenskrig, idet den relative løn til kvinder i denne periode har været stigende. Samtidig har andre forhold dog utvivlsomt også spillet ind i denne udvikling. Det faldende børnetal og væksten i tekniske hjælpemidler, der reducerer omfanget af hjemmearbejde i husholdningerne er en anden væsentlig forklaring. Omvendt er det dog vanskeligt at bestemme kausaliteten i disse tendenser, idet eksempelvis det faldende børnetal lige såvel kan være resultatet af som årsagen til de stigende erhvervsfrekvenser for gifte kvinder.

2.2. Investeringer i uddannelse

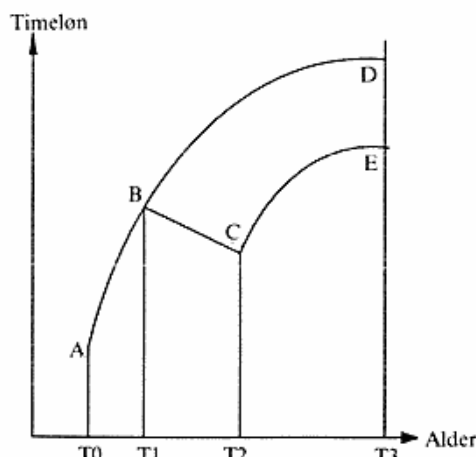
Hvis kvinders traditionelt svagere arbejdsmarkedstilknytning skal forklares ved forskelle i markeds lønnen mellem mænd og kvinder, bliver det næste spørgsmål, hvorfor mænd har en højere markeds løn end kvinder. Dette spørgsmål søges besvaret i de neoklassiske teorier for investeringer i human capital og diskriminationsteoriene.

Hovedideen i human capital teorien er, at de enkelte personer vælger et uddannelsesniveau (erhvervsuddannelse og efteruddannelse i forbindelse med beskæftigelse), som maksimerer personens nytte over den samlede levetid. Uddannelsesinvesteringer har omkostninger, både i form af tabt arbejdsfortjeneste og i form af egentlige udgifter ved at erhverve sig uddannelsen. Men samtidig vil personens indtjeningssevne vokse i takt med investeringerne, som forøger markedsproduktiviteten. Når omkostningerne og benefits ved investeringer i uddannelse skal vejes op mod hinanden, bliver det derfor væsentligt, hvor mange år personen forventer at tilbringe i arbejdsstyrken. Kvinder vil, i følge human capital teoretikere⁸, forvente at tilbringe færre år i arbejdsstyrken end mænd på grund af

8. Se f.eks. Polachek (1980).



Figur 1. Valget mellem fritid og udearbejde i et indifferenskort



Figur 2. Typiske lønprofiler for kvinder og mænd - effekten af brud på karriereforløb

fravær ved børnefødsler og børnepasning i småbørnsalderen. Derfor investerer de i mindre grad end mænd i erhvervsuddannelse og efteruddannelse, og derfor tjener de mindre end mænd.

Der knytter sig en lang teoretisk og især empirisk diskussion til spørgsmålet om, hvorvidt kvinder disinvesterer i human capital i perioder uden for arbejdsstyrken, og hvor hurtigt kvinder efter tilbagevenden til arbejdsmarkedet er i stand til at genetablere den tabte human capital. Betydningen for lønprofilen over karrieren er skitseret i figur 2, som viser et 'typisk' forløb for en mand (AD) og en kvinde med brud på karriereforløbet (ABCE) fra arbejdsmarkedskarrierens start (T0) til pensioneringstidspunktet (T3). I følge figuren følges kvinder og mænd lønmæssigt indtil T1, hvor kvinden træder ud af arbejdsstyrken for at passe børn og derefter genindtræder til tidspunkt T2⁹.

For bl.a. det danske arbejdsmarked, hvor kvindernes aldersbetingede erhvervsfrekvenser ikke længere dykker i den typiske børnepasningsperiode, er denne diskussion måske efterhånden mindre relevant, eller den bør modificeres til en diskussion af, hvilken betydning en længere periode med deltidsarbejde har for kvinders karriereforløb.

En variant af human capital teorien er, at kvinder foretrækker at uddanne sig indenfor fag, hvor afskrivninger på erhvervet human capital i perioder med fravær fra arbejdsmarkedet er relativt små, jvf. Polachek (1980). Det vil typisk være tilfældet i servicebetonede

9. Hvis kvinder også antages at investere mindre i uddannelse inden T0 skulle segment AB strengt taget være forskelligt for de to køn, fordi kvinder ville træde tidligere ind på arbejdsmarkedet og i starten have en højere løn end mænd.

jobs og uddannelser til omsorgsarbejde, hvor arbejdsopgaverne i jobbet ikke ligger så langt fra arbejdsopgaver i hjemmet. Dette kan betragtes som et neoklassisk bidrag til at forklare, hvorfor kvinder og mænd vælger forskellige uddannelser og stillinger samt typisk er beskæftiget i forskellige sektorer. Men det kan ikke forklare, hvorfor kvinders løn typisk er lavere end mænds inden for de fleste typiske 'kvindefag'. Hvis nettoomkostningerne ved at erhverve typiske 'kvindeuddannelser' er ligeså store som omkostninger ved at erhverve typiske 'mandeuddannelser', skulle lønnen i følge neoklassisk teori være ens. Variationer på efterspørgselssiden kan naturligvis på det korte sigt betyde afvigelser, men ikke på længere sigt, medmindre de typiske kvindeuddannelser skulle være karakteriseret ved permanent overudbud.

En alternativ forklaring på kvinders lavere løn kan være, at kvinder investerer mindre i efteruddannelse og 'on the job training', fordi de forventer at tilbringe en kortere periode i arbejdsstyrken end mænd. Eller arbejdsgiverne investerer mindre i virksomhedsspecifik oplæring af kvinder, fordi kvinder betragtes som mindre stabile end mænd (større 'turn-over'). Hvis det sidste skulle være tilfældet, må man ud fra den neoklassiske teori forvente, at kvinder i starten af deres karriere skulle tjene en højere løn end mænd, fordi de ikke bruger en del af deres produktive ressourcer på oplæring eller kurser, jvf. Cain (1986), og dette synes der ikke empirisk belæg for.

Der er dog næppe tvivl om, at *forventningen* om kvinders mindre stabilitet på arbejdsmarkedet som følge af karriereafbræk ved børnefødsler er væsentlig ved forklaring af kvinders placering på arbejdsmarkedet. Mange empiriske analyser viser, at lønforskellene mellem mænd og kvinder med oprindeligt samme uddannelsesbaggrund forøges i løbet af karrieren.¹⁰ Lazear & Rosen (1988) opstiller en optimeringsmodel, som forklarer denne tendens ved kvinders større evner indenfor hjemmeproduktion og samme produktivitet inden for markedsproduktion. Kvinder udsættes for højere ansættelsesstandarder end mænd i forbindelse med forfremmelser, fordi arbejdsgiverne forventer, at de har mindre stabilitet på grund af deres relative fordele i hjemmeproduktionen. Kvinderne skal derfor være betydeligt bedre end mænd for at opnå samme forfremmelsesmuligheder som mænd.

I human capital teorien begrundes lønforskelle alene ud fra forskelle i produktivitet. Selve produktivitetsbegrebet, og hvad der kan betegnes som investeringer i human capital, er dog ingen entydig størrelse. Produktivitet defineres ud fra de egenskaber, som markedet er villig til at betale for. Hvis arbejdsmarkedet er kønsopdelt, er det en nærliggende mulighed, at forskellige egenskaber og evner hos specielt kvinder ikke bliver økonomisk belønnet, enten fordi de ikke 'opdages' af de som oftest mandlige ledere, eller

10. Jvf. bl.a. Larsen & Smith (1988).

fordi der ikke er tradition for at værdsætte specielt kvindelige egenskaber. I følge teorien er kvinders hyppige karriereafbræk ved børnefødsler en alvorlig belastning for karrieremulighederne, fordi kvindernes human capital afskrives i disse perioder. Det er utvivlsomt korrekt, at kvinder mister færdigheder, og at en del af deres erhvervede viden inden for et givet fag forældes, men omvendt oparbejdes måske også andre egenskaber, som f.eks. organisatoriske og ledelsesmæssige evner, hvilket helt ignoreres i teorien og som regel også i praksis.

Udbudsteoriene og human capital modellerne giver således ikke nogen entydig teoretisk forklaring på kvinders sekundære placering på arbejdsmarkedet, og samtidig synes argumentationen at gå i ring. Kvinder har mere hjemmearbejde, fordi deres markedsløn er lavere end mænds, og kvinder investerer mindre i human capital, fordi de forventer at tilbringe længere tid uden for arbejdsstyrken end mænd. Kvinder avancerer ikke på arbejdsmarkedet i samme grad som mænd, fordi de forventes at have mindre stabilitet, hvorfor arbejdsgivere ikke ønsker at investere så meget i oplæring af kvinder. Forskellene imellem kønnene baseres i sidste instans på en formodning om kvinders større produktivitet i hjemmet, medmindre den neoklassiske teori udvides med yderligere antagelser om adfærden hos arbejdsmarkedets agenter.

2.3. Neoklassiske diskriminationsteorier

En sådan udvidelse kommer med diskriminationsteoriene, som forklarer, hvorfor lønforskelle mellem mænd og kvinder (hvide og sorte) kan fremkomme som et resultat af forhold primært på efterspørgselssiden. Der er mange forskellige tiltag til neoklassiske forklaringer på diskrimination, jvf. oversigterne i Cain (1976, 1986), men fælles er atter, at virksomhederne antages at maksimere enten nytten eller profitten.

Diskrimination defineres eksempelvis som forskellig gennemsnitlig aflønning af ellers i gennemsnit lige produktive faktorer.¹¹ Hvis en sådan forskel skal fremkomme inden for den neoklassiske teoris rammer, må den baseres på mindst en af følgende antagelser

- Preferencer imod beskæftigelse af kvinder
- Ufuldkommen konkurrence på faktormarkeder (monopsoni)
- Ufuldkommen information om arbejderes produktivitet.

Preferencer imod beskæftigelse af kvinder kan henføres til arbejdsgivere, som har modvilje mod at have kvinder ansat, eller arbejdskolleger, som ikke ønsker at arbejde sammen

11. Jvf. Cain (1976). Definitionerne på diskrimination varierer lidt mellem forfattere til diskriminationslitteraturen. Lloyd & Niemi (1979) definerer diskrimination som forskellig behandling af lige produktive arbejdere med hensyn til ansættelse, aflønning, fremmelse og afskedigelse. Den sidste definition er bredere og er klart inspireret af resultaterne fra segmenteringsteoriene, jvf. afsnit 3.

med kvinder, eller forbrugere, der har præferencer imod at forbruge varer og tjenester produceret af kvinder. I alle tre tilfælde bevirker de diskriminatoriske præferencer, at efterspørgslen efter kvindelig arbejdskraft falder, hvilket enten kan give sig udslag i løndiskrimination, beskæftigelsesdiskrimination eller en kombination. Der sondres traditionelt ikke i den teoretiske litteratur mellem løndiskrimination og beskæftigelsesdiskrimination.

Hvis arbejdsgivere har præferencer imod kvinder og derfor underbeskæftiger kvinder eller betaler en løn, der er lavere end kvinders marginalproduktivitet, vil ikke-diskriminerende arbejdsgivere kunne tjene en højere profit end diskriminerende arbejdsgivere og derfor udkonkurrere de sidstnævnte på lang sigt, jvf. bl.a. Becker (1971) og Arrow (1973). Resultatet kan, afhængigt af modelspecifikationen, blive fuldt segmenterede arbejdspladser, men lønforskellene vil på langt sigt forsvinde. Stort set samme konklusioner gælder, hvis diskriminationen i stedet forårsages af mandlige kollegers modvilje mod at arbejde sammen med kvinder.

De oprindelige teorier om arbejdskollegers diskrimination er videreført i de nyere 'insider-outsider' teorier om insider-kollegers forsøg på at genere outsider-kolleger og sikre, at outsiderne får en lavere beskæftigelse og en løn, der er mindre end deres produktivitet¹². Insider-outsider teorierne er oplagte at overføre til kønsbestemte opdelinger af arbejdsmarkedet, idet de synes at kunne give en mere realistisk og nuanceret forklaring end de oprindelige teorier hos bl.a. Arrow om mænds diskrimination mod kvindelige kolleger.

Diskriminatoriske præferencer hos forbrugere spiller formentlig ikke den store rolle ved forklaring af diskrimination mod kvinder (til forskel fra diskrimination mod sorte). Kun i visse serviceydelser kan man forestille sig, at kvinder vanskeligt kan finde beskæftigelse, fordi forbrugere af ydelsen ikke vil betjenes af kvinder. Men omvendt findes der også serviceydelser, hvor mænd næppe vil blive beskæftiget på grund af kunders modvilje mod mandlig betjening.

Ufuldkommen konkurrence på faktormarkeder, monopsoni, har især været fremhævet til at forklare lokale forhold, hvor en stor virksomhed helt dominerer et lille lokalt arbejdsmarked, og hvor arbejderne (kvinderne) har ringe geografisk mobilitet. Cain (1976, 1986) afviser dog, at monopsoniteorier i praksis er særlig relevante og mener ikke, at de kan forklare en udbredt forskel i aflønning til mænd og kvinder over årtier. Bl.a. viser de fleste analyser af mænds og kvinders arbejdsudbudsfunktioner, at kvinder har en langt større udbudselasticitet med hensyn til lønnen end mænd, hvilket ikke harmonerer så

12. Jvf. eksempelvis Lindbeck & Snower (1988, p. 168), som eksplicit trækker parallelen til diskriminationsteoriene frem ved at betragte outsiderne som ofre for en slags diskrimination fra insider-kolleger.

godt med monopsoniteoriens antagelser om, at en monopsonivirksomhed udnytter kvinders lavere udbudselasticitet og underbetaler kvinder.

Et egentligt arbejdsgivermonopol findes utvivlsomt sjældent i sine rene form, bl.a. fordi samfærdselsmidler muliggør en langt større geografisk mobilitet end tidligere. På den anden side har kvinder formodentlig en større afhængighed af lokale arbejdsmarkeder, fordi ansvaret for at hente og bringe børn i daginstitutioner og skole oftest hviler på kvinderne, og fordi geografisk mobilitet for begge ægtefæller kan medføre betydelige udgifter ved at erhverve sig indtægten (f.eks. flytning, anskaffelse af en ekstra bil eller generelt betydelige transportomkostninger både i form af tid og penge), jvf. figur 3, som i indifferenskortet viser to alternative arbejdsmarkeder, dels det lokale med timelønnen w_1 og budgetlinie BCE. Størrelsen BA angiver de faste udgifter ved udearbejde på det ikke-lokale arbejdsmarked, d.v.s. udgifter der er uafhængige af omfanget af udearbejde. Selv om lønnen w_0 er betydeligt højere end w_1 , er det alligevel fordelagtigt at forblive på det lokale arbejdsmarked og tjene en relativt lav løn, fordi der herved undgås betydelige udgifter f.eks. til transport.

Specielt for den gruppe af kvinder, som ikke har stærke præferencer for udearbejde (relativt stejle indifferenskurver), og som måske foretrækker deltidsarbejde, kan det lokale arbejdsmarked være eneste realistiske arbejdsmarked. Det er derfor ikke rimeligt at afvise monopsoniteorien fuldstændigt, men monopsoniforhold er dog næppe den væsentligste forklaring på diskrimination mod kvinder.

De mest overbevisende forklaringer på diskrimination mod kvinder inden for den neoklassiske rammer kommer fra teorierne om ufuldkommen information, der alle bygger på en antagelse om, at usikkerheden om jobsøgers produktivitet er størst for kvinder, jvf. bl.a. Spence (1973). Kvinder med høj produktivitet vil derfor blive aflønnet lavere end svarende til deres marginalprodukt, men til gengæld vil kvinder med under gennemsnitlig produktivitet blive aflønnet over deres marginalprodukt ('statistisk diskrimination'). Ifølge Cains definition vil dette dog ikke være diskrimination. For den enkelte person med en produktivitet over gennemsnittet vil der imidlertid være tale om diskrimination. Hvis virksomheden har risikoaversion, kan en større usikkerhed om kvinders produktivitet og stabilitet imidlertid også forklare diskrimination efter Cains definition. Usikkerheden kan betragtes som en ekstra omkostning for virksomheden, der vil 'dække sig ind' for denne omkostning og i gennemsnit betale kvinderne under deres marginalprodukt.

På kort sigt kan virksomhederne desuden tænkes at være fejlinformeret om kvinders produktivitet og i gennemsnit undervurdere produktiviteten, fordi unge generationer af kvinder har andre præferencer for udearbejde og større produktivitet end ældre generationer. I sagens natur kan dette ikke forklare vedvarende lønforskelle over mange generationer, idet arbejdsgiverne så konsekvent skulle tage fejl og ikke lære af tidligere erfaring.

De fleste af diskriminationsteoriene har således i sig selv vanskeligt ved at begrunde vedvarende og udbredte lønforskelle mellem lige produktive grupper af arbejdere. Kun bidragene fra monopsoniteorien og teorier om virksomhedens usikkerhed og risikoaversion indeholder elementer af forklaring på mere permanente lønforskelle mellem kvinder og mænd med samme produktivitet. Samtidig er det ud fra human capital teorien og arbejdsudbudsteorien vanskeligt at begrunde lønforskelle med forskellig produktivitet som følge af, at kvinder *skulle vælge* ikke at investere så kraftigt i human capital, fordi de forventer at være udenfor arbejdsstyrken. Argumentationen i den neoklassiske tilgang virker cirkulær.

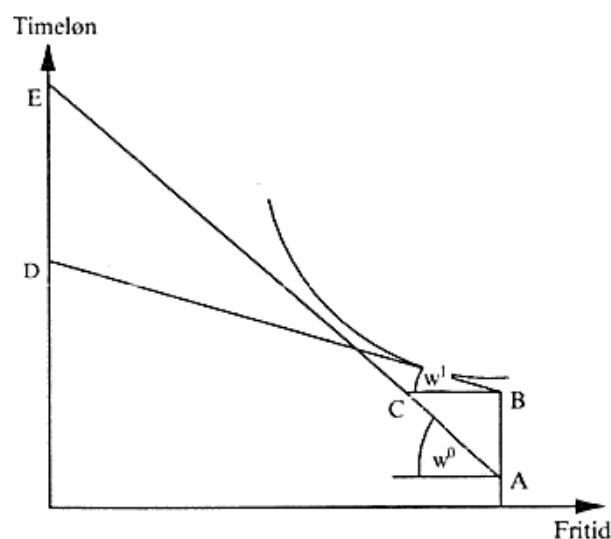
Sideløbende med 60'ernes og 70'ernes udvikling imod eksplicit at opstille neoklassiske modeller for kvinders arbejdsmarkedsadfærd fremkom en række alternative teorier, der primært ud fra et sociologisk udgangspunkt kritiserede de neoklassiske modeller for at være urealistiske og ude af stand til at forklare en række befolkningsgruppers, herunder kvinders, muligheder og adfærd på arbejdsmarkedet. De alternative teorier sammenfattes ofte under betegnelsen segmenteringsteorier, selv om der ikke er tale om een sammenhængende teoretisk ramme på samme måde som den neoklassiske teori.

3. Segmenteringsteorier

Hovedideen i segmenteringsteoriene er, at arbejdsmarkedet opfattes som værende opdelt på flere delmarkeder, der adskiller sig fra hinanden ved væsentligt forskellige adfærdsmønstre, både på udbudssiden og på efterspørgselssiden. Især sidstnævnte tillægges stor betydning for forklaring af forskelle mellem delmarkeder. I det følgende koncentrerer opmærksomheden mod teorierne om duale arbejdsmarkeder, som har givet mest inspiration til modifikationer af de 'ortodokse neoklassiske teorier' om kvinder på arbejdsmarkedet.¹³

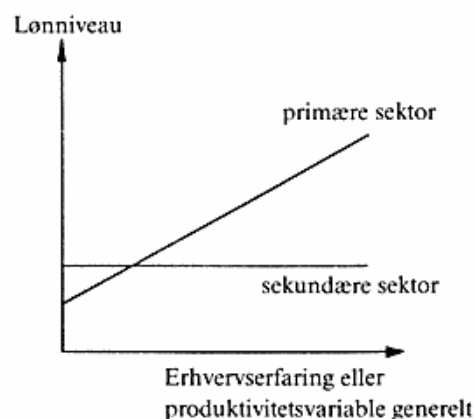
Doeringer og Piore's teori om duale arbejdsmarkeder fremkom i starten af 1970'erne og kan ses som en videreudvikling og revidering af Dunlop og Kerrs teorier om interne arbejdsmarkeder fra 1950'erne, jvf. Dunlop (1958). Dunlop og Kerr opdeler arbejdsmarkedet i virksomhedsinterne og eksterne arbejdsmarkeder, som adskiller sig fra hinanden ved, at der inden for det interne marked ikke konkurreres på løn ved besættelsen af stillinger, men allokering- og forfremmelsesprocedurer er bestemt af virksomhedsinterne regler. På det eksterne marked, som på efterspørgselssiden domineres af små konkurrerende virksomheder, konkurrerer arbejderne derimod på lønnen, og her er mobiliteten mellem virksomheder høj. Man kommer ind på et internt marked ved at starte i bunden af

13. Cain (1976) opdeler segmenteringsteoriene i 'job-competition teorier', jvf. bl.a. Thurow (1975), teorier om interne arbejdsmarkeder, jvf. Dunlop (1958), duale arbejdsmarkedsteorier, jvf. Doeringer & Piore (1971), og 'radikale teorier' (marxistiske teorier), jvf. Edwards, Reich & Gordon (1975).



BA = Faste tids- eller pengeomkostninger ved at tage arbejde uden for det lokale arbejdsmarked.
 w^l og w^o = timeløn på hhv. lokale og ikke-lokale arbejdsmarked

Figur 3. Lokalt arbejdsmarked med lav løn og ikke-lokalt arbejdsmarked med højere løn, men med faste omkostninger ved udearbejde



Figur 4. Lønstrukturen på det duale arbejdsmarked

jobhierakiet i pågældende virksomhed. Mobiliteten mellem forskellige interne markeder, som udgøres af store virksomheder, er meget lille.

I opdelingen på duale arbejdsmarkeder sammenfattes alle de interne arbejdsmarkeder i en primær sektor og resten, de eksterne markeder, udgør den sekundære sektor. Mobiliteten mellem de to sektorer antages at være meget lille. I dualteoriene lægges vægt på at beskrive adfærden og betingelserne inden for de to sektorer. Den primære sektor består af 'de gode jobs', som er karakteriseret ved høj løn, stabile ansættelsesforhold, gode avancementsmuligheder, mens de sekundære jobs er 'dårlige jobs' med lav ansættelses-tryghed, ingen avancementsmuligheder og dårlige arbejdsbetingelser i øvrigt. Karakteristisk for det primære arbejdsmarked er, at avancement, forfremmelser og lønstrukturen generelt ikke er bestemt ved fri konkurrence eller optimeringsovervejelser, men derimod ud fra institutionelle regler. Fagforeninger antages her at spille en væsentlig rolle. Lønstrukturen bliver tradition og opfattes med tiden som 'retfærdig', jvf. Lloyd & Niemi (1979), p. 185.

Grafisk kan det duale arbejdsmarked skitseres ved figur 4, som viser lønniveauet i den primære og sekundære sektor som en funktion af erhvervs erfaring eller andre produktivtetsvariable. I den sekundære sektor spiller den enkelte persons uddannelse og erhvervs-

erfaring en ubetydelig rolle for lønniveauet, mens en startposition i den primære sektor sikrer et støt stigende lønniveau over arbejdsmarkedskarrieren¹⁴.

Teoriene om duale (eller interne) arbejdsmarkeder synes umiddelbart at give et godt bidrag til beskrivelsen af kønsforskelle på arbejdsmarkedet. Hvis kvinder i overvejende grad befinder sig i den sekundære sektor og mænd i den primære sektor, vil kvinder i gennemsnit have lavere lønninger og større arbejdsløshed end mænd. Denne forklaring stiller imidlertid straks spørgsmålet om, *hvorfor* kvinder fortrinsvis skulle befinde sig i den sekundære sektor. De duale teorier er primært af deskriptiv karakter, og der synes ikke at være nogen entydig forklaring på, hvorfor visse persongrupper havner i den primære og andre i den sekundære sektor.

Et oplagt svar er, at kvinder *diskrimineres* bort fra jobs i den primære sektor, enten fordi arbejdsgiverne i den primære sektor har præferencer mod kvinder, eller fordi arbejdsgiverne undervurderer kvinders evner for at begå sig i den primære sektor på grund af kvinders historisk set svagere erhvervstilknytning. En anden mulighed er at kvinder diskrimineres bort fra den primære sektor på grund af mandlige arbejdskollegeres modvilje mod at samarbejde med kvinder på lige vilkår inden for den primære sektor.

En tredje forklaring på kvinders relative overrepræsentation i den sekundære sektor er 'overcrowding-tesen', der bl.a. er formuleret af Bergman (1974). I en periode, hvor kvinders arbejdsudbud vokser kraftigt, og hvor kvinder udelukkes fra den primære sektor, vil den sekundære sektor blive overfyldt, og kvinders løn blive presset ned. Overcrowding-teorien bygger på forudsætningen om arbejdsgiverdiskrimination og profitmaksimering i virksomheden og kan således ses som et forsøg på at indarbejde segmenteringsteorier i neoklassisk modelbygning.

Opfattelsen af, at kvinder fortrinsvis befinder sig i den sekundære sektor, giver imidlertid et meget forenklet billede af kvinders situation på arbejdsmarkedet. En mere rimelig beskrivelse, som er fremført inden for rammerne af den duale teori er, at der i den primære sektor er flere typer af rekrutteringsveje, og at kvinder fortrinsvis er henvist til karriereveje med få anciennitetstrin, og derfor ikke opnår samme lønstigninger som deres mandlige kolleger.

Igen melder spørgsmålet sig om, hvorfor kvinder henvises til dårligere karriereforløb. I følge dualteorien kan det skyldes stivheden og traditioner i organisationsstrukturen, som gør det vanskeligt for kvinder at bryde med traditionelle normer. De forskellige neoklassi-

14. Jvf. Dickens & Lang (1985), som også inkluderer uddannelse som 'produktivtetsvariabel' i et diagram svarende til figur 4. Hvis forfremmelser og lønstigninger i den primære sektor fortrinsvis er fastlagt af institutionelle regler og ikke ud fra optimeringsovervejelser er det dog nok lidt inkonsistent i forhold til segmenteringsteorien, fordi uddannelsesniveau og produktivtetsforhold generelt ikke er afgørende for lønniveauet i hverken den primære eller sekundære sektor.

ske teorier kan dog ligeledes supplere dualteorien. Enten bliver kvinder diskrimineret bort fra de attraktive karriereveje på grund af diskriminatoriske præferencer hos arbejdsgivere eller arbejdskolleger, her måske specielt potentielt underordnede mænd, eller kvinder er udsat for højere ansættelsesstandarder begrundet i større usikkerhed om kvinders produktivitet eller stabilitet. I en periode med betydelige ændringer i kvinders erhvervsfrekvenser, kan arbejdsgiveres manglende eller ukorrekte viden om aktuelle produktivits- og stabilitetsforhold hos kvinder være en væsentlig årsag til, at kvinder ikke opnår samme karriereforløb som mandlige kolleger.

Segmenteringsteoriene fremstilles ofte fortsat som en alternativ teori for bl.a. kvinders arbejdsmarkedspacering. Ifølge Piore (1983) er teoriene om duale arbejdsmarkeder dybest set uforenelige med neoklassisk teori, bl.a. fordi de ikke bygger på agenternes optimeringsadfærd. Piore mener, at segmenteringsteoriene er udtryk for et paradigmeskift inden for arbejdsmarkedsteorien. Dette er nok lidt af en overdrivelse, og under alle omstændigheder har teoriene om duale arbejdsmarkeder bidraget til en langt bedre forståelse, også inden for den neoklassiske teoris rammer, af bl.a. kvinders adfærd på arbejdsmarkedet, hvorfor det synes mere rimeligt og frugtbart at betragte de to teori retninger som komplementære i forhold til hinanden fremfor alternative og uforenelige fremstillinger.

Udgangspunktet i nyere neoklassiske modeller er fortsat optimering ud fra eksogent givne præferencer, men måske lidt i modsætning til i selve segmenteringsteoriene, gives der her forskellige bud på, *hvorfor* arbejdsmarkedet er opdelt i to eller flere sektorer med meget forskellige vilkår, jfr. afsnit 2. Konsekvensen af at inddrage segmenteringsteorier er, at der bliver lagt mindre vægt end i den ortodokse neoklassiske teori på udbudssidens egenskaber (investeringer i human capital), når lønforskelle og arbejdsløshed skal forklares. Efterspørgselsiden bliver i høj grad medbestemmende for, hvorledes den enkelte person begår sig på arbejdsmarkedet, og hvilken løn der opnås gennem de forskellige barrierer og forfremmelsesmekanismer, som opstilles.

4. Endogene præferencer og produktivitet – neoklassisk inkonsistens?

Selv om der er sket en betydelig udvikling i det neoklassiske begrebsapparat i forbindelse med modeller for kvinders placering på arbejdsmarkedet, synes samtlige flere spørgsmål at forblive delvist ubesvarede. De neoklassiske diskriminationsmodeller kan vanskeligt forklare udbredte lønforskelle, der vedvarer i årtier. Human capital teorien og modellerne for kvinders arbejdsudbud er tautologiske ved forklaringen af kvinders sekundære placering på arbejdsmarkedet og baseres i sidste instans på en antagelse om, at kvinder er mere produktive end mænd i hjemmeproduktionen. Segmenteringsteoriene giver ikke noget klart svar på, hvorfor bl.a. kvinder især skulle finde sig i den sekundære sektor eller på flade karriereveje i den primære sektor. Kombineres alle teoriene forstærkes for-

klaringskraften måske, uden dog at give en klar og konsistent teori om kvinders ofte sekundære placering på arbejdsmarkedet. Cain udgør status over de neoklassiske teorier og segmenteringsteoriene i følgende citat¹⁵

The economics of discrimination is a particular complex subject. My judgement is that the theories of discrimination have been useful for providing definitions and for suggesting measurements of discrimination but not for providing convincing explanations of the phenomenon nor of its patterns.

Et af de største problemer i den neoklassiske tilgang til analyser af kvinders arbejdsmarkedstilknytning er antagelsen om, at individet eller husholdningen har eksogent givne præferencer, der er helt upåvirkede af faktorer, som indgår i modellerne¹⁶. Det samme gælder de enkelte individers produktive evner, eksklusiv uddannelse og oplæring. Preferencebegrebet spiller en meget stor rolle i den neoklassiske teori, fordi de er afgørende for nyttefunktionens udseende og dermed helt bestemmende for individernes adfærd; og individernes forskellige produktivitet i markeds- og hjemmeproduktionen er hovedgrundlaget for den neoklassiske teori om arbejdsdeling i husholdningen.

I diskriminationsteoriene bestemmer karakteren og omfanget af diskriminatoriske præferencer via profitmaksimering beliggenheden af efterspørgselskurven for kvindelig arbejdskraft. Cain (1986) bemærker, at de diskriminatoriske præferencer efterhånden har status som en slags 'black-box' i neoklassisk teori, og at man mangler en forklaring på hvorfor de overhovedet eksisterer, og hvad der bestemmer deres omfang. I denne henseende står segmenteringsteoriene stærkt, fordi de inddrager betydningen af sociale relationer til forskel fra den meget individualistiske tilgang i neoklassisk teori.

På samme måde forekommer det ikke videre rimeligt at antage, at individets præferencer ikke i længden skulle blive påvirket af de beslutninger, som individet selv eller husholdningen træffer og af de valgmuligheder, som individet står overfor. Hvis kvinder har præferencer for bestemte typer af stillinger og arbejdsopgaver, jvf. Polachek (1980), skyldes det måske i virkeligheden en slags efterrationalisering og resignation over for de barrierer, som kvinder møder på arbejdsmarkedet, bl.a. i form af diskrimination. McCrate (1988) mener ligefrem, at man kan vende problemstillingen i nyttemaksimering helt om, således at individerne tilpasser deres (endogene) præferencer til de (eksogent) givne muligheder. Kvinder tilpasser sig allerede i barndommen til kvinderoollen og foretrækker de arbejdsopgaver (husarbejde, omsorgsarbejde), som samfundet forventer, at kvinder udfører. Tilsvarende optager mænd de maskuline præferencer og foretrækker udearbejdet og karriereforløb¹⁷:

15. Cain (1986), p. 781.

16. Jvf. Cain (1986), p. 698.

17. McCrate (1988), p. 237.

[women] ... wil learn through observation of others, and through their own experience, that the most promising route to success or fulfilment involves investing in feminine and maternal identity. Men learn correspondingly about masculinity. Women therefore learn to prefer mothering over auto mechanics for the same reason that one would choose to learn to enjoy winter rather than summer sports in cold climates: the expected payoff is higher

En lidt mindre vidtgående fortolkning af kvinders valg af uddannelser og arbejdsopgaver er, at de allerede ved beslutningen om uddannelse indregner forventet diskrimination på arbejdsmarkedet, og derfor helt rationelt vælger at uddanne sig mindre eller vælger uddannelser, der fører til jobs med mindre diskrimination – typiske kvindejobs¹⁸. Det er dog nok at stille for store forventninger til rationaliteten hos børn og unge at begrunde arbejdsmarkedets segmentering alene i 'pre-markedsdiskrimination'. Men i kombination med en egentlig preferencepåvirkning fra omverdenen forekommer det at være en realistisk teori for kvinders og mænds forskellige valg af uddannelser.

En anden central faktor til forklaring af kvinders sekundære placering på arbejdsmarkedet, er antagelsen om mænds og kvinders forskellige produktivitet i husarbejde¹⁹. McCrate (1988) stiller også her spørgsmålstegn ved den helt udbredte antagelse om, at kvinder skulle være relativt mest produktive i husarbejde og børnepasning. Pånær en enkelt biologisk bestemt fordel i børnenes første levetid, er det svært at se, hvorfor kvinder fra naturens hånd skulle være mere produktive i hjemmet end mænd. Antagelsen bygger dybest set på normative forudsætninger og er snarere resultatet af endogene præferencer hos de to køn allerede fra barndommen.

5. Sammenfatning og konklusion

De forskellige økonomisk-teoretiske bidrag til forklaring af kvinders placering på arbejdsmarkedet beskriver og forklarer hver for sig forskellige sider af emnet. Det største problem synes at være at *sammenholde* teorierne og få en konsistent forklaring på, dels hvorfor arbejdsmarkedet er segregeret både vertikalt og horisontalt, og hvorfor kvinder generelt har en højere arbejdsløshed og får en lavere løn end mænd inden for de fleste stillings- og uddannelsesgrupper. Problemet er utvivlsomt, at de forskellige mere eller mindre partielle teorier om uddannelse, arbejdsudbud og diskrimination beskriver forskellige aspekter af kvinders beslutninger og begrænsninger, som i virkeligheden er stærkt afhængige af hinanden, og som ikke kan betragtes partielt²⁰. Kvinders placering på arbejdsmarkedet er ikke blot resultatet af aktuelle valg, hverken kvindernes, husholdningernes eller for den sags skyld arbejdsgivernes. Kvinders i årtier sekundære rolle på arbejdsmarkedet er resultatet af et samspil af faktorer, og forklaringer på kvinders

18. Jvf. bl.a. Gronau (1988).

19. Jvf. bl.a. Lazear & Rosen (1988).

20. I den engelsksprogede litteratur taler man om 'the vicious circle', jvf. bl.a. Lloyd & Niemi (1979).

aktuelle situation på arbejdsmarkedet kan ikke gives uden at inddrage dybt begravede fordomme og normer om, hvad kvinder kan og bør.

Betydningen af omgivelsernes indflydelse på den enkelte persons adfærd og handlemuligheder, og at forskellige grupper på arbejdsmarkedet udsættes for forskellig behandling fra efterspørgselssiden, er formentlig segmenteringsteoriernes væsentligste bidrag til forståelsen af kvinders placering på arbejdsmarkedet. Omvendt stilles nye ubesvarede spørgsmål i segmenteringsteoriene, som i en vis grad synes at kunne besvares inden for de nyere neoklassiske optimeringsmodeller, der har hentet betydelig inspiration fra segmenteringsteoriene, og som ligger meget langt væk fra den simple 'ortodokse' neoklassiske model for arbejdsmarkedet.

Stort set alle empiriske undersøgelser af kvinders løn- og beskæftigelsesforhold viser, at kvinder fortsat tjener langt mindre end mandlige kolleger med tilsvarende uddannelser, og at kvinder rammes hårdere af arbejdsløshed i konjunkturedgange²¹. Samtidig er det en generel tendens i mange undersøgelser, at empiriske, og neoklassisk baserede modeller har vanskeligere ved at forklare kvinders adfærd end mænds. Forklaringsgraden er langt lavere for kvinder, næsten uanset hvilke analyser, der foretages. Det illustrerer, at mange andre forhold end de observerbare økonomiske og eventuelt demografiske spiller en rolle for specielt kvinders adfærd.

Den stærke vækst i kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet og de samtidige forskydninger i husholdningernes adfærd bringer den neoklassiske teori, som basalt set er udformet til at forklare marginale ændringer, ud på grænsen af dens bæreevne og illustrerer klart begrænsningerne i det teoretiske fundament. Man kan derfor overveje, hvad der egentlig bliver tilbage af den neoklassiske teoris forklaringer på kvinders arbejdsmarkedstilknytning, hvis centrale forudsætninger som eksogent givne præferencer og det individuelle valg delvis opgives. Svaret kan være, at der fortsat ligger mange fornuftige ræsonnementer i modeller, der bygger på agents optimeringsadfærd, men det er væsentligt for såvel den teoretiske som den empiriske forskning at være bevidst om, at retningen i mange kausalitetsforhold ikke er givet på forhånd, og at mange 'grundlæggende antagelser' måske med tiden er blevet temmelig tvivlsomme og i strid med de faktiske forhold på arbejdsmarkedet. Den neoklassiske teori om de enkelte individers arbejdsmarkedsadfærd er klart bedst egnet til at forklare mænds adfærd. 'The Economic Man' synes således fortsat at dække over et enkønnet væsen, til trods for mange teoretiske krumspring for at feminisere begrebsapparatet.

21. Jvf. Lloyd & Niemi (1979) og Cain (1986).

Litteratur

- Arrow, K. 1973. The Theory of Discrimination, i O. Ashenfelter & A. Rees (red.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton, pp. 3-33.
- Ashenfelter, O & Layard, R. (red.) 1986. *Handbook of Labor Economics I-II*, Amsterdam.
- Becker, G. 1965. A Theory of the Allocation of Time, *The Economic Journal*, vol 75, pp. 493-517.
- Becker, G. S. 1971. *The Economics of Discrimination*, Chicago.
- Bergman, B. R. 1974. Occupational Segregation, Wages, and Profits when Employers Discriminate by Race and Sex, *Eastern Economic Journal*, 1, pp. 103-110.
- Cain, G. 1976. The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey, *Journal of Economic Literature*, vol. 14, pp. 1215-1257.
- Cain, G. G. 1986. The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey, i Ashenfelter, O & R. Layard, (red.), *Handbook of Labor Economics I-II*, Amsterdam, pp. 693-785.
- Christensen, J. P. & Estrup, J. 1979. Strukturændringer på det danske arbejdsmarked i 1900-tallet, i J. P. Christensen m.fl. (red.), *Vækst og kriser i dansk økonomi i det 20. århundrede*, Økonomisk Institut, Aarhus Universitet, pp. 39-138.
- Danmarks Statistik. 1985 *Kvinder og mænd*, København.
- Danmarks Statistik. 1988. *Statistisk 10 års oversigt 1988*.
- Dex, S. 1987. Kvinnor och neoklassisk ekonomisk analys, *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, vol. 8, nr. 1, pp. 40-53.
- Dickens, W. T. & Lang, K. 1985. A Test of Dual Labor Market Theory, *American Economic Review*, vol. 75, nr. 4, pp. 792-805.
- Doeringer, P. B. & Piore, M. J. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Massachusetts.
- Dunlop, J. T. 1958. *Industrial Relations System*, New York.
- Edwards, R. C., M. Reich & Gordon, D. M. (red.) 1975. *Labor Market Segmentation*, Massachusetts.
- Gronau, R. 1988. Sex Related Wage Differences and Women's Interrupted Labor Career – the Chicken or the Egg?, *Journal of Labor Economics*, vol. 6, nr. 2, pp. 277-301.
- Killingsworth, M. R. & Heckman, J. J. 1986. Female Labor Supply – A Survey, i Ashenfelter, O & R. Layard (red.), *Handbook of Labor Economics I-II*, Amsterdam, pp. 103-204.
- Larsen, R. & Smith, N. 1988. Løn, garantiløn og ledighed, *Studies in Labour Market Dynamics* 88-6, Handelshøjskolen i Århus.
- Lazear, E. P. & Rosen, S. 1988. Male-Female Wage Differentials in Job Ladders, *Working Paper Series in Economics E-88-18*, The Hoover Institution, Stanford University.
- Lindbeck, A. & Snower, D. 1988. Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach, *American Economic Review*, vol. 78, nr. 1, pp. 167-188.
- Lloyd, C. B. & Niemi, B. T. 1979. *The Economics of Sex Differentials*, New York.
- McCrate, E. 1988. Gender Difference: The Role of Endogenous Preferences and Collective Action, *American Economic Review*, vol. 78, nr. 2, pp. 235-239.
- Mincer, J. 1962. Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply, i H. G. Lewis (red.), *Aspects of Labor Economics*, National Bureau of Economic Research, pp. 63-97.
- Mincer, J. 1985. Intercountry Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments: An Overview, *Journal of Labor Economics*, vol. 3, nr. 1 pp. s1-s32.
- Piore, M. J. 1983. Labor Market segmentation: To What Paradigm Does it Belong?, *American Economic Review*, vol. 73, nr. 2, pp. 249-253.
- Polachek, S. W. 1980. Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, *The Review of Economics and Statistics*, pp. 60-69.
- Spence, A. M. 1973. Job Market Signaling, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87 nr. 3, pp. 355-74.
- Taubman, P. & Wachter, L. M. 1986. Segmented

- Labor Markets, i Ashenfelter, O & R. Layard (red.), *Handbook of Labor Economics I-II*, Amsterdam pp. 1183-1217.
- Thurow, L. 1975. *Generating Inequality*, New York.
- Toft, C. 1987. International Labour Market Theories and adjustment Processes in the Labour Market. *Studies in Labour Market Dynamics*, 87-1. Handelshøjskolen i Århus.