

Diskrimination - lønforskelle mellem kvinder og mænd

Jens Bonke

Økonomisk Institut, Københavns Universitet

SUMMARY: Many studies of wage differentials between women and men find that only a minor part of the wage gap is explained by differences in education, experience, etc., and therefore that the major part is due to other explanations including discrimination. In this article empirically based on an interview survey combined with a register similar results are found, namely that a quarter of the wage differential between women and men is owing to different human capital resources.

Indledning

Diskrimination på arbejdsmarkedet er et »..additional concept that personal characteristics of the worker unrelated to productivity are also valued on the market« (Arrow, 1973). Forklaringen på forskelle i løn- og arbejdsvilkår skal således ifølge de neoklassiske diskriminationsteorier søges på arbejdsmarkedets efterspørgselsside, og ikke i forskelle mellem forskellige typer af arbejdskraft, altså på udbudssiden, som human-kapital teorien beskæftiger sig med, jvf. Becker (1981).

Når der forekommer ikke produktivetsbetingede forskelle i løn- og arbejdsvilkårene kan det skyldes, at arbejdsgivere foretrækker én type arbejdskraft fremfor en anden, at den eksisterende arbejdskraft på tilsvarende vis diskriminerer, eller at forbrugerne ønsker varer og/eller tjenester produceret af en bestemt type arbejdskraft. I alle tilfælde er det ikke økonomiske overvejelser om produktivetsforskelle, men derimod forskellige præferencer, fordomme eller manglende viden om arbejdskraftens faktiske produktivitet, der reducerer efterspørgslen efter en bestemt type arbejdskraft.

I tilfælde af diskrimination, hvor en del af arbejdskraften udelukkes, vil de pågældende virksomheder betale en forholdsvis høj pris for den accepterede arbejdskraft, ligesom den arbejdskraft, der ikke ønsker at arbejde sammen med dem, der diskrimineres mod, også betaler en pris, hvis de holder sig selv udenfor den pågældende del af arbejdsmarkedet. Der er med andre ord ved denne form for diskrimination tale om et samfundsmæssigt velfærdstab i form af mistede »economies of scale«. Anderledes er det ved løn-diskrimination, hvor lønnen for en del af arbejdskraften er lavere end dens

Diskrimination - lønforskelle mellem kvinder og mænd

Jens Bonke

Økonomisk Institut, Københavns Universitet

SUMMARY: Many studies of wage differentials between women and men find that only a minor part of the wage gap is explained by differences in education, experience, etc., and therefore that the major part is due to other explanations including discrimination. In this article empirically based on an interview survey combined with a register similar results are found, namely that a quarter of the wage differential between women and men is owing to different human capital resources.

Indledning

Diskrimination på arbejdsmarkedet er et »..additional concept that personal characteristics of the worker unrelated to productivity are also valued on the market« (Arrow, 1973). Forklaringen på forskelle i løn- og arbejdsvilkår skal således ifølge de neoklassiske diskriminationsteorier søges på arbejdsmarkedets efterspørgselsside, og ikke i forskelle mellem forskellige typer af arbejdskraft, altså på udbudssiden, som human-kapital teorien beskæftiger sig med, jvf. Becker (1981).

Når der forekommer ikke produktivetsbetingede forskelle i løn- og arbejdsvilkårene kan det skyldes, at arbejdsgivere foretrækker én type arbejdskraft fremfor en anden, at den eksisterende arbejdskraft på tilsvarende vis diskriminerer, eller at forbrugerne ønsker varer og/eller tjenester produceret af en bestemt type arbejdskraft. I alle tilfælde er det ikke økonomiske overvejelser om produktivetsforskelle, men derimod forskellige præferencer, fordomme eller manglende viden om arbejdskraftens faktiske produktivitet, der reducerer efterspørgslen efter en bestemt type arbejdskraft.

I tilfælde af diskrimination, hvor en del af arbejdskraften udelukkes, vil de pågældende virksomheder betale en forholdsvis høj pris for den accepterede arbejdskraft, ligesom den arbejdskraft, der ikke ønsker at arbejde sammen med dem, der diskrimineres mod, også betaler en pris, hvis de holder sig selv udenfor den pågældende del af arbejdsmarkedet. Der er med andre ord ved denne form for diskrimination tale om et samfundsmæssigt velfærdstab i form af mistede »economies of scale«. Anderledes er det ved løn-diskrimination, hvor lønnen for en del af arbejdskraften er lavere end dens

marginale produktivitet, og hvor de pågældende derfor mister en indkomst, som virksomheden og eventuelt den ikke diskriminerede arbejdskraft til gengæld profiterer på. En sådan diskrimination virker således omfordelende, uden at det nødvendigvis påvirker den samlede velfærd. En nærmere redegørelse for hvilke betingelser, der skal være opfyldt, for at de nævnte former for neoklassisk diskrimination forekommer, findes bl.a. i Arrow (1973).

I det følgende vil vi begrænse os til at se på løndiskrimination mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, dels fordi det er af selvstændig betydning, dels fordi det herved er muligt at give et indtryk af, i hvilket omfang værdien af kvindernes produktion er undervurderet, herunder i hvilket omfang husholdningsproduktionen opgjort vha. et offeromkostningsprincip, jvf. Bonke (1987), undervurderer denne produktions reelle samfundsmæssige betydning.

Empirisk model til estimation af løndiskrimination

Der findes fortsat lønforskelle mellem kvinder og mænd, og ovenikøbet forskelle som ifølge Smith (1989a) har været stigende siden begyndelsen af 1980'erne. For at beregne hvor stor en del af lønforskellene, der skyldes diskrimination, og hvor stor en del, der kan henføres til forskelle i sammensætning og størrelse af human kapital, vil vi finde størrelsen af kvinders lønninger, såfremt deres uddannelse, erfaring, osv. svarende til mænds, samtidig med at *sammenhængen* mellem kvinders human kapital og løn forbliver uændret. Forskellen mellem denne beregnede løn og kvinders faktiske løn vil vi herefter sammenholde med den »oprindelige« forskel i mænds og kvinders lønninger, idet dette netop udtrykker betydningen af forskellige human kapitaler.

Formaliseret kan forskellen i mænds og kvinders (*ln* til) gennemsnitslønninger, W , angives som

$$\ln W_m - \ln W_k = \Delta X \hat{\alpha}_k - X_m \Delta \hat{\alpha}, \quad (1)$$

hvor X er vektoren og α *koefficienterne* (incl. konstantleddet) for de forklarende variable i lønfunktionerne for mænd, m , henholdsvis for kvinder, k . $\Delta X = X_m - X_k$ og $\Delta \alpha = \alpha_k - \alpha_m$.¹

Det første led i ligning (1) kan udtrykkes som

$$\sum_j \hat{\alpha}_{kj} X_{mj} - \sum_j \hat{\alpha}_{kj} X_{kj}, \quad (2)$$

hvor j angiver de indgåede variable. Den første del af (2) udtrykker virkningen på kvinders lønrate, hvis de havde samme erhvervs erfaring mv. som mænd - produktet af koef-

1. I ligningen bliver variansen ikke dekomponeret, ligesom ligningen ikke er påvirket af størrelsen af de korrelationsbestemte koefficienter.

ficienten for kvinders erfaring mv. og gennemsnitsværdien af mænds erfaring mv. -, og den anden del virkningen af kvinders erhvervs erfaring mv. på deres lønrate - produktet af koefficienterne for kvinders erhvervs erfaring mv. og gennemsnitsværdien af kvinders erhvervs erfaring mv.

Endelig kan den *del* af lønforskellen mellem kvinder og mænd, som skyldes forskelle i deres erhvervs erfaring mv., beregnes ved at sammenholde ligning (2) med den faktiske konstaterede lønforskel - første led i ligning (1) -, hvilket kan angives som

$$(\ln W_m - \ln W_k) - \sum_j \hat{\alpha}_{kj} (X_{mj} - X_{kj}). \quad (3)$$

I stedet for det logaritmiske udtryk i ligning (1) kan lønforskellen også udtrykkes som

$$W_m / W_k = \exp(\sum_j \hat{\alpha}_{kj} (X_{mj} - X_{kj})) * \exp(\sum_j X_{mj} (\alpha_{kj} - \alpha_{mj})), \quad (4)$$

og med Smith (1989a) omformes til

$$W_m / W_k = (1 + c) * (1 + d), \quad (5)$$

hvor $(1+c)$ er den del af lønforskellen mellem mænd og kvinder, der skyldes forskellige baggrundskarakteristika, og $(1+d)$ ofte betegnes »the residual wage differential«.

Alternativt kan beregningen af løngabet foretages ved at anvende koefficienterne for mænds karakteristika, dvs.

$$W_m / W_k = \exp(\sum_j \hat{\alpha}_{mj} (X_{mj} - X_{kj})) * \exp(\sum_j X_{kj} (\alpha_{kj} - \alpha_{mj})), \quad (6)$$

jvf. (Sandell & Shapiro, 1978).^{2,3}

Ifølge Smith (1989a) er det et traditionelt indeksproblem, om man skal anvende koefficienterne for mænds eller kvinders erhvervs erfaring til beregning af løngabet. Hvis lønforskellen imidlertid skyldes, at kvinder får en løn der er mindre end svarende til deres marginale produktivitet, er (4) at foretrække, fordi ophør af diskrimination netop ville betyde øgede lønninger for kvinder (Chiplin, 1979 cf. Smith, 1989a, p. 16).

2. Sandell & Shapiro (1978) har vist, at endogenisering af både erhvervs erfaring og hjemmetid indebærer en forøgelse af virkningen af kvinders aktuelle erhvervs erfaring og en formindskelse af virkningen af, at kvinder har en erfaring svarende til mænds. Der forklares herved en mindre del af løngabet, og den beregnede diskrimination på arbejdsmarkedet bliver tilsvarende større.

3. Lofstrom (1990) anvender koefficienterne for mænds karakteristika til at beregne såkaldte diskriminationskoefficienter, $((W_k / W_m)_0 - (W_k / W_m)) / (W_k / W_m)_0$, hvor $(W_k / W_m)_0$ er lønkvoten uden diskriminering og (W_k / W_m) den faktiske lønkvote. Diskriminationskoefficienten angiver således forøgelsen i kvoten mellem kvinders og mænds løn, hvis der ikke var nogen løndiskrimination.

Datamateriale og resultater

For at beregne omfanget af løndiskrimination er foretaget lønestimationer svarende til (Bonke, 1992), hvorfor der også er anvendt det samme datamateriale, nemlig Socialforskningsinstituttets tidsanvendelsesundersøgelse 1987 og Danmarks Statistiks indkomstkatteregister. Det indebærer, at beregningerne bygger på et repræsentativt udsnit af 16-74 årige danskere i 1987 på ca. 5.000 individer (Andersen, 1987), hvoraf der her kun indgår samlevende, beskæftigede lønmodtagere med en beregnet gennemsnitlig lønrate på under 1000 kr., idet lønraten er arbejdsindkomsterne oplyst i indkomstkatteregisteret divideret med tidsanvendelsesundersøgelsens oplysninger om den normale ugentlige arbejdstid incl. overarbejde og bibeskæftigelse omregnet til årsbasis.⁴

De øvrige variable, der indgår i modellerne, er dannet udelukkende vha. oplysninger i tidsanvendelsesundersøgelsen. Det gælder oplysninger om uddannelsesmæssig baggrund, der indgår i X-vektoren i ligning (1) udtrykt ved antal uddannelsesår efter folkeskolen (UDD), idet det dels antages, at kvaliteten i uddannelsen afspejles i dennes længde, dels at der er en positiv sammenhæng mellem uddannelsens længde og lønraten, som udtrykker produktiviteten på arbejdsmarkedet. En tilsvarende positiv sammenhæng antages at gælde mellem erhvervs erfaring (ERF) - alder - 16 år - uddannelsesår - og lønraten.

Da responsvariablen er $\ln W$, kan koefficienterne i tabel 1 fortolkes som partielle elasticiteter, hvorved et års ekstra erfaring viser sig at forøge lønnen med 2,2 pct. for kvinder mod kun 1,6 pct. for mænd, men til gengæld aftager virkningen hurtigere for kvinder nemlig med 0,4 promille om året mod knap 0,3 promille for mænd. Også uddannelseslængden (UDD) viser sig at forøge lønnen mere for kvinder end for mænd - 6 pct. mod 1 pct. -, hvor sidstnævnte dog ikke er signifikant, samtidig med at afkastet stiger mest med uddannelseslængden for mænd - signifikant (UDD²)-koefficient på 0,0085.

Foruden de nævnte »human-capital-variable« indgår arbejdsløsheden i modellerne, og det fremgår, at kvinder, der har modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse (DARBL) i løbet af året - 1987 - får 8 pct. mere i løn sammenlignet med kvinder, der ikke har modtaget nogen understøttelse, mens mænd, der har modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse, får 2 pct. mindre i løn end ikke arbejdsløshedsunderstøttede mænd. Forklaringen på disse - kun for kvinder signifikante - forskelle i fortegn kan være, at medlemskab af en A-kasse og dermed adgang til arbejdsløshedsunderstøttelse er forholdsvis mere udbredt blandt højere lønnede kvinder end blandt lavere lønnede kvinder, sammenlignet med fordelingen blandt mænd. En tilfældig fordeling af arbejdsløsheden vil således

4. Beregningen indebærer, at der ikke forudsættes nogen sammenhæng mellem lønraten og arbejdsudbudet - f. eks. lavere rate for deltidsarbejde og højere rate for overtid -, hvilket udover beregningsmæssige problemer kan begrundes med, at det er vanskeligt at adskille efterspørgselsbestemte forskelle fra udbudsbestemte, som skyldes præferencer og produktivitet i husholdningsarbejdet. Der ses ligeledes bort fra forskelle i arbejdsforhold og andre fordele og ulemper, som ikke afspejler sig i lønforskellene.

kunne forklare den positive korrelation mellem kvinders løn og modtagelse af arbejdsløshedsunderstøttelse - i en større eller mindre del af året 1987 -, og den tilsvarende negative korrelation for mænd.

Endelig viser det sig, at forskellen mellem arbejderløn og funktionærløn er nogenlunde lige stor blandt mænd som blandt kvinder - ca. 12 pct. -, og at offentligt ansatte mænd får 11 pct. lavere løn end privat ansatte, hvorimod den tilsvarende forskel blandt kvinder kun er på 4 pct. - jvf. korrelationskoefficienterne for (ARBST) og (ARBPL). Med hensyn til urbanisering er også denne variabel (LOK) af størst betydning for mænd, som opnår højere løn end kvinder, jo mere bymæssigt, de bor.

For at estimere lønnen er der korrigeret for den sample-skævhed, som fremkommer i og med, at kun beskæftigede indgår i analysen. Korrektionsfaktoren λ viser sig imidlertid at være insignifikant i modellerne her, og der er således ikke tale om nogen væsentlig skævhed mellem beskæftigede kvinder og ikke-beskæftigede kvinder hhv. mellem beskæftigede mænd og ikke-beskæftigede mænd.

I forhold til flere andre undersøgelser er forklaringen af variationen i lønnen $\ln(W)$, forholdsvis stor med R^2 på omkring 0,27 for både kvinder og mænd.

I tabel 1 er foruden lønestimationerne for kvinder og for mænd også angivet resultaterne af en løn estimation for alle - kvinder og mænd - samlevende voksne danskere. Koefficienten for dummy-variablen køn (KON) viser, at lønforskellen mellem de to køn er på 18 pct., når vi ser bort fra forskelle i de øvrige forklarende forhold. Denne forskel består imidlertid både i forskelle i værdien af de enkelte forhold mellem kvinder og mænd, og forskelle i sammenhænge mellem disse forhold og lønnen for hvert af de to køn.

Førstnævnte forskelle fremgår af tabel 2, som viser, at mænds erfaring på arbejdsmarkedet er knap fem år længere end kvinders, og deres uddannelse et halvt år længere. Samtidig er forholdsvis flere kvinder beskæftiget i den offentlige sektor hvilket sammen med de øvrige forhold forklarer kvindernes lavere løn. Det eneste forhold, der trækker i den anden retning, er andelen af arbejdere, der er størst blandt mænd.

Forudsætter vi, at der ikke var forskelle mellem kønnene i de forklarende variable, og kvinder havde mændenes karakteristika, vil lønforskellen reduceres med 5,5 pct. svarende til 4,66 kr., jvf. tabel 3. Den gennemsnitlige løn for kvinder i 1987 på 90,98 kr. ville således stige til 95,64 kr., svarende til 24,5 pct. af løn-gabet mellem kvinder og mænd, jvf. tabel 4.

Den væsentlige forklaring på forskellen i løn mellem kvinder og mænd er arbejdspladsens karakter - offentlig eller privat. En ensartet fordeling blandt kvinder og mænd mellem det offentlige og private arbejdsmarked, ville således reducere lønforskellen mellem kønnene med 12,3 pct. Omvendt bevirker forholdsvis mange arbejdere og få funktionærer blandt mænd, at lønforskellen ville forøges med 9,9 pct., hvis der var en ensartet fordeling mht. arbejdsstilling.

Tabel 1. Koefficienter og standardafvigelse i OLS-lønestimater for kvinder, mænd og alle - kvinder og mænd tilsammen - i parhusholdninger 1987.

	Kvinder	Mænd	Alle
	koeff. (st. afv.)	koeff. (st. afv.)	koeff. (st. afv.)
Respon-	(N=497)	(N=560)	(N=1057)
variabel: ln (W)			
Forklarende			
variable:			
Konstant	4.0502 (0.0735) ^(a)	4.3903 (0.0635) ^(a)	4.3399 (0.0583) ^(a)
KON	.	.	-0.1838 (0.0206) ^(a)
ERF	0.0220 (0.0055) ^(a)	0.0160 (0.0050) ^(b)	0.0189 (0.0037) ^(a)
ERF ²	-0.00040 (0.00013) ^(b)	-0.00028 (0.00010) ^(b)	-0.00034 (0.00008) ^(a)
UDD	0.0595 (0.0226) ^(b)	0.0105 (0.0195)	0.0405 (0.0143) ^(b)
UDD ²	0.00549 (0.00423)	0.0085 (0.0031) ^(b)	0.00562 (0.00246) ^(c)
LOK	0.0252 (0.0097) ^(b)	0.0395 (0.0093) ^(a)	0.0322 (0.0067) ^(a)
ARBST	-0.1116 (0.0367) ^(b)	-0.1269 (0.0273) ^(a)	-0.1220 (0.0217) ^(a)
ARBPL	-0.0362 (0.0238)	-0.1058 (0.0250) ^(a)	-0.0684 (0.0172) ^(a)
DARBL	0.0799 (0.0298) ^(b)	-0.0230 (0.0315)	0.0346 (0.0215)
LAMBDA	0.0394 (0.0449)	0.0310 (0.0249)	0.0218 (0.0282)
R ²	0.2739	0.2686	0.3454
Adj. R ²	0.2605	0.2566	0.3391

Ann.: Aftalt arbejdstid i »normalåret« (ADAM -variabel oplyst af DØRs) / 39 timers normaluge.

Noter: ^(a) ^(b) ^(c) signifikant i t-fordeling på 0.001, 0.01 hhv. 0.05-niveau.

Forskellene i erfaring på arbejdsmarkedet og uddannelsens længde forklarer 6,5 pct. henholdsvis 8,6 pct. af løngabet mellem kvinder og mænd. Besiddelsen af disse »human-capital«-ressourcer kan således forklare godt en ottendedel af lønforskellen mellem kønnene i 1987.

Tilsammen med de øvrige forklarende forhold er, som allerede nævnt, 24,5 pct. af lønforskellen mellem kvinder og mænd forklaret, hvilket svarer til resultatet i Smith

Tabel 2. Gennemsnitsværdier og standardafvigelse () for udvalgte forklarende lønvariable for kvinder og mænd i parhusholdninger 1987.

	Kvinder (N=497)	Mænd (N=560)
ERF	18.8490 (10.9277)	23.2982 (11.6238)
UDD	1.7605 (1.3784)	2.1142 (1.5171)
LOK	2.3239 (1.2188)	2.2696 (1.1859)
ARBST	0.1991 (0.3997)	0.3696 (0.4831)
ARBPL	0.5593 (0.4969)	0.3053 (0.4609)
DARBL	0.2434 (0.4296)	0.1642 (0.3708)
LAMBDA	0.0394 (0.4120)	0.0310 (0.6205)

(1989a, p.20), som konkluderer »..that less than 1/4 of the wage differentials in all occupational groups is explained by male-female differences in the level of human capital variables and other observed characteristics«. Også Sandell & Shapiro (1978) har beregnet en sådan reduktion i løn-gabet til 23 pct. ved både at inddrage erfaring og hjemmetid, idet disse estimeres som endogene variable i en to-trins estimationsteknik. Hansen (1991) har beregnet diskriminationsomfanget udtrykt ved forskelle i grundløn- og tillægssatser indenfor samme stillingskategori, og hermed fundet den væsentligste forklaring til lønforskelle i samtlige stillingskategorier, og endelig skal nævnes Mincer & Polachek (1973), Corcoran & Duncan (1979, p.15, fodnote 14) og Corcoran (1978), som har beregnet en reduktion i løngabet på henholdsvis 45⁵ pct., 44⁶ pct, og 36⁷ pct. ved at forudsætte ensartede forklarende forhold for kvinder og mænd.

Når flere undersøgelser således finder, at kun mellem en fjerdedel og en trediedel af lønforskellen mellem mænd og kvinder kan henføres til forskellige værdier af de anvendte forklarende faktorer, mens resten kan henføres til forskelle i sammenhængene - koefficienterne α - mellem de forklarende faktorer og (\ln til) lønnen, er det ikke ensbetydende med, at der omvendt er en løndiskrimination svarende til mellem to-trediedele og tre-fjerdedele af lønforskellen.

5. Sandell & Shapiro (1978) har foretaget en datakorrektion i Mincer & Polachek's materiale, hvorefter 39 pct. og ikke 45 pct. skal sammenlignes med deres 23 pct. af løngabet.

6. Corcoran & Duncan (1979) har beregnet reduktionen i løngabet ved at gange *mande*-koefficienterne i $\ln(W)$ -funktionen med gennemsnittet på *kvinde*-variablene.

7. Corcoran (1978) har beregnet reduktionen i løngabet ligesom Corcoran & Duncan (1979).

Tabel 3. Forklaring på lønforskelle mellem kvinder og mænd i parhusholdninger 1987.

	Index	Absolut
Lønforskel pga.		
- forskelle i karakteristika (1-c)	1.055	4.66 kr. ^(a)
- residual-forskelle (1-d)	1.178	17.53 kr. ^(b)
Samlet lønforskel (1-c) (1-d)	1.244	22.19 kr. ^(c)

Noter: ^(a) Forskel svarende til exp. af ligning (2). ^(b) Forskel svarende til exp. af ligning (3).
^(c) Summen af ^(a) og ^(b).

Tabel 4. Forklarende faktoreres betydning for lønforskelle mellem kvinder og mænd i parhusholdninger i 1987.

	Procent
ERF, ERF ²	6.5
UDD, UDD ²	8.6
LOK	-1.0
ARBST	-9.9
ARBPL	12.3
DARBL	0.8
LAMBDA	7.2
Forklarende faktorer i alt ^(a)	24.5
Andre faktorer ^(b)	75.5
I alt	100.0

Noter: ^(a), ^(b) Betydningen af forskellige gennemsnitsværdier for forklarende faktorer hhv. koefficienter for sammenhængen mellem disse faktorer og *(ln til) lønnen*.

For det første er forklaringsgraden - R^2 - i de fleste bagvedliggende lønfunktioner relativ lille, hvilket viser, at andre faktorer end de nævnte må indgå med betydelig vægt i forklaringen af lønforskellen mellem kvinder og mænd.

For det andet må vi sondre mellem direkte og indirekte løndiskrimination, hvor førstnævnte forekommer, når der betales forskellige priser - lønrater - for samme slags human kapital »ejet« af forskellige personer - grupper af kvinder henholdsvis mænd. Hvis vi således ser bort fra, at også andre forhold end løndiskrimination og forskelle i human kapital kan forklare den konstaterede lønforskel mellem mænd og kvinder, kan den samlede løndiskrimination i virkeligheden forklare mere end 75,5 pct., jvf. tabel 4. Det er nemlig muligt, at den direkte markedsbestemte løndiskrimination giver anledning til en indirekte diskrimination i og med, at kvinders orientering mod dette marked påvirkes i retning af et mindre incitament til at investere i markedsorienteret human kapital. Forventninger om diskrimination kan således i sig selv give anledning til - indi-

rekte – diskrimination. Og dette på trods af, at afkastet af investering i human kapital er på næsten 6 pct. for kvinder, jvf. tabel 1.

Ifølge Becker (1981) er en tilstrækkelig betingelse for forskellig investering i human kapital og dermed arbejdsdeling mellem arbejdsmarkedet og husholdningsarbejdet for de to køn, at kvinder er mere produktive end mænd i sidstnævnte arbejde, eller blot antages at være det, svarende til at der er diskrimination indenfor dette arbejde. Det er derfor arbejdsdelingen her, der skaber betingelserne for den indirekte diskrimination på arbejdsmarkedet, jvf. bl. a. Smith (1989b).

Under alle omstændigheder viser denne undersøgelse, at der stadig vil være en lønforskel mellem kvinder og mænd på knap 18 pct., selvom de to køn havde lige lange uddannelser, lige megen erhvervs erfaring osv. Det indebærer bl. a., at værdisættelsen af arbejdet udenfor arbejdsmarkedet vha. opportunity-cost princippet, jvf. Bonke (1987 & 1992), undervurderer værdien af kvinders husholdningsarbejde sammenlignet med mænds i betydeligt omfang.

Litteratur

- Andersen, D. 1987. Den danske befolknings tidsanvendelse 1987 – tekniske dokumentation af undersøgelsens database. Arbejdsnotat. Socialforskningsinstituttet, København.
- Arrow, K.J. 1973. The Theory of Discrimination. I: *Discrimination in Labor Markets*. Ashenfelter O. & A. Rees (eds.). Princeton.
- Becker, G. 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge, Mass.
- Bonke, J. 1987. Husholdningernes økonomi. *Nationaløkonomisk Tidsskrift*. Bind 125, nr. 2.
- Bonke, J. 1992. *Faktotum - husholdningernes produktion*. Upubliceret afhandling.
- Corcoran, M. 1978. The Structure of Female Wages. *American Economic Association*. Vol. 68. No. 2. May 1978.
- Corcoran, M. & G. J. Duncan. 1979. Work History, Labor Force Attachment, and Earnings Differences between the Races and Sexes. *The Journal of Human Resources*. XIV. No. 1.
- Hansen, A. C. 1991. Hvem sagde ligeløn? *Samfundsøkonomen* 1991:7.
- Løfstrøm, Å. 1990. Lønskillnader mellan kvinnor och man - En fråga om diskriminering? I: *Tid och Råd om Hushållsøkonomi*, A. Klevmarken m. fl. Industriens utredningsinstitut, Stockholm.
- Mincer, J. & S. Polachek. 1973. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. I: *Economics of the Family. Marriage, Children, and Human Capital*, ed. T. W. Schultz. Chicago.
- Sandell, S. H. & D. Shapiro. 1978. An Exchange: The Theory of Human Capital and the Earnings of Women: A Reexamination of the Evidence. *The Journal of Human Resources* 13. Winter 1978. Pp. 103-17.
- Smith, N. 1989a. *Wage Discrimination in the Danish Labour Market?* Studies in Labour Market Dynamics. Working Paper 89-7. University of Aarhus and Aarhus School of Business.
- Smith, N., 1989b. Kan økonomiske teorier forklare kvinders placering på arbejdsmarkedet? *Nationaløkonomisk Tidsskrift*. Nr. 3.

rekte – diskrimination. Og dette på trods af, at afkastet af investering i human kapital er på næsten 6 pct. for kvinder, jvf. tabel 1.

Ifølge Becker (1981) er en tilstrækkelig betingelse for forskellig investering i human kapital og dermed arbejdsdeling mellem arbejdsmarkedet og husholdningsarbejdet for de to køn, at kvinder er mere produktive end mænd i sidstnævnte arbejde, eller blot antages at være det, svarende til at der er diskrimination indenfor dette arbejde. Det er derfor arbejdsdelingen her, der skaber betingelserne for den indirekte diskrimination på arbejdsmarkedet, jvf. bl. a. Smith (1989b).

Under alle omstændigheder viser denne undersøgelse, at der stadig vil være en lønforskel mellem kvinder og mænd på knap 18 pct., selvom de to køn havde lige lange uddannelser, lige megen erhvervs erfaring osv. Det indebærer bl. a., at værdisættelsen af arbejdet udenfor arbejdsmarkedet vha. opportunity-cost princippet, jvf. Bonke (1987 & 1992), undervurderer værdien af kvinders husholdningsarbejde sammenlignet med mænds i betydeligt omfang.

Litteratur

- Andersen, D. 1987. Den danske befolknings tidsanvendelse 1987 – tekniske dokumentation af undersøgelsens database. Arbejdsnotat. Socialforskningsinstituttet, København.
- Arrow, K.J. 1973. The Theory of Discrimination. I: *Discrimination in Labor Markets*. Ashenfelter O. & A. Rees (eds.). Princeton.
- Becker, G. 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge, Mass.
- Bonke, J. 1987. Husholdningernes økonomi. *Nationaløkonomisk Tidsskrift*. Bind 125, nr. 2.
- Bonke, J. 1992. *Faktotum - husholdningernes produktion*. Upubliceret afhandling.
- Corcoran, M. 1978. The Structure of Female Wages. *American Economic Association*. Vol. 68. No. 2. May 1978.
- Corcoran, M. & G. J. Duncan. 1979. Work History, Labor Force Attachment, and Earnings Differences between the Races and Sexes. *The Journal of Human Resources*. XIV. No. 1.
- Hansen, A. C. 1991. Hvem sagde ligeløn? *Samfundsøkonomen* 1991:7.
- Løfstrøm, Å. 1990. Lønskillnader mellan kvinnor och man - En fråga om diskriminering? I: *Tid och Råd om Hushållsøkonomi*, A. Klevmarken m. fl. Industriens utredningsinstitut, Stockholm.
- Mincer, J. & S. Polachek. 1973. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. I: *Economics of the Family. Marriage, Children, and Human Capital*, ed. T. W. Schultz. Chicago.
- Sandell, S. H. & D. Shapiro. 1978. An Exchange: The Theory of Human Capital and the Earnings of Women: A Reexamination of the Evidence. *The Journal of Human Resources* 13. Winter 1978. Pp. 103-17.
- Smith, N. 1989a. *Wage Discrimination in the Danish Labour Market?* Studies in Labour Market Dynamics. Working Paper 89-7. University of Aarhus and Aarhus School of Business.
- Smith, N., 1989b. Kan økonomiske teorier forklare kvinders placering på arbejdsmarkedet? *Nationaløkonomisk Tidsskrift*. Nr. 3.