



**BA ritgerð  
í hagfræði**

**Ber kynbundinn launamunur vitni um að konum  
sé mismununað ?**

Eru hagfræðingar og femínistar á sama máli ?

Guðjón Bragi Benediktsson

Þórolfur Matthíasson

Hagfræðideild



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**

Júní 2017

**Ber kynbundinn launamunur vitni um að konum sé mismunað ?**

*Eru hagfræðingar og femínistar á sama máli ?*

Guðjón Bragi Benediktsson

Lokaverkefni til BA-gráðu í hagfræði

Leiðbeinandi: Dr. Þórólfur Matthíasson

Hagfræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2017

Ber kynbundinn launamunur vitni um að konum sé mismunað ?

*Eru hagfræðingar og femínistar á sama máli ?*

Ritgerð þessi er 12 eininga lokaverkefni til BA prófs við Hagfræðideild,  
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.

© 2017 Guðjón Bragi Benediktsson

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Prentsmiðjan Svansprent

Reykjavík, 2017

## Formáli

Ritgerð þessi er lokaverkefni höfundar í BA námi í hagfræði við Háskóla Íslands. Ritgerðin vegur 12 einingar af 180 eininga námi. Leiðbeinandi var Dr. Þórólfur Matthíasson og þakka ég honum fyrir að aðstoða mig við val á ritgerðarefni og fyrir handleiðsluna við skrifin.

Kynbundinn launamunur er spennandi en eldfimt umfjöllunarefni sem margir hafa á sterkar skoðanir. Um hann er fjallað í fjölmiðlum sem mikið ranglæti sem hægt gangi að uppræta. En hér er um flókið mál að ræða sem hefur margar hliðar og því fer kannski best að spara stóryrðin og skoða fleti málsins. Því hefur mér fundist gaman að glíma við þetta efni og komast að niðurstöðu. Hér er farið yfir mikið efni á fáum síðum og því er ekki hægt að kafa djúpt í efnið og víst er að mörgum spurningum er enn ósvarað. Einnig er rétt að taka það fram að hvorki femínistar né hagfræðingar eru einsleitur hópur þótt málum sé stillt upp með þeim hætti sem hér er gert.

## Útdráttur

Í þessari ritgerð er fjallað um hagfræðikenningar um mismunun á vinnumarkaði og það hvernig hagrænir hvatar eru að verki sem útskýra kynbundinn launamun. Þá er lítillega fjallað um kenningar úr fleiri fræðigreinum - líffræði, sagnfræði og sálfræði, sem tengjast umfjöllunarefninu og styrkja niðurstöður hagfræðinnar. Samræmi eða ósamræmi á milli skýringa kenninga hagfræði og kenninga femínisma á launamun kynjanna er dregið fram í dagsljósið. Gerð er grein fyrir tengslum hefðbundinnar verkaskiptingar í hjónabandi og kynbundins launamunar. Einnig er gerð grein fyrir því hvernig hagrænir hvatar vegna kynbundinna hlutfallslegra yfirburða eru að verki í hjónabandinu. Mikilvægi mæðrahlutverksins fyrir myndun mannauðs barna er tíundað, en einnig hvernig mæðrahlutverkið lækkar mannauð móðurinnar og atvinnutekjur og eykur þannig launamun kynjanna. Mikilvægi gildismats eða félagsmótunar fyrir náms- og starfsval kynjanna er reifað og fjallað er bæði um mögulega hagkvæmni sem og óhagkvæmni kynjaskipts vinnumarkaðar með tilliti til áhrifa á kynbundinn launamun. Mismunur á vinnumarkaðslegum viðhorfum og hegðun kynjanna er skoðaður og grein er gerð fyrir compensating differential kenningunni og atvinnutengdum sjúkdómum og dauðsföllum sem fylgja karlastarfgreinum.

## Efnisyfirlit

|   |    |
|---|----|
| Formáli .....   | 4  |
| Útdráttur .....   | 5  |
| Efnisyfirlit .....  | 6  |
| 1 Inngangur .....   | 8  |
| 2 Núningur hagfræði og femínisma .....                        | 9  |
| 3 Kynjaskiptur vinnumarkaður .....                            | 11 |
| 3.1 Er mismunun orsök kynjaskipts vinnumarkaðar ? .....       | 12 |
| 3.2 Starfsgreinar karla eru hættulegri en kvennagreinar ..... | 14 |
| 3.3 Staðalímyndir kynjanna .....                              | 15 |
| 3.4 Menntasókn kvenna og vald feðranna .....                  | 16 |
| 4 Hagfræðikenningar um mismunun .....                         | 18 |
| 4.1 Smekkbundin mismunun á samkeppnismarkaði .....            | 18 |
| 4.2 Mismunun á einkeypismarkaði .....                         | 21 |
| 4.3 Tölfræðileg mismunun á vinnumarkaði .....                 | 23 |
| 4.3.1 Eiga laun alfarið að ráðast af framleiðni? .....        | 26 |
| 5 Mæður og mannauður .....                                    | 27 |
| 5.1 Mannauðskeningin .....                                    | 27 |
| 5.2 Hjónabandið og hefðbundin verkaskipting kynjanna .....    | 29 |
| 5.3 Misjafnar nytjar af heimilisframleiðslu .....             | 32 |
| 5.4 Þjóðhagsleg verðmæti heimilisframleiðslu .....            | 33 |
| 5.5 Mæðrarefsingin .....                                      | 34 |

|  |    |
|--|----|
| 6 Sögulegar skýringar á launamun kynjanna á Norðurlöndum ..... | 36 |
| Niðurstöður .....  | 38 |
| Tafla 1 Niðurstöður .....                                      | 39 |

## 1 Inngangur

Flestar launarannsóknir vitna um að karlar hafi hærra laun en konur. Vinnumarkaðsleg hegðun karla er önnur en kvenna. Karlar eru síður í hlutastörfum, vinna lengri vinnudag en konur, hafa meiri starfsreynslu vegna samfelldari vinnumarkaðsþátttöku o.s.frv. Við launarannsóknir er þó oft reynt að leiðrétta fyrir slíkum þáttum. Sá launamunur kynjanna sem ekki verður útskýrður með slíkri leiðréttingu er nefndur óskýrður launamunur kynjanna eða kynbundinn launamunur. Deildar meiningar eru um það hvort sá launamunur beri vitni um mismunun gegn konum.

Mismun á launum kynjanna má skoða með tvenns konar hætti. Annars vegar má líta á launamismun á milli hefðbundinna karla- og kvennastarfa og spyrja af hverju karlastéttir, eins og pípulagningamenn og sjómenn hafi hærra laun en kvennastéttir eins og t.d. sjúkraliðar og leikskólakennarar? Hins vegar má skoða launamun kynjanna á einstaklingsgrundvelli og spyrja af hverju Jón sé launahærra en Gunna, ef þau eru með sömu menntun og í sambærilegu starfi. Ég mun einkum leitast við að svara þessum spurningum frá sjónarhorni hefðbundinnar hagfræði, en þó einnig frá fleiri sjónarhornum. Ósamræmi sem er á milli skýringa hagfræði og femínískra fræða á launamun kynjanna verður sérstaklega skoðað með það fyrir augum að kanna hvort mismunun gagnvart konum eða aðrir menningartengdir skýringarþættir eigi hlut að máli. Er það tilfellið að ef skýra á kynjaskiptingu vinnumarkaðarins og mismun á launum kynjanna frá sjónarmiði þessara ólíku fræða að skýringarnar verði æði ólíkar eða geta þau sammælst um svar við rannsóknarspurningunni?



## 2 Núningur hagfræði og femínisma

Ýmsar hagfræðikenningar sem standa styrkum fótum í nútíma hagfræði virðast ekki fara vel saman við femíniskar kenningar um kynbundinn launamun. Femínistar hafa tilhneigingu til að líta á óskýrðan launamun kynjanna sem sönnun kynbundins launamunar í merkingunni kynbundin mismunun kvenna. Þetta viðhorf femínista virðist rökrétt, því flestar launarannsóknir bera vitni um að karlar hafi hærra laun en konur og útskýra ekki launamuninn að öllu leiti. Saman er þó að draga með kynjunum hvað laun varðar og sem dæmi um það má nefna að í aldurshópnum 18 - 27 ára eru konur nú launahærra en karlar á opinberum vinnumarkaði hér á landi skv. nýlegri rannsókn: „Munur eftir aldursbilum er athyglisverður. Hann má rekja til þess að yngri kynslóðir kvenna eru betur menntaðar en karlar, fleiri þeirra eru með háskólapróf og munur á starfsaldri ekki til staðar. Af þessu má álykta að líklegt er að launamunurinn í heild muni minnka verulega á næstu árum.“ (Sigurður Snævarr, 2015. bls. 31).

Þetta merkir að aukinn mannauður kvenna er að leiða til þess og mun að öllum líkindum áfram leiða til þess að launabil kynjanna fari minnkandi.

Hagfræðingar hneigjast til að álíta að óskýrði launamunurinn sé vegna ómælanlegra eða mælanlegra skýringaþátta sem ekki rata inn í launajöfnurnar, svo sem mismunandi mannauðs karla og kvenna eða mismunandi erfiðleikastigs starfa (compensating differentials) (Acemoglu, 2013; Smith, 1979). Því er það algengt viðhorf innan hagfræðinnar að slík mæling á kynbundnum launamun sé mæling á efri mörkum launamunarins og að hann geti verið umtalsvert lægri í mörgum tilfellum (Bosworth, Dawkins og Stromback, 1996). Hvað skiptingu vinnumarkaðarins í karla og kvennastörf varðar, þá getur hefðbundin hagfræði útskýrt slíkt m.a í samræmi við mannauðskenninguna og forsenduna um skynsaman einstakling sem hámarkar nýttjar sínar (Hwang og Polachek, 2004). Konur horfi oft á tíðum til annarra þátta en karlmenn þegar þær velja sér starf. Þeim sé kunnugt um eðli þeirrar menntunar og starfa sem í boði eru, starfsöryggi, laun og hlunnindi og velja á grundvelli þess. Femínistar hafa hins vegar það viðhorf að valfrelsi kvenna sé skert vegna félagslegra hafta í samfélaginu og að vinnumarkaður sé kynbundinn vegna arfleifðar karl-miðlægs samfélags sem njórfar konur niður og metur lítils störf kvenna:

Fyrir 100 árum skiptu karlarnir vinnunni í tvennt. Í launaða vinnu fyrir karla og ólaunaða vinnu fyrir konur. Nú eru karlar enn að skipta vinnunni á milli karla og kvenna. Konurnar halda ólaunuðu vinnunni, því sem eftir er, hinni launuðu vinnu, er síðan skipt á milli hópanna. Konurnar fá þjónustustörfin, eru eins konar opinberar húsmæður og fá borgað eftir opinberum töxtum. Karlarnir fá hin störfin og þeir fá borgað samkvæmt leynilegum taxta sem þeir koma sér saman um. (Helga Sigurjónsdóttir, 1988, bls. 104)

Hér hljómar skýrt stefið góðkunna um feðraveldið og undirokun kvenna.

### 3 Kynjaskiptur vinnumarkaður

Vinnumarkaður á Íslandi er mjög kynjaskiptur sem kallað er. Karlar eru í miklum meirihluta í vissum stéttum meðan konur drottna í öðrum. Í launarannsókn Velferðarráðuneytisins og Hagstofunnar kom í ljós að stóran hluta launamunar milli karla og kvenna má skýra með mennta- og starfsvali kynjanna og að sama niðurstaða hafi fengist úr fjölmörgum öðrum rannsóknum (Sigurður Snævarr, 2015).

Hefðbundin hagfræði getur útskýrt launamuninn m.a. á þann hátt að störf karlastétta krefjist meiri menntunar, starfsþjálfunar eða færni, það er meiri mannauðs. Önnur skýring er að laun karlastétta séu hærrí vegna meiri áhættu, vösbúðar og álags, en laun kvennastétta séu lægri vegna þess að umönnunarstörf hafi eftirsóknarverða eiginleika eða að störfín séu eftirsótt, það er compensating differential kenningin. Andstæð skýring, sem samræmist femínískum kenningum, er sú að samfélagið hafi bjagað verðmætamat sem lýsi sér í því að störf kvenna séu lægra metin en störf karla og að launum í störfum sem krefjast umönnunar - eiginleika sem tengdur er við kvenleika - sé kerfisbundið haldið niðri vegna gildismats sem virðir ekki störf kvenna (Kilbourne, England, Farkas, Beron og Weir 1994).

Hér á landi birtist kynjaskiptur vinnumarkaður til dæmis í því að 96-98% leikskólakennara, hjúkrunarfræðinga og sjúkraliða eru konur. Þá eru konur níu af hverjum tíu í félagi hársnyrtisveina (uppl. frá viðk. fagfélögum). Aftur á móti eru þeir sem starfa við byggingariðnað að yfirgnæfandi meirihluta karlmenn.

Frá upphafi hafa 1159 manns tekið sveinspróf í pípulögnum, þar af 4 konur. 7236 hafa tekið sveinspróf í húsasmíði, þar af 39 konur. 4026 hafa lokið sveinsprófi í rafvirkjun, þar af 40 konur (kvennastarf.is). Ef leitað er í launagrunni Hagstofunnar að launum kvenna sem starfa við iðngreinar í byggingariðnaði birtist auður reitur. Innan við eitt prósent húsasmiða eru konur og engin kona er starfandi í 111 manna Meistarafélagi húsasmiða. Ein kona er skráð í félag starfandi pípulagningameistara en félagsmenn eru 91. Þá eru níutíu og átta prósent félaga í sjómannasambandinu karlkyns (uppl. frá viðk. fagfélögum).

Stjórnvöld hafa uppi áform um að brjóta upp kynjaskiptan vinnumarkað (Þingskjal 701/2015-2016). Ekki eru þó allir á þeirri skoðun að kynbundinn vinnumarkaður sé óhagkvæmur. Samstarfsrannsókn Bandarískra og Kóreanskra hagfræðinga skilaði þeirri

niðurstöðu að kynjaskiptur vinnumarkaður væri hagkvæmur. Það lýsti sér á þann veg að konur í kvennastarfgreinum hefðu betri laun en konur í karlastarfgreinum. Á sama hátt hefðu karlar í karlastarfgreinum betri laun en karlar í kvennastarfgreinum. Það merkir að einstaklingar velja sér starf til að hámarka hag sinn. Rannsóknarniðurstöður bentu til þess að betri staða kvenna í kvennastarfgreinum tengdist kynbundnum hlutfallslegum yfirburðum í hæfni tengdri starfinu. Skýrsluhöfundar telja að af þessum sökum gætu afskipti stjórnvalda af því því flokkunarferli sem ræður því hvernig fólk flokkast í störf aukið launamun karla og kvenna fremur en að minnka hann (Hwang og Polachek, 2004).

### **3.1 Er mismunun orsök kynjaskipts vinnumarkaðar ?**

Þar sem kynjaskiptur vinnumarkaður er almennt talin útskýra stóran hluta af launamun kynjanna er mikilvægt að fá úr því skorið hvort kynjaskiptur vinnumarkaður stafi af mismunun gegn konum.

Skýringar femínista á kynjaskiptum vinnumarkaði eru undirokun kvenna í karl-lægum heimi. Sú kenning sem höfð er eftir Helgu Sigurjónsdóttur hér að ofan á samsvörun í hagfræðkenningu um kynjaskiptan vinnumarkað sem oft er kennd er við Barböru Bergmann hagfræðing og femínista. Kenningin er nefnd Crowding kenningin. Bergmann setti fram þá kenningu árið 1974 að vinnumarkaðurinn væri tvískiptur. Í öðrum geiranum væru góð störf sem hvítir karlar hefðu forgang í, en í hinum geiranum væru lakari störf sem konur eða minnihlutahópar fengust við. Mismunun og útilokun kvenna og minnihlutahópa frá betri helmingi vinnumarkaðarins ylli miklu framboði kvenna í fáar starfsgreinar og þ.a.l. lægri launum. Kenningin er þannig í samræmi við lögmál hagfræðinnar um framboð og eftirspurn. Umdeilt er þó hvort mismunun og útilokun eigi hlut að máli. Bosworth og félagar segja að niðurstöður rannsókna hafi ekki staðfest þess háttar tvískiptingu. Ýmis rök mæla því á mót, þar á meðal þau að sífelld hreyfing vinnuafls er á milli starfsgreina og geira atvinnulífsins fyrir tilstuðlan mannauðs. Nokkrar fleiri kenningar hafa komið fram um tvískiptan vinnumarkað en slíkar kenningar falla utan við svið hefðbundinnar hagfræði og flestir hagfræðingar telja að ekki hafi komið fram næg rök til að kollsteypa hefðbundnum kenningum (Bosworth o.fl. 1996).

Í lok ritgerðar Bergmann kemur í ljós að hún hefur komist að sömu niðurstöðu og Becker hafði komist að áður, að slík smekkbundin mismunun og útilokun væri í flestum tilfellum efnahagslega óhagkvæm fyrir atvinnurekendur, þ.e. ef hópurinn sem er mismunað er jafn framleiðið vinnuafli og hinn hópurinn sem hampað er. Til þess að slík mismunun verði árangursrík fyrir atvinnurekendur verði hópurinn sem er mismunað að vera af réttri stærð í hlutfalli við hinn hópurinn, en slíkt sé ólíkleg niðurstaða því minnihlutahópar séu í öllum stærðum. Til þess að tvískipting vinnumarkaðar í heild verði skýrð með mismununarskýringunni, þá verði því að vera víðtæk samstaða um að láta mismunun hafa forgang fram yfir hagnað (Bergmann, 1974). Slíkt er ekki talið sannferðugt á samkeppnismarkaði. Því eru hagfræðilegar skýringar á kynbundnum vinnumarkaði oftár á þá leið að mikið framboð í kvennagreinar sé ekki endilega vegna þvingunar eða útilokunar kvenna frá karlagreinum, heldur orsakist af annars konar hindrunum á samkeppnisumhverfi og vinnuafslæði milli starfsgreina t.d. félagsmótun (social norms) (Bosworth, o. fl. 1996).

Innlend gögn styðja félagsmótunarskýringuna á kynjaskiptum vinnumarkaði. Í skýrslu Velferðarráðuneytisins eru staðalímyndir kynjanna taldar eiga þátt í kynbundnu náms og starfsvali. Þó er tekið fram að varast beri að ofmeta þátt staðalímynda þar sem nær ógerlegt sé að greina milli þeirra og einstaklingsbundins vals (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

Þær stofnanir sem standa fyrir áttakinu #Kvennastarf reikna einnig með því að konur hafi valfrelsi um nám sitt og starf. Það að auglýsingum er beint að stúlkum og konum með hvatningu til að útiloka ekki hefðbundin karlastörf sýnir það skýrt. Einnig sbr: „*Iðn- og verkgreinar eru ennþá í dag karllægustu starfsgreinar atvinnulífsins og þar ríkir mikil vöntun á fagmenntuðu fólki. Ef rúmlega helmingur þjóðarinnar, konur, útilokar verk-, tækni- og iðngreinar vegna úreltra staðalímynda þá er það kannski ekki að undra*“ (kvennastarf.is, 2017). Í þessari tilvitnun kemur fram sú skoðun að útilokun kvenna frá karlastörfum sé vegna viðhorfa kvenna til staðalímynda kynjanna, fremur en því að konum sé mismunað á þann hátt að þær séu með beinum hætti útilokaðar frá karlastörfum. Niðurstaðan er því sú að kynjaskiptur vinnumarkaður sé ekki merki um kynbundna mismunun á vinnumarkaði.

### 3.2 Starfsgreinar karla eru hættulegri en kvennagreinar

Skrásett gögn um vinnutengd dauðsföll virðast styðja compensating differential kenninguna. Ef rýnt er í skýrslu um vinnutengd dauðsföll á Norðurlöndunum sem nær yfir árabilið 2003-2008 kemur í ljós að flest dauðsföllin verða við landbúnað, skógarhögg, og fiskveiðar, en þar á eftir koma flutningastarfsemi og byggingariðnaður. Þetta eru allt starfsgreinar þar sem karlmenn eru í miklum meirihluta. Af þeim 1242 sem létust í vinnuslysum á þessu árabili voru 1157 karlar en 85 konur; þ.e. 93% karlar og 7% konur. Hlutfall banaslysa af starfandi var frá 1.51 af hverjum 100 þ. í Svíþjóð til 2.49 á Íslandi. Hlutfall banaslysa af starfandi var þó talsvert hærra í karlagreinum, t.d. 9.29 í landbúnaði, 5.31 í byggingariðnaði og 4.59 í flutningastarfsemi. Athugið að þessar tölur miðast við 5 ára tímabil og eru tölurnar mun hærri sé reiknað með heilli starfsævi (Kristinn Tómasson, Leifur Gústafsson, Christiansen, Rov, Gravseth, Bloom, Grondahl og Aaltonen, 2011).

Allir þeir 24 sem létust í vinnuslysum á Íslandi á þessu árabili voru karlmenn og helmingur þeirra starfaði við byggingariðnað, en einnig við flutningastarfsemi, landbúnað og við fiskveiðar. Á Íslandi voru dauðsföllin hlutfallslega flest, en tíðni vinnutengdra dauðsfalla tengist mjög öryggisaðbúnaði og framfylgd öryggisreglugerða. Það er því ekki hrein tilviljun ef tíðni slysa er meiri í einu landi en öðru. Skýrsluhöfundar telja að niðurstöður skýrslunnar afhjúpi ákveðinn tvískinnung í kynjajafnréttismálunum:

The dominance of men is striking with over 93% of occupational accident victims in the Nordic countries being male. This finding should lead to an increased focus on the dangerous tasks associated with work undertaken primarily by men. This finding also highlights a clear contradiction in the gender equality debate in the Nordic countries in that workplace safety is not taken properly into account despite its clear and heavy toll on men. (Kristinn Tómasson o.fl. 2011, bls. 38).

Í Bandaríkjunum eru hættulegustu starfsgreinarnar einnig karlastarfsgreinar þar er hlutfall karlanna af þeim sem látast í vinnuslysum u.þ.b. 92% (U.S. Bureau of labor statistics, 2016).

### 3.3 Staðalímyndir kynjanna

Um þessar mundir stendur yfir átaksverkefnið #Kvennastarf á vegum Samtaka iðnaðarins, Tækniskólans og fleiri aðila. Tilgangurinn er að laða að kvenkyns nemendur í karllægustu greinar samfélagsins, þar sem vinnuafllsskortur er viðvarandi, ásamt því að breyta staðalímyndum kynjanna þar sem þær eru ekki taldar eiga við í nútíma samfélagi. Á vefsíðu átaksins eru auglýsingar þar sem konur eru hvattar til hefta ekki möguleika sína með staðalímyndum. Á einni myndinni heldur ung kona á rörtöng, og yfirskriftin er: *Konur geta líka lært pípulagnir*. Þetta er rétt athugað. Konur geta orðið geimfarar, flugmenn og hermenn, svo það er alveg áreiðanlegt að þær geta einnig lært pípulagnir. En verða konur fyrir mismunun velji þær hefðbundin karlastörf? Soffía Anna Sveinsdóttir lauk sveinsprófi í pípulögnum árið 2009. Hún telur svo ekki vera, en frekar að konur hafi fordóma fyriri karlastörfum:

Þegar ég vinn með körlum hnussa sumir yfir því að kvenmaður sé í þessu fagi en öðrum finnst það rosalega töff. Allir hafa einhverja skoðun á því. Ég verð líka fyrir karlrembulstælum. Fæ á mig pillur fyrir að vera kona og sumir reyna að ganga fram af mér með ruddalegum húmor eða reyna gagngert að espa mig upp. En þeir hætta þessu þegar þeir sjá að maður lætur þetta ekki á sig fá. Þetta er ekki kvenhatur, frekar dálítið óöryggi sem brýst út í svona asnaskap... konur hafa frekar fordóma gagnvart karlastörfum en því að kona gegni þeim. Yfirleitt finnst konum bara flott hjá mér að gera það sem mig langar en margar bæta því við að þær gætu ekki hugsað sér að vera pípapar sjálfar (Soffía Anna Sveinsdóttir, 2014).

Það er ljóst að það er ekki allra að ganga gegn straumnum með þeim hætti sem Soffía gerir. Hagrænir ókostir geta fylgt kynbundnum vinnumarkaði. Kynbundinn vinnumarkaður getur virkað heftandi á valmöguleika fólks til náms og starfa. Slíkt getur verið þjóðfélagslega óskilvirkt og leitt til þess að mannauður nýtist ekki sem skyldi, t.d. ef menn eða konur þora ekki að velja það fag sem þeir hafa hæfileika til og áhuga á af ótta við að skera sig úr hópnum. Hayek útskýrði það á sínum tíma (1945) hvernig það hámarksvandamál sem þjóðfélagið stendur frammi fyrir er að hámarka not þekkingarinnar. Þar sem þekkingin er dreifð meðal þegnanna og dulin m.a. sem mismunandi eiginleikar og hæfileikar fólks geta félagslegar heftingar á þróun áhugasviðs og hæfileika komið í veg fyrir hámarksnot þekkingarinnar. Þó er það svo að þar sem þekkingin er bundin við einstaklinga verður fólk að velja sína náms og starfsbraut á eigin forsendum. Kenningin getur þannig varpað ákveðnu ljósi bæði á mögulega óhagkvæmni

kynbundins vinnumarkaðar sem og nauðsyn þess að frumkvæði að náms og starfsvali komi frá einstaklingnum sjálfum.

### 3.4 Menntasókn kvenna og vald feðranna

Eru staðalímyndir kynjanna í samfélaginu neikvæðar á þann hátt að þær valdi óhagstæðu náms og starfsvali kvenna og undirsetningu þeirra á vinnumarkaði? Það er: Eru staðalímyndir kynjanna í samfélaginu birtingarmynd feðraveldis femínista? Eða eru konur að velja skynsamlega eins og forsendur hagfræðinnar gera ráð fyrir? Athugum það nánar.

Í kjölfar framhaldsskólabyltingarinnar á ofanverðri síðustu öld, og síðar háskólabyltingarinnar hefur gríðarleg aukning orðið í langskólamenntun kvenna. Nú er svo komið að í flestum þeim háskólagreinum sem áður voru einokaðar af körlum eru konur í meirihluta í háskólanámi. Það má vera að það sé mismunur feðraveldis um að kenna að vinnumarkaður sé kynjaskiptur og konur skuli ekki gefa sig í meira mæli að óþrifalegum líkamlegum erfiðisstörfum eins og pípulögnum, múrverki, húsasmíði og járnsmíði, en nærtækari skýringar eru þó fyrir hendi. Hún er sú að konum þykja þessar greinar ekki vera sérlega aðlaðandi. Sú er a.m.k. raunin meðal ungs fólks í dag. Nám í hefðbundnum iðngreinum byggingariðnaðar á undir högg að sækja og starfsnámsgreinar almennt þykja ekki eftirsóknarverðar meðal ungs fólks. Ásgeir Jónsson greinir frá því (2015) að aðeins um 14% ungmenna séu við nám á starfsnámsbrautum því flestir velji bóknám til stúdentsprófs.

Ungar konur hafa því undanfarna áratugi sótt sér menntun í starfsgreinum sem þykja bæði þrifalegrar og virðingarverðar auk þess að vera vel launaðar. Hér er átt við nám í háskólagreinum eins og lögfræði, læknisfræði, tannlækningum, sálfræði, viðskiptafræði og náttúruvísindum. Í öllum þessum greinum eru nú fleiri konur en karlar við nám við Háskóla Íslands og hefur sú þróun staðið lengi og sér ekki fyrir endann á. Sem dæmi má nefna að kvenkyns nemandur við tannlæknadeild eru nú 77% og 70% við læknadeild, en 55% við lagadeild (vefur Háskóla Íslands, a, 2017). Afleiðingin af þessari þróun er sú að hlutfall kvenna í langskólagengnum starfsstéttum fer mjög vaxandi. Um 20% verkfræðinga eru nú konur, 40% lækna, lögfræðinga og tannlækna eru konur; 58% viðskipta og hagfræðinga eru konur og 85-90% sálfræðinga eru konur (uppl. frá viðkomandi fagfélögum).



Þetta virðist vera klókt hjá konunum. Arðsemi háskólamenntunar hefur verið að aukast undanfarna áratugi (Psacharopoulos, 1994). Árið 2014 voru meðallaun verkamanna kr. 447 þ., iðnaðarmanna kr. 599 þ. en háskólamenntaðra sérfræðinga kr. 765 þ. Yfirmenn deilda voru með kr. 937 þ. og forstjórar og aðalframkvæmdastjórar fyrirtækja og stofnana voru með kr. 1720 þ. (PWC, 2014). Það er nú orðið sjaldgæft að fólk án háskólamenntunar sé ráðið í betri störf, eða sem yfirmenn deilda eða í forstjóra- og framkvæmdastjórastöður. Það eru því sterkir hagrænir hvatar til háskólanáms. Háskólanám er leiðin á launatoppinn.

Fleiri röksemdir styðja það að háskólamenntun sé vænlegri kostur fyrir konur en iðnaðarstörf karlmannna. Vegna minnkandi frjósemi á Vesturlöndum er líklegt að það gæti orðið nauðsyn að lengja starfsævina vegna færri vinnandi handa ef ekki verður til lífeyrir til að halda uppi stórum árgöngum lífeyrisþega (OECD, 2011). Þá er háskólamenntun kostur því hver vill vinna stritvinnu fram á elliár? Líkaminn slitnar við að vinna erfiðsvinnu, hvort sem er múrverk, pípulagnir, trésmíði eða önnur byggingavinna. Sérfræðingar í atvinnusjúkdómum þekkja það vel hve iðnaðarmenn eiga oft við atvinnutengd heilsufarsvandamál að stríða sem leiða til fjarveru frá vinnu og eru starfsmenn í byggingariðnaði í meiri hættu en bæði almenningur og starfsmenn í öðrum iðngreinum að þróa með sér ákveðna sjúkdóma (Brenner og Ahern, 2000).

Það er því litlum vafa undirorpið að konur eru að velja skynsamlega leið og eru að hámarka hag sinn skv. kenningum hagfræðinnar fremur en að þær séu undir hælnum á feðraveldisgrýlunni. Hvernig má það vera að náms- og starfsval kvenna beri vitni um mismunun og útilokun úr karlastarfgreinum eða innrætingu neikvæðra staðalímynda feðraveldis þegar konur veigra sér við hættulegum, óþrifalegum og líkamlega erfiðum karlastörfum sem eru ekki vinsæl um þessar mundir en fjölgar gríðarlega í mun eftirsóttari og betur launuðum karlastarfgreinum?

## 4 Hagfræðikenningar um mismunun

### 4.1 Smekkbundin mismunun á samkeppnismarkaði

Er trúverðugt að sá launamunur karla og kvenna sem óskýrður er sé vegna víðtækrar fordómafullrar mismununar gegn konum á vinnumarkaði? Til að fá úr því skorið skulum við skoða hefðbundna nálgun hagfræðinnar á mismunun á vinnumarkaði.

Gary S Becker, nóbelsverðlaunahafi í hagfræði, var frumkvöðull í því að nota hagfræðilíkön til greiningar á félagslegum vandamálum. Í bók sinni *The Economics of Discrimination*, sem kom út árið 1957, lýsir hann greiningu sinni á efnahagslegri mismunun hvíttra manna á blökkumönnum á bandrískum vinnumarkaði. Hann bar saman tekjumun hópanna eftir menntun, mörkuðum og svæðum og setti fram nokkur kenningarleg líkön sem spá fyrir um vinnumarkaðlegar afleiðingar mismununar. Kenninguna má einnig nota til að skýra vinnumarkaðslega mismunun gegn öðrum þjóðfélagshópum en blökkumönnum, t.d. mismunun gegn konum (Becker, 1971). Vinnumarkaðurinn í líkani Beckers er samkeppnismarkaður sem leitar jafnvægis vegna lögmála framboðs og eftirspurnar. Á honum eru tveir hópar vinnuafls sem geta verið svartir og hvítir, eða konur og menn. Hóparnir tveir eru fullkomlega staðkvæmt vinnuafl og jafn framleiðnir. Forsendurnar eru hinar venjulegu forsendur utan að nytjar atvinnurekenda eru ekki einungis af fjárhagslegum hagnaði heldur einnig af kynþætti (eða kyni) starfsmanna hans. Atvinnurekendur eru því af tvennum toga; annað hvort fordómalitlir og því sama um hvorn kynþáttinn þeir ráða í vinnu eða þá með mismikla fordóma (Becker, 1971). Becker umorðar hugtakið fordóma sem smekk, sem er hagfræðilegt hugtak sem hægt er að meðhöndla fræðilega sem eftirspurnarferil (Cain, 1986). Þeir atvinnurekendur sem ástunda smekkbundna mismunun, eins og Becker orðar það, hafa neikvæðar nytjar af starfsmönnum af ákveðnum kynþætti, t.d. af blökkumönnum, eða af konum. Þeir bæta eigin huglæga kostnaði við launakostnað svarta vinnuaflsins, sem táknar þær neikvæðu nytjar sem þeir hafa af svörtum/konum. Kallast það fordómastuðull eða discrimination coefficient; skammstafað DC. (Becker, 1971).

Kenninguna má skýra með einfölduðu dæmi sem þó kemur að kjarna málsins: Segjum að markaðslaun svarta minnihlutahópsins séu 600 kr. á tímann en laun hvíttra 800 kr. (Sumar launakannanir gefa þá niðurstöðu að tímalaun karla séu hærri en kvenna).

Atvinnurekendur með mikla fordóma gegn svörtum (fordómastuðul upp á 300 kr.) munu ekki ráða svarta starfsmenn þar sem þeir meta það kostnaðarsamara en að ráða hvíta starfsmenn; en atvinnurekendur með litla fordóma (fordómastuðull 100 kr.) munu ráða svarta starfsmenn. (Dæmi byggt á framsetningu Borjas, 2010).

Atvinnurekendur með mikla fordóma gegn svörtum/konum sem vilja helst ráða hvíta/karla borga hærri laun fyrir sama vinnuafli og þeir gætu fengið mun ódýrara með því að ráða svarta/konur. Því hafa fordómalitlir atvinnurekendur sem ráða svarta/konur til starfa, lægri launa- og framleiðslukostnað.

Útgangspunktur kenningar Beckers er sá að ef vinnumarkaðsleg mismunun er smekkbundin og hefur ekkert með mismunandi framleiðni hópanna tveggja að gera, þá hnigi öll rök til þess, að efnahagslega óhagkvæmt sé fyrir atvinnurekanda á samkeppnismarkaði að mismuna með slíkum hætti:

If all firms had the same linear and homogenous production function, firms that discriminated would always have larger unit net costs than firms that did not. The smaller (in absolute value) the DC of any firm, the less would be its unit net costs. The firm with the smallest DC would produce the total output, since it could undersell all others (Becker, 1971. bls. 44)

Jafnvel þótt framleiðsluföll fyrirtækjanna á markaðinum væru mismunandi myndu fyrirtækin sem viðhefðu minnstu mismunun vera hagkvæmari í rekstri en fyrirtæki sem mismunuðu mikið og því vaxa þeim yfir höfuð. Að lokum myndu laun svartra hækka til jafns við laun hvíttra vegna aukinnar eftirspurnar eftir vinnuafli þeirra (Becker, 1971).

Annar Nóbelsverðlaunahafi, Kenneth Arrow, sem hefur útfært kenningar Beckers, tekur í sama streng: *“Only the least discriminatory firms survive. Indeed, if there were any firms, which did not discriminate at all, these would be the only one to survive the competitive struggle.”* (Arrow, 1971. bls. 9). Sú barátta á samkeppnismarkaði sem Arrow vísar til er sú að útgjöldum til framleiðslupátta eru þröngar skorður settar á samkeppnismarkaði og fyrirtækin með hæstan framleiðslukostnað fara halloka fyrir hinum sem lægstan kostnað hafa. Niðurstaðan er því sú að smekkbundin mismunun sé ekki víðtæk, heldur bundin við einstaka atvinnurekendur (Becker, 1971). Takmarkaður fjöldi kærumála til Kærunefndar jafnréttismála hér á landi styrkir þá ályktun að kynbundin mismunun vegna fordóma gegn konum sé ekki almenn heldur bundin við einstaka atvinnurekendur. Í þann rúman aldarfjórðung sem nefndin hefur starfað hafa aðeins

borist um 200 mál á borð hennar og í stórum hluta mála er niðurstaðan sú að ekki sé um mismunun atvinnurekanda að ræða (Innanríkisráðuneytið, 2017). Kostaðurinn verður æ meiri eftir því sem hópurinn sem mismunað er gegn er stærri og þá þurfa efnahagslegir yfirburðir þeirra sem mismuna að vera þeim mun meiri: „*Nauðsynlegt og nægjanlegt skilyrði* (fyrir árangursríkri efnahagslegri mismunun) *er að N* (kúgaði hópurinn) *sé enn meiri efnahagslegur minnihluti en tölulegur meirihluti.*“ (Becker, 1971. bls. 26). Forspár kenningar Beckers hafa lítið verið rannsakaðar á empíriskan hátt, en niðurstöður úr þeim rannsóknum sem gerðar hafa verið hafa staðfest kenningar hans. Charles og Guryan athuguðu gagnagrunna um launagreiðslur og báru launabil hvítra og svartra saman við svæðisbundna gagnagrunna spurningakannana um fordóma ýmissa hópa hvítra gegn svörtum. Allar helstu niðurstöður þeirra voru í fullu samræmi við forspár Beckers. (Charles og Guryan, 2008).

Burtséð frá öllu ofangreindu er ekki alfarið hægt að fullyrða að engin smekkbundin mismunun finnist hér á landi gagnvart konum sem fullkomlega staðkvæmu og jafn framleiðnu vinnuafli á samkeppnismarkaði. Markaðsmismunun samanstendur af mismunun atvinnurekanda, samstarfsmanna, viðskiptavina og stjórnvalda (Becker, 1971). Þetta flækir málin óneitanlega, því erfitt getur reynst að finna út orsök mismununar sé hún til staðar (Depken og Ford, 2006). Dæmi um mismunun stjórnvalda gæti verið ef stúlkum eru gefin minni tækifæri til menntunar, eða þær lattar í námi. Þá gæti mismunun af hendi viðskiptavina verið ábatasöm fyrir atvinnurekendur, jafnvel til langs tíma (Depken og Ford, 2006). Fræðileg umfjöllun um slíkt er þó takmörkuð og fjallar fremur um vandamál kynþátta en kynferðis. Dæmi um slíkt er t.d. ef hvítir viðskiptavinir veitingastaða hafa kynþáttafordóma gegn þeldökkum þjónum og eru reiðubúnir að greiða hærra verð fyrir þjónustu hvítra þjóna. Rannsóknir á slíkum tilvikum hafa þó einkum beinst að því hvort þeldökkum íþróttamönnum sé mismunað smekkbundið af áhangendum íþróttaliða, en niðurstöður þeirra rannsókna hafa verið misvísandi. (Depken og Ford, 2006).

Aukinn kostnaður atvinnurekanda er ein helsta röksemdin gegn útbreiddri smekkbundinni mismunun atvinnurekanda gegn konum á samkeppnismarkaði. Í Nóbelsfyrirlestri Beckers, áratugum eftir að hann skrifaði fyrst um smekkbundna mismunun gat hann þess að ástæða þess að mismunun gegn blökkumönnum fékk

viðgengist til lengri tíma í Bandaríkjunum væri sú að blökkumenn væru einungis lítið brot (tíundi hluti) vinnuaflsins og hafi auk þess lengi vel búið yfir bæði mun minni mannauði og minna fjármagni en hvítir. Efnahagslegt tjón hvítra af mismununinni var því óverulegt (Becker, 1992). Þetta tilvik virðist þó varða við forsendubrest í líkani Beckers um smekkbundna mismunun því ef mannauður mismunaða hópsins er minni en hins hópsins þá er ekki um fullkomlega staðkvæmt vinnuafll með sömu framleiðni að ræða.

Niðurstaðan er því sú að líkanið um smekkbundna mismunun leiði í ljós að ekki er líklegt að sá launamunur kynjanna sem birtist í launarannsóknun sé vegna fordóma atvinnurekenda gegn konum. Konur hér á landi eru ekki ómenntaður fátækur minnihlutahópur. Þær eru nær helmingur vinnuaflsins, öflugir þátttakendur í atvinnulífinu og með ámóta auð og mannauð og karlar. Aukinn kostnaður og rekstraráhætta væri því fyrir atvinnurekendur að ástunda smekkbundinna mismunun gegn konum á samkeppnismarkaði og hagrænir hvatar styðja ekki að slíku atferli. Því verður að leita annarra kenninga til skýringa á óskýrðum launamun karla og kvenna.

## 4.2 Mismunun á einkeypismarkaði

Ekki eru allir markaðir samkeppnismarkaðir. Sýnt hefur verið fram á að við ákveðin skilyrði, eins og upplýsingavanda og markaðsvald geti smekkbundin mismunun þrífist til lengri tíma (Charles og Guryan, 2008). Við einokun myndast renta sem gerir kleyft að greiða gjaldið fyrir smekkbundna mismunun. Ein mikilvægasta niðurstaða Beckers er einmitt á þá leið að smekkbundin mismunun geti verið arðsöm fyrir fjármagnseigendur á einkeypismörkuðum (Becker, 1971). Opinberir aðilar eru fyrirferðarmiklir á einkeypismörkuðum kvennastétta hér á landi, t.d. stétta hjúkrunarfræðinga, sjúkraliða og leikskólakennara.

Barth og Dale-Olsen rannsökuðu samband efnahagslegrar mismununar á einkeypismörkuðum og launabils kynjanna. Rannsóknin fór fram á þann veg að flæði vinnuafls til fyrirtækja og atvinnugreina var skoðað. Þeir komust að því að vinnuafllsframboð til hvers fyrirtækis er tengt því hve rausnarleg laun fyrirtækið greiðir og framboð vinnuaflls jafnframt mismunandi teygíð eftir störfum, starfsgreinum og fyrirtækjum. Starfsmannavelta meðal karla sé tengdari launastigi (wage differentials)

innan fyrirtækis en starfsmannavelta meðal kvenna. Slíkur munur gefur atvinnurekendum hvata til mismununar á einkeypismörkuðum:

Our main result is that turnover and separation rates from the establishments are more sensitive to the wage premium of men than to that of women...This difference provides employers with an incentive to employ the policy of monopsonistic discrimination. (Barth og Dale-Olsen, 1999. bls. 40).

Megin niðurstöður þeirra voru því á þá leið að mismunun á einkeypismörkuðum væri umtalsverður þáttur í launabili kynjanna. Niðurstöðurnar sýna að konur sýna atvinnurekendum sínum mun meira trygglyndi en karlar hafi þær á annað borð fest rætur á vinnustað og að laun skipti konur minna máli en karla. Þetta má túlka þannig að konur meti atvinnuöryggi meira en karlar. Í rannsókn Samtaka atvinnulífsins í Danmörku sem náði til 400000 launamanna kom fram að konur hafi aðrar áherslur en karlar þegar kemur að launuðum störfum. Konur meti gæði samstarfsmanna og atvinnuöryggi meira en karlar, en þeir setji launin hins vegar í fyrsta sæti (Dansk Arbejdsgiverforening, 2001). Atvinnuöryggi í starfsstéttum kvenna á opinberum vinnumarkaði er yfirleitt mjög gott (vefur Háskóla Íslands, b, 2017).

Fleiri fræðimenn hafa komist að þeirri niðurstöðu að konur sæki í atvinnuöryggi.

Á níunda áratug síðustu aldar leituðust norskir félagsvísindamenn við að útskýra jaðarstöðu kvenna á vinnustað og í starfsgreinafélögum. Niðurstaða þeira var sú að viðhorf kvenna á vinnumarkaði væru önnur en karla. Konur skorti þann samtakamátt sem einkenndi karla og leituðust frekar við að gera óformlega samninga við karlkyns yfirboðara. Tregða kvenna til að bindast starfsgreinafélögum og jaðarstaða þeirra á vinnumarkaði orsakaðist af minni væntingum til launavinnu sem tengdist ábyrgð þeirra við barnauppleidi. Áður fyrr hafi kreppur og niðursveiflur leitt til þess að konur lentu utan vinnumarkaðar, jafnvel með börn á framfæri, og voru þá háðar öðrum um afkomu sína. Til að fyrirbyggja slíkt séu konur að setja starfsöryggi í forgang og skilgreini samband sitt við vinnuveitendur sem langvarandi samband (Hoel, 1984).

Femínísk menningarfræði útskýra samsöfnun kvenna í kvennagreinar frá öðru sjónarhorni. Félagsmótun kynjanna miðist við staðalímyndir kynjanna: “doctor kits and chemistry sets are for boys; nurse kits and “little homemaker” sets are for girls” (Hole og Levine, 1971, bls.199 - 201). Ýtt sé undir frumkvæði drengja meðan stúlkum sé kennt að halda sig til hlés. Sjálfsmynd kynjanna verði því ólík. Stúlkum sé í raun innrætt að forðast

velgengni og konur geri því minni væntingar til velgengni á vinnumarkaði en karlmenn. (Hole og Levine, 1971). Atvinnuöryggisskýringin og félagsmótunarskýringin eru ekki gagnkvæmt útilokandi. Saman hljóða þær þannig að konur sæki í miklum mæli í störf sem bjóða upp á atvinnuöryggi og í störf sem þær álíta að séu við kvenna hæfi. Atvinnurekendur sem í þessu tilfelli eru opinberir aðilar á einkeypismörkuðum notfæra sér mikið og stöðugt framboð tryggleysis kvenkyns vinnuafis og halda launum lágum í réttu hlutfalli við lögmál framboðs og eftirspurnar.

Samkvæmt svo nefndri QWERTY hagfræði geta dálitlir hagrænir hvatar ásamt sögulegum tilviljunum fest í sessi ákveðna efnahagslega skipan, sem ekki þarf að vera sú hagkvæmasta, og það fyrirkomulag síðan læsts í ákveðnum hjólförum. Kallast það vegartryggð eða path dependency (Ásgeir Jónsson o.fl. 2002).

Botticini og Eckstein (2006) greina frá því að í Bandaríkjunum hér áður fyrr hafi skrifstofuvinna og kennsla eldri barna verið karlastarf en hvoru tveggja hafi við sögulegar tilviljanir breyst í kvennastarf. Við þrælastríðið breyttist kennslan í kvennastarf og fordómar gegn konum í kennslustörfum hurfu smám saman. Nokkrir samverkandi þættir, tilkoma tæknivæddu skrifstofunnar, útbensla hins opinbera og stækkun fyrirtækja ásamt menntasókn kvenna á 20.öldinni leiddu til þess að skrifstofuvinna varð að kvennastarfi (Botticini og Eckstein, 2006).

Samkvæmt þessu getur mikill fjöldi kvenna á einkeypismörkuðum og meðfylgjandi lág laun í kvennastéttum að einhverju leiti verið vegna sögulegra hendinga.

### **4.3 Tölfræðileg mismunun á vinnumarkaði**

Á markaði fullkominnar samkeppni er hvorki til staðar viðskiptakostnaður né upplýsingavandi. Á flestum mörkuðum er þó slíkt til staðar í einhverjum mæli. Ástæða tölfræðilegrar mismununar á vinnumarkaði er slíkur kostnaður og vandi. - það að upplýsingar eru ósamhverfar milli viðskiptaaðila. Kostnaður fylgir því að afla upplýsinga um starfsumsækjanda og í raun er nær ómögulegt er að afla fullkomlega áreiðanlegra upplýsingar um vænta framleiðni hans (Bosworth o.fl. 1996). Því grípa atvinnurekendur til tölfræðilegra meðaltala yfir meðaltalsframleiðni þess lýðfræðilega hóps sem starfsumsækjandinn tilheyrir þegar þeir ákvarða starfsráðningar og launakjör. Þannig

leysa fyrirtækin upplýsingavandann og tryggja sér hagstæðari ráðningarsamninga og starfsmannahóp.

Tölfræðileg mismunun er hagkvæm, öfugt við smekkbundna mismunun: Tölfræðileg mismunun gegn konum er hagkvæm vegna minni framleiðni og starfsreynslu kvenna vegna brotthvarfs úr starfi og fjarveru vegna barneigna og barnauppeldis. Erlendar rannsóknir sýna að fjarvistir kvenna vegna orlofs, fæðingarorlofs, veikinda eða veikinda barna eru mun meiri en fjarvistir karla af þessum sökum og er munurinn margfaldur (Larsen og Houlberg, 2013).

Ef upplýsingar á vinnumarkaði eru ósamhverfar og konur eru að jafnaði líklegri til að yfirgefa vinnumarkaðinn til að ala upp börn, þá mun það að fyrirtæki C tekur þátt í tölfræðilegri mismunun að líkindum auka hagnað þess.” (Nechyba, 2011, bls. 808).

...Á sama hátt mun atvinnurekandi sem vill hámarka væntan hagnað mismuna gegn svörtum eða konum, ef hann telur þau að meðaltali hafa minni hæfni eða áreiðanleika o.s.frv. en hvítir og menn - og ef kostnaður við að afla upplýsinga um tiltekinn starfsmann er mikill (Phelps, 1972, bls. 659).

Slíkur framgangsmáti er þó ólöglegur skv. íslenskum lögum. Þó að tölfræðin segi að líkur séu á því að starfsumsækjandinn Jóna, 22. ára verði frá vinnu x ár á næstu X árum vegna meðgöngu, barnsburðar og barnauppeldis er ólöglegt að láta hana gjalda þess hvað launakjör eða starfsráðningu varðar. Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr.10/2008 (sem eru afrakstur réttindabaráttu femínista) er mælt svo fyrir að óheimilt sé að mismuna konum í kjörum og starfsráðningum hvað sem líður aðstæðum tengdum meðgöngu og barnsburði (25. og 26. gr.).

Allt annað er uppi á teningunum á tryggingamarkaði. Tryggingafélög ástunda löglega „mismunun“ á grundvelli tölfræðilegra upplýsinga. Dæmi um það er að jafnvel þótt karlmenn í ætt Jóns verði allra karla elstir verður hann samt að gjalda þess tilheyra hópnum karlmenn (vænt ævilengd karlanna er x árum skemmri en kvenna) og borga því Y hærri iðgjöld en konan hans, jafnaldra hans. Tryggingastærðfræði gengur út á líkindaútreikninga á slíkum þáttum og án tölfræðilegarar aðgreiningar væri lítill fjárhagsgrundvöllur fyrir tryggingastarfsemi. Í raun er tölfræðileg mismunun því ekki byggð á fordómum atvinnurekenda, frekar en stefna tryggingafélaga (Nechyba, 2011).



Menn eru ekki á einu máli um það hvort tölfræðileg mismunun sé sanngjarn framgangsmáti atvinnrekanda. Lagalegu sjónarmiðin eru þau að ekki eigi að láta fólk gjalda þess hvaða hópi það tilheyrir eins og kom fram hér að ofan. Aigner og Cain (1977) halda því aftur á móti fram að það sé mismunun gagnvart framleiðnari hópnun að veita þeim óframleiðnari sömu laun og að frá hagfræðilegu sjónarmiði sé tölfræðileg mismunun leið til þess að takast á við upplýsingavanda. Hér erum við komin að kjarna rannsóknarspurningarinnar. eru misjöfn laun kynjanna eins og þau mælast í launarannsóknunum merki um mismunun? Becker svarar því til að þó að konur hafi löngum þurft að þola mismunun, þá hefur það lengi einnig verið kunnugt að umtalsverður hluti af launamun karla og kvenna skýrist af minni framleiðni kvenna (1971, bls. 161). Opinberar skýrslur hér á landi útskýra með ágætum orsakir minni framleiðni kvenna:

Þá taka konur mun lengra fæðingarorlof og hverfa frekar af vinnumarkaði til að sinna ólaunuðum umönnunarstörfum. Þessi staða skapar vítahring því vinnuveitendur eru tregari til að fjárfesta í starfsþróun kvenna þegar líklegt er að þær hverfi í styttri eða lengri tíma frá störfum vegna ábyrgðar á ólaunuðum umönnunarstörfum (þingskjal nr. 701/2015- 2016).

Ef að um tölfræðilega aðgreiningu kynjanna er að ræða á vinnumarkaði þá er það mismunun í skilningi laganna þótt það sé efnahagslega hagkvæmt. Hvaða afleiðingar hefur það að banna það sem er efnahagslega hagkvæmt? Leiða má líkum að því að atvinnurekendur reyni að afla enn ítarlegri upplýsinga um vænta framleiðni umsækjenda við ákvarðanir um ráðningar og kjör (Nechyba, 2011). Slíkt gæti krafist spurninga á borð við þessa: Hvað ætlarðu að eiga mörg börn? Er maðurinn þinn heimavinnandi?, o.s.frv. Ef slík spámennska er álitin óframkvæmanleg getur hið opinbera vald, sem bæði setur lög og ræður í opinber störf, velt kostnaðinum af ofgreiðslum fyrir framleiðsluþætti yfir á skattgreiðendur. Við einokun má velta kostnaði yfir á viðskiptavinina en á samkeppnismarkaði er ekki ólíkleg niðurstaða að framleiðnari hópurinn sætti sig við að fá ekki laun í samræmi við afköst sín. Slíkt gæti leitt til minni afkasta í samræmi við lögmálið um valið á milli jöfnuðar og skilvirkni.

#### 4.3.1 Eiga laun alfarið að ráðast af framleiðni?

En það þarf þó ekki að vera svo. Ákveðin samþjöppun (wage compression) launadreifingar óháð framleiðni er algeng innan vinnustaða og atvinnurekendur segja margir hverjir að slíkt geti haft góð áhrif á starfsmóralinn (Gylfi Zoega og Þorlákur Karlsson, 2003). Möguleikinn á slíkri samþjöppun veltur þó á því hversu áberandi misjöfn framleiðni einstaklinga er. Breza, Supreet og Yogita (2016) komust að því að augljós launamunur samfara duldu framleiðnimun getur haft slæm áhrif á starfsandann og valdið því lægra launaðir starfsmenn mæti verr og framleiði minna. Þó sýndi það sig ítrekað í rannsókn þeirra að slíkt hegðunarmynstur hvarf þegar ástæðan fyrir mismunandi launum var mjög augljós.

Hvað launamun kynjanna varðar er mikilvægt að fá svar við því hvort launajöfnuður sé sanngjarn ef framleiðni kynja er misjöfn. Hvað skyldu femínistar segja um það atriði?:

...I believe nearly all feminists would be prepared to accept this definition. If, for instance, owing to a lower degree of physical strength it was found necessary to employ three women to do the work ordinarily done by two men, then the wages for the three women could reasonably be adjusted to balance this disadvantage. (Fawcett, 1918).

Millicent Fawcett gaf út vinsæla bók um hagfræðileg málefni og átti mikinn þátt í því að breskar konur fengu kosningarétt. Hún fór fram á jöfn laun fyrir sama starf en var þó þeirrar skoðunar að ef munur væri á framleiðni þá væri sú krafa ósanngjörn.

Nútíma femínistar eru þó fæstir að flækja kvenréttindamálin með lítilvægum atriðum eins og mismunandi framleiðni einstaklinga og fjárhagslegri afkomu fyrirtækja. En það er þó ekki algilt. Budig og England (2001) færa rök sem lúta að minni framleiðni mæðra sem eru á þá leið ef mæður séu óframleiðnari vegna móðurhlutverksins og gjaldi fyrir barneignir með mannauði sínum og atvinnutekjum, þá beri þess að gæta að mæður hafa jákvæð úthrif í samfélaginu. Því sé það sanngjarnt er að þeir sem ábatans njóta greiði eitthvert gjald fyrir þannig að mæðurnar beri ekki kostnaðinn einar. Þær leggja til að kostnaðinum verði dreift sem víðast og að samfélagið launi mæðrunum í gegnum velferðarkerfið og skattakerfið, t.a.m. með niðurgreiðslu dagvistar barna, barnabótum o.s.frv. Ef vel tekst til með starf mæðra þá eru jákvæðu áhrifin af starfi mæðra hæft vinnuafli næstu kynslóðar.

## 5 Mæður og mannauður

### 5.1 Mannauðskeningin

Þar sem launamunur kynjanna hefur tengsl við mannauð ekki síður en mismunur er ekki úr vegi að gera grein fyrir tengslum mannauðs og framleiðni, sér í lagi tengslum mannauðs og framleiðni mæðra. Mannauður er oftast skilgreindur sem eiginleikar og hæfni starfsfólks sem gagnast á markaði, eykur framleiðni og hagnað fyrirtækja. Mannauður getur verið meðfæddir hæfileikar (sérgáfa), tilkominn vegna félagsmótunar og uppeldis (vinnusemi, heiðarleiki, væntingar), fjárfestingar starfsmanns í sjálfum sér (menntun), eða fjárfestingar atvinnurekanda í honum (starfsþjálfun). Mannauður sem ekki á uppruna í skólagöngu er oft vanmetinn. Mikilvægi kjarnafjölskyldunnar er mikið fyrir myndun mannauðs og þ.a.l. einnig fyrir hagþróun:

No discussion of Human Capital can omit the influence of families on the knowledge, skills, values, and habits of their children. Parents affect educational attainment, marital stability, propensities to smoke and to get to work on time, as well as many other dimensions of their children's lives." (Becker, 1993b, bls. 482).

Lítið gagn er því af því að dæla venjulegum auð (capital) inn í vanþróað hagkerfi ef mannauður er af skornum skammti og spilling grasserar (Rotstein, 2011). Þetta tvennt þarf að haldast í hendur. Stórkostlegur efnahagsárangur þjóða sem fátækar eru af auðlindum en ríkar af mannauði, Kóreu, Japan og Taiwan sýnir mikilvægi mannauðs fyrir hagvöxt (Becker, 1993b).

Frá sjónarmiði hagfræðinnar má líta svo á að allur munur í launum stafi af mismunandi hæfni eða mannauði starfsmanna. En undantekningar eru nokkrar. Starfsmenn með sömu hæfni geta verið í mis-framleiðnum störfum, eða með misjafna þóknun fyrir misjafnt erfiðleikastig eða þægindastig starfanna. (compensating differential). Einnig má vera að öðrum þeirra sé smekkbundið mismunað en hinum ekki (Acemoglu, 2013).

Kenningar um mannauð gefa vísbendingar um að rof á starfsferli kvenna vegna barneigna og uppeldis eigi á fleiri en einn veg þátt í lægri launum kvenna en karla. Í fyrsta lagi þá rýrnar mannauður og framtíðartekjur mæðra á meðan starfsrof varir vegna þess

að á meðan eru þær ekki að halda við hæfni sinni á vinnumarkaði með virkri þátttöku, endurmenntun o.s.frv: *“The present value of future earnings lost through depreciation is a component of the opportunity cost of time, hence of children”* (Mincer og Polachek, 1974. bls. 105). Barnauppleldi hefur þannig fórnarkostnað, sem er í mörgum tilfellum síðri framgangur á vinnumarkaði og tilheyrandi rýrari tekjur til frambúðar. Önnur röksemd er að minni fjárfesting sé í mannauði kvenna, sér í lagi giftra kvenna, annað hvort að þeirra eigin ákvörðun eða að ákvörðun vinnuveitanda, vegna væntinga um skemmri starfsaldur, en starfsaldur má líta á sem arðgreiðslutímabil fjárfestingar í mannauði.

...the shorter the expected and actual duration of work experience, the weaker the incentives to augment job skills over the life cycle. With labor-force attachment of married women lasting, on average, about one-half that of men, labor-market activities of women are less likely to contain skill training and learning components as a result both of women's own decisions and decisions of employers, who may be expected to invest in worker skills to some extent. (Mincer og Polachek, 1974. bls. 83).

Mikilvægi mannauðskeningarinnar til skýringar á launamun kynjanna var staðfest í rannsókn sænskra hagfræðinga sem rannsökuðu launabil á milli hjóna og sambúðarfólks í mörg ár, bæði fyrir og eftir barnsburð. Þeir komust að því að launabilið á milli hjóna jókst mikið körlum í hag í kjölfar barnsburðar. Konur minnkuðu vinnuframboð sitt verulega til lengri tíma í kjölfar barneigna. Fimmtán árum eftir barnsburð hafði launabilið milli hjónanna aukist um 28% og laun konunnar minnkað um 10%. Hjá barnlausum hjónum var launamunur milli hjóna aftur á móti lítill og stöðugur. Kenningar Beckers um mikilvægi hlutfallslega yfirburða á heimilinu og á vinnumarkaðinum voru einnig staðfestar. Launabilið milli hjóna óx þeim mun meira sem konan hafði minni menntun en karlinn. Konur sem áttu betur menntaða menn tóku meiri ábyrgð á heimilinu (en meðaltal allra hjóna). En konur sem voru betur menntaðar en menn sínir tóku minni ábyrgð heima fyrir en meðaltal sagði til um. Í þeim tilfellum þar sem eiginmenn stóðu verr að vígi á vinnumarkaði fyrir barneignir en konan báru þeir stærri hluta vinnumarkaðslegs fórnarkostnaðar við barneignir. Niðurstaðan er sú að tekjuöflunarmöguleikar hvors um sig hafa mikil áhrif á það hvort hjóna minnkar vinnuframboð sitt í kjölfar fyrsta barns og hversu mikil áhrifin verða. Með öðrum orðum hefur það mikil áhrif á launamun kynjanna hvernig hjón veljast saman með tilliti til tekjuöflunarmöguleika. Greinarhöfundar gera

ekki ráð fyrir að launabil kynjanna minnki neitt að ráði meðan ábyrgð heima fyrir er misskipt milli hjóna (Angerlov o.fl. 2016).

Af því sem ritað er í þessum kafla er ljóst að mæðrahlutverkið hefur fórnarkostnað, sem er framgangur á vinnumarkaði. Af því leiðir rýrnun mannauðar mæðra með tilheyrandi minni framleiðni og lægri atvinnutekjum.

## 5.2 Hjónabandið og hefðbundin verkaskipting kynjanna

Hefðbundin verkaskipting kynjanna í hjónabandi hefur áhrif á launamun kynjanna. Við munum því skoða helstu kenningu hefðbundinnar hagfræði um fjölskylduna, hjónabandið og verkaskiptingu kynjanna sem og andsvar femínista. Markmiðið er að draga fram samræmi eða ósamræmi milli fræðanna tveggja um efnið. Kenning Gary Becker um hjónabandið og fjölskylduna er hagfræðikenning á ný- klassískum grunni. Hann byggir kenningu sína á kenningum um skynsamlegt val og leiðir út hagrænar skýringar á hegðun einstaklings á hjónabandsmarkaði sem og á ákvörðunum fjölskyldunnar við ólíkt menningarlegt umhverfi og við ólíka hagræna hvata. Makaval er ákvörðun tekin á markaði hjónabands, byggð á huglægri kostnaðar- ábatagreiningu og tekin með það fyrir augum að auka nytjar einstaklingsins (eða foreldranna). Nytjar eru í líkaninu skilgreindar sem afrakstur heimilisframleiðslu, sem getur verið börn, virðing, félagsskapur, heilbrigði, o.s.frv.(Becker, 1993a).

Ástin er táknuð í líkaninu með efnalegri umhyggju, það hvernig par deilir kjörum saman. Becker sýnir fram á hvernig það er líklegra að fólk sem ber umhyggju hvort fyrir öðru giftist en ef slíkt er ekki til staðar. Það sem af því leiðir eru líkindi þess að hver og ein fjölskylda hámarki nytjar sínar sem eining fremur en hópur sundurleitra einstaklinga (Becker, 1974). Það gefur til kynna að ákveðin samhygð eða ósérplægni sé innan fjölskyldunnar, en slík hugtök eru sjaldséð í ný-klassískum hagfræðilíkönum. Félagsfræðiþrófessorinn og femínistinn Paula England hrósar Becker fyrir hönd femínista fyrir að gera grein fyrir efnahagslegu mikilvægi þess starfs sem á sér stað inni á heimilinu. Hún gagnrýnir þó jafnframt kenninguna á þeim forsendum að ósamræmi sé milli þess að menn séu sérplægirnir á markaðinum en ósérplægirnir og fórnfúsir í hjónabandi og á heimilinu:

It is simply not plausible that the altruist who displays an emotionally connective self in the family is the same person who marches out into the

market selfish, unable to empathize with others, with utterly rigid tastes ... A second objection to the assumption of extreme altruism in the family is that it conceals the harmful effects of men's selfishness when combined with their greater power within the family (England, 1993, bls. 48).

Kenning Beckers er líkan sem er einfölduð mynd af raunveruleikanum og verður að skiljast sem slík. Þar sem kenningin er ný-klassísk hagfræðikenning byggir hún vissulega á einstaklingum sem eru eigingjarnir og leitast við að hámarka nytjar sínar. Hinn fórnfúsi einstaklingur,  $h$ , er fórnfús af því að með því að auka nytjar  $w$ , þá hámarkar  $h$  nytjar sínar, þannig að nytjarnar verða meiri en hann gæti náð einn og sér, bundinn af sínum skorðum. (Becker, 1993a). Ástin eða umhyggjan sem á sér stað í hjónabandi eru þannig yfirfærð á þann hátt að hægt sé að vinna með þau á hagfræðilegan hátt. Fórnfýsin í líkaninu er því „eigingjörn fórnfýsi“ að því leiti að ábati hins fórnfúsa af fórnfýsinni er huglægur: “..he might be called selfish, not althruist, in terms of utility” (Becker, 1993a, bls. 279). Líkanið er því að þessu leiti ekki í ósamræmi við hefðbundnar hagfræðikenningar.

Vangaveltur ekki ósvipaðar þessum hafa átt sér stað innan þróunarlegrar líffræði varðandi náttúruval. Náttúruval er talið vera knúð af eiginhagsmunum, en vandinn er þá að útskýra hegðun sem lýsa mætti sem fórnfýsi innan tegundar. Lausnin er sú að á líkan hátt og hagfræðingar gera ráð fyrir því að einstaklingar hámarki nytjar, gera líffræðingar ráð fyrir því að dýr hámarki lífvænleika afkvæmanna Líffræðingar álíta að innan dýraríkisins sé samstarf einstaklinga innan hóps og hegðun sem túlka má sem fórnfýsi yfirleitt í réttu hlutfalli við skyldleika einstaklinga innan hópsins. Er kenningin nefnd ættingjaval, eða kin selection. Þeim mun nánari skyldleiki, þeim mun líklegri er að undir vissum kringumstæðum sýni dýrið af sér hegðun sem eykur líkindi þess að náskýlt dýr komist af jafnvel þótt það minnki líkur á því að dýrið sjálft komist af. Á þann hátt varðveitist erfðamengi tegundarinnar Hagfræðingar (leikjafræðingar) hafa tekið þessi fræði upp á arma sína og þróað enn frekar (Bergstrom, 1996).

Becker sýnir fram á hvernig hjónabandið, þessi mikilvægasta efnahagsstofnun allra samfélaga hefur hvílt á efnahagslegum grunni sérhæfingar á sama hátt og öll önnur sigursæl efnahagsstarfssemi. Börn eru ekki keypt á markaði heldur framleidd af hverri fjölskyldu fyrir sig og til framleiðslunnar eru notaðar vörur og þjónusta af markaði ásamt tíma foreldranna, sér í lagi móðurinnar. (Becker, 1993a). Líffræðilegu hlutverki föðurins lýkur er hann frjóvgar egg móðurinnar og upp frá því veitir móðirin fóstrinu skjól og

næringu og elur síðan barnið og fæðir, oft með eigin mjólk. Skuldbinding móðurinnar við umönnun barnsins sé flóknari og dýpri en svo að hún sé einungis líffræðileg. Sökum hinnar þungu „fjárfestingar“ móðurinnar hafi mæður verið viljugri að eyða miklu meiri tíma og orku í umönnun barna sinna og til að fylgja fjárfestingunni úr hlaði og fullvissa sig um að hún borgi sig (Becker, 1993a). Íslenskar og erlendar skýrslur staðfesta þessa hegðun mæðra. Það er mikill vilji hjá mæðrum að dvelja heima með ungabörnum fyrstu misserin í lífi þeirra (Þingskjal nr. 701/2015-2016). Þessi hegðan er ekki út í bláinn. Rannsóknir barnalækna greina að mikil samvera með móður fyrstu misserin hefur jákvæð áhrif á heilbrigði barna og uppvöxt. Fórnin er sú að fjarvera mæðra frá vinnumarkaði minnkar tekjur mæðra og eykur launabil kynjanna, því börn á leikskólaaldri hafa mjög hamlandi áhrif á atvinnuþáttöku mæðra (Dex og Joshi, 1999).

Fyrir tíma barnaheimila og á meðan fjölskyldur voru stórar var hagræði að gæta eldri barnanna meðan á umönnun hinna yngri stóð. Hefðin hafi því verið sú að konur hafi reitt sig á að menn sæu um að afla matar, húsaskjóls og um varnir á meðan menn hafi reitt sig á að konur gangi með og annist um börn og heimili. Þannig hafi bæði maður og kona verið betur sett við þessi viðskipti því skilvirkni verkaskiptingarinnar hafi hámarkað framleiðsluna bæði á heimilinu og á markaðinum (Becker, 1993a).

Slík verkaskipting eftir kynferði er til staðar í nær öllum samfélögum manna og einnig meðal flestra tegunda dýra þar sem egg er frjógvað innan líkama kvendýrsins (Barash, 1977).

Hér er vísað til sögulegs og efnahagslegs veruleika auk líffræðilegra hlutverka, en líkanið sjálf hefur þó engar „skoðanir“ á því hvort kynið á að vinna heimilisstörf. Hvað það varðar er sýnt að háværkun skilvirkni og framleiðslu næst ef að sá maki sem hefur lægri markaðslaun eða hefur meiri jaðarframleiðslu á heimilinu sinnir þeim, og jafnvel lítill munur á þessum þáttum getur haft mikil hagræn áhrif. En vegna yfirburða konunnar á sviði barneigna og umönnunar eru hagrænir hvatar sem verka á mæður að sérhæfa sig heima við ef ung börn eru á heimilinu (Becker, 1993a). Það er því vegna hagrænna hvata sem m.a. tengjast kynbundnum hlutfallslegum yfirburðum að hefðbundin verkaskipting á milli karls og konu í hjónabandi hefur verið svo algeng og því einnig þeirra vegna að einhverju leiti að heimilisverkin lenda oftast á konum, þótt leti karla spili efalaust umtalsverðan þátt í því. En hvað sem hagrænum hvötum líður, þá er urgur í femínistum

yfir þeim sem vilja binda konur á bás heimilisins til að sjá um barnauppleði og húsverk: Í forsætisráðherratíð Marilyn Waring, fyrrverandi forsætisráðherra Nýja Sjálands var gerð yfirgripsmikil rannsókn á því hvernig landsmenn notuðu tíma sinn. Waring taldi að slík rannsókn leiddi ýmislegt gagnlegt í ljós, t.a.m. hvort jafnræði hefði náðst við verkaskiptingu á heimilinu: *“It also shows up which sex gets the menial, boring, low-status, and unpaid invisible work, which in turn highlights oppression and subordination”* (Waring, 1999, bls.xxxix).

Samkvæmt tilvitnunum hér að ofan í femínistana Paulu England og Marilyn Waring hafa femínistar ekki miklar mætur á hefðbundinni verkaskiptingu í hjónabandi og gefa lítið fyrir áhrifamátt hagrænna hvata í því efni.

### 5.3 Misjafnar nytjar af heimilisframleiðslu

Ekki hafa allar konur jafn lágar nytjar af húsverkum og Marylin Waring. Svárið við þeirri spurningu hvort óskýrður launamunur kynjanna beri vott um kynbundna mismunun veltur meðal annars á því hvernig nytjar konur hafa af barneignum og tengdri heimilisframleiðslu: *“Where people value maternal care over market care or mothers find childcare particularly satisfying, this will depress, all else equal, the probability of their participating in paid work”* (Dex og Joshi, 1999, bls. 647). Þessi staðreynd er mikilvæg fyrir umræðuna um mismunun gegn konum á vinnumarkaði. Ef hjón hafa nytjar af hefðbundinni verkaskiptingu í hjónabandi þá munu þær mæður sem velja að rjúfa starfsferil sinn til að annast sjálfar um börn sín fyrstu misserin í lífi þeirra uppskera rýrari mannauð á vinnumarkaði og auka þannig á kynbundinn launamun án þess að vinnumarkaðsleg mismunun komi til. Femínistar eiga andsvar við þessu, sem er á þá leið að mismunun þrífist í hjónabandinu, - valdamisvægi sé milli kynjanna á heimilinu sem valdi því að val konunnar sé ekki frjálst: *“The reality is that men live in harmony with women by subordinating them. Control is generally exercised over women's sexual and reproductive capacities through customs that determine when and how we may have children ...”* (Waring, 1999. bls. 180).



Femínistar eru iðulega gagnrýndir fyrir að vilja fórna velferð barna fyrir eigin frelsi. Andsvar þeirra er að kona verði að hafa sjálfsmynd óháða móðurhlutverkinu og ekki eigi að vekja henni sektarkennd yfir löngun sinni eða þörf til að vinna eða sinna öðrum hugðarefnum. Ennfremur að slík kona verði betra foreldri en sú sem hlekkjuð er við heimilið og fjölskylduna. Sá blekki sjálfan sig sem haldi því fram að börnin séu betur komin aflokuð í rými með manneskju sem sé verða vitlaus af einangrun, óeirð og skorti á örvun (Hole og Levine, 1971, bls. 306).

Þó að femínistar mikli yfirleitt ekki starf hinnar heimavinnandi húsmóður er heimavinna móður býsna algeng ráðstöfun hjóna og sambúðarfólks við barneignir. Eins og fram kom í tilvitnun í þingskjal hér fyrir í ritgerðinni, þá hverfa konur frekar af vinnumarkaði til að sinna ólaunuðum umönnunarstörfum um lengri eða skemmri tíma og minnka þar með starfsreynslu sína og mannauð. Margar innlendar skýrslur staðfesta þetta fyrirkomulag. Hagfræðingurinn Guðrún Gréta greinir frá því (2013) að barneignir hafi umtalsverð áhrif á starfsval kvenna og hegðun á vinnumarkaði, því konur sjái að mestu leyti um uppeldi barna og heimilisverk. Þær velja sér því gjarnan hlutastörf eða störf með sveigjanlegum vinnutíma svo þær geti sameinað atvinnu- og fjölskyldulíf. Þörfum fjölskyldunnar sé þannig mætt með því að konur takmarki vinnu sína eða starfsferil (Guðrún Gréta, 2013). Gera verður ráð fyrir því að giftar heimavinnandi mæður með ung börn séu almennt ekki hnepptar í þrældóm á heimilum sínum og í ánauð eiginmanna sinna við æxlun og húsvær. Eðlilegra er að gera ráð fyrir því konur velji, eins og Guðrún Gréta orðar það, að skipta kröftum sínum á milli heimilis og vinnumarkaðar og að hjón hafi nýttar af hefðbundinni verkaskiptingu sín á milli og því sé ekki um mismunun að ræða þótt giftar konur með ung börn rjúfi feril sinn á vinnumarkaði.

#### **5.4 Þjóðhagsleg verðmæti heimilisframleiðslu**

Í skýrslu Iðnaðarráðuneytisins um stuðning við konur í atvinnurekstri er greint frá mikilvægi þess starfs sem mæður vinna inni á heimilum og hvernig afstaða kvenna til hefðbundinnar verkaskiptingar milli karls og konu valdi ójafnri stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði:

Afstaða til ábyrgðar á fjölskyldunni og verkaskiptingar innan hennar ræður að verulegu leyti ójafnri stöðu karla og kvenna í atvinnurekstri jafnt og í atvinnulífinu almennt...Það er hefðbundið hlutverk kvenna að standa vörð um

þau þjóðhagslegu verðmæti sem felast í börnum og fjölskyldunni” (Iðnaðar og Viðskiptaráðuneytið, 1998, bls. 6-9).

Ráðuneytið tekur í framhaldi af þessari umfjöllun þann pól í hæðina að líta á afstöðu kvenna til fjölskylduábyrðar sem kost fremur en galla því hin þjóðhagslegu verðmæti starfa kvenna á heimilinu við barnaumönnun séu mjög mikil (Iðnaðar- og Viðskiptaráðuneytið, 1998). Þjóðhagsleg verðmæti umönnunar ungabarna eru ekki síst fólgin í því að mannauður þeirra einstaklinga sem mynda vinnuaflið er að hluta til runnið af rótum góðrar umönnunar í frumbersku - og foreldrar hafa mikið að segja um mannauð barna sinna eins og kemur fram í tilvitnun í Gary Becker hér að ofan. Samkvæmt kenningum í sálfræði er umönnun í frumbersku gríðarlega mikilvæg fyrir heilbrigðan uppvöxt.

Sæunn Kjartansdóttir (2011) segir tengslakenningu Bowlbys hefur haft gríðarleg áhrif innan félagsráðgjafar, sálarfræði og geðlæknisfræði. Kjarni hennar er á þá leið að börn hafa þörf fyrir örugga höfn (secure base) til að þroskast eðlilega - öryggi og tengsl séu frumþarfir barna. Femínistar tóku þeirri niðurstöðu Bowlbys með litlum fögnuði að börn innan þriggja ára ætti ekki að aðskilja frá móður sinni og telja að hann taki of djúpt í árinna. (Sæunn Kjartansdóttir, 2011). Margir telja kenningarnar þó hafa mikið gildi, t.d. De Zulueta. Hún notaði tengslakenninguna í félagsfræðirannsóknnum til að útskýra aukningu í andfélagslegri og sjálfsskaðandi hegðun ungmenna. Ungmennin væru að tjá reiði vegna þess að þeim hefði verið meinað um hina öruggu höfn í æsku sinni, en tengsl eru talin vera milli gæða umhyggju fyrsta árið og sjálfsmýndar, félagshæfni og fleiri þátta síðar á lífsleiðinni. (Holmes, 1996). Tengslakenningin hefur þó þróast þannig að tnú er talið að önnur manneskja en líffræðileg móðir geti komið í hennar stað, t.d. fósturforeldrar. Einnig er nú talið að það sé ungum börnum að meinalausu að vera sett í umsjá annarar manneskju part úr degi, ef sú manneskja er móðurhlutverkinu vaxin (Sæunn Kjartansdóttir, 2011).

## 5.5 Mæðrarefsingin

Budig og England greina frá því að niðurstöður margra rannsókna séu á þann veg að barneignir séu höfuðorsök þess að konur hafi lægri laun en barnlausar konur og menn. Helstu skýringar sem komið hafa fram á þessu eru fimm:

- a) Barneignir rjúfa oft á tíðum starfsferil kvenna eða leiða til lægra starfshlutfalls og þ.a.l. lakari uppsafnaðrar starfsreynslu.
- b) Móðurhlutverkið taki á og mæður hafi minni framleiðni vegna einbeitingarskorts og þreytu.
- c) Mæður velji „mæðravæn“ störf í stað hærri launa.
- d) Atvinnurekendur mismuni mæðrum.
- e) Síðasta skýringin er að orsakasambandið sé öfugt þ.e. að konur með lág laun eigi fleiri börn.

Í rannsókn sinni komust þær að þeirri niðurstöðu að afleiðingar barneigna á laun væru um 7% fyrir hvert barn. Þar sem erfitt er að mæla framleiðni beint ályktuðu þær að það sem ekki skýrðist af hinum skýringaþáttunum a,c,d,e hér að ofan væri orsakað af b, minni framleiðni. Niðurstöður þeirra voru að launaskerðing mæðra væri fyrst og fremst vegna minni starfsreynslu mæðra og minni framleiðni mæðra tengdum barneignum og uppeldi, það eru liðir a og b hér að ofan. Þannig gaf greining þeirra ekki til kynna að um mismunun atvinnurekenda gagnvart mæðrum væri að ræða. Mynstur launaskerðingar birtist með þeim hætti að afar ósennilegt þótti að atvinnurekendur héldu utan um upplýsingar um fjölda barna og hjúskaparstöðu og viðhefðu lækun launa í réttu hlutfalli:

Employers may discriminate against all women by treating them all as mothers, or they may discriminate against all mothers relative to other women. But is it plausible that employers discriminate by number of children, and discriminate more against married mothers than single mothers (but give a premium for marriage when women have no child or one child)? This seems far fetched. (Budig og England, 2001, bls .220).

Sú niðurstaða rannsóknarinnar að orsök lægri launa mæðra væri fyrst og fremst vegna minni starfsreynslu mæðra og minni framleiðni, tengdri barneignum og uppeldi, hlýtur að teljast vera enn ein röksemdin fyrir gildi mannauðskenningar hagfræðinnar til útskýringar á launabili kynjanna, en visa í átt frá femínískum kenningum um að kynbundinn launamunur sé afleiðing fordóma gegn konum.

## 6 Sögulegar skýringar á launamun kynjanna á Norðurlöndum

Söguleg þróun á Norðurlöndum skýrir kynbundinn vinnumarkað að talsverðu leiti og rennir einnig stoðum undir mannauðskeninguna hvað launamun kynjanna varðar. Samkvæmt umfjöllun finnska sagnfræðiprófessorsins Pirjo Markkola (1997) um heim norrænna kvenna liggja helstu skýringarnar á mismunandi launum karla og kvenna ekki síður í stéttapólitík en kynjapólitík. Hún segir verkaskiptingu í atvinnulífinu alltaf hafa byggst á kynferði, en þó mismunandi eftir landsvæðum hvaða störf þóttu hæfa körlum og konum. Verkaskiptingin þótti eðlislæg og ef vikið var mikið frá henni var hættan sú að fá á sig orð fyrir að vera afbrigðilegur. Helsta ástæða verkaskiptingar kynjanna var einfaldlega hagkvæmni eða hlutfallslegir yfirburðir kynjanna. Djúpstæðasta skiptingin í bændaþjóðfélaginu hafi þó ekki verið milli kynjanna heldur milli sjálfstæðra og ósjálfstæðra. Ósjálfstæðir karlar höfðu engin réttindi umfram konur í sömu stöðu. Heimilið var grunneining samfélagsins og í sveitum hafði bóndinn lykilstöðu -bæði réttindi og skyldur. Kona sem stýrði búrekstri tók á sig sömu skyldur og naut sömu réttinda og karlmenn í sömu stöðu.

Þegar lögstéttasamfélagið leystist upp á 19. öld í kjölfar iðnvæðingar óttuðust hástéttirnar hraðar breytingar á samfélagsgerðinni. Í kjölfarið urðu til kvenfélög hástéttarkvenna sem urðu atkvæðamikil við að móta hina nýju samfélagsgerð: Heimilið skyldi áfram vera grunneining samfélagsins og húsmóðurhlutverkið sérstök starfsgrein, sem síðar var lögleitt í hjúskaparlögum. Hugmyndir Ellen Kay um að móðurhlutverkið væri æðsta köllun kvenna bárust um öll Norðurlönd. Til þess að giftar alþýðukonur gætu helgað sig uppeldi nýrrar kynslóðar varð að hlífa þeim við launavinnu. Hugmyndin um karlmanninn sem aðalfyrirvinnu varð því vinsæl á 19 öld. Verkamenn gætu orðið að nýtum borgurum hefðu þeir þá ábyrgð að sjá fyrir fjöskyldu. Fylgi þessarar hugmynda var bæði sótt til iðnfélaga sem kærðu sig ekki um konur út á vinnumarkaðinn og eins til þreyttra verkakvenna sem létu sig dreyma um betra líf, laust við tvöfalt vinnuálag -heima og heiman. Sérstaklega voru það þó eiginkonur verkamanna sem studdu kröfur manna sinna

um virtari og betur launuð störf þótt vitað væri að sú staða náðist á kostnað samverkakvenna eiginmannanna. Konur fengu í kjölfarið stöðu sem láglounahópur meðal iðnverkfólks og hlutu ekki sérstaka starfsmenntun og þjálfun.

Við stóraukin umsvif hins opinbera opnuðust síðar dyr inn á vinnumarkaðinn fyrir konur. Hið opinbera þurfti sárlega á miklu vinnuafli að halda við barnakennslu og við hjúkrun og gengu konur í þessi störf. Þar sem um mikinn fjölda starfa var að ræða og laun greidd með skattpeningum var mikilvægt að halda launum lágum. (Markkola, 1997).

Í skýrslu Félags og húsnæðisráðherra til Alþingis kemur fram að fleiri norrænir fræðimenn styðja þá söguskoðun að atvinnuþáttaka kvenna hafi vaxið á þann hátt að hin hefðbundnu kvennastörf sem áður voru ólaunuð hafi breyst í launuð störf (Þingskjal 701/2015-2016). Samkvæmt þessu getur skýringin á því af hverju hefðbundin kvennastörf eru lægra metin en karlastörf verið sú að litið hafi verið svo á að konur hafi hvorki þurft sérstaka menntun né starfsþjálfun til að sinna launavinnu sinni. Ef hvorki var um sérstaka fjárfestingu í menntun né starfsþjálfun að ræða og konur hafi gengið frá vinnu sinni á heimilum sínum og út á vinnumarkaðinn til að vinna sömu störf, þá er það ekki ólíkleg skýring á því að mannauður kvenna hefur verið lægra metinn á markaði. Nýsjálenska fræðikonan Waring telur að skýringin á lágu mati markaðarins á störfum kvenna liggja að hluta til í því að störf kvenna inni á heimilum eru ekki metin til fjár. Hún hefur gert alvarlegar athugasemdir við það að störf kvenna á heimilinu séu ekki metin til fjár í útreikningum landsframleiðslu og gert ítarlegar tillögur um úrbætur í þeim efnum (Waring, 1999).

## Niðurstöður

Í inngangsorðum var tekið fram að kynbundinn launamunur yrði einkum skoðaður frá sjónarhóli hefðbundinnar hagfræði, þótt fleiri kenningar yrðu skoðaðar, sér í lagi kenningar femínisma. Þar sem megin áherslan var á hagfræðilegu hliðina í þessum samanburði er ekki um fullkomlega hlutlæga athugun að ræða. Þó má gera ráð fyrir að vissir meginrættir hafi verið dregnir upp sem snerta ágreining hagfræði og femínisma um launamun kynjanna.

Í töflunni hér að neðan má sjá að femínistar og hagfræðingar eru sammála um það að tölfræðileg mismunun gegn konum sé til staðar á vinnumarkaði, þótt skilningur á slíkri mismunun sé ekki sá sami hjá báðum hópum. Um flesta aðra þætti sem varða launamun kynjanna er lítil eining. Það sem helst vekur athygli í þessum samanburði er það að femínistar afneita því að barneignir hafi fórnarkostnað, en eins og komið hefur fram hér á undan felst hann í atvinnuþátttöku, starfsreynslu, mannauði og atvinnutekjum. Frá sjónarhóli femínista er mismunun gegn konum eina ástæða kynbundins launamunar en frá sjónarhóli hagfræðinga er hún ekki endilega veigamesta ástæða launamunarins. Aðrar veigamiklar ástæður eru frjósemi kvenna og verkaskipting í hjónabandi.

Lokaniðurstaðan er sú að hagfræðingar og femínistar hafi að flestu leiti andstæð sjónarmið um orsakir kynbundins launamunar.

## Tafla 1

### Afstaða til þátta sem tengjast launamun kynjanna

| FEMÍNISTAR   | HAGFRÆÐINGAR  |
|--|---|
| <p><b>Óskýrður launamunur kynjanna</b><br/>er sönnun vinnumarkaðslegrar mismununar gegn konum. Konum eru greidd lægri laun en körlum án málefnalegrar ástæðu.</p>  | <p><b>Óskýrður launamunur kynjanna</b><br/>er vegna þess að ekki eru allir skýringabættir sem máli skipta fyrir launamyndun teknir með í reikninginn, t.d. rýrnun mannauðar vegna brotthvarfs úr starfi eða lægra starfshlutfalls.</p>  |
| <p><b>Konur fá síður framgang á vinnumarkaði</b><br/>vegna þess að þeim er mismunað og betri störfin falla körlum í skaut.</p>   | <p><b>Konur fá síður framgang á vinnumarkaði</b><br/>vegna þess að minni hagrænir hvatar eru til fjárfestingar í mannauði kvenna vegna afleiðinga barnauppeldis, t.d. brotthvarfs af vinnumarkaði og hlutastarfa.</p>   |
| <p><b>Kynjaskiptur vinnumarkaður</b><br/>er tilkominn vegna útilokunar kvenna frá betri geira vinnumarkaðarins, annað hvort með beinum hætti - eða fyrir tilstuðlan neikvæðrar félagsmótunar í samfélaginu sem heftir val kvenna. Brjóta þarf upp kynjaskiptan vinnumarkað og jafna hlut kynjanna sem víðast.</p>        | <p><b>Kynjaskiptur vinnumarkaður</b><br/>er tilkominn vegna annars konar hindrana á samkeppnisumhverfi og flæði vinnuafis á milli starfsgreina en beinnar útilokunar, - mögulega vegna félagsmótunar. Kynjaskiptur vinnumarkaður vegna félagsmótunar getur verið hagkvæmur ef kynbundnir hlutfallslegir yfirburðir hámarka framleiðni. Félagsmótun er samfélagslega óhagkvæm ef hún heftir fólk til náms og starfa.</p> |
| <p><b>Fordómafull mismunun gegn konum</b><br/>er almenn og víðtæk á öllum vinnumarkaðinum og hefur varað í mjög langan tíma.</p>   | <p><b>Fordómafull mismunun gegn konum</b><br/>er óhagkvæm og skerðir samkeppnishæfi fyrirtækja. Hún getur því ekki verið almenn og víðtæk og varað til lengri tíma á samkeppnismarkaði.</p>   |
| <p><b>Hefðbundin verkaskipting í hjónabandi</b><br/>er hundleiðinleg. Hún er vegna þess að karlar undiroka konur á heimilinu og í æxluninni, ekkert síður en á vinnumarkaðinum</p>   | <p><b>Hefðbundin verkaskipting í hjónabandi</b><br/>eykur kynbundinn launamun. Hún er tilkomin vegna hagrænna krafta tengdum kynbundnum hlutfallslegum yfirburðum sem hámarka sameiginlega framleiðslu hjóna á heimili og á markaði.</p>  |
| <p><b>Tölfræðileg mismunun</b><br/>er til staðar en er ólögleg og ólíðandi. Atvinnurekendur mega ekki bjóða konum upp á lægri laun þótt þær séu mun líklegri en karlar til brotthvarfs úr starfi til að sinna umönnunarstörfum á heimilinu, eða þótt fjarvistir kvenna úr vinnu séu miklu meiri en fjarvistir karla.</p> | <p><b>Tölfræðileg mismunun</b><br/>er til staðar á vinnumarkaði. Það er hagkvæm (en ólögleg) leið til að takast á við upplýsingavanda vegna ósamhverfra upplýsinga um vænta framleiðni starfsmanns. Einhver þarf að bera kostnaðinn ef laun eru ekki í samræmi við framleiðni.</p>  |

Tafla 1. Niðurstöður.

## Heimildaskrá

Acemoglu, D. og Autor, D. (2013). Lectures in labor economics. *Mit Economics*. Sótt af: <https://economics.mit.edu/files/4689>

Angerlov, N., Johansson, P. og Lindahl, E. (2016). Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics*, 34, 545-579.

Arrow, K. (1971). The theory of discrimination. Ashenfelter, O. og Rees, A. (ritstj.). Í *Discrimination in labor markets*. Princeton University Press.

Aigner, D. J. og Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrials and Labor Relations Review*, 30, 175-187. doi: 10.2307/2522871

Ásgeir Jónsson, Axel Hall og Sveinn Agnarsson (2002). *Byggðir og búseta*. Reykjavík: Hagfræðistofnun Háskóla Íslands.

Ásgeir Jónsson. (2015). *Efnahagsleg áhrif af styttingu framhaldsnáms*. Reykjavík: Hagfræðistofnun Háskóla Íslands.

Barth, E. og Dale-Olsen, H. (1999). *Monosponistic discrimination and the gender wage gap*. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Sótt af: <http://www.nber.org/papers/w7197>

Barash, D. P. (1977). *Sociobiology and behaviour*. New York: Elsevier.

Becker, G. M. (1971). *The economics of discrimination* (2. útg./Fyrst útg.1957). Chicago: The University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1992). *The Economic Way of Looking at Life*, Nóbelsfyrirlestur. *Nobelprize.org*. Sótt af: [http://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/economic-sciences/laureates/1992/becker-lecture.pdf](http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1992/becker-lecture.pdf)

Becker, G. S. (1993a). *A Treatise on the Family. Enlarged Edition*. (First Harvard University Press Paperback Edition / Fyrst útg.1981). Cambridge: Harvard University Press.

Becker, G. S. (1993b). Human Capital. Í Henderson, D. R. (Ritstj.) *The Fortune Encyclopedia of Economics*. New York: Warner Books, Inc.



- Becker, G. S. (1974). *A theory of marriage, part 2*. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Sótt af: <http://www.nber.org/chapters/c3681.pdf>
- Bergmann, B. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110.
- Bergstrom, T. (1996). Economics in a family way. *Journal of Economic Literature*, 34, 1903-1934.
- Borjas, G. J. (2010/Fyrst útg.1996). *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill.
- Bosworth, D. Dawkins, P og Stromback, T. (1996). *The Economics of the Labour Market*. Essex: Addison Wesley Longman Limited.
- Botticini, M og Eckstein, Z. (2006). *Path Dependence and Occupations*. Sótt af: <http://econpapers.repec.org/paper/ccawpaper/3.htm>
- Brenner, H. og Ahern, W. (2000). Sickness absence and early retirement on health grounds in the construction industry in Ireland. *Occupational and Environmental Medicine*, 57, 615-620.
- Breza, E., Supreet, K og Yogita, S. (2016). *The morale effects of pay inequality*. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Sótt af: <http://www.nber.org/papers/w22491>
- Budig, J. og England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *The American Sociological Review*, 66, 204-225).
- Cain, G. G. (1986). The economic analysis of labor market discrimination: A survey. Í Ashenfelter, O. og Layard, R. (ritstj.). *Handbook of Labor Economics*, 1, 693-785.
- Charles, K. K. og Guryan, J. (2008). Prejudice and wages: An empirical assessment of Becker's The theory of discrimination. *Journal of Political Economy*, 116, 773-809.
- Depken, C. A. og Ford, J. M. (2005). Customer-based discrimination against major league baseball players: Additional evidence from all star ballots. *Journal of Socio-Economics*, 35, 1064-1077.
- Dex, S. og Joshi, H. (1999). Careers and motherhood. *Cambridge Journal of Economics*, 23, 641-659. doi: 10.1093/cje/23.5.641
- Dansk Arbejdsgiverforening (2001). *Arbejdsmarketsrapport*. Kaupmannahöfn: Höfundur.

England, P. (1993). The Separative Self: Androcentric bias in Neoclassical Assumptions. Í M. A. Ferber og J. A. Nelson (Ritstj.), *Beyond Economic Man*. Chicago: The University of Chicago Press.

Fawcett, M. G. (1918). Equal pay for equal work. *The Economic Journal*, 28, nr.109, (mars, 1918), Sótt af: <http://www.jstor.org/stable/2222105>

Gylfi Zoega og Þorlákur Karlsson (2006). Does wage compression explain rigid money wages. *Economic Letters*, 93, 11-115. doi: 10.1016/j.econlet.2006.03.043

Guðrún Gréta Baldvinsdóttir (2013). *Konur og barneignir: Þróun atvinnuþátttöku kvenna og áhrif barneigna á stöðu þeirra á íslenskum vinnumarkaði*. BS ritgerð: Háskóli Íslands.

Hagstofa Íslands, (2017). (vefur). Sótt af: <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/felagsmal/lykiltolur-um-konur-og-karla/>

Hayek, F. (1945). The use of knowledge in society. *The American Economic Review*, 35, 519-530.

Helga Sigurjónsdóttir (1988). *Í nafni jafnréttis: greinasafn*. Reykjavík: Bókrún.

Hoel, M (1984). The Female Working Class. Í H. Holter (Ritstj.), *Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hole, J og Levine, E, (1971). *Rebirth of Feminism*. New York: Quadriangle Books.

Holmes, J. (1996). *Attachment, Intimacy, Autonomy: Using attachment theory in adult psychotherapy*. Northvale: Jason Aronson Inc.

Hwang, S. K. og Polachek, S. W. (2004). *Occupational self-selection and the gender wage gap: Evidence from Korea and United States*. Sótt af: <https://www.binghamton.edu/economics/research/old-working-papers/docs/WP0413.pdf>

Iðnaðar og viðskiptaráðuneytið (1998). *Skýrsla um stuðning við atvinnurekstur kvenna*. Reykjavík: Höfundur. Sótt af: [https://www.atvinnuvegaraduneyti.is/media/Acrobat/skyr\\_98\\_6.pdf](https://www.atvinnuvegaraduneyti.is/media/Acrobat/skyr_98_6.pdf)

Innanríkisráðuneytið, (2017). *Úrskurðarvefur*. Úrskurðir Kæruneftndar jafnréttismála. Sótt af: <https://www.urskurdir.is/Felagsmala/KaerunefndJafnrettismala/>

Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir (2015). *Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði: staðreyndir og staða þekkingar*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.

Kilbourne, B. S., England, P., Farkas, G., Beron, K., og Weir, D. (1994). Returns to Skill, Compensating Differentials, and Gender bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men. *American Journal of Sociology*, 100, 689-719.

Kristinn Tómasson, Leifur Gústafsson, Christensen, A., Røy, A.S., Gravseth, H.M., Bloom, K., Gröndahl, L. og Aaltonen, M. (2011). *Fatal Occupational Accidents in the Nordic Countries 2003 – 2008*. Kaupmannahöfn: Norræna ráðið.

Kvennastarf.is (2017). Vefsíða átaksverkefnis Samtaka iðnaðarins, Tækniskólans o.fl. verkmenntaskóla til að fjölga konum í karlastarfgreinum.

Larsen, M. og Houlberg, H.S.B. (2013). *Lønforskille mellem kvinder og mænd*. Kaupmannahöfn: SFI - Det nationale forskningscenter for velfærd. Sótt af: [https://pure.sfi.dk/ws/files/202834/1324\\_Loeforskille.pdf](https://pure.sfi.dk/ws/files/202834/1324_Loeforskille.pdf)

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

Markkola, P. (1997). Heimur norrænna kvenna. Í Nissen, H. S. (ritstj.) *Saga Norðurlanda 1397-1997: 10 ritgerðir*. Kaupmannahöfn: Norræna Ráðherranefndin.

Mincer, J. og Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of woman. Í Schultz, T. W. (ritstj.), *Marriage, family, human capital, and fertility* (bók). *Journal of Political Economy*. 82. 2.hluti. bls. 76-110.

Nechyba, T. J. (2011). *Microeconomics: An Intuitive Approach with Calculus*. International edition: South-Western, Cengage Learning.

OECD (2011). *Pensions at a glance: Retirement-income systems in OECD and G20 countries*. doi: 10.1787/19991363

Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62, 659-661.

Psacharopoulos, G. (1994). Returns to investment in education: A global update. *World Development*, 22, 1325 - 1343.

PwC (2014). *Markaðslaun á Íslandi 2014*. 36. árlega laungreining PwC. Reykjavík:Höfundur.

Rotstein, B. (2011). Anti-corruption: The indirect 'big bang' approach. *Review of International Political Economy*, 18, 228 - 250.

Sigurður Snævarr (2015). *Launamunur karla og kvenna*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.

Soffía Anna Sveinsdóttir (23. jan. 2014). Ekki ein af strákunum heldur stelpa í hópnum. Viðtal; spyrill Eva Hauksdóttir. *Kvennablaðið*.

Smith, R. S. (1979). Compensating wage differentials and public policy: A review. *Industrial and Labor Relations Review*, 32, 339 - 352.

Sæunn Kjartansdóttir. (2011). *Árin sem engin man: Áhrif frumberskunnar á börn og fullorðna*. Reykjavík: Mál og menning.

U.S. Bureau of labor statistics (2016). *Fatal occupational injuries in 2014* (glærur). Sótt af: <https://www.bls.gov/iif/oshwc/foi/cfoi/cfch0013.pdf>

Vefur Háskóla Íslands, (2017, a). Heildarskráning nemenda í Háskóla Íslands frá upphafi.

Vefur Háskóla Íslands, (2017, b). Kennsluréttindi í leik-, grunn- og framhaldsskóla. sótt af: [http://www.hi.is/kennaradeild/kennslurettindi\\_i\\_leik\\_grunn\\_og\\_framhaldsskola](http://www.hi.is/kennaradeild/kennslurettindi_i_leik_grunn_og_framhaldsskola)

Waring, M. (1999). *Counting for Nothing: What Men Value and What Women are Worth* (2. útg). Toronto: University of Toronto Press Inc.

Þingskjal 701/2015-2016. Staða kvenna á vinnumarkaði. Sótt af: <http://www.althingi.is/altext/145/s/0701.html>

