



Könlöneskillnader i USA: Arbetstimmar, föräldraskap och yrkets belöning på lång arbetstid

Författare: Vilmer Tylehed

Handledare: Sarah Rosenberg

NEKH02: Kandidatuppsats i nationalekonomi, maj 2024

Lunds Universitet. Nationalekonomiska Institutionen

Sammanfattning:

Denna uppsats undersöker löneskillnaderna mellan män och kvinnor i USA för höginkomsttagare. Mellan 1970-1990 minskade könslöneskillnaderna i USA drastiskt, men en bit in på 1990-talet stannade utvecklingen upp. Att utvecklingen bromsat upp beror främst på att högavlönade yrken idag belönar individer som arbetar "långa timmar" mer än vad som gjordes under 1970-talet. Detta missgynnar kvinnor eftersom de generellt sett arbetar färre timmar än män. Uppsatsen syftar till att ta reda på om anledningen till att könslöneskillnaderna är större inom yrken som på ett icke-linjärt sätt belönar långa timmar i själva verket beror på att kvinnors löner och arbetstimmar påverkas av att ha barn i hushållet mer än vad mäns arbetstimmar och löner påverkas. För att utföra denna undersökning har jag hämtat data från American Community Survey (ACS) och använt mig av tre olika regressioner utförda med OLS (Ordinary Least Squares). Resultatet från undersökningen visar precis som den tidigare forskningen på ett negativt samband mellan könslöneskillnader och yrkets avkastning på långa timmar. Vidare påverkas kvinnors löner mer negativt av att ha barn i hushållet än vad mäns löner påverkas. Med de resultat som presenteras i denna studie kan hypotesen om att antalet barn i hemmet påverkar könslöneskillnaderna mer inom yrken med högre avkastning på långa timmar än inom yrken med lägre avkastning dock inte bekräftas. Det kan finnas flera möjliga anledningar bakom detta som till exempel diskriminering på arbetsmarknaden, individuella preferenser, risktagande eller andra bakomliggande faktorer. Dessa faktorer ligger dock utanför den här uppsatsens område.

Nyckelord: Arbetsmarknad, könslöneskillnader, jämställdhet, arbetstimmar, barnafödande

Innehållsförteckning

Sammanfattning:	2
Innehållsförteckning	3
1. Introduktion	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte och frågeställningar	5
1.3 Disposition	7
2. Tidigare forskning	8
2.1 Löneskillnader mellan könen	8
2.2 Arbetskillnader mellan könen	9
2.2.1 Långa timmar	9
2.2.2 Arbetsmöjligheter vid barn i hushållet	11
2.2.3 Könsnormer	13
2.2.4 Jämförelse mellan yrken som belönar långa timmar på olika sätt	13
3. Data	15
3.1 Databearbetning	15
3.2 Mätproblem	16
3.3 Beskrivande statistik	17
4. Metod	21
4.1 Regressionsmodellens	21
4.2 Tolkning av regressionsmodellerna	22
5. Resultat	24
5.1 Resultaten från regressionerna	24
5.2 Tolkning av resultaten	26
5.3 Avvikande värden	27
6. Diskussion	29
7. Slutsats	31
8. Källförteckning	32
9. Appendix	35

1. Introduktion

Denna uppsats syftar till att undersöka könslöneskillnaderna i USA. Målet är att ta reda på om det negativa sambandet som finns mellan könslöneskillnader och yrkens olika avkastning på långa timmar beror på att barn i hushållet påverkar kvinnors och mäns arbetade timmar och löner på olika sätt. För att ta reda på detta har jag genom att utgå från Claudia Goldins "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter" (2014) utformat tre regressioner med metoden Ordinary Least Squares (OLS). Datan för studien har hämtats från American Community Surveys och består av män och kvinnor som arbetar heltid. Resultatet från denna uppsats visar som den tidigare forskningen på ett negativt samband mellan könslöneskillnader och yrkets avkastning på arbetstimmar. Resultaten visar vidare att kvinnors löner påverkas mer än mäns av att ha barn i hushållet, men resultaten kan inte bekräfta hypotesen om att antalet barn i hemmet påverkar könslöneskillnaderna mer inom yrken med högre avkastning på långa timmar än inom yrken med lägre avkastning.

1.1 Bakgrund

Ända sedan löner började dokumenteras har det varit ett genomgående faktum att lönesättningen på arbetsmarknaden inte är jämställd mellan män och kvinnor. Historiskt sett har män länge tjänat mer än kvinnor i höginkomstländer, men över tid har dessa skillnader konvergerats. Löneskillnaderna mellan män och kvinnor minskade drastiskt mellan 1970-1990, men efter det har utvecklingen stannat upp något (Blau och Kahn, 2006). Vad som ligger bakom dessa löneskillnader har studerats under flera decennier, men fortfarande finns det oklarheter. När orsakerna till könslöneskillnader studeras brukar man dela upp dem i två olika delar. En av dessa delar består av skillnader i humankapital som till exempel utbildning och arbetslivserfarenhet. Den andra delen som studeras är faktorer som till exempel diskriminering, och kallas därför också ibland för diskrimineringsdelen. Diskrimineringsdelen visar de könslöneskillnader som kvarstår när man jämför en man och en kvinna med identiskt humankapital. Viktigt att notera är dock att den delen också kan bero på aspekter som inte kategoriseras som diskriminering, utan istället som oupptäckta produktivitetsskillnader (Blau och Kahn, 2017). Med tiden har mäns och kvinnors

humankapital konvergerat, vilket är den största anledningen till att könslöneskillnaderna har minskat.

Denna uppsats kommer att se närmare på hur olika yrkens avkastning på att arbeta “långa timmar” påverkar löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Begreppet “långa timmar” kommer genomgående att förekomma under denna uppsats och hänvisar till att inom många yrken i USA så förväntas arbetare jobba betydligt mer än 40 timmar i veckan. Individer med denna typ av närvaro benämns i litteraturen som individer som arbetar “long hours”. Eftersom det inte finns någon direkt översättning till detta och att termen overtidsarbete är missvisande kommer termen “långa timmar” att användas genom hela uppsatsen.

Stora delar av uppsatsens analys kommer att utgå från Claudia Goldins “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter” (2014). Claudia Goldin är en av de mest framstående forskarna kring könslöneskillnader och hur de avspeglas utifrån avkastningen på att arbeta långa timmar. Goldin (2014) menar att de könslöneskillnader vi ser i samhället idag skulle kunna minska ytterligare, eller rent av till och med försvinna om företag inte hade incitament till att på ett oproportionerligt sätt belöna individer som arbetar långa timmar och samtidigt inte bestraffa de som arbetar mer flexibla timmar eller på distans. I denna uppsats har jag utvidgat analysen och sett till om orsaken till att kvinnor i mindre utsträckning arbetar långa timmar beror på barnafödande, och att det i själva verket är orsaken till att löneskillnaderna mellan män och kvinnor är större inom yrken med högre avkastning på långa timmar.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att studera könslöneskillnaderna i USA för de 20 yrken där lönerna för män är högst. Att jag använder mig av de 20 yrkena där lönerna för män är högst beror på att det är i den typen av yrken som könslöneskillnaderna tenderar att vara som störst. Uppsatsens ambition är att ta reda på hur mycket könslöneskillnaderna varierar beroende på vilken typ av yrke man här. Jag vill undersöka om det råder någon skillnad beroende på om man arbetar inom ett yrke som på ett icke-linjärt sätt belönar långa timmar eller om yrket har linjära belöningar till att arbeta långa timmar. Jag kommer titta närmare på detta utifrån hur

antalet barn i hemmet påverkar dessa skillnader. Utifrån syftet med uppsatsen har jag formulerat nedanstående frågeställning:

Beror de större könslöneskillnaderna inom yrken som på ett icke-linjärt sätt belönar långa timmar på att kvinnors löner och arbetstimmar påverkas av att ha barn i hemmet mer för kvinnor än för män?

För att besvara denna frågeställning har jag byggt vidare på de resultat som Goldin (2014) fann om att löneskillnader är större mellan könen inom yrken som på ett oproportionerligt (icke-linjärt) sätt belönar långa timmar som inom till exempel finans- och juridikbranschen än inom yrken som belönar individer som arbetar långa timmar mer linjärt som exempelvis inom apotekaryrket eller läkaryrket. För att svara på uppsatsens frågeställning har jag lagt till en ytterligare interaktionsvariabel mellan antalet barn i hushållet och variabeln för att vara kvinna. Vi vet redan utifrån tidigare forskning att barn har en mer betydande roll för kvinnors löner i förhållande till män, men denna uppsats mål är att ta reda på om antalet barn är en förklaring till Goldins samband om att löneskillnader är större mellan könen inom yrken som på ett oproportionerligt sätt belönar långa timmar.

Att få svar på denna frågeställning är intressant eftersom det kan belysa hur förväntningar och normer kring föräldraskap och familjeansvar påverkar kvinnors och mäns karriärmöjligheter och löner på olika sätt. Uppsatsen kan bidra till att öka medvetenheten om de strukturella barriärer som kvinnor möter på arbetsmarknaden, särskilt i de yrken med högre avkastning för individer som arbetar långa timmar. Resultatet kan vara stöd till beslut inom arbetsmarknadspolitik och företagspolicyer om fördelning av föräldraledighet eller hur företag belönar långa arbetade timmar. Om resultaten visar att antalet barn i hushållet har en påverkan på Goldins samband bör större fokus läggas på könsnormer för att uppnå en mer jämlik arbetsmarknad där män och kvinnor har lika möjligheter att nå högre positioner och mer högvärlönade yrken trots familjesituation. Om barn å andra sidan inte har en koppling till att könslöneskillnaderna är större inom yrken där det råder hög avkastning på långa timmar tyder det på att andra faktorer ligger bakom detta samband, och andra åtgärder bör då implementeras för att uppnå jämlikhet.

1.3 Disposition

Uppsatsen är uppbyggd utifrån att jag i kapitel 2 kommer att introducera den tidigare forskningen på området med huvudfokus på könslöneskillnader och andra skillnader mellan könen på arbetsmarknaden. I kapitel 3 kommer jag presentera all data och hur jag bearbetat den för att skapa det dataset som använts under analysen. Därefter kommer jag i kapitel 4 att på ett översiktligt och tydligt sätt beskriva metoden för undersökningen, för att sedan i kapitel 5 presentera och tolka resultaten. Sedan kommer jag i kapitel 6 framföra en diskussion av resultaten, för att till sist formulera en slutsats i kapitel 7.

2. Tidigare forskning

Denna del av uppsatsen kommer att presentera den tidigare forskningen som finns på områden som löneskillnader mellan könen, hur olika arbetens belöningar för långa timmar påverkar könslöneskillnaderna, samt olika förklaringar till varför män i större utsträckning arbetar långa timmar och varför kvinnor är överrepresenterade i deltidsarbete. Kapitlet kommer även innehålla tidigare forskning om hur barnafödande och sociala könsnormer påverkar könslöneskillnaderna och antalet arbetade timmar.

2.1 Löneskillnader mellan könen

Genom åren har det framkommit flera olika teorier om varför könslöneskillnader uppkommit och varför de kvarstår än idag. Sloane m.fl (2021) menar att könslöneskillnaderna bland annat är ett resultat av valet av utbildning. De menar att kvinnor generellt sett utbildar sig inom områden med lägre potentiell lön, vilket får konsekvensen att kvinnor sedermera hamnar i yrken med lägre potentiell lön än män. Vidare finner de att även när män och kvinnor har likvärdiga utbildningar så hamnar kvinnor i yrken med lägre potentiell lön. Detta förstärks ytterligare i en analys gjord av Levanon m.fl (2009) som noterar att det råder en tydlig negativ korrelation mellan andelen kvinnor på arbetsplatsen med arbetsplatsens lönenivåer. Denna korrelation kvarstår över tid och när yrken har liknande karakteristika samt har kontrollerats för utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet. Deras resultat stödjer teorin om devalvering som innebär att en ökad grad av kvinnor på arbetsplatsen korrelerar med minskade lönenivåer. Analysen betonar dock vikten av att analysera mekanismerna bakom könslöneskillnader och frågor om könsdiskriminering på arbetsplatsen. Att män och kvinnor hamnar i olika typer av yrken kan bero både på att de i många fall har skilda preferenser men också på att det finns någon form av diskriminering på arbetsmarknaden eller andra faktorer. Det är dock inte alltid lätt att skilja mellan vad som är preferenser, sociala normer och vad som är diskriminering (Cortes och Pan, 2017).

Med tiden har kvinnor rört sig mot yrken med högre potentiell lön och på så sätt tagit steg närmare männens potentiella lönenivåer. Det är en av många anledningar till att könslöneskillnaderna har konvergerats (Sloane m.fl., 2021). Att löneskillnaderna mellan

könen minskat beror på att många arbetsplatser numera har en jämnare fördelning mellan män och kvinnor. Att vi fått denna jämnare könsfördelning beror främst på att kvinnor i större utsträckning rört sig mot tidigare mansdominerade yrken snarare än att män rört sig mot kvinnodominerade yrken (Cortes och Pan, 2017). Det kan delvis bero på en förändring bland kvinnors preferenser, men också på grund av ett mindre diskriminerande samhälle. Ytterligare en aspekt att beakta är att mäns och kvinnors humankapital konvergerat över tiden eftersom kvinnor numera utbildar sig mer än tidigare och dessutom har ett större arbetskraftsdeltagande (Blau och Kahn, 2006). Konvergerande humankapital mellan män och kvinnor är en stor anledning till att könslöneskillnaderna minskat. Även O'Neill och O'Neill (2005) finner att könsskillnaderna inom humankapital inte längre är lika relevanta för löneskillnader mellan könen, de menar att vad som huvudsakligen spelar roll är hur mycket tid och energi en individ lägger på sitt arbete samt karriärval, yrke och arbetsplats.

2.2 Arbetskillnader mellan könen

2.2.1 Långa timmar

Den tidigare forskningen visar att kvinnor av olika anledningar arbetar färre timmar än män. Denning m.fl (2022) hänvisar till 2016 US Census Bureau, American Community Survey som visar att år 1980 var det råa gapet mellan män och kvinnor i genomsnitt 6,6 timmar. Med andra ord arbetade män ca 6,6 timmar fler än kvinnor när undersökningen inte kontrollerades för några variabler. Efter kontroller för demografi och yrke så var den återstående skillnaden ca 4,9 timmar. Genom åren har dessa skillnader till viss del jämnats ut, men det kvarstår fortfarande en betydande skillnad. Samma författare kommer fram till att år 2016 arbetar anställda kvinnor i genomsnitt 3,2 timmar färre än män, även detta när resultaten kontrollerats för demografi och yrke. När Denning m.fl. (2022) minskar datasetet till att enbart inkludera individer som arbetar heltid under hela året så visar siffrorna att kvinnor arbetar i genomsnitt 1,8 timmar färre än män år 2016. Det återstår alltså fortfarande en skillnad i arbetstimmar mellan könen.

Det råder relativt stora skillnader på arbetsmarknaden mellan män och kvinnor. Exempelvis visar mycket av litteraturen på olikheter vid fördelningen av arbetstimmar. Kvinnor är ofta

överrepresenterade bland deltidsarbete samtidigt som män ofta dominerar i att arbeta långa timmar (Männasoo, 2022). Om detta ska påverka könslöneskillnaderna krävs det att antalet arbetade timmar har en betydelse för lönen. Barzel (1973) var en av de första att anta att timlöner inte är konstanta, det vill säga att löner ofta har ett icke-linjärt förhållande till antalet arbetade timmar, vilket innebär att den genomsnittliga lönen inte är lika med marginallönen. Goldin (2014) menar att detta icke-linjära förhållande mellan arbetstimmar och löner är den största orsaken till att det idag finns löneskillnader mellan män och kvinnor eftersom män generellt sett arbetar fler timmar. Med data från Dutch Labour Mobility Survey från 1985 visar Tummers och Woittiez (1991) att timlöner sjunker när antalet arbetade timmar sjunker. Konsekvenserna av att arbeta fler timmar förstärks ytterligare av att ju fler timmar en individ arbetar, desto mer ökar individens humankapital och ökad produktivitet eftersom man lär sig mer om yrket på plats (Rosen, 1972).

Sedan 1980 har kvinnors löner konvergerat mot mäns, även antalet arbetstimmar har genom åren jämnats ut mellan könen (Denning m.fl., 2022). Dock har avkastningen på att arbeta långa timmar ökat sedan 1980 vilket haft en motverkande effekt på könslönegapet (Kuhn och Lozano, 2008 och Denning m.fl., 2022). Mellan ca 1980-2000 ökade premien för att arbeta långa timmar för i princip alla utbildningsgrupper samtidigt som andelen män som arbetar långa timmar har ökat för de 20% som tjänar mest i USA under samma tidsperiod (Kuhn och Lozano, 2008). Vidare menar Denning m.fl (2022) att om avkastningen på att arbeta långa timmar hade varit på samma nivå år 2016 som det var år 1980 så hade könslöneskillnaderna år 2016 varit ca 20% lägre än vad de faktiskt var. Alltså hade könslönegapet varit betydligt mindre om avkastningen på långa timmar var på samma nivå som år 1980. Yrken som främst premierar långa timmar är de yrken som har störst skillnad i lön mellan könen (Goldin, 2014). I den typen av yrke tjänar exempelvis de som arbetar 70 timmar i veckan betydligt mer än dubbelt så mycket som de som arbetar 35 timmar i veckan. Arbetsplatser som inte premierar långa timmar på samma sätt tenderar att ha mindre könslöneskillnader (Ibid.).

Även Cha och Weeden (2014) analyserar rollen av att arbeta långa timmar har för utvecklingen av könslöneskillnaderna under de senaste decennierna. De finner att arbeten som kräver långa arbetstimmar oftast associeras med högre löner och att det lett till att den konvergerande utvecklingen av könslöneskillnader bromsats upp. Enligt dem beror detta på

att kvinnor, men framförallt mammor, i mindre utsträckning arbetar inom denna typ av yrken. Cortes och Pan (2016) kommer även de fram till ett att det finns ett negativt samband mellan avkastning på långa arbetade timmar och skillnader i lön mellan män och kvinnor; det är ett samband som är statistiskt säkerställt. Det negativa sambandet innebär att de yrken med högst avkastning på att arbeta långa timmar är de med störst könslönegap, vilket stämmer överens med de slutsatser som Goldin (2014) presenterar. Dessa slutsatser bekräftas ytterligare av Denning m.fl. (2022) vars resultat, även efter att ha justerat för vad olika yrken betalar och vilka arbetsuppgifter som ingår, visar att skillnaden i arbetstid fortfarande i allra högsta grad bidrar till löneskillnader mellan könen.

2.2.2 Arbetsmöjligheter vid barn i hushållet

Som tidigare nämnt finns det en tydlig koppling mellan arbetade timmar och könslöneskillnader, framförallt inom de yrken som belönar långa timmar mer än andra. Det är dock inte enbart antalet timmar som spelar roll, Goldin (2014) menar att även de specifika arbetstimmarna spelar roll för lönen. Med specifika timmar menar hon att de som kan arbeta under vanlig arbetstid får högre avkastning på sin arbetsinsats än de som väljer eller av olika anledningar tvingas att arbeta flexibla timmar där arbete ofta tas igen utanför vanlig arbetstid. Generellt sett missgynnar det kvinnors lönesituation eftersom de tenderar att ha en mer flexibel arbetssituation än män. Yrken där det innebär stora lönekonsekvenser för att arbeta flexibla timmar är ofta de yrken som på ett icke-linjärt sätt belönar individer som arbetar långa timmar. Inom denna typ av yrken påverkas lönen dessutom markant om man är utanför arbetskraften under bara en kort period, vilket är kostsamt för personer som har ett stort ansvar i hemmet (Goldin, 2014).

Orsakerna till varför kvinnor arbetar färre timmar och i större utsträckning arbetar deltid eller mer flexibelt är inte lika självklara. För att ta reda på dessa orsaker har Goldin (2014) tittat närmare inom gruppen kvinnor. Enligt henne är den största orsaken till skillnader i arbetstid barnafödandet; kvinnor med barn i hemmet arbetar i genomsnitt 24 procent färre timmar i veckan än kvinnor utan barn eller jämförbara män. Detta har givetvis haft en inverkan på lönerna vilket lett till att kvinnor utan barn generellt sett tjänar mer än kvinnor med barn, dessutom tjänar kvinnor utan barn nästan lika mycket som jämförbara män utan barn (Ibid.).

Wiswall och Zafar (2016) har tittat närmare på hur män och kvinnor värderar att arbeta på en flexibel arbetsplats. De kommer fram till att det råder stora skillnader i preferenser där deras resultat visar att kvinnor är benägna att ge upp 7,3 procent av sin årliga lön för att arbeta på en arbetsplats där deltidsarbete är en möjlighet. Samtidigt är män enbart villiga att ge upp ungefär en procent av sin årliga inkomst för möjligheten att arbeta deltid. Att kvinnor sätter ett större värde vid att arbeta på en flexibel arbetsplats är något som även Cortes och Pan (2017) nämner. De menar att en stor anledning till detta är att kvinnor generellt sett tar ett större ansvar i hemmet, inte minst efter att de fått barn. Viktigt att notera är dock att det är svårt att skilja på vad som beror på sociala könsnormer och vad som beror på preferenser. Även Goldin (2014) poängterar hur kvinnors generellt sett större ansvar i hemmet, vid exempelvis barnuppfostran, påverkar arbetstimmarna. Hon menar att skillnaderna som vanligtvis finns i hemansvar mellan män och kvinnor är en bidragande faktor till varför könslöneskillnaderna förväntas vara större och mer genomgående i yrken med bristfälliga möjligheter till flexibilitet.

För att se hur kvinnors ansvar och tid i hemmet påverkar lönefördelningen har Cortes och Pan (2019) undersökt hur kostnader för outsourcing av hemarbete påverkar könslöneskillnaderna. De undersöker huruvida högre kostnader för att outsourca hemarbete hämmar högutbildade kvinnors potentiella lön. Detta gör de genom att se på lågutbildad arbetskraftsinvandring som en exogen chock för utbudet av outsourcing av hushållssysslor till ett relativt sett lågt pris. Resultaten från deras studie stämmer överens med deras hypotes om att ett ökat utbud av flexibla och billiga substitut för hemarbete och hushållssysslor minskar könslönegapet i de yrken som belönar långa timmar mest. Närmare bestämt var det så att städer med en högre invandring av lågutbildad arbetskraft medförde att en större andel av collegeutbildade kvinnor sökte sig till yrken som ger större avkastning på långa arbetade timmar. Vidare fann Cortes och Pan (2019) att denna invandring mellan år 1980-2010 ledde till att högutbildade kvinnor ökade sin arbetstid med i genomsnitt 12 minuter i veckan och en 1,2 procent ökad sannolikhet att kvinnor arbetar över 50 timmar i veckan. Det finns alltså ett samband mellan kvinnors möjlighet att arbeta långa timmar och könslöneskillnader på arbetsmarknaden.

2.2.3 Könsnormer

Cortes och Pan (2023) har tittat på hur sociala könsnormer påverkar vilken typ av yrke som kvinnor söker sig till. De noterar att oavsett vilken utbildningsnivå en kvinna har så tenderar de att uppleva en inkomstnedgång när de blir föräldrar. Detta gäller alltså även för kvinnor med hög utbildning och som därför förväntas ha höga inkomstmöjligheter. Deras studie visar att även i relationer där kvinnan har högre nivå av utbildning och högre inkomster än sin make så tenderar kvinnans lön att påverkas mer än mannens. Slutsatsen Cortes och Pan (2023) drar av detta är att kvinnors generella större ansvar i hemmet inte enbart kan förklaras av komparativa fördelar i form av att ett hushåll vinner på att kvinnan utför hemarbete och mannen arbetar, utan istället bör förklaras av sociala normer. Även Kleven (2023) visar att könsnormer har en stor betydelse för de minskade inkomsterna kvinnor upplever i förhållande till män efter barnafödande.

Normerna som Cortes och Pan (2023) refererar till är att “men should work in the market, while women manage the home” (sida. 1382). De menar att sociala normer som denna är en bidragande faktor till att kvinnors arbetstid minskas signifikant vid barnafödande oavsett utbildningsnivå. Fortin (2005) använder data från World Values Surveys för 25 OECD länder över en tioårsperiod där hon kommer fram till att i länder med en mer traditionell syn på att kvinnor ska ta hand om hushållet så har kvinnor lägre arbetskraftsdeltagande och könslöneskillnaderna är större. Det stödjer hypotesen om att könsnormer spelar in i löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Ytterligare en aspekt att beakta är att kvinnors större ansvar i hemmet kan bero på ifall kvinnor värderar att vara hemma med sina barn i mer än vad män gör (Cortes och Pan, 2019). Det är dock svårt att skilja på vad som beror på preferenser och vad som beror på könsnormer.

2.2.4 Jämförelse mellan yrken som belönar långa timmar på olika sätt

Som tidigare konstaterat råder det enighet om att yrken med högre avkastning på långa arbetade timmar och mindre flexibilitet ofta har större könslöneskillnader. Det beror bland annat på att yrken som kräver en juridikexamen eller ekonomiexamen är mer individberoende och därför inte lätt kan bytas ut vid frånvaro med mera, och därför då inte blir perfekta

substitut till varandra (Goldin och Katz, 2016). Arbetare som inte kräver flexibilitet och som är villiga att arbeta långa timmar kommer då att kompenseras extra eftersom deras arbete blir extra värdefullt för arbetsgivaren. Yrken med ett mer linjärt förhållande mellan arbetade timmar och lön som till exempel apotekare och yrken inom teknologi- och forskningsbranschen är mindre individberoende, vilket gör att de på ett smidigare sätt kan bytas ut mot kollegor (Ibid.). Bütikofer m.fl (2018) har tittat på hur föräldraskap påverkar könslönegapen i Norge bland höginkomsttagare. Deras resultat visar att kvinnor i yrken med mer icke-linjär lönestruktur, som inom finans- och juridikbranschen, bestraffas mer genomgående när det finns barn i hemmet än de som arbetar inom yrken med mer linjär lönestruktur som exempelvis inom läkemedelsbranschen. Deras studie fokuserar på "elite professions" och personer som är högpresterande de tre första åren efter examen, detta för att välja en grupp som liknar varandra och på så sätt minskar risken att andra faktorer påverkar resultaten. Resultaten från deras undersökning visar att löneminskningen för kvinnor, som ofta inträffar efter att de fått barn, är 20% större 10 år efter barnafödandet i yrken med icke-linjära belöningar för arbetade timmar jämfört med kvinnor inom yrken med en mer linjär lönestruktur. Denna löneminskning är dessutom mer känslig för timingen av barnafödandet hos yrken med ekonomisk eller juridisk examen än för personer med medicinsk examen eller liknande (Ibid.).

3. Data

Denna del av uppsatsen kommer att presentera vilken data som använts och hur jag bearbetat datan för att skapa ett dataset som är anpassat till att svara på frågeställningen som presenterades i kapitel 1.2. För att besvara frågeställningen som introducerades i kapitel 1.2 har jag i denna studie hämtat data från IPUMS USA:s databas med tillgång till data från American Community Survey (ACS) som är en undersökning som samlar in socioekonomisk och demografisk information om den amerikanska befolkningen. Studien består av data hämtad från årtalen 2000, 2005, 2010, 2015 och 2022 och de variabler som inkluderats visar information om individernas kön, ålder, ras, utbildning, yrke, antalet arbetade veckor föregående år, antalet vanligtvis arbetade timmar i veckan, årlig inkomst från lön samt antalet barn i hushållet. Därefter skapades ett dataset som enbart består av personer inom de 20 yrkena med högst medellön för män.

3.1 Databearbetning

Mitt ursprungliga dataset bestod av 12 832 073 individer, men efter att ha behandlat datasetet och filtrerat för ålder, arbetade timmar och veckor, årslön och utbildningsnivå så återstod 768 213 individer. Först och främst begränsade jag mitt urval till att enbart inkludera individer mellan 25-45 år. Jag valde att ha 45 år som övre gräns eftersom min studie kommer att se på hur antalet barn i hemmet påverkar löneförhållandena. I och med att variabeln för antalet barn i hemmet enbart utgår ifrån hur många barn som bor i hemmet i stunden så valde jag att exkludera personer med en ålder över 45 år eftersom det då finns en risk att barnen har flyttat hemifrån. I en situation där en individ tidigare haft barn, men som nu flyttat hemifrån kan det vara så att det fortfarande påverkar lönen hos individen. Den risken ville jag radera från min studie, därför exkluderades personer över 45 år. Denna studie ser dessutom till högutbildade personer, därför valde jag att exkludera personer som har studerat färre än fyra år på college i USA. För att begränsa mitt dataset likt Goldin (2014) har jag enbart inkluderat personer som arbetar heltid, det vill säga minst 35 timmar i veckan och minst 40 veckor om året. Jag har även valt att enbart inkludera personer som tjänar minst 30 000 USD om året för att specificera datasetet och exkludera personer vars dokumenterade inkomst kan bero på felvärden eller andra faktorer som gett en missvisande bild av individens årsinkomst.

Efter att ha gjort dessa exkluderings återstod 768 213 stycken individer. Därefter har jag valt att fokusera min analys kring de yrken där män är mest högavlönade. Det är intressant att titta närmare på dessa högavlönade yrken eftersom det ger en bild av eventuella strukturella löneskillnader mellan könen som skillnader i förhandlingsmöjligheter, och fördelning av hemarbete med mera. Det är dessutom så att det i stor utsträckning är inom högavlönade yrken som könslöneskillnaderna är mest signifikanta; i botten av lönedistributionen har könslönegapen minskat de senaste decennierna medan den i toppen inte har minskat i lika stor utsträckning (Blau och Kahn, 2006). Att se till de yrken där män har högst är därför mer intressant ur ett perspektiv där könslöneskillnaderna ska undersökas. För att göra detta har jag i mitt slutgiltiga dataset enbart inkluderat de 20 yrken där män har högst medellön, vilket blev ett dataset bestående av 115 907 stycken individer.

3.2 Mätproblem

När man arbetar med stora dataset är det oundvikligt att man stöter på olika typer av mätproblem. Dessa problem kan uppstå redan i det första skedet när U.S. Census Bureau genomför sin datainsamling med "American Community Survey" (ACS). ACS väljer slumpmässigt ut över 3.5 miljoner amerikaner för att delta i undersökningen, vilket utgör drygt en procent av den amerikanska befolkningen.

Enkäten som skickas ut från U.S. Census Bureau är obligatorisk och besvaras av hushållen själva. På grund av det förekommer en möjlig risk att svaren till en viss grad inte är exakta. Ett exempel på hur detta kan leda till mätproblem i min studie är att måttet av arbetade timmar i veckan kan ge missvisande siffror i statistiken. Det är inte ovanligt att antalet rapporterade timmar i veckan inte överensstämmer med det faktiska antalet arbetade timmar, eftersom arbetstagare av olika skäl inte alltid rapporterar alla timmar de arbetar, som exempelvis obetalt övertidsarbete. Cortes och Pan (2019) är inne på att antalet arbetade timmar kan komma att underskattas av olika anledningar. De nämner att exempelvis inom affärs- och finansbranschen förväntas de anställda att arbeta långa timmar i början av sin karriär för att på sikt nå mer välbetalda positioner. I den typen av fall underskattas den långsiktiga avkastningen av att idag arbeta långa timmar. Den underskattas dessutom av att fler arbetade timmar ökar individens humankapital i enlighet med Rosen (1972). Ytterligare

en svårighet som “American Community Survey” bidragit med är att antalet arbetsveckor har klassificerats in i olika grupper. Där består grupp 6 av individer som arbetat 50-52 veckor senaste året, grupp 5 består av individer som arbetat 48-49 veckor och grupp 4 består av de som arbetat 40-47 veckor. För att åtgärda denna svårighet har medianvärdet räknats ut där individer i grupp 6 antagits arbetat 51 veckor, individer i grupp 5 har antagits arbetat 48,5 veckor och individer i grupp 4 har antagits arbetat 43,5 veckor senaste året.

3.3 Beskrivande statistik

Nedan visas beskrivande statistik för det dataset med 115 907 individer som använts för min analys. Tabell 1 visar medelvärde, standardavvikelse, median, minsta värde samt största värde för de kvantitativa variablerna ålder, antalet arbetade timmar i veckan, antalet arbetade veckor förra året samt antalet barn i hemmet. Tabell 2 till 6 visar beskrivande statistik för de kategoriska variablerna kön, ras, utbildning, årtal och yrke. Tabell 2 visar antalet män och kvinnor samt andelen män och kvinnor i procent. Tabell 3 visar antalet individer som tillhör en viss ras. Tabell 4 visar utbildningsnivån utifrån om individen har studerat 4 år på college eller minst 5 år. Tabell 5 visar antalet individer som undersökts för de olika årtalen. Till sist visar tabell 6 antalet individer inom varje yrkeskategori.

Utifrån tabellerna nedan kan vi utläsa att medianvärdet för arbetade timmar och veckor är 44 timmar i veckan samt 51 veckor per år. Det finns alltså lika många individer i datasetet som arbetar mindre än detta, och som arbetar mer än detta. Vi ser även att ca två tredjedelar av mitt dataset består av män och att ca en tredjedel av datasetet består av kvinnor. Vidare kan vi konstatera att den absolut största delen av datasetet består av vita amerikaner, de utgör ca 72% av det totala antalet individer. Utbildningsnivån är relativt jämnt fördelad där något fler än hälften har utbildat sig 5 år på college eller mer, samtidigt som något färre än hälften av individerna har utbildat sig 4 år på college. Vi ser även att urvalet är betydligt mindre från år 2000 än de övriga åren. Enbart ca 2,8 % av hela datasetet är individer från år 2000, vilket beror på att det enbart fanns ett urval på 0,13% för alla förekommande variabler år 2000; för de övriga åren var urvalet 1% av befolkningen. Resterande årtal står för ca 20%-33% vardera. De tre vanligaste förekommande yrkeskategorierna för datasetet är: “Software Developers,

Applications and Systems Software”, “Lawyers, and judges, magistrates, and other judicial workers” och “Physicians and Surgeons”.

Tabell 1:

<i>Variabel</i>	<i>Medelvärde</i>	<i>SD</i>	<i>Median</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Ålder	36.1	5.6	36.0	25.0	45.0
Arbetade timmar	47.1	10.0	44.0	35.0	99.0
Arbetade veckor	50.7	1.3	51.0	43.5	51.0
Antalet barn i hemmet	1.1	1.2	1.0	0.0	9.0

Tabell 2:

<i>Kön</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Man	76482	66.0
Kvinna	39425	34.0

Tabell 3:

<i>Ras</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
White	83429	72.0
Black/African American	4787	4.1
American Indian or Alaska Native	285	0.25
Chinese	5233	4.5
Japanese	497	0.4
Other Asian or Pacific Islander	15564	13.4
Other race, nec	1629	1.4
Two major races	4127	3.6
Three or more major races	356	0.31

Tabell 4:

<i>Utbildningsnivå</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
4 years of college	49850	43.0
5+ years of college	66057	57.0

Tabell 5:

<i>Årtal</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
2000	3254	2.8
2005	23186	20.0
2010	24412	21.1
2015	26846	23.2
2022	38209	33.0

Tabell 6:

<i>Yrke</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Chief executives and legislators/public administration	10579	9.1
Computer and Information Systems Managers	7731	6.7
Financial Managers	14448	12.5
Architectural and Engineering Managers	2722	2.3
Personal Financial Advisors	5114	4.4
Financial Specialists, nec	792	0.7
Software Developers, Applications and Systems Software	24812	21.4
Actuaries	651	0.6
Petroleum, mining and geological engineers, including mining safety engineers	583	0.5
Lawyers, and judges, magistrates, and other judicial workers	18033	15.6
Dentists	1829	1.6
Optometrists	516	0.4
Pharmacists	5100	4.4
Physicians and Surgeons	15197	13.1
Physician Assistants	2050	1.8
Podiatrists	158	0.1
Securities, Commodities, and Financial Services Sales Agents	3908	3.4
Sales Engineers	636	0.5
Financial Clerks, nec	731	0.6
Air Traffic Controllers and Airfield Operations Specialists	317	0.3

Källa för tabell 1-6: IPUMS USA, American Community Survey 2000, 2005, 2010, 2015, 2022

4. Metod

4.1 Regressionsmodellerna

För att besvara mina frågeställningar så kommer denna analys att delas upp i tre olika regressioner där årslönen är den beroende variabeln. Alla kommer att kontrolleras för de förklarande variabelerna ras, årtal, ålder, utbildning samt yrke. Variabeln för årslön har använts som den naturliga logaritmen av årslönen, detsamma gäller för antalet arbetade timmar och antalet arbetade veckor. Variabeln för ålder är upphöjd till fyra. Variablerna för ras, utbildning, yrke och kön är faktorvariabler för att underlätta analysen och för att variablerna ska fungera i regressionerna.

Den första regressionen är likt studien av Goldin (2014) där hon tittade på sambandet mellan könslöneskillnader och arbeten som kräver långa timmar. Den är kontrollerad utifrån de förklarande variabelerna som nämndes ovan, samt med två tillagda interaktionstermer mellan yrke och variabeln för att vara kvinna, samt mellan yrke och den naturliga logaritmen av antalet arbetade timmar. Nedan visas regression 1:

$$(1) \ln w_i = \beta_1 + \beta_2 \text{Race}_{i,2} + \beta_3 \text{Age}_{i,3} + \beta_4^2 \text{Age}_{i,4} + \beta_5^3 \text{Age}_{i,5} + \beta_6^4 \text{Age}_{i,6} + \beta_7 \text{Year}_{i,7} + \beta_8 \ln \text{weeks}_{i,8} + \beta_9 \text{Education}_{i,9} + \beta_{10} \text{Occupation}_{i,10} + \beta_{11} \text{Occupation}_{i,11} \times \text{female}_{i,12} + \beta_{12} \text{Occupation}_{i,10} \times \ln \text{hours}_{i,13} + \varepsilon_i$$

Den andra regressionen ser ut precis som regression 1, men med en tillagd förklarande variabel ("Children") som är till för att kontrollera för antalet barn i hemmet. Nedan visas regression 2:

$$(2) \ln w_i = \beta_1 + \beta_2 \text{Race}_{i,2} + \beta_3 \text{Age}_{i,3} + \beta_4^2 \text{Age}_{i,4} + \beta_5^3 \text{Age}_{i,5} + \beta_6^4 \text{Age}_{i,6} + \beta_7 \text{Year}_{i,7} + \beta_8 \ln \text{weeks}_{i,8} + \beta_9 \text{Education}_{i,9} + \beta_{10} \text{Occupation}_{i,10} + \beta_{11} \text{Children}_{i,11} + \beta_{12} \text{Occupation}_{i,10} \times \text{female}_{i,12} + \beta_{13} \text{Occupation}_{i,10} \times \ln \text{hours}_{i,13} + \varepsilon_i$$

Den tredje regressionen ser ut som regression 2, men med ytterligare en tillagd interaktionsterm mellan antalet barn i hemmet och kvinnovariabeln. Nedan visas regression 3:

$$\begin{aligned}
 (3) \ln w_i = & \beta_1 + \beta_2 \text{Race}_{i,2} + \beta_3 \text{Age}_{i,3} + \beta_4^2 \text{Age}_{i,4} + \beta_5^3 \text{Age}_{i,5} + \beta_6^4 \text{Age}_{i,6} + \beta_7 \text{Year}_{i,7} + \\
 & \ln \text{weeks}_{i,8} + \beta_9 \text{Education}_{i,9} + \beta_{10} \text{Occupation}_{i,10} + \beta_{11} \text{Children}_{i,11} + \\
 & \beta_{12} \text{Occupation}_{i,10} \times \text{female}_{i,12} + \beta_{13} \text{Occupation}_{i,10} \times \ln \text{hours}_{i,13} + \\
 & \beta_{14} \text{Children}_{i,11} \times \text{female}_{i,12} + \varepsilon_i
 \end{aligned}$$

4.2 Tolkning av regressionsmodellerna

De variablerna som i dessa modeller kommer vara intressanta för att svara på uppsatsens frågeställning är interaktionen mellan yrke och kvinnovariabeln samt interaktionen mellan yrke och den naturliga logaritmen av antalet arbetade timmar. Det gäller samtliga regressioner i analysen. I regression 3 är även interaktionen mellan antalet barn i hemmet och kvinnovariabeln intressant. Den förstnämnda interaktionstermen visar hur relationen av att vara kvinna jämfört med att vara man varierar mellan olika yrken. Om denna koefficient är mer negativ inom yrken med högre avkastning på långa timmar, betyder det att könslöneskillnaderna inom dessa yrken är större. Den andra interaktionstermen visar i vilken utsträckning olika yrken belönar långa arbetstimmar. Ju större positivt värde denna interaktion visar, desto mer belönas långa timmar inom yrket. Detta kommer bidra till ett tvådimensionellt diagram som ger svar på hur könslöneskillnaderna skiljer sig beroende på hur arbetet belönar individer som arbetar långa timmar. Ett negativt samband kan likställas med att arbeten som belönar långa timmar extra är de arbeten med störst könslöneskillnader

Regression 1 svarar på samma fråga som Claudia Goldin besvarade i sin "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter" (2014). Regression 2 svarar på samma fråga men lägger till en variabel för antalet barn i hushållet vilket bör göra sambandet mindre signifikant om antalet barn i hushållet påverkar skillnaderna i lön mellan män och kvinnor. Regression 3 är den slutgiltiga regressionen som tilläggs för att se om konsekvenserna av antalet barn i hushållet skiljer sig mellan män och kvinnor. Om hypotesen om att könslöneskillnaderna

påverkas mer av barnafödande i yrken med högre avkastning på långa timmar än inom yrken med lägre avkastning på långa timmar, så bör denna resultatet av regression 3 visa ett klart mindre signifikant negativt samband än vad regression 1 gör. För regression 3 är även interaktionen mellan antalet barn i hemmet och kvinnovariabeln relevant för att besvara uppsatsens frågeställning. Om denna variabel är negativ och signifikant tyder det på att barn i hemmet påverkar kvinnors löner mer negativt än mäns löner.

5. Resultat

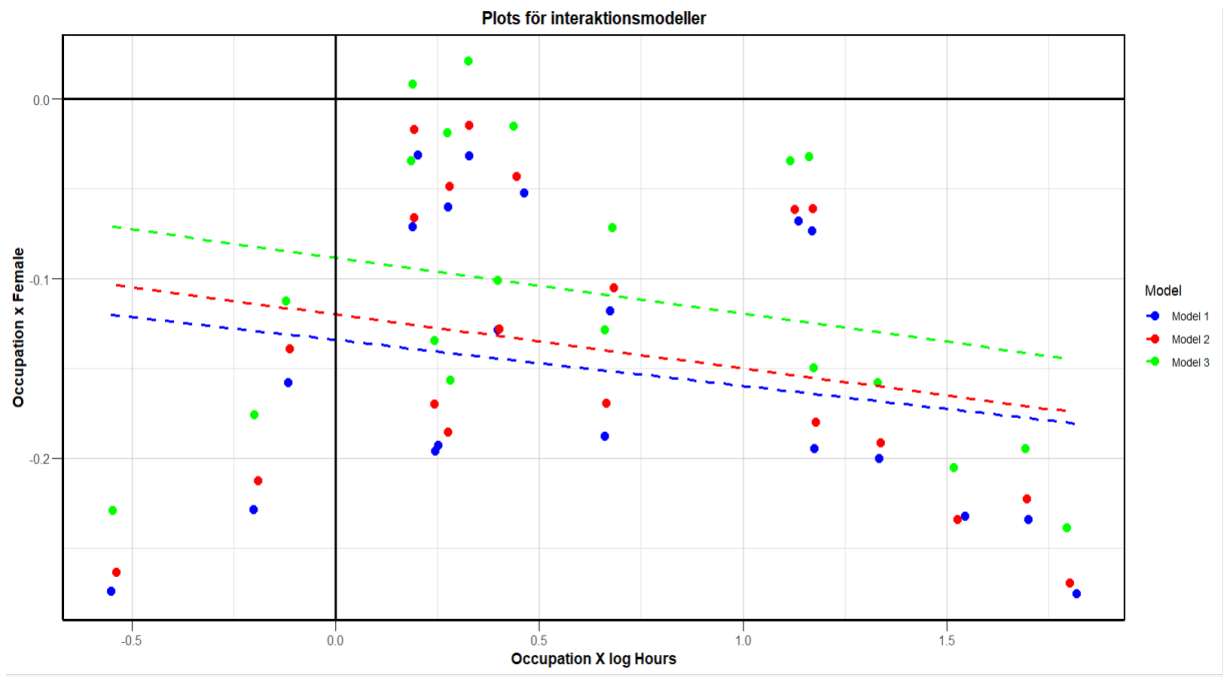
Denna del av uppsatsen kommer att visa resultaten för de regressioner som presenterades i kapitel 4.1. I kapitel 5.1 visas regressionernas resultat i form av tabeller och diagram. Därefter kommer jag i kapitel 5.2 tolka dessa resultat och besvara hur resultaten står sig mot den frågeställning som presenterades i kapitel 1.2

5.1 Resultaten från regressionerna

Nedan visas diagram 1 som visar resultaten för alla de tre regressioner som introducerades i kapitel 4.1. På y-axeln visas interaktionen mellan yrke och kvinnovariabeln och på x-axeln visas interaktionen mellan yrke och den naturliga logaritmen av antalet arbetade timmar. De blåa punkterna samt den blåa trendlinjen visar relationen mellan hur yrken belönar arbetstimmar och könslöneskillnaden inom olika yrken för regression 1. De röda punkterna samt den röda trendlinjen visar samma sak men för regression 2. Till sist visar de gröna punkterna samt den gröna trendlinjen för samma sak men för regression 3. Utöver diagram 1 visas även nedan tabell 7 som visar interaktionstermen mellan antalet barn i hemmet och kvinnovariabeln. Från denna tabell visas endast den interaktionstermen eftersom det är den som är mest intressant för att svara på uppsatsens frågeställning utöver de interaktionstermer som ingår i diagram 1. I Appendix så visas en tabell för samtliga regressioner

Diagram 1: Resultat för regression 1, 2 och 3 samt punkter för alla värdena för alla de 20 yrkena som ingår i studien. Tabeller för regressionerna finns i Appendix.

Källa: IPUMS USA, American Community Survey 2000, 2005, 2010, 2015, 2022



Tabell 7: Resultaten från regressionerna 1, 2 och 3. Variablerna som innehåller ålder, ras, årtal, utbildning, yrke, arbetade dagar och veckor har tagits bort från tabellen för att göra resultatet mer lättläst. Enbart variabeln för antalet barn i hemmet och variabeln för att vara kvinna är av intresse (female:NCHILD)

Källa: IPUMS USA, American Community Survey 2000, 2005, 2010, 2015, 2022

Results			
Dependent variable:			
	(1)	Log_wage (2)	(3)
NCHILD		0.046*** (0.002)	0.055*** (0.002)
female:NCHILD			-0.032*** (0.003)
Constant	33.941*** (2.848)	31.153*** (2.839)	31.627*** (2.838)
Observations	115,907	115,907	115,907
R2	0.294	0.299	0.300
Adjusted R2	0.293	0.298	0.299
Residual Std. Error	0.552 (df = 115829)	0.550 (df = 115828)	0.550 (df = 115827)
F Statistic	625.692*** (df = 77; 115829)	633.291*** (df = 78; 115828)	627.173*** (df = 79; 115827)
Note:			*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

5.2 Tolkning av resultaten

Resultaten från diagram 1 visar som väntat negativa samband för alla tre regressioner liksom studien från Goldin (2014) som nämnts flera gånger i uppsatsen. Dessa negativa samband innebär att yrken som på ett oproportionerligt sätt belönar långa timmar ofta har större könslöneskillnader än yrken som inte belönar långa timmar i samma utsträckning.

Eftersom regressionerna 2 och 3 visar på lägre könslöneskillnader ser vi att antalet barn i hemmet har en betydande roll när bakomliggande faktorer för löneskillnaden mellan män och kvinnor analyseras.

I tabell 7 visar interaktionen mellan antalet barn i hushållet och variabeln för att vara kvinna ett negativt värde (-0,032) för regression 3, vilket är signifikant till ett p-värde under 0,01 som tyder på att resultatet är statistiskt säkerställt till över 99%. Koefficienten innebär att

varje ytterligare barn i hushållet är associerat med en ca 3,2 % minskning av logaritmen i lönen för kvinnor jämfört med logaritmen i lönen för män. Med andra ord påverkas kvinnors löner mer negativt av att ha barn i hushållet än mäns löner.

Utifrån resultaten som presenterats kan hypotesen om att barn i hemmet påverkar könslöneskillnaderna mer inom yrken som belönar långa timmar än inom yrken med lägre belöningar för långa timmar, dock inte stödjas. Detta eftersom lutningen för regressionerna 2 och 3 inte är flackare än lutningen för regression 1. Vi kan dock se att antalet barn i hemmet spelar en roll för könslöneskillnaderna eftersom regressionerna 2 och 3 visar på lägre könslöneskillnader. Det framgår att kvinnor med barn tenderar att tjäna mindre än män med barn, och att löneskillnaderna generellt är större i yrken som belönar långa timmar mer. Däremot kan resultaten inte visa att barn har en större betydelse där avkastningen på långa timmar är högre.

5.3 Avvikande värden

Vid skapandet av trendlinjer kan resultat till en viss del påverkas av avvikande värden som inte stämmer överens med helhetsbilden av de övriga värdena. I det här fallet finns det två yrken som sticker ut mer än de andra för alla de tre regressionerna. Det är yrkena som går under kategorin "Physicians and Surgeons" samt "Dentists", det vill säga gruppen för läkare och kirurger, samt gruppen för tandläkare. Dessa finner vi längst ner till vänster i diagram 1 vilket innebär att yrkena har relativt sett låg avkastning på långa timmar, samt att könslöneskillnaderna relativt sett är höga. Precis som väntat är dessa yrkesgrupper sådana där långa timmar inte har hög avkastning, men vad som sticker ut är att könslöneskillnaderna för dessa yrken är lika stora som för de yrken som har hög avkastning på långa arbetade timmar. Exempelvis är könslöneskillnaderna bland läkare och kirurger nästan lika höga som för de finansiella specialisterna som har högst könslöneskillnader i hela studien (punkterna som i diagram 1 finns längst ner till höger).

Avvikande värden kan bero på flera faktorer, exempelvis kan de bero på om de avvikande värdena är inom en kategori med endast ett fåtal observationer. För gruppen tandläkare kan det möjligtvis ha haft en effekt eftersom den gruppen består av ca 1,6 % av datasetet, det vill

säga 1 829 individer. För gruppen läkare och kirurger är dock det en mycket liten risk att så är fallet eftersom den yrkesgruppen består av ca 13,1 % av datasetet, det vill säga 15 197 individer. Vad som däremot kan ha avspeglat resultatet för avvikande gruppen läkare och kirurger är att det kan vara så att den innefattar många olika typer av positioner. Exempelvis kan det finnas många underkategorier för den yrkesgruppen. Att regressionen visar att denna grupp har stora könslöneskillnader skulle kunna bero på ifall könsfördelningen inom dessa undergrupper har en snäv könsfördelning. Om det exempelvis skulle vara så att en typ av läkare har förhållandevis höga löner, och att den gruppen till största del består av män, samtidigt som en annan typ av läkare har förhållandevis lägre löner och består till större del av kvinnor. Detta är enbart spekulationer till resultaten för de avvikande värdena och anledningarna bakom dessa är utanför uppsatsens område.

6. Diskussion

För att sammanfatta de viktigaste resultaten från min undersökning så fann denna studie att könslöneskillnaderna är större i de yrken som på ett icke-linjärt sätt belönar individer som arbetar långa timmar. Dessa resultat stödjer den tidigare forskningen av Goldin (2014) samt av Cortes och Pan (2016). Dessutom fann denna studie att kvinnors löner påverkas mer negativt av att ha barn i hushållet än vad män påverkas. Studien kan dock inte bekräfta uppsatsens hypotes om att de större könslöneskillnaderna inom yrken som på ett icke-linjärt sätt belönar långa timmar beror på att kvinnors löner och arbetstimmar påverkas av att ha barn i hemmet mer för kvinnor än för män.

Resultatet kan bero på flera anledningar. Exempelvis kan uppsatsens resultat förklaras av att kvinnor som inte kan arbeta långa timmar, på grund av bland annat att de har barn i hushållet, inte söker sig till arbeten inom exempelvis finans- och juridik branschen eller andra yrken som belönar långa timmar på ett oproportionerligt sätt. Dessa kvinnor söker sig då möjligtvis till andra branscher som inte har samma avkastning på långa timmar i enlighet med Cortes och Pans (2019) artikel om förhållandevis billiga substitut till hushållsarbete på grund av lågutbildad arbetskraftsinvandring. Eftersom kvinnor påverkas mer negativt av barn i hushållet enligt tabell 7 så är det möjligt att de kommer att söka sig till arbeten närmare y-axeln i diagram 1. Det medför att vi med hjälp av lutningen på koefficienterna inte kan utläsa den faktiska påverkan som barnafödande har på kvinnors relativa lön till mäns i yrken med hög avkastning på långa timmar jämfört med yrken på lägre avkastning på långa timmar. Ytterligare en faktor som kan ha spelat in resultatet är att denna undersökning enbart innefattar män och kvinnor som arbetar heltid för att på ett tydligare sätt fokusera på aspekten av långa timmar. Detta gör att skillnader som beror på att kvinnor oftare jobbar deltid inte tas med i undersökningen.

Att koppla olika yrkens avkastning på långa arbetade timmar till könslöneskillnader och antalet barn i hushållet är komplicerat eftersom det finns bakomliggande faktorer till hur många timmar en individ arbetar samt vilket yrke en viss person har. Exempelvis råder det komplexitet huruvida könslöneskillnader beror på vilket yrke en person har eller hur många timmar en person arbetar. Som ovan nämnt kan en kvinna som har som ambition att arbeta inom finansbranschen, men som på grund av att hon har ett stort ansvar i hushållet och inte

kan arbeta långa timmar därför väljer ett annat yrke med lägre avkastning på långa timmar. De möjliga lönesänkningar som detta kan medföra kommer i denna undersökning inte att visa att barn i hemmet påverkar kvinnors möjliga inkomster mer inom yrken med högre avkastning på långa timmar än yrken med lägre avkastning i och med "yrkesvalet" som görs.

Det råder helt klart svårigheter med att föra studier inom könslöneskillnader eftersom yrken och arbetade timmar kan bero på familjesituation, diskriminering, sociala könsnormer eller personliga preferenser med mera, vilket gör det till en komplex uppgift att studera orsakerna bakom dessa skillnader. Uppsatsen konstaterar att det finns stora möjligheter för framtida forskning där aspekterna kring varför en individ har ett visst yrke samt varför en person arbetar ett visst antal timmar och hur det skiftar beroende på familjesituation och dess samband med könslöneskillnader.

7. Slutsats

Denna uppsats har haft som mål att vidareutveckla Claudia Goldins (2014) resultat om att könslöneskillnader är större när avkastningen på långa timmar är större och se ifall detta samband i själva verket beror på hur mäns och kvinnors arbetssituation förändras olika beroende på hur många barn som bor i hushållet. Resultatet från regressionerna som denna undersökning haft som grund visar precis som Goldin ett negativt samband mellan könslöneskillnaderna och avkastning på långa timmar. Resultatet visar dessutom att kvinnors löner påverkas mer negativt av att ha barn i hushållet än mäns löner. Efter denna undersökning kan jag dock inte bekräfta hypotesen om att antalet barn i hemmet påverkar kvinnor inom yrken som belönar långa timmar mer än inom yrken som inte gör det. Det kan bero på flera olika anledningar, bland annat kan det bero på ifall kvinnor med stort hushållsansvar söker sig till arbeten med lägre avkastning på långa timmar.

8. Källförteckning

Allison, Paul., England, Paula., Levanon, Asaf. 2009. Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data, s. 865-892.

Backman, Daniel., Chen, Annie., Cooper, Grace., Flood, Sarah., Richards, Stephanie., Rogers, Renae., Ruggles, Steven., Schouweiler, Megan., Sobek, Matthew. IPUMS USA: Version 15.0 [dataset]. Minneapolis, MN: IPUMS, 2024. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.18128/D010.V15.0> [Hämtad: April 2024]

Barzel, Yoram. 1973. The Determination of Daily Hours and Wages, s. 220-238.

Black, Dan A., Hurst, Erik G., Sloane, Carolyn M. 2021. College Majors, Occupations, and the Gender Wage Gap, s. 223-248.

Blau, Francine D., Kahn, Lawrence M. 2006. The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence, s. 45-66.

Blau, Francine D., Kahn, Lawrence M. 2017. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations, s. 789-865.

Butikofer, Aline., Jensen, Sissel., Salvanes, Kjell G. 2018. The Role of Parenthood on the Gender Gap among Top Earners, s.103-123.

Cha, Youngjoo., Weeden, Kim A. Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages, s. 457-484.

Cortes, Patricia., Pan, Jessica. 2016. When Time Binds: Returns to Working Long Hours and the Gender Wage Gap among the Highly Skilled. Discussion Paper No. 9846.

Cortes, Patricia., Pan, Jessica. 2017. Econstor: Occupation and Gender. (IZA Discussion Papers, No. 10672).

Cortes, Patricia., Pan, Jessica. 2019. When Time Binds: Substitutes for Household Production, Returns to Working Long Hours, and the Skilled Gender Wage Gap, s. 351-398.

Cortes, Patricia., Pan, Jessica. 2023. Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market, s. 1359-1409.

Denning, Jeffrey T., Jacob, Brian A., Lefgren, Lars J., vom Lehn, Christian. 2022. The return to hours worked within and across occupations : implications for the gender wage gap, s. 1321–1347.

Fortin, Nicole. 2005. Gender Role Attitudes and Women’s Labour-Market Outcomes across OECD Countries, s. 416–438.

Goldin, Claudia. 2014. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. sid. 1091–1119.

Goldin, Claudia. Katz, H Lawrence F. 2016. A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation, s. 705-746

Kleven, Henrik. 2023. The Geography of child penalties and gender norms: a pseudo-event study approach. Working Paper 30176

Kuhn, Peter., Lozano, Fernando. 2008. The Expanding Workweek? Understanding Trends in Long Work Hours among U.S. Men, 1979-2006, s. 311-343

Männasoo, Kadri. 2022. Working Hours and Gender Wage Differentials: Evidence from the American Working Conditions Survey.

O'Neill, June E. O'Neill, Dave M. 2005. What Do Wage Differentials Tell Us about Labor Market Discrimination? Working Paper 11240.

Rosen, Sherwin. 1972. Learning by Experience as Joint Production, s. 366-382.

Tummers, Martijn P., Woittiez, Isolde. 1991. A Simultaneous Wage and Labor Supply Model with Hours Restrictions, s. 393-423.

Wiswall, Mathew., Zafar, Basit. 2016. Preference for the Workplace, Human Capital, and Gender. Working Paper 22173.

9. Appendix

Tabell 8: Denna tabell visar resultaten för regression 1, 2 och 3. Enbart interaktionstermerna visas

Variable	Dependent variable: log_wage		
	(1)	(2)	(3)
oCC201010: female	-0.188*** (0.012)	-0.169*** (0.012)	-0.129*** (0.013)
oCC2010110: female	-0.118*** (0.014)	-0.105*** (0.014)	-0.072*** (0.014)
oCC2010120: female	-0.200*** (0.009)	-0.191*** (0.009)	-0.158*** (0.010)
oCC2010300: female	-0.032 (0.031)	-0.014 (0.031)	0.021 (0.031)
oCC2010850: female	-0.195*** (0.018)	-0.180*** (0.018)	-0.149*** (0.018)
oCC2010950: female	-0.275*** (0.041)	-0.270*** (0.041)	-0.239*** (0.041)
oCC20101020: female	-0.128*** (0.009)	-0.101*** (0.009)	-0.101*** (0.009)
oCC20101200: female	-0.068 (0.046)	-0.062 (0.046)	-0.034 (0.046)
oCC20101520: female	-0.031 (0.065)	-0.017 (0.065)	0.008 (0.065)
oCC20102100: female	-0.073*** (0.008)	-0.061*** (0.008)	-0.032*** (0.009)
oCC20103010: female	-0.228*** (0.027)	-0.213*** (0.027)	-0.176*** (0.027)
oCC20103040: female	-0.158*** (0.049)	-0.139*** (0.049)	-0.112** (0.049)
oCC20103050: female	-0.071*** (0.016)	-0.066*** (0.016)	-0.034** (0.016)
oCC20103060: female	-0.274*** (0.009)	-0.263*** (0.009)	-0.229*** (0.010)
oCC20103110: female	-0.060** (0.026)	-0.048* (0.026)	-0.018 (0.026)
oCC20103120: female	-0.193** (0.094)	-0.170* (0.094)	-0.135 (0.094)
oCC20104820: female	-0.234*** (0.022)	-0.223*** (0.021)	-0.194*** (0.022)
oCC20104930: female	-0.052 (0.073)	-0.043 (0.073)	-0.015 (0.073)
oCC20105165: female	-0.232*** (0.042)	-0.234*** (0.042)	-0.205*** (0.042)
oCC20109040: female	-0.196*** (0.075)	-0.185** (0.075)	-0.157** (0.075)
oCC201010: log_hours	0.660*** (0.029)	0.665*** (0.029)	0.661*** (0.029)
oCC2010110: log_hours	0.674*** (0.043)	0.683*** (0.043)	0.679*** (0.043)

OCC2010120:log_hours	1.334*** (0.030)	1.337*** (0.029)	1.330*** (0.029)
OCC2010300:log_hours	0.328*** (0.072)	0.328*** (0.072)	0.325*** (0.072)
OCC2010850:log_hours	1.175*** (0.047)	1.178*** (0.047)	1.173*** (0.047)
OCC2010950:log_hours	1.819*** (0.132)	1.801*** (0.132)	1.794*** (0.132)
OCC20101020:log_hours	0.398*** (0.029)	0.401*** (0.029)	0.397*** (0.029)
OCC20101200:log_hours	1.136*** (0.172)	1.127*** (0.172)	1.115*** (0.172)
OCC20101520:log_hours	0.202* (0.119)	0.192 (0.119)	0.189 (0.118)
OCC20102100:log_hours	1.169*** (0.023)	1.171*** (0.023)	1.162*** (0.023)
OCC20103010:log_hours	-0.202** (0.084)	-0.190** (0.084)	-0.200** (0.084)
OCC20103040:log_hours	-0.116 (0.182)	-0.112 (0.181)	-0.122 (0.181)
OCC20103050:log_hours	0.189*** (0.063)	0.192*** (0.063)	0.185*** (0.063)
OCC20103060:log_hours	-0.551*** (0.018)	-0.538*** (0.018)	-0.547*** (0.018)
OCC20103110:log_hours	0.275*** (0.077)	0.280*** (0.076)	0.274*** (0.076)
OCC20103120:log_hours	0.253 (0.235)	0.242 (0.234)	0.242 (0.234)
OCC20104820:log_hours	1.699*** (0.048)	1.696*** (0.048)	1.692*** (0.048)
OCC20104930:log_hours	0.462*** (0.152)	0.444*** (0.152)	0.437*** (0.152)
OCC20105165:log_hours	1.545*** (0.133)	1.526*** (0.132)	1.516*** (0.132)
OCC20109040:log_hours	0.244 (0.317)	0.275 (0.316)	0.281 (0.316)
female:NCHILD	Na Na	Na Na	-0.032*** (0.003)
Constant	33.941*** (2.848)	31.153*** (2.839)	31.627*** (2.838)

Observations	115,907	115,907	115,907
R2	0.294	0.299	0.300
Adjusted R2	0.293	0.298	0.299
Residual Std. Error	0.552 (df = 115829)	0.550 (df = 115828)	0.550 (df = 115827)
F Statistic	625.692*** (df = 77; 115829)	633.291*** (df = 78; 115828)	627.173*** (df = 79; 115827)
Note:			*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01