



Intelligens och personlighetsdrag som förklaring till inkomst(löne-)skillnader mellan individer^ψ

av

Jesper Antelius* och Johnny Zetterberg**

Abstract

Social kompetens, pålitlighet, självförtroende etc betraktas allmänt som värdefulla personlighetsdrag för individens karriärmöjligheter och löneutveckling men förekommer sällan som förklaringsfaktorer i empirisk lönebildningsforskning mycket beroende på att det i regel saknas tillräckligt detaljerade individdatamaterial. Vid sidan av intelligens är sådana personlighetsdrag viktiga för att förklara löneskillnader mellan individer med till synes likartad utbildning. I denna uppsats redovisas empiriska resultat från en framväxande lönebildningslitteratur om individens personlighetsdrag som lönebestämmande faktor. I detta sammanhang redovisas också preliminära resultat från en ny svensk studie som bl a visar att personlighetsdrag i termer av individens självuppfattning är lönsamt särskild i höga lönelägen i inkomstfördelningen.

Keywords: Incitamentspåverkande preferenser; kognitiv och icke-kognitiv förmåga; relativ och absolut självuppfattning; inkomstfördelning

JEL classification: J31; M54

10 december 2004

^ψ Uppsats till FIEF:s Lönebildningsprojekt. Värdefulla synpunkter på uppsatsen har givits av Peter Fredriksson, Sten Johansson, Juhana Vartiainen, Björn Öckert och seminariedeltagare vid FIEF och IFAU. Ansvar för innehållet är dock vårt eget.

* Jesper Antelius, Skolverket, email: jesper.antelius@skolverket.se

** Johnny Zetterberg, FIEF, email: johnny.zetterberg@fief.se Korresponderande författare.

Inledning

Det är vanligt att förklara skillnader i löner och inkomster med skillnader i utbildning i termer av antalet utbildningsår eller uppnådd högsta examen som den centrala orsaksvariabeln. Samtidigt är det ett empiriskt faktum att det finns en betydande inkomst- och lönespridning mellan individer med lika lång eller likartad utbildning. En central fråga är att försöka förstå orsakerna till dessa oförklarade inkomstskillnader.

En (rimlig) tolkning är att individer med samma utbildning i varierande utsträckning har andra egenskaper eller förmågor som uppenbarligen värderas av arbetsgivare vid lönesättningen. En sådan egenskap är individens kognitiva förmåga såsom den mäts i begåvningstest (intelligenstest). Den påverkar vilken utbildning individen kan tillgodogöra sig men antas också indikera individens produktivitet och därmed kunna leda till löne- och inkomstskillnader mellan individer med samma utbildning.

Det finns också en i Sverige ännu föga uppmärksammanad nationalekonomisk lönebildningslitteratur som betonar sambandet mellan individens "psykologiska kapital" eller icke-kognitiva förmågor - som i litteraturen har fått fungera som en samlingsbeteckning för sådant som inte mäts i begåvningstest - och utfallet på arbetsmarknaden. Den övergripande hypotesen är att individens lön också påverkas av dennes motivation, pålitlighet, uthållighet, allmänna livssyn, sociala kompetens etc. vid sidan av formell utbildning och intelligens.

Syftet med uppsatsen är att översiktligt belysa och redovisa empiriska resultat från denna tämligen nya lönebildningslitteratur. Frågan om betydelsen av icke-kognitiva förmågor som lönebestämningsfaktor aktualiseras också av en nyligen uppmärksammanad SACO-studie som bl a finner att kvinnliga medlemmar med för övrigt lika kvalifikationer men som har förhandlat individuellt med sin arbetsgivare - s k lönesamtal - har lyckats få högre lönepåslag än övriga grupper. I artikeln diskuteras också kort lönepolitiska implikationer av de empiriska resultaten.

2. Empiriska resultat om intelligens som inkomstbestämmande faktor

Den individuella kapacitet som traditionellt antas förklara inkomst- och lönespridningen inom humankapitalvariabler som utbildning och arbetslivserfarenhet är individens kognitiva förmåga mätt som intelligens med här för avsedda test. I en i USA uppmärksammas och kontroversiell studie - *The Bell curve* - argumenterar Herrnstein & Murray (1994) till och med för att den ekonomiska och sociala framgången i livet nästan uteslutande bestäms av individens IQ. Studien kom dock att starkt kritiserats både för metodfel och mot bakgrund av resultaten från tidigare forskning.¹

Förvisso är den utvecklade kognitiva förmågan tämligen stabil över livscykeln och utvecklas fram till tidiga tonåren för att sedan vara mer eller mindre oförändrad². Detta innebär dock inte nödvändigtvis att de mått som avser att mäta individens kognitiva förmåga inte kan påverkas av humankapitalinvesteringar. Snarare finns det belegg för att just testresultat påverkas av tidigare utbildning och arbetslivserfarenhet³. En empiriskt viktig fråga är således mättidpunkten för det mått som antas fånga den kognitiva förmågan. Vid den statistiska mätningen av den kognitiva förmågans betydelse för utbildningsmässig och/eller ekonomisk framgång får måttet alltså inte vara påverkat av utbildning (utöver obligatorisk grundskola) och/eller av andra humankapital investeringar. I praktiken innebär detta att mättidpunkten av måtten bör vara när individen högst är 16-17 år.

Vanliga mått på individens kognitiva förmåga som används i empiriska studier är resultatet från olika slag av IQ-test, betyg i matematik/läskunskaper eller amerikanska krigsmaktens AFQT.⁴ I den kritiserade studien av Herrnstein & Murray används ett AFQT-mått för ett urval individer i åldern 15-23 år vilket sannolikt betyder att måttet påverkas av att de äldre ungdomarna i urvalet i större utsträckning än de yngre har genomgått utbildningar efter den obligatoriska skolan. Därmed överdrivs inflytandet av IQ på den ekonomiska framgången, något som också visas i en studie av

¹ Se t ex Manski & Goldberger (1995), Korenman & Winship (1995), Neal & Johnson (1996).

² För referenser se t ex Heckman (2000).

³ Se Heckman & Mulligan (2003).

⁴ Amerikanska studier bygger ofta på resultaten från Armed Forces Qualification Test (AFQT) som sammanfattar resultaten från fyra test som gäller läsförståelse, logiskt tänkande, ordkunskap och matematiska kunskaper.

Neal & Johnson (1996) som finner att AFQT-måttets inflytande på lönen är betydligt mindre för den yngre andelen (15-18 år) av urvalet.⁵

I den sistnämnda studien och i andra studier som använder mått på den kognitiva förmågan från tidiga åldrar visar likväl resultaten att individens IQ är en viktig inkomst(löne-)bestämmande faktor. Skattningsresultat för USA som redovisas i t ex Neal & Johnson (1996), Murnane m fl (2001) och Zax&Rees (2002) indikerar att en individ som har en standardavvikelse högre IQ i genomsnitt har 11-19 procent högre inkomst i vuxen ålder.

Förutom metodproblem framstod också den generella slutsatsen i Herrnsteins & Murrays studie som onyanserad eftersom den starkt kontrasterade mot resultaten i en annan inflytelserik studie av Jencks (1979). Jencks analyserar betydelsen av individens IQ, utbildning, familjebakgrund och icke-kognitiva egenskaper för olika ekonomiska utfall och finner att ingen faktor dominerar över någon annan och att faktorernas relativa betydelse därför kan skilja sig mellan olika urval och utfall.

3. Sambandet inkomst och icke-kognitiva faktorer: Empiriska spørsmål och resultat

Ovanstående iakttagelser ger vid handen att det finns en konsensus i litteraturen om att individens intelligens förvisso är en viktig men långtifrån den enda lönediskriminerande faktorn mellan individer med lika eller likartad utbildning. Detta understryks av - som Heckman & Rubinstein (2001) konstaterar – att det finns mängder av exempel ”på högintelligenta som inte lyckades i livet därför att de saknade självdisciplin och mindre intelligenta som lyckades i kraft av uthållighet, tillförlitlighet och självdisciplin.” Det är också omvitnat att icke-kognitiva individuella egenskaper som attityd, motivation och kommunikativ förmåga kan rankas långt högre än formell utbildning eller teoretiska färdigheter vid företagens rekryteringar av arbetskraft för vissa typer av arbetsuppgifter.

Mot den bakgrunden kan man fråga sig varför forskningen inte har beaktat sådana observerbara och uppenbart viktiga löne- och rekryterings-

⁵ Studien kritiserades också för att effekten av IQ överskattas genom att Herrnstein & Murray (H & M) använder ett alltför grovt mått på individens familjebakgrund (se Korenman & Winship (1995)). Korenman & Winship visar också att estimat som bygger på andra ansatser indikerar att familjebakgrund är nog så betydelsefull och i flera fall t o m spelar en viktigare roll än IQ för att bestämma utfallet ekonomiskt och socialt i vuxen ålder.

bestämmande faktorer? En orsak till den i litteraturen starka fokuseringen på individens kognitiva förmåga (IQ) som förklaring till löneskillnader är förmodligen - som Bowles m fl (2001a) hävdar i en översiktsartikel - den relativt stora tillgången av data om kognitiv förmåga från olika former av test. Detta har i sin tur trängt undan komplementära hypoteser om betydelsen av t ex andra individuella icke-kognitiva egenskaper för det ekonomiska utfallet.

En annan möjlig orsak är att studier om icke-kognitiva egenskaper förutsätter detaljrika databaser med information om individers attityder, motivation och andra beteenden som bygger på särskilda personliga intervjuer och görs för specifika ändamål. Information av detta slag finns exempelvis för vissa år i Panel Study of Income Dynamics (PSID) för USA och i National Longitudinal Surveys of Youth (NLSY) och i England National Child Development Study (NCDS). I Sverige finns en motsvarande databas som har möjliggjorts av det pionjärbete som har bedrivits under många år vid pedagogiska institutionen vid Göteborgs universitet ("Göteborgsmaterialet").⁶

En tredje orsak är att bland ekonomer är den konventionella synen att icke-kognitiva variabler såsom individuella psykologiska faktorer är svåra att mäta objektivt och att de därför inte har inkluderats i empiriska skattningar av inkomst/löneekvationer⁷.

Det finns en empirisk men ännu till antalet studier begränsad lönebildningslitteratur som studerar sambandet mellan individens icke-kognitiva förmågor – psykologiska kapital – och det ekonomiska utfallet på arbetsmarknaden.⁸ I allmänhet bygger de estimerade lönesambanden på traditionella utbildningsmodeller som har utökats med variabler som antas fånga upp en eller flera aspekter av det psykologiska kapitalet. De "strategiska" variabler som avser fånga upp inflytandet av det psykologiska kapitalet i allmänhet har dock en svag förankring i ekonomisk teori och har snarare (av naturliga skäl) sin grund i socialpsykologisk forskning. Kombinationen av detaljrika databaser och att "icke-kognitiv förmåga" är en samlingsterm för många olika slag av personlighetsdrag har samtidigt fått som konsekvens att det finns en viss spridning av vilka aspekter på personlighetsdragen som har inkluderats och prövats i lönesambanden.

⁶ Det är framför allt Göteborgspedagogen Kjell Härnqvist och hans efterföljare Allan Svensson, Sven-Eric Reuterberg och Ingemar Emanuelsson som genom forskningsprojekt har initierat och genererat ett flertal olika individdatamaterial som den utbildningsekonomiska forskningen i Sverige har kunnat dra fördel av under senare år.

⁷ Se t ex Heckman & Rubinstein (2001).

⁸ Kognitiv förmåga eller intelligens(IQ-)kvot mäter ofta individens analytiska, verbala och spatiala förmåga men psykologer använder också andra indelningsgrunder av individernas egenskaper. Jämför Hartog (2001).

Exempelvis Duncan & Tifone (1998) inkluderar en mängd olika motivations- och socialrelaterade faktorer som män intervjuades om i åldern 21-29 år. Frågorna avser om individen t ex "Är rädd att misslyckas"; "Har känsla av att vara effektiv"; "Har förtroende för andra"; liksom antal gånger per månad/vecka/dag som individen "Besöker kyrkan"; "Äter middag med familjen"; "Läser tidningen" när de kontrollerar för en mängd olika bakgrundsvariabler (ålder, familjebakgrund, syskon etc). De finner att den mest robusta icke-kognitiva positiva bestämningsfaktorn som prognos för männens lön 15-20 år senare i livet är att de "Har rent och fint i hemmet". Som författarna konstaterar är dock ett sådant samband inte helt lätt att tolka eftersom orsakssambandet (kausaliteten) kan gå i båda riktningarna. Å ena sidan kan benägenheten att städa tyda på ett visst ordningssinne som värderas på arbetsmarknaden i form av högre lön. Å andra sidan kan individer som är framgångsrika (och har hög lön) anställa andra för att hålla rent i hemmet så att de kan koncentrera sig på sina karriärer.

Bowles m fl (2001a) redovisar resultat från en studie som bygger på brittiska data om hur individens personlighetsdrag i termer av "aggressivitet" och "tillbakadragenhet" påverkar den framtida lönen. Här framkommer bl a intressanta (men för några kanske inte helt överraskande) könsmissiga resultatskillnader. En uppdelning av materialet mellan könen i högstatusjobb respektive lågstatusjobb visar att för män i högstatusjobben varierar lönen positivt med aggressiv framtoning och varierar negativt med ett tillbakadraget beteende eller en "låg profil". För kvinnor gäller däremot det omvända förhållandet, dvs. att vara aggressiv har en återhållande effekt på kvinnors löner medan lönen ökade mer för kvinnor som har en "låg profil". För män i lågstatusjobben varierar lönen negativt med båda dessa karaktärsdrag medan för kvinnor har de inget samband med lönen. Även i detta fall är resultaten svåra att tolka och rättfärdiga på ekonomiska grunder och appellerar mer till fördomar om könsroller av det mer primitiva slaget. Men om resultaten är generaliserbara för andra arbetsmarknader är detta möjligen ett exempel på vad som brukar betecknas som "strukturell diskriminering" i lönesättningen av män och kvinnor.⁹

I några studier finns dock en gemensam inspirationskälla som är hämtad från socialpsykologiska teorier om individens allmänna livssyn – deras kontrollpunkt ("locus of control"). Den antas spela en avgörande roll för individens självuppfattning och självrespekt och därmed för det framtida utfallet på arbetsmarknaden. En skiljelinje går mellan individer som är

9 Med "strukturell diskriminering" avses här att det finns egenskaper som bygger på traditionella (ålderdomliga) föreställningar om beteenden hos män och kvinnor som sedan uppenbarligen har legat till grund för normer och förhållningssätt på arbetsmarknaden som har medfört att dessa egenskaper lönesätts olika mellan könen.

”externalizers” respektive ”internalizers”. Externalizers anser att deras livssituation i stor utsträckning påverkas av yttre faktorer och att de därför har små möjligheter att ta ansvar för sin egen livssituation. Internalizers däremot anser att de själva har ett stort inflytande över deras livssituation och att utfallet beror på egna handlandet. Den senare gruppen av individer antas med andra ord ha sin ”locus of control” inom sig själva, vilket i sin tur ökar egenvärdet och därmed självrespekten. Individer med stort självförtroende antas därför vara mer produktiva. De har större sannolikhet att i sitt arbete fullt ut kunna utnyttja sin kreativa potential genom att de är mer öppna för olika slags problemlösningar och har större samarbetsförmåga. De använder därmed sin tid mer effektivt genom att de behöver mindre vägledning av arbetsgivaren.¹⁰

Empiriska studier (Andrisanni & Nestel, (1976), Andrisanni (1978), Duncan & Morgan (1981) och Osborne (2000)) som i löneekvationen inkluderar mått på ”externalizers” finner att måttet varierar negativt med lönen vilket kan tolkas som att individer som inte tror att de kan påverka sin livssituation av egen kraft också får ett sämre ekonomiskt utfall. På motsvarande sätt finner Goldsmith m fl (1997) och Murnane m fl (2001) belägg för lönesamband som är konsistent med internalizers beteenden genom att de finner en positiv samvariation mellan individens självuppfattning och framtida inkomster. Murnane m fl (2001) finner att individens självuppfattning uppmätt under unga år (15-18 år) ger cirka 4 procent högre lön i vuxen ålder (27/28 år) när de kontrollerar för mått som mäter individens intelligens (kognitiva förmåga). I båda studierna bygger måttet på individens självuppfattning på ett urval av frågor i NLSY (National Longitudinal Surveys of Youth) som fångar upp individens upplevda ”locus of control”.¹¹ Frågorna som besvaras med (Instämmer helt, Instämmer, Instämmer ej, Instämmer inte alls) är av typen ”Jag känner att jag duger som person åtminstone som alla andra”; ”Jag känner att jag har flera goda sidor”; ”Jag har en positiv attityd mot mig själv”; ”Jag tenderar känna mig misslyckad” osv. Svaren omvandlas sedan till ett sammansatt indexmått.

Som ovan konstateras är den konventionella synen i forskningen att psykologiska faktorer i termer av icke-kognitiva variabler är svåra att mäta på objektiva grunder och att de därför inte gärna inkluderas i empiriska

¹⁰ För referenser se Goldsmith m fl (1997) och Murnane m fl (2001).

¹¹ Murnane m fl (2001) inkluderar i löneekvationen en variabel som mäter individens självrespekt under tonåren med motiveringen att detta personlighetsdrag kan vara positivt korrelerat med två slags förmågor, vilka har relevans för arbetsgivare 10 år senare: förmåga att arbeta i grupp och uthållighet vid motgångar (”persistence in the face of adversity.”).

löneekvationer. Det är främst två slag av mätproblem som diskuteras i litteraturen. För det första skulle mått som bygger på subjektiva interpersonella jämförelser av graderade svarsalternativ vara meningslösa eftersom individens egen skala kan utgå från olika nivåer (i skalan). Detta betyder att två individer med identiska reaktioner på ett och samma påstående ändå kan föranleda olika värderingar av påståendet, t ex att den ena individen samtycker med ”instämmer” medan den andra samtycker med ”instämmer starkt”. Goldsmith m fl (1997) argumenterar dock för att det går att minska detta slag av mätfel genom att konstruera om frågorna från graderade svar till distinkta dikotoma svar.¹² Detta understryks också av Bertrand & Mullainathan (2001) som visar att om mätfelen är tillräckligt små kan subjektiva mått – t ex individens attityd – användas som förklaringsvariabler för att prediktera utfall.

Det finns också ett potentiellt simultanitetsproblem vid skattningen av löneeffekter av självuppfattning. I motsats till IQ som formas tidigt i livet och sedan permanentas är icke-kognitiva personlighetsegenskaperna mera formbara över livet. I en empirisk analys innebär detta att om individens självuppfattning mäts efter inträdet på arbetsmarknaden kan kausaliteten bli missvisande. Självuppfattningen skulle då kunna påverkas av tidigare utfall på arbetsmarknaden. Vid skattningar av inkomstekvationer där självuppfattning inkluderas som en förklaringsvariabel kan den därför bli endogen. Goldsmith m fl (1997) använder sk instrument för att beakta att måttet på självuppfattning är uppmätt senare i livet och således kan vara endogen vid skattningen av självuppfattningens inflytande på lönen.

En ”pre-market-faktoransats” enligt Neal & Johnson (1996) undviker också detta problem genom att mäta individens intelligens och personlighetsdrag under uppväxtåren innan olika arbetsmarknadserfarenheter (-aktiviteter) kan påverka individens personlighet, t ex hans/hennes självuppfattning. Ansatsen innebär dessutom att man exkluderar faktorer som reflekterar egna individuella val och potentiella möjligheter att skaffa sig utbildning. Detta betyder t ex att familjebakgrundsvariabler inte inkluderas som förklaringsvariabler i skattningarna eftersom familjebakgrund är en central utbildningsbestämmande faktor som påverkar arbetsmarknadsutfallet. Inte heller inkluderas år med fullbordad utbildning, arbetslivserfarenhet, yrke, bostadsort, civilstånd etc. som kontroller i den skattade ekvationen eftersom de alla mer eller mindre beror av individuella val. De antas således bara reflektera mekanismer genom vilka individens generella

¹² Exempelvis görs frågetyper av slaget – starkt positiv, positiv, negativ, starkt negativ – om till enbart positiv och negativ. Två individer med identiska reaktioner skulle då kunna svara positiv respektive starkt positiv men om skalan görs om till att båda svarar positiv blir mätfelsproblemet mindre.

kapacitet – i termer av kognitiva och icke-kognitiva förmågor - i tidig ålder kommer att kanaliseras senare under livsrytmen och därmed påverka det framtida arbetsmarknadsutfallet. I en ekonometrisk analys betyder detta att man bara använder variabler som är bestämda före det potentiella arbetsmarknadsinträdet (pre-market-factors).

4. Hur kan man teoretiskt motivera personlighetsdrag i en ekonomisk modell?

Som ovan konstaterats har de (hittillsvarande) empiriska studierna en svag förankring i ekonomisk teori. Detta förklaras möjligen av att utgångspunkten i empiriska studier vanligen är den traditionella arbetsmarknadsteori som bygger på den enkla läroboksmodellen för en arbetsmarknad som kännetecknas av perfekt konkurrens. I denna modellvärld betalas individer med identiskt (homogena) produktiva egenskaper (utbildning) lika lön och humankapitalmodellen implicerar kompenserande löneskillnader för skillnader i utbildning (humankapital). I en sådan Walrasiansk värld där ”lagen om ett pris” råder saknar dock frågan om individens personlighetsdrag för lönen (inkomsten) egentlig relevans eftersom individens produktiva tjänster antas vara utifrån (exogent) givna. Detta betyder att den enkla läroboksmodellen bara i en begränsad mening förmår att förklara löneskillnader som uppkommer mellan individer med lika utbildning. Förutsätts istället individer ha heterogena produktiva egenskaper är det givetvis möjligt att inom ramen för en jämviktsansats förklara löneskillnader mellan individer med lika lång utbildning i termer av skillnader i produktiva kognitiva och icke-kognitiva förmågor. Men även denna ansats är i en viss utsträckning begränsad eftersom den förutsätter att olika personlighetsdrag reflekterar skillnader i produktivitet och därmed utesluter den lönespridande personlighetsdrag som inte nödvändigtvis är produktivitetsrelaterade, t ex att ha rent i hemmet (jämför ovan).

Det finns också en annan begynnande teoretisk litteratur som inte har denna begränsning och som formaliserar betydelsen av individens personlighetsdrag för det ekonomiska utfallet. Forskare som Bowles och Gintis utgår från en ”Schumpeteriansk ekonomi” som karaktäriseras av ständiga tekniska och organisatoriska förändringar på grund av bl a innovationer och annan produktutveckling.¹³ Sådana teknologiska chocker ger

¹³ Se t ex Bowles & Gintis & Osborne (2001a).

upphov till varaktiga ojämviktsräntor (persistent disequilibrium rents) på arbetsmarknaden som antas vara av betydelse för inkomst/lönebildningen. På en sådan arbetsmarknad kan individens personlighetsdrag vara av relevans för lönebildningen om samtidigt villkoren som reglerar individens anställningskontrakt inte till alla delar är helt kontrollerbara (enforceable) för arbetsgivaren, ett sk ofullständigt kontrakt (jämför nedan).

Tankegången är att individer med vissa personlighetsdrag – som inte nödvändigtvis är relaterade till individens produktiva färdigheter – har större förmåga än andra individer att identifiera, fånga upp och dra fördelar av de ojämviktsräntor som uppkommer på arbetsmarknaden. Detta gäller till exempel individer som uppvisar en högre grad av självständighet och/eller har uppfattningen att det egna agerandet effektivt påverkar det egna utfallet (internalizers) i motsats till mer fatalistiska individer (externalizers). Men det kan också gälla individer som har olika tidspreferens (diskonteringsränta) och därmed har olika förmåga att invänta ”sina belöningar” i arbetslivet.

Samtidigt gäller för företag med arbetsorganisationer som har begränsade övervakningsmöjligheter av de anställda att de anställdas arbetsintensitet (effort) blir endogent bestämd eftersom den inte kan villkoras i anställningskontraktet. Kontraktet blir därmed ofullständigt och är då snarare en överenskommelse om att de anställda accepterar arbetsgivarens auktoritet under arbetstimmarna (arbetstiden) vid företaget och att arbetsgivaren kan använda denna auktoritet för att säkerställa ett visst flöde av arbetskraftstjänster. Om arbetsgivaren skall kunna utöva och genomdriva sin auktoritet (endogenous enforcement) är nyckelingredienser i kontraktet att företaget dels betalar en lön som är högre än den anställdes alternativeinkomst, dels kan hota med att eventuellt avsluta anställningskontraktet.

Under sådana villkor kan det finnas skäl för arbetsgivaren att bry sig om de anställdas personliga egenskaper eller ”incitamentspåverkande preferenser” om de påverkar kostnaden för att säkerställa arbetskraftstjänsterna. Preferenser som är incitamentsförstärkande (incentive-enhancing), och höjer effekten av ett givet löneincitament på individens arbetsintensitet är då värdefulla för arbetsgivaren.¹⁴ Ett vinstmaximerande företag som agerar på en konkurrensmarknad kan därför finna det motiverat att belöna sådana preferenser.

¹⁴ Sådana preferenser ingår inte direkt som argument i företagets produktionsfunktion utan de skall snarare ses som ”smörjmedel” för att underlätta genomförandet av produktionen med traditionella produktionsfaktorer som realkapital och arbete.

I mer formella termer kan analysen göras inom ramen för en så kallad principal-agent-model.¹⁵ Nyckelantaganden är att det är möjligt för arbetsgivaren (principalen) att i anställningskontraktet villkora antalet timmar som individen (agenten) skall utföra men däremot inte avtala om individens arbetsintensitet. Arbetsgivaren har dock ett imperfekt mått på arbetsintensiteten som indikerar med vilken sannolikhet som individen "maskar" och anställda som upptäcks "maska" blir omedelbart avskedade. Arbetsgivaren avväger lönen med tanke på att en högre lön kan motivera de anställda att anstränga sig mer eftersom kostnaden för att förlora jobbet ökar med lönen. Den anställde väljer den nivå på arbetsintensiteten som maximerar (nuvärdet av) förväntad nytta under beaktande av sannolikheten att bli avskedad. I jämvikt är individens (subjektiva) marginalkostnad av arbetsintensitet lika med den (subjektiva) marginalintäkten i termer av värdet av att ha ett arbete och sannolikheten att förlora arbetet som följer av den ökade arbetsintensiteten.

Utifrån jämviktsvillkoret definieras sedan den anställdes reaktionsfunktion - i termer av vald nivå på arbetsintensiteten vid given lön och alternativinkomst - som är strategiskt för analysen av inflytandet av de incitamentspåverkande preferenserna. Genom att inkludera argument för sådana preferenser i nyttofunktionen kanaliseras preferensernas inflytande på arbetsintensiteten via reaktionsfunktionen. Hur reaktionsfunktionen (arbetsintensiteten) förändras i jämvikt reflekteras av karaktären av de incitamentspåverkande preferenserna: incitamentsförstärkande preferenser ökar arbetsintensiteten medan incitamentsdämpande minskar den. Exempel på incitamentsförstärkande preferenser som kan vara värdefulla för arbetsgivaren är om individens tidspreferens är liten vilket indikerar att individen är framtidsorienterad och sannolikt stannar kvar i företaget medan en hög tidspreferens är incitamentsdämpande eftersom detta indikerar ett omvänt beteende. Samtidigt kan värdet av incitamentsförstärkande preferenser variera beroende på karaktären av arbetsgivarens kontrollproblem. I arbetsorganisationer som t ex utesluter möjligheter till individuell övervakning värderas den anställdes sanningsenlighet högt medan i organisationer med kontrollmöjligheter är det sannolikt att förmannens egenskaper att kunna "ta folk" ges en hög värdering.

¹⁵ Jämför Benabou & Tirole (2002) som har en annan teoretisk infallsvinkel och modellerar individens personlighetsdrag som en konsekvens av olika sociala interaktioner.

5. Preliminära resultat från en svensk studie

Det finns givetvis olika personlighetsdrag som på mer eller mindre goda grunder kan klassificeras som incitamentsförstärkande respektive incitamentsdämpande. Zetterberg (2004) visar utifrån modellramen ovan att individer med hög självuppfattning har ett personlighetsdrag som är incitamentsförstärkande. Orsaken är att individer med hög självuppfattning också är "internalizers". De värdesätter stor personlig effektivitet varför de förväntar att deras arbetsintensitet har relativt stort inflytande på sannolikheten att bli avskedad, dvs. de förväntar sig kunna behålla jobbet beroende på sin egen arbetsförmåga. Därmed ökar detta personlighetsdrag den anställdes önskade nivå på arbetsintensiteten vilket ökar individens lön.

I samma studie testas denna hypotes utifrån svenska longitudinella data genom att undersöka hur mått på individens självuppfattning och intelligens påverkar inkomsten. Undersökningen bygger på "Göteborgsmaterialet" som innehåller intervju- och enkätuppgifter och resultat från tidig skolålder (12-13 år) om bl a begåvnings-test och individens egen uppfattning om den studiesociala situationen (bl a självständighet gentemot klasskamrater, föräldrar, lärare), studieambitioner m m. Dessa data har sedan kompletterats med registerinformation om fortsatt utbildning, sysselsättning och inkomst från det individen lämnar grundskolan och fram tills han/hon är 34 år gammal och omfattar då cirka 6 700 individer varav 3 300 är kvinnor.¹⁶

Individens intelligens mäts i termer av verbal, spatial och analytisk förmåga och bygger på tre olika begåvnings-test som genomfördes i årskurs 6. Dessa variabler har också med lika vikt summerats till ett totalt mått på intelligenskvoten (IQ). Vid samma mättillfälle har individens självuppfattning – som mäts i termer av relativ och absolut självuppfattning – definierats utifrån frågetyper som är snarlika de som används i NLSY och som använts i Goldsmith m fl (1997) och Murnane m fl (2001) för att konstruera mått på självuppfattning. "Relativ självuppfattning" mäts som ett index utifrån två frågor som indikerar individens egen uppfattning om sin relativa kapacitet i klassen respektive sin egen högsta potentiella kapacitet: (i) *"Antag att den bästa eleven i klassen ges talet 9 och den svagaste eleven ges talet 1 i en skala 1-9 vilket tal skulle du tilldela dig själv?"* (ii): *"Om du verkligen ansträngde dig att göra ditt bästa, vilket tal skulle du då kunna komma upp till?"* Genom summering och normalisering ger detta ett index mellan 0 och 1 där 1 är högsta möjliga relativa självuppfattning.

¹⁶ Se Zetterberg (2004) för en närmare beskrivning av datamaterialet.

Tabell 1. Kognitiv och icke-kognitiv förmåga, medelvärden

	Män	Standard- avvikelse	Kvinnor	Standard- avvikelse
Kognitiv förmåga				
- IQ	114.9	28.8	116.2	28.3
- verbal förmåga	113.1	29.0	116.9	30.2
- spatial förmåga	118.7	37.3	118.3	34.5
- analytisk förmåga	112.9	41.5	113.4	39.3
Icke-kognitiv förmåga				
- absolut självuppfattning	.673	.317	.653	.309
- relativ självuppfattning	.703	.172	.694	.164
Inkomster				
- realinkomst år 2001 i SEK	212 169	119 927	147 683	79 483
- log real inkomst år 2001	12.111	.698	11.735	.730
n	3 404		3 277	

Anm: IQ-måttet är ett genomsnittligt värde av måtten för verbal, spatial och analytisk förmåga. Måtten kan anta värden i intervallet 0 till 200 (maximum). Värdet på de icke-kognitiva variablerna ligger i intervallet 0-1 (högst). Inkomstvariabeln är en summering av individens arbetsinkomster, företagsinkomster (dock inte kapitalinkomster), sjukpenningersättning och arbetslöshetsersättning. Realinkomsten mäts i 1990 års priser.

Källa: Zetterberg (2004).

Måttet på individens "absoluta självuppfattning" är också genererad från två frågor: (i) "Tycker du att du är bra i skolan?" (ii): "Brukar du tänka på att du skulle vilja vara bättre i skolan?". Svaren på dessa frågor har rankats på följande sätt: Högst ranking ger svar ja på båda frågorna; svara ja på den första men nej på den andra; svara nej på den första men ja på den andra; medan svar nej på båda frågorna ger lägst ranking. Summan av de erhållna svaren har därefter normaliserats på liknande sätt som ovan.

Eftersom mättidpunkten av variablerna på intelligens och självuppfattning görs innan individens inträde på arbetsmarknaden undviks det ovan nämnda statistiska endogenitetsproblemet vid skattningen av dessa variablers inflytande på inkomsten.

Tabell 1 presenterar några beskrivande data. Som framgår är den uppmätta IQ-kvoten i genomsnitt något högre för kvinnor än för män, särskilt

gäller detta den verbala förmågan. Däremot är värdena på variablerna som mäter självuppfattningen i genomsnitt något högre för männen. Som förväntat är också den genomsnittliga reala inkomsten högre för män än för kvinnor. I viss utsträckning reflekterar detta att kvinnor i större utsträckning än män har deltidsarbeten.

Datamaterialet innehåller inga uppgifter om individens arbetstid vilket begränsar möjligheterna att i en ekonometrisk analys beakta huruvida potentiella arbetsutbudseffekter påverkar den statistiska mätningen av inflytandet av intelligensvariabler och självuppfattningsvariabler på inkomsten. Detta kan vara av betydelse särskilt för kvinnor som i större utsträckning än män har deltidsarbeten. En väg för att överbrygga denna begränsning är att skatta ekvationer under sådana inkomstrestriktioner som kan antas avgränsa urvalet till att enbart omfatta heltids(års)arbetande.¹⁷ I studien antas individer med deltidsarbete kunna avskiljas genom att från det ursprungliga urvalet utesluta de individer som år 2001 har en realinkomst som är lägre än en standardavvikelse av den genomsnittliga inkomsten. Bland män betyder detta att de som har en realinkomst högre än 120 000 SEK antas vara heltids(års)arbetande och bland kvinnor de som har en realinkomst högre än 80 000 SEK.¹⁸

Den empiriska analysen bygger i likhet med tidigare litteratur på den ovan nämnda pre-market-factor-ansatsen som exkluderar traditionella utbildningsbestämmande variabler som formell utbildning, arbetslivserfarenhet, familjebakgrund etc eftersom individens generella produktiva kapacitet i tidig ålder antas kanaliseras genom dessa variabler senare i livet (jämför ovan). Tabell 2 redovisar hur intelligens och självuppfattning i procentuella tal påverkar den individuella inkomsten för män.¹⁹ Exempelvis indikerar talet i kolumn (1) att högre intelligenskvot betalar sig i form av högre inkomst: individer som har en standardavvikelse högre intelligenskvot har närmare 10 procent högre inkomst. Delas intelligensen upp i olika förmågor framgår av kolumn (2) verbal och analytisk förmåga belönas med 5-6 procent högre inkomster medan spatial förmåga inte tycks spela någon roll för inkomsten. Av särskilt intresse är talen i den tredje kolumnen. Här

¹⁷ Antelius & Björklund (2000) jämför skattningar med timlön respektive årsinkomst som beroende variabel. De finner att timlön och inkomst med "lämpliga" inkomstrestriktioner i stor utsträckning korresponderar mot varandra, dvs. skillnaderna i de erhållna estimaten är i stort sett negligerbara.

¹⁸ Dessa realinkomster motsvarar i nominella termer för män respektive kvinnor cirka 154 000 SEK respektive 102 000 SEK.

¹⁹ Vid den statistiska mätningen har samtliga oberoende variabler mätts i standardiserad form vilket innebär att de erhållna koefficientvärdena därmed kan tolkas i termer av procentuella inkomstförändringar när den oberoende variabeln förändras med en standardavvikelse.

Tabell 2. Skattningsresultat (OLS), män.*Avgränsat urval n = 3 010*

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IQ	.097** (.006)			.077** (.006)	
Verbal förmåga		.052** (.007)			.042** (.007)
Spatial förmåga		.011 (.007)			.009 (.006)
Analytisk förmåga		.059** (.007)			.048** (.007)
Absolut självuppfattning			.006 (.006)	.004 (.006)	.004 (.006)
Relativ självuppfattning			.077** (.006)	.044** (.006)	.040** (.006)
Konstant	12.284 (.005)	12.285 (.005)	12.288 (.005)	12.288 (.005)	12.285 (.005)
F-värde	285.90	100.25	92.65	111.19	67.97
R²	.090	.099	.060	.107	.112

Anm: Den beroende variabeln är log real inkomst (i 1990 års priser). I parenteserna anges standardfelet. ** respektive * anger statistisk signifikansnivå på 5%-nivå respektive 10%-nivå.

Källa: Zetterberg (2004).

indikeras att även på den svenska arbetsmarknaden har det psykologiska kapitalet i termer av relativ självuppfattning betydelse för inkomsten. Som framgår är inkomsten närmare 8 procent högre för individer som har en standardavvikelse högre relativ självuppfattning. Som framgår (kolumn 4 och 5) nästan halveras detta procenttal för relativ självuppfattning när intelligensvariablerna inkluderas i skattningarna, något som indikerar att måttet på individens relativa självuppfattning är korrelerad med intelligensmåttet.

Tabell 3 redovisar motsvarande estimat för kvinnor av samma storleksordning som männens och visar ett liknande mönster. Kvinnor med en standardavvikelse högre intelligenskvot får igenomsnitt 8 procent högre inkomst och i likhet med för männen är det analytisk och verbal förmåga som belönas på arbetsmarknaden. Kvinnor med förhållandevis god relativ självuppfattning får närmare 7 procent högre lön medan skillnader i absolut självuppfattning inte påverkar inkomsten. Även för kvinnor reduceras procenttalet för relativ självuppfattning med närmare hälften när kognitiva variabler inkluderas samtidigt i skattningarna (kolumnerna fyra och fem).

Tabell 3. Skattningsresultat (OLS), kvinnor. Avgränsat urval n = 2 808

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IQ	.082** (.006)			.066** (.006)	
Verbal förmåga		.046** (.007)			.038** (.016)
Spatial förmåga		.011 (.007)			.011 (.007)
Analytisk förmåga		.044** (.008)			.035** (.017)
Absolut självuppfattning			-.003 (.006)	.001 (.006)	.001 (.006)
Relativ självuppfattning			.066** (.007)	.036** (.007)	.033** (.007)
Konstant	11.950 (.006)	11.946 (.006)	11.950 (.006)	11.949 (.006)	11.946 (.006)
F-värde	186.32	66.24	54.98	68.32	42.61
R²	.061	.065	.038	.071	.073

Anm: Den beroende variabeln är log real inkomst (i 1990 års priser). I parenteserna anges standardfelet. ** respektive * anger statistisk signifikansnivå på 5%-nivå respektive 10%-nivå.

Källa: Zetterberg (2004).

Även om resultaten i tabellerna indikerar vissa avvikelser i de procentuella talen mellan könen är dessa skillnader inte statistiskt säkerställda (se Zetterberg (2004)). Detta betyder således att avkastningen på intelligens och självuppfattning är lika för män och kvinnor.²⁰

Ett alternativ/komplement till inkomstrestriktioner för att beakta betydelsen av deltidsarbete för skattningsresultaten är att använda sig av en statistisk metod som gör det möjligt att skatta procenttal för olika delar av inkomstfördelningen, s k kvantilregressioner. Detta innebär exempelvis att den statistiska mätningen av inflytandet av intelligens- och självuppfattningsvariablernas inflytande på inkomsten skattas i nedre delen av inkomstfördelningen (t ex 25:e percentilen) och i övre delen av inkomstfördelningen (t ex den 75:e percentilen). Resultaten visar ett likartat mönster för båda könen för hur individens intelligens och självuppfattning påverkar inkomsten vid den 25:e percentilen, den 50:e och den 75:e

²⁰ Det bör dock framhållas att skattningarna bygger på s k semi-logaritmisk form och att det inte är självklart att denna slutsats gäller om skattningarna bygger på en annan funktionsform.

percentilen (se Tabell 4). Som framgår finns ett starkare positivt inflytande på inkomsten av intelligens vid höga inkomstlägen än vid låga (se kolumnerna (1) och (4)). Skillnaden mellan den 75:e percentilen och den 50:e respektive 25:e percentilerna är statistiskt säkerställt vilket betyder att i den 75:e percentilen ger en standardavvikelse högre intelligenskvot en avkastning som är cirka 4 procentenheter högre än i de två lägre percentilerna.

Även inflytandet av självuppfattningsvariablerna på inkomsten varierar mellan olika inkomstlägen (se kolumnerna (2) och (5)). Absolut självuppfattning spelar en viss roll för inkomsten för män i den 25:e percentilen i inkomstfördelningen, men däremot inte i övriga inkomstlägen, medan denna individegenskap överhuvudtaget saknar betydelse för kvinnornas inkomster. Relativ självuppfattning påverkar generellt inkomsten men i likhet med intelligensvariabeln är effekten starkare högre upp i inkomstfördelningen. För individer i den 75:e percentilen innebär en standardavvikelse högre relativ självuppfattning 2-3 procentenheter (statistiskt säkerställd) högre inkomst jämfört med de två andra lägre percentilerna.

I likhet med tidigare minskas dock inflytandet på inkomsten av självuppfattningen när intelligensvariabeln inkluderas i skattningarna (se kolumnerna (3) och (6)). Detta gäller särskilt för kvinnor med låga inkomster (25:e percentilen) för vilka detta personlighetsdrag helt saknar inflytande på inkomsten.²¹

Sammantaget visar således ovanstående iakttagelser att det finns ett starkt positivt samband mellan individens intelligens mätt i unga år och inkomsten i vuxen ålder. Men kanske mindre självklart är att det även för den svenska arbetsmarknaden finns belägg för att individens icke-kognitiva förmåga/psykologiska kapital, här indikerat av individens relativa självuppfattning, varierar positivt med inkomsten. Individer som har en standardavvikelse högre relativ självuppfattning har i genomsnitt 6-8 procent högre inkomst.

²¹ Inte heller i detta avseende finns några statistiskt säkerställda skillnader mellan könen när det gäller avkastningen på intelligens- och självuppfattningsvariablerna i olika inkomstlägen (se Zetterberg (2004) för en närmare redovisning av resultaten). Jämför dock fotnot 20.

Tabell 4. Skattningsresultat, kvantilregressioner, män respektive kvinnor.

	Män				Kvinnor		
	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)
Q25							
IQ	.068* (.006)		.060* (.008)		.060* (.012)		.053** (.015)
Absolut självuppfattning		0.22** (.009)	.015* (.009)			.009 (.014)	.010 (.014)
Relativ självuppfattning		.043** (.009)	.017* (.010)			.045** (.016)	.019 (.017)
Q50							
IQ	.074** (.007)		.063** (.008)			.076** (.008)	.064** (.015)
Absolut självuppfattning		.005 (.005)	.009 (.008)			.001 (.008)	.009 (.008)
Relativ självuppfattning		.057** (.005)	.028** (.008)			.062** (.011)	.034** (.012)
Q75							
IQ	.115** (.008)		.092** (.008)		.099** (.006)		.081** (.008)
Absolut självuppfattning		.010 (.007)	.008 (.008)			.001 (.009)	.002 (.007)
Relativ självuppfattning		.091** (.008)	.046** (.007)			.078** (.007)	.045** (.007)
Pseudo-R²							
Q25	.013	.007	.014		.005	.003	.006
Q50	.022	.014	.026		.015	.008	.018
Q75	.046	.031	.054		.036	.024	.043
Antal obs	3404	3404	3404		3277	3277	3277

Anm: Den beroende variabeln är log real inkomst (i 1990 års priser). I parenteserna anges "bootstrappade" standardfel.** respektive * anger statistisk signifikansnivå på 5%-nivå respektive 10%-nivå. Estimatet för konstanten anges inte.

Källa: Zetterberg (2004).

Det är inte självklart hur man ska relatera dessa procenttal till storleken på avkastningen på andra humankapitalvariabler som t ex utbildning eftersom utbildningsvalet påverkas av bl a individens intelligens och självuppfattning. Men en viss uppfattning fås om man för samma urval skattar en traditionell Mincerekvation utökad med intelligens- och självuppfattningsvariabler. En sådan skattning visar att avkastningen på en standardavvikelse högre antal utbildningsår ger en lönepremie som är 12,5 procentenheter för män och drygt 8 procentenheter för kvinnor vilket motsvarar en årlig utbildningsavkastning om 4,6 procent för män och 3,0 procent för kvinnor. Detta är i linje med vad som redovisas i t ex Kjellström (1999) som för ett liknande datamaterial finner att lönepremien för antalet utbildningsår är drygt fyra procent när han använder intelligenstagningar som kontroller i sina skattningar.

En SACO-studie

Åtminstone indirekta belägg för att även andra personlighetsdrag än individens självuppfattning kan spela roll för lönesättningen på den svenska arbetsmarknaden presenteras också i en nyligen publicerad SACO-studie (Granqvist & Regner (2003)). Studien som bygger på information om löner från enkätundersökningar från ett stort antal medlemmar (99 000) finner bl a att kvinnliga medlemmar med för övrigt lika kvalifikationer (arbetslivserfarenhet, sektor, förbundstillhörighet) men som har haft s k lönesamtal har lyckats få högre lönepåslag än övriga grupper.²² Avsikten med lönesamtal är att få fram en tydligare koppling mellan individens löneutveckling och produktiva arbetsinsatser. De finner också att de individer oavsett kön som själva förhandlar med arbetsgivaren om sin lön har 2-5 procent högre lön än de som inte förhandlar själva.

Det är dock inte självklart hur resultaten skall tolkas. Enligt författarna kan det finnas flera förklaringar till resultaten men en gemensam nämnare är att resultaten beror av selektionseffekter, låt vara att författarna ändå inte tycker sig finna några belägg för att resultaten orsakas av selektionseffekter även om detta inte är "helt enkelt att testa". Exempelvis skulle kvinnor som medverkar i lönesamtal och de män och kvinnor som för egna löneförhandlingar, ha större förmåga att tala i egen sak och informera om sina arbetsinsatser än andra grupper och därför vara en positivt selekterad grupp.²³

²² En oförklarlig omständighet – som också påpekas i studien – är dock att lönesamtal bara lönar sig för kvinnor men däremot inte för män i privat och statlig sektor.

²³ En annan förklaring är att lönesamtalseffekten skulle bero på utelämnade variabler och en ytterligare "förklaring" skulle dessutom vara att lönesamtalen medverkat till att synliggöra de oförklarade löneskillnaderna mellan män och kvinnor. SACO-studien ger

Vid skattningen av den statistiska modellen betyder detta att effekten av lönesamtal inte blir väntevärdesriktig utan kommer att överdrivas eftersom de medlemmar som har lönesamtal/individuella löneförhandlingar också har individegenskaper som är positivt relaterade till lönen och som inte är representativa för samtliga medlemmar. Utan att kontrollera för dessa egenskaper är det därför inte möjligt att vid skattningen skilja mellan vad som är löneeffekter av lönesamtal/individuell förhandlingsförmåga eller löneeffekter av individegenskaperna.

Samtidigt ger denna iakttagelse utrymme för ytterligare en tolkningsmöjlighet av resultaten. Om det finns individer som får högre lönepåslag eftersom de "har större förmåga att tala i egen sak" eller med andra ord har "framåtanda" är detta konsistent med lönebildningslitteraturen om personlighetsdrag. I termer av den ovan diskuterade teoriramen är "framåtanda" sannolikt ett personlighetsdrag som är "incitamentsförstärkande" och som arbetsgivaren finner värt att belöna. Vad resultaten i SACO-studien då snarare visar är inte effekter av lönesamtal/individuell förhandlingsförmåga utan effekten av ett personlighetsdrag som här har sammanfattas med "framåtanda". En sådan tolkning av resultaten bygger på förutsättningen att variablerna lönesamtal/individuell löneförhandlingsförmåga reflekterar, är en s.k. "proxy", för variabeln "framåtanda". För denna tolkning talar att den kan ges en teoretisk förankring i motsats till SACO-studien som tolkar resultaten utan någon egentlig teoriram som relaterar lönesamtal/individuell löneförhandlingsförmåga till lönen.

Detta betyder dock inte nödvändigtvis att det skattade värdet på "framåtanda" - här approximerat med lönesamtal/individuell löneförhandlingsförmåga - är väntevärdesriktigt eftersom det i den statistiska modellen kan finnas utelämnade variabler som är korrelerad med "framåtanda". Exempel på sådana utelämnade variabler är arbetsplatsvariabler som reflekterar hur arbetet är organiserat eftersom arbetsorganisationen i stor utsträckning bestämmer förutsättningarna för anställningskontraktets utformning och därmed förutsättningarna för när "framåtanda" är ett lönsamt personlighetsdrag. Under vissa arbetsorganisatoriska förutsättningar kan "framåtanda" vara lönsam för individen och vara olönsam under andra förutsättningar. Om det finns sådana systematiska skillnader mellan olika arbetsplatser kommer i ett sådant fall den skattade löneeffekten av "framåtanda" att bli snedvridet (biased).

dock ingen närmare förklaring varför könslöneskillnaderna skulle synliggöras av lönesamtal. Men det skulle kunna innebära att om kvinnor från början får en felaktig lönesättning av ingångslönen - i motsats till män - skulle de kvinnor som har lönesamtal kunna "rätta till" denna anomali.

Dessutom kan det finnas potentiella simultanitetsproblem vid mätningen av effekten av "framåtanda" vilket gör att orsakssambanden kan ifrågasättas. Mättidpunkten av variabeln(rna) för "framåtanda" kan innebära att de(t) har påverkats av tidigare löneutfall på arbetsmarknaden. Om detta personlighetsdrag systematiskt premieras med högre lön stimuleras individen till ytterligare framåtanda osv. vilket således innebär att orsakssambandet inte är självklart.

Även om det finns mätproblem är en (av flera) tolkningsmöjlighet(er) av studiens resultat att individens personlighetsdrag har betydelse för lönebildningen.

6. Avslutande kommentarer

I artikeln ges en översikt av den tämligen nya nationalekonomiska lönebildningslitteratur som betonar att individens produktivitet och därmed hans/hennes lön också påverkas av dennes "psykologiska kapital" vid sidan av formell utbildning och intelligens. Teoretiskt kan sådana lönefaktorer motiveras utifrån en Schumpeteriansk ekonomi och ge en ram för att försöka förstå mekanismer bakom observerade löne- och inkomstskillnader mellan individer med lika lång eller likartad utbildning. Av den ännu begränsade empiriska forskningen framgår att vid sidan av intelligensvariabler finns det stöd för att individuella personlighetsdrag har ett väsentligt inflytande på individens lön. Sådana faktorer förklarar således spridningen i inkomster (löner) mellan individer med lika utbildning/likartade kvalifikationer. Preliminära resultat från en ny svensk studie visar dessutom att det inte finns några skillnader mellan könen när det gäller avkastningen på intelligens och personlighetsdrag i termer av självuppfattning. Däremot varierar avkastningen på dessa egenskaper mellan olika nivåer i inkomstfördelningen och är generellt betydligt större vid höga än vid låga inkomstlägen. Framför allt har individens självuppfattning ett betydligt större inflytande på inkomst- och lönespridningen i höga inkomstnivåer än i låga.

Detta indikerar att det framför allt är bland högavlönade service- och tjänstemannayrken som sådana lönefaktorer är av relevans för lönesättningen. Det är främst inom sådana yrken där arbetsprestationen inte är direkt kontrollerbar/mätbar för arbetsgivaren som anställningskontraktet har en utformning som bejakar betydelsen av sådana lönefaktorer. SACO som i första hand organiserar sådana yrkesgrupper redovisar resultat i en

studie om positiva löneeffekter av lönesamtal och individuell löneförhandlingsförmåga som pekar i samma riktning som dessa forskningsresultat visar. SACO argumenterar dessutom för att resultaten har lönepolitiska implikationer eftersom detta stärker argumenten för förbundets lönepolitiska mål om en individualiserad och decentraliserad lönebildning. Detta utesluter inte att personlighetsdrag även kan spela en viss roll för lönesättningen på kollektivsidan, åtminstone bland dess höglönegrupper. Informella belägg pekar t ex på att det inte är alldeles enkelt att komma med i byggarbetslaget om man inte uppfyller vissa personliga karaktäristika som "passar in" i arbetslaget. Men generellt gäller sannolikt att sådana lönefaktorer har störst inflytande på lönesättningen där löneförhandlingar sker på en individuell nivå.

Lönebildningsforskning om individens psykologiska kapital för lönen är onekligen ett spännande forskningsfält som också kan öka förståelsen om mekanismer bakom lönediskriminering, "glastak" och andra till synes omotiverade och oförklarade löneskillnader som råder på arbetsmarknaden. Emellanåt hävdas att det finns utvecklade manliga kulturer/nätverk och beteendejargonger på arbetsplatser som t ex kvinnor har svårt att bryta igenom och som innebär karriärs- och lönemässiga nackdelar. Det vore därför av intresse att undersöka om det finns en svensk motsvarighet till resultaten på den brittiska arbetsmarknaden där aggressivitet eller "en hög profil" är en lönepremierande faktor för män samtidigt som en sådan profil missgynnar lönesättningen för kvinnor. På liknande sätt kan det finnas kulturella skillnader i beteenden som associeras med "personlighetsdrag" som är kopplad till etnisk bakgrund och som kan hämma invandrarnas ställning på arbetsmarknaden.

Det framstår därför som en viktig forskningsuppgift att undersöka vilka specifika personlighetsdrag som belönas på arbetsmarknaden. Ökade insikter om detta begränsas bara av vilka data om individens psykologiska kapital som samlas in och som finns att tillgå för forskningsändamål.

Referenser

- Andrisanni, P.J., (1978), "Internal-External Attitudes, Personal Initiative and the Labor Market Experience of Black and White Men", *Journal of Human Resources*, s. 308-338.
- Andrisanni, P.J. & G. Nestel, (1976), "Internal-External Control as Contributor to and Outcome of Work Experience", *Journal of Applied Psychology*, s. 156-65.
- Antelius, J. & A. Björklund, (2000), "How Reliable are Register Data for Studies of the Return on Schooling? An Examination of Swedish Data." *Scandinavian Journal of Educational Research*, 44, s. 341-355.
- Benabou, R. & J. Tirole, (2002), "Self-Confidence and Personal Motivation, *Quarterly Journal of Economics*, Volume CXVII, August, s. 871-915.
- Bertrand, M. & S. Mullainathan, (2001), "Do People Mean What They Say? Implications for Subjective Survey Data", *American Economic Review Papers and Proceedings*, May, s. 67-72.
- Bowles, S. & H. Gintis & M. Osborne, (2001), "The Determinants of Earnings: A Behavioural Approach," *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXIX, December, s. 1137-1176.
- Bowles, S. & H. Gintis & M. Osborne, (2001b), "Incentive-Enhancing Preferences: Personality, Behaviour and Earnings", *American Economic Review Papers and Proceedings*, May, s. 155-158.
- Duncan, G. & J. Morgan, (1981), "Sense of Efficacy and Subsequent Change in Earnings: A Replication", *Journal of Human Resources*, s. 649-657.
- Duncan, G. & R. Tifone, (1998), "Soft-skills and Long-run Labor Market Success"; *Research in Labour Economics*, Vol. 17, s.123-149
- Goldsmith, A.H. & Veum, J.R. & W. Darity Jr, (1997), "The Impact of Psychological and Human Capital on Wages", *Economic Inquiry*, 35:4, October, s. 419-442
- Granqvist, L. & H. Regner, (2003), "Den nya lönebildningen – en forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker", (mimeo), SACO, Stockholm.
- Hansen, K. & J. Heckman & K. Mullen, (2003), "The Effect of Schooling and Ability on Achievement Test Scores", NBER Working Paper 9881, July.
- Hartog, J., (2001), "On Human Capital and Individual Capabilities, *Review of Income and Wealth*, 47:4, December, s. 515-540
- Heckman, J. ,(2000), "Policies to Foster Human Capital", *Research in Economics*, Vol.54, s.3-56.

- Heckman, J. & Y. Rubinstein, (2001), „The Importance of Non-Cognitive skills: Lesson from the GED testing“, *American Economic Review Papers and Proceedings*, May, s 145-149.
- Herrnstein, R.J & C. Murray, (1994), *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*, New York: The Free Press.
- Härnqvist, K., (1998), “A Longitudinal Program for Studying Education and Career Development”, Report No. 1, Department of Education and Educational Research, Gothenburg University.
- Jencks, C., (1979), *Who Gets Ahead? The Determinants of Economic Success in America*, New York: Basic Books.
- Kjellström C (1999), *Essays on Investment in Human Capital*, SOFI (doktorsavhandling), Stockholms universitet.
- Korenman, S, & C.Winship, (1995), “A Reanalysis of the Bell Curve”, NBER WP No. 5230
- Goldberger, A.S. & C.F. Manski, (1995),“ Review Article: The Bell Curve by Herrnstein and Murray“, *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXII, June, s.762-776.
- Murnane, R.& J.B. Willett & M.J, Braatz & Y. Duhaldeborde, (2001), “Do Different Dimensions of Male High School Students’ Skills Predict Labor Market Success a Decade Later?Evidence from the NLSY”, *Education Economic Review*, 20 s 311-320
- Neal, D. & W. Johnson, (1996), “The Role of Pre-market Factors in Black-wage Differences”, *The Journal of Political Economy*, 104, s. 869-895.
- Osborne, M. ,(2000), “The Power of Personality: Labor Market rewards and the Transmission of Earnings”, University of Massachussets.
- Zax, J.S. & D.I.Rees, (2002), “IQ, Academic Performance, Environment, and Earnings”, *Review of Economics and Statistics*, 84, November, s. 600-616.
- Zetterberg, J. (2004), “The Impact of Cognitive and Non-Cognitive Ability on Earnings, – Swedish Evidence”, (mimeo), FIEF, Stockholm.

Working Paper Series/Arbetsrapport

FIEF Working Paper Series was initiated in 1985. A complete list is available from FIEF upon request. Information about the series is also available at our website: <http://www.fief.se/Publications/WP.html>.

2001

166. **Hansson, Pär**, "Skill Upgrading and Production Transfer within Swedish Multinationals in the 1990s", 27 pp.

167. **Arai, Mahmood** and **Skogman Thoursie, Peter**, "Incentives and Selection in Cyclical Absenteeism", 15 pp.

168. **Hansen, Sten** and **Persson, Joakim**, "Direkta undanträngningseffekter av arbetsmarknadspolitiska åtgärder", 27 pp.

169. **Arai, Mahmood** and **Vilhelmsson, Roger**, "Immigrants' and Natives' Unemployment-risk: Productivity Differentials or Discrimination?", 27 pp.

170. **Johansson, Sten** och **Selén, Jan**, "Arbetslöshetsförsäkringen och arbetslösheten (2). Reformeffekt vid 1993 års sänkning av ersättningsgraden i arbetslöshetsförsäkringen?", 39 pp.

171. **Johansson, Sten**, "Conceptualizing and Measuring Quality of Life for National Policy", 18 pp.

172. **Arai, Mahmood** and **Heyman, Fredrik**, "Wages, Profits and Individual Unemployment Risk: Evidence from Matched Worker-Firm Data", 27 pp.

173. **Lundborg, Per** and **Sacklén, Hans**, "Is There a Long Run Unemployment- Inflation Trade-off in Sweden?", 29 pp.

174. **Alexius, Annika** and **Carlsson, Mikael**, "Measures of Technology and the Business Cycle: Evidence from Sweden and the U.S.", 47 pp.

175. **Alexius, Annika**, "How to Beat the Random Walk", 21 pp.

2002

176. **Gustavsson, Patrik**, "The Dynamics of European Industrial Structure", 41 pp.

177. **Selén, Jan**, "Taxable Income Responses to Tax Changes – A Panel Analysis of the 1990/91 Swedish Reform", 30 pp.

178. **Eriksson, Clas** and **Persson, Joakim**, "Economic Growth, Inequality, Democratization, and the Environment", 21 pp.

179. **Granqvist, Lena**, **Selén, Jan** and **Ståhlberg, Ann-Charlotte**, "Mandatory Earnings-Related Insurance Rights, Human Capital and the Gender Earnings Gap in Sweden", 21 pp.

180. **Larsson, Anna**, “The Swedish Real Exchange Rate under Different Currency Regimes”, 22 pp.

181. **Heyman, Fredrik**, “Wage Dispersion and Job Turnover: Evidence from Sweden”, 28 pp.

182. **Nekby, Lena**, “Gender Differences in Recent Sharing and its Implications for the Gender Wage Gap”, 22 pp.

183. **Johansson, Sten** and **Selén, Jan**, “Coping with Heterogeneities in the Difference in Differences Design”, 13 pp.

184. **Pekkarinen, Tuomas** and **Vartiainen, Juhana**, “Gender Differences in Job Assignment and Promotion in a Complexity Ladder of Jobs”, 27 pp.

185. **Nekby, Lena**, “How Long Does it Take to Integrate? Employment Convergence of Immigrants and Natives in Sweden”, 33 pp.

186. **Heyman, Fredrik**, “Pay Inequality and Firm Performance: Evidence from Matched Employer-Employee Data”, 38 pp.

187. **Lundborg, Per** and **Rechea, Calin**, “Will Transition Countries Benefit or Lose from the Brain Drain?”, 18 pp.

2003

188. **Lundborg, Per** and **Sacklén, Hans**, “Low-Inflation Targeting and Unemployment Persistence”, 34 pp.

189. **Hansson, Pär** and **Lundin, Nan Nan**, “Exports as an Indicator on or Promoter of Successful Swedish Manufacturing Firms in the 1990s”, 39 pp.

190. **Gustavsson, Patrik** and **Poldahl, Andreas**, “Determinants of Firm R&D: Evidence from Swedish Firm Level Data”, 22 pp.

191. **Larsson, Anna** and **Zetterberg, Johnny**, “Does Inflation Targeting Matter for Labour Markets? Some Empirical Evidence”, 38 pp.

192. **Lundin, Nan Nan**, “Has Import Disciplined Swedish Manufacturing Firms in the 1990s?”, 28 pp.

2004

193. **Heyman, Fredrik**, “The Employer Age-Wage Effect: Evidence from Matched Employer-Employee Data”, 31 pp.

194. **Karpaty, Patrik** and **Lars Lundberg**, "Foreign Direct Investment and Productivity Spillovers in Swedish Manufacturing", 28 pp.
195. **Lundin, Nannan**, " Import Competition, Product Differentiation and Mark-Ups - Microeconomic Evidence from Swedish Manufacturing in the 1990s", 33 pp.
196. **Lundin, Nannan** and **Lihong Yun**, "International Trade and Inter-Industry Wage Structure in Swedish Manufacturing - Evidence from Matched Employer-Employee Data", 25 pp.
197. **Selén, Jan** and **Ann-Charlotte Ståhlberg**, "Wage and Compensation Inequality – How Different?", 21 pp.
198. **Arai, Mahmood** and **Fredrik Heyman**, "Microdata Evidence on Rent-Sharing", 27 pp.
199. **Heyman, Fredrik**, **Fredrik Sjöholm** and **Patrik Gustavsson Tingvall**, "Is there Really a Foreign Ownership Wage Premium? Evidence from Matched Employer-Employee Data.", 24 pp
200. **Poldahl, Andreas**, "Domestic vs. International Spillovers: Evidence from Swedish Firm Level Data", 22 pp
201. **Bandick, Roger** , "Do Workers Benefit from Foreign Ownership? Evidence from Swedish Manufacturing", 27 pp.

2005

202. **Antelius, Jesper** och **Johnny Zetterberg**, "Intelligens och personlighetsdrag som förklaring till inkomst(löne-)skillnader mellan individer", 22 pp.