

## LØNNSDISKRIMINERING I IT-BRANSJEN?

Ikke bare er det uetisk, men også økonomisk ulønnsomt å diskriminere en gruppe mennesker i yrkeslivet. I et økonomisk rasjonelt samfunn vil lønnsdiskriminering av grupper kun midlertidig eksistere. Rasjonelle aktører vil utnytte situasjonen til å etterspørre diskriminerte arbeidstakere, siden disse vil ha en lavere pris for samme prestasjon. Dette vi pågå helt til lønnsforskjellen er borte. Flere studier tyder imidlertid på at ikke-rasjonell lønnsforskjeller finnes og er varige. Det er, for eksempel, studier som dokumenterer at firma innen samme bransje som ansetter flere kvinner i gjennomsnitt har høyere lønnsomhet.

Det er en overveldende dokumentasjon av at kvinner, etniske minoriteter, handikappede, mindre pene og overvektige i gjennomsnitt tjener mindre enn andre arbeidstakere. Deler av denne forskjellen blir bort når vi sammenligner lønn innen samme bransje og enda mer blir borte når vi sammenligner innen samme stillingskategori. En artikkel av Erling Barth (<http://www.okonominettverket.no/Artikkel/234.html>) rapporterer at norske kvinner i gjennomsnitt tjente ca. 18% mindre enn menn. En sammenligning av lønnen innen samme bransje gir en forskjell på ca. 14% og innen samme stilling en forskjell på kun ca. 2%. Den store reduksjonen fra 14% til 2% kan tyde på at det er tilnærmet "lik lønn for likt arbeid", men kanskje ikke "lik mulighet for samme arbeid" i Norge. Det synes å ha vært noe utjevning i lønnsforskjeller målt i lønn per time på 1970-tallet, og at utjevningen har flatet ut siden da. Tall fra Statistisk Sentralbyrå fra 2011 for IKT-bransjen gir at kvinner i snitt tjener ca. 17% mindre enn menn, noe som tyder på at IKT-bransjen har noe større lønnsforskjell mellom kjønnene enn gjennomsnittet.

Det å gå fra å observere ulikhet i lønn mellom grupper til å påstå systematisk og/eller bevisst lønnsdiskriminering vil i de fleste tilfeller være problematisk. Det kan være økonomisk rasjonelle faktorer og systematiske forskjeller i jobb-prioriteringer mellom grupper som motiverer lønnsforskjeller. Dickinson og Oaxaca (2012) argumenterer for eksempel med at det er økonomisk rasjonelt å gi lavere lønn for samme arbeid til personer i en gruppe med høyere sannsynlighet for sykdom, permisjoner og andre produktivitetsreduserende hendelser. Mens kvinner typisk reduserer hvor mye de arbeider etter at de får barn, vil menn typisk øke den. Kanskje ikke overraskende gjør dette at kvinner som føder barn blir liggende enda mer etter i lønnsutviklingen (1-2 år etter per barn). Så kan man hevde at en viktig grunn for at menn jobber mer og kvinner mindre etter barnefødsler er en følge av lønnsdiskriminering, siden mannen typisk har høyest lønn og familien derfor vil tjene på at mannen jobber mest mulig.

Et eksperiment av Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham og Handelsman (2012) tyder på at en viktig grunn til at det er vanskelig å gjøre noe med lønns og ansettelsesdiskriminering er at vi ikke legger merke til at vi diskriminerer. 127 forskere ved en rekke engelske universiteter ble bedt om å vurdere søknadspapirer for en laboratoriumsleder. Søknadspapirene var nøyaktig de samme, med unntak av at halvparten hadde mansnavn og halvparten kvinnenavn. Søkere med kvinnenavn ble vurdert som klart mindre kompetente og foreslått en vesentlig lavere lønn enn søkere med mansnavn. Kanskje mer interessant var det at denne diskrimineringen var minst like høy når de som vurderte søknadspapirene var kvinner (ca. 15% lavere lønn til søkere med kvinnenavn) som når de var menn (ca. 11% lavere lønn til søkere med kvinnenavn). Kjønnsdiskriminering, som annen diskriminering, er åpenbart mye mer kompleks enn at menn aktivt diskriminerer kvinner. Mye av diskrimineringen er trolig basert på ubevisste stereotyper vi alle har overfor grupper av arbeidstagerne.

Det er gode grunner til å tro at det finnes en ikke-rasjonell lønnsdiskriminering innen IT-bransjen og at dette skjer uten av de som diskriminerer merker at de diskriminerer. Kunnskap om hvordan man selv typisk undervurderer enkelte grupper, som kvinner i IT-bransjen, vil derfor kunne motivere ansettelser eller opprykk til en kvinne i stedet for en mann gitt at kvalifikasjoner oppleves å være noenlunde like (moderat

kjønnskvoltering). I stedet for å se på moderat kjønnskvoltering som et urettferdig middel for å nå et mål om flere kvinner i IT-bransjen, kan man velge å se på moderat kjønnskvoltering som et lønnsomt tiltak for å motvirke våre ubevisste vurderingsskjvheter.