

Är kvinnor utsatta för lönediskriminering?

I denna artikel rapporteras resultat från den första svenska storskaliga undersökningen om mäns och kvinnors löner. Resultaten visar att kvinnor och män som arbetar på likartad befattning och samma arbetsplats har mycket liten skillnad i lön. Kvinnor och män har olika lön framförallt därför att de arbetar på olika befattningar. Kvinnor arbetar på låglönebefattningar och låglönearbetsplatser och män på höglönebefattningar och höglönearbetsplatser. De svenska resultaten överensstämmer väl med resultaten från jämförbara amerikanska och norska studier.

Löneskillnadsutredningen [1993] visade att arbetsmarknaden i Sverige var starkt könssegregerad: kvinnor och män fördelar sig på olika arbeten. I utredningen framkom bland annat att kvinnor och män olika fördelning på befattning förklarade en stor del av löneskillnaderna mellan män och kvinnor.¹ Det kvarstod dock en relativt stor andel oförklarad löneskillnad mellan kvinnor och män. Utredningens författare menade att "Jämförelser mellan kvinnor respektive män som två stora grupper är av alltför översiktlig karaktär för att kunna

tjäna som underlag för en analys av löneskillnader mellan kvinnor och män" (SOU [1993, sid 8]).

För att rätt kunna fånga orsaker till löneskillnaderna krävs information om lön för män och kvinnor på samma arbetsplats och likartad befattning. Med lönestatistik från SAF/LO/PTK-områdena, som innefattar alla arbetare och alla tjänstemän, kan man förklara en stor del av den kvarstående oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män. Denna lönestatistik gör det också möjligt att se förändringar över tiden då information finns för perioden 1970–1990. (Se Petersen, Meyerson & Snartland [1996].)

Med de speciella svenska institutionella förutsättningarna är det av intresse att jämföra svenska förhållanden med andra länder som exempelvis Norge och USA. Tillgängliga jämförbara studier för dessa två länder gör detta möjligt.

Syftet med denna artikel är att besvara tre frågor. För det första: Vilken typ av mekanismer ansvarar för det totala lönegapet

Fil dr EVA MEYERSON är verksam vid Industriens Utredningsinstitut, Stockholm. Meyersons forskning fokuserar lönesättningsprinciper och "corporate governance"-frågor. Professor TROND PETERSEN är verksam vid University of California, Berkeley och Universitetet i Oslo. Petersen forskar bland annat på områdena lönesättning och kvinnoforskning. Författarna arbetar tillsammans med projektet om "Lön, kön, produktivitet och risk".

¹ Även i långtidsutredningen, (Jonung & Persson [1993]) framkom resultat om den könssegregerade arbetsmarknaden.

mellan svenska kvinnor och män? För det andra: Hur har lönegapet mellan kvinnor och män förändrats över tiden? Och slutligen: Hur förhåller sig de svenska förhållandena till amerikanska och norska?

Tre sätt att diskriminera

Löneskillnader mellan män och kvinnor orsakade av diskriminering kan uppkomma på flera sätt.² Ett sätt är att kvinnor fördelas på arbetsplatser och befattningar som ger lägre betalt. Diskrimineringen utgörs av att kvinnor och män inte har lika *tillgång* på befattningar och *tillträde* till vissa typer av befattningar och/eller arbetsplatser på grund av sitt kön och inte på grund av olikhet i preferenser eller utbildning. Via rekrytering och befordringsgång erbjuds konsekvent kvinnor de befattningar som är sämre betalda. Denna typ av diskriminering benämner vi arbetsplats- och befattningsdiskriminering.

Ett annat sätt att diskriminera kvinnor kan vara att befattningar som framför allt innehas av kvinnor betalas sämre än befattningar som framför allt innehas av män trots att kvalifikationskraven är desamma. Detta kallar vi värdediskriminering. Skillnaden mellan den första typen av diskriminering och den andra är att med befattnings- och arbetsplatsdiskriminering begränsas antalet möjliga befattningar och arbetsplatser för kvinnor. Värdediskriminering leder till att likartade kvalifikationer värderas olika beroende på kön.

Ett tredje sätt är att trots att kvinnor och män arbetar på lika befattningar och på samma arbetsplats betalas kvinnor lägre än män. Detta kallar vi direkt lönediskriminering.³

De två första diskrimineringsprocesserna innebär att män och kvinnor selekteras till olika befattningar och/eller arbetsplatser. Dessa diskrimineringsätt kan dessutom sammanfalla med direkt lönediskriminering.⁴

I Norge (se Petersen m fl [1997]) och USA (Petersen & Morgan [1995]) visar de

empiriska studierna att skillnader i lön mellan kvinnor och män härrör från befattnings- och arbetsplatssegregering och inte från direkt lönediskriminering.⁵ Där män och kvinnor innehar likartade befattningar och arbetar på samma arbetsplats uppstår de i det närmaste lika lön.

Hur ser det ut i Sverige?

Sverige har prisats för sitt framsynta jämställdhetsarbete. Det har bland annat framhållits att löneskillnader mellan kvinnor och män är mindre i Sverige än i andra länder därför att vi satsat på en aktiv familjepolitik, utbyggd barnomsorg sedan 70-talet, generös föräldraförsäkring, låglöne-

² Vi följer konventionen att diskriminering sker då löneskillnader mellan man och kvinna inte beror på medelskillnad i produktivitetskaraktäristika. Detta innebär inte att skillnader i tillägandet av produktivitetsegenskaper kan bero på diskriminering.

³ Arbetsplats- och befattningsdiskriminering och direkt lönediskriminering är förbjuden i lag i västvärlden. Lag mot värdediskriminering har en något mer oklar status i sin tillämpning. Sverige modifierade sin jämställdhetslag 1994 med att komplettera principen om lika lön för lika arbete med lika lön för likvärdigt arbete. Kanada har också öppnat för möjligheten att gå till domstol med brott mot värdenutralitet.

⁴ I många länder var direkt lönediskriminering länge legal och inbyggd i de institutionella strukturerna på arbetsmarknaden. Separata lönelistor för kvinnor och män fanns inte bara i länder som Australien och England utan även i Sverige. I Sverige kom arbetsmarknadens parter i den privata sektorn överens om en gemensam lönelista för kvinnor och män fr o m 1960. Lika lön för lika arbete har senare reglerats i jämställdhetslag i USA 1963 i den sk Equal Pay Act, jämställdhetslagen 1978 i Norge och 1979 i Sverige (En reviderad jämställdhetslag kom till 1994).

⁵ Redan 1981 skrev de amerikanska forskarna Trieman och Hartman [1981, s 92] att direkt lönediskriminering inte längre var huvudorsaken till skillnader i lön mellan män och kvinnor.

satsningar under 70-talet, centrala löneförhandlingar och en solidarisk lönepolitik. Allt i syfte att nå en jämn inkomstfördelning som i sin tur skulle gynna kvinnorna och skapa lika villkor för kvinnor och män på arbetsmarknaden.⁶

Ekonomhistorikern Lars Svensson [1995] visade i en studie att dessa svenska institutionella förhållanden inte direkt påverkat kvinnors relativlöner. Kvinnors relativlöner hade ökat stadigt sedan 20-talet, långt före införandet av exempelvis jämställdhetslag, låglönesatsningar m m. Svensson kunde visa att allmänna löneskillnader i sig inte påverkade kvinnors relativlöner. Bristen på arbetsplats- och befattningsdata gjorde det dock svårt att studera effekterna av löneskillnader på arbetsplats- och befattningsnivå för kvinnors relativlöner.

Den svenska lönestatistiken

SAF/LO/PTK- statistiken innehåller information om arbetare och tjänstemän i varje bransch inom det privata näringslivet som ingår i SAFs avtalsområden (försäkrings- och bankverksamhet ingår inte i SAFs lönestatistik). Ungefär 60 procent av alla privatanställda i Sverige under perioden 1970-1990 finns med. Arbetsgivare och arbetstagarförbunden har övervakat den insamlade lönestatistiken vilken utgjort underlag till de centrala löneförhandlingarna.⁷ Detta faktum borgar för att kvaliteten på statistiken är god.

Den svenska lönestatistiken innehåller bland annat bransch- och arbetsplatsinformation (antal syselsatta, geografisk region). Vidare innehåller databasen individrelaterad information såsom löneslag (utfallsrelaterad respektive fast lön), arbetad tid, anställningstid (deltid eller heltid) och övertid respektive normalarbetstid och befattningsbeskrivning. Befattningsbeskrivningen för tjänstemän består av en fyrställig kod där de tre första siffrorna uttrycker arbetsfunktion och den sista ger in-

formation om svårighetsgrad. Lönen för arbetare är uttryckt i timlön och för tjänstemän i månadslön. I de statistiska analyserna nedan utnyttjas information om lön för normalarbetstid. Förtjänst från övertid tas inte med. För tjänstemän beräknas timförtjänst baserad på månadslön och antalet arbetade timmar. Övertidsförtjänst och övertidstimmar är exkluderade även för tjänstemän.⁸

I *Tabell 1* beskrivs datamaterialet. År 1990 innehåller databasen 643 349 arbetare och 391 997 tjänstemän. För år 1970 är siffrorna 583 963 respektive 299 154. Andelen kvinnor 1990 är 29.7 procent bland arbetare och 34.6 procent bland tjänstemän. För året 1970 är siffrorna 34.6 procent respektive 24.8 procent. Av tabellen framgår också att antalet befattningar är 280 för tjänstemännen 1990 och 1 849 för arbetare. Skillnader i antalet befattningar mellan arbetare och tjänstemän beror delvis på att tjänstemännen har en enhetlig befattningsnomenklatur, medan befattningsnomenklaturen för arbetare är specifik för respektive avtalsområde, och delvis på att befattningsbeskrivning för arbetare i vissa fall är mer detaljerad och fördelad än för tjänstemän.

I Europa uppfattas ofta en befattning vara förknippad med en viss lön eller möjligen med ett mycket snävt lönespann. I USA däremot är lönen mer frikopplad från befattningen. I länder som Norge och Sverige skulle man kunna förvänta sig att varje befattning matchar en viss lön och att högre lön innebär högre befattning. Detta är dock inte fallet i Sverige. I *Tabell 2*

⁶ Esping-Andersson [1985, s 174, 176, 323] visar att inkomstfördelningen är mer sammanpressad i Norge än i Sverige och som i sin tur är mer sammanpressad än i USA.

⁷ Personalchefen var vanligtvis den som ansvarat för sammanställningen av data från personalarkiven.

⁸ En mer ingående beskrivning av data för Sverige finns i Petersen m fl [1996].

Tabell 1 Beskrivning av data för arbetare och tjänstemän, för år, i Sverige

Ntot	Nk	Nm	% Kv	Nb	Na	Nba	Nbr	w	wk	wm	
Kolumn 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Arbetare											
1990	643349	188540	445809	29.7	1849	23544	87640	23	64.10	58.99	67.69
1985	626601	179235	447366	28.6	2070	24165	89334	22	44.60	41.08	46.01
1980	676323	185648	490675	27.4	2482	24916	95917	22	29.15	26.70	30.07
1978	646466	167589	478857	25.9	1926	23939	94401	20	26.05	23.79	26.83
1975	644540	171183	473357	26.6	1832	19290	86227	18	19.02	17.21	19.68
1970	583963	139146	444817	23.8	1438	18049	80592	19	11.25	9.70	11.74
Tjänstemän											
1990	391997	135581	256416	34.6	280	22031	146940	32	92.71	74.63	102.27
1985	380513	124423	256090	32.7	279	20669	145070	32	63.03	50.03	69.35
1980	381702	117798	263904	30.9	281	19769	148461	31	44.06	34.56	48.30
1978	367207	110460	256747	30.1	271	18457	144309	34	37.19	28.93	40.74
1975	351459	100050	251409	28.4	345	15894	135340	36	29.09	21.83	31.98
1970	299154	73318	222472	24.8	256	13779	108121	40	17.09	11.46	18.94

Anm: N = totalt antal sysselsatta, Nk= antal kvinnor, Nm = antal män, % K = procentuell andel kvinnor, Nb = antalet befattningar, Nrb = antalet arbetsplatser, Nba = antalet befattning- och arbetsplatser, Nbr = antalet brancher, w = medellön, wk = kvinnors medellön, wm=mäns medellön

Tabell 2 Medelspridning i procent för timlön inom befattning och inom befattning-arbetsplatser för alla könssegrerade och könsintegrerade enheter i Sverige

Samplespridning (%)				Antalet arbetsplatser				
Befattningar		Bef.-arb.pl.		Befattningar		Bef.-arb.pl.		
Alla	Integrer	Alla	Integrer	Alla	Integrer	Alla	Integrer	
1	2	3	4	5	6	7	8	
Arbetare								
1990	93.96	110.06	19.94	28.10	1 728	1 202	54 933	16 704
1985	70.69	83.67	16.19	23.49	1 911	1 247	54 870	14 554
1980	80.06	110.28	17.37	25.00	2 209	1 182	59 187	14 197
1978	90.44	118.71	17.09	25.89	1 762	990	57 647	12 532
1975	146.22	208.33	27.29	42.95	1 669	936	53 517	11 436
1970	128.48	159.07	29.74	49.46	1 329	745	50 116	8 529
Tjänstemän								
1990	296.41	315.85	24.14	34.71	276	251	58 341	16 416
1985	195.81	206.79	21.17	30.65	275	246	56 431	13 628
1980	204.46	222.05	20.15	29.02	276	232	56 831	11 890
1978	211.81	229.09	20.59	29.08	271	225	54 546	10 971
1975	217.24	247.67	24.49	34.58	336	263	50 612	9 907
1970	274.68	316.24	31.82	53.27	256	191	40 747	7 733

framkommer att lönespridningen i medeltal inom en och samma befattning kan vara så hög som 315 procent. Siffrorna i *Tabell 2* representerar medelspridningen i procent av lön på befattning och befattning- och arbetsplatspar med två eller fler anställda, separat för alla enheter oavsett om det finns både män och kvinnor och för de integrerade arbetsplatserna, där både kvinnor och män arbetar.

Hur förklaras lönegapet mellan kvinnor och män i Sverige?

Lönegapet mellan kvinnor och män kan beskrivas på fyra nivåer. Den första är *totallönegapet* som uttrycker medellönen bland kvinnor relativt männens medellön. *Befattningslönegapet* beräknas som medellönen för kvinnor på en viss befattning relativt medellönen för män på samma befattning.

Arbetsplatslönegapet uttrycks som kvinnors medellön relativt männens på en viss arbetsplats. Slutligen beräknas *befattnings- och arbetsplatslönegapet* genom att relatera kvinnors medellön på viss befattning och viss arbetsplats relativt männens dito.

I *Tabell 3* framgår att totallönegapet mellan arbetarkvinnor och arbetarmän 1990 är 12 procent (kvinnors andel av mäns lön är 87.2 procent). Befattningslönegapet är 3.4 procent. Arbetsplatslönegapet är 3.2 procent. Befattnings- och arbetsplatslönegapet är 1.4 procent. För tjänstemännen är skillnaderna något större. Totallönegapet är 27 procent, befattningslönegapet är 6.8 procent, arbetsplatslönegapet 24.6 procent och befattnings- och arbetsplatslönegapet är 5 procent. Det bör noteras att dessa lönegap inte korrigerats för utbildning, ålder, erfarenhet och produktivitet. Skillnaden mellan arbetar- och tjänstemannakvinnors relativlöner kan bero på att befattningsbeskrivningen för arbetare är mer detaljerad än för tjänstemän. Skillnaden kan också bero på att arbetare i högre utsträckning har någon form

av prestationslön, vilket kan påverka löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Förändring av kvinnors och mäns löner över tiden

På befattnings- och arbetsplatsnivå var arbetarkvinnors andel av arbetarmännens lön året 1990 98.6 procent och för 1970 94.9 procent, d v s en förändring med 3.5 procentenheter. För tjänstemän har siffran förändrats med 5 procentenheter. Under en tjugoförårsperiod har kvinnors löneandel bland arbetare och tjänstemän på befattning-arbetsplatsnivå varit relativt stabila.

Trots kvinnolagstiftning, jämställdhetslag, solidarisk lönepolitik, centrala löneförhandlingar, låglönesatsningar m m visar den longitudinella undersökningen att befattnings- och arbetsplatssegregeringen mellan 1970 och 1990 förklarar det mesta av skillnader i kvinnors och mäns löner. Resultaten i *Tabell 3* visar att befattnings- och arbetsplatssegregeringen 1990 förklarade 89.3 procent av totallönegapet för arbetare och 81.5 procent för tjänstemän. För 1970 var motsvarande siffror 70.7 procent respektive 74 procent. Även om befattningssegregeringen förklarar det mesta av totallönegapet för alla kategorier anställda har arbetsplatssegregeringen förklarar en betydande del av löneskillnaderna för arbetare.

En jämförelse av svenska, norska och amerikanska data

Norska och amerikanska studier ger likartade resultat som de vi fått för Sverige. Totallönegapet mellan kvinnor och män bland arbetare i Norge 1990 är 11.6 procent (se Petersen m.fl. [1995]) vilket kan jämföras med 12.2 procent i Sverige (se *Tabell 3*). Befattnings- och arbetsplatslönegapet för arbetare är 3.3 procent i Norge, 1.4 procent för Sverige. För norska tjänstemän är totallönegapet 26.9 procent att jämföra med Sveriges 27 procent och befattnings- och arbetsplatslönegapet 6.2

Tabell 3 Kvinnors löner relativt männens som totalt lönegap (Tot), befattningslönegap (Bef), arbetsplatslönegap (arb.pl.) och för befattnings- och arbetsplatslönegap (Bef.-Arb.pl) i Sverige

Kvinnors löner i procent av männens uppdelade på					Procent av totallönegapet förklarad av			
Andel kvinnor i procent		Tot.	Bef.	Arb.pl.	Bef.-Arb.pl.	Bef.	Arb.pl.	Bef.-Arb.pl.
Kolumn	1	2	3	4	5	6	7	8
Arbetare								
1990	29.7	87.2	96.6	95.8	98.6	73.6	67.6	89.3
1985	28.6	89.3	97.1	95.9	99.1	72.5	61.6	91.3
1980	27.4	88.8	96.0	94.2	98.2	64.4	48.0	84.3
1978	25.9	88.7	96.2	94.0	98.1	66.7	46.8	82.8
1975	26.6	87.5	94.4	90.2	96.8	55.7	21.8	74.2
1970	23.8	82.6	92.5	86.6	94.9	56.8	22.8	70.7
Tjänstemän								
1990	34.6	72.8	93.2	75.4	95.0	75.0	9.1	81.5
1985	32.7	72.1	93.9	75.7	95.4	78.1	12.8	83.8
1980	30.9	71.6	93.1	75.6	95.5	75.7	14.1	84.2
1978	30.1	71.0	92.6	74.6	96.0	74.6	12.3	86.1
1975	28.4	68.3	92.1	72.0	94.6	75.0	11.7	83.0
1970	28.8	60.9	89.4	62.6	89.9	72.7	4.1	74.0

procent jämfört med Sverige där siffran är 5 procent.

I USA är förhållandena likartade. Totallönegapet bland arbetare är i genomsnitt 19 procent (se Petersen & Morgan [1995]). För USA är medelinkomsten för kvinnor bland arbetare 1.7 procent mindre än för männen på samma befattning och arbetsplats. För kvinnor bland tjänstemän är siffran 3.1 procent.

Liksom för Sverige är förhållandena för Norge stabila under perioden 1984 och 1990. För arbetare förklarar befattnings- och arbetsplatsselektionen 71.4 procent av det totala lönegapet mellan kvinnor och män och för tjänstemännen är siffran 77.2 procent. För USA förklarar befattnings- och arbetsplatssegregationen 80–97 procent av totallönegapet.

Sammanfattningsvis visar den internationella jämförelsen att det är befattnings- och arbetsplatssegregationen som förklarar den största delen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Dessa samband är dessutom stabila över tiden. Det bör dock noteras att befattningssegregationen förklarar mer av lönegapet i Sverige än i Norge och i USA.

Slutsatser

Vår studie, som sträcker sig över en tidsperiod på 21 år, visar att skillnaderna i lön mellan kvinnor och män på samma befattning och arbetsplats är mycket små.

Den viktigaste förklaringen till att kvinnor tjänar mindre än män är att kvinnor arbetar på låglönebefattningar och låglö-

nearbetsplatser och män på höglönebefattningar och höglönearbetsplatser.

Varken den allmänna lönespridningen eller lönespridning inom likartade befattningar har lett till att kvinnor fått sämre löner jämfört med männen då de arbetar på likartad befattning och samma arbetsplats. Lönedifferentiering är således i sig inget hot mot kvinnors relativlöner när de utför lika arbete. Resultaten ovan är i överensstämmelse med likvärdiga studier av förhållandena i Norge och USA.

Våra forskningsresultat är helt i överensstämmelse med det många forskare redan anat: direkt lönediskriminering är inte längre ett problem. Det vi har gjort är att dokumentera att så är fallet. Vi har vidare pekat på ett mycket allvarligt problem på den svenska arbetsmarknaden, nämligen den sneda könsfördelningen: kvinnor selekteras till vissa typer av arbeten och arbetsplatser och män till andra. Orsakerna till denna selektion är inte uppenbara vilket innebär att vi inte vet om selektionen beror på diskriminering av kvinnor eller ej. Därmed är policyimplikationerna inte heller uppenbara. Arbetsvärdering är självklart ingen lösning på detta problem, möjligen kan det förvärra problemet genom sk inlåsningseffekter då kvinnor med ökad lön får incitament att stanna kvar i traditionella kvinnoyrken. Att kvinnor och män bör återfinnas på samma typer av arbeten bygger på en övertygelse om att talang och begåvning är relativt jämnt fördelad mellan män och kvinnor. En könssegregerad arbetsmarknad innebär att en begåvningsreserv av kvinnor vidmakthålls.

Frågan kvarstår: Väljer kvinnor låglönearbeten eller erbjuds de enbart dessa arbeten? Mer forskning som fokuserar rekrytering och befordring av kvinnor krävs för att kunna svara på frågor kring den könssegrerade arbetsmarknaden.

Referenser

- Esping-Andersen, G, [1985], *Politics Against Markets. The Social Democratic Road to Power*, Princeton NJ:Princeton University Press.
- LU90, Bilaga 23, *Kvinnors roll i ekonomin*.
- Petersen T, Meyerson, E M, Snartland, V, [1996], "The Within-Job Gender Wage Gap, The Case of Sweden", Working Paper IUI.
- Petersen, T & L, Morgan, [1995], "Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap". *American Journal of Sociology* 101(2):329-365.
- Petersen, T, Snartland, V, Becken, L, E, & K, Modesta Olsen [1997], "Within-Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap. The Case of Norway" *European Sociological Review* 13(2).
- SOU, 1993:7, *Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden*.
- Svensson, L, [1995], *Closing the Gender Gap Determinants of Change in the Female-to-Male Blue Collar Wage Ratio in Swedish Manufacturing 1913-1990*, Ekonomisk-historiska föreningen vol.LXXI
- Treiman, D, J & H, I, Hartmann, [1981], *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington D.C.: National Academy Press.