

"Lönediskriminering en myt". Ny undersökning visar att kvinnor och män med samma jobb på samma arbetsplats har lika hög lön.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män som jobbar med likartade uppgifter på samma arbetsplats är mycket små. Det visar en ny undersökning där detaljerad lönestatistik granskats. Den påstådda lönediskrimineringen är alltså en myt. Inte heller tidigare fanns denna diskriminering. Studien är genomförd av sociologerna Eva Meyerson, fil dr vid Industriens utredningsinstitut, och professor Trond Petersen, verksam vid University of California Berkeley och universitetet i Oslo.

Kvinnor och män har olika lön framför allt för att de arbetar på olika befattningar. Kvinnor arbetar på låglönebefattningar och låglönearbetsplatser och män på höglönebefattningar och höglönearbetsplatser. Kvinnor och män som arbetar på samma typ av befattning och samma arbetsplats har mycket liten skillnad i lön.

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 beroende på den jämna inkomstfördelningen jämfört med länder som till exempel USA.

Samtidigt läser vi dagligen om stora löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige och att dessa skillnader ökat under 80-talet. Vissa debattörer hävdar att detta beror på att de totala inkomstskillnaderna har ökat.

Tidigare forskning har visat att kvinnor lönediskrimineras. Detta beror på att det tidigare inte har funnits tillräckligt detaljerad och relevant statistik för att kunna urskilja vilka faktorer som påverkar skillnaderna i kvinnors och mäns löner.

Med ny detaljerad lönestatistik från Sverige, Norge och USA kan vi presentera nya forskningsrön som visar att:

den viktigaste förklaringen till att kvinnor tjänar mindre än män är att kvinnor arbetar på låglönebefattningar och låglönearbetsplatser och män på höglönebefattningar och höglönearbetsplatser, löneskillnaderna är mycket små mellan kvinnor och män som har likartad befattning och arbetar på samma arbetsplats i Sverige, Norge och USA, sambanden är stabila över tiden i alla tre länderna.

Löneskillnader på grund av diskriminering mellan kvinnor och män kan uppstå på flera sätt.

1. Ett sätt är att kvinnor och män arbetar på olika befattningar och/eller på olika arbetsplatser, och att kvinnor arbetar på låglönebefattningar och låglönearbetsplatser och män på höglönebefattningar respektive höglönearbetsplatser. Detta benämner vi befattningsdiskriminering.
2. Ett annat sätt är att befattningar som framför allt innehas av kvinnor betalas sämre än befattningar som framför allt innehas av män trots att kraven på kvalifikationer är desamma. Detta kallar vi värdediskriminering.

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

Med den tillgängliga lönestatistiken. SAF/LO-lönestatistiken, kan vi nu särskilja på vilka sätt löneskillnader mellan män och kvinnor kan uppstå.

Löneskillnader är mycket små när man jämför kvinnor och män på likartad befattning och på samma arbetsplats. För arbetare var skillnaderna 1990 1,4 procent och för tjänstemän 5 procent. För att hävda att dessa skillnader beror på lönediskriminering måste det göras troligt att ålder, erfarenhet och utbildning inte spelar särskilt stor roll i lönesättningen. Detta är inte troligt.

Trots att vi i Sverige haft en ökad allmän lönespridning sen 1984 har löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte ökat. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har inte förändrats nämnvärt under de senaste 20 åren.

Bland arbetare tjänade kvinnor 1970 5 procent mindre än män när de arbetade på likartad befattning och på samma arbetsplats. Året 1990 tjänade de 1,4 procent mindre än männen på likartad befattning och samma arbetsplats. Bland tjänstemän tjänade kvinnor 1970 10 procent mindre än män när de arbetade på samma typ av befattning och på samma arbetsplats. 1990 tjänade de 5 procent mindre än männen.

De relativt större löneskillnaderna mellan tjänstemän och arbetare kan bero på att befattningsbeskrivningen för tjänstemän är något grövre definierad än för arbetare.

Varken den allmänna lönespridningen eller lönespridning inom likartade befattningar har lett till att kvinnor fått sämre löner än männen. Lönedifferentiering är således i sig inget hot mot kvinnors löner i förhållande till mäns.

Löneskillnader i Sverige mellan kvinnor och män uppvisar likartat mönster som i andra länder, exempelvis Norge och USA, trots att det institutionella ramverket i USA skiljer sig märkbart från både Sveriges och Norges. Löneskillnaderna är generellt större och familjepolitiska stödsystem mindre utbyggda i USA än i Norge och Sverige.

Även i Norge och i USA beror skillnaderna i lön mellan kvinnor och män på att kvinnor arbetar på låglönebefattningar och låglönearbetsplatser och män på höglönearbetsplatser och höglönebefattningar. För USA är medelinkomsten för arbetarkvinnor 1,7 procent mindre än för arbetarmän på samma befattning och arbetsplats. För tjänstemän är siffran 3,1 procent. I Norge har arbetarkvinnor 97 procent av männens lön. Även i dessa länder är förhållandena över tiden relativt stabila.

Uppdelning av män och kvinnor på olika typer av befattning och arbetsplats förklarar således den största delen av det totala lönegapet. Exempelvis förklarades löneskillnader mellan arbetarkvinnor och arbetarmän till 73 procent av befattningsselektionen och för tjänstemän 93 procent i Sverige. I Norge är siffran för arbetare 45 procent och för tjänstemän 71 procent. I USA förklarar befattningsselektionen 63 procent av löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Vi förundras över likheterna mellan de tre länderna. Sverige och Norge har under en lång historisk period haft uttalade jämlikhetsambitioner i form av låglönesatsningar och solidarisk lönepolitik och sammanpressad inkomstfördelning medan USA präglats av stora inkomstskillnader och mycket ojämn inkomstfördelning. Jämställdhetsarbetet har dock haft vissa likheter, där exempelvis lika lön för lika arbete introducerades under början av 60-talet med lagstiftning i USA och med en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter, LO och SAF, i Sverige.

Vår studie, som sträcker sig över en tidsperiod på 20 år för Sverige och en 10-årsperiod för Norge och USA, visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män på samma befattning och arbetsplats inte förändrats av vare sig tilltagande lönespridning, jämställdhetslag eller låglönesatsningar.

Arbetsgivare uppför sig rationellt då de betalar en man och en kvinna lika mycket då det utför samma arbete.

Ändå har vi ett jämställdhetsproblem. Arbetarkvinnor har låglöneyrken på låglönearbetsplatser och tjänstemannakvinnor har framför allt låglönebefattningar.

Arbetsvärdering för att komma till rätta med diskriminering på arbetsmarknaden anser vi vara en olämplig väg. Det förstod man redan under den solidariska lönepolitikens epok. Arbetare och tjänstemäns arbeten skulle då värderas och därmed skulle man få en mer rättvis lönesättning. Det visade sig omöjligt att på ett objektvt och rättvist sätt värdera olika arbeten. Arbetsvärdering kan dessutom leda till inlåsnings effekter för kvinnor i vissa befattningar och ineffektivitet på arbetsmarknaden.

Resultaten av vår forskning kan vara till hjälp för att definiera de viktiga framtida forskningsfrågorna. Framför allt bör forskning fokusera på hur kvinnor och män rekryteras och befordras och hur deras löner sätts.

Problemet med den sneda befattningsselektionen beror inte nödvändigtvis på att arbetsgivarna faktiskt diskriminerar sökanden till olika tjänster. När det gäller att rekrytera och befordra kvinnor bör man fråga sig om det verkligen är ont om kompetenta kvinnor eller om det bara är en dålig vana att ignorera kompetens?

Ett sätt att mildra problemet med kvinnor och män på olika befattningar är att i högre utsträckning införa löner där en del av lönen är prestationslön. När man mäter prestation, på ett i förväg bestämt sätt, kommer kvinnor att kunna använda sina prestationsresultat gentemot männen och därmed få ett starkt förhandlingsargument i löne- och befodringsfrågor. Prestationsdelen i lönen kan vara en mycket liten del för att åstadkomma effekter (5-10 procent). Lönekonstruktionen kan på så sätt användas både till att höja produktiviteten, kvaliteten och kvinnors löner.

En annan mycket viktig forskningsfråga är hur familjepolitik kan underlätta för kvinnor och män att både göra karriär och ha familj. Sverige anses ligga lågt framme på detta fält men en hel del

forskning tyder på att den kan utformas på ett mer ändamålsenligt sätt.

Våra forskningsresultat är helt i överensstämmelse med de många forskare inklusive en hel del feminister, redan annat: direkt lönediskriminering är inte längre ett problem.

Skribenter:

Eva Meyerson

Trond Petersen