

4 Lika lön för lika arbete

En studie av svenska förhållanden i internationell belysning

EVA M. MEYERSON & TROND PETERSEN

4.1 Introduktion

Löneskillnader mellan kvinnor och män orsakade av diskriminering kan uppkomma på flera sätt. Ett sätt är att kvinnor och män fördelas på olika befattningar och arbetsplatser vilka skiljer sig åt med avseende på lön. Denna typ av diskriminering kan ske vid rekryterings- eller befordringstillfällen och vid uppsägning. Vi benämner denna diskrimineringstyp fördelningsdiskriminering. En annan form av diskriminering innebär att kvinnor och män erhåller olika lön för lika arbete av en och samma arbetsgivare. Denna typ av diskriminering kallar vi för direktlönediskriminering. Ett tredje sätt att diskriminera är att befattningar där företrädesvis kvinnor arbetar betalas sämre än de där män dominerar trots att kvalifikationskrav och andra lönerellevanta faktorer är desamma. Denna typ kallas värdediskriminering.

Fördelnings- och direktlönediskriminering är riktade mot specifika individer. Båda formerna är olagliga och otillåtna i USA, Australien och i de flesta västeuropeiska länderna.¹ Värdediskriminering är däremot riktad mot kategorier av befattningar som är bemannade med kvinnor. Det innebär att denna typ av diskriminering primärt är ett strukturellt arbetsmarknadsproblem. Dess legala status är något oklar i de flesta länder men i Sverige har vi sedan 1994 en lag mot olika lön för likvärdigt arbete, dvs. lika kvalifikation för befattning ska ge lika lön.²

En tes som på senare tid vunnit gehör hos många forskare och politiker är att löneskillnader mellan män och kvinnor mer är en fråga om fördelnings- och värderingsprocesser på arbetsmarknaden och

¹ Se för USA: Treiman och Hartmann, 1981:1–7 och för Europa: Ellis, 1991; Rhoads, 1993.

² Kanada har genom lagstiftning år 1991 infört möjligheter att motverka värdediskriminering på bred front. Lagstiftningen i den Europeiska Unionen gör värdediskriminering illegal men tillämpningen och uppföljningen av lagen är inte entydig.

mindre en fråga om direktlönediskriminering. För USA, men även för Europa, drar Treiman och Hartmann följande slutsats:

Although the committee recognizes that instances of unequal pay for the same work have not been entirely eliminated we believe that they are probably not now the major source of differences in earnings (Treiman & Hartmann, 1981:92–93).

Under debatten inför antagandet av Jämställdhetslagen 1978 i Norge hävdade en kvinnlig parlamentsledamot för arbeiderpartiet att vad som åstadkommit med avseende på kvinnors förutsättningar på arbetsmarknaden är att män och kvinnor som arbetar för samma arbetsgivare och utför samma typ av arbete erhåller samma lön. För detta behöver vi ingen ny lag. Detta har redan uppfyllts (se förhandlingar i Lagtinget 1977–1978:70, fri översättning).

Förutom en studie som omfattar USA (Petersen & Morgan, 1995) och en studie som omfattar Norge (Petersen m.fl., 1997) har det ännu inte klart visats att män och kvinnor erhåller lika lön för lika arbeten och inte heller att olika lön för lika arbete har liten betydelse för att förklara löneskillnader mellan kvinnor och män. Petersen och Morgan (1995) analyserade löneskillnader mellan kvinnor och män som arbetar med likartade arbetsuppgifter och på samma arbetsplats och använde en databas från Bureau of Labor Statistics som täcker ungefär 1,5 miljoner anställda under perioden 1974–1983. Inom en given befattning på en specifik arbetsplatsenhet hos en specifik arbetsgivare var löneskillnaderna mycket små. I medeltal tjänade kvinnor 1,7 procent mindre än män. Bland tjänstemännen var siffran 3,1 procent. (Databasen innehåller sju yrken som exempelvis läkare och jurister och tre administrativa befattningsgrupper.) Författarna drog slutsatsen att direktlönediskriminering knappast är den huvudsakliga faktorn bakom lönegapet mellan män och kvinnor i USA. En likartad slutsats kan dras av resultaten från en norsk studie baserad på ett jämförbart datamaterial.

Vi vet inte om resultaten från dessa studier gäller för andra länder. Och vi vet inte i vilken utsträckning lagstiftningen och andra institutionella förhållanden påverkar löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Mot denna bakgrund redovisar vi en likartad, men mer heltäckande analys av data från den privata sektorn i Sverige. Huvudfrågan är: Diskriminerar svenska privata arbetsgivare kvinnor, eller erhåller män och kvinnor lika lön för lika arbete av samma arbetsgivare? Fyra frågor behandlas nedan.

(1) Hur stort är lönegapet mellan kvinnor och män på samma arbetsplats och likartad befattning (befattnings-arbetsplatsnivå), på lik-

artade befattningsnivåer, utan att ta hänsyn till arbetsplats, och arbetsplatsnivå, utan att ta hänsyn till befattning?

(2) Vilket är den viktigaste källan till totallönegapets storlek: arbetsplats- eller befattningssegregering?

(3) Hur ser förändringarna ut över den studerade perioden?

(4) Hur förhåller sig de svenska resultaten till motsvarande norska och amerikanska?

För att svara på frågan krävs data på individnivå och detaljerad arbetsplatsinformation, framför allt information om befattningar. Vi har tillgång till data från en mycket stort antal arbetsplatser från flera viktiga branscher i den svenska ekonomin som tillsammans täcker 50 till 60 procent av alla anställda i den privata sektorn. Databasen innehåller vidare lönestatistik på individnivå och på befattnings-arbetsplatsnivå. Därmed kan vi jämföra män och kvinnor som arbetar för samma arbetsgivare, på samma arbetsplats och med likartade arbetsuppgifter.³

Våra data omfattar perioden 1970–1990, vilket inkluderar perioden före respektive efter tillkomsten av Jämställdhetslagen år 1979, vilket gör det möjligt att studera effekterna av denna.

I avsnitt 2 beskriver vi svenska institutionella förhållandena som kan ha speciell betydelse för kvinnors förutsättningar på arbetsmarknaden. Den svenska inkomstfördelningens karaktäristiska sammanpressning och andra institutionella förhållanden såsom familjepolitiken kan ha haft negativa effekter på kvinnors löner relativt männens. Databasens unika uppsättning av individvariabler behandlas i avsnitt 3. I avsnitt 4 kopplas huvudfrågan ”lika lön för lika arbete” till hur diskriminering kan mätas. Fyra olika mått på löneskillnader mellan kvinnor och män beskrivs. I avsnitt 5 visar vi, trots alla förväntningar om motsatsen, existensen av en stor lönespridning inom samma typ av befattningar. I avsnitt 6 redovisas huvudresultaten. Löneskillnader mellan kvinnor och män uppstår inte i första hand på grund av direktlönediskriminering, dvs. då de arbetar med likartade arbetsuppgifter för samma arbetsgivare. I stället är det befattnings- och arbetsplatssegregering som ligger bakom den största delen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. I avsnitt 7 visar vi att dessa resultat är stabila över tiden och i avsnitt 8 att resultaten också gäller för länder med andra institutionella förhållanden. Slutligen diskuterar vi i avsnitt

³ Även om det finns en omfattande forskningslitteratur som tar upp lönegapet mellan kvinnor och män i Sverige och i övriga Skandinavien (se för Sverige: SOU 1993:7, och för Skandinavien: Westergård-Nielsen, 1996, och för Norge: Birkelund, 1992) så har ingen studie kunnat fånga lönegapet på befattnings-arbetsplatsnivå så som görs i föreliggande studie och i stor skala.

9 de slutsatser som kan bilda underlag för åtgärder och framtida forskning.

4.2 De institutionella förhållandena i Sverige

Svenska data är av stort intresse av flera skäl. Det är det första landet där systematisk information om övertid är tillgänglig och där förhållandena kan studeras över en 20-årsperiod.

Ytterligare ett skäl är att Sverige i likhet med andra länder i Västeuropa och USA, har lagstiftat om jämställdhet.⁴ Betydelse av lagstiftning om jämställdhet för löneskillnader mellan kvinnor och män kan således belysas. Den svenska jämställdhetslagen 1979 gjorde direktlönediskriminering olaglig. Men redan 1960 kom SAF och LO överens om att överge separata lönelistor för män och kvinnor. Denna överenskommelse genomfördes successivt fram till 1967 (se Svenssons kapitel i denna volym och SOU 1993:169 s. 264). I Norge var utvecklingen likartad med en överenskommelse år 1961, vilken genomfördes mellan 1963 och 1967 (se NOU 1997:78). Jämförelsen av förhållandena under perioden 1970–1990, och speciellt för åren 1978 och 1979 är intressant både med avseende på det pågående forskningsarbetet och för policyåtgärder.

Ännu ett skäl är att belysa betydelsen av respektive legala system både i allmänhet och mer specifikt när det gäller tillämpning av jämställdhetslagstiftningen. En viktig skillnad mellan de tre länderna är till exempel svårigheten att föra en grupps eller yrkeskategoris talan i domstol i Sverige och Norge (SOU 1993:54; NOU 1997:90 s. 134) jämfört med förhållandena i USA.

För det fjärde är Sverige ett samhälle med starka egalitära traditioner som jämfört med USA inte tillåter stora löneskillnader.⁵ Länderna är varandras motsatser vad gäller toleransen av löne- och inkomstskillnader. Fördelningen av arbetsinkomst före skatt är mer ojämlig i Sverige än i Norge, men Sverige har ett mer progressivt skattesystem så att den disponibla inkomsten efter skatt och transfereringar är mer jämlig i Sverige än i Norge (se Fritzell, 1991:143–48, Tabell 5.5 s. 174). En studie av nio OECD-länder finner att Sverige har den mest jämna fördelningen av disponibel inkomst följt av Norge. USA upp-

⁴ Jämställdhetslagen antogs 1979 och trädde i kraft 1980, SOU 1993:49 s. 172, den nordamerikanska 1963 och 1964, Civil Rights Act, i Norge 1978, i de andra medlemsländerna i den Europeiska Unionen se Ellis, 1991; Rhoads, 1993; Petersen m.fl., 1997.

⁵ I sin jämförande studie av Danmark, Norge och Sverige visar Esping-Andersen (1985 s. 174, 176, 323) att Norge har haft en hög ambition inom jämlikhetsarbetet och visar tydligt att inkomstskillnaderna mellan yrkesgrupper i Norge är betydligt mindre än i Danmark och i Sverige (se också OECD, 1995).

visar en mycket ojämn inkomstfördelning som endast överträffas av Schweiz.

I en jämförande studie av attityder om jämlikhet i Japan, Sverige och USA sammanfattar Verba m.fl. (1987): "The most egalitarian group in the United States favors a wider income gap than that favored by the most conservative group in Sweden" (1987, s. 363). Det kanske tydligaste uttrycket för den svenska jämlikhetsambitionen finner man i systemet för den solidariska lönepolitiken, speciellt under perioden 1950–1983. Inom ramen för denna politik gjordes medvetna försök att minimera löneskillnaderna mellan olika grupper och därmed institutionalisera principer som lika lön för lika arbete. Jämlikhetsivern drevs till och med så långt under 1970-talet att den även kom att omfatta principen "lika lön för allt arbete" (Edin, 1993). Men sedan 1983, då det centrala förhandlingssystemet började lösas upp, har den solidariska lönepolitiken successivt blivit mindre rigid (SOU 1993: 7, s. 76–78). Därmed har också löneskillnaderna ökat.

Små löneskillnader kan ha ett flertal effekter på lönegapet mellan män och kvinnor. En effekt är att det övergripande lönegapet sannolikt blir mindre förutsatt att kvinnor är överrepresenterade i de lägre betalda jobben. Blau och Kahn (1996) visar att Sverige har ett lägre lönegap jämfört med åtta andra västerländska länder. Befattningssegregeringen, att män och kvinnor selekteras på olika befattningar, kan vidare förväntas förklara mer av lönegapet i länder som USA än i Sverige, eftersom löneskillnaderna är större mellan befattningar i USA. Samtidigt som löneskillnaderna inom en viss befattning är större i USA än i Sverige är sannolikt befattningssegregeringen med avseende på kön lägre i USA (Blau & Kahn, 1996, S40, Tabell 3). Detta motverkar den förra effekten och kan därmed bidra till att befattningssegregeringen minskar i betydelse som källa till lönegapet. Blau och Kahn (1997) visar detta. Trots att löneskillnaderna i USA ökat under 1990-talet, vilket allt annat lika skulle kunna förvärra kvinnors position på arbetsmarknaden, har deras ställning istället förbättrats relativt männens precis därför att könssegregeringen vad gäller befattning minskat. Kvinnor erhåller i ökad utsträckning tillgång till välavlönade befattningar. Den totala effekten av lönedifferentiering på lönegapet beror både på befattningssegregering med avseende på kön och på löneskillnader inom och mellan befattningar.

För det fjärde har jämställdhetsambitionen i Sverige varit speciellt stark med bland annat ett tydligt inflytande på den politiska agendan och med en, relativt andra länder, stor andel kvinnor i regering och på

de ledande politiska befattningarna.⁶ Familjepolitiken har varit framträdande vad gäller att underlätta kvinnors arbetsmarknadsförhållanden och Sverige har sedan 1970 varit mycket progressivt i utformningen av barnomsorg och föräldraförsäkring (Kamerman, 1988; 1991a; 1991b).⁷

Alla dessa institutionella arrangemang var i princip avsedda att och förbättra kvinnors position på arbetsmarknaden och deras förutsättningar att göra karriär. Det råder dock delade meningar om huruvida detta verkligen blivit fallet. Vissa forskare hävdar att jämställdhetslagen, den solidariska lönepolitiken och familjepolitiken haft en betydande effekt på kvinnors position på arbetsmarknaden och lönegapet mellan kvinnor och män (Gustafsson & Lantz, 1985; Löfström, 1989; 1991). Andra har däremot hävdats att exempelvis förändringar i kvinnors relativlöner inte beror på dessa institutionella förändringar och pekar istället på sådana faktorer som teknisk förändring och sammansättningen av efterfrågan på arbetskraft efter kvalifikationsnivå vilket i sin tur påverkat lönespridningen och lönegapet (se Svenssons kapitel i denna bok men även 1992, 1995).

Ta familjepolitiken som ett exempel. Den är mer utvecklad och allomfattande i Sverige än i många andra länder. Det är emellertid svårt att mäta effekterna av lagar och förordningar på kvinnors samsättning och karriärmöjligheter. Den direkta effekten är tydlig: det är lättare att kombinera familj och arbete när det offentliga tillhandahåller barnomsorg och då anställningen säkras under föräldraledighet (Hoem, 1992). Det kan dock finnas en indirekt effekt. Lagar och förordningar inom familjepolitiken har förändrat incitamenten för familjer att skaffa många barn. Eftersom det på marginalen inte ökar kostnaderna nämnvärt med ännu ett barn kan kvinnor komma att hamna i en situation med många barn och därmed försvåras ett aktivt deltagande på arbetsmarknaden. Sedan förändringen av den svenska föräldraledigheten 1985, 72 veckors föräldraledighet och en ersättning som uppgick till 90 procent av lönen, ökade fertiliteten i Sverige till en av de högsta i Västeuropa (Hoem, 1993). Den lägre kostnaden för att ha barn kan ha lett till ett ökat antal barn per kvinna, vilket i sin tur kan försämra kvinnors karriärmöjligheter. Det har t.o.m. hävdats att den höga ersättningsnivån vid föräldraledighet bidragit till att Sverige har en mer könssegregerad arbetsmarknad än andra länder (Stoiber, 1990; Hoem, 1995).

⁶ Kvinnors representation i de lagstiftande församlingarna är 38 procent högre i Sverige än i andra länder (Phillips, 1995:59).

⁷ Sverige genomförde ett flertal förändringar i familjeförsäkringen och barnomsorgen under perioden 1970–1990. (Se Rønsen & Sundström, 1996).

4.3 Data

De lönedata vi använder omfattar lönestatistik från SAF/LO/PTK-området insamlade och bearbetade av Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF. Lönestatistiken har samlats in från arbetsplatser och deras personaladministrativa arkiv. Jämfört med de norska och amerikanska studierna är den svenska mer omfattande och detaljerad och innehåller information för alla arbetare och tjänstemän som arbetar inom alla branscher inom den privata sektorn inom SAF:s avtalsområde utom försäkring och bank. Medlemsföretag har lämnat information till databasen på ett enhetligt sätt sedan 1970 fram till och med 1990. Data har använts som underlag i de centrala löneförhandlingarna. Lönestatistiken anses därför vara mycket tillförlitlig och av hög kvalitet jämfört med vanliga urvalsundersökningar med individuell rapportering av lön och arbetstid.

Arbetsplatskaraktäristika inkluderar detaljerade bransch-koder, antalet anställda och geografisk region. För varje anställd finns information om löneslag, utbildning, ålder, arbetstid, heltids- eller deltidsanställning, fackföreningsmedlemskap och en detaljerad beskrivning av arbetsinnehåll. Vi kommer att referera till arbetsinnehåll som befattningar även om dessa också kan beskrivas som arbetstitlar. Informationen om befattningarna, befattningskoderna, som för arbetare är branschspecifika och detaljerade, svarar mot de titlar som används i kollektivavtalen.

Befattningskoderna för tjänstemännen (BNT-koderna) är mindre detaljerade och täcker mellan 276 och 285 befattningar. I gengäld är befattningarna jämförbara över branscher. Inom varje grupp finns vidare en uppdelning med avseende på svårighet i arbetet.⁸ Befattningskoderna täcker nästan ett totalt befattningsspektrum inklusive chefer och experter. Toppchefer såsom verkställande direktörer och medlemmar i verkställande ledningsgrupper är inte inkluderade. En beskrivning av data återfinns i tabell 4.1.

⁸ BNT-koderna utvecklades redan 1955 och har sedan dess reviderats vid ett flertal tillfällen (SOU 1993:7, s. 204) Huvudsyftet med koderna var att bistå kollektivlönestatistiken, dvs. de var inte till för att sätta löner för vissa typer av arbeten eller för individer. BNT-koderna liknar de så kallade lönegradsnivåer som används i många amerikanska organisationer (Spilerman, 1986) och där en lönegradsnivå visar graden av ansvar och kvalifikationer, men utan en stark koppling till lönen.

Tabell 4.1 Beskrivning av data för arbetare och tjänstemän per år i Sverige

	Antal anställda	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor (%)	Antal befattn	Antal arbets- platser	Antal bef.-arb. pl.enhet	Antal bran.	Medel- lön	Medel- lön kvinnor	Medel- lön män
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Arbetare											
1990	643 349	188 540	445 809	29,7	1 849	23 544	87 640	23	64,10	58,99	67,69
1985	626 601	179 235	447 366	28,6	2 070	24 165	89 334	22	44,60	41,08	46,01
1980	676 323	185 648	490 675	27,4	2 482	24 916	95 917	22	29,15	26,70	30,07
1978	646 466	167 589	478 857	25,9	1 926	23 939	94 401	20	26,05	23,79	26,83
1975	644 540	171 183	473 357	26,6	1 832	19 290	86 227	18	19,02	17,21	19,68
1970	583 963	139 146	444 817	23,8	1 438	18 049	80 592	19	11,25	9,70	11,74
Tjänstemän											
1990	391 997	135 581	256 416	34,6	280	22 031	146 940	32	92,71	74,63	102,27
1985	380 513	124 423	256 090	32,7	279	20 669	145 070	32	63,03	50,03	69,35
1980	381 702	117 798	263 904	30,9	281	19 769	148 461	31	44,06	34,56	48,30
1978	367 207	110 460	256 747	30,1	271	18 457	144 309	34	37,19	28,93	40,74
1975	351 459	100 050	251 409	28,4	345	15 894	135 340	36	29,09	21,83	31,98
1970	299 154	73 318	222 472	24,8	256	13 779	108 121	40	17,09	11,46	18,94

Notera: Tabellen läses på följande sätt. År 1990 ingår 643 349 anställda arbetare på 1 849 olika befattningar (speciella befattningsklassificeringar inom varje avtalsområde) och på 23 544 olika arbetsplatser inom SAF:s förhandlingsområde.

Som exempel kan nämnas att för år 1990 finns information om 643 349 arbetare och 391 997 tjänstemän. Arbetarna återfinns på 1 849 olika befattningar och 23 544 arbetsplatser och på 87 640 befattnings-arbetsplatsenheter.

Lönedata är detaljerade. För varje individ finns uppgifter om lön och löneslag: ackordslön, bonus, kommissionslön m.m. Lönen för arbetare är uttryckt i timlön och för tjänstemän i månadslön. Förtjänst från övertid tas inte med. För tjänstemän beräknas timförtjänst baserad på månadslön och normal arbetstid.

Uppdelningen av löndata på normal arbetstid och övertid är viktig men ovanlig. Uppdelningen ger nämligen mindre bias i löndata vid studier av lönediskriminering. Män arbetar oftare övertid än kvinnor antingen på grund av skillnader i preferenser eller för att män har bättre tillgång till arbeten med övertid. Övertidsarbete är i allmänhet bättre betalt än arbete på normal arbetstid. I denna studie studerar vi löneförhållanden under normalarbetstid.

Som nämnts ovan är det ingen brist på studier som analyserar löneskillnader mellan kvinnor och män. Däremot saknas studier som studerar löneskillnader på befattning på en och samma arbetsplats (befattnings-arbetsplatsnivå). Detta är den nivå som bäst ger en entydig bild av om arbetsgivaren diskriminerar eller ej. För att studera detta på rätt sätt krävs dock data som sällan är tillgängliga för forskare

re. Nedan summerar vi de unika egenskaperna i de data som används i denna studie.

För det första, för både arbetare och tjänstemän, innehåller databasen information om ett stort antal arbetsplatser och samtliga deras anställda, dvs. alla anställda och alla arbetsplatser som organiserades av SAF under perioden 1970–1990. Detta ger oss möjlighet att studera löneskillnader mellan och inom arbetsplatser och mellan och inom befattningar. I synnerhet kan jämförelse göras av män och kvinnor i samma typer av befattningar för olika arbetsplatser och för samma arbetsplats.

För det andra är våra lönedata av ovanligt hög kvalitet. De flesta undersökningsdata registrerar enbart månads- eller årsinkomst. I dessa fall behöver man beräkna timlönen utifrån veckoarbetstid och vanlig timarbetstid per vecka under intjänandeperioden (Stolzenberg, 1975:651–652). Detta ger ofta felkällor bland annat på grund av sammanblandning av övertid och normalarbetstid. I den svenska likaväl som i den norska och den amerikanska studien är lönedata baserade på arbetsplatsregister och innehåller inte egenrapportering som kan ge glömskefel. Föreliggande lönedata borde därför vara ovanligt tillförlitliga.

För det tredje innehåller få andra undersökningar så detaljerad information om befattningar. Databasen innehåller en befattningsklassifikation utvecklad av företag, fackföreningar och arbetsgivareföreningen. Ett arbete är vanligtvis definierat som en speciell uppgift inom ett arbetsområde inom ett speciellt företag eller arbetsplats utfört av en eller flera individer (Reskin & Hartman, 1986:9), medan befattning är en samling arbetsuppgifter. Vi använder begreppet befattning i föreliggande studie.

Det är rimligt att ställa sig frågan vad som är en ändamålsenlig nivå på detaljerade uppgifter om befattning och arbetsuppgifter. Alltför detaljerade uppgifter gör att titlarna bara blir en indikator på lönenivån. Titlarna i föreliggande data ger huvudsakligen information om arbetsinnehåll samt graden av ansvar förenat med arbetet, exempelvis om den anställda är förman eller innehar annan typ av ledarskap. Det är slutligen en fråga om omdöme när en titel är alltför finmaskigt uppdelad. Vår uppfattning är att befattningstitlarna väl svarar mot avgränsade arbetsuppgifter och att de inte är synonyma med lönenivå. Detta påstående får stöd av den statistiska beskrivningen som presenteras i sektionen om löner och befattningar nedan. Hade vi använt grövre indelning av befattningskategorier skulle lönegapet sannolikt blivit större. Men givet målet med vår analys finns det ingen grund för att använda grövre kategorier. Intentionen bakom lika lön för lika arbete är att likar behandlas lika. Däremot gör vi inte gällande att

”olika” borde behandlas lika så länge titlarna delar upp skillnader i arbetsinnehåll och ansvar.

4.4 Metod

Att mäta kvinnors lön relativt mäns kan göras på flera sätt. Vår uppgift är att studera om enskilda arbetsgivare betalar män och kvinnor lika lön för lika arbete. Aktören som beslutar om lön är arbetsgivaren. Enskilda arbetsplatser måste således kunna indentifieras för att kunna relatera löneutfallet till en aktör. Vidare bör kvinnor och män jämföras då de utför samma typ av arbete vilket innebär att befattning är det naturliga analysobjektet. Följaktligen är den rimliga analysnivån för våra syften kvinnors relativlön på befattnings-arbetsplatsnivå. Därför redovisar vi hur arbetsgivare i genomsnitt betalar män och kvinnor som arbetar inom likartade befattningar. Vi vill kunna skilja arbetsgivarnas handlingar och de anställdas handlingar åt (oavsett om inviden väljer fritt eller kanske anpassar sitt handlande till olika omständigheter såsom familjeförhållanden).

I föreliggande studie beräknas relativlönen mellan män och kvinnor på fyra olika sätt och separat för arbetare och tjänstemän.⁹ Vi börjar med att göra beräkningar för varje bransch, befattning och arbetsplats samt för varje befattnings-arbetsplatsenhet för kvinnors genomsnittslön som procent av männens genomsnittslön. För exempelvis varje bransch beräknar vi först genomsnittslönen för kvinnor som procent av genomsnittslönen för män där siffran 88 procent betyder att kvinnor har 88 procent av männens lön, dvs. att kvinnor i medeltal har 12 procent mindre i lön än män. Detta kan enbart göras för branscher, befattningar, arbetsplatser och befattnings-arbetsplatsnivå där både kvinnor och män arbetar, dvs. könsintegrerade arbetsplatser och befattningar.¹⁰

Den genomsnittliga löneskillnaden på befattnings-arbetsplatsnivå ger en uppskattning av omfattningen av lönediskriminering inom befattningar på samma arbetsplats. Men även lönegap inom en specifik befattning på olika arbetsplatser och löneskillnader mellan arbetsplat-

⁹ Vi rapporterar den relativa lönen mellan män och kvinnor på olika nivåer i enlighet med Petersen & Morgan (1995, avsnitt 3). Tekniska detaljer finns redovisade i Appendix i Petersen, Meyerson & Snartland (1997).

¹⁰ Så här utförs beräkningarna, exempelvis för befattnings-arbetsplatsnivå beräknas kvinnors genomsnittslön i procent av mäns genomsnittslön för varje könsintegrerad befattnings-arbetsplatsnivå. Vi beräknar medeltalet av relativa löner för alla könsintegrerade enheter för nivåerna bransch, befattning, arbetsplats och befattnings-arbetsplatsnivå. Dessa beräkningar ger ett genomsnitt för relativlönen för var och en av de fyra nivåerna. Lönegapet beräknas som 100 minus relativlönen. Slutligen rapporterar vi de fyra olika nivåernas andel av totallönegapet.

ser är intressanta eftersom de dokumenterar variationen i fördelning av män och kvinnor på befattning och arbetsplats och därmed pekar på källor till totallönegapet.¹¹

4.5 Löner och befattningar

I Sverige och i Norge samt i många andra europeiska länder är löner inom företag rigida; till varje befattning hör ofta en speciell lön. Praxis är annorlunda i USA, där en viss befattning på en och samma arbetsplats uppvisar ett brett lönespektrum. Man kan sålunda rikta invändningar mot att vår studie fokuserar löner på befattnings-arbetsplatsnivå. Det borde inte, per definition, finnas någon variation i lön: Alla erhåller samma lön på lika befattning och vår analys skulle därmed bli tautologisk.

För att bemöta denna kritik rapporterar vi lönespridningen i procent på befattnings-arbetsplatsnivå. I tabell 4.2 visar vi att det existerar stora löneskillnader på befattnings-arbetsplatsnivå i Sverige. Likartade resultat finns för Norge (Petersen m.fl., 1997). Dessa resultat visar vidare att detaljerade befattningsbeskrivningar inte är synonymt med lönenivåer och analysen nedan är således inte tautologisk.

Först beräknar vi med hur många procent den högsta lönen överstiger den lägsta på varje befattning och befattnings-arbetsplatsnivå. Därefter tar vi medeltalen i procent för alla befattningar och alla befattnings-arbetsplatsenheter. Tabell 4.2 visar en stor variation i löner inom befattningar och inom befattnings-arbetsplatsenheter. Variationen är förstås större på befattningsnivå. Variationen är större för könsintegrerade befattningar och befattnings-arbetsplatsenheter för könshomogena enheter. Spridningen är tre till tolv gånger större på befattningsnivå än på befattnings-arbetsplatsnivå. På den senare nivån, som är den mer relevanta här, är medelspridningen i procent bland arbetare 1990 20,0 procent för alla enheter och 28,0 procent för enheter som är könsintegrerade. Motsvarande för tjänstemän är 24,0 procent respektive 35,0 procent. Detta betyder att den bäst betalda personen i medeltal tjänade 20–35 procent mer än den lägst betalda personen, en märkvärdigt stor spridning!

¹¹ För tjänstemän, där vi har information om individkaraktäristika, utför vi regressionsanalyser. Kontroll görs för befattnings-arbetsplatsenhet, för kön, utbildningsnivå, ålder och arbetstid: deltid eller heltid. Målet är att fastställa förändringen av lönegapet på befattnings-arbetsplatsnivå då hänsyn tas till relevanta individkaraktäristika. Dessa regressionsanalyser visade sig emellertid inte bidra till någon ökad förståelse eller information. På grund av utrymmesbrist redovisar vi därför inte resultaten här utan hänvisar till dessa skattningar samt övriga tekniska detaljer i Appendix i Petersen, Meyerson & Snartland (1997).

Tabell 4.2 Den genomsnittliga spridning i procent av löner på befattning och befattnings-arbetsplatsenhet för alla arbetsplatser och för könsintegrerade arbetsplatser

	Spridning i procent				Antal enheter			
	Befattningar		Bef.-arb.pl.enhet		Befattningar		Bef.-arb.pl.enhet	
	Alla arb.pl.	Integr.	Alla	Integr.	Alla arb.pl.	Integr.	Alla arb.pl.	Integr.
	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

Notera: Tabellen visar lönespridningen inom befattningar för alla arbetsplatser (kolumn 1) och för alla könsintegrerade arbetsplatser (kolumn 2). Tabellen visar också lönespridningen för alla befattnings-arbetsplatsenheter för alla arbetsplatser (kolumn 3) och för de könsintegrerade (kolumn 4). Beräkningarna är gjorda på följande sätt: först beräknas hur många procent den högsta lönen överstiger den lägsta på varje befattning och vidare på varje befattning inom varje arbetsplats. Därefter beräknas medeltal i procent för alla befattningar och alla befattnings-arbetsplatsenheter. Tabellen läses: För tjänstemän år 1990 med 251 befattningar med 2 eller fler anställda och med både kvinnor och män är den genomsnittliga lönespridningen 296,41 procent.

Spridningen i lön är något högre bland tjänstemän än bland arbetare. Kanske reflekterar detta den grövre indelningen på befattningar för tjänstemännen eller kanske större flexibilitet i lön. För arbetare minskade lönespridningen på befattningsnivå från 1975 till 1985 men ökade igen mellan 1985 till 1990, då den nådde samma nivå som 1978 men fortfarande var lägre än 1970. För tjänstemän minskade spridningen på befattningsnivå under perioden 1970–1985 men ökade senare återigen och nådde 1990 samma nivå som 1970. På befattnings-arbetsplatsnivå minskade spridningen bland arbetare från 1970 till 1985 men ökade igen mellan 1985 och 1990, då den nådde en högre nivå än 1978 men lägre än 1970. För tjänstemän minskade lönespridningen på denna nivå från 1970 till 1980 men ökade 1985 till 1990 då den nådde en högre nivå än 1975 men lägre än 1970. För båda grupperna och på båda nivåerna minskade lönespridningen för att sedan öka. Som redan nämnts reflekterar detta sannolikt upplös-

ningen av det centrala avtalssystemet och därmed den solidariska lönepolitikens minskade betydelse från och med 1983.

4.6 Lönegapet

Tidigare forskning har visat att medellönen för kvinnor är 25,0 procent lägre än för män i Sverige (se bl.a. SOU 1993; Chen & Edin, 1994; Westergård-Nielsen, 1996). Våra data uppvisar en likartad nivå på lönegapet för anställda i den privata sektorn. Kvinnor tjänade 1990 i medeltal 12,8 procent respektive 27,8 procent mindre än män bland arbetare respektive tjänstemän (se tabellerna 4.3 och 4.4).

För arbetare finns för 1990 tre intressanta resultat i tabell 4.3. Det första resultatet är att löneskillnaden mellan en kvinna och en man som arbetade på likartad befattning och för samma arbetsgivare var 1,4 procent. Det andra resultatet är att befattningssegregeringen är mer betydelsefull för lönegapets storlek än vad arbetsplatssegregeringen är, men inte mycket. På befattningsnivån var lönegapet 3,39 procent och på arbetsplatsnivå var det 4,16 procent, vilket också måste betraktas som små skillnader. Befattningssegregeringen förklarar 73,6 procent av lönegapet medan arbetsplatssegregeringen förklarar 67,6 procent. Detta betyder att om kvinnor och män fördelades på ett likartat sätt på befattningar minskar totallönegapet från 12,8 procent till 3,4 procent. Om kvinnor och män fördelas lika på arbetsplatser minskar totallönegapet till 4,2 procent. Det låga gapet på arbetsplatsnivå och den relativt höga andelen av lönegapet som härrör från arbetsplatssegregation kan förklaras av den mycket detaljerade nivån som definierar befattning för arbetare.

Tabell 4.3 Kvinnors lön relativt mäns för arbetare

År	Kvinnors lön rel. mäns (%)	Förklarad andel (%)	Standard avvikelse	Min.	Max.	Totalt antal	Antal kvinnor	Antal män
	1	2	3	4	5	6	7	8
1990								
Tot. lönegap	87,16					643 349	188 540	445 809
Bransch	90,10	22,9	4,22	80,95	95,59	22	188 540	442 289
Befattning	96,61	73,6	8,77	55,37	171,80	1 202	188 117	415 201
Arbetsplats	95,84	67,6	12,46	24,27	189,23	9 808	177 323	333 895
Bef.-Arbpl.	98,63	89,3	9,72	35,19	224,13	16 704	153 375	220 454
1985								
Tot. lönegap	89,28					626 601	179 235	447 366
Bransch	90,40	10,5	5,75	71,77	96,47	21	179 235	443 466
Befattning	97,05	72,5	7,42	49,62	138,55	1 247	178 460	407 099
Arbetsplats	95,88	61,6	11,03	34,48	206,56	9 353	165 884	325 987
Bef.-Arbpl.	99,07	91,3	8,91	31,05	226,66	14 554	138 063	202 572
1980								
Tot. lönegap	88,78					676 323	185 648	490 675
Bransch	89,32	4,8	5,59	73,73	95,45	20	185 648	484 193
Befattning	96,01	64,4	8,55	66,53	232,98	1 182	184 355	433 273
Arbetsplats	94,16	48,0	11,47	36,17	380,37	9 257	170 800	350 908
Bef.-Arbpl.	98,24	84,3	9,51	31,24	341,50	14 197	136 757	211 518
1978								
Tot. lönegap	88,67					646 466	167 589	478 857
Bransch	88,45		7,75	63,34	95,53	19	167 589	475 750
Befattning	96,23	66,7	8,58	63,74	172,90	990	166 308	415 470
Arbetsplats	93,97	46,8	12,58	28,44	693,29	8 738	154 074	334 167
Bef.-Arbpl.	98,05	82,8	9,27	38,55	334,51	12 532	118 961	193 142
1975								
Tot. lönegap	87,45					644 540	171 189	473 357
Bransch	87,72	2,2	6,60	70,88	94,75	17	171 183	470 229
Befattning	94,44	55,7	11,96	44,63	202,92	936	169 293	428 611
Arbetsplats	90,19	21,8	13,23	17,35	341,85	7 505	159 245	347 673
Bef.-Arbpl.	96,76	74,2	12,72	17,27	553,84	11 436	120 344	196 814
1970								
Tot. lönegap	82,61					583 963	139 146	444 817
Bransch	81,71		8,41	61,46	80,70	19	139 146	444 817
Befattning	92,48	56,8	11,16	54,68	149,94	745	137 076	392 644
Arbetsplats	86,57	22,8	15,74	14,53	243,38	6 044	127 044	293 349
Bef.-Arbpl.	94,91	70,7	14,96	38,24	268,15	8 529	89 768	150 766

Notera: Kolumn 1 visar medellön för kvinnor som procent av medellön för män på de olika nivåerna, totallön, bransch, befattning, arbetsplats, befattnings-arbetsplatsnivå. I kolumn 2 ger raderna den procentuella andelen av totallönegapet som kan förklaras av bransch, befattning, arbetsplats och befattnings-arbetsplatsenhet. Kolumn 5–6 ger standardavvikelse, min- och maxvärden för de data som används för beräkningarna i kolumn 1. Kolumn 6 ger det totala antalet anställda per år. Raderna 2–5 ger antalet könsintegrerade enheter, d.v.s. där både kvinnor och män arbetar. Kolumn 7 visar antalet kvinnor och män som ligger till grund för beräkningarna av procentandelarna i kolumn 1.

Tabell 4.4 Kvinnors lön relativt mäns för tjänstemän

År	Kvinnors lön rel. mäns (%)	Förklarad andel (%)	Standard avvikelse	Min.	Max.	Totalt antal	Antal kvinnor	Antal män
	1	2	3	4	5	6	7	8
1990								
Tot. lönegap	72,97					391 997	135 574	256 398
Bransch	72,97	-	3,91	63,29	85,04	32	135 574	256 398
Befattning	93,24	75,0	8,00	46,12	147,30	251	135 567	254 361
Arbetsplats	75,43	9,1	15,11	27,45	258,60	15 002	130 274	246 355
Bef.-Arbpl.	95,00	81,5	13,93	21,86	256,40	16 416	52 157	92 606
1985								
Tot. lönegap	72,14					380 513	124 422	256 090
Bransch	73,55	5,1	3,57	66,99	81,33	32	124 422	256 090
Befattning	93,91	78,1	7,78	61,16	134,60	246	124 375	252 956
Arbetsplats	75,70	12,8	13,76	24,43	180,10	13 767	119 888	244 856
Bef.-Arbpl.	95,49	83,8	13,03	14,15	219,90	13 628	41 384	77 172
1980								
Tot. lönegap	71,56					381 702	117 783	263 894
Bransch	73,41	6,5	4,45	65,11	84,43	31	117 783	263 894
Befattning	93,10	75,7	8,19	25,91	117,30	232	117 774	257 335
Arbetsplats	75,58	14,1	13,04	28,63	221,00	13 319	114 234	252 338
Bef.-Arbpl.	95,51	84,2	12,59	28,63	216,10	11 887	35 744	66 594
1978								
Tot. lönegap	71,01					367 207	110 741	257 492
Bransch	72,73	5,9	3,87	65,30	83,91	34	110 741	257 492
Befattning	92,64	74,6	7,53	52,79	121,10	225	110 741	247 167
Arbetsplats	74,57	12,3	13,02	24,80	250,00	12 263	107 654	244 926
Bef.-Arbpl.	95,97	86,1	13,06	26,70	234,80	10 970	33 431	59 271
1975								
Tot. lönegap	68,26					351 459	101 184	255 304
Bransch	70,57	7,3	4,43	53,89	77,20	36	101 184	255 304
Befattning	92,07	75,0	9,22	41,19	131,60	263	101 125	247 031
Arbetsplats	71,96	11,7	13,64	21,04	263,80	10 901	98 317	242 336
Bef.-Arbpl.	94,61	83,0	14,82	32,36	246,40	9 896	30 262	55 593
1970								
Tot. lönegap	60,94					299 154	72 217	222 103
Bransch	62,92	5,1	3,98	53,52	74,35	40	72 217	222 103
Befattning	89,35	72,7	11,15	50,58	140,20	191	72 217	206 587
Arbetsplats	62,56	4,1	15,41	15,89	212,10	8 605	70 765	209 628
Bef.-Arbpl.	89,85	74,0	18,60	37,06	272,20	7 646	28 230	41 866

Se not till tabell 4.3

Det tredje resultatet är att lönegapet på befattningsnivå är mycket litet, mindre än 4 procent. Detta visar att lönenivån inom en befattning är lika fördelad över företagen så att även om män och kvinnor

är olika fördelade på arbetsplatser leder detta inte till stora lönegap så länge likartade befattningar jämförs.

Resultaten för tjänstemän redovisas i tabell 4.4 som visar att för året 1990 uppgick lönegapet på befattnings-arbetsplatsnivå till 5,0 procent, vilket skall jämföras med totallönegapet på 27,0 procent. Gapet är större än för arbetare. Men befattningsklassificeringen för tjänstemän är grövre än för arbetare och innehåller enbart 276 befattningar över hela befattningsspektret för alla olika branscher. Vi får därmed en överskattning av det faktiska gapet på befattnings-arbetsplatsnivå. För tjänstemän är befattningssegregeringen viktigare än för arbetare, medan arbetsplatssegregeringen är relativt oväsentlig. Lönegapet på befattningsnivå är på 7,0 procent. Dessa resultat kan tolkas som att om kvinnor och män fördelades på ett likartat sätt på befattningar skulle totallönegapet minska från 27,0 procent till 6,8 procent. Och skulle kvinnor och män på samma arbetsplats fördelas på ett likartat sätt på befattning minskar totallönegapet till 5,0 procent.

Slutsatsen är att direktlönediskriminering, olika betalt för lika jobb och för samma arbetsgivare, inte är den centrala drivande faktorn bakom löneskillnader mellan kvinnor och män.

4.7 Förändring över tiden

Utifrån vårt datamaterial kan vi beräkna jämförbara lönegap för de fem undersökta åren, nämligen 1970, 1975, 1978, 1980 1985 och 1990. För arbetare har den stora förändringen av lönegapet på befattnings-arbetsplatsnivå inträffat mellan 1970 och 1978; gapet minskade då från 5,0 procent till det nuvarande 1,5 procent (se tabell 4.3). Detsamma gäller för tjänstemännen där den stora förändringen inträffade mellan åren 1970 och 1975, från 10,0 till 5,0 procent (se tabell 4.4). I båda fallen inträffade således förändringarna innan jämställdhetslagen trädde i kraft.

Lönegapet på arbetsplatsnivå och befattningsnivå minskade drastiskt mellan 1970 och 1990. För arbetare gick det ner från 13,4 till 4,2 procent på arbetsplatsnivå och från 7,5 till 3,4 procent på befattningsnivå. För tjänstemän minskade gapet från 38,4 till 24,6 procent på arbetsplatsnivå och från 10,6 till 6,8 procent på befattningsnivå.

4.8 Jämförelse med USA och Norge

Lönegapet på befattnings-arbetsplatsnivå är ungefär detsamma för arbetare i USA och Sverige medan det är något större för tjänstemän i Sverige (Petersen & Morgan, 1995). De tre huvudresultaten för Sverige överensstämmer med de för Norge, men med något mindre löne-

gap i Sverige (Meyerson & Petersen, 1997). Likheterna med resultaten för USA är förvånande, eftersom lönesättningen är mer flexibel där än i länder som Norge och Sverige. Detta kan bero på en rad olika faktorer. En förklaring kan vara olikheter i befattningsklassifikationen för de olika länderna, där Sveriges och även Norges klassifikation baseras på grövre kategorier vilket i sin tur leder till större lönegap. En annan kan vara att det amerikanska datamaterialet innehåller ett mindre spektrum av befattningar än det norska och det svenska: lönegapen kan vara något större i chefs- och expertbefattningar och dessa ingår i det svenska och norska men inte i samma utsträckning i det amerikanska datamaterialet. Den amerikanska databasen består av ett begränsat urval befattningskategorier.

En tredje faktor kan vara att jämställdhetslagen i USA har varit i bruk under en längre tid än i de nordiska länderna vilket givit USA ett försprång. Slutligen kan en orsak vara skillnader i det legala systemet och den legala kulturen i de tre länderna, där medborgarna i USA är mer benägna att lösa tvister inför domstol än de svenska. Arbetsgivare utsätts därmed för större risk att bli ställda inför rätta och är därför mer på sin vakt mot beteende som kan uppfattas som diskriminerande. Men kanske än mer betydelsefullt är att rättstvister som gäller principen lika lön för lika arbete i Sverige och Norge enbart kan initieras av enskilda individer. I USA däremot är en viss andel av fallen så kallade gruppsmål (grupp action suit) som omfattar en stor grupp av anställda (Rhoads, 1993). Även om antalet gruppsmål som för närvarande är inlämnade till domstol gått ner från 1 106 för år 1975 till enbart 51 för år 1989 (Donohue & Spiegelman, 1991:1019) var målen viktiga under den period (1974–1983) som undersöktes av Petersen och Morgan.

Det juridiska institutionella systemet i USA som skapar ett juridiskt klimat med risker för att bli åtalad, dömd och behöva betala stora skadestånd gör att arbetsgivare har starka skäl att begränsa diskriminerande handlingar. I kontrast till USA hade Sverige enbart ett domstolsfall rörande direktlönediskriminering i Arbetsdomstolen under perioden 1980–1991 (SOU 1993:7, s. 49).

Eftersom lönegapet på befattnings-arbetsplatsnivå är litet i de tre undersökta länderna är direktlönediskriminering ingen tungt vägande faktor bakom löneskillnader mellan kvinnor och män i dessa länder. Resultaten tyder på att jämställdhetslagarna i dessa tre länder varit mer en symbol än de facto haft ett inflytande på etablerandet av praktiken ”lika lön för lika jobb”. Detta gäller sannolikt för många andra länder i Europa: direktlönediskrimineringen har ringa betydelse.

Befattningssegregeringen har större betydelse för lönegapet i Sverige än i Norge och USA. Detta är förvånande, eftersom löneskillna-

der mellan befattningar är betydligt större i USA. Men där finns två motverkande effekter. En är att befattningssegregeringen är betydligt mindre i USA än i de nordiska länderna. Trots att löneskillnaderna ökade i USA under denna tidsperiod minskade löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Detta inträffade därför att kvinnorna förbättrade sina positioner relativt till männen i befattningshierarkin och fick tillgång till väl betalda jobb på arbetsmarknaden (Blau & Kahn, 1997). Den minskade befattningssegregeringen i USA minskade i sin tur betydelsen av befattning för att förklara lönegapet mellan kvinnor och män. En annan motverkande effekt är att löneskillnader inom befattningar är högre i USA, vilket minskar den relativa betydelsen av löneskillnader mellan befattningar.

Även om datamaterialen för USA, Norge och Sverige inte är helt överensstämmande kan vi ändå jämföra resultaten från de tre länderna rörande den relativa betydelsen av arbetsplatssegregering jämfört med befattningssegregering som källa till totallönegapet.

Gruppen arbetare i de svenska och norska datamaterialen är lika gruppen arbetare i de elva verkstadsindustrier som användes i analyserna i den amerikanska studien. I Sverige förklaras lönegapet till 73,6 procent av befattningssegregeringen och 67,6 procent av arbetsplatssegregeringen medan siffrorna för Norge är 45,8 procent och 22,1 procent samt för USA 47,4 procent och 27,0 procent. I alla tre länderna är segregering vad gäller befattningar mer betydelsefull för lönegapet än arbetsplatssegregering men den senare är viktigare i Sverige än i de andra två länderna. För tjänstemän är situationen likartad i de tre länderna. Befattningssegregeringen förklarar huvuddelen av lönegapet och arbetsplatssegregeringen mycket lite. Även här förklarar arbetsplatssegregering något mer i Sverige och Norge än i USA. I alla tre länder ger en omfördelning av män och kvinnor på befattningar en större förändring av totallönegapet än en omfördelning på arbetsplatser. Bland tjänstemän i Sverige 1990 skulle totallönegapet minska från 27,0 procent till 6,6 procent med en omfördelning på befattningar men bara till 24,6 procent med en omfördelning på arbetsplatser.

Vi är förvånade över likheterna mellan de tre länderna och över att arbetsplatssegregeringen tycks ha lika stort eller större inflytande på totallönegapet i Sverige och Norge som i USA. Låt oss reflektera något över detta.

Sverige och Norge är jämlika samhällen. Stora löneskillnader mellan enskilda företag och branscher i ekonomin ses inte med blida ögon och regeringarna kan till och med blanda sig i när vissa branscher eller företag går alltför långt utanför ramarna. Under sådana institutionella arrangemang skulle man förvänta sig att arbetsplatssegregeringen är betydligt mindre viktig för lönegapet mellan kvinnor

och män i Sverige och Norge än i USA där förhållandena är annorlunda. Detta finner vi dock inte. Det som driver lönegapet är i alla de tre länderna befattningssegregering. Ironiskt nog, finner vi samma relativa betydelse för befattningssegregeringen och arbetsplatssegregeringen i de tre länderna. I Sverige och Norge är detta förmodligen en del av ett samhälleligt koordinerat samförstånd om att försöka minimera löneskillnader mellan arbetsplatser och befattningar och i USA orsakas utfallet av konkurrens på arbetsmarknaden.

4.9 Implikationer

Förändringar över tiden av de olika nivåerna på lönegapen ger skäl till att spekulera kring de institutionella förhållandenas betydelse för lönegapen. Vad som är mest slående är stabiliteten under åren, speciellt efter 1978, för lönegapet på de olika nivåerna: bransch, befattning, arbetsplats och befattnings-arbetsplatsenhet. Huvudförändringen i lönegapet skedde mellan 1970, 1975 och 1978 för både tjänstemän och arbetare. Förändringen inträffade således före jämställdhetslagen 1979 och många av de genomgripande förändringarna i familjelagstiftning och familjepolitik. Lagstiftningen har kanske spelat en viss roll men den har kanske överdrivits. Minst lika viktig om inte viktigare har sannolikt företeelser som fackföreningarnas och SAFs överenskommelser om köns likabehandling varit, vilka startade redan omkring 1960 för arbetare och stärktes för tjänstemän 1974 (Svensson, 1995:127–28). Vidare kan skatteförändringar ha påverkat tidpunkten för lönegapens förändring. Exempelvis infördes särbeskattningen under första hälften av 1970-talet.

Kanske lika överraskande är det att den ökade lönedifferentiering, som inträffade under andra hälften av 1980-talet verkar ha haft liten eller ingen effekt på lönegapen. Totallönegapet för arbetare har ökat med 1,5 procent från 1980–1990 medan totallönegapet för tjänstemän har minskat under samma tid. Men på befattnings-arbetsplatsnivå är gapen helt opåverkade av den ökade lönedifferentieringen. Löneskillnader per se verkar med andra ord inte vara ett hot mot kvinnors relativa ekonomiska position så länge som befattnings- och arbetsplatssegregeringen minskar. I Sverige har ökade löneskillnader kompensrats med att befattningssegregeringen minskat. Och i USA har den mer än kompensert för ökade löneskillnader under samma tidsperiod (Blau & Kahn, 1997). Utan sådan motverkande effekter kommer dock ökade löneskillnader att ha klara negativa effekter på totallönegapet mellan kvinnor och män.

Implikationerna av våra resultat är entydiga. Framtida forskning liksom jämställdhetspolitiken bör fokusera mindre på studier av och

policyinsatser mot direktlönediskriminering och mer på könsskillnader vad gäller tillgång på befattningar och tillträdet till arbetsplatser. Analyser av skillnader i tillgång på befattningar kräver att rekryteringsprocesser fokuseras och att frågor av följande slag formuleras: Vem får, respektive får inte erbjudanden och under vilka förhållanden och omständigheter sker detta, processer som knappast alls studerats (Granovetter, 1995; 1974; Collinson, Knights & Collinson, 1990). Analyser av befordringsprocesser är mer utvecklade (Spilerman, 1986; Rosenfeld, 1992), men har hittills inte studerats med hjälp av tillräckligt omfattande datamaterial. Värderingsdiskriminering är därmed mer studerad (England, 1992).

Dessa två former av diskriminering, fördelningsdiskriminering och värderingsdiskriminering, är komplicerade forskningsområden, men det är samtidigt där som kunskaps- och policyvinsterna idag kan hämtas.

Litteraturförteckning

- Birkelund, G. (1992) "Stratification and Wages", *Acta Sociologica*, Vol. 35, No. 1, s. 46–62.
- Blau, R.D. & Kahn, L. (1996) "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: an International Comparison", *Economica*, Vol. 63 (Supplement) S29–S62.
- Blau, R.D. & Kahn, L. (1997) "Swimming Upstream: Trends in the Wage Gender Wage Differentials in the 1980s", *Journal of Labor Economics*, Vol.15, No.1, s.1–42.
- Chen, T. & Edin, P.-A. (1994) "Gender Wage Differentials, Discrimination and Work Effort Across Methods of Pay" i *Pay, Productivity, and Policy. Essays on Wage Behavior in Sweden*. Holmlund, B. (red.). Stockholm: Trade Union Institute for Economic Research.
- Collinson, D.L., Knights, D. & Collinson, M. (1990) *Managing to Discriminate*. London: Routledge.
- Donohue III, J.J. & Spiegelman, P. (1991) "The Changing Nature of Employment Discrimination Litigation", *Stanford Law Review*, Vol, 43, No. 5, s. 983–1033.
- Edin, P.-A. (1993) "Swimming With the Tide: Solidarity Wage Policy and The Gender Earnings Gap", opublicerat manuskript, Nationalekonomiska Institutionen, Uppsala universitet.
- Ellis, E. (1991) *European Community Sex Equality Law*. Oxford: Oxford University Press.
- England, P. (1992) *Comparable Worth: Theories and Evidence*. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter.
- Esping-Andersen, G. (1985) *Politics Against Markets. The Social Democratic Road to Power*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Fritzell, J. (1991) *Icke av marknaden allena: Inkomstfördelningen i Sverige*. Stockholm, Sverige: Almqvist & Wiksell International.

- Granovetter, M. (1995; 1974) *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Gustafsson, S. & Lantz, P. (1985) *Arbete och löner. Ekonomiska teorier och fakta kring skillnader mellan kvinnor och män*. IUI och ALC. Stockholm, Sweden.
- Hoem, B. (1992) "The Compatibility of Employment and Childbearing in Contemporary Sweden", *Acta Sociologica*, Vol. 36, No. 2, s. 101–120.
- Hoem, J.M. (1993) "Public Policy as the Fuel of Fertility: Effects of Policy Reform on the Pace of Childbearing in Sweden in the 1980s", *Acta Sociologica*, Vol. 36, No. 1, s. 19–31.
- Hoem, J. M. (1995) "The Way to the Gender-Segregated Swedish Labor Market" i *Gender and Family Change in Industrialized Countries*. Mason, K.M. & Jensen, A.M. (red.). Oxford: Oxford University Press.
- Kamerman, S. B. (1988) "Maternity and Parenting Benefits: An International Overview" i *The Parental Leave Crises*. Ziegler, E.F. & Frank, M. (red.). New Haven, CT: Yale University Press.
- Kamerman, S. B. (1991a) "Parental Leave and Infant Care: U.S. and International Trends and Issues 1978–1988" i *The Parental Leave and Child Care*. Hyde, J.S. & Essex, M.J. (red.). Philadelphia PA: Temple University Press
- Kamerman, S.B. (1991b) "Child Care Policies and Programs: An International Overview", *Journal of Social Issues*, Vol. 47, No. 2, s. 179–196.
- Löfström, Å. (1989) *Diskriminering på svensk arbetsmarknad. En analys av löneskillnader mellan kvinnor och män*. Doktorsavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Umeå universitet.
- Löfström, Å. (1991) "Kvinnors löner i industrien. Den solidariska lönepolitikens effekter", *Arbetarhistoria*, Vol. 15, No. 56–57, s. 38–41.
- Meyerson, E.M. & Petersen, T. (1997) "Olika betalt för lika arbete – en myt?" *Ekonomiska Samfundets Tidskrift*, Nr. 1, s. 39–49.
- NOU 1997 *Stillingsvurdering for å oppnå likeløn*. Norges Offentlige Utredninger 1997:10.
- OECD (1995) *Income Distribution in OECD Countries: Evidence from Luxembourg Income Study*. OECD Social Policy Studies No.18. Utarbetad av A.B. Atkinson, A.B., Rainwater, L. & Smeeding, T.M. Paris: OECD.
- Petersen, T. & Morgan, L. (1995) "Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap", *American Journal of Sociology*, Vol. 101, No. 2, s. 329–365.
- Petersen, T., Meyerson E.M. & Snartland, V. (1997) *The Within Job Wage Gap, Sweden 1970–1990*. Working paper No 470. IUI, Stockholm.
- Petersen, T., Snartland, V., Becken L.E. & Modesta Olsen K. (1997) "Within-Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap. The Case of Norway" utkommer under 1997 i *European Sociological Review*.
- Phillips, A. (1995) *The Politics of Presence*. Oxford: Oxford University Press.
- Reskin, B.F. & Hartman, H.I. (1986) (red.) *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*. Washington D.C.: National Academy Press.
- Rhoads, S. E. (1993) *Incomparable Worth. Pay Equity Meets the Market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rønsen, M. & Sundström, M. (1996) "Maternal Employment in Scandinavia. A Comparison of the After-Birth Employment Activity of Norwegian and Swedish Women", *Journal of Population Economics*, Vol. 9, No. 3, s. 267–85.

- Rosenfeld, R.A. (1992) "Job Mobility and Career Processes", *Annual Review of Sociology*, No. 18, s. 39–61.
- SOU 1993:7 *Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden*. Stockholm: Allmänna förlaget.
- Spilerman, S. (1986) "Organizational Rules and the Features of Work Careers", *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 5, s. 41–102.
- Stoiber, S. A. (1990) "Family Leave Entitlements in Europe: Lessons for the United States", *Compensation & Benefits Management*, Vol. 6, No. 2, s. 111–116.
- Stolzenberg, R. (1975) "Occupations, Labor Markets and the Process of Wage Attainment", *American Sociological Review*, Vol. 40, No. 5, s. 645–55.
- Svensson, L. (1992) "Vad betyder lönepolitiken för kvinnolönerna", *Ekonomisk Debatt*, Årgång 20, nr 7, s. 535–545.
- Svensson, L. (1995) *Closing the Gender Gap Determinants of Change in the Female-to-Male Blue Collar Wage Rates in Swedish Manufacturing 1913–1990*. Lund: Ekonomisk Historiska Föreningen. Vol. 71.
- Treiman, D.J. & Hartmann, H.I. (1981) (red.) *Women Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington D.C.: National Academy Press.
- Verba, S., Kelman S., Orren G.R., Miyake, I., Watanuki, J., Kabashima, I. & Ferree, G.D. Jr. (1987) *Elites and the Idea of Equality. A Comparison of Japan, Sweden and the United States*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Westergård-Nielsen, Niels (1996) (red.) "Wage Differentials in the Nordic Countries" i *The Nordic Labour Markets in the 1990's*, E. Wadensjö (red.), Amsterdam: North-Holland.