

Repliker och kommentarer

I den här avdelningen välkomnas kommentarer till tidigare bidrag och korta inlägg med ekonomisk-politisk anknytning

**EVA M MEYERSON
TROND PETERSEN**

Svar till Åsa Löfström

I vår artikel i Ekonomisk Debatt nr 1. 1997, "Är kvinnor utsatta för lönediskriminering?", visar vi bla att lönegapet mellan kvinnor och män både på befattning-arbetsplatsnivå och på befattningsnivå är relativt stabilt över den studerade perioden 1970-1990 och speciellt sedan 1975. Åsa Löfström [1997] är kritisk mot vår framställning på några punkter.

Det första Löfström kritiserar oss för är att vi påpekar att detta gäller trots relativt kraftiga institutionella förändringar under perioden. Exempelvis införs Jämställdhetslagen 1979 och träder i kraft 1980 utan att detta påverkar lönegapet på de två studerade nivåerna. Löfström diskuterar om *rälönegapets* förändring och hävdar att

denna beror på institutionella förhållanden. Vi har inte uttalat oss om rälönegapet. Löfströms kritik gäller således förhållanden som vi inte diskuterat.

Det andra Löfström kritiserar oss för är att vi påpekat att våra resultat gäller trots stora variationer i lönespridningen på befattning och befattnings-arbetsplatsnivå. Än en gång genomför Löfström en analys av rälönegapet och hävdar att detta samvarierar med en generell lönespridning. Hon kritiserar något vi inte diskuterat.

Låt oss därför klargöra följande med avseende på betydelsen av lönespridning. Om kvinnor befinner sig i de lägst betalda befattningarna och lönespridningen mellan befattningar ökar, då kommer rälönegapet mellan kvinnor och män också att öka. Detta är en matematisk sanning som vi inte önskar att bestrida och vilken inte heller kräver en statistisk analys för att bekräfta. Lönespridningen mellan befattningar är heller inget problem för kvinnor så länge män och kvinnor har tillgång till och befinner sig på likartade befattningar och likartade befattningar hos samma arbetsgivare. Så är dock inte fallet då befattningssegregeringen är det stora problemet som ger stora lönegap. Det vi visat är att lönespridningen inom befattning och inom befattnings-arbetsplatsenhet i Sverige inte har påverkat lönegapet mellan kvinnor och män på denna nivå.

Fil Dr EVA MEYERSON är verksam vid Industriens Utredningsinstitut, Stockholm. Meyersons forskning fokuserar lönesystem och "corporate governance". Professor TROND PETERSEN är verksam vid University of California, Berkeley, och Universitetet i Oslo. Petersen forskar bland annat på områdena lönesystem och kvinnorforskning. Författarna arbetar för närvarande tillsammans med projektet "Lön, kön, produktivitet och risk".

För det tredje kritiserar Löfström oss för att vi uttalat tvivel om arbetsvärdering som ett verksamt medel i jämställdhetsarbetet. I en mycket kortfattad passus hävdade vi följande mycket specifika tvivel på nyttan av arbetsvärdering. Om det stora problemet med lönegapet mellan kvinnor och män kan härledas till befattnings- och arbetsplatssegregeringen bör vi fråga oss om regleringen av lönesättning i kvinnodominerad verksamhet ändrar på de mekanismer som ligger bakom befattnings- och arbetsplatssegregeringen. Eftersom vi inte känner till de sociala mekanismerna bakom arbetsmarknadssegregeringen kan vi heller inte med säkerhet uttala oss om ändamålsenligheten i arbetsvärdering.

Referens:

Löfström, Å, [1997], "Kommentar till Meyerson & Petersen", *Ekonomisk Debatt*, årg 25, s 120-127.