

EVA M. MEYERSON*

FIL DR

TROND PETERSEN**

PROFESSOR

OLIKA BETALT FÖR LIKA ARBETE – EN MYT?

TRE SÄTT ATT DISKRIMINERA

Lön skillnader mellan män och kvinnor orsakade av diskriminering kan uppkomma på flera sätt.¹ 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 befodringsgång erbjuds konsekvent kvinnor de befattningar som är sämre betalda. Denna typ av diskriminering benämner vi arbetsplats- och befattningsdiskriminering.

I denna artikel rapporteras resultat från de första internationellt jämförbara och storskaliga undersökningarna om mäns och kvinnors löner för länderna Norge, USA och Sverige. 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 och olika arbetsplatser. Kvinnor arbetar på låglönebefattningar och låglönearbetsplatser och män på höglönebefattningar och höglönearbetsplatser. Resultaten för de tre länderna överensstämmer väl med varandra.

Ett annat sätt att diskriminera kvinnor kan vara att befattningar som framför allt innehåses av kvinnor betalas sämre än befattningar som framför allt innehåses 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 däremot leder till att likartade kvalifikationer värderas olika beroende på kön.

Ett tredje sätt är att trots att kvinnor och män arbetar på samma befattningar och på

1. Vi följer konventionen att behandla diskriminering som olika lön för lika arbete p.g.a. kön och då detta inte beror på medelskillnad i produktivitetsskäraktaristika. Detta innebär inte att skillnader i tillägnandet av produktivitetsegenskaper kan bero på diskriminering.

- * Verksam vid Industriens Utredningsingsinstitut, Stockholm, Sverige. Meyersons forskning fokuserar lönesystem och "corporate governance"
- ** Verksam vid University of California, Berkeley, USA och Universitetet i Oslo, Norge. Petersen forskar bland annat på områdena lönesystem och kvinnoforskning. Forfatterna arbetar för närvarande tillsammans med projektet "Lön, kön, produktivitet och risk"

samma arbetsplats betalas kvinnor lägre än män. Detta kallar vi direkt lönediskriminering.

De två första diskrimineringsprocesserna innebär att män och kvinnor selekteras till skilda befattningar och/eller arbetsplatser. Dessa diskrimineringsätt kan dessutom sammanfalla med direkt lönediskriminering.²

Bristen på arbetsplats- och befattningsdata har gjort det svårt att testa olika diskrimineringskällor. Sedan en tid tillbaka har dock relevant data gjorts tillgänglig i USA, Norge och Sverige.

Denna artikel rapporterar om de första storskaliga och internationellt jämförbara empiriska undersökningarna om löneskillnader mellan män och kvinnor på lika befattning och på samma arbetsplats med speciellt fokus på den svenska undersökningen. Tre frågor besvaras i artikeln. För det första: Vilken typ av mekanismer ansvarar för det totala lönegapet 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?

Uppsatsen är organiserad i följande avsnitt. I det första beskrivs problemet med bristen på relevant data för att kunna studera diskriminering. I det andra beskrivs likheterna och olikheterna i de institutionella förhållandena i de tre studerade länderna. I det tredje avsnittet visar vi hur ny tillgång på data kan eliminera felaktiga uppfattningar om (existensen av) viss typ av diskriminering och peka på annan. I det fjärde avsnittet beskrivs den svenska studien mer i detalj samt redovisas svaren på de tre frågorna. Slutligen sammanfattar vi resultaten.

INSTITUTIONELLA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR KVINNOR PÅ ARBETSMARKNADEN

Frågan om lika lön för lika arbete har funnits på agendan under 30 år och är ansedd som lika viktig för det moderna samhället som frågor om religionsfrihet och lika rättigheter oberoende av ras (Ellis 1991). Frågan är dessutom internationell i sin omfattning med

ett likartat engagemang i Nordamerika, Europa och Australien och med idéutbyte och imitation av utformandet av jämställdhetslagar, förordningar och andra institutionella stödfunktioner mellan nationer. Under de senaste 30 åren har de flesta länderna i västvärlden gjort direkt lönediskriminering och befattnings- och arbetsplatsdiskriminering olaglig.

Befattnings- och arbetsplatsdiskriminering och direkt lönediskriminering är riktade specifikt mot enskilda individer och utförs av en specifik aktör. Båda formerna är illegala i Nordamerika, Australien och de flesta europeiska länder. I USA är den förra behandlad i Title VII 1964 Civil Rights Act och den senare i Equal Pay Act 1963 (Trieman och Hartman, 1981). Likartade lagar finns i Europa. Exempelvis antogs i Storbritannien en Equal Pay Act 1970 vilken trädde i kraft 1975. Norge och Sverige fick sina första Jämställdhetslagar 1978 respektive 1979. I EUs Artikel 119, Treaty 1957, gjordes direkt lönediskriminering illegalt men implementeringen av lagen kom inte tillstånd förrän senare under 70-talet (se Ellis 1991, Rhoads 1993).

Värdediskriminering är diskriminering mot klasser av yrken som i första hand kvinnor innehar och är inte diskriminering mot en speciell individ. En och samma arbetsgivare ger anställda olika lön på grund av kön trots lika kvalifikation för olika typer av befattningar. Internationellt har denna typ av diskriminering en oklar legal status men både Sverige och Kanada har öppnat upp för lag mot värdediskriminering. Den modifierade svenska jämställdhetslagen av 1994 innehåller en paragraf om lika lön för likvärdigt arbete.

Det legala systemet i Sverige och Norge skiljer sig märkbart från det i USA, både generellt och mer specifikt när det gäller tillämpning av Jämställdhetslagen. I USA är det betydligt vanligare att arbetsgivare blir åtalade för brott mot jämställdhetslagen än i Norge och Sverige. Vidare och än viktigare är kanske att ett diskrimineringsfall måste initieras av en enskild medborgare vis-à-vis det legala systemet. I USA kan en andel av miss-

². 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.

tänkta diskrimineringsfall föras till domstol som s.k. class actions suits och innefattar ett stort antal grupper av anställda (se Rhoads 1993). Dessutom är en fällande dom ofta förknippad med mycket höga skadestånd. Detta skapar ett rättsklimat som ger arbetsgivare skäl att undvika diskriminerande handlingar.

Vidare hör Norge och Sverige båda till de länder med starka egalitära traditioner som inte tillåter stora olikheter i lön (Hogsnes 1989). Jantelagen beskriven av den danska norska författaren Sandemose (1968) innehåller bl.a. regeln: Du skall inte tro att du är något. Även om denna lag handlar om ödmjukhet är den också om ojämlikhet och ett uttryck för starka känslor mot ojämlikhet. Verba (1987) sammanfattar skillnaderna mellan USA och Sverige som "the most egalitarian group in the United States favors a wider income gap than that favored by the most conservative group in Sweden" (s. 363).

Sverige har prisats för sitt framsynta jämställdhetsarbete. Det har bland annat framhållits att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är mindre i Sverige än i andra länder därför att det satsats på en aktiv familjepolitik, utbyggd barnomsorg sedan 70-talet, generös föräldraförsäkring, låglönesatsningar 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.³

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.

NY TILLGÅNG PÅ DATA

Forskare har länge trott att löneskillnader är mindre en fråga om direkt lönediskriminering än en fråga om värde-, befattnings- och arbetsplatsdiskriminering. Selektionen av kvinnor till lågbetalda befattningar och arbetsplatser eller både-och har ansetts som viktigare förklaringar till löneskillnader mellan män och kvinnor än direkt lönediskriminering. Treiman och Harmann (1981) skriver att "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" (s.92-93).

Tesen om den minskade betydelsen av direkt lönediskriminering kommer i huvudsak från en stor litteratur som fokuserar på löneskillnader mellan och inom befattningar. Ett mönster som återfinns är att löneskillnader mellan kvinnor och män blir mindre ju finare den statistiska kontrollen görs för befattning (Treiman och Hartmann 1981, Marini 1989). En stor del av lönegapet förklaras således av skillnader i befattningsfördelningen mellan kvinnor och män (se bl.a. Reskin och Roos 1990). I exempelvis Treiman och Hartman (1981) förklaras 10-20 procent av rälönegapet med 222 olika befattningskategorier och 35-40 procent med 479 kategorier. Dessa studier använder ofta data från census eller nationella urval som inte tillåter analys av förhållanden inom specifika arbetsområden och arbetsplatser. Andra tillgängliga resultat visar att fördelningen av kvinnor på arbetsplatser och företag förklarar viss löneskillnad inom befattningar. Blau (1977) fann att löneskillnader mellan män och kvinnor var större mellan befattningar än inom för 11 tjänstemanna befattningar.

I Norge har exempelvis Mastekaasa (1992) visat att efter kontroll för ett antal förhållanden är löneskillnaden mellan kvinnor och män grovt sett 10 procent. (Se även Birkelund 1992, NOU 1993 och Petersen m.fl. 1994 för en översikt). Likväl har studier av norska förhållanden om löneskillnader mellan män och kvinnor på befattnings- och arbetsplatsnivå felats.

3. Esping-Andersen (1985) visar att inkomstfördelningen är mer sammanpressad i Norge än i Sverige som i sin tur är mer sammanpressad än i USA.

4. Även i långtidsutredningen (Jonung och Persson 1998) framkom resultat om den könssegregerade arbetsmarknaden.

Den svenska löneskillnadsutredningen (1993) visade att arbetsmarknaden i Sverige var starkt könssegregerad: kvinnor och män fördelar sig på olika arbeten. I utredningen framkom bland annat att kvinnors och mäns olika fördelning på befattningar förklarade en stor del av löneskillnaderna mellan män och kvinnor.⁴ 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).

Det många annat, att kvinnor och män får samma lön för samma arbete, har länge varit en föreställning som inte kunnat beläggas empiriskt. Däremot har forskare visat att arbetsmarknaden i USA, Norge och Sverige är mycket könssegregerad (se bl.a. Bielby och Baron 1984, Långtidsutredningen 1993, Birkelund 1992 och NOU, 1993), och att det är denna seggregering som driver de stora löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

För att understödja tesen om att kvinnor och män får lika lön för lika arbete krävs data om löner för män och kvinnor i likartad befattning och på samma arbetsplats. Fram till för alldeles nyligen har sådana data inte funnits utom för enskilda arbetsplatser.

NY FORSKNING OM LÖNEDISKRIMINERING

Petersen och Morgan (1995) analyserar löneskillnader mellan kvinnor och män i samma typ av befattning och på samma arbetsplats. Data som insamlats av U.S. Bureau of Labor Statistics täcker 1,5 miljoner sysselsatta under perioden 1974 till 1983. Inom en given befattning-arbetsplatsenhet visar resultaten att löneskillnaderna mellan män och kvinnor var mycket små: kvinnor tjänade i genomsnitt ca 1,7 procent mindre än män för grupperna arbetare och kontorspersonal och för tjänstemän var siffran i medeltal 3,1 procent. (Se *Tabell 1.*)

En norsk studie (Petersen m.fl. 1997) var den första i sitt slag i Skandinavien. Dataunderlaget utgörs av alla arbetsplatser i

Tabell 1. Kvinnors andel av mäns lön som totallönegap (Tot), befattningslönegap (Bef), arbetsplatslönegap (Arb.pl.) och för befattnings- och arbetsplatslönegap (Bef.-Arb.) i USA

Kolumn	Kvinnors löner i procent av männens uppdelade på					Procent av totallönegapet förklarad av		
	Kvinnor i %	Tot.	Bef.	Arb.pl	Bef.-Arb.pl	Bef.	Arb.	Bef.-Arb.pl
	1	2	3	4	5	6	7	8
Men's and Boys' Shirts	92.5	84.0	92.7	83.1	98.0	54.5	-5.4	87.5
Hospitals	84.8	105.3	95.8	103.7	101.0	178.7	30.7	81.3
Banking	82.8	64.7	97.3	65.5	98.1	92.4	2.3	94.6
Life Insurance	75.9	61.5	98.0	61.4	98.9	94.8	-0.3	97.1
Wool Textiles	55.4	87.3	93.8	91.7	98.6	51.3	34.8	89.0
Cotton Man-Made Fiber Textiles	54.6	89.2	96.5	90.5	99.7	67.5	11.8	97.2
Miscellaneous Plastic Products	51.9	77.5	87.4	80.6	97.8	44.1	14.0	90.2
Hotels and Motels	51.5	87.0	91.9	89.1	99.7	37.9	16.4	97.7
Computer and Data Processing	44.5	67.5	98.4	81.4	98.9	95.1	42.8	96.6
Wood Household Furniture	35.9	85.4	91.3	90.4	95.7	40.3	34.2	70.5
Textile Dyeing and Finishing	19.8	82.7	92.2	90.2	99.0	55.0	43.4	94.2
Machinery	15.5	74.3	88.8	89.0	99.6	56.4	57.2	98.4
Nonferrous Foundries	9.4	81.3	84.1	84.4	97.5	15.1	16.7	86.7
Paints and Varnishes	5.6	85.1	92.6	91.8	96.6	50.2	44.8	77.1
Industrial Chemicals	2.5	83.2	93.2	90.1	97.1	59.6	41.2	82.8
Fabricated Structural Steel	0.6	80.7	86.0	81.5	96.9	27.4	4.1	83.9
Average across Industries	42.7	81.0	92.5	85.3	98.3	63.8	24.3	89.1

några av de viktigaste näringslivssektorerna i norsk ekonomi och innefattar ungefär 40 procent av de anställda i den privata sektorn. Även för det norska datamaterialet kunde jämförelse göras mellan män och kvinnor som arbetade i lika befattning och på samma arbetsplats. Analyserna gjordes för åren 1984 och 1990. Data erhöles från Norska Statistiska Centralbyrån och Norges Arbetsgivareorganisationen (NHO). Informationen bygger på inrapporterad information från arbetsplatserna och har tjänat som underlag till de centrala löneförhandlingarna och ekonomisk planering. Några huvudsektorer såsom varuhandel, bank- och försäkringsverksamhet, grossist- och detaljisthandel, gruv- och stenbrottsindustri ingår i sin helhet. Resultaten i *Tabell 2* visar att löneskillnaderna är mycket små mellan kvinnor och män på lika befattning och för samma arbetsgivare: kvinnor tjänar i medeltal 2–6 procent mindre än män.

I den norska studien (Petersen m.fl. 1997) och i den amerikanska (Petersen och Morgan 1995) visar de empiriska resultaten vidare att skillnader i lön mellan kvinnor och män härrör från befattnings- och arbetsplatssegregering och inte i första hand från direkt lönediskriminering. Där män och kvin-

nor innehar likartade befattningar och arbetar på samma arbetsplats uppstår de i det närmaste lika lön.

DEN SVENSKA UNDERSÖKNINGEN

Den svenska undersökningen är den största till omfånget, med lönestatistik från SAF/LO/PTK områdena, som innefattar alla arbetare och alla tjänstemän. Med denna lönestatistik kan en stor del av löneskillnaden mellan kvinnor och män förklaras. Denna lönestatistik gör det också möjligt att se förändringar över tiden då information finns för perioden 1970–1990 (se Petersen, Meyerson och Snartland 1996).

Med de speciella svenska institutionella förutsättningarna är det av intresse att jämföra svenska förhållanden med andra länder som exempelvis Norge och USA. De ovan nämnda studierna från Norge och USA gör en sådan jämförelse möjlig.

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

Tabell 2. Kvinnors andel av mäns lön som totallönegap (Tot), befattningslönegap (Bef), arbetsplatslönegap (Arb.pl.) och för befattnings- och arbetsplatslönegap (Bef.-Arb.) i Norge

Kolumn	Kvinnors löner i procent av männens uppdelade på					Procent av totallönegapet förklarad av		
	Andel Kvinnor i %	Tot.	Bef.	Arb.pl.	Bef.-Arb.pl.	Bef.	Arb.	Bef.-Arb.pl.
	1	2	3	4	5	6	7	8
Panel A - 1990								
Arbetare	19.0	88.4	93.7	91.0	96.7	45.8	22.1	71.4
Tjänstemän	31.2	73.1	92.4	74.9	93.8	71.1	6.6	77.2
Varuhandel	52.8	73.3	90.9	75.0	97.7	65.9	38.3	91.5
Finansiella tjänster	42.9	69.5	91.7	72.7	94	72.6	10.2	80.4
Bank	56.9	74.8	95.6	78.2	97.4	82.6	13.4	89.7
Försäkring	55.6	69.0	92.2	70.0	94.6	74.7	3.1	82.6
Panel B - 1984								
Arbetare	18.7	86.3	92.5	91.0	95.6	45.3	34.1	69.8
Tjänstemän	22.1	70.1	91.0	74.4	92.5	69.2	14.2	74.8
Varuhandel	55.3	72.5	91.0	83.6	97.1	67.3	40.3	89.4
Finansiella tjänster	39.1	67.8	90.9	73.1	95.4	71.6	16.6	85.6
Bank	53.6	75.2	93.0	76.9	97.9	71.6	7.1	91.6
Försäkring	53.4	65.1	94.9	69.7	94.7	85.5	13.1	84.9

finns med. Arbetsgivare och arbetstagarförbunden har övervakat den insamlade lönestatistiken vilken utgjort underlag till de centrala löneförhandlingarna.⁵ Detta faktum borgar för att kvaliteten på statistiken är god. Definitionerna av variablerna är desamma för de tre länderna. Vi beskriver dock den svenska statistiken och definitionen av variablerna något mer i detalj.

Den svenska lönestatistiken innehåller bland annat bransch- och arbetsplatsinformation (antal sysselsatta, 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 information om svårighetsgrad.⁶ Lönen för arbetare är uttryckt i timlön och för tjänstemän i månadslön. I de statistiska ana-

lyserna nedan utnyttjas information om lön för normalarbetstid. Förtjänst från övertid tas inte med. För tjänstemän beräknas timförtjänst baserad på månadslön och normal arbetstid. Eventuell övertidsförtjänst och övertidstimmar är exkluderade även för tjänstemän.⁷

I *Tabell 3* 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 befattningsbeskrivningen för arbe-

Tabell 3. Beskrivning av data för arbetare och tjänstemän, för år, i Sverige

	Ntot	Nk	Nm	%Kv	Nb	Na	Nba	Nbr	w	wk	wm
	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, Nbr = antalet arbetsplatser, Nba = antalet befattnings- och arbetsplatspar, Nbr = antalet branscher, w = medellön, wk = kvinnors medellön, wm = mäns medellön

5. Personalchefen var vanligtvis den som ansvarade för sammanställningen av data från personalarkiven.

6. Ett arbete är ofta definierat som en specifik arbetsuppgift inom en viss arbetsfunktion vid ett visst företag eller på en viss arbetsplats (Reskin och Hartmann 1986) medan en befattning är en samling av arbetsuppgifter. Vi fokuserar begreppet befattning.

7. En mer ingående beskrivning av datamaterialet för Sverige finns i Petersen m.f (1996)

tare i vissa fall är mer detaljerad och finfördelad än för tjänstemän.

Det är mindre intressant att förklara uppkomsten av löneskillnader med olikhet i befattning om befattning och lön korresponderar perfekt. 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 4* framkommer att lönespridningen i medeltal inom en och samma befattning kan vara så hög som 315 procent. Siffrorna i *Tabell 4* representerar medelspridningen i procent av lön på befattning och befattnings- 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.⁸

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.

Tabell 4. Medelspridning i procent för timlön inom befattning och inom befattnings-arbetsplatspar för alla könssegregerade och könsintegrerade enheter i Sverige

	Sampelspridning (%)				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

8. Den genomsnittliga spridningen är uträknad så att exempelvis siffran 315 procent i kolumn 2 i *Tabell 4*, är skillnaden mellan maximumlön och minimumlön på en viss befattning dividerat med minimumlön summerat över alla befattningar multiplicerat med 100 d.v.s.

$$\sum \frac{W_{oe}^{max} - W_{oe}^{min}}{W_{oe}^{min}} \cdot 100$$

Tabell 5. Kvinnors löner relativt männens som totallönegap (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 %	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

Dessa lönegap räknas fram för de befattningar och arbetsplatser där det finns både kvinnor och män d.v.s. integrerade arbetsplatser⁹.

I Tabell 5 framgår att totallönegapet mellan arbetarkvinnor och arbetarmän 1990 är 12 procent (kvinnors andelen 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, be-

fattningslönegapet 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.

9. Andra mått kan användas i de olika ekvationerna för lönegapen som ju i våra analyser är oviktade medeltal av inomkategorirelativlöner. Siffrorna tar inte hänsyn till fördelningen av anställda eller könsfördelning på varje observation inom varje kategori. Mönstren och resultaten och våra slutsatser påverkas inte av olika viktningar. Av två skäl rapporterar vi de oviktade resultaten. Det första är att vi vill rapportera medeltal av de som sker på befattning, arbetsplats och befattning- och arbetsplatsnivå. Det andra skälet till att vi använder oviktade medeltal är att vi vill beräkna vad som skulle hända med lönegapet om kategorierna var ickesegregerade. Att använda vikter som baseras på storleken på fördelning av kategorier eller könssegregering blir inte meningsfullt eftersom det ger mest vikt åt kategorier med höga siffror av anställda vilka är mest sannolikt att vara integrerade p.g. a. slumpen och dessa är inte de vikter vi vill observera efter dessegregering. Att använda oviktade relativlöner bland integrerade kategorier är mer meningsfullt eftersom dessa vikter bättre beskriver vad som händer i dessegregerade tillstånd.

FÖRÄNDRING AV KVINNORS OCH MÄNS LÖNER ÖVER TIDEN

På befattnings- och arbetsplatsnivå var arbetarkvinnornas 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 tjuugoårsperiod har kvinnors löneandel bland arbetare och tjänstemän på befattnings- och 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 skillnaderna i kvinnors och mäns löner. Resultaten i *Tabell 5* 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 förklarat 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 gjort för Sverige. Totallönegapet mellan kvinnor och män bland arbetare i Norge 1990 är 11,6 procent (se *Tabell 2*) (se Petersen m.fl. 1997) vilket kan jämföras med 12,2 procent i Sverige (se *Tabell 5*). 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 procent jämfört med Sverige där siffran är 5 procent.

I USA är förhållandena likartade. Totallönegapet bland arbetare är i genomsnitt 19 procent (se *Tabell 1*) (Petersen och 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 arbetsplatssegregeringen 71,4 procent av det totala lönegapet mellan kvinnor och män och för tjänstemännen är siffran 77,2 procent. För USA förklarar befattnings- och arbetsplatssegregeringen mellan 80–97 procent av totallönegapet.

Sammanfattningsvis visar den internationella jämförelsen att det är befattnings- och arbetsplatssegregeringen som förklarar den största delen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Dessa samband är dessutom stabila över tiden.

För USA visar resultaten att arbetsplatssegregeringen var viktigt för löneskillnaderna mellan kvinnor och män även om befattningssegregeringen var den viktigaste (se *Tabell 1*).

För Norge visar resultaten detsamma nämligen att det som driver löneskillnaderna mellan män och kvinnor är i första hand befattningssegregeringen och i andra hand arbetsplatssegregeringen.

För Sverige gäller samma resultat som för Norge och USA även om arbetsplatssegregeringen förklarar relativt mycket av rålönegapet mellan arbetarkvinnor och arbetarmän i Sverige jämfört med de andra länderna. Vidare visar resultaten att befattningssegregeringen förklarar en mycket stor andel av rålönegapet i Sverige jämfört med de andra länderna: befattningssegregeringen förklarar således mer av lönegapet i Sverige än i Norge och i USA.

SLUTSATSER

De refererade storskaliga empiriska studierna från USA, Norge och Sverige 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 låglönearbetsplatser och män på höglönebefattningar och höglönearbetsplatser.

För USA är löneskillnaderna i medeltal för arbetare, kontorspersonal, anställda inom teknik och som arbetar på lika befattning och samma arbetsplats 1,7 procent och för sju

professionella och tre administrativa befattningskategorier i medeltal 3,1 procent. För Norge är skillnaderna 2 procent för arbetare och 6 procent för tjänstemän. I Sverige är skillnaderna mellan mäns och kvinnors lön på lika befattning och samma arbetsplats 1,4 procent för arbetare och 5 procent för tjänstemän 1990. I Sverige var siffrorna 1970 5 procent respektive 10 procent.

Vi vill understryka att dessa resultat är nya. Även om många forskare annat att direkt lönediskriminering varit ringa har det tidigare inte funnits möjlighet att visa detta. Vare sig vanliga regressionsanalyser eller olika typer av nationella dataurval har löst problemet med relevant data. I de senare är mekanismerna bakom löneskillnaderna dolda eftersom man och kvinna jämförs i alltför grovt definierade befattningar och jämförelser ofta gjorts mellan olika arbetsplatser.

De stora löneskillnaderna har ofta förklarats med lönediskriminering d.v.s. att män och kvinnor som utför lika arbete betalas olika. De uppvisade löneskillnaderna visar dock enbart att kvinnor och män som utför likartat arbete med ungefär samma utbildning och erfarenhet (produktivitetskaraktäristika) tenderar att erhålla olika lön. Från denna empiriska observation kan man dock inte dra slutsatsen att utfallet är en konsekvens av att enskilda arbetsgivare diskriminerar kvinnor d.v.s. bryter mot lagen om lika lön för lika arbete. Det kan lika gärna vara en konsekvens av att män och kvinnor arbetar för olika arbetsgivare. Och än viktigare löneskillnaden kan ha orsakats av att befattningsbeskrivningen är alltför grovt definierad vilket gör det missledande att dra slutsatser att en arbetsgivare lönediskriminerar kvinnor. I praktiken kan utfallet bero på att kvinnor och män utför olika arbetsuppgifter.

Det andra resultatet som vi funnit är att befattningssegregation är den viktigaste förklaringen till löneskillnader mellan män och kvinnor i Norge, Sverige och USA. I USA förklarar befattningssegregationen i medeltal 63,8 procent av löneskillnaderna medan de i Norge förklarar i medeltal 45 procent för arbetare och 71 procent för tjänstemän. I Sverige förklarar befattningssegregationen 73,6 procent av löneskillnaderna för arbetare och 75 procent för tjänstemän.

Jämfört med Norge och USA påverkar

arbetsplatssegregation i Sverige kraftigt löneskillnaderna mellan män och kvinnor i arbetarkollektivet och denna tendens har desutom tilltagit över tiden.

Trots skillnader i institutionella förhållanden i Norge, Sverige å ena sidan och USA å den andra uppvisar arbetsmarknaderna i dessa länder ändå en likartad sned könsfördelning: kvinnor selekteras till vissa typer av arbeten och arbetsplatser och män till andra.

Orsakerna till denna selektion är inte klargjorda 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 s.k. inläsningseffekter 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 är: Väljer kvinnor låglönearbeten eller erbjuds de enbart dessa arbeten? Mer forskning som fokuserar rekrytering och befodring av kvinnor krävs för att kunna svara på frågor kring den könssegregerade arbetsmarknaden.

Vi finner vid en jämförelse av de tre länderna att lönegapet mellan kvinnor och män på befattning och arbetsplats är i genomsnitt störst i Norge, mindre i Sverige och minst i USA. Även om skillnaderna är små är det något besynnerligt eftersom lönespridningen ofta antagits vara till nackdel för kvinnors relativlön och lönespridningen är störst i USA, näst störst i Sverige och minst i Norge.

Skillnaderna kan reflektera tre förhållanden. Ett kan vara olikheter i befattningsklassifikationerna som används i de tre länderna där den norska klassifikationen är bredare definierad, vilket innebär större löneskillnader inom varje befattningskategori. Å andra sidan är de svenska data mycket väldefinierade och precisa vilket talar emot denna förklaring. Ett annat skäl kan vara att Jämställdhetslagen kom i gång senare i de skandinaviska länderna än i USA vilket kan ha inneburit mer tid och erfarenhet att handha

likalöneprincipen. Det tredje förhållandet kan vara skillnader i det legala systemet och de legala kulturerna i de tre länderna där USA är mer process- och tvistorienterat och där riskerna att ställas inför rätta också innehåller stora skadestånd.

Slutligen pekar den svenska studien på att varken förändringar i den allmänna lönespridningen eller lönespridningen inom befattningsleder till att kvinnor får sämre löner jämfört med männen på likartad befattningsplats och samma arbetsplats. Lönedifferentiering är således i sig inget hot mot kvinnors relativlöner när de utför lika arbete för samma arbetsgivare.

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.

REFERENSER

- Blau, F.D.** (1977): *Equal Pay in the Office*, Lexington MA.: Lexington Books.
- Bielby, W.T. & Baron, J.N.** (1986): Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination, *American Journal of Sociology* 91 (4): 759–99.
- Birkelund, G.** (1992): Stratification and Wages, *Acta Sociologica* 35 (1) s. 46–62.
- Ellis, E.** (1991): *European Community Sex Equality Law*, Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G.** (1985): *Politics Against Markets. The Social Democratic Road to Power*, Princeton NJ: Princeton University Press.
- Hogsnes, G.** (1989): Wage Bargaining and Norms of Fairness – a Theoretical Framework for Analysing the Norwegian Wage Formation, *Acta Sociologica* 32 (4) s.339–357
- LU90**, Bilaga 23, *Kvinnors roll i ekonomin*.
- Marini, M. M.** (1989): Sex Differences in Earnings in the United States, *Annual Review of Sociology* 15: 343–80.
- Mastekaasa, A.** (1992): Organizational Contexts and Individual Behavior: Potential and Limitations of the Norwegian Study of Organizations, *Acta Sociologica* 35 (2): 141–50.
- NOU**, (1993): *Levekår i Norge. Er graseet grønere for alle?* Norges Offentlige Utredninger, 1993:17, Oslo: Statens Trykning
- Petersen, T. Meyerson, E. M. & Snartland, V.** (1996): The Within-Job Gender Wage Gap, The Case of Sweden, Working Paper No 470, IUI.
- Petersen, T. & Morgan, L.** (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. & Modesta Olsen, K.** (1997): "Within-Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap. The Case of Norway" *European Sociological Review* 13 (2)
- Reskin, B.F. & Hartman, H.I.** eds, (1986): *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*, Washington D.C.: National Academy Press.
- Reskin, B.F. & Roos, P.** eds, (1990): *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*, Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Rhoads, S. E.** (1993): *Incomparable Worth, Pay Equity Meets the Market*, Cambridge, NY: Cambridge University Press.
- Sandemose, A.** (1968): *En flyktning korsar sitt spår*, Forum Pocket, Uddevalla: Bohusläningens AB
- 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. & Hartmann, H. I.** (1981): *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington D.C.: National Academy Press.