

Till statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

Genom direktiv 1994:102 den 15 september 1994 beslutades att tillsätta en särskild utredare för att kartlägga och analysera fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Den 19 maj 1995 utsågs landshövding Kristina Persson, Östersund, till utredare. Utredningen har antagit namnet *Kvinnomaktutredningen*.

Den 1 augusti 1995 tillkallades såsom vetenskapliga experter Göran Ahrne, professor i sociologi vid Stockholms universitet, Anna G. Jónasdóttir, FD och universitetslektor vid Högskolan i Örebro, Inga Persson, professor i nationalekonomi vid Lunds universitet, Elisabeth Sundin, docent i företagsekonomi och biträdande professor vid tema Teknik och social förändring vid Linköpings universitet samt Eskil Wadensjö, professor i arbetsmarknadspolitik vid Stockholms universitet. Sekreterare i utredningen har varit Anita Nyberg, universitetslektor i nationalekonomi och docent vid tema Teknik och social förändring vid Linköpings universitet, och biträdande sekreterare FK Eva Lindblad och Gunilla Rapp.

Inom ramen för Kvinnomaktutredningen publiceras ett antal monografier och antologier. Experterna har i egenskap av redaktörer och monografiförfattare svarat för urval och utformning av de olika skrifterna, medan de enskilda artikelförfattarna ansvarar för innehållet i sina egna bidrag. Experter och artikelförfattare har arbetat under vetenskaplig självständighet.

Utredningsarbetet skall vara klart före den 31 december 1997. Skrifter publiceras dock successivt. Föreliggande skrift, *Kvinnors och mäns löner – varför så olika*, utgör en av rapporterna i projektet Ekonomiska regelsystem och ekonomiska resurser. Redaktörer är Inga Persson och Eskil Wadensjö.

Östersund och Linköping i november 1997

Kristina Persson

/Anita Nyberg

Innehåll

	Vad vet vi – vad behöver vi veta mer om? INGA PERSSON & ESKIL WADENSJÖ	1
1	En historia om löneutjämning – kvinnors och mäns löner i långsiktigt perspektiv LARS SVENSSON	14
2	Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige CARL LE GRAND	45
3	Lönepolitik, lönespridning och löneskillnader mellan män och kvinnor PER-ANDERS EDIN & KATARINA RICHARDSON	87
4	Lika lön för lika arbete. En studie av svenska förhållanden i internationell belysning EVA M. MEYERSON & TROND PETERSEN	104
5	Individ- och yrkesskillnader mellan kvinnor och män: Hur påverkar de lönen? MAHMOOD ARAI & ANNA THOURSIE	126
6	Chefernas kön och de anställdas lön – en studie av könsdiskriminering på svenska arbetsplatser MIA HULTIN & RYSZARD SZULKIN	151
7	Sidoförmåner – skillnader mellan kvinnor och män LENA GRANQVIST	173
8	Arbetsvärdering i teori och praktik ÅSA LÖFSTRÖM	204
9	Familjeförhållanden och löneutveckling KATARINA RICHARDSON	227
10	Kvinnors och mäns löner – förvärvsavbrottens betydelse JAMES W. ALBRECHT, PER-ANDERS EDIN, MARIANNE SUNDSTRÖM & SUSAN B. VROMAN	244
11	Arbetsinkomster för kvinnor med högre utbildning ESKIL WADENSJÖ	256
12	De lågavlönade på arbetsmarknaden – en analys av kvinnor och män under två decennier MIA HULTIN & RYSZARD SZULKIN	269
	Om författarna	294

Vad vet vi – vad behöver vi veta mer om?

INGA PERSSON & ESKIL WADENSJÖ

Vi vet alla att kvinnor i genomsnitt har lägre löner än män. Det gäller för Sverige såväl som för andra länder. Omfattningen av löneskillnaderna varierar mellan länderna men mönstret är välkänt i sina huvuddrag. Skillnaderna har tenderat att minska sett över en längre tidsperiod och är mindre i Sverige än i de flesta andra länder.

Behöver vi veta mer? Har vi inte sedan länge tillräckliga kunskaper för såväl diagnos som utskrivning av åtgärdsförslag? Vårt svar är att det behövs mer kunskaper såväl om omfattningen och strukturen av dessa löneskillnader som om orsakerna till dem. Denna volym är ett bidrag till denna kunskapsuppbyggnad. Kapitlen bygger på pågående forskning och innehåller mycket ny kunskap men pekar samtidigt på kvarstående kunskapsluckor och därmed på behov av fortsatt forskning på området.

Den genomsnittliga skillnaden mellan mäns och kvinnors timlöner sett över hela arbetsmarknaden är knappt 25 procent eller för att formulera det något annorlunda: kvinnornas genomsnittliga timlön uppgår till ca 80 procent av männens. Denna löneskillnad har varit relativt stabil sedan början av 1980-talet efter att ha reducerats markant under 1960- och 1970-talen. Vi vill redan här påpeka att de redovisade totala löneskillnaderna kommer att variera något mellan de olika bidragen i volymen, eftersom det inte finns någon gemensam heltäckande lönestatistik.

Den genomsnittliga skillnaden mellan mäns och kvinnors löner på hela arbetsmarknaden kan inte betecknas som ett mått på omfattningen av arbetsmarknadsdiskrimineringen efter kön. Det kan finnas andra förklaringar till löneskillnader än diskriminering. Vad förklarar då att män har högre löner än kvinnor?

En förklaring är att män och kvinnor har olika mycket av de egenskaper som värderas på arbetsmarknaden – skillnader i utbildning och i omfattningen av arbetslivserfarenhet utgör två exempel. Traditio-

nellit har män en i genomsnitt längre utbildning än kvinnor och fortfarande skiljer sig kvinnors och mäns utbildningsinriktning mycket markant åt. Kvinnorna har också i genomsnitt, givet ålder, arbetat färre år än männen. Skillnader i egenskaper kan orsakas av att kvinnor och män gör olika val vad gäller utbildning och arbetskraftsdeltagande där faktisk och förväntad ojämna arbetsfördelning i familjen mellan kvinnor och män kan vara en del av förklaringen. Lönediskriminering och skillnader vad gäller möjligheterna att få anställning kan också resultera i att kvinnor och män gör olika utbildningsval och att antalet arbetsår kommer att skilja sig åt (skillnader i arbetsrelaterade egenskaper kan alltså till en del vara resultatet av diskriminering på arbetsmarknaden).

En andra förklaring till könslöneskillnader är att mäns och kvinnors kunskaper och färdigheter värderas olika. Ett exempel kan vara att ett extra utbildningsår ger en mindre löneökning för kvinnor än för män. Att ersättningen för olika arbetsrelaterade egenskaper skiljer sig åt kan innebära att en kvinna får lägre timlön än en man när de har exakt samma utbildning, arbetslivserfarenhet, anställningstid etc. Det är denna del av löneskillnaden som brukar betecknas lönediskriminering.

Dessa båda förklaringar bygger på en uppdelning av löneskillnaden i en del som beror på skillnader i arbetsrelaterade egenskaper och en del som beror på skillnader i belöning för de olika egenskaperna. Ju fler arbetsrelaterade egenskaper som inkluderas, desto mindre del av löneskillnaden förklaras i regel av skillnader i ersättning för olika arbetsrelaterade egenskaper. Vilka arbetsrelaterade egenskaper ska då tas med? I regel brukar en sådan jämförelse koncentreras till de variabler som är knutna till individen ("humankapitalvariabler"), men ibland inkluderas också yrkes- och branschtillhörighet. Det finns dock invändningar att göra mot inkluderandet av denna senare gruppen av variabler. Skillnaderna i yrkes- och branschfördelning kan till en del bero på diskriminering och ett inkluderande kan dölja förekomsten av diskriminering. En möjlighet är att dela upp de arbetsrelaterade egenskaperna i olika grupper och separat studera effekterna av att kvinnor och män befinner sig i olika yrken och branscher.

Ett annat problem vid empiriska studier är att alla egenskaper som är relevanta för lönesättningen inte går att observera. Det saknas med andra ord uppgifter såväl om huruvida, och i vilken utsträckning, kvinnor och män skiljer sig åt vad gäller dessa egenskaper som om huruvida, och i vilken utsträckning, dessa egenskaper ersätts olika för kvinnor och män.

En tredje förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män blir vid en uppdelning av egenskaperna i två grupper – individan-

knutna respektive yrkes- och sektorstillhörighet – att kvinnor och män har olika yrken och arbetar i olika branscher. Denna löneskillnad kan i sin tur delas upp i en del som beror på att män och kvinnor genom att de har olika arbetsrelaterade egenskaper hamnar i olika yrken och branscher, och en del som beror på att kvinnor och män med samma egenskaper hamnar i olika yrken och branscher. Att kvinnor och män med samma arbetsrelaterade egenskaper hamnar i olika yrken och branscher kan bero på att kvinnor och män föredrar olika typer av arbeten men också på diskriminering. Kvinnor kan bli diskriminerade vid rekrytering och befordran till vissa typer av yrken, branscher och befattningar.

Har det då stor betydelse för lönedifferensen att kvinnor och män finns i olika yrken och branscher? Om löneskillnaderna mellan olika yrken och branscher är små så spelar olikheterna i fördelning mellan män och kvinnor liten roll, men om yrkes- och branschlöneskillnaderna är stora så bli effekterna också stora. Ett speciellt fenomen är att yrken och sektorer med en stor andel kvinnor tenderar att ha låga löner. Sådana skillnader är en förklaring till det ökade intresset för arbetsvärderingar. Utgångspunkten för dessa är att arbete av lika värde ska ge lika lön.

Löneskillnader mellan män och kvinnor kan alltså delas upp och tillskrivas bakomliggande förklaringsfaktorer på följande sätt:

- 1) män och kvinnor har olika arbetsrelevanta egenskaper,
- 2) ersättningen för dessa egenskaper är olika för män och kvinnor (eventuellt beräknat inom yrke och sektor),
- 3) kvinnor och män kommer till olika yrken och sektorer delvis på grund av att de har olika arbetsrelaterade egenskaper och delvis på grund av att kvinnor och män med samma egenskaper hamnar i olika yrken och sektorer och att lönen skiljer sig åt mellan olika yrken och sektorer, och
- 4) lönen i yrken och sektorer med hög andel kvinnor är lägre än i yrken och sektorer med låg andel kvinnor.

Diskrimineringen brukar på denna grundval delas upp i:

- 1) direkt lönediskriminering – olika lön för lika arbete,
- 2) fördelningsdiskriminering – kvinnor och män med samma arbetsrelevanta egenskaper hamnar i olika yrken på grund av att kvinnor diskrimineras vid anställning och befordran samt
- 3) värdediskriminering – lönen är lägre ju större andelen kvinnor i yrket eller sektorn är.

Den här redovisade uppdelningen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män i olika komponenter kan tyckas var överdrivet noggrann. Det är emellertid viktigt att göra en sådan uppdelning bl.a.

på grund av att möjligheterna och medlen att motverka löneskillnader mellan könen varierar med orsakerna till dessa.

Omfattningen av lönedifferensen och dess utveckling

Som nämnts har könlönedifferensen minskat över tiden. Lars Svenssons kapitel innehåller en analys av utvecklingen under 1900-talet. Utvecklingen inom industrin visar att utjämningen framför allt skett under några väl avgränsade perioder: kring 1920, 1944–49 och under 1960- och 1970-talen. Det gäller såväl för arbetare som tjänstemän. Ser vi på hela arbetsmarknaden så sker utjämningen dels under mellankrigstiden (kvinnlönerna stiger från 58 till 67 procent av männens löner), dels från 1960 till 1980 (kvinnlönerna stiger från 70 till 86 procent av männens löner). Från 1980 har kvoten mellan kvinnors och mäns löner varit stabil.

En utjämning kan ske på olika sätt:

- 1) genom att kvinnornas löner jämfört med männens löner ökar inom olika yrken och sektorer,
- 2) genom att lönerna i de sektorer där kvinnorna är överrepresenterade ökar jämfört med i de där männen är överrepresenterade, och
- 3) genom att kvinnor lämnar lågavlönade kvinnobrancher för bättre betalda mansyrken (en förändrad yrkesstruktur).

Resultaten av undersökningen pekar på att utjämningen under mellankrigstiden berodde på att kvinnor flyttade till relativt sett bättre betalda sektorer, medan utjämningen under 1960- och 1970-talen berodde på att de relativa kvinnlönerna inom de olika sektorerna förbättrades. Denna utveckling vill författaren tillskriva efterfrågeutvecklingen, eftersom förändringarna startar före förändringarna i lönepolitiken.

Kvinnoyrken – låglöneyrken?

I vissa perioder har alltså förskjutningar mellan kvinnors och mäns fördelning på sektorer haft stor betydelse för löneutjämningen och en stor del av den kvarstående löneskillnaden kan kopplas till att män och kvinnor är i sektorer och yrken med olika lönenivåer. Carl le Grand behandlar i sitt kapitel betydelsen av att lönerna är lägre i kvinnoyrken. Han får som resultat att lönerna är nästan 9 procent högre i yrken med 10 procent kvinnor än i yrken med 90 procent kvinnor om konstanthållning görs för många andra egenskaper hos individerna och arbetsplatserna. Även män får lägre lön i typiska kvinnoyrken än i typiskt manliga yrken om än skillnaden är något mindre, 6 procent. Ett mått på betydelsen av denna faktor för

löneskillnaderna är att kvinnornas genomsnittslön relativt männens skulle stiga från 80 till 87 procent om kvinnliga och manliga yrken gav samma lön givet individ- och arbetsplatsegenskaper.

Internationella jämförelser pekar på att Sverige har relativt små skillnader mellan mäns och kvinnors genomsnittliga löner och att en del av förklaringen kan vara att lönestrukturen är mycket jämnare i Sverige än i andra länder. Om löneskillnaderna mellan olika yrken och sektorer är små så leder en segregering inte till så stora löneskillnader. En fråga är då om de minskade löneskillnaderna mellan kvinnor och män på 1960- och 1970-talen beror på minskade löneskillnader mellan branscher, utbildningsgrupper mm. Denna fråga behandlas av Per-Anders Edin och Katarina Richardson. Deras resultat pekar kanske något överraskande på att branschlöneförändringar haft en effekt i motsatt riktning, dvs. bidragit till att öka löneskillnaderna mellan kvinnor och män. De relativa lönerna inom vård och utbildning, två tunga kvinnobranscher, har fallit under perioden. Till löneutjämnningen har istället bidragit att kvinnor har fått karakteristika (utbildning, arbetslivserfarenhet, bransch) som är mer lika männens. Att skillnaderna i avkastning på utbildning och arbetslivsdeltagande generellt har minskat är en annan bidragande orsak.

En del av den löneskillnad som inte kan förklaras av könsskillnader i arbetsrelaterade egenskaper och i ersättningen till dessa kan bero på att alla egenskaper som har betydelse för lönesättningen inte är inkluderade. Författarna har använt en ny metod för att kunna ta hänsyn till icke observerade variabler. Resultaten pekar på att förändringar i kvinnors respektive mäns innehav av dessa egenskaper och i ersättningen för dem förklarar mycket av löneutjämnningen mellan 1968 och 1981.

Om intresset koncentreras till de kvinnor som har lägst löner så har löneutjämnningen mellan könen varit betydligt större mellan 1968 och 1981. För denna grupp verkar förändringar i lönespridningen på arbetsmarknaden (minskad avkastning på utbildning och arbetslivserfarenhet) ha haft större betydelse. En annan grupp vars löner specialstuderas är unga kvinnor jämfört med unga män. De unga kvinnorna har efterhand förbättrat sin relativa lönesituation. Förklaringen är här att söka inte i en allmänt minskad lönespridning utan i att sammansättningen efter egenskaper efter hand blivit lika för de unga kvinnor och män som inträder på arbetsmarknaden.

Olika lön för lika arbete?

Den mest synliga formen av diskriminering är att kvinnor och män arbetar vid sidan av varandra, på samma arbetsplats och har samma arbetsuppgifter men erhåller olika löner. Denna typ av diskriminering är knappast särskilt vanligt förekommande längre. I det inledande avsnittet nämnde vi att ett inkluderande av variabler representerade yrke och bransch tar bort en del av löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Ett inkluderande av variabler representerande arbetsplats och befattning kan förväntas göra det i än högre grad.

Eva Meyerson och Trond Petersen gör i sin studie en noggrann kartläggning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män med samma befattning och/eller arbetsplats inom den privata sektorn i Sverige under perioden 1970–1990. Bland arbetarna tjänade kvinnorna 12,8 procent mindre än männen år 1990. Görs jämförelsen för likartad befattning och samma arbetsgivare minskar skillnaden till 1,4 procent. En jämförelse med situationen 1970 visar att en betydligt större del av den totala lönedifferensen kan förklaras med skillnader i befattning och arbetsgivare år 1990 än 1970. Bland tjänstemännen tjänade kvinnorna 27,8 procent mindre än männen år 1990. När samma befattning och arbetsgivare jämförs så återstår en skillnad om 5,0 procent. Det pekar på att den renodlade lönediskrimineringen har en relativt liten omfattning på den svenska arbetsmarknaden. En intressant följdfråga är emellertid vad som definierar en befattning och i vad mån indelningen i befattningar samtidigt innebär en uppdelning av kvinnor och män och om inrättandet av befattningar och placering i olika befattningar kan vara ett sätt att dölja könsdiskriminering.

En uppdelning av löneskillnaden

Traditionellt brukar könslöneskillnaden delas upp i en del som beror på könsskillnader i de egenskaper som värderas på arbetsmarknaden och en del som beror på skillnader i ersättningen till dessa egenskaper. Det finns som nämndes inledningsvis skäl att gå vidare och också se på de löneskillnader som uppkommer via skillnader i yrkesfördelningen (och där olika yrken har olika löner), och där dels se på de skillnader i yrkesfördelning som kan förklaras av skillnader i egenskaper, dels se på de som inte kan förklaras på sådant sätt. Det blir således en indelning i fyra olika komponenter. Mahmood Arai och Anna Thoursie har genomfört en första studie av denna typ på svenska data.

För 1990 visar resultaten att om man använder en horisontell yrkesuppdelning baserad på nordisk yrkesklassificering (NYK) så

beror 46 procent av den totala löneskillnaden på att kvinnor och män har olika arbetsrelaterade egenskaper (givet könsmässiga skillnader i yrkesfördelningen), 39 procent på att dessa egenskaper belönas olika för kvinnor och män (givet könsmässiga skillnader i yrkesfördelningen), 1 procent på yrkessegregering som kan förklaras av könsskillnader i arbetsrelaterade egenskaper och vissa bakgrundsfaktorer samt 13 procent på oförklarad yrkessegregering. Den andel av den totala löneskillnaden som inte kan förklaras av skillnader i egenskaper utgör alltså mer än hälften eller närmare bestämt 52 procent (39+13 procent). Andelen har dock minskat något sedan 1981, då den utgjorde 58 procent.

Motsvarande beräkningar utifrån en vertikal (status) yrkesindelning baserad på socioekonomisk indelning (SEI) ger liknande resultat. Den andel av den totala löneskillnaden som inte kan förklaras av könsskillnader i egenskaper (direkt eller via yrkesfördelningsskillnader som förklaras av egenskapsskillnader) har fallit från 60 till 53 procent mellan 1981 och 1991.

Vem diskriminerar?

Löner sätts inte av sig själva – det är någon som sätter dem. Har det betydelse om det är män eller kvinnor som sätter lönerna? Mia Hultin och Ryszard Szulkin försöker besvara denna fråga i en studie baserad på individdata där de har uppgifter om andelen kvinnor och män bland cheferna. Deras huvudresultat är att det inte spelar någon roll för de manliga anställda om cheferna är män eller kvinnor – lönen blir densamma. Det har däremot stor betydelse för de kvinnligt anställda hur stor andel av cheferna som är kvinnor. En granskning av den privata sektorn ger som resultat att kvinnligt anställda har 7 procent högre lön om 50 procent av cheferna är kvinnor än om alla chefer är män; motsvarande skillnad i den offentliga sektorn är 5 procent. Om man speciellt granskar de företag där lönerna inte sätts på central nivå på arbetsplatsen utan på en lägre nivå i organisationen blir effekten betydligt större. Kvinnorna tenderar att förlora markant på en decentraliserad lönesättning om cheferna är män. Eftersom det finns en allmän trend mot mer decentraliserade former av styrning och också av lönebildning kan det tendera att försvåra ansträngningarna att utjämna lönerna mellan kvinnor och män.

Sidoförmåner

All ersättning från en anställning kommer inte i form av penninglön. Sidoförmåner är omfattande och deras betydelse har förmodligen ökat under senare år. Undersökningar avseende andra länder pekar på att

det finns skillnader i hur sidoförmåner fördelas på män och kvinnor. Lena Granqvist redovisar i sitt kapitel en första undersökning av sidoförmånerna i Sverige. Den visar klart på att män oftare än kvinnor har sidoförmåner, de har fler sidoförmåner och de har oftare de ekonomiskt sett mer värdefulla sidoförmånerna.

Vad förklarar dessa skillnader? En första tänkbar förklaring är att det helt enkelt återspeglar att männen har högre löner och att det vid ett progressivt skattesystem är lönsamt att ta ut en större andel av inkomsten som sidoförmåner. En andra förklaring skulle kunna vara att kvinnor har arbeten som i mindre utsträckning är kombinerade med, eller är möjliga att kombinera med, vissa typer av sidoförmåner (kvinnor arbetar oftare deltid, oftare i offentlig sektor etc.). En tredje förklaring är att kvinnor och män behandlas olika – kvinnor diskrimineras. Undersökningen ger ett viss stöd åt den första förklaringen – högre löner är kombinerade med mer av sidoförmåner. Men den ger framför allt stöd åt den tredje förklaringen: kvinnor och män behandlas olika – kvinnor får mindre ofta sidoförmåner oavsett bransch och sidoförmåner förekommer mindre ofta i branscher med hög kvinnoandel.

De här redovisade skillnaderna i mäns och kvinnors sidoförmåner är ett viktigt resultat. Det pekar på att de vanliga lönejämförelserna underskattar de totala löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

Arbetsvärdering

Som framgått av de tidigare kapitlen råder det i dagens Sverige i det närmaste lika lön för helt lika arbete (samma arbetsplats och befattning). Kvinnor och män arbetar emellertid inte med exakt samma arbetsuppgifter – det finns en betydande segregering. En viktig del av den totala könslöneskillnaden är att manliga och kvinnliga arbeten betalas olika mycket. Ett krav som har ställts är att arbete med lika värde skall ge samma lön. Arbetsvärdering har framförts som ett medel för en sådan löneutjämning.

Arbetsvärderingar har diskuterats länge i Sverige. När den solidariska lönepolitiken blev LO:s politik var ett av de problem som uppmärksammades frågan om hur stora löneskillnaderna skulle vara mellan ”olika” arbeten – den solidariska lönepolitiken angav ju endast ”lika lön för lika arbete”. Det behövdes ett arbetsvärderingsinstrument för att få fram rättvisa löneskillnader. Ett sådant instrument visade sig dock vara svårt att åstadkomma. Avvägningen av löneskillnaderna mellan ”olika” arbeten har fått göras på andra sätt.

I USA har arbetsvärderingar däremot kommit att användas för att undersöka förekomsten av könslönesdiskriminering och därmed för att

ändra lönestrukturen. Åsa Lofström går i sitt kapitel igenom de amerikanska erfarenheterna och redovisar också resultat från en svensk arbetsvärderingsstudie – en studie av lönerna för högskoleanställda. Arbetsvärderingen pekar på att lönerna i kvinnoyrkena men också i vissa av mansyrkena skulle höjas och lönerna i andra mansyrken skulle sänkas om man följde resultaten. Kvinnorna skulle i genomsnitt vinna lönemässigt om arbetsvärdering tillämpades. Det är också huvudresultaten av de amerikanska arbetsvärderingsstudierna. Ett speciellt problem är att löneökningar utifrån arbetsvärderingsstudier kan medföra minskad sysselsättning. Resultaten skiljer sig vad gäller detta mellan olika undersökningar och sysselsättningseffekterna är troligen starkt beroende på marknadsform och substitutionsmöjligheter mellan den grupp som får sin lön höjd och andra grupper.

Äktenskapspremier?

Ett speciellt fenomen på arbetsmarknaden i olika länder, bl.a. USA, är att män som är gifta får högre lön än ogifta män även när man konstanthåller för utbildning, arbetslivserfarenhet m.m. Gifta män får en "äktenskapspremie" – gifta kvinnor får däremot inte någon sådan premie jämfört med ogifta kvinnor. Finns det en sådan äktenskapspremie också i Sverige och vad är i så fall förklaringen?

Katarina Richardson visar i sitt kapitel att det finns en sådan premie även om den minskat över åren (hon visar också att det finns en sambopremie, om än något mindre). Det finns fyra förklaringar som framförts till denna typ av skillnader. Den första är att det finns en selektion så att de som gifter sig inte bara är konkurrenskraftiga på äktenskapsmarknaden utan också på arbetsmarknaden. Den andra är att äktenskapspremien förklaras av specialisering – en man som gifter sig kan ägna mer energi åt förvärvsarbete genom att hustrun tar över (specialiserar sig på) hushållsarbete. Den tredje förklaringen är att arbetsgivarna ger gifta män högre lön då de har större försörjningsbörda och den fjärde förklaringen är att gifta män på grund av sin större försörjningsbörda väljer arbeten som ger högre lön men sämre arbetsmiljö (s.k. kompensera löneskillnader).

Undersökningen ger stöd åt de två första hypoteserna men inte åt de två sista. Äktenskapspremien i Sverige skulle alltså förklaras av selektionen till äktenskap och av specialiseringen mellan makarna. Specialiseringshypotesen får stöd vid de två första observationstidpunkterna (1968, 1974) men inte vid de två sista (1981, 1991). Hemmafruvar har efterhand blivit mindre vanliga och männen utför en ökad andel av hushållsarbetet.

Förvärvsavbrott och löneutveckling

En förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män som framförts speciellt med hänvisning till undersökningar från den amerikanska arbetsmarknaden är att kvinnor har mer förvärvsavbrott och att förvärvsavbrott leder till lägre löner på två sätt: för det första genom att den samlade arbetslivserfarenheten blir kortare och arbetslivserfarenhet är en faktor som påverkar lönen positivt samt för det andra genom att ett avbrott leder till att yrkeskunskaperna sjunker och att lönen sjunker på grund av detta.

James Albrecht, Per-Anders Edin, Marianne Sundström och Susan Vroman visar i sitt kapitel som baseras på data avseende den svenska arbetsmarknaden att perioder av icke-yrkesaktivitet har en självständig lönesänkande roll alldeles bortsett från att sådana perioder gör att den samlade arbetslivserfarenheten blir kortare. Ett intressant resultat är att kostnaden i form av lägre lön på grund av ett förvärvsavbrott är högre för män än för kvinnor. En uppdelning på olika typer av aktivitet under förvärvsavbrottet visar att detta gäller i hög utsträckning vid föräldraledighet. Det kan vara en faktor bakom att kvinnor i så mycket större utsträckning än män tar föräldraledigt – kostnaden för hushållets ekonomi i form av försämrad löneutveckling blir lägre. Här skall tilläggas att även vid arbetslöshet blir lönenedgången större för män än för kvinnor. (En typ av icke-yrkesaktivitet verkar leda till högre lön, nämligen militärtjänst för män – effekten är dock inte statistiskt signifikant).

Utbildning – ett medel mot löneskillnader?

Utbildning har ofta anförts som ett medel mot löneskillnader. Genom ökad utbildning skulle kvinnor kunna få löner mer lika männens. Kvinnorna har efterhand fått en genomsnittlig längd på utbildningen som alltmer motsvarar männens. På sikt, efterhand som nya generationer kommer in på arbetsmarknaden, kommer kvinnor och män i den svenska arbetskraften att ha genomgått formell skolutbildning under lika många år. Skattningar visar emellertid att kvinnors och mäns avkastning på utbildning skiljer sig markant åt – männen får högre avkastning. En möjlig förklaring kan vara att kvinnor och män väljer olika utbildningsvägar och att de vägar som kvinnor väljer ger lägre lön. Frågan är om det återstår löneskillnader när kvinnor och män som genomgått samma utbildningar jämförs. Eskil Wadensjö jämför i sitt kapitel de arbetsinkomster som kvinnor och män i samma utbildning erhåller. Det visar sig att kvinnornas arbetsinkomster (som beror såväl på timlön som på antal arbetade timmar) är lägre än männens även om konstanthållning görs för ålder och antal år efter

examen (vilket kan ses som ett mått på arbetslivserfarenhet). En noggrannare jämförelse visar att arbetsinkomsten strax efter examen inte skiljer sig så mycket mellan kvinnor och män men att lönetillskottet per år efter examen är betydligt sämre för kvinnor än för män.

Kvinnor med låg lön

När man studerar kvinnors och mäns löner och könsskillnader i lönefördelningen är det av speciellt intresse att se om kvinnor betydligt oftare än män är bland de mest lågavlönade. Mia Hultin och Ryszard Szulkin behandlar i bokens sista kapitel denna fråga. De visar att kvinnorna är klart överrepresenterade bland de som har lägst löner. Det gäller vare sig ett relativt mått (andel kvinnor och män som ingår i den femtedel av alla anställda som har lägst lön) eller ett absolut mått (andel kvinnor och män som tjänar mindre än två tredjedelar av medianlönen) utnyttjas. Båda måtten pekar på att kvinnor är markant överrepresenterade bland de lågavlönade, men att denna överrepresentation minskat fram till början av 1980-talet för att sedan vara stabil. En närmare undersökning visar att såväl att vara kvinna som att vara i ett kvinnodominerat yrke ökar risken för att vara lågavlönad. Att vara lågavlönad ett år behöver emellertid inte innebära att en person fortsätter att vara lågavlönad under kommande år. Undersökningen pekar emellertid på att kvinnor i betydligt högre grad än männen fortsätter att vara lågavlönade. Lågavlönade män lyckas alltså oftare än lågavlönade kvinnor komma upp till mellan- och höglönegruppen.

Några lärdomar

Vi har i denna inledning bara presenterat några av de många resultat rörande kvinnors och mäns löner som redovisas i de olika kapitlen i denna bok. Vi skall här avslutningsvis framhäva några resultat.

- Kvinnor har i genomsnitt klart lägre löner än män.
- Löneskillnaderna mellan könen har långsiktigt minskat. Speciellt markant var nedgången under 1960- och 1970-talen. Sedan början av 1980-talet har skillnaderna varit mer eller mindre konstanta.
- Löneskillnaderna mellan kvinnor och män som arbetar på samma arbetsplatser och i samma befattningar är små.–
Men kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och befattningar och inom olika sektorer.
- Löner i kvinnodominerade yrken är lägre än i mansdominerade yrken även vid jämförelse av yrken som uppvisar samma egen-

skaper. Det innebär att kvinnor och män i kvinnodominerade yrken får lägre ersättning vid givna arbetsrelaterade egenskaper än kvinnor och män i mansdominerade yrken.

- Ungefär hälften av den totala löneskillnaden går att förklara med könsskillnader i olika arbetsrelevanta egenskaper, hälften går inte att förklara på detta sätt (en del kan dock bero på könsskillnader i egenskaper som inte går att observera).
- För män verkar det inte lönemässigt spela någon roll om cheferna är män eller kvinnor. Kvinnorna får lägre lön om cheferna är män än om cheferna är kvinnor (kvinnornas löner är dock även i det fall att alla chefer på arbetsplatsen är kvinnor lägre än männens löner).
- Kvinnor får färre sidoförmåner och om de får sidoförmåner är de av ett lägre värde än männens. Det innebär att den vanliga lönestatistiken underskattar löneskillnaderna mellan kvinnor och män.
- Män förlorar mer på förvärvsavbrott (föräldraledighet) än kvinnor. Det kan vara en bidragande faktor till att kvinnor tar ut föräldraledighet i så mycket större utsträckning än män.
- Kvinnor genomgår oftare än män högre utbildningar som leder till relativt sett låga löner och män oftare än kvinnor högre utbildningar som leder till höga löner. Det är en förklaring till att utbildningspremien är lägre för kvinnor än för män. Även givet inriktningen på den högre utbildningen har emellertid kvinnor lägre arbetsinkomster än män.
- Kvinnor är oftare än män lågavlönade. Lågavlönade kvinnor förblir också lågavlönade i större utsträckning än lågavlönade män.

Vad behöver vi veta mer om?

Många resultat redovisas i denna volym, men de visar samtidigt att det behövs mer kunskaper om omfattningen, sammansättningen och orsakerna till löneskillnaderna. Här skall vi framhäva några områden där behovet av nya kunskaper framstår speciellt tydligt.

- Vi behöver veta mer om hur lönerna sätts på arbetsplatsnivån. Resultat redovisade här tyder på att det har betydelse om det är kvinnor eller män som sätter lönerna och också på vilken nivå i organisationen som lönerna sätts.
- Arbetsvärdering har framförts som ett medel mot könslöneskillnader. Det behövs mer forskning dels för att utveckla bättre instrument för arbetsvärdering, dels för att undersöka effekterna

av en tillämpning av dessa instrument, bl.a. vad gäller sysselsättningen.

- I denna bok redovisas detaljerade undersökningar av löneskillnaderna i privat sektor. Liknande undersökningar avseende den offentliga sektorn vore av stort värde.
- Den sedvanliga lönestatistiken verkar underskatta könslöneskillnaderna genom att inte inkludera alla sidoförmåner. Fortsatta undersökningar om sidoförmånernas omfattning och utveckling är därför av stor vikt för att kunna bedöma omfattningen och utvecklingen av de totala könslöneskillnaderna.

1 En historia om löneutjämning

– kvinnors och mäns löner i långsiktigt perspektiv

LARS SVENSSON

1.1 Inledning

”Kvinnornas lägre avlöning i förhållande till männens hör till de mest konstanta lagbundenheterna inom det ekonomiska livet.” Så formulerade sig ekonomiprofessorn Eli Heckscher 1914 i en promemoria som skrevs på uppdrag av 1912 års Lärarelönenämnd. Heckscher redovisade ett empiriskt material, bland annat från det svenska jordbruket, i vilket han hade observerat en påfallande stabilitet över tiden i förhållandet mellan kvinnors och mäns löner.

Utvecklingen skulle emellertid snart visa hur vanskligt det är att upphöja historisk erfarenhet till allmän lag. Några få år senare inleddes en period med snabb löneutjämning mellan könen på svensk arbetsmarknad. Inom industrin kom lönegapet att reduceras med ungefär 10 procentenheter mellan 1919 och 1922, och förändringen var av samma storleksordning i andra sektorer. Utvecklingen under de följande 75 åren fram till idag skulle allmänt utmärkas av variationer kring en starkt stigande trend i kvinnors relativa löner. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män beräknad på hela arbetsmarknaden minskade därvid från omkring 40 till 15 procent. I detta kapitel ska det förloppet beskrivas mer i detalj och en diskussion ska föras om hur den långsiktiga utvecklingen mot krympande löneklyftor mellan könen kan förklaras. Särskilt ska frågan om vilken relativ betydelse som ska tillskrivas institutionella faktorer respektive marknadskrafter diskuteras.

Det finns få studier av svenska kvinnors relativa löner i ett längre historiskt perspektiv. Löfström (1989) och Svensson (1995a) diskuterar orsakerna till de krympande löneskillnaderna mellan kvinnliga och manliga industriarbetare. Båda behandlar endast en begränsad del av arbetsmarknaden. Den senare studien omfattar tiden 1913–1990, medan tidsperspektivet i den förra är begränsat till efterkrigstiden. Någon historisk undersökning av kvinnors löneförhållanden som

spänner över arbetsmarknaden i dess helhet existerar inte. Detta kan tyckas förvånande men förklaras sannolikt av att det empiriska underlaget för långsiktstudier i flera avseenden är mycket bristfälligt. Först med Levnadsnivåundersökningarna (LNU), varav den första gäller 1968, skapades ett datamaterial som möjliggjorde en samlad och ingående analys av förhållandena för kvinnor på svensk arbetsmarknad. Detta material har använts i en lång rad undersökningar, framför allt av ekonomer och sociologer. Vår nuvarande kunskap om kvinnors situation på svensk arbetsmarknad grundar sig till stor del på studier som bygger på LNU-materialet. Det innebär att förhållandena och utvecklingen före det sena 1960-talet har blivit svagt belysta. Avsaknaden av ett längre historiskt perspektiv kan innebära att förståelsen också av dagens problem och sammanhang begränsas. Studier av längre förlopp kan ibland exponera mönster som inte framträder i det korta perspektivet och som kan ge andra utgångspunkter för analysen.

Det är mot den bakgrunden man ska se föreliggande bidrag till kunskapen om den långsiktiga förändringen av kvinnolönerna på svensk arbetsmarknad. Tillgången på data har även i detta fall fått bestämma valet av startpunkt till tiden för Första världskriget. Under 1910-talet började Socialstyrelsen samla in, sammanställa och publicera löneuppgifter från delar av arbetsmarknaden. Det skapade utan tvivel en gynnsammare situation för den ekonomisk-historiska arbetsmarknadsforskningen.

Lönematerialet är rikast för industrisektorn, särskilt för arbetare. För denna grupp kan också sysselsättningsdata hämtas från industristatistiken. Det innebär att konsistenta tidsserier för både löner och sysselsättning kunnat konstrueras på grundval av årliga data för arbetare i industrin från 1913 och för industritjänstemän från 1917 (se Svensson, 1995a). För tjänstemän finns publicerade uppgifter endast för industrin i sin helhet, medan data för arbetare även finns tillgängliga på bransch- och delbranschnivå. Förhållandena för anställda inom industrin, framför allt industriarbetare, kommer att ges ett relativt stort utrymme i den följande framställningen på grund av den gynnsamma datatillgången.

1.2 Ett långsiktigt mönster i kvinnors löner

Industrin

År 1913 hade kvinnliga industriarbetare en timlön som uppgick till 58 procent av genomsnittslönen för manliga arbetare. År 1995 hade

andelen stigit till 90 procent. Det framgår emellertid av figur 1.1 att löneutjämningen inte fortgått kontinuerligt och i jämn takt. Förloppet har tvärtom präglats av att perioder av snabb utjämning avlösts av andra då relativlöninivån varit stabil eller till och med sjunkit något. Löneutjämningen mellan kvinnor och män skedde i själva verket under tre väl avgränsade perioder: 1919–1922, 1944–1949 och 1961–1980.

Figur 1.1 Kvot mellan genomsnittslöner för kvinnliga och manliga arbetare i svensk industri 1913–1995 samt mellan genomsnittslöner för kvinnliga och manliga tjänstemän i privat sektor 1917–1995.

Figuren finns endast i den tryckta versionen

Källor:

Sociala Meddelanden 1918–1927, Socialstyrelsen, Stockholm,
Lönestatistisk Årsbok 1928–1951, Socialstyrelsen, Stockholm,
SOS Löner 1952–1990, Socialstyrelsen, Stockholm 1952–1960, Statistiska centralbyrån, Stockholm 1960–1991,
Lönestatistisk Årsbok 1992–1995, Statistiska centralbyrån, Stockholm.

Ett snarlikt mönster finner vi i relativlöneutvecklingen för kvinnliga tjänstemän i industrin (se figur 1.1). Mellan 1917 och 1995 steg kvoten mellan kvinnliga och manliga industritjänstemäns genomsnittliga löner från 45 procent till 75 procent. Stegringen var alltså av samma storleksordning som för industriarbetare men på en lägre nivå. Även tidsförloppet företer stora likheter. För såväl kvinnliga arbetare som tjänstemän innebar åren kring 1920 en klar relativlöneförbättring. Denna vändes i båda fallen i nedgång under återstoden av mellankrigstiden. På 1930-talet var denna dock betydligt starkare för tjänstemän än för arbetare. En ny fas av löneutjämning inträdde från mitten av 1940-talet. Den var starkare för arbetare än för tjänstemän, medan den tillbakagång som följde under 1950-talet däremot var starkare för tjänstemännen. Totalt sett innebar detta att relativlöneutvecklingen för kvinnliga industriarbetare blev något mer fördelaktig än för kvinnliga tjänstemän fram till 1960.

Under 1960- och 1970-talen var förloppen i stort sett parallella. I båda fallen skedde en distinkt trendförändring 1961, då 1950-talets negativa utveckling bröts och förbyttes i en mycket kraftig ökning av kvinnornas relativlöner. Den snabba ökningstakten bibehölls till slutet av 1970-talet. För kvinnliga tjänstemän fortsatte ökningen även under tiden därefter, om än i ett något lägre tempo, medan kvinnliga arbetares relativlöneutveckling stagnerade.

Arbetsmarknaden i dess helhet

Industrin har emellertid endast utgjort en mindre del av kvinnornas arbetsmarknad. Knappt 30 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna var anställda i industrin fram till 1960-talet. Därefter har andelen minskat till drygt 10 procent idag. Vi ska därför, trots att det empiriska underlaget härför är långt bräckligare, också teckna en översiktlig bild av utvecklingen av löneskillnaden mellan könen på hela arbetsmarknaden från ungefär 1920. Som nämnts finns inte någon tidigare forskning på detta område att referera till.

I ett första steg har kvoten mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner över hela arbetsmarknaden beräknats för åren 1920, 1940, 1960, 1980 och 1995. Detta har gjorts genom att könsspecifika genomsnittliga löner först har beräknats för sju sektorer. Dessa har därefter aggregerats till könsspecifika genomsnittslöner för hela arbetsmarknaden genom att viktas med sysselsättningsandelar för sektorerna. För 1995 har sysselsättningsdata från Folk- och bostadsräkningen 1990 använts. Slutligen har den aggregerade relativlönen beräknats som kvoten mellan mäns och kvinnors aggregerade genomsnittslöner. Beräkningsunderlaget redovisas i tabellerna 1.1 och 1.2 och resultaten i tabell 1.3. Intervallen mellan nedslagen är besvärande långa. Orsaken är att forskningen här beträder jungfrulig mark. För stora delar av arbetsmarknaden är datainsamling och konstruktion av jämförbara dataset av sysselsättnings- och löneuppgifter mycket arbetskrävande, vilket gjort det omöjligt att inom ramen för arbetet med detta kapitel utöka antalet nedslag för vilka beräkningar kunnat utföras.

Sysselsättningsuppgifter har hämtats från Folkräkningen 1920, 1940 och 1960 samt från Folk- och bostadsräkningen 1980 och 1990. Många och ibland omfattande förändringar i definitioner och gruppering av materialet har skett under perioden. Omföringar av undergrupper mellan sektorer har gjorts så att indelningen blivit rimligt konsistent över tiden. Endast anställda har räknats, ej hela antalet förvärvsarbetande, som i folkräkningarna även innefattar egenföretagare.

Ett avsevärt arbete har ägnats åt att konstruera historiska lönedata. Detta slag av grundläggande ekonomisk-historisk verksamhet är ofta kantad av stora svårigheter. Uppgifter har, särskilt för de tidigare åren, hämtats från en lång rad olika källor. Det har därvid inte varit möjligt att få fram löner för alla grupper inom alla sektorer, varför uppskattningar utifrån kända och antagna lönerelationer mellan grupper många gånger har fått göras. Löneformer har skiftat från grupp till grupp och från tid till annan. Kost och logi var till exempel

en vanligt förekommande löneförmån under mellankrigstiden, inte bara för jordbruksarbetare och hembiträden, och måste uppskattas i pengar. Ofta har löneuppgifter inte stått att få för just de år som folkräkningarnas sysselsättningsuppgifter gäller, varför omräkningar utifrån något känt löneutvecklingsindex har fått göras. Att här redovisa alla detaljer i konstruktionsarbetet är av utrymmesskäl omöjligt. Den samlade bedömningen är att resultatet blivit ett för våra syften användbart datamaterial.

Den kvot som redovisas i tabell 1.3 är inte något mått på graden av könsdiskriminering på arbetsmarknaden. I vilken utsträckning löneskillnaderna kan förklaras av skillnader i produktivitet, till exempel till följd av olikheter i utbildning, antal år med förvärvsarbete och anställningstid, kan inte heller avgöras med hjälp av övriga tillgängliga data för den tidigare delen av perioden. Därför kan vi inte heller avgöra om diskrimineringen på arbetsmarknaden i dess helhet avtagit under perioden. Däremot kan vi tveklöst påstå att de resultat som redovisas i tabell 1.3 visar att kvinnors situation på arbetsmarknaden så som den avspeglas i den aggregerade relativlönen¹ avsevärt förbättrats under de senaste 75 åren.

Tabell 1.1 Anställda män och kvinnor fördelade på sektorer 1920–1990. Procent.

	1920		1940		1960		1980		1990	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
Jbr	18,0	4,0	18,0	1,2	10,6	3,2	3,6	2,0	1,6	0,4
Ind	55,9	28,0	52,5	26,0	58,0	27,0	48,3	17,4	42,6	12,8
Ha	6,6	13,3	8,8	21,3	9,0	24,4	11,8	16,4	13,5	13,3
Samf	12,2	3,5	10,6	4,1	9,9	4,6	9,5	4,7	9,2	4,2
Bank	1,1	1,2	1,0	1,7	1,6	3,1	6,9	8,1	10,3	8,6
Allm tj	6,2	10,8	9,0	20,5	11,0	30,3	19,9	52,1	22,8	60,6
Husl arb	0,0	39,3	0,0	25,2	0,0	7,5	0,0	0,0	0,0	0,0

Förkortningar: Jbr = jordbruk med binäringar, Ind = industri och hantverk, Ha = handel samt hotell- och restaurangrörelse, Samf = samfärdsel, Bank = bank- och försäkringsväsende, Allm tj = allmän tjänst och fria yrken, Husl = husligt arbete

Källor: *Folkräkningen* 1920, 1940 och 1960, *Folk- och bostadsräkningen* 1980, 1990, Statistiska centralbyrån, Stockholm.

¹ Termen aggregerad används i olika former flitigt i denna text. Därmed avses i detta sammanhang "som gäller hela arbetsmarknaden". För att i viss mån undvika klumpiga upprepningar används termen relativlön ibland utan närmare bestämning. I de fallen avses kvinnors lön i förhållande till mäns.

Tabell 1.2 Mäns och kvinnors genomsnittliga löner i sektorer i förhållande till den genomsnittliga lönen för samtliga anställda män och kvinnor 1920–1995.

	1920		1940		1960		1980		1995	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
Jbr	0,72	0,43	0,58	0,35	0,74	0,40	0,87	0,79	0,90	0,80
Ind	1,15	0,67	1,19	0,69	1,16	0,73	1,09	0,90	1,07	0,92
Ha	1,25	0,76	1,12	0,78	1,02	0,67	1,00	0,84	1,03	0,85
Samf	1,36	1,01	1,13	0,97	0,97	0,79	0,96	0,85	0,99	0,93
Bank	1,96	1,17	1,95	1,05	1,66	1,07	1,32	0,97	1,25	0,99
Allm tj	1,79	1,34	1,71	1,13	1,35	0,99	1,10	0,95	1,12	0,92
Husl arb	NA	0,44	NA	0,41	NA	0,49	NA	NA	NA	NA

Förkortningar: Se tabell 1.1! NA=uppgift föreligger ej

Källa: Arbetsmaterial för projektet "Wage policy, wage structure and economic transformation", Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet.

Tabell 1.3 Kvot mellan samtliga anställda kvinnors och mäns löner på svensk arbetsmarknad 1920–1995. Procent.

	1920	1940	1960	1980	1995
W_f/W_m	58,3	67,4	70,4	85,6	84,6

$W_f/W_m = \sum S_f W_f / \sum S_m W_m$, där S_f och S_m är sysselsättningsfördelningen för kvinnor och män från tabell 1.1 och W_f och W_m är genomsnittslöner för kvinnor och män i sektorer från tabell 1.2.

Den snabbaste förbättringen skedde under 1960- och 1970-talen. Beräkningar utifrån LNU-data har visat att kvoten mellan samtliga anställda kvinnors och mäns löner steg med i genomsnitt 0,73 procentenheter per år mellan 1968 och 1981 (Björklund m.fl., 1996:144). De beräkningar som redovisas i tabell 1.3 visar att ökningen under *hela* perioden 1960–1980 var av samma storleksordning eller 0,76 procentenheter per år. Därav kan vi dra slutsatsen att takten i löneutjämningen över arbetsmarknaden som helhet var ungefär densamma under 1960-talet som under 1970-talet. Detta mönster stämmer också väl överens med den tidigare redovisade relativlöneutvecklingen inom industrin.

Löneutjämningen mellan könen inleddes emellertid inte på 1960-talet. Detta gäller i än högre grad för arbetsmarknaden i sin helhet än för industrin enbart. Totalt minskade lönegapet med 27 procentenheter under hela perioden 1920–1995. Nära hälften av minskningen, eller 12 procentenheter, inträffade före 1960. Huvuddelen av den

förändringen skedde före 1940; utjämningsstakten under perioden 1920–1940 var 0,46 procentenheter per år.

Relativlönens bestämningsfaktorer

Om vi ser till den genomsnittliga årliga förändringen var således skillnaden mellan tiden före och efter 1960 inte dramatisk. Däremot finner vi stora olikheter mellan perioderna vad gäller vilka bakomliggande faktorer som förändringen kan hänföras till.

Förändringar i kvoten mellan kvinnors och mäns genomsnittslöner över hela arbetsmarknaden kan analytiskt betraktas som bestämd av två faktorer på lägre aggregeringsnivå: förändringar i lönestrukturen, det vill säga av köns- och sektorsspecifika relativlöner, samt förändringar i sysselsättningsstrukturen, det vill säga i fördelningen av kvinnor och män på olika sektorer av arbetsmarknaden. Den senare faktorn får i sin tur sin specifika vikt av de genomsnittliga löneskillnaderna *mellan* sektorerna.

Vi har använt traditionella standardberäkningar för att bestämma respektive faktors direkta påverkan på förändringen av den aggregerade kvinnliga relativlönen. Rad 1 i tabell 1.4 A visar den faktiskt observerade utvecklingen i procentenheter av den aggregerade relativlönen för kvinnor 1920–1940, 1940–1960, 1960–1980 och 1980–1995. Rad 2 visar hur utvecklingen skulle ha blivit om fördelningen av kvinnors och mäns sysselsättning på sektorer ej förändrats från ett basår, vilket i detta fall är varje delperiods första år. Rad 3 visar på motsvarande sätt relativlöneförändringen när lönestrukturen konstanthållits under delperioderna. Tabell 1.4 B visar förändringarna.

Tabell 1.4A Den aggregerade relativlönens bestämningsfaktorer. Observerad och beräknad kvot mellan kvinnors och mäns aggregerade genomsnittslöner. Procentenheter.

	1920	1940	1960	1980	1995
O	58	66	70	85	85
Bs		57	65	80	85
Bl		67	71	75	85

Tabell 1.4 B Förändring i observerad och beräknad kvot mellan kvinnors och mäns aggregerade genomsnittslöner. Procentenheter.

	1920–1940	1940–1960	1960–1980	1980–1995
O	8	4	15	0
Bs	-1	-1	10	0
Bl	9	5	5	0

O = observerad kvot (se tabell 1.3).

Bs = beräknad kvot med konstant sysselsättningsstruktur ($\sum S_{f,y} W_f / \sum S_{m,y} W_m$, där $S_{f,y}$ och $S_{m,y}$ är sysselsättningsfördelningen för kvinnor och män vid basåret y från tabell 1.1 och W_f och W_m är genomsnittslöner för kvinnor och män i sektorer från tabell 1.2).

Bl = beräknad kvot med konstanta köns- och sektorsspecifika relativlöner ($\sum S_f W_{f,y} / \sum S_m W_{m,y}$, där S_f och S_m är sysselsättningsfördelningen för kvinnor och män från tabell 1.1 och $W_{f,y}$ och $W_{m,y}$ är genomsnittslöner för kvinnor och män vid basåret y i sektorer från tabell 1.2).

Basår: 1920, 1940, 1960, 1980.

Den faktiskt observerade förändringen var 8 procentenheter mellan 1920 och 1940. Om sysselsättningsstrukturen hade varit oförändrad från 1920, det vill säga om fördelningen av kvinnor och män över sektorer på arbetsmarknaden varit densamma, skulle kvoten mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner i stället ha minskat med 1 procentenhet fram till 1940. Om däremot lönestrukturen hade varit oförändrad skulle relativlöneökningen ha varit 9 procentenheter, det vill säga något större än den faktiskt observerade. Detta betyder att förändringen av kvinnors relativlön mellan 1920 och 1940 helt och hållet förklaras av förändringar i sysselsättningsstrukturen så som den här definierats. Detsamma gäller för perioden 1940–1960, då förändringen beräknad med fast lönestruktur var 5 procentenheter och den faktiskt observerade förändringen 4 procentenheter.

Under perioden 1960–1980 förklaras däremot större delen av ökningen i kvinnors relativlön av förändringar i lönestrukturen. Om sysselsättningsstrukturen inte alls hade förändrats från 1960 skulle den aggregerade relativlönen ändå ha stigit med 10 procentenheter, det vill säga två tredjedelar av den faktiskt observerade förändringen, vilken var 15 procentenheter. Om de köns- och sektorsspecifika relativlönerna i stället varit oförändrade sedan 1960 skulle ökningen ha stannat vid 5 procentenheter. Efter 1980 inträdde stagnation i såväl observerad som beräknad relativlön.

Det finns således anledning att utifrån de faktorer som påverkat den aggregerade kvinnliga relativlönen göra en tudelning av undersökningsperioden i tiden före och efter 1960. I den förra delperioden berodde utjämningen av löneskillnaderna mellan kvinnor

och män i första hand på att kvinnor i ökad utsträckning fick sysselsättning inom relativt vävlönade delar av arbetsmarknaden. I den senare delperioden var den främsta orsaken att lönestrukturen pressades samman. Detta skedde i flera dimensioner. Av intresse i detta sammanhang är att genomsnittslönerna mellan sektorer utjämnades och att kvinnors löner närmade sig mäns inom sektorerna.

Löneförändringar inom sektorerna kan naturligtvis i sin tur vara bestämda av antingen relativlöneförändringar eller sysselsättningsförskjutningar på lägre aggregeringsnivå. Det har inte varit möjligt att inom ramen för detta kapitel göra en fullständig undersökning av den relativa vikten av respektive faktor inom sektorerna. Vi vet emellertid att kvinnors relativa löner steg kraftigt på både delbransch- och företagsnivå inom industrin (se nedan!). Spridda uppgifter från andra sektorer visar också på samma sak. Det gäller till exempel handel samt statlig och kommunal tjänst.

Svensson (1995a) har visat att den starka ökningen av kvinnliga industriarbetares relativlöner under 1960- och 1970-talen så gott som uteslutande var en effekt av utjämning mellan kvinnors och mäns löner på bransch-, delbransch- och företagsnivå. Denna faktor var av stor betydelse också för uppgångarna 1919–1922 och 1944–49, men under dessa perioder var förloppet också en följd av att branschlönestrukturen förändrades till de kvinnliga arbetarnas fördel, det vill säga löneutvecklingen var bättre i de branscher som sysselsatte en relativt stor andel kvinnliga arbetare än i industrin i sin helhet. Den närmare analysen av förhållandet mellan dessa båda faktorer tyder emellertid på att förändringen av de branschspecifika relativlönerna under båda perioderna var en sekundäreffekt av förändringarna i branschlönestrukturen. Dessa berodde i sin tur på att olika branscher påverkades på olika sätt av, och hade olika strategier för att möta, de extrema förhållanden som rådde under den djupa krisen i början av 1920-talet och den starka högkonjunkturen som följde på det andra världskrigets slut (Svensson, 1995a:76–78 och 100–103).

Kvinnors relativlöneutveckling på aggregerad nivå från 1920 kan därmed indelas i två perioder med 1960 som gräns. En markant utjämning av löneskillnaderna mellan könen inträffade under båda perioderna. Den årliga genomsnittliga förändringen var bara något högre under den senare delperioden. Löneutjämningen var under båda perioderna framför allt koncentrerad till de inledande decennierna, medan perioderna 1940–1960 och 1980–1995 utmärktes av stabilitet i relativlönerna.

Däremot var bestämningsfaktorer bakom förändringen inte desamma. Efter 1960 hade förändringar i sektors- och branschspecifika relativlöner störst betydelse för förbättringen av kvinnors relativa

löner på aggregerad nivå. Reduktionen av löneskillnaden under perioden 1920–1940 orsakades främst av förskjutningar i fördelningen av kvinnlig och manlig arbetskraft på sektorer samt för industrins del av förändringar i branschlönestrukturen. Med ett visst mått av förenkling kan man säga att omfördelningen av arbetskraft mellan sektorerna under den perioden innebar att kvinnor lämnade sektorn *Husligt arbete* för *Allmän tjänst mm* samt *Handel mm*. Omfördelningen av den manliga arbetskraften var mindre omfattande. Störst betydelse för utvecklingen av den aggregerade relativlönen hade den ökade kvinnliga sysselsättningen i den offentliga sektorn. Det motiverar att kvinnors vidgade tillträde till befattningar i stat och kommuner under mellankrigstiden diskuteras utförligt i avsnittet Mellankrigstidens offentliga löne- och sysselsättningspolitik nedan.

1.3 Marknadskrafternas spel

Förklaringar till lönestrukturförändringar över tiden brukar förankras antingen i institutionella eller ekonomiska förhållanden (se Björklund m.fl., 1996:150 ff.). I det förra fallet framhålles betydelsen av ideologiska och maktpolitiska förhållanden, vilka manifesterar sig framför allt i lagar och avtal. I det senare fallet betonas marknadskrafternas roll. Förändringar i utbud och efterfrågan på olika typer av arbetskraft är därvid ett centralt tema i analysen.

Förklaringar som framhäver marknadskrafternas roll utgår explicit eller implicit från att relativlöneförändringar kan analyseras som en prisbildningsprocess på en marknad. Förändringar i relativlönen för kvinnor bestäms i en sådan modell av förskjutningar i relativ efterfrågan på och utbud av kvinnlig arbetskraft. I den följande framställningen, som är resonerande snarare än formellt analytisk, görs ingen precisering av någon sådan modell. Vi utgår helt allmänt från antagandet att stabilitet i relativlönerna speglar en jämviktssituation, fallande relativlöner ett utbudssöverskott och stigande relativlöner ett efterfrågeöverskott.

En viktig precisering måste emellertid göras. Endast relativlöneförändringen på lägre aggregeringsnivå betraktas som utbuds- och efterfrågebestämd. Den del av förändringen som är att hänföra till förskjutningar i sysselsättningsfördelningen mellan könen har en annan bakgrund. Den är en konsekvens av förändringar i ekonomin som har sin upprinnelse huvudsakligen i förhållanden utanför arbetsmarknaden.

Som ett första led i en analys inom den skisserade referensramen ska vi undersöka hur utbud och efterfrågan på kvinnlig arbetskraft vid

givna relativlöner utvecklats sedan 1920. Någon mera precis skattning kan därvid inte göras. Framför allt är effekterna av teknisk och institutionell förändring svåra att kvantitativt bestämma. Ibland går det att göra en grov skattning av förändringens storleksordning, men ofta måste vi nöja oss med att ange förändringsriktningen och göra en ungefärlig datering.

Långsiktiga förändringar i utbudet av kvinnlig arbetskraft

Förändringar i utbudet av kvinnlig arbetskraft vid givna relativlöner bestäms av två klasser av faktorer. Den ena är den kvinnliga befolkningens storlek och sammansättning. Utbudsförändringar uppkommer här som en följd av demografisk förändring vid givna förvärvsintensiteter inom respektive demografisk grupp. Den andra klassen av faktorer är förändringar i förvärvsintensiteter inom olika demografiska grupper vid given relativlön.

Betydelsen av demografisk förändring härrör från att förvärvsintensiteterna varierar mellan kvinnor beroende på ålder och civilstånd. Detta slags utbudsförändringar kan ges en kvantitativ bestämning.²

Förändringar i ensamstående kvinnors förvärvsintensiteter har främst påverkats av andra faktorer än kvinnors relativlön. Störst betydelse har därvid den starka utbildningsexpansionen haft. Liksom de demografiska faktorerna kan alltså ensamstående kvinnors förvärvsintensitet betraktas som exogen i förhållande till relativlönen och kvantitativt bestämmas på samma sätt som dessa. Beräkningar som redovisas i tabell 1.5 visar att nettoeffekten av dessa utbudsförändringar varit närmast försumbar under hela undersökningsperioden med undantag för 1920-talet, då de genererade en ökning av det kvinnliga arbetskraftsutbudet med 1,6 procent per år.

² Betydelsen av dessa faktorer beräknas som $(O_t - E_{ty})/E_{ty}$, där O_t är det faktiskt observerade antalet förvärvsarbetande kvinnor vid tiden t och E_{ty} är det beräknade antalet förvärvsarbetande kvinnor vid tidpunkten t under det kontrafaktiska antagandet att befolkningens storlek och sammansättning varit oförändrade från ett basår, y .

Tabell 1.5 *Beräknad effekt på utbudet av kvinnlig arbetskraft av förändringar i antal kvinnor 15–69 år, den kvinnliga befolkningens åldersfördelning, civilståndsfördelningen i den kvinnliga befolkningen samt ogifta kvinnors förvärvsintensitet 1920–1990. Årlig förändring i procent.*

1920–1930	1930–1940	1940–1950	1950–1960	1960–1970	1970–1980	1980–1990
1,6	0,2	0,3	0,3	0,1	0,1	0,2

Not: Basår: 1920, 1930, 1940, 1950, 1960, 1970 och 1980.

Källor: Se tabell 1.1.

Förändringar i gifta kvinnors arbetsutbud bestäms såväl av variationer i relativlönen som av faktorer som påverkar arbetsutbudet vid givna relativlöner. De respektive effekterna kan inte direkt observeras åtskilda och därför inte heller kvantifieras på samma sätt som de hittills behandlade faktorerna. Svensson (1995a) innehåller ett försök att separera de båda.³ Effekterna av en rad institutionella faktorer, till exempel skatter, förändring i hushållsarbetets teknologi samt överföring av produktion av varor och tjänster från hushåll till marknad och offentlig sektor, har därvid ungefärligen kunnat dateras och förändringens riktning har kunnat bestämmas. Ibland har även en grov skattning av förändringens storlek kunnat göras.

Den totala effekten bedöms ha varit liten ända fram till mitten av 1970-talet, då en rad förändringar på skatteområdet, i välfärdssystemet och i villkoren för hushållens varu- och tjänsteproduktion bildade ett block av varandra förstärkande faktorer som fick en betydande positiv effekt på kvinnors arbetsutbud.

Omläggningen av skattesystemet var av stor betydelse. Före 1971 tillämpades i Sverige sambeskattning av gifta och samboende par. Låt oss anta att gifta kvinnors arbetsutbud i normalfallet utgjorde en variabel del som lades till mannens heltidsarbete. Före skattereformen lades kvinnans löneinkomst då på toppen av mannens, vilket i det rådande systemet med starkt progressiva skatteskalor innebar att den i de flesta hushåll belades med hög marginalsatt. När särbeskattning infördes 1971 blev förhållandena radikalt annorlunda. Ifall kvinnans löneinkomst, till exempel till följd av lägre lön eller deltidsarbete, var

³ Det görs med hjälp av en modell av Mincertyp. De förändringar i gifta kvinnors arbetsutbud som bestäms av relativlönen utgör därvid beroende variabel. Löner och övriga hushållsinkomster används som oberoende variabler. Residualen specificeras som en vektor av en rad institutionella faktorer såsom skattenivå och skattesystem, teknisk förändring i hushållsproduktion av varor och tjänster samt överföring av produktion av varor och tjänster från hushåll till marknad och offentlig sektor.

lägre än mannens kom den också att beskattas med en lägre skattesats. Ett typiskt arbetarhushåll, som vid mitten av 1970-talet ökade sin bruttoinkomst från 100 000 till 140 000 kronor, fick behålla 30 procent av inkomstökningen om den härrörde från en ökning av mannens inkomst. Om den var frukten av att kvinnan i hushållet ökade sin inkomst från ett nolläge, blev nettointkomstökningen däremot 50 procent. Marginaleffekterna i exemplet innefattar även minskade inkomstrelaterade hyres- och barnomsorgssubventioner (Svensson, 1995a:49–50).

Skattereformen 1971 genomfördes samtidigt som utbyggnaden av en kraftigt subventionerad offentlig barnomsorg accelererade. Mellan 1970 och 1980 ökade kapaciteten från 10 till 30 procent av samtliga förskolebarn. Under 1970-talet genomfördes också en ideologisk offensiv, som resulterade i en allmänt betydligt mera positiv inställning till barnomsorg utanför hemmet än tidigare (Svensson, 1995b:255 f.).

Gratis skollunch kom under loppet av 1960-talet att omfatta alla barn i grundskolan och gymnasiet, och subventionerade måltider i företagsmatsalar eller på restauranger blev en allt vanligare förekommande löneförmån, som kring 1980 omfattade 1,2 miljoner löntagare (Elg m.fl., 1987:129). Den snabba utvecklingen på hemelektronikområdet var ytterligare en faktor som verkade frigörande på arbetskraft från hushållen. Den helautomatiska tvättmaskinen, som kunde fyllas med smutstvätt på morgonen och tömmas på ren tvätt på kvällen, var på ett helt annat sätt än sina i och för sig arbetsbesparande föregångare anpassad till en hushållssituation där ingen var hemma under dagen. Det råde med andra ord starka komplementariteter mellan å den ena sidan en skattereform, som ökade det pekuniära utbytet av gifta och samboende kvinnors förvärvsarbete, och å den andra en rad institutionella och tekniska förändringar, som reducerade kostnaderna i form av sänkt servicenivå i hushållet. Dessa faktorer bildade närmast ett utvecklingsblock i den betydelse som Erik Dahmén givit begreppet (Dahmén, 1950). De ingick en komplementär förening, som resulterade i något mer än enbart summan av de enskilda inslagen. Följden blev ett starkt positivt skift i gifta kvinnors arbetsutbud vid givna relativlöner mot slutet av 1970-talet.

Långsiktiga förändringar i efterfrågan på kvinnlig arbetskraft

Förändringar i efterfrågan på kvinnlig arbetskraft vid given relativlön kan betraktas som bestämda av två slags förändringar i ekonomin. Den ena är förändringar i den totala sysselsättningens fördelning

mellan sektorer och branscher med olika andelar kvinnlig arbetskraft. En relativ tillväxt av kvinnointensiva branscher medför, allt annat lika, en ökning av efterfrågan på kvinnlig arbetskraft. Den andra är förändringar av produktionsteknik och produktsammansättning inom sektorer, branscher och företag, som medför att den relativa användningen av kvinnlig arbetskraft förändras.

Det förra slaget av förändring i arbetskraftsefterfrågan kan uttryckas kvantitativt som kvoten mellan den faktiskt observerade förändringen av antalet kvinnor i arbetskraften och den beräknade förändringen under antagandet att andelen kvinnlig arbetskraft inom sektorer/branscher är konstant från ett basår. Resultatet av en sådan beräkning på sysselsättningsdata för 23 sektorer i ekonomin återges i tabell 1.6.⁴

Tabell 1.6 Beräknad effekt på efterfrågan på kvinnlig arbetskraft av förändringar i den totala sysselsättningens fördelning på sektorer. Årlig förändring i procent.

1920-1930	1930-1940	1940-1950	1950-1960	1960-1970	1970-1980	1980-1990
2,9	2,2	1,8	1,3	2,5	3,4	1,8

Not: Basår: 1920, 1930, 1940, 1950, 1960, 1970 och 1980.

Källor: Se tabell 1.1.

I den omfattande litteraturen om de dramatiska förändringar i lönestruktur och sysselsättning, som inträffat i många länder under 1980-talet, har teknisk förändring getts en framträdande roll som förklaringsfaktor. En rad undersökningar har visat att teknisk förändring i varu- och tjänsteproduktionen ökat efterfrågan på och därvid tenderat att gynna sysselsättnings- och löneutvecklingen för grupper på arbetsmarknaden med högre kvalifikationer. Denna så kallade *skill-biased technical change* implicerar komplementaritet mellan fysiskt kapital och utbildning.

Teknisk förändring innebär emellertid inte nödvändigtvis att produktionsteknologin blir mer komplicerad och ställer högre krav på arbetskraftens kompetens. Tvärtom kan ny teknologi inbegripa förenkling av produktionsprocessen, vilket i sin tur kan medföra att efterfrågan förskjuts mot lågutbildad och därmed billigare arbetskraft. Detta var en av utgångspunkterna i en artikel av Claudia Goldin och

⁴ Jordbruk och husligt arbete har uteslutits. Motiveringen är att dessa sektorer betraktas som tillhörande den traditionella ekonomin i en dual modell av det ekonomiska systemet med kontraktsförhållanden på arbetsmarknaden som skiljer sig från de som råder i den moderna delen av ekonomin. (Se Svensson 1995a:31 ff.). En redogörelse för beräkningstekniken finns i Svensson 1995a:60 ff.

Lawrence Katz (1995). Där ställdes frågan vid vilken punkt i den industriella historien som komplementaritet mellan fysiskt kapital och utbildning blev den dominerande tendensen vid teknisk förändring. Författarna ansåg sig kunna datera omsvängningen till 1910-talet och satte den i samband med en vidare utbredning av bland annat processindustriell produktionsteknik och ett ökat utnyttjande av elektriska motorer inom industrin. Innan dess, menade de, hade teknisk förändring lett till lägre kompetenskrav. Ny teknik och kompetens var substitut.

Sambandet mellan industriell omvandling och arbetskraftsefterfrågan framstår således som mindre entydigt när det historiska perspektivet fördjupas. Det är också utgångspunkten i Svensson (1995a). I anslutning till resultaten från nyare strukturekonomisk forskning vid Ekonomisk-historiska institutionen i Lund beskrivs den tekniska förändringen som delar av ett cykliskt mönster i den ekonomiska och industriella dynamiken.

Lennart Schön har beskrivit det svenska industrisamhällets utveckling som en serie återkommande strukturcykler om 40–45 år vilka löper i faserna omvandling, rationalisering och kris (Schön 1994). Tre fullbordade cykler har identifierats och tidsbestämts till ungefär 1850–1890, 1890–1930 och 1930–1975. Kring cyklernas gränssår uppträder kriser då, för att använda ett uttryck hämtat från Joseph Schumpeter, ”kreativ förstörelse” öppnar vägen för struktur-omvandling. Det innebär bland annat att den industriella tillväxten söker sig nya vägar genom att verksamheten utvidgas till nya produktområden och nya produktionsmetoder tas i bruk. I denna fas spelar innovationer, framför allt inom kraft och kommunikationer, en central roll.

Efterhand som utbudseffekterna av omvandlingen blir starkare samtidigt som elasticiteten i utbudet av arbetskraft och kapital minskar, tilltar konkurrensen och pressar företagens vinster.

Förnyelse ersätts av kostnadssänkande rationaliseringar inom den i omvandlingsfasen etablerade strukturen. Produkt- och metodutvecklingen inriktas på standardisering, serietillverkning och långt driven arbetsdelning. Den tekniska förändringen i denna fas bidrar till att sänka kompetenskraven på arbetskraften.

Rationaliseringen medför inte bara möjligheter för företagen att i större utsträckning använda sig av lågutbildad arbetskraft. Den sätter också ett lågt tak för utbildningens produktivitetshöjande effekt. En ingenjörsutbildning kan bara marginellt höja arbetsproduktiviteten vid ett monteringsband i bilindustrin. Den tekniska och organisatoriska förändringen leder alltså till att skillnaderna i produktivitet mellan anställda på olika kvalifikationsnivåer minskar. Den leder också,

särskilt vid snabb förändring, till betydande obalanser på arbetsmarknaden, eftersom lönestrukturen på kort sikt är rigid och inte omedelbart anpassar sig till de förändrade efterfrågeförhållandena. Efterhand som rationaliseringen fortskrider kommer därför efterfrågan att öka på arbetskraft med låg kompetens och minska på högkompetent arbetskraft vid givna löneskillnader. Dessutom kommer skillnader mellan grupper i förväntad anställningstid att vara av mindre betydelse, eftersom sänkningen av kompetenskraven också innebär en sänkning av företagets kostnader för att introducera ny arbetskraft. Möjligheten att pressa lönekostnaden blir relativt viktigare än stabilitet i anställningstiden, vilket tenderar att gynna kvinnor.

I Sverige var 1960-talet och det tidiga 1970-talet en period av omfattande rationaliseringar, framför allt inom verkstadsindustrin, där förändringspotentialen av både tekniska och finansiella orsaker var störst. Sänkningen av kompetenskraven innebar att nya delar av industrin öppnades för kvinnor, och deras andel av industrissysselsättningen ökade starkt. Till skillnad från tidigare skedde detta inte genom att kvinnointensiva branscher expanderade utan som en konsekvens av att kvinnor ersatte män inom branscher (Svensson, 1995a:19).

Samtidigt ökade andelen kvinnlig arbetskraft inom den expanderande offentliga sektorn. Detta var dels en följd av expansionens inriktning mot vård och omsorg, dels en följd av förändringar i personalsammansättningen, bland annat i sjukvården. Det senare var en del av en process som hade klara likheter med och var tydligt inspirerad av rationaliseringarna inom industrin (ibid.:120 f.).

1970-talets djupa och utdragna ekonomiska kris markerade slutet på rationaliseringsfasen. Under 1980-talet gick svensk ekonomi in i en ny omvandlingsfas med en teknisk förnyelse som medförde att den produktivitetshöjande effekten av humankapitaltillgångar ökade. Komplementariteten mellan fysiskt kapital och humankapital ledde till ökad efterfrågan på högutbildad arbetskraft, särskilt nyckelgrupper av tekniker. Detta var, visserligen i mindre utsträckning än tidigare men fortfarande till stor del, detsamma som manlig arbetskraft.

I den tidigare delen av undersökningsperioden präglades 1920-talet av rationaliseringar, medan tiden från 1930-talskrisens slut till ungefär 1960 dominerades av omvandling och förnyelse. Det betyder att den tekniska och industriella utvecklingen hypotetiskt bidrog till att stärka efterfrågan på kvinnlig arbetskraft under 1920-talet samt under en femtonårsperiod från ungefär 1960. 1920-talets rationaliseringar tycks dock i viss utsträckning och särskilt i kvinnointensiva

verksamheter som bryggerier och tobaksfabriker ha inneburit att maskiner ersatte lågkvalificerad arbetskraft.

Från mitten av 1930-talet till 1960 samt efter 1980 har omvandling och förnyelse dominerat. Arbetskraftsefterfrågan försköts under dessa perioder mot högre kompetens. I företagens strategi för lönebildningen kom förmågan att dra till sig produktivitetshöjande kompetens att få ökad betydelse relativt motivet att pressa lönekostnaderna.

Rytmen i den industriella och ekonomiska dynamiken kom därmed i stort sett att förstärka det tidsmönster i efterfrågeutvecklingen som framträder i tabell 1.6. Ökningen av efterfrågan på kvinnlig arbetskraft var markant under 1920-talet samt framför allt mellan 1960 och 1975.

Utbud, efterfrågan och relativlön

Tabell 1.7 sammanfattar resultaten av ovanstående genomgång av de långsiktiga utbuds- och efterfrågeförändringarna för kvinnlig arbetskraft. Svårigheten att kvantifiera tvingar oss att laborera med oprecisa kategorier, men huvudtendenserna i utvecklingen bör trots det framstå klart.

Tabell 1.7 Sammanställning av skattningar av förändringar av utbud och efterfrågan på kvinnlig arbetskraft 1920–1990.

	Utbud	Efterfrågan	Nettoeffekt
1920–1930	+	+	balans
1930–1940	(+)	0	(utbudsöverskott)
1940–1950	0	0	balans
1950–1960	0	0	balans
1960–1970	0	+	efterfrågeöverskott
1970–1980	0	+	efterfrågeöverskott
1980–1990	+	0	utbudsöverskott

+ = ökning (+) = svag ökning 0 = ingen eller marginell förändring

Underlag: se texten.

Sammanställningen redovisar relativ balans mellan utbuds- och efterfrågeförändringar fram till 1960. För mellankrigstiden finns det emellertid ytterligare ett par omständigheter att ta hänsyn till vid en samlad bedömning. En är den höga arbetslösheten för män, som i stor utsträckning blockerade kvinnors möjligheter att tränga in på nya områden inom industrin i samband med rationaliseringsvågen under 1920-talet (Svensson, 1995a:88–90). Efterfrågan på kvinnlig arbetskraft pressades på så sätt ner.

En annan är den tudelning som fortfarande under mellankrigstiden karakteriserade den svenska ekonomin och därmed arbetsmarknaden.

Både lönenivåer och arbetsförhållanden placerade två sektorer, jordbruk och husligt arbete, i en kategori som vi lämpligen benämner traditionell. I en utredning, *Arbetsförhållanden inom det husliga arbetets område*, som Socialstyrelsen lade fram 1936 framgår detta med all tydlighet för den senare sektorn. Utredningen föranleddes av svårigheterna att rekrytera hemhjälp, vilket i sin tur var en avspegling av de unga kvinnornas högre värdering av arbete i andra sektorer, där lönen var högre och arbetet organiserat efter mer moderna principer. Det har redan påtalats att utflödet från sektorn Husligt arbete utgjorde en betydande del av förskjutningen i kvinnors sysselsättning mellan sektorer under mellankrigstiden. Om diskussionen om lönestrukturförändringen inom sektorer begränsas till den moderna delen av ekonomin, kommer flödet från de traditionella sektorerna att fungera som ett tillskott till utbudet av arbetskraft. Detta betyder att det under 1930-talet sannolikt rådde ett visst utbudsöverskott av kvinnlig arbetskraft. Denna uppfattning är också förenlig med det förhållande att kvinnors förvärvsintensiteter då ökade (Silenstam, 1970:105) samtidigt som de sektorsspecifika relativlönerna var stabila eller sjönk.

Den relativa balansen mellan utbud och efterfrågan rubbades kring 1960 och förbyttes i ett efterfrågeöverskott, som låg kvar under de följande 15 åren. Från mitten av 1970-talet minskade så efterfrågan samtidigt som utbudet ökade. Huruvida detta resulterade i ett utbudsöverskott eller i relativ balans kan inte avgöras på grundval av de uppgifter vi har tillgång till här. En skarp gräns som markerar slutet på den tidigare periodens efterfrågeöverskott kan dock iakttas.

Därmed kan vi sammanfattningsvis konstatera att den enda perioden med påtaglig obalans mellan utbud och efterfrågan inföll mellan 1960 och 1975. I en enkel prisbildningsmodell skulle det efterfrågeöverskott på kvinnlig arbetskraft som då rådde förväntas ge upphov till en ökning av kvinnors relativa löner. Övriga perioder skulle i enlighet med samma enkla modellresonemang förväntas präglas av stabilitet i relativlönerna.

Detta sammanfaller i stora drag med den bild av den sektorsspecifika relativlöneutvecklingen som tecknades i avsnitt 1.2. Det kan naturligtvis inte därmed anses visat att marknadskrafternas spel, det vill säga förändringar i utbud av och efterfrågan på kvinnlig arbetskraft, orsakat de observerade långsiktiga förändringarna av lönegapet mellan könen på den svenska arbetsmarknaden. Därtill är de förda resonemangen alltför lösliga. Samstämmigheten mellan modellresonemang och observerad verklighet gör dock att man med fog kan misstänka att utbud och efterfrågan ändå haft mer än en marginell och

underordnad betydelse i utvecklingsförloppet. Vi ska återvända till frågan om vilken den betydelsen mer precist har varit efter det att vi behandlat ideologins och politikens betydelse för lönegapets utveckling.

1.4 Statsmakternas och arbetsmarknadsorganisationernas roll

Förhållandena på svensk arbetsmarknad regleras genom en kombination av lagstiftning och avtal. Det innebär att det politiska systemet i detta avseende innefattar både statsmakterna och arbetsmarknadens institutioner och organisationer. Under den här aktuella perioden har deras relativa betydelse växlat. På många områden innebar utvecklingen från sekelskiftet att arbetsmarknadsorganisationernas roll förstärktes på statsmakternas bekostnad. Avtal kom att ersätta lagstiftning. Från 1970-talet bröts dock den tendensen, och lagstiftningen fick en renässans vid reglering av arbetsmarknaden.

Här finns inte utrymme för någon systematisk genomgång av alla institutionella förändringar av betydelse i sammanhanget.⁵ I de följande avsnitten kommer vi i stället att mer i detalj diskutera effekterna av institutionella faktorer på två utvalda områden, nämligen behörighetslagstiftningen under mellankrigstiden och den fackliga lönepolitiken från ungefär 1960. Först ska dock några andra exempel nämnas.

Formell utbildning i skolor och vid universitet och högskolor har i Sverige nästan uteslutande varit en angelägenhet för stat och kommuner. Den sedan början av undersökningsperioden gradvis minskande skillnaden mellan kvinnor och män i utbildningshänseende har med säkerhet haft stor betydelse för att bereda kvinnor tillträde till fler och genomsnittligt mer välavlönade befattningar. Kvinnors ökade humankapitaltillgångar har sannolikt också medfört en minskning av löneskillnader på lägre aggegeringsnivå. Statsmakterna har alltså indirekt via utbildningssystemet positivt påverkat relativlöneutvecklingen för kvinnor. Hur stark denna påverkan varit och hur den långsiktigt influerat lönestrukturen har inte varit föremål för någon undersökning.⁶

Statsmakternas direkta påverkan på fördelningen av kvinnor och män på sektorer och befattningar har främst skett via regleringen av statlig och kommunal anställning. Vi ska strax återkomma mer i

⁵ För en sådan hänvisas till Lundh (1995).

⁶ Detta problemkomplex är föremål för undersökning i ett nytt forskningsprojekt vid Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet.

detalj till de genomgripande reformer på detta område som genomfördes under mellankrigstiden. Generellt har utvecklingen över tiden kännetecknats av att allt fler yrken och befattningsområden öppnats för kvinnor.

Genom lagstiftning har staten i viss om än begränsad mån även haft betydelse för kvinnors situation på den privata arbetsmarknaden. Ett exempel är den lag om förbud mot att avskeda kvinnor för att de ingick äktenskap, som trädde i kraft 1939. Den innebar en positiv förändring i de reella rättigheterna för i första hand kvinnliga tjänstemän. För kvinnliga arbetare spelade den mindre roll, eftersom det redan tidigare var ovanligt att dessa avskedades när de gifte sig. Eftersom gifta kvinnors förvärvsintensitet inte ökade nämnvärt förrän ett par decennier senare, kan det dock ifrågasättas om lagen hade någon större effekt på sysselsättningen.

Landsorganisationens kvinnopolitik sedan organisationens tillkomst har behandlats av Gunnar Qvist (1974). Hans framställning visar att det från slutet av 1940-talet skedde en attitydförändring inom LO som ledde till en för kvinnor positiv programmatisk och organisatorisk utveckling. Författaren ser detta som resultatet av kvinnornas rent kvantitativt ökade betydelse på arbetsmarknaden och i organisationen samt av en begynnande konkurrens med tjänstemannaorganisationerna om kvinnliga medlemmar (ibid.:113 ff.). Fortsättningen på denna utveckling, vilken innefattade solidarisk lönepolitik och ett framgångsrikt hävdande av likalönsprincipen, kommer strax att behandlas mer utförligt.

1940-talets omsvängning följde på en period då jämställdhetsfrågorna stod lågt i kurs inom LO. Diskrimineringen av gifta kvinnor på arbetsmarknaden försvarades och stöddes av flera förbund. Järnvägsmannaförbundet begärde på 1931 års LO-kongress att LO skulle verka för att gifta kvinnor inte skulle tillåtas inneha anställning i statlig tjänst, och Postmannaförbundet arbetade vid samma tid konsekvent mot "dubbelanställningar", det vill säga att båda parter i ett äktenskap hade anställning (ibid.:108 f.). En mer subtil argumentation, där fysiska skillnader mellan könen användes som ett medel att utestänga kvinnor från en del relativt välbetalda arbetsuppgifter, användes i det lokala fackliga arbetet på en del industriarbetsplatser (Wikander, 1988:146). Det ohållbara i det argumentet har ofta påpekats med hänvisning till att en del kvinnliga arbetare, till exempel tvätterskor, hade ett arbete som var mer fysiskt påfrestande än många av de arbeten som kvinnor på denna grund utestängdes ifrån (jämför de Groot och Schrover, 1995:5 ff.).

Inte heller i lönefrågan var LO:s agerande under mellankrigstiden till kvinnornas fördel. Organisationen hade under seklets första decennium anslutit sig till likalönsprincipen, men ingenting gjordes för att aktualisera eller förverkliga den i praktiken (Qvist, 1974:109). Sammanfattningsvis kan sägas att facklig politik för jämställdhet mellan könen hör efterkrigstiden till. Det gäller för övrigt inte bara LO utan också tjänstemannaorganisationerna (Irlinger, 1990).

Mellankrigstidens offentliga löne- och sysselsättningspolitik

Lönemässigt var utvecklingen för offentliganställda som helhet ogynnsam under mellankrigstiden liksom senare. Män i statlig och kommunal tjänst hade 1920 en årslön som låg drygt 50 procent över medelnivån för alla manliga löntagare; motsvarande siffra för 1940 var 40 procent. Offentliganställda kvinnors lön var 1920 dubbelt så hög som genomsnittet för kvinnor. 1940 hade skillnaden reducerats till 35 procent, men genom att offentliganställda kvinnors löner ändå fortsatte att ligga över genomsnittet för samtliga kvinnor hade sysselsättningsexpansionen i sektorn under hela mellankrigstiden en klart positiv effekt på kvinnors aggregerade relativlön under den perioden.

I allmän tjänst styrdes lönebildning och sysselsättning i större utsträckning än i den privata sektorn av ideologiska och politiska överväganden. Under hela mellankrigstiden var löner och anställningsvillkor föremål för lagstiftning. Inte förrän på 1960-talet kom den offentliga arbetsmarknaden att regleras genom avtal mellan parterna.

Mellankrigstiden var på detta område en brytningstid med en ofta livlig debatt i principfrågor. Från 1940-talet och framåt har det rätt relativt stor enighet kring likalönsprincipen liksom kring principen om kvinnors och mäns rätt till lika tillgång till yrken och befattningar. Så sent som i slutet av 1930-talet var detta emellertid ingen självklarhet. Först 1937 fattade riksdagen beslut om att införa lika lön för kvinnliga och manliga lärare – en princip som hade övergetts 1906. Under hela decenniet motionerades regelbundet om att förbjuda kvinnors rätt till statstjänst. 1939 lagstiftades arbetsgivares rätt att avskeda kvinnliga anställda i samband med att de ingick äktenskap bort.

Vidgade rättigheter skapar ökade skillnader

Från 1925, då 1923 års behörighetslag trädde i kraft, var befattningar i den statliga förvaltningen med få undantag i princip öppna för

kvinnor. Fram till dess kunde kvinnor inte anställas på sådana högre poster, som krävde kunglig fullmakt. Visserligen berördes bara en mindre del av de offentliganställda kvinnorna av behörighetslagen, eftersom de största grupperna, kvinnliga folk- och småskollärare samt sjuksköterskor, inte omfattades. Lagens implementering belyser emellertid på ett principiellt intressant sätt hur man hanterade de problem, som kvinnornas penetration av nya områden på arbetsmarknaden gav upphov till.

I samband med att lagen trädde i kraft placerades kvinnliga befattningshavare in på den tidigare manliga löneplanen i stort sett efter likalönsprincipen. Den vid tiden så omhuldade "familjeförsörjarprincipen" ansågs dock motivera att det sista ålderstillägget förbehölls männen. Den strikta könsuppdelning av befattningarna som rått före 1925 hade medfört att kvinnor på lägre befattningsnivå i statlig tjänst, särskilt i kommunikationsverken, hade utfört samma arbete som män men till avsevärt lägre lön. Om nu kvinnor och män i sådana fall skulle inneha samma befattning med lika lön, skulle detta medföra en betydande ökning av de kvinnliga statstjänstemännens relativa löner. Det skulle också, givet att männens lönenivå bibehölls, medföra kraftigt höjda lönekostnader för staten. Av statsfinansiella skäl beslöt riksdagen därför att i stället dela upp arbetet på två olika befattningar i olika lönegrader. Männen placerades i den högre och kvinnorna i den lägre. På så sätt kom löneskillnaden mellan de kvinnliga och manliga lägre statstjänstemännen i realiteten att bibehållas på oförändrad nivå. Så småningom kom man att göra åtskillnad även i arbete och i utbildningskrav för att på så sätt motivera löneskillnaden.

För de olika befattningarna inom förvaltningen tillämpades strikta formella utbildningskrav. Fullmaktstjänsterna krävde akademisk examen eller annan högre utbildning. För tjänster på mellannivå, speciellt i de statliga verken, krävdes att man gått igenom särskilda kurser. Ännu vid mitten av 1930-talet hade bara enstaka kvinnor antagits till någon sådan kurs (SOU 1938:47, s. 412).

Följden blev att uppdelningen av statstjänstemannakåren i en kvinnlig och en manlig del kom att bestå under hela mellankrigstiden trots att lagstiftningen formellt inte längre gynnade en sådan. Därmed kom lönegapet mellan könen också att bibehållas och delvis legitimeras av en i efterhand införd arbetsdelning.

Lärlönerna differentieras

Undervisningsområdet var under mellankrigstiden ett kvantitativt betydelsefullt område av kvinnors arbetsmarknad. År 1920 utgjorde

lärarna 45 procent av de offentliganställda kvinnorna och 1940 utgjorde de 30 procent.

Det var på detta område som de lagliga hindren för kvinnor att inneha högre statliga tjänster först togs bort. 1918 fick kvinnor tillträde till adjunks- och lektorstjänster i statliga läroverk, dock ej till samma lön som sina manliga kollegor. Det skulle dröja till 1937 innan likalönsprincipen genomfördes vid läroverken. Adjunkter och lektorer utgjorde emellertid endast en mindre del, drygt 10 procent, av lärarkåren, som till mer än tre fjärdedelar bestod av folk- och småskollärare.

Utvecklingen av anställnings- och löneförhållandena inom folkskollärarkåren erbjuder ett intressant exempel på ideologisk debatt och politisk praktik på jämställdhetsområdet. Fram till 1906 gällde samma löneplan för kvinnliga och manliga folkskollärare. Det året beslöt riksdagen om en mindre differentiering till männens förmån. Huvudargumentet i den proposition som lades fram av ecklesiastikministern, folkskolläraren Fridtjuv Berg, var att detta skulle bidra till att attrahera fler män till yrket (Florin 1987:162). Sedan 1880, då 17 procent av folkskollärarna var kvinnor, hade deras andel av kåren mer än fördubblats. Den lönedifferentiering som infördes var inte stor, och den förmådde inte heller bryta trenden i könsfördelningen. Även efter 1906 års löneroglering var folkskollärlönerna låga i jämförelse med andra motsvarande manliga yrken. Däremot stod de sig gott i jämförelse med lönerna i de alternativa yrken som stod kvinnliga lärare till buds.

1912 tillsattes en kommitté, Lärarelönenämnden, med uppdrag att lämna förslag till löneroglering för hela undervisningsområdet. Den nya regleringen trädde i kraft 1919 och innebar en kraftig höjning av folkskollärarnas relativa löner.

En av de frågor som sysselsatte kommittén var förhållandet mellan kvinnliga och manliga folkskollärares löner. Betänkandet innehåller på denna punkt en fyllig inventering av argument för och framför allt emot principen ”lika lön för lika arbete”. Genomgången bär en stark tidsprägel och det är inte alldeles lätt att skilja mellan förklaringar till och pläderingar för löneskillnader mellan könen. I den tidigare nämnda promemoria, som Heckscher författade på utredningens uppdrag och som citeras flitigt i betänkandet, förklaras de bestående löneskillnaderna utifrån efterfråge- och utbudsförhållanden. ”Efterfrågan på manligt arbete vid given lön är ganska säkert starkare än efterfrågan på kvinnligt arbete vid samma lön” på grund av att ”mannens arbetsresultat vanligen anses kvantitativt eller kvalitativt överlägset” (Lärarelönenämndens betänkande s. 41). Utbudet av kvinnlig arbetskraft antogs vara större än utbudet av manlig vid given

lön beroende på att kvinnan saknade försörjningsplikt och därför nöjde sig med en lägre lön. Fri prisbildning på arbetsmarknaden skulle därför med nödvändighet skapa ett lönegap till kvinnornas nackdel.

Nämnden kunde dock tydligt iaktta hur en ny kvinnotyp blev allt vanligare: den självförsörjande kvinnan, som ”måste förtjäna så mycket att hon kan försörja sig själv och understundom även anhöriga.” (ibid.:42) Detta innebar emellertid inte, enligt betänkandet, att utvecklingen gick mot lika löner för kvinnor och män. Ett skäl som anfördes var att även de självförsörjande kvinnorna på grund av ”omständigheter av historisk-social art” hade mindre levnadsbehov än männen. Män hade skaffat sig dyrare vanor än kvinnor, därför att de ”ägt vidsträcktare dispositionsrätt över förefintliga medel”. Den ensamstående mannen med sin ”mindre förtrogenhet och fallenhet för” hushållsarbete hade också svårare att reda sig ensam än kvinnan och måste ”för skötseln av sitt hem anlita mera hjälp än den ensamstående kvinnan” (ibid.:45). Bland annat därför förutsåg inte nämnden någon större förändring: ”Att den starka ökningen av antalet självförsörjande kvinnor ... skulle resultera i en mera generell tillämpning av löneprincipen *lika arbete, lika lön*, är icke sannolikt, i alla händelser från statens synpunkt icke önskvärt” (ibid.:47). Det ansågs nämligen ”ligga i samhällets intresse, att den familjeförsörjande mannen erhåller en sådan löneinkomst, att om han gifter sig med en socialt likställd kvinna, äktenskapet icke för dem medför ett nedsjunkande till en väsentligt lägre levnadsstandard” (ibid.:48).

Familjeförsörjarargumentet kom också att bli det tyngsta i nämndens plädering för löneskillnader mellan könen inom undervisningen. Efter att ha konstaterat att frågan om kvinnolönerna i de flesta fall kan föras tillbaka på principen ”olika lön för olika arbete” menade nämnden ändå att män och kvinnor just på undervisningsområdet i stor utsträckning hade både samma utbildning och utförde samma arbete. Trots det förordades lägre lön för kvinnliga lärare ”på grund av dels männens familjeförsörjningsplikt, dels ock männens större arbetsprestation, där skillnad i sådant avseende förefinnes” (ibid.:55).

Trots att likalönsprincipen övergavs för lärarkåren kom efter 1919 års lönereglering de kvinnliga lärarlönerna ändå att höjas och läggas på en nivå långt över den genomsnittliga kvinnolönen på arbetsmarknaden. De stod sig väl även vid jämförelse med manslönerna på många områden. Lönen för kvinnliga folkskollärare var till exempel betydligt högre än genomsnittslönen för manliga tjänstemän i industrin. Den var ungefär dubbelt så hög som den genomsnittliga manliga industriarbetarlönen. Lärarlönerna kom därigenom, och trots

den genom lagstiftning skapade löneskillnaden mellan kvinnliga och manliga lärare, att utöva ett tryck uppåt på kvinnors relativlön både i den offentliga sektorn och på aggregerad nivå.

Politik och kvinnolöner 1960–1995

Vid 1960-talets början inleddes en nästan två decennier lång oavbruten uppgång i relativlönerna för kvinnor, vilken kring 1980 förbyttes i stagnation. I en tidigare del av denna artikel har det föreslagits att förloppet kan tolkas inom ramen för en enkel marknadsprisbildningsmodell. Uppgångsfasen i relativlönerna kännetecknades av ett efterfrågeöverskott på kvinnlig arbetskraft. Detta eliminerades under andra hälften av 1970-talet, då utbudet ökade samtidigt som efterfrågan stabiliserades.

Inom en alternativ tolkningsram tillskrivs institutionella faktorer såsom förhandlingsordning och lönepolitisk ideologi och praktik det avgörande inflytandet på lönestrukturen. Detta gäller framför allt på LO-SAF-området. 1960- och 1970-talen utgjorde den solidariska lönepolitikens glansdagar. Den bakomliggande ideologin radikaliserades och politiken omformulerades i mer egalitär riktning. Löntagargorganisationerna hade under perioden stort inflytande över samhällsutvecklingen. Kvinnors relativa löner anses då ha påverkats både direkt via speciella kvinnoavtal och indirekt via minskningen av lönespridningen för hela LO-kollektivet (se t. ex. Löfström, 1989).⁷

En rad avtal och lagar som berörde kvinnors förhållanden på arbetsmarknaden kom till under perioden. 1960 enades LO och SAF om att avskaffa de särskilda kvinnotarifferna i löneavtalen, och beslutet genomfördes mellan 1962 och 1967. 1962 avskaffades förbudet mot nattarbete för kvinnor. På LO-området träffades avtal med låglöneprofil från 1964 och mer utpräglat mellan 1969 och 1974. Samtidigt mellan dessa medvetna försök att minska löneklyftorna och faktiskt krympande löneskillnader mellan kvinnor och män är slående.

Dessutom sammanföll stabiliseringen av lönegapet under 1980-talet med viktiga institutionella förändringar på arbetsmarknaden. Individuell lönesättning började få större betydelse. Systemet med centrala avtal, som allmänt anses vara en viktig förutsättning för en framgångsrik löneutjämningspolitik, bröt samman 1983. Jämlikhetsideologin trängdes tillbaka när lönepolitiska mål ifrågasattes och omformulerades.

⁷ För ett försök att särskilja effekterna av dessa båda faktorer, se Per-Anders Edins och Katarina Richardsons bidrag till denna volym.

Vid närmare granskning framstår emellertid inte sambandet mellan institutioner, ideologi och politik å den ena sidan och löneutveckling å den andra som självklart. Löneskillnaderna mellan kvinnliga och manliga industriarbetare började minska på aggregerad nivå från 1961. I vissa branscher, till exempel metallindustrin, den kemiska industrin och bilindustrin, kom trendbrottet något år tidigare. Men ingen av de institutionella förändringar som nämnts ovan inträdde före 1962. Även om de kom att främja den relativa löneutvecklingen för kvinnliga arbetare under de följande åren kan de inte förklara det trendbrott som redan inträffat. Likaså föregick trendförändringen i relativlönerna kring 1980 de institutionella förändringarna på arbetsmarknaden under 1980-talet.

En granskning av den lönepolitiska utvecklingen utanför LO-området ger ytterligare skäl för att ifrågasätta lönepolitikens avgörande betydelse. Likheterna mellan relativlöneförändringen för kvinnliga industriarbetare och för kvinnliga tjänstemän i privat sektor är slående (se figur 1.1). I båda fallen inleddes en uppgångsfas 1961 och en utplaning vid slutet av 1970-talet. En lönepolitisk förklaring implicerar likartad lönepolitik från arbetarnas och tjänstemännens fackliga organisationer. Någon sådan samstämmighet fanns emellertid inte.

In på 1970-talet betonade både TCO och dess ledande förbund på den privata sidan, SIF, starkt lönedifferentiering på grundval av arbetsuppgifternas karaktär. Det är visserligen sant att låglönefrågan fanns på tjänstemannafackens dagordning från tidigt 1960-tal, men alla försök till konkreta åtgärder stupade på att de kom på kollisionkurs med den överordnade principen om individuell och differentierad lönesättning. Först på SIFs kongress 1973 kom en attitydförändring att manifesteras i lönepolitiska formuleringar, och 1974 tecknades det första avtalet med klar låglöneprofil på tjänstemannaområdet (TCO, 1982:9–10).

Den solidariska lönepolitiken hade formulerats som doktrin och antagits som program vid 1951 års LO-kongress. Kvinnolönefrågan hade stått högt på dagordningen under hela 1950-talet utan att några resultat uppnåtts. Varför började löneskillnaderna plötsligt minska vid 1960-talets början? Och varför skedde det i samma mån på LO-området, där löneutjämningen funnits lönepolitiskt formulerad i tio års tid, som på tjänstemannaområdet, där det skulle dröja mer än tio år innan programformuleringarna hunnit ikapp den faktiska utvecklingen? Det svar som här ska föreslås är att löntagarorganisationernas lönepolitiska ideologi och praktik inte ska betraktas som självständiga krafter i förhållande till ekonomiska realiteter. Möjligheten att

omsätta ideologier i lönepolitiska resultat är endogent bestämd, bland annat av utbuds- och efterfrågeförhållandena på arbetsmarknaden. Det avtal som slöts 1960 mellan LO och SAF om att under en femårsperiod avskaffa de särskilda kvinnolönearifferna får illustrera tesen.

Avtalet har framhållits som en viktig orsak till de följande årens löneutjämning mellan kvinnliga och manliga industriarbetare. I rent teknisk mening kan denna effekt knappast förnekas. En närmare granskning av hur avtalet implementerades kan emellertid ge intressanta inblickar i förhållandet mellan politiska och ekonomiska krafter i lönestrukturutvecklingen.

Det fanns uppenbarligen ett visst motstånd mot avtalet. Efter påtryckningar från arbetsgivare i kvinnointensiva verksamheter sköts genomförandet av avtalet upp till perioden 1962–67. Dessutom fanns det möjligheter att motverka följderna av avtalet. Enligt avtalstexten skulle ”hänsyn särskilt tagas till behovet av differentiering av lönerna”. I många företag utökades antalet befattningar på ett sätt som gjorde det möjligt att i stor utsträckning placera kvinnor och män i olika grupper och därmed väsentligen bibehålla de gamla löneskillnaderna. Likheter med statens sätt att lösa sina lönekostnadsproblem på 1920-talet är slående.

I andra företag och branscher tycks det däremot inte ha funnits något motstånd mot att införa likalönsprincipen. Det gäller framför allt verkstadsindustrin. Lönegapet mellan kvinnor och män minskade där från 25 till 15 procent mellan 1960 och 1965. Samtidigt fördubblades antalet kvinnliga arbetare, och deras andel av arbetsstyrkan ökade från 3 till 6 procent. Med hjälp av höjda relativa löner drogs kvinnlig arbetskraft till vakanserna i verkstadsindustrin. Överenskommelsen mellan LO och SAF om att avskaffa kvinnolönearifferna kan ha medverkat i och underlättat processen.

Utvecklingen inom bilindustrin ger ett än mer påtagligt stöd för denna tolkning. Bilbranschen var en av de mest expansiva i svensk industri under 1960-talet. En gradvis omorientering från hemmarknad till export gick hand i hand med expansionen, och vid 1960-talets mitt hade Sverige blivit nettoexportör av bilar. Kännetecknande för bilindustrin var kombinationen av utsatthet för internationell konkurrens och stark produktspecialisering. Denna utmaning möttes med omfattande rationaliseringar enligt fordristiskt koncept med långtgående standardisering och specialisering av arbetsuppgifter. Volvo var pionjär i att använda MTM-metoden. 1963 invigdes den nya monteringsfabriken i Torslanda, där det specialiserade arbetet medgav korta introduktionstider för arbetskraft utan tidigare

erfarenhet av bilarbete, till exempel gifta kvinnor som återinträdde på arbetsmarknaden (Berggren, 1990:46 f.).

Mellan 1960 och 1965 ökade andelen kvinnliga bilarbetare från 2 till 15 procent. Höjda kvinnolöner var uppenbarligen ett medel för att dra till sig kvinnorna. Redan 1965 hade likalönsprincipen praktiskt taget genomförts. Kvinnliga bilarbetares relativa löner hade då stigit från 73 till 96 procent. Samtidigt sjönk manliga bilarbetares löner från 122 till 105 procent av genomsnittet för industrin. Man kan uttrycka det så att bilindustrin lyckades hålla nere den genomsnittliga lönekostnaden jämfört med den övriga industrin på samma gång som man med lörens hjälp attraherade en ny kategori arbetare.⁸ Det är inte omöjligt att avtalet om att avskaffa kvinnolönetarifferna var ett verksamt hjälpmedel för att genomföra denna anmärkningsvärda förändring av lönestrukturen.

1.5 Politik och marknad

Det framgångsrika genomförandet av en egalitär lönepolitik under 1960- och 1970-talen anslöt således till en redan etablerad trend i lönestrukturutvecklingen som bland annat innefattade starkt minskade löneskillnader mellan kvinnor och män. Den rimligaste förklaringen till trendförändringen är det efterfrågeöverskott på kvinnlig arbetskraft som uppkom som en följd av den offentliga sektorns expansion och av rationaliseringsfasens produktionstekniska och organisatoriska förändringar inom industrin. Den egalitära ideologin behövde därmed inte besegra marknadskrafterna för att få till stånd minskade löneskillnader. I en situation där ideologin stod i samklang med utbuds- och efterfrågeförhållandena på arbetsmarknaden fick den genomslag i form av lönepolitiska resultat.

Liksom på 1960-talet föregicks den ideologiska och lönepolitiska nyorienteringen under 1980-talet av förändringar på arbetsmarknaden som marknad, och liksom under den tidigare perioden utvecklades löneskillnaderna mellan kvinnor och män i nära anslutning till trenderna på arbetsmarknaden i övrigt. Det var dock inte fråga om någon total omsvängning. Motståndet var starkt, framför allt inom fackliga organisationer med en stor andel kvinnliga medlemmar. Och det fick ökad styrka av att den egalitära ideologin hade erövat hegemonisk status under den långa period, då den harmonierade med marknadskrafterna.

⁸ Kvinnor var inte den enda grupp som rekryteringsansträngningarna riktade sig mot. Utländsk arbetskraft var en annan.

Under mellankrigstiden stod den ideologiska striden mellan likalönsprincipen och behovsprincipen. Vi har sett hur likalönsprincipen under seklets första decennier övergavs på undervisningsområdet samtidigt som kvinnor bereddes tillträde till fler slag av lärarbefattningar. Vi har också konstaterat att likalönsprincipen i praktiken övergavs när den nya behörighetslagen, som trädde i kraft 1925, avskaffade könsuppdelningen av befattningar på det statliga området. Under mellankrigstiden ökade också inslaget av kvinnor bland tjänstemän i den privata sektorn. Även denna del av arbetsmarknaden blev i samband därmed starkt segmenterad. Kvinnor återfanns främst i lägre befattningar utan vidare karriärmöjligheter (Svensson, 1995c).

Samtidigt som löneskillnaderna inom olika delar av den offentliga sektorn bibehölls eller växte ökade antalet kvinnliga anställda, både absolut och relativt. Differentieringen av lönerna mellan kvinnliga och manliga folkskollärare förmådde till exempel inte bryta tendensen mot allt större andel kvinnor i yrket. Förhållandena indikerar ett stort utbud av kvinnlig arbetskraft till den offentliga sektorn vid rådande relativlöner.

Principdebatten och de beslut som fattades kan ibland ge intryck av att den lönepolitiska riktningen bestämdes av ideologiska och politiska överväganden. Det är emellertid uppenbart att ekonomiska faktorer fanns med i spelet. Att staten som arbetsgivare kunde sänka sina lönekostnader genom att avskaffa likalönsprincipen var av stor vikt. Svårigheterna att hävda likalönsprincipen torde också ha haft sin grund i det relativt rikliga utbudet av kvinnlig arbetskraft under mellankrigstiden. Det är också möjligt att kvinnornas penetration av nya områden på arbetsmarknaden under mellankrigstiden ska betraktas just som en effekt av ökat utbud och sjunkande sektorsspecifika relativlöner. Detta var emellertid en process som ledde till att löneskillnaderna mellan könen minskade på aggregerad nivå.

1.6 Sammanfattning: Förlopp och förklaring

Sedan 1920 har löneskillnaden mellan kvinnor och män på svensk arbetsmarknad minskat kraftigt. Den relativa förbättringen av kvinnolönerna har huvudsakligen ägt rum under mellankrigstiden samt mellan 1960 och 1980. Under övriga perioder har lönegapet varit relativt stabilt.

Uppgången i kvinnornas relativlöner mellan 1920 och 1940 förklaras helt av att fördelningen av kvinnor och män på sektorer med olika löneläge förändrades till kvinnornas förmån. Med ett visst mått av förenkling kan den processen beskrivas som en minskning av det lågavlönade husliga arbetet och ett ökat kvinnligt engagemang i den

offentliga sektorn, där lönerna var högre. Denna omfördelning av kvinnors sysselsättning från låglöne- till höglöneyrken medförde att lönegapet mellan könen kunde krympa på aggregerad nivå trots att kvinnors relativlöner i flera sektorer sjönk under perioden.

Ett visst utbudsöverskott av kvinnlig arbetskraft till den moderna delen av ekonomin utmärkte sannolikt mellankrigstiden. Mot den bakgrunden kunde arbetsgivarna i den offentliga sektorn pressa ner sina lönekostnader genom att anställa fler kvinnor, vilka fick lägre lön än män som utförde motsvarande arbetsuppgifter. Avsiktliga löneskillnader mellan kvinnor och män fick ideologisk legitimation av behovsprincipen. Möjligheterna att hävda denna gentemot den konkurrerande likalönsprincipen och omsätta den i politiska beslut underlättades sannolikt av det rådande utbudsöverskottet på kvinnlig arbetskraft. Marknadskrafter, ideologi och politik bekräftade varandra i förändringen av lönestruktur och sysselsättning.

Den radikala minskningen av skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner under 1960- och 1970-talen var huvudsakligen en effekt av att kvinnors relativa löner ökade på lägre aggregeringsnivåer. Det har diskuterats om denna utveckling var frukten av politisk vilja och styrka eller ett resultat av marknadskrafternas spel. Det svar som givits här är att löneutjämningen initierades av ett positivt skift i efterfrågan på kvinnlig arbetskraft. Det efterfrågeöverskott som därmed uppkom skapade en samstämmighet mellan marknadskrafter och en inom LO tidigare formulerad jämlikhetsideologi, som kan förklara att hela arbetsmarknaden under två decennier kom att präglas av löneutjämning mellan könen.

När efterfrågeöverskottet eliminerades mot slutet av 1970-talet bröts trenden mot utjämning. Detta skedde trots starkt motstånd från stora delar av den fackliga rörelsen och trots den starka ställning som jämlikhetsideologin erövrade under de närmare två decennier, då den harmonierade med marknadskrafterna.

Litteraturförteckning

- Berggren, C. (1990) *Det nya bilarbetet. Konkurrensen mellan olika produktionskoncept i svensk bilindustri 1970–1990*. Lund: Arkiv.
- Björklund, A., Edin, P.-A., Holmlund, B. & Wadensjö, E. (1996) *Arbetsmarknaden*, Stockholm: SNS.
- Dahmén, E. (1950) *Svensk industriell företagarverksamhet. Kausalanalys av den industriella utvecklingen 1919–1939*. Band 1. Stockholm: IUI.
- de Groot, G. & M. Schrover (1995) "General Introduction," i de Groot, G. & M. Schrover (red.) *Women Workers and Technological Change in Europe in the Nineteenth and Twentieth Centuries*, London: Taylor & Francis.

- Elg, U., U. Johansson & S. Wikström (1987) *Matens metamorfos. En studie av matkonsumtionens förändring under 1960-, 70- och 80-talen*. Stockholm: Institutet för Ekonomisk Forskning vid Lunds universitet/LT.
- Florin, C. (1987) *Kampen om katedern*, Umeå: Umeå universitet & Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Folk- och bostadsräkningen*, Statistiska centralbyrån 1970, 1980, 1990.
- Folkräkningen*, Statistiska centralbyrån 1920, 1930, 1940, 1950, 1960.
- Goldin, C. & L. Katz (1995) "The Origins of Technology-Skill Complementarity", NBER Working Paper 5657, Cambridge, MA: NBER.
- Irlinger, I (1990) *TCO och kvinnorna*, Ak. avh., Ekonomisk-historiska institutionen, Uppsala universitet.
- Katz, L. & K. Murphy (1992) "Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors." *Quarterly Journal of Economics* 107, February, 35–78.
- Lärarelönenämnden (1914) *Huvudbetänkande*, Stockholm: P. A. Norstedt & söner.
- Lundh, C. (1995) *Long Waves and Institutional Change in the Swedish Labour market 1830–1994*. Lund Papers in Economic History, No. 44.
- Löfström, Å. (1989) *Diskriminering på svensk arbetsmarknad. En analys av löneskillnader mellan kvinnor och män*. Umeå: Umeå universitet.
- Lönestatistisk Årsbok*, Stockholm: Socialstyrelsen 1928–1951, Statistiska centralbyrån 1992–1995.
- Qvist, G. (1974) *Statistik och politik. Landsorganisationen och kvinnorna på arbetsmarknaden*. Stockholm: LO.
- Schön, L. (1994) *Omvandling och obalans. Mönster i svensk ekonomisk utveckling*. LU 94, Bilaga 3. Stockholm: Finansdepartementet.
- Silenstam, P. (1970) *Arbetskraftsutbudets utveckling i Sverige 1870–1965*, Stockholm: IUI.
- SOS Industri*, Stockholm: Kommerskollegium 1913–1960, Statistiska centralbyrån 1961–1990.
- SOS Löner*, Stockholm: Socialstyrelsen 1952–1960, Statistiska centralbyrån 1961–1991.
- SOU 1938:47, *Betänkande över gift kvinnas förvärvsarbete m. m.*, avgivet av Kvinnoarbetskommittén. Stockholm: Finansdepartementet.
- Svensson, L. (1995a) *Closing the Gender Gap. Determinants of Changes in the Female-to-Male Wage Ratio in Swedish Manufacturing 1913–1990*. Ak. avh. Ekonomisk-historiska föreningen vid Lunds universitet.
- Svensson, L. (1995b) "Politik för jämställdhet? Offentlig sektors betydelse för kvinnors ställning på svensk arbetsmarknad." *Socialvetenskaplig Tidskrift* nr 2.
- Svensson, L. (1995c) "Arbete, löner och kön. En studie av befattningsstruktur och relativa löner i kontorsyrken vid mitten av 1930-talet." *Historisk Tidskrift* nr 3.
- TCO (1982) *Lönepolitikens samhällsekonomiska förutsättningar*. Debattskrift från TCO:s utredningsavdelning. Stockholm: TCO.
- Wikander, U. (1988) *Kvinnors och mäns arbete: Gustavsberg 1880–1980*. Lund: Arkiv.

Kön, lön och yrke

– yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige

2

CARL LE GRAND

2.1 Inledning

Forskning om könsrelaterade skillnader i arbetslivet har under det senaste årtiondet fått ett starkt växande utrymme. På basis av tidigare studier kan följande tre empiriska generaliseringar göras för moderna industriländer:

- (a) Det råder en omfattande könssegregering på arbetsmarknaden vilket innebär att vissa yrken, arbetsplatser och näringsgrenar tenderar att domineras av kvinnor och andra av män. Kvinnor och män tenderar med andra ord att vara sysselsatta på olika delarbetsmarknader. Trots att könssegregeringen minskat något under de senaste decennierna, har den ändå förblivit mycket stor (Charles, 1992; Jacobs och Lim, 1995; Reskin, 1993; Rubery och Fagan, 1994).
- (b) Männens genomsnittslön är mycket högre än kvinnornas. Det s.k. ”lönegapet mellan könen” (the gender wage gap) har minskat något i de flesta industriländer under de senaste tjugo åren. Men det har förblivit stort, trots att det kvinnliga arbetsmarknadsdeltagandet har ökat starkt i de flesta industriländer och trots att skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller vissa grundläggande produktivitetsrelaterade faktorer – såsom utbildningslängd, arbetslivserfarenhet och anställningsår i företaget – har minskat, eller i vissa fall försvunnit helt (Blau och Kahn, 1992; Blau, 1993; Rosenfeld och Kalleberg, 1990; Rubery och Fagan, 1994)¹.
- (c) En tredje empirisk regelbundenhet, vilken utgör ämnet för detta kapitel, är att det finns ett samband mellan yrkets könssammansättning och de anställdas lönenivå. Tvärsnittsstudier från USA

¹ I Sverige ökade, snarare än minskade, löneskillnaderna mellan kvinnor och män under 1980-talet, konstanthållet för skillnader i utbildnings- och förvärvsarbetslängd (se le Grand 1994).

och andra länder visar nämligen att yrken som domineras av kvinnor ger lägre lön än yrken som domineras av män, och att detta även gäller efter att hänsyn tagits till skillnader i produktivitetsrelaterade egenskaper hos den anställde och dennes jobb. Det negativa sambandet mellan andel kvinnor i yrket och lön gäller dessutom inte bara för kvinnor, utan också för män. Även män tenderar med andra ord att erhålla lägre lön om de arbetar inom kvinnodominerade yrken (England, 1992; Sorensen, 1990; Treiman och Hartmann, 1981).

Trots att man inom forskarvärlden i stort sett är överens om att det finns ett negativt samband mellan yrkets könssammansättning och lönenivå, är man oense om hur starkt detta samband är och framför allt om hur det skall tolkas. Vissa författare ser yrkets könssammansättning som den strategiska mekanism genom vilken vi kan förstå hur kvinnor diskrimineras i arbetslivet, medan andra ser andel kvinnor i yrket som "... a proxy for unmeasured skill and taste differences among workers or of occupational attributes correlated with wages" (Macpherson och Hirsch, 1995:427; se också Polachek, 1987). Den senare förklaringen är alltså att anställda inom mansdominerade yrken har högre produktivitet, har andra preferenser vad gäller arbete eller har mer ogynnsamma arbetsvillkor som de kompenseras för med högre lön.

"Kvinnoyrkenas" låga löner har fått politisk betydelse i många länder i samband med frågan om hur lagstiftning om jämställdhet i arbetslivet skall tolkas. Om kvinnors underläge i arbetslivet beror på diskriminering av arbetsgivare vid tillsättning av tjänster och vid lönesättning, blir slutsatsen att det råder ekonomisk ineffektivitet och att politiska ingrepp i ekonomin därför är befogade. Om orsaken däremot inte är olika möjligheter för kvinnor och män i arbetslivet, utan att uppfostran och arbetsdelningen inom familjen genererar könsskillnader i fråga om val av och incitament för att investera i humankapital, blir implikationen tvärtom att statliga ingrepp leder till en ineffektiv fördelning av resurser i ekonomin (se t.ex. Polachek, 1987; Browne, 1987). Även i Sverige har under senare år frågan om i vilken mån kvinnodominerade yrken systematiskt nedvärderas och betalas sämre än mansdominerade yrken varit aktuell, bl.a. i samband med mål som JämO och fackföreningar drivit i arbetsdomstolen.

Medan sambandet mellan yrkets könssammansättning och den anställdes lönenivå har analyserats i flera länder har, mig veterligen, inga sådana analyser systematiskt utförts för hela den svenska arbetsmarknaden. En sådan analys för svenska anställda är av intresse av flera orsaker. Utvecklingen under de senaste tjugofem åren i Sverige har inneburit att kvinnorna här är mer integrerade på

arbetsmarknaden än i kanske något annat industriland. Det kvinnliga arbetskraftstalet i Sverige är numera nästan lika högt som det för män. Även om kvinnor i genomsnitt fortfarande arbetar färre timmar per vecka, har andelen med deltidsarbete minskat under senare år. Möjligheter till föräldraledighet och barnpassning har inneburit att kvinnors arbetskraftsavgång har blivit färre och av kortare varaktighet. Givet denna utveckling, är de förklaringar till kvinnors underläge i arbetslivet som bygger på kvinnors svaga anknytning till arbetsmarknaden inte lika relevanta som i vissa andra länder.

Analysen blir av ytterligare intresse eftersom Förenta Nationerna rangordnade Sverige som nummer ett i fråga om jämställdhet mellan könen. Man bör därför förvänta sig att också arbetsmarknaden kännetecknas av en ovanligt hög grad av jämlikhet mellan kvinnor och män. Ett sådant antagande är också rimligt utifrån de argument som Rubery och Fagan (1994:xvii) framför, nämligen att länder med starka och allomfattande förhandlingssystem, såsom i Sverige, befrämjar införandet av jämställdhet jämfört med decentraliserade och fragmenterade system. Internationellt jämförande studier visar också att de genomsnittliga löneskillnaderna mellan könen är minst i Sverige bland de OECD-länder som studerats (Blau, 1993; Rosenfeld och Kalleberg, 1990). Samtidigt tycks emellertid yrkessegregeringen mellan könen vara bland de högsta (Charles, 1992; Jonung, 1984). Dessutom antyder en komparativ analys att könsskillnaderna i arbetsledaransvar ("the gender gap in authority") är, efter Japan, högst i Sverige och Norge bland de sju länder som jämfördes (Wright m.fl., 1995; se också Hultin, 1996). I skenet av dessa olika resultat är betydelsen av yrkessegregering för lönenivån en fascinerande fråga.

Kapitlet är disponerat på följande sätt: I nästa avsnitt görs en genomgång av olika förklaringar till varför könssegregering uppstår och fortlever på arbetsmarknaden och varför denna segregering leder till löneskillnader. Ett antal hypoteser formuleras på basis av denna diskussion. Avsnitt 3 beskriver datamaterial, variabler och uppläggning. I avsnitt 4 presenteras resultat från analyser av tvärsnitts- och paneldata. Kapitlet avslutas med en sammanfattande diskussion.

2.2 Teoretiska förklaringar till könssegregering och löneskillnader

Det finns ett flertal förklaringar till förekomsten av könssegregering och löneskillnader mellan könen. Dessa har klassificerats under följande tre rubriker: (a) könsrollsocialisering och arbetsdelning i familjen, (b) investering i humankapital och kompenserande löneskillnader samt (c) diskriminering i arbetslivet. Det bör dock klart

betonas att många av dessa förklaringar inte är varandra uteslutande, utan snarare komplementära. De humankapitalteoretiska modellerna utgår t.ex. från att det existerar en arbetsdelning mellan könen inom familjen. Vissa författare antar vidare att det finns starka s.k. ”feedback-effekter” så att en existerande könsdiskriminering på arbetsmarknaden påverkar könsrollsocialisering, utbildnings- och yrkesval samt arbetsdelningen i hushållet, vilket i sin tur förstärker den rådande könsuppdelningen i arbetslivet. En huvudfråga är om man antar att diskriminering och särbehandling främst sker på eller utanför arbetsmarknaden.

Socialisering och könsroller

Utgångspunkten för denna ansats är att det finns systematiska könsskillnader i fråga om intressen, preferenser och begåvningsstyp och att detta utgör huvudförklaringen till könssegregeringen och könslönegapet. Förklaringen baseras antingen på antagandet att det finns medfödda könsskillnader eller att könsskillnaderna är socialt konstruerade. Det första antagandet är problematiskt eftersom vilka yrken som uppfattas som typiskt manliga och kvinnliga varierar i tid och rum (se t.ex. Brintons 1993 jämförelse av yrkesstrukturen för kvinnor i Japan och USA). Ett mer rimligt antagande är i stället att utgå från könsrollsocialisering, dvs. att pojkar och flickor under barndom och ungdom socialiseras till vissa könsrollsbeteenden. En sådan socialisering sker genom att barn härmar och lär in etablerade beteenden (England och Farkas, 1986).

Ovanstående resonemang ingår ofta i ett antagande om en process som börjar i tidig barndom och som – via val till könssegregerade utbildningslinjer i tonåren och en könsuppdelad arbetsdelning inom familjen – får sitt slut i den könsuppdelade arbetsmarknaden. Flera författare menar vidare att könsrollsocialisering och den könsuppdelade arbetsmarknaden förstärker och upprätthåller varandra (England och Farkas, 1986). Den bestående yrkessegregeringen bland vuxna ger med andra ord barnen en uppfattning om hur deras roller bör vara, vilket bestämmer deras framtida utbildnings- och yrkesval.

Uppfostran och könsrollsocialisering antas enligt detta synsätt generera systematiska skillnader mellan kvinnor och män i fråga om (a) preferenser och smak i fråga om det arbete man vill utföra och (b) förmåga och kompetens för olika typer av arbeten. Enligt det ekonomiska språkbruket tenderar kvinnor och män att utveckla olika typer av humankapital vilka ger bäst avkastning inom olika yrken och verksamheter.

Vissa forskare har försökt att empiriskt testa hypotesen att yrkes-segregeringens samband med lön beror på skillnader mellan yrkesinnehavare i fråga om stabila preferenser eller icke observerbart humankapital genom att skatta s.k. "fixed effects models" (se bilaga 2). Resultaten av dessa analyser för USA är dock oklara. England m.fl. (1988) finner att detta inte är en giltig förklaring till löneskillnaderna, medan Mcpherson och Hirsch (1995) får det motsatta resultatet.

Att pojkar och flickor tenderar att välja olika utbildningsinriktningar kan emellertid förklaras, inte enbart utifrån olika preferenser för innehållet i utbildningen, utan även med att varken unga kvinnor eller män vill utgöra en könsmässig minoritet i klassen. Det är med andra ord rimligt att tänka sig att exempelvis flickor inte vill börja en teknisk utbildning eftersom de då riskerar att inte få några kvinnliga klasskamrater. Samma mekanism – motvilja mot att enbart få arbetskamrater av det andra könet – kan också, åtminstone till viss del, förklara att kvinnor inte vill arbeta i mansdominerade yrken och att män inte vill arbeta inom kvinnodominerade yrken (England, 1992. Se också Kanters (1979) resonemang om de kvinnliga kontoristernas ovilja att söka högre tjänster på det företag hon undersökte. Även vissa förklaringsmodeller för bostadssegregering anger sådana "tipping" mekanismer).

En viktig del i många könsrollsbaseade modeller bygger på att arbetsdelningen inom familjen mellan män och kvinnor påverkar situationen på arbetsmarknaden (se t.ex. Becker, 1985). Kvinnor uppfostras enligt traditionell könsrollsuppfattning till att ta huvudansvaret för hushållsarbete och barn, medan mannen har huvudansvaret för arbetet på marknaden. Kvinnans situation på arbetsmarknaden blir perifer, eftersom marknadsarbetet måste gå att kombinera med hemarbetet. Acker (1990) hävdar t.ex. att det bara är män som på heltid och med fullt engagemang kan ägna sig åt arbete på marknaden. Manliga arbeten och yrken fordrar således längre arbetstider, mer engagemang, medan plikter utanför arbetsmarknadens sfär är av sekundär betydelse. Kvinnornas arbeten och yrken kännetecknas däremot av att arbetsgivaren erkänner att den anställde har viktiga åtaganden utanför förvärvsarbetet.

Den förklaringsmodell som utgår från könsrollsocialisering och arbetsdelningen i hushållet har anhängare både bland feministiskt inriktade kvinnoforskare och bland mer konventionella arbetsmarknadsekonomer som utgår från neoklassisk teori. Deras slutsatser om vilka förändringar som bör göras skiljer sig dock radikalt. Joan Acker (1990) ser exempelvis lösningen i en genomgripande omorganisation av det betalda och det obetalda arbetet och utformande av nya icke-

hierarkiska arbetsorganisationer (se även Blomqvist, 1997). Mer konventionella ekonomer utgår emellertid från synen att arbetsmarknaden fungerar bra och icke-diskriminerande – i den mån som konkurrens får råda i enlighet med de teoretiska premisserna. Problemet (om något sådant finns) ligger snarare i vad som kallas ”pre-market segmentation”, dvs. könsrollsocialisering och särbehandling av män och kvinnor inom institutioner utanför arbetsmarknaden, t.ex. inom familjen och utbildningssystemet.

Perspektivet med könsrollsocialisering och arbetsdelningen inom familjen har utsatts för en hel del kritik. En typ av kritik inriktar sig på empiriska problem med att förklara hur könssegregeringen förändras över tid. England och Farkas (1986) påpekar att könsrollsocialisering eventuellt kan förklara hur könssegregering har uppkommit och fortlevt, men den kan inte förklara förändring i graden av segregering. Det är exempelvis svårt att utifrån detta perspektiv förklara varför könssegregeringen minskade i USA bland yngre kohorter under 70-talet, eftersom dessa kohorter uppfostrades under 50-talet då den traditionella könsrollsocialiseringen var mycket stark.

Ovanstående kan ses som ett av flera exempel på en mer generell kritik som riktas mot modeller som härleds från ortodox neoklassisk teori, nämligen premissen att preferenserna är givna och mer eller mindre oföränderliga (exogena och tidsinvarianta). Kritiker brukar tvärtom hävda att individers åsikter, intressen och preferenser, åtminstone till viss del, formas av arbetsvillkor och andra sociala förhållanden, dvs. att de är endogena och föränderliga (t.ex. Bowles, 1985; Constabile, 1995; England, 1992).

Som nämnts betonar också flera författare att det inte finns ett enkelriktat orsakssamband mellan å ena sidan socialisering och arbetsdelning inom familjen och å den andra sidan underordning på arbetsmarknaden, utan att det råder ett ömsesidigt samband dem emellan, ”feedback-effekter”. Diskriminering av kvinnor i arbetslivet tenderar således att förstärka den traditionella arbetsdelningen i hushållet.

Ett annat problem med antagandet om socialisering och preferensskillnader mellan könen, är att det inte kan förklara varför kvinnor också inom ”kvinnliga verksamhetsområden” tenderar att arbeta på en lägre hierarkisk nivå i organisationen och erhålla lägre löner än män (Bielby och Baron, 1986). Även om man med andra ord skulle kunna förklara varför kvinnor föredrar arbeten inom exempelvis vård och omsorg, varför skulle kvinnor ”välja” att vara sjukvårdsbiträde eller sjuksköterska och inte läkare?

En förklaring till att kvinnor inom ett verksamhetsområde tenderar att hamna i lägre positioner har antytts ovan, nämligen att ansvar för familj och hushåll gör att kvinnor inte kan satsa lika mycket i sitt arbete på marknaden (Becker, 1985). England och Farkas (1986) menar emellertid att även om kvinnors ansvar för hem och barn skulle kunna förklara varför det finns så få kvinnor inom manliga elityrken – som fordrar mycket övertid, resor och geografisk rörlighet – kan dessa faktorer inte förklara varför så få kvinnor arbetar inom andra mansdominerade yrken.

Humankapital och kompenserande löneskillnader

Utgångspunkten för dessa teorier är normalt antagandet att det råder konkurrens på arbetsmarknaden och att rationella aktörer har möjlighet att välja mellan olika alternativ. Med dessa premisser måste följande två frågor förklaras på ett godtagbart sätt:

- (1) Om kvinnoyrken är mindre förmånliga än mansyrken och om kvinnor har möjlighet att välja, varför väljer de då inte yrken med en blandad eller mansdominerad sammansättning?
- (2) Om kvinnor har lägre löner än män, om arbetsgivaren är vinstmaximerande och om det råder konkurrens mellan företagen, varför anställer då inte åtminstone vissa arbetsgivare kvinnor till högre befattningar med lägre löner, för att därmed konkurrera ut de företag som diskriminerar kvinnor?

Utmaningen för anhängare av det neoklassiska paradigmet är med andra ord att förklara hur diskriminering kan fortgå under längre tid om det råder konkurrens på arbetsmarknaden? Ett möjligt svar som nämnts ovan är att mansdominerade yrken inte är mer förmånliga än kvinnodominerade yrken, om man ser sammantaget på både lön och icke-monetära belöningar såsom arbetsvillkor. Den hypotes som baseras på teorin om kompenserande löneskillnader är alltså att arbetet i mansdominerade yrken är mer ”otrevligt”, farligt och slitsamt än arbetsvillkoren i kvinnodominerade yrken och att anställda i de förra yrkena kompenseras för detta med högre lön.

En alternativ hypotes som kan härledas från teorin om kompenserande löneskillnader är att kvinnor söker sig till arbeten som går att kombinera med deras huvudansvar för barn och hushåll. Antagandet är att kvinnodominerade yrken skiljer sig från mansdominerade och blandade yrken genom att de förra i genomsnitt har flexiblare arbetstidsförläggning, kortare arbetstider och restider, mindre övertid, mindre obekväma arbetstidsförläggning samt mindre helgarbete och skiftarbete.

Enligt resultat från tidigare forskning, har perspektivet med kompenenserande löneskillnader inte haft framgång med att förklara sambandet mellan yrkets könssammansättning och lönenivå (Glass, 1990; Jacobs och Steinberg, 1990; 1995; för Sverige se också le Grand, 1991). Inte heller den konventionella humankapitalmodellen (som förklarar löneskillnader utifrån skillnader i utbildningslängd, antal förvärvsarbetsår och antal anställningsår i företaget) har lyckats förklara mer än en liten andel av detta samband. I ett flertal länder, bl.a. Sverige och USA, finns inte längre några genomsnittliga skillnader mellan kvinnor och män i fråga om utbildningslängd. Där emot har män fortfarande i genomsnitt förvärvsarbetat under längre tid. Denna skillnad har emellertid minskat starkt i Sverige.

Två mer sofistikerade förklaringsmodeller har emellertid härletts från humankapitalteorin. Båda baseras på föreställningen att människor planerar för att maximera sin livstidsinkomst. Antagandet är i båda fallen att ålderslöneprofilen ser olika ut i mansdominerade och kvinnodominerade yrken:

Värdeminskningshypotesen (the depreciation hypothesis):

Utgångspunkten är att värdet av det humankapital en anställd har minskar då det inte används, vilket innebär att även lönen sänks (Polachek, 1979; 1981). Kvinnor som avbryter sitt arbetsmarknadsdeltagande får därför lägre lön då de åter inträder i arbetskraften. Vidare antas att vissa yrken medför större lönesänkningar än andra i samband med arbetskraftsavbrott. Kvinnor som planerar att tidvis stanna hemma kommer således att maximera sin livsinkomst genom att välja yrken där löneminskningen är liten då man är borta från arbetslivet (low depreciation penalties), medan män som förväntar sig att förvärvsarbeta kontinuerligt fram till pensionen väljer yrken med stor värdeminskning vid avbrott, men där även löneökningen efter erfarenhet är stor. Slutsatsen är att om män och kvinnor fattar lönemässigt rationella val, givet arbetsdelningen i hushållet, kommer kvinnor att hamna i yrken med liten värdeminskning av sitt humankapital, medan män hamnar i yrken med både hög värdeminskning och hög värdeökning.

Värdeökningshypotesen (the appreciation hypothesis):

Ett antagande i humankapitalteorin är att investering i utbildning och upplärning i arbetet är kostsamt för individen (Zellner, 1975). Den anställde får lägre lön under upplärningsperioden, men i gengäld högre lön då utbildningen är avslutad. Den totala livstidsinkomsten antas därför vara lika, vare sig man investerar i utbildning och upplärning eller inte. Löneökningen efter ålder och erfarenhet antas emellertid vara större för de anställda som investerat i upplärning i arbetet. Vid val mellan hög startlön eller brant löneutveckling

kommer kvinnor, som planerar att förvärvsarbete kortare tid än män, att välja hög startlön och mindre löneutveckling, dvs. liten grad av on-the-job training. Detta leder till könssegregering.

På basis av båda dessa hypoteser förväntas löneprofilerna efter antal förvärvsarbetsår att vara brantare, men startlönen lägre för anställda i mansdominerade jämfört med de i kvinnodominerade yrken.

Ingen av dessa två humankapitalbaserade förklaringar till sambandet mellan segregering och lön har fått något övertygande stöd i den empiriska forskningen. Arbeten med mycket upplärning ger inte lägre startlöner än arbeten med liten upplärning. Livstidsinkomsten är med andra ord inte likvärdig i de två typerna av jobb (för Sverige, se Björklund och Regné, 1993). Studier från USA tyder vidare på att kvinnodominerade arbeten inte har högre startlöner än mansdominerade (England, 1984). Den slutsats som England och Farkas (1986) drar är att anställda i kvinnliga yrken erhåller lägre lön än de i manliga yrken för varje utbildningsnivå och för varje livscykelstadium, och att kvinnor därför betalar en straffavgift i form av lägre livsinkomst genom att arbeta i typiska kvinnojobb. Arbetsmarknadsavbrott tycks inte heller ge så stora löneminskningar som de teoretiska resonemangen utgår från. Redan efter ett fåtal år i arbetskraften tycks den anställde ha hämtat in den nackdel som ett avbrott innebär (Edin och Nynabb, 1992; Hoem, Stafford och Sundström, 1990). Dessutom visar tvärsnittsstudier att den löneminskning som kvinnor erfar då de är utanför arbetskraften inte är högre i mansdominerade än i kvinnodominerade arbeten (England, 1982; 1984; Corcoran m.fl., 1984).

Diskriminering i arbetslivet

Könsdiskriminering på arbetsmarknaden brukar definieras som förekommande då individer som är lika (eller potentiellt lika) dugliga och kvalificerade särbehandlas enbart på grund av kön (Jonung, 1995:27).

En grundläggande utgångspunkt inom konventionell ekonomisk teori om arbetskraftsefterfrågan är att arbetsgivaren väger kostnader mot fördelar med att anställa en viss person till ett visst jobb. Då det råder konkurrens på marknaderna kommer arbetsgivaren att rekrytera den person som är mest produktiv till ett givet pris (lön), eller den som kan producera en given mängd till lägsta kostnad, dvs. diskriminering förekommer inte. Det bör dock påpekas att den enkla neoklassiska marknadsmodellen, speciellt under senare år, har modifierats och utvidgats för att medge förekomsten av vissa former

av könsdiskriminering, exempelvis i teorin om statistisk diskriminering och "crowding-hypotesen" (se nedan).

Sociologiska synsätt utgår normalt från att kvinnliga arbeten har "icke-kompenserade" nackdelar. Ett flertal möjliga förklaringar har föreslagits till att diskriminering kan fortleva på en kapitalistisk arbetsmarknad. Vid sidan av feedback-processer och institutionell tröghet, är ett vanligt synsätt att vissa företag och anställda "isolerar" från marknadskrafternas inflytande p.g.a. exempelvis ömsesidigt beroende mellan anställda, långsiktiga anställningskontrakt och/eller företagsspecifik kompetens inom interna arbetsmarknader (Jacobs och Steinberg, 1995). Man antar ofta att arbetsmarknaden består av strukturella nischer, eller relativt avskilda segment (social closures) som kännetecknas av okompenserade fördelar och nackdelar (England m.fl., 1988). Då arbetsvillkoren inom ett segment är fördelaktiga, används sociala utestängningsstrategier av innehavarna för att skapa monopol på dessa arbeten och därmed bevara sina privilegier. De selektionsprinciper som används för att avgöra vem som får tillträde till förmånliga befattningar baseras ofta på kön, ras eller etnisk tillhörighet (andra principer är utbildning, examina och religiös tillhörighet) (Weber, 1922/1983; Parkin, 1979; Tomascovic-Devey, 1993; 1995). Ett närliggande argument inom litteraturen om segmenterade arbetsmarknader är att det finns institutionaliserad diskriminering, som baseras på sedvanemässiga och traditionella mönster för rekrytering, vilka stöds av arbetsgivare och privilegierade anställda och att detta medför att andra anställda – kvinnor och minoriteter – tilldelas ofördelaktiga platser på arbetsmarknaden.

En sådan teoretisk utgångspunkt kan, enligt min mening, belysa de processer genom vilka kvinnor utestängs från kvalificerade och väl betalda arbeten, men det ger ingen fullödig förklaring till varför yrken som domineras av kvinnor betalas sämre än mansdominerade yrken med likvärdiga arbetskrav. För att klargöra denna distinktion är det lämpligt att skilja mellan olika former av arbetsmarknadsdiskriminering med skilda mekanismer. Vad gäller lönediskriminering är det vanligt att göra följande indelning (England, 1992; Petersen och Morgan, 1995; Tomascovic-Devey, 1995; Treiman och Hartman, 1981):

- (a) *Direkt diskriminering* innebär att män betalas högre lön än kvinnor för samma arbete på samma arbetsplats. I dag är detta inte en viktig form av lönediskriminering. Petersen fann exempelvis på basis av data från USA och Norge att den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor män inom samma finfördelade yrke på samma arbetsställe var mycket liten (2–3 procent i USA och 2–6 procent i Norge). Resultatet är inte förvånande eftersom den

direkta diskrimineringen är mer synlig och uppenbar än indirekta former av diskriminering och därmed lättare att åtgärda genom lagstiftning och andra politiska åtgärder.

- (b) *Fördelningsmässig diskriminering* innebär att män och kvinnor allokeras till olika arbeten, yrken och arbetsplatser med olika utvecklingschanser och löner. Vad som det här gäller är diskriminering i fråga om rekrytering och befordran till fördelaktiga och väl betalda positioner på arbetsmarknaden. Inom den sociologiska litteraturen är det främst fördelningsmässig diskriminering som behandlats, eftersom den är nära relaterad till teorier om social utestängning.
- (c) *Värderingsmässig diskriminering* (eller "comparable worth discrimination") definieras av England (1992:1) som att "... jobs filled mostly by kvinnor have pay levels that are lower than they would be if the jobs were filled mostly by men". Det gäller här alltså en form av diskriminering som inte riktas mot enskilda individer utan mot det arbete som utförs (Tomaskovic-Devey, 1995:29). Det är denna typ av diskriminering som är huvudintresset i detta kapitel och som här skall kort diskuteras.

Enligt en uppfattning uppkommer värderingsmässig diskriminering genom "statusammansättningsprocesser" (status composition processes), vilket innebär att den status som den dominerande gruppen i ett arbete innehar – t.ex. det typiska könet eller den typiska etniska gruppen – utgör en grundläggande aspekt av detta arbete, genom att det påverkar hur arbetet utförs och organiseras, såväl som hur det värderas i lönehänseende. Arbeten som främst utförs av kvinnor och icke-vita är med andra ord kulturellt nedvärderade (Acker, 1990; Tomaskovic-Devey, 1993). Ett viktigt element i den värderingsmässiga diskrimineringen är, enligt England (1992:39–40), att de slags arbetskompetens som ofta fordras i kvinnliga jobb ger lägre lönepåslag än de som är typiska i manliga jobb. Den kvalifikation och de arbetsvillkor som av tradition associeras med kvinnliga arbeten tenderar med andra ord att vara nedvärderade vilket institutionaliserats i lönesystemet.

De mer specifika mekanismer genom vilka den värderingsmässiga diskrimineringen skapas kan hittas i de lönebestämmande institutionerna på arbetsmarknaden. Rubery och Fagan (1994) menar exempelvis att könssegregeringens betydelse för kvinnors lägre löner uppkommer via olika praxis för lönesättning och löneförhandlingar inom skilda yrkesgrenar och branscher. En slutsats som dessa författare drar på basis av sin studie av lönesättning och könssegregering inom den europeiska unionen, är att många till synes könsneutrala system för arbetsvärdering och jobbklassificering – som

lönesystemen ofta baseras på – är uppbyggda på tidigare lönesystem som baserades på könsdifferentiering (Rubery och Fagan, 1994:xviii). Ett exempel de nämner är Tyskland där under 1950-talet begreppen ”tungt” och ”lätta” arbeten ersatte vad som tidigare var manliga och kvinnliga arbeten.

Ett sådant synsätt innebär givetvis ett antagande om att lönerna bestäms på ett helt annat sätt än vad som normalt antas i neoklassiska mikroekonomiska modeller. Den förra ansatsen utgår från att arbetsmarknaden är segmenterad och att lönerna inte bara bestäms av marknadskrafterna, utan också av aktörernas förhandlingsstyrka samt av normer, sedvänjor och rättviseuppfattningar.²

Bland de empiriska beläggen för att det finns värderingsmässig diskriminering – vid sidan av sambandet mellan lön och andel kvinnor i yrket (se Sorensen, 1989 och England, 1992 för en översikt av denna forskning) – kan nämnas Baron och Newmans (1989) resultat från USA som visade att för jobb där andelen kvinnor eller icke vita ökade mellan 1979 och 1985 var löneökningen mindre än i andra jobb, även efter kontroll för initiallönen 1979 (se även Baron och Newman, 1990; Pfeffer och Davis-Blake, 1987).

Ett problem med statusammansättningshypotesen – om den inte kombineras med ett antagande om att det förekommer fördelningsmässig diskriminering – är att förklara varför nedvärderingen av ett arbete kvarstår under långa tidsperioder. Vad skulle annars hindra kvinnor från att söka sig till bättre betalda yrken som domineras av män eller med en mer balanserad könsammansättning?

Den s.k. ”ansamlingshypotesen” (the crowding hypothesis) ger en förklaring till kvinnoyrkenas låga löner som inte bygger på kulturell nedvärdering, utan i stället på en indirekt effekt av fördelningsmässig diskriminering, dvs. att kvinnor utestängs från mansdominerade yrken (men män diskrimineras inte vid tillträde till kvinnodominerade yrken). Genom att kvinnor mer eller mindre nekas tillträde till många yrken, kommer de att trängas samman i ett begränsat antal yrken vilket leder till att det där skapas ett utbudsöverskott av arbetskraft. Genom enkel tillämpning av neoklassisk teori följer att utbudsöverskott inom kvinnoyrkena sänker lönerna där till en nivå som är lägre än vad som skulle vara fallet om kvinnorna inte diskriminerades vid tillträde till manliga yrken. Resultatet blir att kvinnornas genomsnitt-

² Det senare synsättet har dock under senare år fått förnyat intresse även bland vissa etablerade och erkända ekonomer, såsom Robert Solow (1990) som utgivit en bok med titeln ”the labor market as a social institution”.

liga löner är lägre än vad de skulle vara på en integrerad arbetsmarknad (Bergmann, 1974).³

Att det finns stora könsskillnader i fråga om tillgång till fördelaktiga jobb är väl dokumenterat (Green, 1983; Greenberger och Steinberg, 1983). Kvinnor tenderar att inneha mindre komplicerade arbeten (konstanthållet för konventionella humankapitalvariabler), arbeten på lägre hierarkisk nivå, ha mer rutinmässigt och kontrollerat arbete och i mindre utsträckning befinna sig på en intern arbetsmarknad.

Slutsatsen är alltså att det kan finnas två olika typer av diskrimineringsmekanismer som leder till lägre lön i kvinnodominerade yrken: För det första en kulturell nedvärdering av yrket på grund av låg status för kvinnor och för den kompetens och de arbetsförhållanden som råder inom sådana arbeten; och för det andra en indirekt effekt av att kvinnor utestängs från mansdominerade yrken vilket leder till utbudsöverskott i de kvinnliga yrkena.

Det bör dock återigen påpekas att förekomst av diskriminering i arbetslivet inte utesluter att utbudsrelaterade förklaringar såsom könsrollsocialisering och arbetsdelning inom familjen har betydelse. England m.fl. (1988) kritiserar den uppdelning som många författare gör mellan förklaringar som utgår från antingen arbetskraftsutbud eller efterfrågan (se också Jonung, 1995:12). De menar i stället att yrkessegregering och kvinnors underordnande på arbetsmarknaden skapas genom ett komplicerat samspel mellan könsrollsocialisering, arbetsgivares diskriminering och de sociala institutionernas uppbyggnad. "... discrimination creates accommodation to limited options that may appear as preferences" (England m.fl., 1988:546–547). Institutionell tröghet och feedback effekter mellan utbuds- och efterfrågefaktorer på arbetsmarknaden antas alltså medföra att diskriminering inte försvinner av marknadskrafternas spel.

Hypoteser

På basis av genomgången ovan kommer sex hypoteser att formuleras. Som nämnts är det eventuella förekomsten av värderingsmässig diskriminering som utgör huvudintresset. Jag börjar med fyra hypoteser som utgår från att diskriminering i arbetslivet inte förekommer.

³ En annan variant av ansamlingshypotesen baseras på könsrollsocialisering och skilda preferenser för arbete mellan könen i stället för på fördelningsmässig diskriminering. Denna modell är dock, enligt min mening, inte logiskt konsistent, eftersom män då i lika hög grad som kvinnor borde trängas samman i ett begränsat antal yrken. Dvs. arbetsmarknaden skulle vara segregerad, men det skulle inte råda utbudsöverskott och lägre marknadsklarande löner inom kvinnoyrkena.

Två hypoteser kan härledas från teorier om könsrollsocialisering och familjeplikter:

H1: (a) Om kvinnors familjeplikter är en viktig orsak till yrkessegrering och könsrelaterade löneskillnader, väntar vi att kvinnor som arbetar inom mansdominerade yrken i genomsnitt har mindre familjeplikter än kvinnor inom mansdominerade yrken – dvs. de förra är mer sällan gifta/sambo, har mer sällan barn (speciellt småbarn) och de arbetar färre timmar per vecka med hushållsarbete.

(b) Konstanthållet för familjerelaterade faktorer kommer ”löneeffekten” av yrkets könssammansättning att avsevärt minska eller försvinna.

H2: Om könsskillnader i intressen och preferenser som skapats under uppväxten förklarar yrkessegrering och den därmed sammanhängande löneskillnaden mellan kvinnor och män, kommer effekten av yrkets könssammansättning att försvinna i en s.k. ”fixed effects model”, som eliminerar icke observerade men tidskonstanta faktorer t.ex. djupt förankrade intressen och preferenser som skapats i barn- och ungdomen. Problem och möjligheter med sådana förändringsstudier behandlas mer utförligt i bilaga 2.

På basis av perspektivet med kompenserande löneskillnader formuleras följande hypotes:

H3: (a) Mansdominerade yrken kännetecknas i högre grad än kvinnodominerade yrken av fysiskt mer oförmånliga arbeten, stress, övertid, ackords- och skiftarbete, längre arbets- och restider, mindre flexibel arbetstidsförläggning och mindre möjligheter till att gå privata ärenden under arbetstid.

(b) Konstanthållet för indikatorer på arbetsvillkor och arbetstidernas längd, förläggning och flexibilitet kommer löneeffekten av yrkets könssammansättning att avsevärt minska.

Förklaringar, som är relaterade till antagandet att män i genomsnitt har högre produktivitet än kvinnor, utgår från att män tenderar att inneha mer humankapital, speciellt av det slag som förvärvas genom upplärning i arbetet. Ofta görs dessutom antagandet att en del av detta humankapital inte kan mätas av forskaren, men kan observeras av arbetsgivaren. Indirekt manifesteras emellertid denna löneeffekt genom följande empiriska utfall:

H4: (a) Arbeten i yrken som domineras av män fordrar i genomsnitt mer skolutbildning, längre erfarenhet, mer intern upplärning och anställda inom dessa yrken tenderar att ha fler underställda i arbetet.

(b) Konstanthållet för skolutbildning, erfarenhet, intern upplärning och arbetsledaransvar kommer löneeffekten av yrkets könssammansättning att avsevärt minska.

Relevansen av argumenten om uppvärdering och nedvärdering av humankapital kan belysas på följande sätt (eftersom det är osäkert om utfallet beror på upp- eller nedvärdering av humankapital, formuleras endast en hypotes):

H5: Det finns negativa interaktionseffekter med avseende på lön mellan (a) andel kvinnor i yrket och erfarenhet (antal år i arbetskraften) samt (b) mellan andel kvinnor i yrket och arbetets krav på intern upplärning. I båda dessa fall bör samtidigt huvudeffekten av andel kvinnor i yrket vara positiv, vilket är en indikation på att startlönerna, respektive lönerna för jobb utan intern upplärning, är högre i kvinnodominerade yrken (se avsnitt 2.3 och bilaga 2 för en närmare förklaring till modellspecifikationerna).

Det finns problem med att direkt utvärdera könsdiskriminering på grundval av surveyundersökningar. Stödet för att detta förekommer blir ofta indirekt och därmed svagare genom att endast alternativa förklaringar kan förkastas. Mer specifikt består problemet med en sådan s.k. "residualmetod" i att man tolkar lönekoeficienten för andel kvinnor i yrket, konstanthållet för relevanta variabler, som diskriminering. En sådan tolkning innebär att man dels antar att det inte förekommer stora och systematiska mätfel, dels antar att alla relevanta kontrollvariabler är inkluderade i lönemodellen.

I de kommande analyserna testas hypotesen om värderingsmässig diskriminering på två sätt. För det första används residualmetoden vid analys av både tvärsnitts- och förändringsdata. Som nämnts, kan vi nämligen genom att analysera förändring – under vissa antaganden – eliminera de mätfel som hänför sig till de yrkespreferenser och de icke observerbara produktivitetsskillnader som inte förändras över tid. Följande hypotes kan således formuleras:

H6: Om det förekommer värderingsmässig diskriminering bör det framkomma en statistiskt säkerställd löneeffekt av yrkets könssammansättning, även efter konstanthållning för relevanta mått på den anställdes produktivitet, familjeplikter och arbetets krav. Resultatet bör vidare gälla både för tvärsnittsskattningar och vid skattning av löneförändringsmodeller. Om alltså resultaten är likartade både vid analys av lön vid ett tillfälle och vid analys av löneförändring mellan två tidpunkter, blir slutsatserna om hypotes 6 mycket säkrare.

Om vi emellertid finner att sambandet mellan yrkets könssammansättning och lönenivå minskar starkt vid konstanthållning för arbetets krav på kvalifikation och ansvar kan två olika tolkningar göras: Sambandet beror antingen på fördelningsmässig diskriminering eller på skillnader i yrkesinnehavarnas preferenser och/eller humankapital. Vilken tolkning som är riktig går inte att avgöra med hjälp av de data vi har tillgång till. Förekomsten av fördelningsmässig diskriminering

är med andra ord speciellt problematiskt att utvärdera med hjälp av residualmetoden.

Den andra infallsvinkeln för att belysa förekomsten av värderingsmässig diskriminering är antagandet att anställda inom kvinnodominerade yrken får sämre ekonomisk "avkastning" på sin utbildning, upplärning och erfarenhet. Tidigare studier från Sverige visar att kvinnor får sämre avkastning på sin utbildning och erfarenhet (le Grand 1991; 1993). Om detta beror på de kvinnodominerade yrkenas sämre möjligheter kommer följande hypotes att få stöd:

H7: Det finns en negativ interaktionseffekt med avseende på lön mellan å ena sidan andel kvinnor i yrket och å andra sidan utbildningsår, erfarenhet och intern upplärning. Avkastningen på dessa former av humankapital antas med andra ord vara lägre inom kvinnoyrkena. Dessutom kommer huvudeffekten av andel kvinnor i yrket att vara negativ eller noll i modellen med interaktion med erfarenhet, vilket anger att begynnelselönen för kvinnor inte är högre än för män.

I likhet med i hypotes 5 antas alltså i hypotes 7 att löneökningen efter erfarenhet och efter intern upplärning är mindre inom kvinnodominerade yrken. I motsats till i H5 antas emellertid i H7 att startlönerna är lägre eller lika stora inom kvinnoyrkena, inte högre som i H5. Dessutom antar vi i H7 att avkastningen på utbildning är lägre inom kvinnodominerade yrken, vilket inte går att härleda från humankapitalteorin. Om H7 får stöd är slutsatsen att det är en ekonomisk nackdel att arbeta inom kvinnodominerade yrken, även utifrån perspektivet av ett helt arbetsliv.

2.3 Data, variabler och uppläggnig

Data och variabler

Datamaterial i tvärsnittsanalyserna är Levnadsnivåundersökningen 1991 (LNU) medan förändringsanalyserna bygger på anställda individer som var med i LNU både 1991 och 1981.

LNU 1991 är en fortsättning på de tidigare levnadsnivåundersökningarna från 1968, 1974 and 1981 (se Fritzell och Lundberg, 1994 för en presentation av datamaterialet). Grunden för LNU är det slumpmässiga urval (cirka 6 000 personer) av den vuxna befolkningen som användes vid 1968 års undersökning. Vid de följande omgångarna har samma personer samt tilläggsurval av ungdomar och invandrare intervjuats. Vid varje undersökningstillfälle har detaljerade uppgifter insamlats om individernas löner, arbetsförhållanden,

familjesituation, utbildning med mera. De variabler som ingår i analyserna beskrivs i bilaga 1.

Den beroende variabeln i analyserna är beräknad lön per timme före skatt enligt intervju svaren i LNU. Andra ersättningar från anställningen än fast timlön – såsom månads- och veckolön, bonus, ackord, ersättning för övertid och obekvämlig arbetstid – har omräknats till timersättning på grundval av information om den ordinarie arbetstidens längd. Sidoförmåner ingår däremot inte i detta lönemått. I enlighet med gängse förfaringssätt har lönevariabeln transformerats till logaritmiska enheter.

Den centrala oberoende variabeln är procent kvinnor i yrket (PK), som har konstruerats på basis av kodning av den anställdes yrke enligt Nordisk yrkesklassificering (NYK) på tresiffernivå. Totalt består urvalet av 182 yrkesgrupper (127 för kvinnor och 158 för män). Uppgifter om könssammansättningen i dessa yrken har hämtats från Folk- och bostadsräkningarna 1990 och 1980 (SCB 1991, Tabell 6).

Kontrollvariablerna delas in i följande sju grupper:

(1) *Humankapitalindikatorer:*

(i) Utbildningslängd, (ii) erfarenhet (antal förvärvsarbetsår) och kvadraten av erfarenhet samt (iii) antal anställningsår hos nuvarande arbetsgivare.

(2) *Familjerelaterade variabler:* Om den anställda är (i) gift/sambo, har (ii) förskolebarn, (iii) barn mellan 7 och 12 år, eller (iv) tonårsbarn. Dessutom ingår (v) antal hemmavarande barn under 20 år och (vi) antal timmar hushållsarbete per vecka.

(3) *Arbetsidsrelaterade variabler:*

(i) Obekvämlig arbetstid, (ii) restid till och från arbetet, (iii) övertidsarbete förra veckan, (iv) ordinarie arbetstid, (v) veckoslutsarbete, (vi) flexibel arbetstid (om respondenten ”inom vissa gränser själv kan bestämma när han/hon börjar och slutar arbetet”), (vii) skiftarbete, (viii) noga med tiderna på arbetsplatsen, (ix) kan lämna arbetsplatsen för att gå privatärende.

(4) *Andra arbetsvillkor:*

(i) Ackordsarbete, (ii) jäktigt arbete, (iii) fysiska arbetsmiljöproblem (ett sammanfattande index över ett antal indikatorer på fysiskt påfrestande arbete), (iv) autonomi i arbetet, (v) utarmande arbete, (vi) rutinarbete.

(5) *Indikatorer på krav på kvalifikation och auktoritet i arbetet:*

(i) Antal underställda i arbetet⁴, (ii) utbildningskrav för arbetet, (iii) krav på upplärning i arbetet, (iv) antal dagar senaste året med utbildning på betald arbetstid.

(6) *Yrkesklass:*

(i) Högre tjänstemän, (ii) tjänstemän på mellannivå, (iii) lägre tjänstemän och kontorister, (iv) kvalificerade arbetare, (v) okvalificerade arbetare.

(7) *Näringsgren:*

(i) Verkstadsindustri, (ii) övrig industri, gruvdrift och kraftverk, (iii) byggnadsindustri, (iv) handel, (v) transport m.m., (vi) bank, försäkring, fastighetsförvaltning, (vii) övriga privata tjänster, (viii) offentlig förvaltning, (ix) undervisning, (x) vård, (xii) övriga offentliga tjänster.

Uppläggnin

Fem typer av empiriska analyser har utförts (i bilaga 2 ges en mer teknisk beskrivning av de metoder som använts vid de empiriska analyserna.)

Först presenteras för 1991 genomsnittliga värden på egenskaper hos den anställda och dennes arbete uppdelat efter om yrket är mansdominerat, blandat eller kvinnodominerat. Syftet med detta är att belysa relevansen av de hypoteser som anger att arbetsvillkoren i kvinnodominerade yrken passar väl in på de krav som ansvaret för hem och hushåll ställer (hypoteserna 1a och 3a).

Därefter följer en serie av tvärsnittsanalyser för 1991 av lön där skattade regressionskoefficienter för procent kvinnor i yrket redovisas. Syftet är att utröna om och hur denna koefficient förändras då grupper av kontrollvariabler successivt införs i modellen, enligt den variabelgruppering som beskrivits ovan. Vi antar att det totala sambandet mellan andel kvinnor i yrket (PK) och lönenivå beror på skillnader mellan anställda i kvinno- och mansdominerade yrken vad gäller sex komponenter:

(i) humankapital, (ii) familjeansvar, (iii) arbetsvillkor, arbetstider m.m., (iv) krav på kvalifikation och ansvar i arbetet, inklusive klassposition och branschtillhörighet, (v) värderingsmässig diskriminering av kvinnodominerade yrken samt (vi) systematiska mätfel och saknade förklaringsvariabler, där det senare medför att vi underskattar

⁴ Variabeln är mätt som $\ln(\text{antal underställda} + 1)$. Orsaken till att vi adderar med ett är att logaritmen av noll inte är möjlig. Genom att addera variabeln med ett kommer anställda utan underställda att få värdet noll på den logaritmerade variabeln, eftersom $\ln(1) = 0$.

betydelsen av de fyra första komponenternas inflytande och överskattar betydelsen av den värderingsmässiga diskrimineringen.

För det tredje testas hypoteserna 5 och 7 genom att till en lönemodell med humankapitalindikatorer införa multiplikativa termer som mäter interaktionseffekter (i) mellan PK och utbildning, (ii) mellan PK och erfarenhet och (iii) mellan PK och upplärning i arbetet. Genom dessa analyser kan vi få en uppfattning, dels om löneökningen efter utbildning, erfarenhet och intern upplärning är större i manliga än i kvinnliga yrken, dels om startlönerna är högre, lägre eller lika inom kvinnoyrken jämfört med mansyrken.

För det fjärde redovisas resultaten av s.k. dekomponeringsanalys av ”könslönegapet” – dvs. skillnaden i genomsnittslön mellan kvinnor och män. Denna löneskillnad har uppdelats i (a) den del som kan förklaras med att kvinnor och män har olika medelvärden på de oberoende variablerna – dvs. att kvinnor tenderar att ha lägre värden på de faktorer som ger högre lön; (b) den del som beror på att koefficienterna på de faktorer som påverkar lönenivån skiljer sig åt mellan kvinnor och män – dvs. att kvinnor får sämre ekonomiskt utbyte av sina resurser. Huvudfrågan i dekomponeringsanalysen är hur mycket av det totala ”könslönegapet” som kan förklaras med att kvinnor och män tenderar att arbeta inom olika yrken.

Till sist analyseras löneförändring mellan 1981 och 1991. Syftet här är att pröva hypotesen att sambandet mellan yrkets könssammansättning och den anställdes lön beror på skillnader i icke observerade faktorer som är stabila över tid – t.ex. skillnader i preferenser för typ av arbete eller icke mätbara skillnader i humankapital mellan kvinnor och män (hypotes 2). Två typer av förändringsekvationer skattas – i den ena modellen antas att intiallönen 1981 påverkar löneförändringen 1981-1991, medan detta antagande inte görs i den andra modellen (se bilaga 2). Om lönekoefficienten för PK är likartad i båda modellspecifikationerna, står vi enligt min mening på en säkrare grund vad gäller att dra slutsatser om hur PK påverkar lön.

2.4 Resultat

Skillnader i individ- och jobbegenskaper mellan kvinno- och mansdominerade yrken

Tabell 2.1 visar genomsnittliga variabelvärden uppdelat efter yrkets könssammansättning. Yrkena har uppdelats i tre grupper: mansdominerade yrken (0–33 procent kvinnor i yrket), blandade yrken (33–67 procent kvinnor) och kvinnodominerade yrken (67–100 procent kvinnor). Av tabellen framgår att genomsnittslönen är lägst i de

kvinnodominerade yrkena för både kvinnor och män. Vidare tjänar kvinnor som arbetar inom blandade och mansdominerade yrken mer än män som arbetar inom kvinnodominerade yrken. Löneläget är högst i de könsblandade yrkena. Övriga resultat sammanfattas under följande sex rubriker.

Skillnader i humankapital

Män som är verksamma inom kvinnoyrken har i genomsnitt högre utbildning men kortare arbetslivserfarenhet än män inom mansyrken. Kvinnor tenderar att ha kortare arbetslivserfarenhet om de arbetar inom mansdominerade yrken. Både män och kvinnor som har liten arbetslivserfarenhet tenderar alltså att oftare arbeta i ett icke ”könstypiskt” yrke.⁵

⁵ Det finns två alternativa förklaringar till detta samband: Det kan bero på att oerfarna personer innehar ett irreguljärt jobb i början av sitt arbetsliv, innan de etablerat sig på arbetsmarknaden. Dvs. de söker efter och kommer senare att få ett mer varaktigt arbete i enlighet med könskonventionerna. En annan tolkning är att resultatet är ett uttryck för en förändring av arbetsmarknaden i riktning mot mindre segregering, dvs. att fler unga män söker sig till kvinnodominerade och fler unga kvinnor till mansdominerade yrken. Vilken av de två tolkningarna som är riktiga kan vi inte här avgöra.

Tabell 2.1 *Genomsnittliga variabelvärden uppdelat efter mansdominerade, könsblandade och kvinnodominerade yrken*

	Kvinnor			Män		
	Mans dom.	Könsbl and.	Kvinno dom.	Mans dom.	Könsbl and.	Kvinno dom.
Timlön (kronor)	75,64	78,81	67,76	84,44	98,00	72,89
Humankapitalvariabler:						
Utbildningsår	11,7	12,7	11,2	11,2	13,2	12,2
Förvärvsarbetsår	15,0	18,2	17,2	20,6	21,0	16,7
Anställningsår i företaget	8,3	11,1	9,8	10,6	12,3	7,8
Familjerelaterade variabler:						
Gift eller sambo (procent)	70	75	71	72	73	61
Förskolebarn (procent)	20	16	18	21	20	19
Barn 7–12 år (procent)	20	15	18	18	18	14
Tonårsbarn (procent)	19	24	25	20	20	13
Antal barn under 20 år	0,84	0,84	0,88	0,84	0,85	0,69
Hushållsarbete (timmar/vecka)	14,0	14,1	15,4	5,2	5,4	5,4
Arbetsidsrelaterade variabler:						
Obekväm arbetstid (timmar/vecka)	2,28	1,75	2,60	3,40	3,82	4,58
Restid (timmar/vecka)	2,26	2,43	2,08	2,49	3,00	2,83
Flexibel arbetstid (procent)	55	51	38	47	61	49
Noga med tiderna (procent)	63	75	80	68	65	76
Kan gå privata ärenden (procent)	55	46	33	62	70	46
Övertid (timmar/vecka)	0,87	1,35	0,75	1,42	1,82	1,31
Veckoslutsarbete (timmar/vecka)	1,31	1,00	2,92	1,67	2,06	4,60
Ordinarie arbetstid (timmar/vecka)	36,2	35,9	33,0	39,3	39,0	37,5
Skiftarbete (procent)	13	12	24	17	13	28
Övriga arbetsvillkor:						
Ackord (procent)	5	2	0	10	1	1
Fysiska arbetsmiljöproblem (index)	0,31	-0,47	-0,25	0,50	-0,38	-0,15
Autonomi i arbetet (index)	2,42	2,72	2,57	2,67	3,04	2,93
Jäktigt arbete (procent)	60	73	68	63	74	60
Utarmande arbete (index)	2,31	1,83	2,09	1,93	1,45	2,01
Rutinarbete (index)	0,29	0,02	0,06	-0,04	-0,28	-0,06
Krav på kvalifikation och ansvar:						
Antal underställda (log)	0,31	0,52	0,32	0,62	1,16	0,45
Utbildningskrav för arbetet (år)	2,21	3,25	1,88	2,40	4,03	2,17
Interna upplärningskrav (månader)	10,3	13,2	7,1	18,6	19,9	12,2
Internutbildning under året (veckor)	7,2	5,3	4,2	6,0	4,7	7,1
Yrkesklass (procentenheter):						
Högre tjänsteman	16	30	3	14	47	7
Tjänsteman på mellannivå	20	30	19	18	18	20
Lägre tjänsteman/kontorist	18	15	29	9	15	23
Kvalificerad arbetare	8	3	15	34	5	18
Okvalificerad arbetare	37	23	35	25	16	31
Näringsgren (procentenheter):						
Primära och sekundära industrier	42	24	8	62	26	11
Privata tjänster	39	31	24	24	34	39
Offentliga tjänster	20	46	68	14	40	50
N	142	213	1099	1055	274	176

Mansdominerade yrken definieras som de med mindre än 33 procent kvinnor; blandade yrken som de med 33–67 procent kvinnor, och kvinnodominerade yrken som de med 67–100 procent kvinnor i yrket.

Familjerelationer

Enligt hypotes 1a tenderar kvinnor som är verksamma inom mansyrken ha mindre familjeplikter än de som arbetar inom kvinnoyrken. Resultaten i tabell 2.1 ger dock inget som helst stöd för ett sådant synsätt. Skillnaden mellan kvinnliga anställda inom mans- och kvinnoyrken vad gäller civilstånd, antal barn och hushållsarbete är över lag marginella. Slutsatsen är att kvinnors ansvar för hushållsarbete och småbarn inte tycks utgöra en viktig förklaring till yrkessegregeringen i Sverige. (Glass, 1990, drar samma slutsats för USA genom att använda andra metoder).

Arbetstidernas längd, förläggning och flexibilitet

Enligt hypotes 3 är arbetstiderna inom kvinnodominerade yrken utformade så att de är mer förenliga med familjeplikterna. Resultaten här tyder snarare på motsatsen. Det är fler och inte färre kvinnor i kvinnoyrken som arbetar skift, på obekväma tider och på helger. Tvärt emot hypotesen kan vidare anställda i kvinnodominerade yrken mer sällan i stället för oftare gå privatärenden och det är mer noga med att hålla tiderna inom kvinnodominerade yrken. Det motsatta borde vara fallet om kvinnor valt dessa yrken för att de skall gå att kombinera med hushållsarbete och ansvar för barn. I enlighet med hypotesen är dock den ordinarie veckoarbetstiden kortare i kvinnodominerade yrken och övertidsarbetet är kortare. Dessa skillnader är dock relativt små.

Andra arbetsvillkor

Ackordsarbete finns mest inom mansyrken, men även där är det ovanligt (10 procent av männen och 5 procent av kvinnorna inom mansdominerade yrken har någon form av ackordslönesättning). Anställda inom mansdominerade yrken tenderar att ha fler fysiska arbetsmiljöproblem. Vad gäller autonomi, stress samt utarmande respektive varierande jobb, finns inga nämnvärda skillnader.

Kompetenskrav, upplärning och auktoritet

Det finns inga stora skillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken i fråga om hur många underställda som den anställde har i arbetet (antal underställda är flest inom blandade yrken). De formella kraven på skolutbildning är minst inom kvinnodominerade yrken och högst inom könsblandade yrken. Däremot är, som väntat enligt hypotes 4, den interna upplärning som fordras för jobbet klart kortare inom kvinnodominerade yrken. Vad gäller den mer formella internutbildningen finns emellertid inga skillnader efter yrkets könsammansättning. Sammanfattningsvis är de formella utbildningskraven och upplärningen i arbetet mindre i kvinnodominerade yrken,

vilket i enlighet med hypotes 4 är en orsak till löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken.

Social klass och bransch

Mans- och kvinnodominerade yrken är olika fördelade inom den vertikala och horisontella uppdelningen i arbetslivet såsom detta här mäts med social klass och näringsgren. Vad gäller klassposition är anställda inom kvinnodominerade yrken underrepresenterade bland högre tjänstemän och överrepresenterade bland lägre tjänstemän. I fråga om bransch är inte oväntat en stor andel av de som arbetar inom kvinnoyrken sysselsatta inom den offentliga tjänstesektorn, medan de i mycket liten utsträckning arbetar inom varuproducerande verksamheter.

Den preliminära slutsats vi kan dra på basis av tabell 2.1 är att familje- och arbetstidsrelaterade faktorer tycks vara av liten eller ingen betydelse för att förstå mäns och kvinnors olika fördelning mellan yrken. Hypotes 4 – att kvalifikationskraven är mindre inom kvinnodominerade yrken – är emellertid inte oförenlig med dessa resultat.

Tvårsnittsanalyser av lön

Tabell 2.2 visar koefficienter och t-värden för andel kvinnor i yrket (PK) i olika lönemodeller som skattats separat för kvinnor och män.

Variabeln PK är transformerad så att koefficienten visar den skattade löneskillnaden i logaritmiska enheter mellan anställda i yrken med 90 procent kvinnor och i yrken med 10 procent kvinnor.⁶ ”Kvinnoyrken” och ”mansyrken” är alltså här definierade som yrken med 90 respektive 10 procent kvinnor.

I modell A ingår vid sidan av PK, utbildningslängd, erfarenhet, erfarenhet i kvadrat samt anställningstid i företaget, dvs. de konventionella indikatorerna på humankapital. Vi ser att koefficienten för PK är $-0,147$ för kvinnor och $-0,125$ för män, vilket innebär att lönerna för kvinnor är nästan 16 procent högre i yrken med 10 procent kvinnor än i yrken med 90 procent kvinnor, medan för män motsvarande löneskillnad är 13 procent.⁷ För en heltidsanställd som tjänar 15 000 kr i månaden innebär 16 procent löneskillnad 2 400 kr. I beaktande av den relativt sammanpressade lönestrukturen i Sverige 1991 innebär detta en avsevärd skillnad i arbetsinkomst.

⁶ Variabeltransformationen har gjorts genom att multiplicera procent kvinnor i yrket med 0,9. Exponenten av detta värde multiplicerat med 100 ger den procentuella skillnaden mellan yrken med 90 % och 10 % kvinnor.

⁷ $e^{0,147} = 1,158$ och $e^{0,125} = 1,133$

I modell B konstanthåller vi – vid sidan av de variabler som ingick i modell A – för de sex variabler som är relaterade till familjesituationen. Jämförelse av koefficienterna för PK mellan modell A och B visar relevansen av hypotes 1b. Vi ser dock att koefficienten endast minskar mycket marginellt. Modell C, där även de variabler som fångar upp arbetstidens längd, förläggning och flexibilitet ingår, medför att lönekoefficienten för PK inte är svagare än i modell A. Varken skillnader i familjesituation eller skillnader i arbetstidens längd och förläggning tycks alltså vara av betydelse för att förklara löneskillnaderna mellan anställda i mans- och kvinnodominerade yrken.

I modell D ingår även andra mått på arbetsvillkoren som bör vara relevanta enligt teorin om kompenserande löneskillnader. Om koefficienten för PK minskar starkt i modellerna C och D är detta ett stöd för hypotes 3b. Inte heller dessa faktorer påverkar dock löneeffekten av PK speciellt mycket. För kvinnor ökar, snarare än minskar koefficienten. Då vi i modell D tar hänsyn till skillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken i fråga konventionella humankapitalindikatorer, variabler som är relaterade till ansvar för familj och hushåll, för arbetstidens längd och förläggning samt för andra mått på arbetets villkor, är ändå löneskillnaden mellan anställda i mans- och kvinnodominerade yrken omkring 17 procent för kvinnor och 14 procent för män. Följaktligen förkastas hypoteserna 1b och 3b.

Modell E inkluderar indikatorer på arbetets krav på kvalifikationer och arbetsledaransvar samt på möjligheter till upplärning i arbetet. Som vi sett från tabell 2.1 är vissa av dessa mått relaterade till yrkessegregeringen. Det är därför inte förvånande att löneeffekten av PK minskar jämfört med i modell D. För män är minskningen så mycket som omkring en fjärdedel och för kvinnor cirka en sjättedel. Liksom Mcpherson och Hirsch (1995) fann för anställda i USA, är faktorer som är relaterade till arbetets kompetenskrav av relevans för att förstå sambandet mellan yrkets könssammansättning och löneskillnader. Det bör dock samtidigt observeras att den kvarstående nettoeffekten av PK på lön i modell E är stark och klart statistiskt säkerställd.⁸

Då vi slutligen i modell F även konstanthåller för fem yrkesbaserade klasser och elva branschgrupper minskar inte oväntat löneeffekten av yrkets könssammansättning ytterligare. Förklaringen är förstås, som framgått av tabell 2.1, att anställda i kvinnodominerade yrken

⁸ Koefficienterna i modell B innebär att lönerna för kvinnor ligger omkring 15 procent högre i mansdominerade yrken (med 90 procent män) än i kvinnodominerade yrken (90 procent kvinnor), medan motsvarande skillnad för män är omkring 12 procent.

oftare är tjänstemän eller arbetare på låg nivå samt tenderar att vara verksamma inom andra näringsgrenar än anställda inom mansdominerade yrken. Hypotes 4, att arbeten inom mansyrken fordrar mer kompetens motsägs inte som en delförklaring till sambandet mellan yrkets könssammansättning och lönenivå.

Tabell 2.2 Regressionskoefficienter för procent kvinnor i yrket^{a)} med olika kontrollvariabler. Beroende variabel är $\log(\text{timlön})$.

Lönemodeller	Kvinnor	Män
A) Humankapitalmodell	-0,1465 (8,8)	-0,1246 (5,8)
B) A + Familjerelaterade variabler	-0,1438 (8,6)	-0,1182 (5,6)
C) B + Arbetstidsrelaterade variabler	-0,1498 (9,1)	-0,1230 (5,9)
D) C + Övriga arbetsvillkor	-0,1582 (9,4)	-0,1350 (6,3)
E) D + Krav på kvalifikation och ansvar m.m.	-0,1330 (8,1)	-0,0986 (5,0)
F) E + Yrkesklass och näringsgren	-0,0899 (4,8)	-0,0604 (2,9)
N	1437	1473

Absoluta t-värden visas inom parentes. O.L.S. Regression.

Data är Levnadsnivåundersökningen 1991.

Se Tabell 1 och bilaga 2 angående förklaring på de olika modellspecifikationerna.

a) Koefficienterna mäter den skattade löneskillnaden i logaritmiska enheter mellan 90% och 10 % kvinnor i respondentens yrke.

Grovt sett 40 procent för kvinnor och 50 procent för män av den löneeffekt av yrkessegregering som framkommer i modell A kan förklaras med de kontrollvariabler som ingår i modell F. Det är dock *inte* de variabler som fångar upp anställdas ansvar för hem och hushåll, eller arbetstidernas längd, förläggning och flexibilitet som delvis förklarar yrkessegmenteringens effekter på lön. De variabler som har ett förklaringsvärde är i stället indikatorer på den anställdes position inom den hierarkiska ordningen i arbetslivet (klass, arbets-kvalifikation och antal underställda i arbetet) samt den horisontella arbetsdelningen (vilken näringsgren ger uttryck för såsom en indikatorer på ägandeförhållanden, produktionstyp, teknologi samt marknadsförhållanden).

Som nämnts kan vi genom dessa resultat inte avgöra huruvida skillnader efter position och bransch är uttryck för fördelningsmässig diskriminering eller för skillnader i icke mätbar produktivitet mellan yrkesinnehavarna. Resultatet kan alltså förklaras antingen med att kvinnor utestängs från yrken med kvalificerade arbetsuppgifter och stora möjligheter till upplärning eller, i enlighet med konventionell neoklassisk teori, med att kvinnors ansvar för familjen medför att de väljer yrken med mindre kvalifikationskrav och mindre upplärning.

För både kvinnor och män kvarstår dock i modell F en klar och statistiskt säkerställd nettoeffekt av PK på lön. Denna löneeffekt kan

tolkas som en konservativ och nedre gräns för den värderingsmässiga diskrimineringen på den svenska arbetsmarknaden. För kvinnor skattas denna till omkring 9 procent och för män till 6 procent. Om de kontrollvariabler som fångar upp klassposition och bransch exkluderas, blir den värderingsmässiga diskrimineringens betydelse för lönen mycket större – 14 procent för kvinnor och 10 procent för män. Oavsett vilken av dessa skattningar vi väljer, är resultaten för Sverige annorlunda än de för USA där löneeffekten av yrkessegregering är starkare för män än för kvinnor (Killingsworth, 1990).

Interaktionseffekter

Tabell 2.3 visar resultaten från modeller som inför multiplikativa interaktionstermer mellan PK och utbildningsår (modell A); PK och erfarenhet, PK och erfarenhet i kvadrat (modell B); PK och krav på intern upplärning i arbetet (modell C). Dessa interaktionsmodeller avser att studera om de löneökningar som följer med högre utbildning, mer erfarenhet respektive mer intern upplärning skiljer sig åt mellan mans- och kvinnodominerade yrken (se resonemangen i samband med formuleringen av hypoteserna 5 och 7 i avsnitt 2.2 samt bilaga 2).

Tabell 2.3 Interaktionseffekter mellan procent kvinnor i yrket och humankapital indikatorer. Beroende variabel är ln (timlön).

Oberoende variabler:	Modell A		Modell B		Modell C	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
PK (% kvinnor i yrket) se not a)	,0855 (1,3)	,1221 (1,4)	-,0995* (2,3)	-,1189* (2,4)	-,0834* (4,0)	-,1304* (4,4)
Utbildningsår	,0450* (8,4)	,0466* (13,2)	,0281* (13,9)	,0340* (16,6)	,0278* (13,8)	,0395* (16,4)
Arbetskraftserfarenhet (år)	,0155* (9,7)	,0185* (9,9)	,0226* (4,4)	,0176* (6,6)	,0156* (9,8)	,0180* (9,6)
(Erfarenhet) ² /100	-,0259* (6,8)	-,0252* (6,3)	-,0480* (3,9)	-,0252* (4,4)	-,0260* (6,9)	-,0244* (6,1)
Interna upplärningskrav (månader)	,0033* (6,6)	,0052* (11,0)	,0034* (2,7)	,0052* (11,0)	,0082* (5,9)	,0042* (6,6)
Anställningsår	,0020* (2,8)	,0015 (1,9)	,0020* (2,7)	,0015 (1,8)	,0020* (2,8)	,0014 (1,8)
PK * Utbildningsår	-,0188* (3,4)	-,0172* (2,5)				
PK * Erfarenhet			-,0074 (1,4)	,0016 (0,3)		
(PK * Erfarenhet ²)/100			,0234 (1,9)	,0015 (0,1)		
PK * upplärningskrav					-,0054* (3,7)	,0033* (2,3)
N	1447	1493	1447	1493	1447	1493

Absoluta t-värden inom parentes. a) Koefficienterna mäter skattade skillnader i logaritmiska enheter mellan 90% och 10 % kvinnor i respondentens yrke. *) p ² 0,05

Figurerna 2.1a–2.1c som konstruerats på basis av koefficienterna i tabell 2.3 illustrerar de totala interaktionseffekterna i dessa tre modeller, separat för kvinnor och män.⁹

Resultaten visar för det första att den ekonomiska avkastningen på utbildningslängd är lägre i kvinnodominerade yrken. För det andra finns inga statistiskt säkerställda interaktionseffekter mellan erfarenhet och PK med avseende på lön. Begynnelselönerna är emellertid högre för anställda i mansdominerade yrken. För det tredje är löneläget högre inom mansdominerade än inom kvinnodominerade yrken både i arbeten med små och med stora krav på intern upplärning i arbetet.

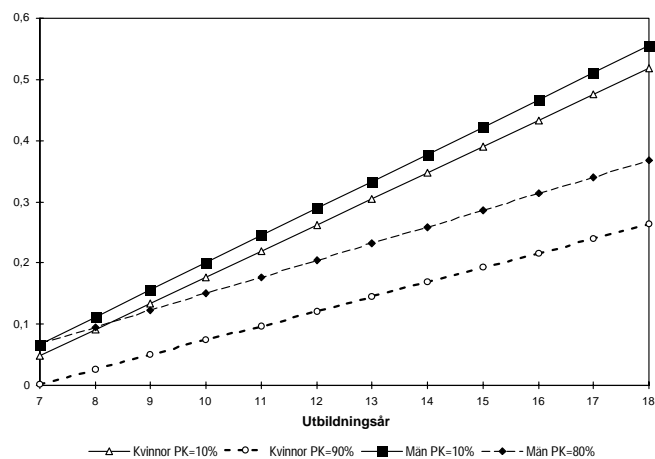
Slutsatsen av tabell 2.3 och figurerna 2.1a–2.1c är att hypotes 5 – som säger att begynnelselönerna är högre men löneökningarna lägre inom kvinnodominerade yrken – förkastas, medan hypotes 7 erhåller

⁹ Löneskillnaderna på den vertikala axeln i figurerna är summan av $b_1PK + b_2X + b_3(PK * X)$, där PK antar värdena 10 och 90, X är värdet på utbildningsår, erfarenhet + erfarenhet², respektive krav på intern upplärning, och b_i är skattade koefficienter enligt tabell 2.3.

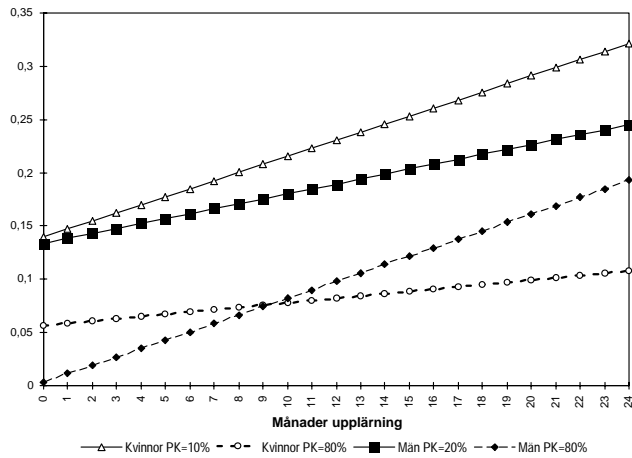
stöd. Även sett utifrån perspektivet av ett helt yrkesliv, är det alltså förknippat med en ekonomisk nackdel att arbeta inom kvinnodominerade yrken.

Figur 2.1 Löneeffekter av humankapitalindikatorer, betingade av yrkets könssammansättning – beräknat på basis av tabell 2.3 (se fotnot 9)

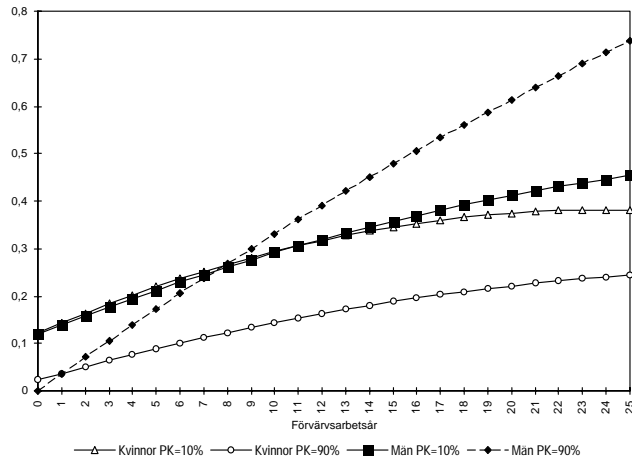
a) Löneeffekter av utbildningslängd



b) Löneeffekter av interna upplärningskrav



c) Löneeffekter av erfarenhet



Dekomponering av lönegapet mellan könen

Föregående avsnitt syftade till att utröna vad yrkets könssammansättning betyder för anställdas löner. I detta avsnitt är frågan i stället hur mycket av de totala löneskillnaderna mellan kvinnor och män som kan förklaras med yrkessegregering. Den mer policyinriktade

frågeställningen är med andra ord om kvinnors ekonomiska underläge på arbetsmarknaden bäst kan åtgärdas genom inriktning på den värderingsmässiga diskrimineringen – varför kvinnors yrken är underbetalda – eller om man hellre bör fokusera på andra frågor, såsom kvinnors utestängning från mansdominerade yrken?

Tabell 2.4 visar resultatet av en uppdelning av den totala genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män enligt den metod som beskrivs i bilaga 2. Tabellen baseras på de regressionsanalyser som redovisats i tabell 2.2. I kolumnen längst till höger redovisas den procentandel av den totala löneskillnaden på $-0,196$ som de olika modellerna på respektive rad förklarar. Procentsiffrorna inom parentes anger förklaringsvärdet då PK *inte* ingår i respektive modell. Syftet med detta är att jämföra modellernas förklaringsvärde om PK ingår eller inte.

Tabell 2.4 Dekomponering av lönegapet mellan kvinnor och män (1991)
(Modeller där procent kvinnor i yrket är exkluderad som prediktor visas inom parentes)

	Del av lönegapet		
	oförklarat	förklarat	% förklarat
	(logaritmiska enheter)		
Lönegapet brutto	-0,196	0	0 %
Standardisering för:			
Yrkets könssammansättning	-0,128	0,068	35 %
A. + Humankapitalvariabler	-0,089 (-0,173)	0,106 (0,023)	54 % (12 %)
B. + Familjerelaterade variabler	-0,076 (-0,155)	0,119 (0,041)	61 % (21 %)
C. + Arbetstidsrelaterade variabler	-0,063 (-0,139)	0,133 (0,056)	68 % (29 %)
D. + Övriga arbetsvillkor	-0,062 (-0,137)	0,134 (0,059)	69 % (30 %)
E. + Kvalifikation, ansvar m.m.	-0,054 (-0,110)	0,142 (0,085)	72 % (44 %)
F. + Yrkesklass och näringsgren	-0,062 (-0,088)	0,134 (0,108)	69 % (55 %)

Se Tabell 2.2 och bilagan angående en förklaring av modellspecifikationerna. "Lönegapet" mäts som skillnad mellan (logaritmerad) genomsnittslön för kvinnor och män. Den oförklarade delen av lönegapet är den genomsnittliga skillnaden i (log) lön för kvinnor och män, standardiserat för könsskillnader i genomsnittsvärde på de oberoende variablerna. Den förklarade delen av lönegapet är de logaritmiska enheter som går att hänföra till könsskillnader i genomsnittsvärde på de oberoende variablerna. "% förklarat" är procent förklarad andel av lönegapet brutto.

Tabellen kan sammanfattas på följande sätt: Då PK utgör den enda prediktorn till lön förklaras så mycket som 35 procent av könslönegapet. I modell F, då samtliga kontrollvariabler ingår, är 69 procent av den totala löneskillnaden förklarad, men om vi tar bort PK i från denna modell är endast 55 procent av könslönegapet förklarad. Efter

det att alla dessa kontrollvariabler införts (modell F), kvarstår en oförklarad löneeffekt på $-0,062$, dvs. en genomsnittlig löneskillnad på omkring 6 procent. Om PK inte inkluderas i denna modell kvarstår en löneskillnad på omkring 9 procent. En tolkning av dessa resultat är att om vi gör tankeexperimentet att det inte förekom någon yrkessegregering mellan könen på den svenska arbetsmarknaden, så skulle den genomsnittliga löneskillnaden mellan män och kvinnor sjunka från omkring 20 procent till 13 procent. Om vi därefter frågar oss vad som skulle hända om kvinnor och män fördelade sig lika också på alla övriga faktorer i arbetet samt i familjelivet som vi här mäter, så blir slutsatsen, enligt denna analys, att män då i genomsnitt endast skulle tjäna omkring 6 procent mer än kvinnor.

Slutsatsen är att yrkets könsammansättning har stor betydelse för att förstå hur löneskillnader mellan kvinnor och män uppstår i arbetslivet. Om vi accepterar argumentet att yrke är en grov och ateoretisk uppdelning och att idealt sett segregering mellan jobb eller befattningar är den mer relevanta uppdelningen för att mäta segregering, följer att PK underskattar betydelsen av den könsuppdelade arbetsmarknaden (England, 1992; Tomaskovic-Devey, 1995). Våra resultat bör därför tolkas som en lägsta möjliga nivå för de löneskillnader som könssegregeringen på arbetsmarknaden leder till.

Panelanalyser

Resultaten från tvärsnittsanalyserna tyder på en avsevärd värderingsmässig diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Syftet här är att undersöka relevansen av hypotes 2 – att sambandet mellan PK och lön beror på inverkan av icke observerade, tidsstabila faktorer.

Urvalet i dessa panelanalyser är de individer i LNU som var anställda både 1981 och 1991. Dessa personer var 1991 mellan 28 och 65 år gamla, dvs. den yngsta gruppen av anställda finns inte med i dessa analyser. Eftersom urvalet skiljer sig från det tidigare använda, redovisas först resultaten för tvärsnittsskattningar 1991 enligt modell A i tabell 2.5. Modell B är en "obetingad" förändringsmodell (unconditional change model) enligt ekvation 10 i bilaga 2, medan modell C är en "betingad" (conditional) förändringsmodell där (\ln) lön för 1981 ingår som prediktor (ekvation 12 i bilaga 2).

De skattningar som redovisas i tabell 2.5 är koefficienten för PK med avseende på (\ln) lön år 1991. De tre modellerna har skattats med två olika grupper av kontrollvariabler: I "standardmodellerna" ingår de konventionella humankapitalvariablerna (enligt modell A i tabell 2.2). De "utökade modellerna" inkluderar vid sidan om humankapitalvariablerna, även civilstånd, antal barn, hushållsarbete, antal

underställda, deltidarbete, obekvämt arbetstid, restid, flexibelt arbete, noga med tiderna, fysiska arbetsmiljöproblem, ackord, skiftarbete, kan gå ärenden, klassposition och bransch.

Koefficienterna i modell A i tabell 2.5 skall jämföras med de i modell A i tabell 2.2. Vi ser att koefficienten i tabell 2.5 är ganska lik den i tabell 2.2 för kvinnor men svagare för män.

Tabell 2.5 Löneeffekter av procent kvinnor i yrket: Modeller med paneldata och tvärsnittsdata. Anställda 28–65 år 1991 ^{a)}

	Standardmodeller ^{b)}		Utökade modeller ^{c)}	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
A) Tvärsnitt 1991	-0,1395 (6,4)	-0,0982 (3,4)	-0,0670 (2,7)	-0,0790 (2,8)
B) Obetingade förändringsmodeller ^{d)}	-0,1139 (3,6)	-0,0665 (2,1)	-0,0942 (2,7)	-0,0754 (2,4)
C) Betingade förändringsmodeller	-0,1146 (4,7)	-0,0600 (2,1)	-0,0952 (3,9)	-0,0574 (2,1)
N	904	1025	866	946

Regressionskoefficienter med absoluta t-värden i parentes.

a) Urvalet är begränsat till anställda som var 18–55 år gamla 1981 och 28–65 år 1991 och som erhölet lön vid båda tidpunkterna.

b) I standardmodellerna inkluderas följande oberoende variabler vid sidan av procent kvinnor i yrket: Utbildningsår, arbetskraftserfarenhet, erfarenhet i kvadrat och anställningsår.

c) I de utökade modellerna är följande variabler inkluderade, vid sidan av de som ingår i standardmodellerna: Gift/sambo, barn, hushållsarbete, (ln) antal underordnade, deltidarbete, obekvämt arbetstid, restid, flexibla arbetstider, noga med tiderna, fysiska arbetsmiljöproblem, ackord, skiftarbete, kan gå privata ärenden, yrkesklass (4 dummies) och näringsgren (10 dummies).

d) Modell B är identisk med modell C med undantag för att (ln) lön 1981 ingår som regressor i modell C.

Koefficienterna för PK enligt standardmodellen varierar för kvinnor mellan $-0,11$ och $-0,14$ logaritmiska enheter och för män mellan $-0,06$ och $-0,10$, beroende på modellspecifikation. För den utökade modellen varierar de skattade koefficienterna för kvinnor mellan $-0,07$ och $-0,10$ och för män mellan $-0,06$ och $-0,08$ logaritmiska enheter. Sammanfattningsvis är de skattade effekterna starkare för kvinnor än för män. Koefficienterna för de betingade och obetingade modellerna skiljer sig mycket litet åt. Det tycks med andra ord inte spela någon roll i för våra slutsatser om vi antar att löneförändringen mellan 1981 och 1991 beror på den lönenivå den anställda hade 1981 eller inte. För standardmodellerna gäller att koefficienterna är klart svagare i förändringsekvationerna än i tvärsnittsekvationerna. Detta gäller dock inte för de utökade modellerna. För kvinnor är i stället intressant nog koefficienterna starkare i förändringsmodellen än i tvärsnittsmodellen. För män är koefficienten svagast i den betingade förändringsmodellen, medan koefficienterna för modell A och B är

nästan identiska. Om anställda i yrken med 90 procent kvinnor jämförs med de som arbetar i yrken med 10 procent kvinnor, varierar löneskillnaden mellan 10 och 12 procent för kvinnor och mellan 6 och 8 procent för män, beroende på hur förändringsmodellerna specificeras.

Slutsatsen av tabell 2.5 är att det för både män och kvinnor finns en avsevärd negativ löneeffekt av andel kvinnor i yrket. Då tillräckligt med kontrollvariabler inkluderas (dvs. då den utökade modellen används) är PK-koefficienten i förändringsmodellen inte mindre än i tvärsnittsmodellen, vilket skulle vara fallet om hypotes 2 vore riktig – dvs. att löneskillnader efter yrkets könssammansättning beror på selektionseffekter som tar sig uttryck i att anställda inom kvinnodominerade yrken skiljer sig från de i mansdominerade yrken i fråga om vissa varaktiga preferenser eller lägre produktivitet som inte kan mätas. För manliga anställda skulle eventuellt sådana tidsstabila egenskaper kunna förklara en del (ca en tredjedel) av yrkessammansättningens effekter, eftersom koefficienten i modell C är klart lägre än i modell A för män. Men med samma resonemang skulle effekten av dessa egenskaper gå åt motsatt håll för kvinnor, eftersom löneskillnaderna ökar då vi tar hänsyn till icke mätbara egenskaper hos kvinnor.

Då man beaktar de generellt sett små löneskillnader som finns på den svenska arbetsmarknaden (standardavvikelsen i $\ln(\text{lön})$ var 0,29 år 1991), implicerar dessa resultat att löneeffekten av yrkets könssammansättning är förvånansvärt stark. Dessa löneskillnader tycks heller inte kunna förklaras med selektionseffekter som tar sig uttryck i att anställda inom kvinnodominerande yrken skiljer sig från anställda inom mansdominerande yrken i fråga om vissa över tid varaktiga preferenser eller lägre icke-observerad produktivitet.

2.5 Sammanfattande diskussion

Den huvudfråga som detta kapitel har behandlat är varför anställda i kvinnodominerade yrken betalas sämre än de i mansdominerade. Mer specifikt har frågan gällt om sambandet mellan yrkets könssammansättning och lönenivå beror på könsdiskriminering i arbetslivet eller om det kan förklaras med andra orsaker. Ur den teoretiska litteraturen på området har jag urskilt följande icke-diskriminerande förklaring:

Könsrollsocialisering frambringar skillnader mellan kvinnor och män i fråga om intressen och preferenser. Kvinnor och män tenderar dessutom att utveckla olika slags färdigheter och kompetenser. Dessa könsspecifika preferenser och färdigheter ger upphov till en arbetsdelning mellan könen inom familjen och därför tenderar kvinnor och

män att välja olika slags arbeten och yrken. Kvinnor vill i allmänhet ha ett arbete som går att kombinera med hennes ansvar för barn och hushåll. De väljer därför arbeten som fordrar mindre ansvar och engagemang och med komfortabla arbetsvillkor såsom mindre övertid, mer flexibla arbetstider, ofta på deltidbasis. Eftersom kvinnor dessutom förväntar att periodvis stanna hemma och inte förvärvsarbeta, tenderar de att inte investera lika mycket som män i upplärning och internutbildning på företaget. De tenderar också att välja arbeten som leder till mindre löneminskningar vid arbeidskraftsavgång, men som också ger lägre löneökningar efter erfarenhet.

De resultat som här presenterats ger inget som helst stöd för att denna "berättelse" återspeglar verkligheten. Tvärsnittsanalyserna visar att sambandet mellan yrkessegregering och lön *inte* beror på att anställda inom kvinno- och mansdominerade yrken skiljer sig i fråga om civilstånd, barn, hushållsarbete samt arbetstidernas längd, fördelning och flexibilitet. Kvinnoyrkena är alltså inte mer förenliga med hushållsarbete och familjeplikter än vad mansyrkena är. Dessutom visar löneförändringsmodellerna att skillnader mellan anställda i kvinnliga och manliga yrken vad gäller icke mätbara, stabila individegenskaper (t.ex. olika preferenser och färdigheter) inte kan förklara könsssegregeringens påverkan på lönen.

Dessa hypoteser kan således förkastas vad gäller Sverige. Icke desto mindre tyder analyserna på att anställda i mansdominerade yrken i genomsnitt har högre kvalifikationskrav i sina arbeten och att de erhåller mer intern upplärning. Då dessa faktorer inkluderas i modellen minskar lönekoeficienten för procent kvinnor i yrket med omkring en sjättedel för kvinnor och med mer än en fjärdedel för män. Vidare minskar "löneeffekten" av procent kvinnor i yrket med ytterligare en tredjedel för kvinnor och med nästan en fjärdedel för män då vi tar hänsyn till att kvinno- och mansdominerade yrken är olika fördelade inom den vertikala och horisontella arbetsdelningen i arbetslivet, såsom vi här mäter detta med samhällsklass och näringsgren. Innebörden är att en mindre andel anställda i kvinnodominerade yrken är högre tjänstemän och kvalificerade arbetare samt att en större andel är verksamma inom tjänstesektorn, speciellt med offentlig vård och utbildning.

En del av sambandet mellan yrkets könssammansättning och lön kan alltså förklaras med kvalifikationskrav, internutbildning, arbetsledaransvar, klassposition och bransch. På basis av de data vi har kan vi emellertid inte avgöra huruvida detta i sin tur beror på att anställda i mansyrken innehåller mer humankapital eller är mer ambitiösa, eller om det beror på fördelningsmässig diskriminering, dvs. att kvinnor utestängs från många förmånliga befattningar i arbetslivet.

Vilken förklaringen än är till detta resultat, kvarstår dock en löneeffekt av andel kvinnor i yrket som inte kan förklaras med den mängd kontrollvariabler som här använts. Denna nettolöneeffekt – som jag tolkar som en lägsta möjliga nivå för den värderingsmässiga diskrimineringens betydelse för lön – innebär att kvinnor verksamma i yrken med 90 procent män erhåller åtminstone 9 procent mer lön per timma än kvinnor i yrken med 90 procent kvinnor, medan motsvarande skillnad för män är 6 procent. Om vi undantar betydelsen av social klass och näringsgren för yrkessegregeringen, vilket enligt min mening är rimligt att göra, blir dessa löneskillnader 14 procent för kvinnor och 10 procent för män. Resultat som presenterats av Tomaskovic-Devey (1995) utifrån amerikanska data tyder på att könssegregering som mäts efter yrke avsevärt underskattar den könssegregering som finns efter typ av arbete. De skattningar som här gjorts underskattar därför sannolikt löneeffekten av den ”verkliga” könssegregeringen efter typ av arbete.

En ytterligare fråga som jag har försökt belysa är hur stor andel av det totala lönegapet mellan kvinnor och män som beror på yrkessegregering. En s.k. lönedekomponering visar att omkring 35 procent av skillnaden i genomsnittslön mellan kvinnor och män skulle försvinna om yrkessegregering, såsom den här mäts, inte skulle finnas. Resultatet kan alltså tolkas som att utan könssegregering efter yrke skulle den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män minska från omkring 20 procent till ca 13 procent. Efter konstanthållning för de kontrollvariabler som fångar upp könsskillnader i fråga om humankapital, familjesituation, arbetstider, arbetsmiljö, arbetskrav samt yrkesklass och bransch, kvarstod en oförklarad löneskillnad på omkring 9 procent mellan kvinnor och män. Om vi då dessutom beaktar yrkets könssammansättning kvarstår 6 procent löneskillnad mellan könen.

Den generella slutsats vi kan dra av dessa analyser är att det förekommer en avsevärd värderingsmässig diskriminering på den svenska arbetsmarknaden vilken yttrar sig i att anställda som är verksamma inom yrken där kvinnor dominerar är underbetalda i jämförelse med anställda inom yrken som domineras av män. Detta förhållande gäller även då vi beaktar skillnader mellan yrkesinnehavare vad gäller produktiv förmåga och arbetsvillkor. Yrkets könssammansättning utgör dessutom en mycket viktig del i förklaringen varför kvinnors genomsnittliga lön är mycket lägre än mäns.

De politiska implikationerna av detta är, enligt min mening, följande: För det första är politiska ingrepp i ekonomin befogade i detta sammanhang, eftersom den rådande diskrimineringen också bör innebära ekonomisk ineffektivitet. För det andra bör åtgärder främst

vidtas för att höja relativlönerna i kvinnodominerade yrken (vilket bör nödvändiggöra minskade relativlöner inom åtminstone vissa mansdominerade yrken) och först i andra hand för att öka andelen kvinnor i mansdominerade yrken. Orsaken är att många kvinnoyrken är minst lika kvalificerade och ansvarsfyllda som många mansyrken och att problemet ligger i att detta inte är erkänt, åtminstone inte av dem som sätter lönerna. Ett ökat tillträde för kvinnor till ett fåtal manliga elityrken – främst till höga positioner i privat sektor – skulle visserligen troligtvis förbättra företagsledningarnas kultur och prestationer, men det skulle endast förbättra situationen för ett fåtal kvinnliga anställda. För att den stora majoriteten av kvinnor skall få jämställda villkor i arbetslivet är det inte rimligt att fordra att de skall byta till mansdominerade yrken. En mer omfattande uppgradering av kvinnors arbete kan därför, enligt min mening, åstadkommas endast genom att minska den värderingsmässiga diskrimineringen (för en totalt motsatt slutsats vad gäller USA, se dock McPherson och Hirsch 1995). Detta är inte någon enkel uppgift, eftersom det innebär stora förändringar i lönesystemen – inklusive systemen för arbetsvärdering och klassificering – vilka ofta utgör element i en större helhet av sedvanemässig praxis och trögt föränderliga sociala attityder.

Litteratur

- Acker J. (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations". *Gender & Society*, Vol. 4 No. 2.
- Becker G. (1985) "Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, Vol.3, s. 33–58.
- Baron J. N. & Newman A. E. (1990) "For What It's Worth: Organizations, Occupations, and the Value of Work Done by Women and Nonwhites." *American Sociological Review*, Vol.55, s. 155–175
- Bergmann B. (1974) "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex". *Eastern Economic Journal*, Vol.1, s. 103–110.
- Bielby & Baron (1986) "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination". *American Journal of Sociology*, Vol. 91, s. 759–797.
- Björklund A. & Regné H. (1993) "Humankapital-teorin och utbildning på arbetsplatserna" i *Sveriges arbetsplatser – Organisation, personalutveckling, styrning*, le Grand C., Szulkin R. & Tåhlin M. (red.), Stockholm: SNS.
- Blau F.D. (1993) "Gender and Economic Outcomes: The Role of Wage Structure", *Labour*, Vol.7, s. 73–92.
- Blau F.D. & Kahn M. (1992) "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons." *American Economic Review*, Vol.82, s. 533–538.
- Blomqvist M. (1997) "Organisationer för kvinnor" i *Ledning för alla*, Sandberg Å. (red.) 3:e omarbetade upplagan. Stockholm: SNS.

- Bowles S. (1985) "The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models." *American Economic Review*, Vol. 75, No. 1.
- Browne M. N. (1987) "The Metaphorical Constraints to Pay Equity: Why So Many Economists are Outraged by Comparable Worth." *Population Research and Policy Review*, Vol. 6, s. 29–46.
- Charles M. (1992) "Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation". *American Sociological Review*, Vol.57, s. 483–502.
- Costabile L. (1995) "Institutions, Social Custom and Efficiency Wage Models: Alternative Approaches." *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 19, s. 605–623.
- Corcoran M., Duncan G. J., Ponza M. (1984) "Work Experience, Job Segregation, and Wages" i *Sex Segregation in the Workplace*, B.F. Reskin (red.). Washington, DC: National Academy Press.
- Edin P.-A. & Nynabb J. (1992) "Gender wage Differentials and Interrupted Work Careers: Swedish Evidence", Working Paper 1992:17, *Department of Economics, Uppsala University*.
- England P. (1982) "The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation." *The Journal of Human Resources*, Vol. 17, s. 358–387.
- England P. (1984) "Wage Appreciation and Depreciation: A Test of Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation." *Social Forces*, Vol. 62, s. 726–749.
- England P. (1992) *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine De Gruyter.
- England P. & Farkas G. (1986) *Households, Employment, and Gender: A Social, Economic and Demographic View*. New York: Aldine De Gruyter.
- England P., Farkas G., Stanek Kilbourne B. & Dou T. (1988) "Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects", *American Sociological Review*, Vol. 53, s. 544–558.
- Finkel S. E. (1995) *Causal Analysis with Panel Data*. London: Sage Publications.
- Fritzell J. & Lundberg O. (1994) *Vardagens villkor. Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*. Stockholm: Brombergs.
- Glass J. (1990) "The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions", *Social Forces*, Vol. 68, s. 779–796.
- Hoem J., Stafford. F. & Sundström M. (1990) "Parental Leave Policy and Women's Careers in Sweden." *Working Paper*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Hultin M. (1996) "Gender differences in authority attainment", *Working Paper*, Stockholm: Swedish institute for social research.
- Jacobs J. A. & Steinberg R.J. (1995) "Further Evidence on Compensating Differentials and the Gender Gap in Wages", i *Gender Inequality at Work*, Jacobs J.A. (red.) London: Sage Publications.
- Jacobs J.A. & Lim S.T. (1995) "Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960–1980" i *Gender Inequality at Work*, Jacobs J.A. (red.) London: Sage Publications.

- Jonung C. (1984) "Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Labor Market" i *Sex Discrimination and Equal Opportunity*, Schmid G. och Weitzel R. (red.) Hampshire, England: Gower.
- Jonung C. (1995) *Economic Theories of Occupational Segregation by Sex – Implications for Change over Time*. Paper to the 15th Arne Ryde Symposium on the Economics of Gender and the Family, arranged by Lund University.
- Kanter R. M. (1979) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Killingsworth M. R. (1990) *The Economics of Comparable Worth*. Kalamazoo, MI: Upjohn Institute for Employment Research.
- le Grand C. (1991) "Explaining the Male-Female Wage Gap: Job Segregation and Solidarity Wage Bargaining in Sweden." *Acta Sociologica* Vol. 34, s. 261–278.
- le Grand C. (1994) "Löneskillnaderna i Sverige: Förändring and nuvarande struktur", i *Vardagens villkor. Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*, Fritzell J. & Lundberg O. (red.) Stockholm: Bromberg.
- Mcpherson D. A. & Hirsch B. T. (1995) "Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less?" *Journal of Labor Economics*, Vol.13, s. 426–471.
- Oaxaca R. L. & Ransif M. R. (1994) "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials." *Journal of Econometrics*, Vol. 61, s. 5–21.
- Parkin F. (1979) *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. New York: Columbia University Press.
- Petersen T., Becken L.-E. & Snartland V. (1994) "Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor", *Tidskrift for Samfunnsforskning*, No. 2, s. 155–189.
- Petersen T. & Morgan L. A. (1995) "Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap." *American Journal of Sociology*, Vol. 101, s 329–365.
- Pfeffer J. & Davis-Blake A. (1987) "The Effect of the Proportion of Women on Salaries: The Case of College Administrators". *Administrative Science Quarterly*, Vol.32, s. 1–24.
- Plewis I. (1985) *Analysing Change: Measurement and Exploration Using Longitudinal Data*. Chichester, UK: John Wiley.
- Polachek S. W. (1987) "Occupational Segregation and the Gender Wage Gap". *Population Research and Policy Review*, Vol. 6, s. 47–67.
- Reskin B. (1993) "Sex Segregation in the Workplace", *Annual Review of Sociology*, Vol. 19, s. 241–270.
- Rosenfeld R.A. & Kalleberg A.L. (1990) "A Cross-national Comparison of the Gender Gap in Income". *American Journal of Sociology*, Vol. 96, s. 69–106.
- Rubery J. & Fagan C. (1994) "Wage Determination and Sex Segregation in Employment in the European Community. Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market." *Social Europe*, Supplement 4, 1994. Luxemburg: Office for Official Publication of the European Communities.
- SCB (Statistiska centralbyrån) (1991) *Folk- och Bostadsräkningen 1990*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Solow R.M. (1990) *The Labor Market as a Social Institution*, [The Royer Lectures, University of California at Berkely], Oxford: Basil Blackwell.

- Sorensen E. (1990) "The Crowding Hypothesis and Comparable Worth Issue: A Survey and New Results." *Journal of Human Resources*, Vol. 25, s. 55–89.
- Treiman D. & Hartmann H. (1981) *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington, DC: National Academy Press.
- Tomascovic-Devey D. (1993) "Labor Process Inequality and the Gender and Race Composition of Jobs." *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 12, s. 215–247.
- Tomascovic-Devey D. (1995) "Sex Composition and Gendered Earnings Inequality – A Comparison of Job and Occupational Models" i J.A. Jacobs (red.) *Gender Inequality at Work*, London: Sage Publ.
- Weber M. (1922/1983–1987) *Ekonomi and samhälle*. Lund: Argos.
- Wright E.O., Baxter J. & Birkelund G.E. (1995) "The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study." *American Sociological Review*, Vol. 60, s. 407–435.
- Zellner H. (1975) "The Determinants of Occupational Segregation" i C. B. Lloyd m.fl. (red.) *Women in the Labor Market*. New York: Columbia University Press.

Bilaga 1: Variabeldefinitioner

<i>Lön</i>	(Logaritmen av) lön per timme före skatt. Eftersom de flesta anställda inte erhåller timlön, har andra slags löneformer – såsom lön per månad, vecka och per dag, bonus, ackord, övertidsersättning och obekvämt arbetstid – omräknats till lön per timme.
<i>% Kvinnor i yrket</i>	Procent kvinnor i respondentens yrke baserat på uppgifter om könsfördelning av yrke på 3-siffernivå från Folk- och bostadsräkningen 1990 och 1980
<i>Utbildningsår</i>	Antal år i skolutbildning. De som har mindre än 6 års utbildning har kodats = 6 år. De med mer än 18 år har kodats = 18 år.
<i>Förvärvserfarenhet</i>	Antal år i arbetskraften. En kvadratterm av erfarenhet har också använts i analyserna för att ta hänsyn till kurvlineära effekter.
<i>Anställningsår</i>	Antal anställningsår hos nuvarande arbetsgivare.
<i>Gift eller sambo</i>	1 = Gift eller sammanboende. 0 = Övriga.
<i>Förskolebarn</i>	1 = Har hemmavarande barn 0–6 år gamla. 0 = Övriga.
<i>Barn 7–12 år</i>	1 = Har hemmavarande barn 7–12 år gamla. 0 = Övriga.
<i>Tonårsbarn</i>	1 = Har hemmavarande barn 13–19 år gamla. 0 = Övriga.
<i>Antal barn</i>	Antal hemmavarande barn under 20 år.

<i>Hushållsarbete</i>	Antal timmar hushållsarbete per vecka (matlagning, diskning, tvätt, klädvård, städning och handlande).
<i>Obekväm arbetstid</i>	Antal timmar förra veckan med arbete tidig morgon, kvällar och nätter.
<i>Restid</i>	Total restid till och från arbetet förra veckan.
<i>Flexibel arbetstid</i>	1 = svar "ja" på frågan "Har du någon typ av flexibel arbetstid, dvs. kan du inom vissa gränser själv bestämma när du börjar och slutar arbetet?" 0 = Övriga.
<i>Noga med tiderna</i>	1 = svar "ja" på frågan "Är det noga med tiderna på din arbetsplats?" 0 = Övriga.
<i>Privatärende</i>	1 = svar "ja" på frågan "Om du skulle behöva gå ett privatärende, kan du lämna arbetsplatsen ungefär en halvtimme utan att säga till överordnade?" 0 = Övriga.
<i>Övertid</i>	Antal timmar övertidsarbete förra veckan.
<i>Veckoslutsarbete</i>	Antal arbetstimmar förra veckan på lördag och söndag.
<i>Ordinarie arbetstid</i>	Antal arbetstimmar per vecka ordinarie arbetstid.
<i>Skiftarbete</i>	1 = arbetar huvudsakligen ej dagtid, dvs. arbetar kvälls- natt- eller morgontid och/eller har skiftarbete. 0 = Övriga.
<i>Deltidsarbete</i>	1 = anställd på deltid. 0 = Övriga.
<i>Ackord</i>	1 = Någon del av lönen baseras på ackord. 0 = Övriga.
<i>Fysiska arbetsmiljöproblemen</i>	Ett additivt, standardiserat index som mäter utsatthet för (a) gas, damm eller rök (b) kraftiga skakningar eller vibrationer (c) buller (d) giftiga ämnen, frätande syror eller explosiva ämnen, (e) måste lyfta 60 kilo för att klara av arbetet, (f) tvingas till krokiga eller vridna arbetsställningar, (g) blir dagligen svettig av kroppsanssträngning.
<i>Autonomi i arbetet</i>	Ett additivt index baserat på två frågor: I vilken grad har du inflytande över (a) vilka arbetsuppgifter du skall utföra? (b) på vilket sätt du skall utföra arbetsuppgifterna?
<i>Jäktigt arbete</i>	1 = "ja" på frågan "Är ditt arbete jäktigt?"
<i>Utarmande arbete</i>	Ett additivt index som mäter (a) har inte nytta i det dagliga arbetet av vad jag lärt mig under utbildning eller i tidigare arbeten; (b) lär inte nya saker i arbetet.

<i>Rutinarbete</i>	Ett additivt index som mäter enformigt arbete samt om respondenten själv inte kan bestämma sin arbetstakt.
<i>Antal underställda</i>	(Logaritmen av) antal personer (+1) underställda i arbetet (se not 4).
<i>Utbildningskrav för arbetet</i>	Antal års skol- eller yrkesutbildning utöver folk- eller grundskolan som behövs i respondentens befattning.
<i>Interna upplärningskrav för arbetet</i>	Antal månader upplärning som fordras för att lära sig respondentens arbete, utöver den kompetens som fordras för få arbetet.
<i>Internutbildning</i>	Utbildning på betald arbetstid. Antal dagar sammanlagt under det senaste året.
<i>Yrkesklass</i>	På basis av den socioekonomiska uppdelningen (SEI) görs en uppdelning i fem klasser: Högre tjänsteman, tjänsteman på mellannivå, lägre tjänsteman eller kontorist, kvalificerad arbetare, okvalificerad arbetare.
<i>Näringsgren</i>	På basis av Svensk näringsgrensindelning (SNI) görs en uppdelning i följande elva branschgrupper: Verkstadsindustri; byggnadsindustri; övrig industri; handel etc.; transport; banker/försäkring m.m.; övriga privata tjänster; offentlig förvaltning; vård och omsorg; utbildning; övriga offentliga tjänster.

Bilaga 2: Metoder

Tvärsnittsanalyser

Lönemodeller av följande typ skattas separat för kvinnor och män:

$$W_i = \beta_j X_{ij} + \theta PK_i + u_i \quad (1)$$

där W_i är den naturliga logaritmen av timlön för individ i , X_{ij} är värdet på kontrollvariabel j (inklusive interceptet), PK är andelen kvinnor i individ i :s yrke och u är residualen. β och θ är regressionskoefficienter som skall skattas. Syftet är att utröna om och hur θ förändras då grupper av kontrollvariabler successivt införs i modellen, enligt den variabelgruppering som beskrivits i avsnitt 2.3.

Hypoteserna 5 och 7 testas genom att till en modell med human kapitalindikatorer införa multiplikativa termer som mäter interaktionseffekter (i) mellan PK och utbildning, (ii) mellan PK och erfarenhet och (iii) mellan PK och upplärning i arbetet:

$$W_i = \beta_j Z_{ij} + \rho_1 SCH + \theta PK_i + \omega_1 (SCH * PK) + u_i, \quad (2)$$

$$W_i = \beta_j Z_{ij} + \rho_1 EXP + \rho_2 EXP^2 + \theta PK_i + \omega_1 (EXP * PK) + \omega_2 (EXP^2 * PK) + u_i, \quad (3)$$

och

$$W_i = \beta_j Z_{ij} + \rho_1 UPPL + \theta PK_i + \omega_1 (UPPL * PK) + u_i, \quad (4)$$

där Z är andra humankapitalvariabler, SCH är antal utbildningsår, EXP förvärvsarbetsår, EXP^2 förvärvsarbetsår i kvadrat och $UPPL$ är antal månader av intern upplärning som fordras för att klara arbetet. Observera att θ i ekvation (3) mäter löneskillnader efter andel kvinnor i yrket då erfarenhet är noll, dvs. skillnad i startlönen mellan kvinno- och mansdominerade yrken.

Enligt hypotes 7 förväntas ω_1 vara negativ i alla tre modellerna, ω_2 (i ekvation 3) vara positiv och θ vara negativ eller noll i alla tre modellerna. Även enligt hypotes 5 förväntas ω_1 och ω_2 i ekvationerna (3) och (4) vara negativ respektive positiv. Men i motsats till hypotes 7 förväntas θ vara positiv i ekvation (3), dvs. startlönerna vara högre ju fler kvinnor det finns i yrket. Dessutom kommer enligt hypotes 5 ω_1 att vara noll i ekvation (2).

Dekomponeringsmetod

Denna dekomponering har utförts på basis av resultaten för löneregressionerna ovan. Jag använder samma metod för att dela upp den totala genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män som Mcpherson och Hirsch (1995) använder (se Oaxaca och Ransif, 1994, för en alternativ dekomponeringsmetod):

$$\begin{aligned} \bar{W}_m - \bar{W}_k &= [\sum (p_m \beta_m + p_k \beta_k) (\bar{X}_m - \bar{X}_k)] \\ &+ [(p_m \theta_m + p_k \theta_k) (\bar{PK}_m - \bar{PK}_k)] \\ &+ [\sum (\beta_m - \beta_k) (p_k \bar{X}_m + p_m \bar{X}_k)] \\ &+ (\theta_m - \theta_k) (p_k \bar{PK}_m + p_m \bar{PK}_k) \end{aligned} \quad (5)$$

där index k och m står för kvinnor respektive män. \bar{W} är medelvärdet

för den naturliga logaritmen av timlön. \bar{X} består av intercept och

genomsnittsvärden på kontrollvariablerna; \bar{PK} är genomsnittet för andelen kvinnor i yrket. β och θ är koefficienter och p är andel kvinnor respektive män i urvalet.

Urvalsandelarna p används för att vikta regressionskoefficienterna för att nå ett ungefärligt "icke-diskriminerande" urval i lönestrukturen. Första och andra termen i högerledet inom parentes är "förklarad" andel av lönegapet. Den första beror på skillnader i X och den andra beror på skillnader i yrkets könssammansättning. Den tredje och fjärde termen inom parentes är den "oförklarade" andelen

av lönegapet som beror på skillnader i kvinnors och mäns koefficienter för X och PK . Den fråga dekomponeringen besvarar är med andra ord i vilken mån könslönegapet kan förklaras med skillnader mellan könen i fördelning på de oberoende variabelerna, och i vilken mån det beror på könsskillnader i koefficienternas storlek.

Paneldataanalys

Antag att den sanna modellen ser ut på följande sätt:

$$W_t = \beta_t X_t + \theta_t PK_t + \phi_t V_t + \varepsilon \quad (6)$$

där W_t är den naturliga logaritmen av timlön för individ i vid tidpunkt t , PK och X definieras som tidigare. V är en eller flera icke observerade variabler (t.ex. icke mätbar produktivitet och/eller preferenser för vissa typer av arbeten) och ε är ett slumpmässigt fel med medelvärde noll och konstant varians, enligt standardförutsättningarna för OLS-regression. Regressionskoefficienterna betecknas med β , θ och ϕ .

Enligt hypotes 2 är V och PK korrelerade, så att anställda i kvinnodominerade yrken i genomsnitt har lägre icke-observerad produktivitet och/eller starkare preferenser för arbeten inom kvinnoyrken även om lönen är lägre där. Om V är korrelerad med PK kommer parameterestimatet θ_t att felaktigt överskattas i en tvärsnittsregression.

Om vi emellertid har observationer för samma individer vid två tillfällen $t = 1$ och $t = 2$ enligt:

$$W_{i1} = \beta_1 X_{i1} + \theta_1 PK_{i1} + \phi_1 V_{i1} + \varepsilon \quad (7)$$

$$W_{i2} = \beta_2 X_{i2} + \theta_2 PK_{i2} + \phi_2 V_{i2} + \varepsilon \quad (8)$$

blir resultatet, då ekvation (8) subtraheras från ekvation (7):

$$\Delta W = \beta_2 \Delta X + \Delta \beta X_1 + \theta_2 \Delta PK + \Delta \theta PK_1 + \phi_2 \Delta V + \Delta \phi V_1 + \Delta \varepsilon \quad (9)$$

där ΔW står för $W_2 - W_1$, o.s.v.

Om vi kan anta att $\Delta V = 0$ och att $\Delta \phi = 0$, dvs. att de individspecifika felen är oförändrade över tid och att effekten av dessa fel inte heller har förändrats mellan tidpunkt 1 och 2, kommer effekten av de icke observerade variabelerna att försvinna och β och θ kan skattas på ett "sannare" sätt:

$$\Delta W = \beta_2 \Delta X + \Delta \beta X_1 + \theta_2 \Delta PK + \Delta \theta PK_1 + \Delta \varepsilon \quad (10)$$

Observera att koefficienten för ΔX och ΔPK skattar effekten av X respektive PK vid tidpunkt 2, medan koefficienten för X_1 skattar $\beta_2 - \beta_1$ och koefficienten för PK_1 ger en skattning för $\theta_2 - \theta_1$. Ibland görs dessutom det ytterligare antagandet att regressionskoefficienterna, inte förändras över tid. Modellen blir då en ren förändringsekvation:

$$\Delta W = \beta \Delta X + \theta \Delta PK + \Delta \varepsilon. \quad (11)$$

Om förändringen gäller korta tidsperioder kan detta antagande vara rimligt att göra. I föreliggande analyser skattas emellertid förändringen mellan 1981 och 1991, dvs. under en tioårsperiod. Det är då orealistiskt att utan vidare anta att koefficienterna är stabila.¹⁰ Modell (10) är därför att föredra i detta fall. Vi gör här alltså antagandet att V och ϕ är konstanta under denna tioårsperiod, men inte att β och θ är det.

Modell (10) innebär emellertid också antagandet att W_1 inte påverkar ΔW . Detta är ett mycket starkt antagande som är felaktigt om lönen vid en tidpunkt är resultatet av en process under en längre tid, vilket begrepp såsom karriär och långsiktiga beslut om investering i humankapital implicerar.

Om premissen att initialvärdena för de oberoende variablerna inte påverkar förändringen i den beroende variabeln är felaktig, kommer effekten av X och PK på ΔW att underskattas i ekvation 10. I detta fall föreslår Plewis (1985) och Finkel (1995) en s.k. betingad förändringsmodell, dvs. att W_1 – initialvärdet på W – inkluderas som regressor i modellen:

$$\Delta W = \alpha_1 W_1 + \beta_2 \Delta X + \Delta \beta X_1 + \theta_2 \Delta PK + \Delta \theta PK_1 + \Delta \varepsilon. \quad (12)$$

Problemet med ekvation (12) är emellertid att vi då åter inför V i modellen, eftersom W_1 är likvärdigt med $\beta_1 X_1 + \theta_1 PK_1 + \phi_1 V_1 + \varepsilon_1$. Eftersom både ekvation (10) och (12) har problem, fastän av skilda slag, estimeras bägge. Om koefficienten för PK är likartad i båda modellspecifikationerna, står vi på en säkrare grund för att dra slutsatser om hur PK påverkar W .

¹⁰ Detta framgår också av att många skillnader i parameterestimaterna för tvärsnittsskattningar vid de två tidpunkterna är signifikanta.

Lönepolitik, lönespridning och löneskillnader mellan män och kvinnor

3

PER-ANDERS EDIN & KATARINA RICHARDSON

3.1 Inledning

Från 1960-talet och fram till början av 1980-talet minskade löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Därefter har löneutjämningen mellan män och kvinnor avstannat. En förklaring till kvinnors förbättrade relativlöner är att den svenska lönestrukturen utvecklats på ett för kvinnor gynnsamt sätt. Med lönestruktur avses hur olika egenskaper, såsom utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet, ersätts på arbetsmarknaden. Under de två första decennierna verkade både den solidariska lönepolitiken och flera marknadsfaktorer i riktning mot mindre lönespridning. Exempelvis minskade ersättningen till personer med lång arbetslivserfarenhet. Eftersom män i genomsnitt har längre arbetslivserfarenhet än kvinnor kommer kvinnors relativlöner att förbättras när ersättningen för arbetslivserfarenhet minskar.

En andra förklaring till kvinnors förbättrade relativlöner är de politiska reformer som genomförts i syfte att förbättra kvinnors position på arbetsmarknaden. Exempel på sådana reformer är den stegvis förbättrade föräldraförsäkringen, utbyggnaden av den subventionerade barnomsorgen och avskaffandet av sambeskattning av arbetsinkomster. Särbeskattning ger, åtminstone vid en progressiv skatteskala, makarna incitament att dela mer lika på förvärvsarbete än vid sambeskattning. Dessa reformer har underlättat för kvinnor att kombinera barn och förvärvsarbete och därmed givit kvinnor större incitament att utbilda sig och att välja arbeten som kräver stora investeringar i företagsspecifikt kunskapskapital. Kvinnors förbättrade relativlöner kan därför även vara ett resultat av kvinnors allt bättre position på arbetsmarknaden.

Syftet med detta kapitel är att diskutera i vilken mån kvinnors förbättrade relativlöner är ett resultat av att kvinnor har förbättrat sin position på arbetsmarknaden och i vilken mån de är ett resultat av

minskad lönespridning.¹ I nästa avsnitt diskuteras huruvida vi kan särskilja effekter av facklig lönepolitik från mer marknadsmässiga förklaringar till den minskade lönespridningen. I avsnitt tre diskuteras vi de politiska reformer som genomförts i syfte att förbättra kvinnors position på arbetsmarknaden. I det fjärde avsnittet redovisar vi en statistisk dekomponering av de förändringar i löneskillnaderna mellan män och kvinnor som skett. Denna dekomponering ligger till grund för en diskussion om huruvida det är att kvinnornas position som förbättrats eller om det är minskad lönespridning som bidragit till kvinnors förbättrade relativlöner. Avslutningsvis ger vi en kort internationell utblick på kvinnors relativlöner i industrialiserade länder.

3.2 Marknad eller lönepolitik

Det är naturligt att göra en distinktion mellan hur facklig lönepolitik har påverkat kvinnors löner och hur förändringar i allmän lönespridning verkar. Orsaken till att en sådan distinktion är viktig är att facklig lönepolitik inte är den enda tänkbara förklaringen till den svenska lönestrukturens förändring under de senaste tre decennierna. Även om de allmänna trenderna i lönespridning stämmer väl med förändringar i förhandlingssystemet så finns det även marknadsfaktorer som verkat i samma riktning. En rimlig tolkning av den svenska lönestrukturens utveckling är att *både* lönepolitik och marknad har varit av betydelse.²

Om vi vill försöka avgöra hur viktig facklig lönepolitik har varit i förhållande till marknadsförhållanden så är det troligt att den relativa betydelsen av de två förklaringarna beror på vilka aspekter av lönestrukturen, dvs vilka löneskillnader, vi är intresserade av. Det är dock i många fall svårt att empiriskt fastställa den relativa betydelsen av de två faktorerna eftersom institutioner och marknad ofta verkat i samma riktning.

Ett exempel som väl illustrerar marknadsmekanismernas betydelse ges av relativlönerna för universitetsutbildad arbetskraft (Edin och Holmlund, 1995). De institutionella drivkrafterna bakom en kraftig löneutjämning mellan akademiker och andra grupper är inte helt uppenbara, åtminstone inte inom den privata sektorn. Däremot finns det starka skäl att tro att utbudet av universitetsutbildad arbetskraft har varit en viktig drivkraft bakom utvecklingen av akademikernas

¹ För tidigare analyser av lönepolitikens effekter på lönegapet mellan män och kvinnor, se Lofström (1989, 1991, 1997) och Svensson (1992, 1995). Se också Lars Svenssons kapitel i denna volym.

² Se Björklund m.fl. (1996) för en allmän diskussion och ytterligare referenser.

relativlöner. Det relativa utbudet av högutbildad arbetskraft uppvisar en kraftig trendmässig ökning under perioden fram till mitten av 1980-talet samtidigt som akademikernas relativlöner faller. Efter 1980-talets mitt upphör ökningen av högskoleutbildade som andel av arbetskraften samtidigt som deras relativlöner börjar stiga igen.

Institutionella förklaringar till förändrade relativlöner torde ha en relativt större betydelse för branschlöneskillnader eller lönespridning inom väl definierade grupper (s.k. residual lönespridning). Den fackliga lönepolitiken har troligen haft stor betydelse bland arbetare inom LO-kollektivet (Hibbs, 1990). Det finns ett mycket tydligt samband mellan fackliga utjämningsambitioner och lönespridningens utveckling över tiden för denna grupp. Det förefaller inte heller finnas uppenbara efterfråge- eller utbudsförändringar som skulle kunna förklara utvecklingen.

När det gäller kvinnors relativlöner finns det anledning att tro att såväl lönepolitik som marknad har haft betydelse. Vad beträffar marknadskrafternas betydelse (vi återkommer till lönepolitikens roll nedan) så ligger tonvikten på efterfrågesidan snarare än på utbudssidan. Under den period då kvinnors löner steg som kraftigast ökade även kvinnors arbetskraftstal. Stigande kvinnligt arbetskraftsdeltagande borde ha försämrat deras relativlöner, men å andra sidan ökade sysselsättningen i traditionellt kvinnotunga branscher (framförallt offentlig sektor) mycket kraftigt under samma period (Edin och Holmlund, 1995). Kvinnors förbättrade relativlöner skulle knappast ha kunnat åstadkommas utan denna efterfrågeexpansion.

3.3 Politik för jämställdhet

Ett antal reformer har genomförts i syfte att påverka kvinnors position på arbetsmarknaden och uppnå jämställdhet mellan könen (se exempelvis Gustafsson och Lantz, 1985). Vissa förändringar har åstadkommit via kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter och andra reformer har genomförts med hjälp av lagstiftning.

År 1960 slöt LO och SAF ett likalöneavtal som innebar att kvinnolöneavtalen gradvis avskaffades. De särskilda kvinnolönegraderna som fanns för statliga befattningar hade vid den tidpunkten redan avskaffats. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet kom till stånd 1980, vilket internationellt sett är ett mycket sent datum (Blau och Kahn, 1996). Jämställdhetslagen innebär förbud mot könsdiskriminering i arbetslivet och ett krav på arbetsgivarna att vidta aktiva jämställdhetsåtgärder.

Under 1960-talet utvecklades systemet med folk-, real- och flickskola och istället infördes grundskolan. De tidigare flickskolorna

omfattade betydligt mindre matematik och naturvetenskap och mer humaniora än motsvarande skolor för pojkar. I och med grundskolan fick flickor och pojkar samma kursplan. Universitetsstudier öppnades gradvis för kvinnor i början av 1900-talet. Möjligheterna till högre studier var dock beroende av föräldrarnas ekonomi, vilket medförde en risk att föräldrarna prioriterade sönerns studier framför döttrarnas. År 1965 gjordes studielån och studiemedel oberoende av föräldrarnas inkomster vilket antagligen underlättade för kvinnor att studera på universitet. År 1980 gjordes studiemedlen även oberoende av makens inkomst. Kvinnors utbildningsnivå har utvecklats mycket snabbt sedan 1970-talet och ligger nu över männens utbildningsnivå (SOU 1996:56).

1971 avskaffades sambeskattningen av makars inkomst av tjänst. Kombinerat med en progressiv inkomstkatteskala innebär särbeskattning att det är lönsamt för makar att dela mer lika på förvärvsarbete. Flera reformer har direkt riktats mot kvinnor med barn. Föräldraförsäkringen har gradvis utökats. Försäkringens kompensationsnivå beror på tidigare inkomster av arbete. Detta ger kvinnor, som ju utnyttjar större delen av denna försäkring, incitament att arbeta före föräldraledigheten. Under de senaste decennierna har också en kraftigt subventionerad barnomsorg byggts ut och idag kan barnomsorg erbjudas de flesta arbetande eller studerande föräldrar.

Dessa reformer har inneburit att kvinnors nettoinkomster av förvärvsarbete ökat. Avtal och lagstiftning om lika löner, införandet av särbeskattning liksom det förändrade utbildningssystemet har verkat i denna riktning. Vidare har reformerna inneburit att kostnaden för förvärvsarbete har minskat genom det ökade utbudet av subventionerad barnomsorg. Kvinnors incitament till ett kontinuerligt arbetskraftsdeltagande, deltagande i högre utbildning och satsning på karriärarbeten som kräver investeringar i kunskapskapital har därför ökat de senaste decennierna. Trots att kvinnors positioner i ekonomin har förbättrats finns det emellertid fortfarande avsevärda skillnader mellan män och kvinnor, inte minst vad gäller fördelningen av hushålls- och förvärvsarbete (Nermo, 1994), och vad gäller relativa löner.

3.4 Dekomponering av löneskillnader

För att mer detaljerat undersöka den minskande löneskillnaden mellan män och kvinnor kan man dela upp denna förändring i olika komponenter. Utgångspunkten är en statistisk lönefunktion baserad på humankapitalteori. En sådan lönefunktion kan till exempel ha följande utseende:

$\ln(\text{TIMLÖN}) = a + b \text{ UTBILDNING} + c \text{ ERFARENHET} + d \text{ BRANSCH} + e$
där en individs (logaritmerade= \ln) timlön bestäms av personliga egenskaper som utbildning och arbetslivserfarenhet samt arbetets egenskaper, här i form av branschtillhörighet. Parametrarna a , b , c och d betecknar här marknadens värdering av, eller "priser" på, olika egenskaper hos arbetstagare eller arbetsuppgifter. En statistisk felterm, e , motiveras med att faktiska data innehåller mätfel i löner, men kommer i praktiken även att fånga upp effekter av icke observerade egenskaper hos arbetstagaren och dennes arbetsuppgifter. Denna typ av lönefunktioner skattas med hjälp av individdata och har visat sig att fungera väl i ett mycket stort antal tillämpningar. Normalt kan dessa statistiska lönefunktioner "förklara" mellan 25 och 50 procent av variationerna i timlöner mellan individer. Resterande 50 till 75 procent av variationen "tillförs" feltermen.

När man jämför mäns och kvinnors löner med hjälp av ovanstående ekvation uppstår ett problem som har att göra med kvinnors beslut att förvärvsarbeta eller ej. Kvinnors beslut att förvärvsarbeta sker antagligen inte slumpmässigt och det är endast om de väljer att förvärvsarbeta som vi kan observera deras lön. Det är rimligt att tro att kvinnor som får en bra lön i större utsträckning väljer att förvärvsarbeta medan kvinnor med låg lön kanske finner det mer lönsamt att hushållsarbeta. Detta problem är inte lika stort för män, eftersom en så stor andel av män i vuxen ålder förvärvsarbetar. I denna studie undersöker vi löneskillnader mellan de män och kvinnor som faktiskt arbetar. Resultaten riskerar därför att inte bli rättvisande eftersom vi jämför de kvinnor som väljer att arbeta med (i princip) alla män. En lösning på detta selektionsproblem är att försöka uppskatta lönerna för de kvinnor som hushållsarbetar. Dessvärre är detta problematiskt eftersom en viss godtycklighet uppstår i valet av de variabler som ska bestämma de potentiella lönerna. Palme och Wright (1992), som använder delvis samma material som vi, visar att de resultat de får när de jämför observerade löner för kvinnor och män stämmer väl överens med resultaten när de jämför potentiella löner. Vi har därför valt att bortse från denna problematik.

Ett sätt att använda den statistiska lönefunktionen för att analysera löneskillnader mellan män och kvinnor är att skatta funktionens parametrar (a , b , c , d) för män. Dessa skattningar används sedan för att beräkna vad kvinnor "borde" ha för löner om de ersätts för sina egenskaper såsom män ersätts, det vill säga om män och kvinnor har samma värden på parametrarna.³ Med hjälp av sådana beräkningar

³ Det finns ett stort antal studier som använt olika varianter av denna metod. Se t.ex. Gustafsson (1981), le Grand (1992), Löfström (1989), Palme och Wright (1992) och Zetterberg (1994).

kan man uttala sig om hur stor del av löneskillnaden mellan män och kvinnor som kan förklaras av att män och kvinnor har olika egenskaper (i vårt fall utbildning, erfarenhet och branschtillhörighet). Vanligtvis kvarstår en "oförklarad" löneskillnad som brukar sägas åter spegla lönediskriminering samt skillnader mellan könen i de egenskaper som en forskare inte kan observera.

Ett exempel på diskriminering i detta sammanhang är om kvinnor inte får lika bra ersättning för sina egenskaper som män. Kvinnor har då lägre värden på någon av parametrarna. Ett exempel på en icke observerad egenskap skulle kunna vara hur mycket tid man lägger ner på hushållsarbete som visats ha en negativ effekt på kvinnors timlön (Hersch och Stratton, 1997). Eftersom kvinnor i genomsnitt lägger ned mer tid på hushållsarbetsuppgifter än män skulle hushållsarbete kunna förklara en del av den oförklarade löneskillnaden mellan män och kvinnor. Det finns en rad olika sådana faktorer, t ex motivation och karriärinriktning i arbetslivet, där kvinnor och män kan tänkas skilja sig åt. I den utsträckning dessa skillnader föreligger kommer de i vår modell att hänföras till kategorin icke observerbara egenskaper.

Vi är intresserade av hur löneskillnader mellan män och kvinnor ändras över tiden. Enligt dekomponeringen kommer sådana förändringar att bestå av tre komponenter: 1) förändringar av skillnader i egenskaper mellan könen, 2) förändringar i ersättning för dessa egenskaper (det vill säga att parametrarna ändrar värde), och 3) förändringar i den oförklarade löneskillnaden.

Juhn, Murphy och Pierce (1991), hädanefter JMP, föreslår en vidareutveckling av ovanstående dekomponering som tar sin utgångspunkt i att även den oförklarade löneskillnaden kan ses i termer av priser och egenskaper.⁴ Den oförklarade löneskillnaden kan därför förändras på två olika sätt; *i*) om graden av diskriminering ändras eller om kvinnor förbättrar eller försämrar sina icke observerade egenskaper relativt män, *ii*) om ersättningen för icke observerade egenskaper ändras. Sammantaget innebär detta att löneskillnaden mellan män och kvinnor kan ändras på följande fyra sätt:

Genom förändringar i egenskaper:

1. Förändringar i observerade egenskaper som här är utbildning, erfarenhet samt branschtillhörighet.
2. Förändringar i icke observerade egenskaper samt ändring i graden av lönediskriminering.

Genom förändringar i lönestrukturen:

3. Förändringar i ersättningen för utbildning, arbetslivserfarenhet och branschtillhörighet.

⁴ För en kritisk diskussion av JMP-metoden, se Suen (1997).

4. Förändringar i ersättningen för de icke observerade egenskaperna.

Effekterna 1 och 3 är lätta att skatta eftersom vi vet hur lång utbildning och arbetslivserfarenhet varje individ har och i vilken bransch de arbetar. Effekterna 2 och 4 som tillsammans utgör förändringen i den oförklarade löneskillnaden, är svårare att särskilja eftersom vi per definition inte har observerat dessa egenskaper. I appendix 1 ges en beskrivning av hur JMP föreslår att dessa effekter kan skattas. Förenklat uttryckt kan man säga att vi mäter förändringen i ersättning för icke observerade egenskaper (4) med förändringar i männens residuala lönespridning och vi mäter förändringen i kvinnors icke observerade egenskaper (2) med förändringen i kvinnors genomsnittliga position i männens residuala lönefördelning.

3.5 Kvinnors löner, lönespridning och lönepolitik

De resultat som presenteras är beräknade på ett datamaterial från Levnadsnivåundersökningarna, LNU (Eriksson och Åberg, 1987). 1968 intervjuades ett representativt urval av män och kvinnor mellan 15 och 75 år gamla. Många frågor ställdes, bland annat om personens lön, utbildning, arbetslivserfarenhet och branschtillhörighet. 1974, 1981 och 1991 intervjuades många av dessa personer igen. Dessutom intervjuades nya personer, framförallt unga och invandrare, för att bibehålla urvalets representativitet även dessa år. I vår analys använder vi observationer för de män och kvinnor som är mellan 18 och 65 år gamla och som är anställda vid intervjutillfället. I appendix 2 återger vi skattningar på mäns lönefunktion för respektive år. Dessa skattningar utgör grunden för våra fortsatta beräkningar.

I tabell 3.1 undersöker vi hur löneskillnaden förändras mellan olika par av undersökningsår: mellan 1968 och 1974, mellan 1974 och 1981 samt mellan 1981 och 1991. Tabellen anger skattningarna av de fyra komponenter som diskuterats ovan. (De skattade löneekvationerna som ligger till grund för dessa beräkningar redovisas i appendix 2.) Av tabellens sista rad framgår att den genomsnittliga löneskillnaden mellan män och kvinnor minskade kraftigt under de två första delperioderna medan den ökade något under den senaste delperioden. I de föregående raderna bryts dessa totalförändringar ned i förändringar i egenskaper och förändringar i ersättning för egenskaper. Exempelvis så bidrog kvinnors ökade relativa utbildning och erfarenhet (jämfört med mäns) till att löneskillnaden mellan män och kvinnor minskade med 1,7 procentenheter under perioden 1981–1991. Denna effekt motverkades dock av andra komponenter, varför löneskillnaden ändå ökade med 0,7 procentenheter.

Resultaten visar att kvinnors ökade utbildning och arbetslivserfarenhet har bidragit till höjda kvinnolöner efter 1974. Under den första delperioden bidrog även förändringar i kvinnors branschammansättning till höjda kvinnolöner. Den viktigaste effekten på "egenskapssidan" är dock de icke observerade egenskaperna som ökade kvinnornas relativlön med 2,2 respektive 6,2 procentenheter under de två första delperioderna.

Tabell 3.1 Förändringar i löneskillnaden mellan män och kvinnor 1968–1991, procentenheter. Alla kvinnor, 18–65 år.

	1968–1974	1974–1981	1981–1991
Förändringar i egenskaper:			
Utbildning, arbetslivserfarenhet	0	-1,3	-1,7
Bransch	-1,9	-0,1	0,2
Icke observerade egenskaper	-2,2	-6,2	0,2
Förändringar i ersättningen för egenskaper:			
Utbildning, arbetslivserfarenhet	-1,3	-0,8	0,1
Bransch	4,0	1,4	1,7
Icke observerade egenskaper	-4,1	-0,9	0,3
TOTALT	-5,5	-7,9	0,7

Sjunkande avkastning på utbildning och arbetslivserfarenhet bidrog till att minska lönegapet mellan män och kvinnor under de två första delperioderna. Något överraskande tycks dock den minskade branschlönespridningen ha missgynnade kvinnor under hela perioden och mycket kraftigt så under den första delperioden. En viktig orsak till detta är att lönerna i kvinnotunga branscher som vård och undervisning har fallit över tiden (speciellt under den första delperioden) relativt andra branscher. Slutligen så har den minskade ersättningen för "icke observerade egenskaper" bidragit till ökade kvinnolöner under de två första delperioderna – under den första perioden var denna effekt så pass stor som 4,1 procentenheter.

Tabell 3.2 Förändringar i löneskillnaden mellan män och kvinnor 1968–1991, procentenheter. "Lågavlönade" kvinnor, 18–65 år.

	1968–1974	1974–1981	1981–1991
Förändringar i egenskaper:			
Utbildning, arbetslivserfarenhet	-1,0	-0,5	-0,8
Bransch	-2,7	-0,3	0,5
Icke observerade egenskaper	1,4	-10,0	-1,1
Förändringar i ersättningen för egenskaper:			
Utbildning, arbetslivserfarenhet	-4,7	-2,0	0
Bransch	3,3	1,1	2,0
Icke observerade egenskaper	-7,7	-2,3	0,5
TOTALT	-11,4	-14,0	1,1

Den bild som framträder ur tabell 3.1 tyder inte på att förändrad lönespridning, tolkat som förändrad ersättning för olika egenskaper, sammantaget varit den viktigaste drivkraften bakom ökade relativa kvinnolöner i Sverige sedan 1968. Tvärtom så dominerar kvinnors "förbättrade" egenskaper för varje enskild delperiod i termer av bidrag till höjda relativa kvinnolöner. Den enskilt viktigaste komponenten är förändringar av "icke observerade egenskaper".

Bilden av lönespridningens betydelse förändras något om vi studerar speciella kvinnogrupper. Om vi t.ex. enbart ser till "lågavlönade" kvinnor så blir förändringar i lönespridningen mer betydelsefulla. I tabell 3.2 presenteras en dekomponering av relativlönen för kvinnor som tjänar mindre än kvinnornas medianlön, dvs. de 50 procent lägst betalda kvinnorna. Dessa kvinnor jämförs med alla män oavsett lön. Minskad lönespridning bidrar framförallt mycket kraftigt till förbättrade relativlöner för lågavlönade kvinnor under den första delperioden, både vad gäller ersättningen för utbildning och arbetslivserfarenhet samt ersättningen för ej observerade egenskaper. För denna grupp var minskad avkastning på utbildning och erfarenhet mer betydelsefulla än för kvinnor i allmänhet. Förändringar i branschlönespridning verkar dock systematiskt mot även lågavlönade kvinnor.

För denna speciella grupp kan det statistiska problemet med att vissa kvinnor väljer förvärvsarbete och andra väljer att hushållsarbete vara allvarigare än i de övriga beräkningarna. Om det ökade arbetskraftsdeltagandet under 1960- och 1970-talen i stor utsträckning bestod i att lågkvalificerade kvinnor trädde in på arbetsmarknaden så kan detta vara speciellt betydelsefullt i denna analys. Resultaten tyder dock på att detta inte är hela sanningen. Vi kan notera att effekten av förändrade utbildnings- och erfarenhetsvariabler är att de minskar löneskillnaderna mellan män och kvinnor över tiden. Detta ger inget starkt stöd för tanken att de nytillträdande kvinnorna var ovanligt

lågkvalificerade, åtminstone inte i termer av utbildning och erfarenhet, och kanske inte heller i termer av icke observerade variabler.

Om vi å andra sidan ser till gruppen unga kvinnor i åldern 18–34 år så förstärks snarare resultatet att förändringar i lönespridning varit av begränsad betydelse för kvinnors relativlöneutveckling. I tabell 3.3 presenteras resultaten för unga kvinnor i förhållande till unga män. Denna grupp av relativt unga kvinnor är av speciellt intresse eftersom den troligen säger mer om vad vi kan förvänta oss om framtida löneskillnader mellan män och kvinnor på svensk arbetsmarknad. Denna grupp har fattat sina utbildnings- och yrkesval utifrån förhållanden som ligger senare i tiden än kvinnor i äldre åldersgrupper. Mot denna bakgrund är det intressant att notera att de unga kvinnorna totalt sett under perioden har höjt sina relativlöner mer än kvinnor i genomsnitt. En speciellt viktig faktor här är att de unga kvinnorna uppvisar ett större bidrag från förändringar i de icke observerbara egenskaperna än kvinnor i gemen. Detta skulle alltså tyda på att unga kvinnor har minskat ”könsgapet” i icke observerade produktiva egenskaper snabbare än de äldre kvinnorna eller att diskriminering av unga kvinnor har minskat.

Tabell 3.3 *Förändringar i löneskillnaden mellan män och kvinnor 1968–1991, procentenheter. Unga kvinnor i förhållande till unga män, 18–34 år.*

	1968–1974	1974–1981	1981–1991
Förändringar i egenskaper:			
Utbildning, arbetslivserfarenhet	-0,6	-2,9	0,2
Bransch	-2,7	-1,3	1,0
Icke observerade egenskaper	-4,1	-5,0	-3,8
Förändringar i ersättningen för egenskaper:			
Utbildning, arbetslivserfarenhet	-2,9	-1,0	-0,3
Bransch	7,4	1,1	2,3
Icke observerade egenskaper	-2,3	-2,4	-0,1
TOTALT	-5,0	-11,4	-0,6

3.6 Ett internationellt perspektiv

Våra resultat tyder på att förändringar i lönestrukturen inte varit en dominerande orsak till att relativlönen mellan män och kvinnor minskat kraftigt i Sverige under 1960- och 1970-talen. Detta kan tyckas strida mot resultaten i en del undersökningar från andra länder. Blau och Kahn (1996) drar slutsatsen att om den amerikanska lönespridningen vore lika liten som den svenska så skulle de amerikanska kvinnornas relativlöner vara minst lika höga som de

svenska. Vi måste dock då komma ihåg att vi jämför relativlönerna i två olika dimensioner; vi studerar förändringar över tiden i ett land, medan Blau och Kahn studerar skillnader mellan länder vid en viss tidpunkt. Det är då speciellt viktigt att vara medveten om att den svenska lönespridningen för vårt startår 1968 var betydligt mindre än den amerikanska lönespridningen under 1980-talets andra hälft (de år som Blau och Kahn analyserar).

Blau och Kahn undersöker löneskillnaderna mellan män och kvinnor i tio länder i den industrialiserade världen.⁵ Sverige har efter Italien de minsta löneskillnaderna. Vi har också en av de mest sammanpressade lönestrukturerna. Den fråga de ställer är huruvida det är den sammanpressade lönestrukturen som gett svenska kvinnor den internationellt sett höga relativlönen gentemot män? De finner att Sverige tillsammans med Italien har de minsta löneskillnaderna medan exempelvis USA har bland de största löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Sverige och Italien har också, till skillnad från USA, de mest sammanpressade lönestrukturerna. Av deras analys framgår att den sammanpressade lönestrukturen är en viktig förklaringsfaktor till kvinnors höga relativlöner i Sverige.

En jämförelse av kvinnors relativlöner i Sverige och USA visar att de är mer än 20 procentenheter högre i Sverige. När Blau och Kahn tar bort effekten av lönestruktur visar det sig dock att amerikanska och svenska kvinnor har ungefär lika höga relativlöner. Den sammanpressade svenska lönestrukturen kan förklara mellan tre fjärdedelar och hela skillnaden i kvinnors relativa löner mellan länderna. Ett intressant resultat är också att svenska och amerikanska kvinnor befinner sig på ungefär samma position i männens residuala lönefördelning. Detta kan tolkas som att graden av potentiell lönediskriminering (inklusive effekten av icke observerade variabler) är likartad i Sverige och USA.

3.7 Avslutande kommentarer

Vi har undersökt vilka faktorer som bidragit till att svenska kvinnor har förbättrat sina relativlöner. Under 1960- och 1970-talet minskade lönespridningen på ett sätt som delvis gynnade kvinnolönerna. Minskande avkastning på utbildning och arbetslivserfarenhet gynnade kvinnorna relativt männen. På samma sätt gynnades kvinnorna av minskade löneskillnader inom grupper, då ersättningen för ej observerade egenskaper minskade under denna period. Förändringar i

⁵ Länderna är Italien, Sverige, Österrike, Australien, Norge, Tyskland, USA, Schweiz, Ungern och Storbritannien, nämnda i fallande ordning efter kvinnors relativlöner.

branschlönespridningen har däremot missgynnat kvinnorna under hela perioden från 1960-talet fram till 1990-talet. Denna effekt är mycket stor under 1960- och 1970-talen. En viktig orsak till detta är att lönerna i kvinnotunga branscher som vård och undervisning fallit över tiden relativt lönerna i andra branscher.

Att urskilja vilka faktorer som påverkar lönespridningen är en svår uppgift, speciellt eftersom den solidariska lönepolitiken och marknadsmässiga faktorer har verkat i samma riktning. De resultat som presenteras kan, under vissa förutsättningar, tolkas som en övre gräns för hur stora effekter den allmänna lönepolitiken⁶ har haft på kvinnornas relativlöner. Denna övre gräns innebär att vi antar att alla priser på arbetsmarknaden styrs av facklig allmän lönepolitik. Även i detta extremfall förefaller det som att lönepolitiken har haft en effekt på kvinnors relativlöner, men att andra faktorer såsom kvinnors ökade kvalifikationer och eventuellt minskad diskriminering varit viktigare. För vissa grupper som t.ex. lågavlönade kvinnor kan dock lönepolitiken ha varit viktig. Under mer rimliga antaganden om att löneskillnader i viss utsträckning bestäms även av marknadskrafter så förstärks betydelsen av andra faktorer. Minskad lönespridning har varit en av de faktorer som förbättrat kvinnors relativa löneläge men den har inte haft en dominerande effekt, åtminstone inte efter 1974.

Flera reformer har ju också genomförts i syfte att förbättra kvinnornas position på arbetsmarknaden. Våra resultat visar också att kvinnor har förbättrat sin position gentemot männen. Skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga utbildning och erfarenhet har minskat. Kvinnor tycks i allt större utsträckning arbeta i relativt välbetalda branscher. Speciellt viktig tycks kvinnors förbättrade position vara vad gäller den oförklarade löneskillnaden. Minskad lönediskriminering och en förbättring relativt män vad gäller ej observerade egenskaper har höjt kvinnolönerna markant under tidsperioden. Denna faktor är tydligast för unga kvinnor. De har förbättrat sin position på arbetsmarknaden mer än andra kvinnor. Detta kan delvis förklaras av att de har valt utbildning och yrke efter att dessa reformer genomförts.

Om man vill utvärdera hur kvinnors position på arbetsmarknaden förändras visar ovanstående analys att det är viktigt att ta hänsyn till förändringar i lönestrukturen. Reformerna speciellt riktade mot kvinnor kan annars bedömas som lyckade (misslyckade) om de sammanfaller i tiden med förändringar i lönestrukturen som är (ej är) gynnsamma för kvinnor. Denna studie visar att kvinnors position har förbättrats sedan 1960-talet. Det betyder att även om lönespridningen åter ökar i

⁶ Vår analysmetod är inte lämpad att dra slutsatser om lönepolitiska satsningar eller andra åtgärder som direkt syftar till att påverka kvinnors löner.

Sverige, så kommer detta inte att ha samma genomslag på kvinnors relativlöner som tidigare, eftersom kvinnors "arbetsmarknadsegenskaper" blivit mer lika mäns. Men så länge kvinnors position på arbetsmarknaden är sämre än mäns kommer att lönespridningen påverka löneskillnaden mellan män och kvinnor.

Litteraturförteckning

- Björklund, Anders, Per-Anders Edin, Bertil Holmlund & Eskil Wadensjö (1996) *Arbetsmarknaden*, Stockholm: SNS Förlag.
- Blau, Francine & Lawrence Kahn (1996) "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: an International Comparison", *Economica*, Vol. 63, S29–S62.
- Edin, Per-Anders & Bertil Holmlund (1995) "The Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Wage Policy?", i *Differences and Changes in Wage Structures*, Richard Freeman & Lawrence Katz (red.), Chicago: University of Chicago Press.
- Erikson, Robert & Rune Åberg (1984) *Välfärd i förändring*, Stockholm: Prisma.
- Gustafsson, Siv (1981) "Male-Female Lifetime Earnings Differentials and Labor Force History", i *Studies in Labor Market Behavior: Sweden and the United States*, Gunnar Eliasson, Bertil Holmlund & Frank Stafford (red.), Stockholm: IUI.
- Gustafsson, Siv & Petra Lantz (1985) *Arbete och löner: ekonomiska teorier och fakta kring skillnaden mellan män och kvinnor*, Stockholm: Industrins utredningsinstitut och Arbetslivscentrum.
- Hersch, Joni & Leslie Stratton (1997) "Housework, Fixed Effects, and Wages of Married Workers", *Journal of Labour Economics*, Vol. 32(2).
- Hibbs, Douglas (1990) "Wage Dispersion and Trade Union Action in Sweden", i *Generating Equality in the Welfare State: The Swedish Experience*, Inga Persson (red.), Oslo: Norwegian University Press.
- Juhn, Chinhui, Kevin Murphy & Brooks Pierce (1991) "Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence", i *Workers and Their Wages*, Marvin Kosters (red.), Washington D.C.: AEI Press.
- le Grand, Carl (1992) "Explaining the Male-Female Wage Gap: Job Segregation and Solidarity Wage Bargaining in Sweden", *Acta Sociologica*, Vol. 34, 261–278.
- Löfström, Åsa (1989) *Diskriminering på svensk arbetsmarknad*, Umeå Economic Studies No. 196, Umeå universitet.
- Löfström, Åsa (1991) "Kvinnors löner i industrin. Den solidariska lönepolitikens effekter", *Arbetshistoria*, nr 56–57, 38–41.
- Löfström, Åsa (1997) "Lönespridning och kvinnors löner", i *Lönepolitik och kvinnors löner*, Åsa Löfström (red.), FRN rapport 97:4.
- Palme, Mårten & Robert Wright (1992) "Gender Discrimination and Compensating Differentials in Sweden", *Applied Economics*, Vol. 24, 751–759.
- Richardson, Katarina (1997) "Estimating the Impact of Wage structure on Wage Differential Between Two Groups of Workers", i *Essays on Family and Labor Economics*, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, Avhandlingsserien 28.

- SOU 1996:56 *Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad*, Stockholm: Fritzes.
- Suen, Wing (1997) "Decomposing Wage Residuals: Unmeasured Skill or Statistical Artifact", *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, 555–566.
- Svensson, Lars (1992) "Vad betyder lönepolitiken för kvinnolönerna?", *Ekonomisk Debatt*, Årgång 20, 535–545.
- Svensson, Lars (1995) *Closing the Gender Gap*, Skrifter utgivna av Ekonomisk-historiska föreningen LXXI, Lund.
- Zetterberg, Johnny (1994) "Effects of Changed Wage Setting Conditions on Male-Female Wage Differentials in the Swedish Public Sector", *Public Administration Quarterly*, Vol. 18, 342–358.

Appendix 1

I detta appendix förklaras intuitivt hur JMP föreslår att man skattar den dekomponerade förändringen av den oförklarade löneskillnaden, det vill säga effekt 2 och 4 i avsnitt 3.4. För en mer detaljerad och teknisk framställning hänvisas till Richardson (1997) som också föreslår en alternativ estimator.

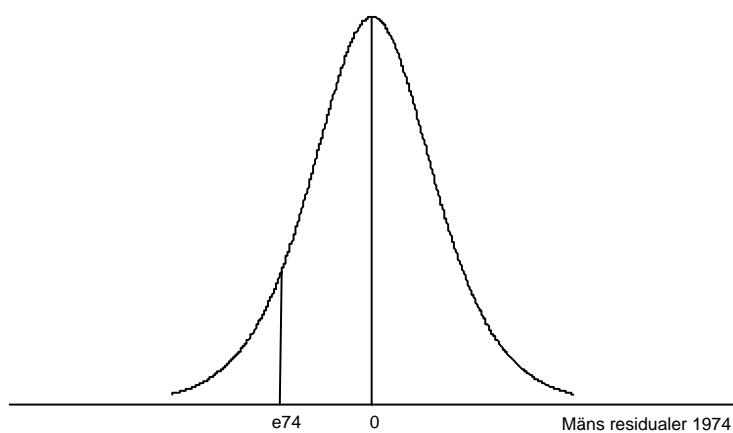
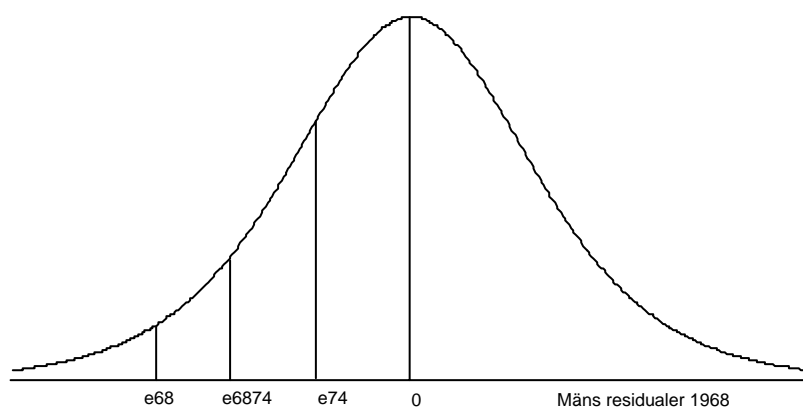
För att förenkla diskussionen antag att det bara finns en kvinna men många män som arbetar. Det första steget är att skatta löneekvationen för män. Det ger oss värden på parametrarna a , b , c , d .

Den del av varje mans lön som inte kan förklaras av den skattade ekvationen tillförs residualen, e . I genomsnitt är värdet på residualen noll för män. Dessa beräkningar görs för två separata år, exempelvis 1968 och 1974. I figurerna nedan är fördelningen av männens residualer för 1968 och 1974 illustrerade. Fördelningen 1974 är toppigare vilket ska illustrera att lönespridningen, ersättningen till ej observerade egenskaper har minskat.

I nästa steg undrar vi vilken lön kvinnan skulle ha haft 1968, givet hennes nivå på utbildning och erfarenhet och branschtillhörighet om hon ersattes för dessa egenskaper såsom männen ersätts. Den lön vi då får fram skiljer sig säkerligen från den lön hon faktiskt har, skillnaden eller kvinnoresidualen kallar vi $e68$ som är angiven i figuren. Samma beräkning är gjord för 1974, och indikerad med $e74$.

Skillnaden mellan $e74$ och $e68$ är förändringen i oförklarad löneskillnad och kan antingen bero på att lönestrukturen ändrats eller på att kvinnan förbättrat sina icke observerade egenskaper relativt män. För att särskilja effekterna beräknas kvinnans percentil 1974, dvs. vi frågar oss hur många procent av männen som har en ännu mindre

residual än kvinnan detta år. Detta percentiltal indikerar hennes relativa nivå på ej observerade egenskaper. Ju fler procent av männen som har en ännu sämre residual, desto bättre är hennes position det året. Kvinnans percentiltal antas inte ändras av förändringen i lönestruktur och därför kan vi fråga oss vilken residual denna kvinna skulle haft 1968 givet percentiltalet 1974; i figuren är denna residual angiven $e6874$. Däremot kan residualen förknippad med ett visst percentiltal ändras. Avståndet $e74 - e6874$ mäter den del av förändringen i den oförklarade löneskillnaden som beror på att lönestrukturen ändrats (vi håller percentiltalet fast). Avståndet $e6874 - e68$ mäter hur mycket kvinnans position har förbättrats, denna del beror på att hon har ett bättre percentiltal 1974 än 1968.



Appendix 2

Estimerade löneekvationer för män för åren 1968, 1974, 1981 samt 1991.
Beroende variabel är $\ln(\text{timlön})$.

	1968	1974	1981	1991
intercept	6,478 (0,029)	7,140 (0,026)	7,873 (0,025)	8,563 (0,028)
Humankapitalvariabler				
erfarenhet	0,041 (0,002)	0,031 (0,002)	0,025 (0,002)	0,026 (0,002)
erfarenhet kvadrat/1000	-0,689 (0,042)	-0,505 (0,036)	-0,388 (0,035)	-0,406 (0,040)
folkskola, yrkesutb.	0,148 (0,021)	0,089 (0,018)	0,090 (0,017)	0,107 (0,019)
realskola	0,172 (0,029)	0,079 (0,030)	0,163 (0,029)	0,143 (0,026)
realskola, yrkesutb	0,373 (0,030)	0,223 (0,021)	0,184 (0,021)	0,183 (0,024)
gymnasium	0,564 (0,053)	0,277 (0,033)	0,222 (0,031)	0,249 (0,030)
gymnasium, yrkesutb.	0,653 (0,047)	0,353 (0,032)	0,326 (0,025)	0,334 (0,025)
universitetsstudier	0,907 (0,045)	0,599 (0,032)	0,465 (0,026)	0,458 (0,027)
Näringsgrenar				
jordbruk	-0,454 (0,043)	-0,161 (0,053)	-0,269 (0,045)	-0,120 (0,065)
skogsbruk	-0,106 (0,054)	-0,090 (0,041)	-0,116 (0,048)	0,004 (0,056)
gruva	0,047 (0,185)	0,148 (0,133)	0,026 (0,177)	0,139 (0,111)
livsmedel	-0,054 (0,042)	-0,023 (0,041)	0,025 (0,040)	0,036 (0,040)
textil	0,006 (0,051)	-0,031 (0,050)	0,041 (0,066)	-0,166 (0,101)
trä	-0,083 (0,044)	-0,101 (0,039)	-0,158 (0,040)	-0,088 (0,039)
papper	0,050 (0,039)	-0,042 (0,034)	0,044 (0,031)	0,025 (0,033)
gummi, plast	-0,053 (0,052)	-0,041 (0,044)	-0,017 (0,046)	0,027 (0,048)
sten	-0,024 (0,057)	-0,050 (0,052)	-0,050 (0,050)	0,040 (0,083)
metall	-0,039 (0,045)	0,038 (0,041)	-0,062 (0,041)	0,072 (0,046)
annan tillverk.	-0,107 (0,079)	-0,166 (0,081)	-0,074 (0,144)	-0,203 (0,124)
el med mera	0,055 (0,079)	0,040 (0,057)	0,021 (0,052)	0,094 (0,062)
bygg	0,058 (0,026)	0,021 (0,022)	0,081 (0,024)	0,141 (0,023)

Lönepolitik lönespridning och löneskillnader ...

Tabellen fortsätter på nästa sida.
Fortsättning från föregående sida:

	1968	1974	1981	1991
Näringsgrenar				
partihandel	0,069 (0,040)	0,082 (0,038)	-0,038 (0,037)	0,096 (0,036)
detaljhandel	-0,056 (0,044)	-0,090 (0,039)	-0,082 (0,032)	0,002 (0,034)
hotell	-0,143 (0,122)	-0,080 (0,094)	-0,011 (0,073)	-0,038 (0,057)
transport	0,005 (0,034)	-0,006 (0,029)	0,002 (0,028)	0,004 (0,028)
post och tele	-0,042 (0,048)	-0,080 (0,042)	-0,015 (0,038)	-0,000 (0,039)
bank	0,030 (0,076)	0,021 (0,060)	-0,023 (0,051)	0,198 (0,046)
försäkring	0,106 (0,098)	0,107 (0,081)	0,112 (0,064)	0,243 (0,062)
uppdrag	0,146 (0,050)	-0,022 (0,037)	0,068 (0,031)	0,024 (0,033)
förvaltning	0,020 (0,037)	-0,024 (0,031)	-0,021 (0,030)	-0,011 (0,032)
renhållning	-0,056 (0,052)	-0,041 (0,064)	-0,065 (0,056)	-0,130 (0,063)
off service	0,087 (0,045)	-0,036 (0,029)	-0,065 (0,024)	-0,074 (0,025)
nöjen	-0,096 (0,108)	-0,019 (0,064)	-0,202 (0,049)	-0,149 (0,050)
privat service	-0,131 (0,108)	-0,101 (0,043)	-0,059 (0,052)	-0,075 (0,052)
antal observationer	1 781	1 695	1 661	1 551
R ²	0,442	0,331	0,322	0,368

Anm. Standardfel anges i parentes. Variabeln "erfarenhet" mäter antal år av arbetslivserfarenhet. Variabeln "erfarenhet kvadrat" är kvadrat termen av variabeln "erfarenhet". Övriga variabler är dummyvariabler. Referensgrupp i analysen är en person med folkskola och som arbetar i verkstadsindustrin.

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 beföringstillfällen 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 lönerrelevanta 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

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.

om fördelnings- och värderingsprocesser på arbetsmarknaden och 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

likartade 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

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.

avsnitt 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 Väst-europa 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 grups 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 transfereeringar 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

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).

har den mest jämna fördelningen av disponibel inkomst följt av Norge. USA uppvisar 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 förvärpa 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 lönedifferetiering 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 sysselsättning 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. ön	Medell ön	Medell ön kvinnor	Medell ön 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 lönedata på normal arbetstid och övertid är viktig men ovanlig. Uppdelningen ger nämligen mindre bias i lönedata 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. 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 utförd 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

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.

specifik befattning på olika arbetsplatser och löneskillnader mellan arbetsplatser 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

¹¹ För tjänstemän, där vi har information om individkarakteristika, 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 individkarakteristika. 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).

personen i medeltal tjänade 20–35 procent mer än den lägst betalda personen, en märkvärdigt stor spridning!

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 övers tigger 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 upplösningen 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 (%)	Standardavvikelse	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 befattningsspektrat 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 lönegap i Sverige (Meyerson & Petersen, 1997). Likheter 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 gruppmål (grupp action suit) som omfattar en stor grupp av anställda (Rhoads, 1993). Även om antalet gruppmål 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 löneskillnader 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 kompenseras med att befattningssegregeringen minskat. Och i USA har den mer än kompenseras 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", *Arbetshistoria*, 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.
- Rønson, 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.

5 Individ- och yrkesskillnader mellan kvinnor och män: Hur påverkar de lönen?

MAHMOOD ARAI & ANNA THOURSIE

5.1 Inledning

Studier som kartlägger i vilken mån könsmissiga löneskillnader beror på diskriminering kan delas in i två huvudtyper. Den första typen är inriktad på att undersöka löneskillnader mellan könen som en funktion dels av produktivitetsrelaterade individegenskaper (t.ex. utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet), dels av jobbrelaterade egenskaper (t.ex. smutsigt arbete och obekväma arbetstider). Den oförklarade delen av löneskillnaden som kvarstår efter det att man kontrollerat för dessa egenskaper hänförs vanligen, helt eller delvis, till diskriminering. Denna typ av studier tar vanligtvis inte hänsyn till att kvinnor och män ofta arbetar inom skilda yrkesgrupper. Ett alternativ är att inkludera variabler som indikerar vilken yrkesgrupp individen tillhör. Problemet blir då att löneskillnader som beror på yrkesgruppstillhörighet ses som "förklarade", på samma sätt som löneskillnader beroende på t.ex. olika lång arbetslivserfarenhet.

Den andra typen av studier fokuserar på löneeffekter av olikheter i den könsmissiga yrkesfördelningen men kontrollerar endast för genomsnittliga skillnader mellan könen vad avser individuella produktivitetsrelaterade (och ibland jobbrelaterade) egenskaper. En nackdel med detta tillvägagångssätt är att information om könsmissiga skillnader gällande spridningen av variabelvärden, som t.ex. utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet, då inte kan användas. Det kan exempelvis vara så att kvinnor har en betydligt större variation i arbetslivserfarenhet; vissa kvinnor har långa föräldraledigheter under det att andra inte har det. Kvinnor utan långa föräldraledigheter har då ungefär samma mängd arbetslivserfarenhet som de flesta män – men detta tar inte ovanstående tillvägagångssätt hänsyn till när löneskillnaderna skattas.

5.2 Syfte

Syftet med denna studie är att kombinera de båda ovanstående infallsvinklarna: (i) att studera löneeffekter av olikheter i yrkesfördelningen, samt (ii) att studera löneskillnader mellan könen som en funktion av produktivitetsrelaterade individegenskaper och av jobbrelaterade egenskaper. Vi gör detta genom att undersöka hur löneskillnaderna mellan könen sett ut om kvinnor, dels valde eller fick tillträde till olika yrkesgrupper på samma sätt som män,¹ dels erhöll kompensation för produktivitetsrelaterade individegenskaper och jobbrelaterade egenskaper på samma vis som män. Detta tillvägagångssätt ger oss möjligheten att dekomponera den sammanlagda löneskillnaden mellan kvinnor och män i "förklarade" och "oförklarade" andelar på ett sätt som är nytt vad gäller Sverige. De andelar som erhålls är dels baserade på de löneskillnader som skulle råda, givet att vi konstanthåller för yrkesfördelningen mellan könen ("inomyrkes-löneskillnader"), dels baserade på hur "förklarade" och "oförklarade" skillnader i den könsmässiga yrkesfördelningen påverkar den sammanlagda löneskillnaden mellan kvinnor och män ("mellanyrkes-löneskillnader").

Liknande internationella studier har gjorts av Brown m.fl. (1980) och Miller (1987). Brown m.fl. använder amerikanska data från perioden 1966–1971² under det att Miller baserar sin studie på brittiska data från 1980.³ Brown m.fl. studerar horisontell yrkessegrering under det att yrkesindelningen i Miller är vertikal. Resultaten i de båda studierna tyder på att kvinnor och män med identiskt antal utbildningsår och år med arbetslivserfarenhet systematiskt väljer eller ges tillträde till olika yrkesgrupper. Vidare tyder resultaten i de båda studierna på att den största delen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män uppstår på grund av att kvinnor har lägre löner än män inom samma yrkesgrupp snarare än att de yrkesgrupper där kvinnor är i majoritet har lägre löner. Frågan är vilka resultat som skulle erhållas från en liknande studie på mer aktuella data. Andelen kvinnor på arbetsmarknaden har ju ökat betydligt, både i USA och i Storbritannien, sedan dessa undersökningar gjordes. Vi känner inte till några motsvarande studier på svenska data.

Resterande del av kapitlet är upplagt som följer. Först kommer en teoriöversikt av olika källor till lönediskriminering mellan könen. Efter detta kommenteras vissa empiriska studier, dels sådana som

¹ Det skall noteras att detta jämförande tillvägagångssätt inte bygger på någon underförstådd uppfattning om att männens yrkesfördelning är "bättre" än kvinnornas.

² National Longitudinal Survey, se Brown m.fl. (1980).

³ General Household Survey 1980, se Miller (1987).

gjorts på svenska data, dels vissa internationella jämförande undersökningar. Sedan redogörs kortfattat för de data och metoder som vi använt i denna studie. Efter detta presenteras och tolkas analysresultaten och vissa slutsatser presenteras.

5.3 Olika källor till lönediskriminering mellan könen

Könsmässig diskriminering som orsakar löneskillnader kan ha olika ursprung. Diskriminering mellan olika grupper av arbetssökande kan förekomma då arbetsgivaren har felaktig eller ofullständig information om de arbetssökandes individuella produktivitet och det är förenat med kostnader att inhämta denna information (anställningsintervjuer, att ta referenser från olika håll, provanställning etc.) I dessa fall är det tänkbart att arbetsgivaren försöker fastställa den sannolika produktiviteten hos en arbetssökande genom att utgå från en – korrekt eller inkorrekt – uppfattning om produktiviteten hos den *grupp* av individer som den arbetssökande tillhör (t.ex. ”kvinnor med små barn”). Ett sådant förfaringssätt kan förklaras med att arbetsgivaren vill fatta ett bra anställningsbeslut till lägsta möjliga rekryteringskostnad. Kanske arbetsgivaren antar att det är kvinnan som har huvudansvaret för barnuppfostran och hushållsarbete, och att hon därför inte kommer att kunna vara lika fokuserad på arbetet. Detta antagande kan ha saklig grund på gruppnivå men gäller inte alla individer i gruppen. En sådan uppfattning kan baseras på det faktum att kvinnor oftare än män jobbar deltid eller gör avbrott i sitt förvärvsarbete. Att utgå från gruppegenskaper när det är kostsamt att fastställa den arbetssökandes individuella produktivitet är diskriminerande eftersom en del individer i den aktuella gruppen kan ha högre produktivitet än de som slutligen anställs. Denna form av diskriminering, som har sina rötter i ofullständig eller felaktig information – men inte i att arbetsgivaren i grund och botten är ovillig att anställa människor ur vissa grupper – behandlas i ekonomisk teori under begreppet ”statistisk” diskriminering.⁴

Det grundläggande antagandet i teorier om statistisk diskriminering är således baserat på att arbetsgivaren vill fatta ett för denne ekonomiskt gynnsamt rekryteringsbeslut givet lägsta möjliga anställningskostnad (eller risktagande för felrekrytering). Därmed skiljer sig denna typ av diskriminering från att arbetsgivaren inte vill att kvinnor ska anställas på grund av att de har en ”smak” för

⁴ Se t.ex. Lundahl & Wadensjö (1984).

diskriminering (eng. "taste for discrimination"⁵) av kvinnor. Diskriminering baserad på "smak" för diskriminering kan leda till löneskillnader mellan män och kvinnor men också till segregering – den diskriminerade gruppen anställs av företag som inte diskriminerar. En sådan benägenhet att diskriminera kan också finnas hos arbetstagare eller konsumenter av de varor och tjänster som produceras. Detta kan också leda till segregering – olika grupper arbetar på olika arbetsplatser.

En invändning mot den förklaring enligt vilken löneskillnader beror på "smak" för diskriminering är att den inte är långsiktigt hållbar i en neo-klassisk ekonomisk modell med många vinstmaximerande företag. Å andra sidan kan diskriminering på grund av "smak" vara bestående när perfekt konkurrens inte råder utan arbetstillfällen istället är ransonerade.⁶

Verkliga skillnader i produktivitet mellan könen (som alltså i sin tur leder till löneskillnader) kan bero på diskriminering. I detta fall existerar diskriminering om kvinnor inte har tillträde i samma utsträckning som män till produktivitetshöjande aktiviteter som utbildning (såväl reguljär utbildning som vidareutbildning på jobbet). En annan möjlighet är att kvinnor i sina utbildningsbeslut räknar med en hög risk att bli diskriminerade på arbetsmarknaden eller att de kommer att ha långa förvärvsavbrott (och kanske sedan bli diskriminerade på grund av detta). I sådana fall kommer investeringar i utbildning att ge en sämre avkastning för dem än för män. I enlighet med den s.k. "humankapitalteorins" resonemang⁷ innebär detta att lönsamheten för kvinnor av utbildningsinvesteringar sjunker, och därmed sjunker också omfattningen av dessa investeringar.

Det finns ytterligare mekanismer som kan medverka till löneskillnader mellan könen. Ett exempel är en "anhopning" (eng. "crowding") av kvinnor i vissa yrken. Denna anhopning kan ha flera orsaker. En faktor som gör att kvinnor anhopas i vissa speciella yrkesgrupper är om kvinnor, på grund av diskriminering, inte får tillträde till olika yrken i samma utsträckning som män. Anhopningen av kvinnor i en viss yrkesgrupp innebär således att utbudet av arbetskraft riktat mot denna typ av yrken ökar. Detta verkar i sin tur nedpressande på lönerna. Innebörden av "anhopningshypotesen" är att en person – kvinna eller man – som arbetar i en yrkesgrupp som är

⁵ Modeller som bygger på "smak" eller "preferenser" för diskriminering härstammar från Becker (1957).

⁶ En förklaring till att arbetstillfällen kan vara ransonerade ges av den s.k. effektivitetslöneteori, se t.ex. Weiss (1991).

⁷ Se t.ex. Becker (1964).

dominerad av kvinnor, tjänar mindre jämfört med vad denna person skulle tjäna i ett jobb där kvinnor inte utgör en stor majoritet.

Att ha huvudansvar för hem och barn kan innebära en rent geografisk begränsning av arbetsutbudet, t.ex. blir det svårt att kombinera detta ansvar med ett långt avstånd till arbetet. Kvinnor kan, i större utsträckning än män, ta hänsyn till detta när de gör sina yrkesval. De kan även välja yrken där längre perioder av en lösare anknytning till arbetsmarknaden inte "straffar sig". Av sådana skäl kan kvinnor tänkas vara mindre lättörliga än män till andra yrkesgrupper. Detta innebär att kvinnors arbetsutbud blir mindre lönekänsligt (mindre "löneelastiskt") än mäns arbetsutbud. Om det på en sådan (del)arbetsmarknad (lokalt eller yrkesgruppsmässigt) finns en enda arbetsgivare råder s.k. "monopson" – en generell beteckning på en marknadssituation med en enda köpare. En monopsonarbetsgivare som vinstmaximerar kommer att erbjuda lägre löner till den arbetskraft som har ett mindre lönekänsligt arbetsutbud. En annan möjlighet – om arbetsgivaren av olika skäl är förhindrad att öppet lönediskriminera mellan olika grupper och om den andel av arbetskraften som har ett mer lönekänsligt arbetsutbud är liten – är att betala en lägre lön även till den mindre andel av arbetskraften vars arbetsutbud är mer löneelastiskt. Istället räknar arbetsgivaren med att ta de något ökade nyanställningskostnader som uppkommer då personer som har ett mer lönekänsligt arbetsutbud troligen inte stannar särskilt länge i det lägre avlönade yrket.

Ovanstående mekanismer kan alltså leda till att kvinnor och män med identiska individegenskaper får olika löner i identiska jobb eller att de segregeras i olika yrkesgrupper och därmed erhåller olika lön.

5.4 Tidigare studier på svenska data samt jämförande internationella studier

Resultaten i SOU 1993:7 (Löneskillnadsutredningen), Jonung (1993), och Jonung & Persson (1990) visar att det råder en utbredd könssegregering på den svenska arbetsmarknaden.⁸ Palme & Wright (1992) och le Grand (1991) använder urval från Levnadsnivåundersökningen 1981⁹ för att undersöka i vilken utsträckning löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan "förklaras" av skillnader i förvärvat humankapital och i arbetsmiljöfaktorer. Båda studierna finner att merparten av

⁸ En genomgång av olika ekonomiska teorier som förklarar yrkessegregering mellan kvinnor och män återfinns i Jonung (1996).

⁹ Levnadsnivåundersökningen (LNU) är en svensk paneldatabas i vilken det finns uppgifter om individers levnadsförhållanden under en längre tid, se t.ex. Fritzell & Lundberg (1994).

löneskillnaderna mellan könen inte kan förklaras av sådana variabler. Edin (1992) och Richardson (1997) finner, på basis av urval från Levnadsnivåundersökningarna, att löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskade under perioden 1968–1981. Den största delen av denna minskning kan hänföras till en minskning av det ”oförklarade” lönegapet.

Svensson (1990) har ett mer långsiktigt perspektiv och finner att bransch-specifika minskade lönegap mellan könen i tillverkningsindustrin under perioden 1913–1990 till stor del kan förklaras av rena utbuds- och efterfrågefaktorer, och att inflytandet från fackföreningarnas lönepolitiska strävanden kan ha haft mindre betydelse.¹⁰ Zetterberg (1994) finner att de könsmässiga löneskillnaderna under 1970- och 80-talen var mindre inom den offentliga sektorn än inom den privata. Under 1980-talets andra hälft, då de institutionella villkoren för lönesättning inom den offentliga sektorn blev mer lika de i den privata sektorn, utvecklades dock de könsmässiga löneskillnaderna på liknande sätt i de båda sektorerna.

Löfström (1989) använder ett urval från Hushållens ekonomiska levnadsförhållanden 1984¹¹ för att studera löneskillnader mellan kvinnor och män. Separata löneskattningar för kvinnor och män indikerar att kvinnor erhåller lägre avkastning på utbildning och arbetslivserfarenhet samt att förekomst av barn har en större negativ effekt på kvinnors löner än på mäns. Löfström (1993) testar ”anhopningshypotesen”, att en hög andel kvinnor i ett yrke verkar nedpressande på lönen, genom att använda en datamängd från en mindre kommun i Mellansverige. Resultaten indikerar att det föreligger ett negativt samband mellan andelen kvinnor i yrket och lönenivån. Denna löneeffekt är signifikant negativ för både män och kvinnor – men den negativa effekten är större för män.

Meyerson & Petersen (1997) använder lönestatistik från SAF/LO/PTK-områdena (vilka omfattar cirka 60 procent av alla privatanställda i Sverige) under perioden 1970–1990 för att undersöka löneskillnader mellan kvinnor och män.¹² De gör inga skattningar utan jämför kvinnors och mäns gruppvisa medellöner. De finner att den viktigaste förklaringen till löneskillnader mellan könen är att män arbetar på höglönebefattningar och på höglönearbetsplatser och kvinnor på låglönebefattningar och på låglönearbetsplatser. Eftersom syftet med

¹⁰ Se också Svenssons kapitel i denna volym.

¹¹ Hushållens ekonomiska levnadsförhållanden (HUS) är också en svensk paneldatabas i vilken det finns uppgifter om individers levnadsförhållanden under en längre tid, se t.ex. Klevmarken & Olofsson (1993).

¹² En utförligare version återfinns i Petersen m.fl. (1996). Se även Meyersons & Petersens kapitel i denna volym.

deras studie – att undersöka ”vilken typ av mekanismer som ansvarar för det totala lönegapet mellan svenska kvinnor och män”¹³ – ligger nära vår problemformulering, finns det anledning att kommentera studien närmare. En viss kritik kan riktas mot valet av statistikkälla. SAF/LO/ PTK-statistiken är fördelad på ett synnerligen stort antal lönekategorier, särskilt på arbetarsidan. Meyerson & Petersen använder denna fördelning som en befattningsindelning. Antalet lönekategorier var 1 849 och 280 på arbetar- respektive tjänstemannasidan 1990. Statistiken omfattade 643 349 arbetare och 391 997 tjänstemän 1990. Detta ger i genomsnitt 348 arbetare och 1 400 tjänstemän per lönekategori 1990. Särskilt på arbetarsidan kan dessa lönekategorier ha beteckningar som inte är befattningsanknutna, t.ex. ”grupp 1”, ”grupp 2”, osv. Under perioden 1970–1990, utgjorde dessa uppgifter underlag för de centrala löneförhandlingarna. I de påföljande lokala förhandlingarna var det, i synnerhet på arbetarsidan, vanligt att lönehöjningar bestämdes kategorivis, t.ex. ”grupp 1’ skall ha x procent och ’grupp 2’ skall ha y procent i lönepåslag.” Det finns således anledning att tro att dessa lönekategorier, särskilt på arbetarsidan, inte reflekterade befattningstillhörighet utan var en ren löneadministrativ indelning. Vidare är det problematiskt att tolka genomsnittliga löneskillnader mellan två grupper om fördelningen är extremt skev (t.ex. två kvinnor och hundratals män) vilket troligen är fallet i ett antal kategorier i Meyersons & Petersens studie.

Internationella jämförelser ger vid handen att skillnaden mellan kvinnors och mäns löner är mindre i Sverige än i många andra länder. Asplund m.fl. (1996) jämför löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Danmark, Finland, Norge och Sverige. I alla fyra länder är de totala, könsspecifika löneskillnaderna relativt låga men ”the level of discrimination” – tolkad som olikheter i avkastning på t.ex. utbildning och arbetslivserfarenhet – är lägst i Sverige. Asplund m.fl. framhåller den högre graden av centralisering i löneförhandlingarna i Sverige (jämfört med de övriga nordiska länderna vilka i och för sig också har en centraliserad struktur) som en möjlig orsak till detta, genom att denna skapar en mer sammanpressad lönestruktur. Blau & Kahn (1992; 1996) undersöker löneskillnader mellan kvinnor och män i ett antal länder, bl.a. i Sverige. De finner att den totala lönestrukturen är av stor betydelse för de könsspecifika löneskillnaderna. I USA har den högre lönespridningen en mycket stor betydelse för löneskillnaderna mellan könen. Om USA hade en lika sammanpressad lönestruktur som den i Sverige eller Australien – de länder som har de minsta könsspecifika löneskillnaderna enligt studierna – så skulle

¹³ Meyerson & Petersen (1997), s. 17–18.

löneskillnaderna mellan amerikanska kvinnor och män vara ungefär desamma som de mellan kvinnor och män i dessa båda länder.

5.5 Metod

Analysen i vår studie sker i följande steg: I *steg ett* skattas en ekvation på ett urval av män för att bestämma individuella sannolikheter för dem att hamna i olika yrkesgrupper. Sedan används kvinnornas data, tillsammans med de koefficienter som skattats för männen, för att prediktera individuella sannolikheter för kvinnorna att hamna i olika yrkesgrupper. Slutligen summeras dessa sannolikheter för att beräkna en simulerad fördelning av yrkesgrupper för kvinnor. Denna fördelning beskriver andelar kvinnor i olika yrkesgrupper *om kvinnor valde eller hade tillgång till olika yrkesgrupper på samma sätt som män.*

I *steg två* skattas yrkesgruppspecifika löneekvationer för män, där olika typer av produktivitetsrelaterade individegenskaper och jobbegenskaper ingår som förklarande variabler. Sedan används kvinnornas data, tillsammans med de koefficienter som skattats för männen, för att prediktera kvinnornas lön i respektive yrkesgrupp. Dessa simulerade löner beskriver de löner kvinnor skulle ha *om de erhöll samma kompensation för produktivitetsrelaterade individegenskaper och för jobbrelaterade egenskaper som män.* De simulerade kvinnolönerna vägs sedan ihop – med yrkesgruppsandelarna i den simulerade yrkesfördelningen som vikter – för att erhålla den sammanlagda löneskillnad mellan könen som skulle kvarstå, om kvinnor valde eller fick tillträde till olika yrkesgrupper på samma sätt som män, och om kvinnor kompenserades på samma vis som män för sina produktivitetsrelaterade individegenskaper och jobbrelaterade egenskaper.

Med denna uppdelning som grund kan vi dekomponera löneskillnaden mellan kvinnor och män i fyra delar.¹⁴ I de båda första komponenterna konstanthåller vi för könsmissiga skillnader i yrkesfördelning. I de båda sista komponenterna inkluderar vi löneeffekter av att kvinnor och män är fördelade på olika yrken. Komponenterna är följande:

1) den del av löneskillnaden som kan hänföras till observerade olikheter i kvinnors och mäns individ- och jobbrelaterade egenskaper, d.v.s. den ”förklarade” löneskillnaden givet att vi konstanthåller för könsmissiga skillnader i yrkesfördelningen;

¹⁴ Denna dekomponeringsteknik föreslås av Brown m.fl. (1980) och är en vidareutveckling av en konventionell lönedekomponeringsmetod, se Oaxaca (1973).

2) den del av löneskillnaden som kan hänföras till att kvinnor och män erhåller olika kompensation för (identiska) individ- och jobbrelaterade egenskaper, d.v.s. den ”oförklarade” löneskillnaden, givet att vi konstanthåller för könsmässiga skillnader i yrkesfördelningen;

3) den del av löneskillnaden som kan hänföras till den ”förklarade” yrkessegregeringen, d.v.s. till den yrkessegregering som kan ”förklaras” av observerade olikheter mellan kvinnor och män vad avser individegenskaper och vissa bakgrundsfaktorer;

4) den del av löneskillnaden som kan hänföras till den ”oförklarade” yrkessegregeringen, d.v.s. till den yrkessegregering som inte kan ”förklaras” av observerade olikheter mellan kvinnor och män vad avser individegenskaper och vissa bakgrundsfaktorer.

I analysens första steg, när vi undersöker hur yrkesgruppsfördelningen mellan könen sett ut om kvinnor valde eller fick tillträde till olika yrkesgrupper på samma sätt som män, använder vi två typer av klassificeringar, dels ”Nordisk yrkesklassificering” (fortsättningsvis förkortad NYK), dels ”Socio-ekonomisk indelning” (fortsättningsvis förkortad SEI).¹⁵

En grundläggande skillnad mellan dessa båda klassificeringar är att de yrkesgrupper som klassificerats enligt SEI-koderna går att rangordna inbördes, från lägre till högre. Någon sådan rangordning är inte möjlig vad gäller yrkesgrupperna som klassificerats enligt NYK-koderna. Rangordning enligt SEI-koderna avser att spegla samhällets skiktning, inte bara med utgångspunkt från centrala levnadsnivåvariabler som lön, utbildning, etc. utan även andra variabler används för att beskriva hur ”resurser, livsvillkor och livschanser är förbundna med individernas ställning i produktionsprocessen och arbetslivet samt eventuella förändringar över tiden i dessa avseenden.”¹⁶

Vi använder yrkesgrupperingen enligt NYK för att studera förekomsten av horisontell yrkessegregering. Yrkesgrupperingen enligt SEI använder vi för att studera förekomsten av vertikal yrkessegregering. I appendix A.1 samt A.2 återfinns en beskrivning över vilka NYK- respektive SEI-koder som ingår i de nio respektive sex olika yrkesgrupperna i denna studie.

I analysens första steg använder vi en ”multinomial logit” modell¹⁷ för att skatta sannolikheten för män att hamna i de olika yrkesgrupper

¹⁵ Se SCB (1989) för en detaljerad förteckning av hur dessa klassificeringssystem är uppbyggda.

¹⁶ Andersson m.fl. (1981), s. 122.

¹⁷ Denna metod finns närmare beskriven i t.ex. Greene (1997). Det bör nämnas att denna metod förutsätter att observationerna är oberoende inom och mellan cellerna (”independence of irrelevant alternatives”).

som klassificerats med hjälp av NYK. Vi gör motsvarande analys för de yrkesgrupper som klassificerats med hjälp av SEI – vilka alltså kan rangordnas inbördes – med hjälp av en s.k. ”ordered probit” modell.¹⁸ Den senare typen av modell använder även den information som ges av att de olika yrkesgrupperna kan rangordnas inbördes.

Vi adderar stegvis olika förklarande variabler i dessa modeller. Variabler som faderns och moderns utbildningsnivå samt deras medborgarskap och om individen växt upp i en stadsmiljö antas spegla faktorer som (redan i tidig ålder) har en påverkan på individens (framtida) val av yrke. Vad som är orsak respektive verkan i samspelet mellan individens antal år i utbildning och dennes yrkesval är svårare att reda ut. Samma frågeställning rör förhållandet mellan antal småbarn i hushållet och individens yrkesval. Vi har dock valt att använda dessa båda variabler som förklarande variabler i modellen. Vidare har vi använt oss av två förklarande variabler vilka anger i vilken grad individen uppger att hon eller han har mentala eller fysiska besvär. Eftersom kausaliteten mellan yrkesval och grad av mentala eller fysiska besvär också är svårutredd kan samma invändning riktas mot inkluderandet av dessa båda variabler. Vårt syfte är dock inte att undersöka kausaliteten mellan yrkesval och ovanstående variabler utan vi vill simulera hur yrkesfördelningen sett ut om kvinnor – givet sina observerade värden på ovanstående variabler – valde eller fick tillträde till vissa yrken på samma sätt som män. Därför anser vi att (det stegvisa) inkluderandet av ovanstående variabler är befogat.

Vi beräknar vidare två ”segregeringsindex”. En segregeringsindex är beräknat på den *faktiska* yrkesfördelningen för kvinnor (både den NYK- respektive den SEI-kodade), och anger hur stor andel av kvinnorna som skulle behöva byta yrke för att kvinnorna skulle få samma yrkesfördelning som männen. En annan segregeringsindex är beräknat på den *simulerade* yrkesfördelningen för kvinnor (både den NYK- respektive den SEI-kodade), och anger hur stor andel av kvinnorna som skulle behöva byta yrke *givet att kvinnorna valde eller fick tillträde till olika yrkesgrupper på samma sätt som män* för att kvinnorna skulle få samma yrkesfördelning som männen. Den senare segregeringsindexen fångar således enbart de effekter som kommer sig av att kvinnor och män har olika värden på de förklarande variablerna. Båda index antar värdet 0 vid identiska yrkesfördelningar mellan könen och 1 vid fullständig yrkessegregering mellan könen.

I analysens andra steg, när vi skattar yrkes- och könsspecifika löneekvationer, använder vi oss av följande variabler för att fånga

¹⁸ Även denna metod finns närmare beskriven i t.ex. Greene (1997).

produktivitetsrelaterade individegenskaper:¹⁹ antal år i utbildning, antal år med arbetslivserfarenhet (här inkluderar vi även en kvadratisk term för att fånga effekterna av att en individ kan få avkastning för varje ytterligare år med arbetslivserfarenhet men att storleken på denna avkastning kan bli mindre med tiden) samt antal anställningsår hos nuvarande arbetsgivare. Den sista termen avser att fånga löneeffekter av s.k. senioritet, att ju längre man arbetat på en arbetsplats, desto mer s.k. företagsspecifikt humankapital har man ackumulerat. Till dessa produktivitetsrelaterade individvariabler lägger vi jobbrelaterade variabler som indikerar om individen arbetar obekväma arbetstider eller deltid,²⁰ om hon eller han har möjlighet att arbeta flextid, om övertidsersättning eller olika former av ackord förekommer, om arbetet är jäktigt, smutsigt, fysiskt eller psykiskt ansträngande eller innebär kontakt med giftiga ämnen.

5.6 Datakälla och beskrivande statistik

Vi använder ett urval från Levnadsnivåundersökningen för 1981 respektive 1991. Urvalet inkluderar förvärvsarbetande²¹ individer i åldrarna 17–63 år. Antalet individer i urvalet från 1981 och 1991 uppgår till 3 118 (varav 1 522 kvinnor och 1 596 män) respektive 2 988 (varav 1 545 kvinnor och 1 443 män).

I tabellerna 5.1 t.o.m. 5.4 återges de olika yrkesgrupperna, enligt NYK- och SEI-klassificeringarna, för åren 1981 respektive 1991, tillsammans med uppgifter om antal observationer, andel kvinnor i respektive grupp samt gruppvisa urvalsmedelvärden på vissa centrala variabler: timlön, antal utbildningsår och år med arbetslivserfarenhet samt antal år hos nuvarande arbetsgivare ("senioritet"). I Appendix A.1 och A.2 återfinns mer detaljerad information om vilka NYK- respektive SEI-koder som ingår i de olika yrkesgrupperna.

Såsom synes i tabellerna 5.1 och 5.3 är könsfördelningen som mest skev i de NYK-kodade yrkesgrupperna "Tekniskt, medicinskt och naturvetenskapligt arbete", "Tillverkningsarbete" samt "Hälsa- och sjukvårdsarbete". I de båda förra grupperna är männen den allra största gruppen; i den sista gruppen är kvinnoandelen som störst.

¹⁹ Se Mincer (1974).

²⁰ Motiveringen till att vi inkluderar deltid som en förklarande variabel är att den variabel i vårt urval som anger antal år med arbetslivserfarenhet inte skiljer mellan "heltidsår" och "deltidsår". Den som arbetat, säg fem år på deltid, har egentligen kortare arbetslivserfarenhet än den som arbetat heltid motsvarande tid. Att inkludera en variabel som anger deltid är ett sätt att försöka korrigera denna brist.

²¹ De individer som arbetar inom följande näringsgrenar (kodade enligt SNI, svensk näringsgrensindelning) är exkluderade från urvalet: jord- och skogsbruk samt fiske (SNI 11, 12 och 13).

Givet att vi vill göra könsspecifika skattningar utan att få statistiska problem²² går dessa yrkesgrupper knappast att dela upp ytterligare. Vi ser också att det inte är några stora skillnader mellan kvinnor och män vad gäller utbildningens längd inom de olika yrkesgrupperna. Män hade vanligtvis en något högre senioritet 1981 men denna differens hade försvunnit 1991. Den stora skillnaden är att kvinnors arbetslivserfarenhet är betydligt kortare än männens i de flesta yrkesgrupper – men differensen minskade mellan 1981 och 1991.

Tabell 5.1 Urvalsmedelvärden, etc. per yrkesgrupp, baserade på kodning enligt NYK (Nordisk yrkesklassificering), Levnadsnivåundersökningen 1981.

Yrkesgrupper, NYK-kodade	Antal obs.	Andel K	Timlön, kr			Utbildning, år			Arbetslivserfare nhet, år			Anställningsår hos nuvarande arbetsgivare (senioritet)		
			Alla	K	M	Alla	K	M	Alla	K	M	Alla	K	M
Tekniskt, medicinskt och naturvetenskapligt arbete	269	0,14	46	38	48	12	12	12	20	13	21	11	8	12
Samhällsvetenskapligt, humanistiskt, konstnärligt, militärt och kvalificerat administrativt arbete	232	0,32	49	41	52	13	14	13	18	14	20	11	8	12
Pedagogiskt arbete	218	0,63	44	42	48	15	14	16	14	14	14	9	9	8
Hälso- och sjukvårdsarbete	330	0,89	34	34	36	11	11	13	13	13	9	7	7	6
Kameralt och kontorstekniskt arbete	430	0,79	35	33	41	11	10	11	18	17	22	10	9	12
Kommersiellt arbete	202	0,53	39	31	49	10	9	11	19	17	21	9	8	11
Transport- och kommunikationsarbete	188	0,29	37	33	38	9	10	9	21	17	22	11	10	11
Servicearbete	427	0,79	30	30	33	9	9	9	17	16	21	6	6	7
Tillverkningsarbete	822	0,17	35	31	36	9	8	9	20	16	21	9	8	9
Totalt	3118	0,49	37	33	41	10	10	11	18	15	20	9	8	10

²² Om antalet observationer är litet uppkommer vissa statistiska problem vid skattningar eftersom antalet s.k. frihetsgrader då också blir litet.

Tabell 5.2 Urvalsmedelvärden, etc. per yrkesgrupp, baserade på kodning enligt SEI (Socio-ekonomisk indelning), Levnadsnivåundersökningen 1981.

Yrkesgrupper, SEI-kodade	Antal obs.	Andel K	Timlön, kr			Utbildning, år			Arbetslivserfare nhet, år			Anställningsår hos nuvarande arbetsgivare (senioritet)		
			Alla	K	M	Alla	K	M	Alla	K	M	Alla	K	M
Okvalificerade arbetare	1039	0,61	32	30	34	9	9	9	17	15	19	7	7	8
Kvalificerade arbetare	601	0,23	36	33	37	10	10	9	19	14	20	9	7	10
Okvalificerade tjänstemän	325	0,65	33	31	37	9	10	9	20	17	26	10	8	13
Lägre tjänstemän	400	0,60	37	35	42	11	11	11	18	16	22	10	10	12
Tjänstemän på medelnivå	427	0,52	42	38	46	13	13	12	17	14	19	10	9	11
Högre tjänstemän	311	0,24	56	50	58	15	16	15	18	14	19	11	9	11
Totalt	3103	0,49	37	33	41	10	10	11	18	15	20	9	8	10

Anm. Resterande 15 individer i urvalet för 1981 (3118–3103) tillhör gruppen "Övriga", se Appendix A.2.

Tabell 5.3 Urvalsmedelvärden, etc. per yrkesgrupp, baserade på kodning enligt NYK (Nordisk yrkesklassificering), Levnadsnivåundersökningen 1991.

Yrkesgrupper, NYK-kodade	Antal obs.	Andel K	Timlön, kr			Utbildning, år			Arbetslivserfare nhet, år			Anställningsår hos nuvarande arbetsgivare (senioritet)		
			Alla	K	M	Alla	K	M	Alla	K	M	Alla	K	M
Tekniskt, medicinskt och naturvetenskapligt arbete	265	0,18	97	81	101	13	14	13	20	16	21	12	10	12
Samhällsvetenskapligt, humanistiskt, konstnärligt, militärt och kvalificerat administrativt arbete	343	0,46	96	84	106	14	14	14	18	17	20	11	10	11
Pedagogiskt arbete	214	0,67	88	83	98	15	15	16	19	18	20	12	12	12
Hälsa- och sjukvårdsarbete	298	0,88	75	74	82	12	12	13	16	16	18	10	11	9
Kameralt och kontorstekniskt arbete	384	0,82	74	71	86	11	11	11	19	19	22	11	11	13
Kommersiellt arbete	207	0,48	87	71	101	11	11	11	18	15	21	8	7	9
Transport- och kommunikationsarbete	197	0,34	75	71	77	10	11	10	20	17	22	10	9	11
Servicearbete	455	0,77	64	62	71	10	10	10	16	16	16	7	8	7
Tillverkningsarbete	625	0,16	77	63	79	10	10	10	18	15	19	9	8	9
Totalt	2988	0,52	80	72	88	12	12	12	18	17	20	10	10	10

Tabell 5.4 Urvalsmedelvärden, etc. per yrkesgrupp, baserade på kodning enligt SEI (Socio-ekonomisk indelning), Levnadsnivåundersökningen 1991.

Yrkesgrupper, SEI-kodade	Antal obs.	Andel K	Timlön, kr			Utbildning, år			Arbetslivserfare nhet, år			Anställningsår hos nuvarande arbetsgivare (senioritet)		
			Alla	K	M	Alla	K	M	Alla	K	M	Alla	K	M
Okvalificerade arbetare	881	0,59	66	63	71	10	10	10	17	16	17	8	8	8
Kvalificerade arbetare	575	0,31	77	68	82	11	11	10	18	14	19	9	9	10
Okvalificerade tjänstemän	252	0,67	71	68	77	10	10	11	20	19	22	10	10	12
Lägre tjänstemän	379	0,63	79	74	87	12	12	11	20	19	23	13	12	13
Tjänstemän på medelnivå	489	0,60	85	80	92	13	13	13	18	17	19	11	11	11
Högre tjänstemän	400	0,34	113	95	121	15	16	15	19	16	21	11	9	11
Totalt	2976	0,52	80	72	88	12	12	12	18	17	20	10	10	10

Anm. Resterande 12 individer i urvalet för 1991 (2 988–2 976) tillhör gruppen "Övriga", se Appendix A.2.

Vi ser att de grupper där löneskillnaderna mellan könen är som störst oftast är de grupper där männen utgör en dominerande andel. I gruppen "Tekniskt, medicinskt och naturvetenskapligt arbete", där männen utgör cirka 80–85 procent, tjänar män i genomsnitt 25–26 procent mer än kvinnor. Män och kvinnor i denna yrkesgrupp har ungefär lika långa utbildningar men männen har längre arbetslivserfarenhet och högre senioritet. Ett liknande mönster kan vi se i gruppen "Tillverkningsarbete", där andelen kvinnor är lägre än 20 procent. Undantaget är gruppen "Samhällsvetenskapligt, humanistiskt, konstnärligt, militärt samt kvalificerat administrativt arbete", som är den mest heterogena gruppen vad gäller sammansättningen av yrken. Det är den grupp där andelen kvinnor ökat kraftigast mellan 1981 och 1991. Löneskillnaderna mellan könen för båda åren ligger kring 26–27 procent.

Könsfördelningen i de SEI-kodade yrkesgrupperna är något mindre skev än i de NYK-kodade yrkesgrupperna, se tabellerna 5.2 och 5.4. Noterbart är dock att kvinnoandelen för både år 1981 och 1991 är markant lägre, såväl i den "högsta" arbetargruppen ("Kvalificerade arbetare") som i den "högsta" tjänstemannagruppen ("Högre tjänstemän"). Vidare är medellönen (beräknat på båda könen) något högre för "Kvalificerade arbetare" än för "Okvalificerade tjänstemän" (både 1981 och 1991), trots att gruppen "Okvalificerade tjänstemän" är högre rankad på SEI-skalan. Till största delen kommer sig denna löneskillnad – i alla fall rent beräkningstekniskt – av att andelen kvinnor är låg bland "Kvalificerade arbetare" men hög bland "Okvalificerade tjänstemän"; att kvinnliga "Okvalificerade tjänste-

män” tjänar mindre än manliga ”Okvalificerade tjänstemän” och manliga ”Kvalificerade arbetare” (och 1981 även mindre än kvinnliga ”Okvalificerade arbetare”, 1991 var lönen för dessa båda grupper lika). Vi ser också att i de grupper där andelen kvinnor ökat mest mellan 1981 och 1991, ”Högre tjänstemän” och ”Kvalificerade arbetare”, har också männens löner relativt kvinnornas ökat mest.

Sammantaget, under perioden 1981–1991 har kvinnorna som helhet ”hunnit ikapp” männen både vad avser utbildningens längd samt senioritet. Skillnaden i arbetslivserfarenhet har under samma period krympt från cirka fem år till cirka tre år. Löneskillnaderna är däremot nästan konstanta; enbart en liten minskning kan skönjas. 1981 tjänade kvinnorna i genomsnitt 20 procent mindre än männen. Motsvarande löneskillnad 1991 var 18 procent.

5.7 Analys av horisontell och vertikal yrkessegregering mellan kvinnor och män

För att undersöka graden av *horisontell* respektive *vertikal yrkessegregering*, som inte beror på olika värden för kvinnor och män på respektive bakgrundsvariabler, jämför vi skillnader i den faktiska andelen kvinnor och män i de olika NYK- respektive SEI-kodade yrkesgrupperna och andelen kvinnor i de olika yrkesgrupperna, om kvinnor valde eller fick tillträde till dessa på samma sätt som män (den simulerade andelen), se tabellerna 5.5 och 5.6. De resultat vi erhåller genom att korskorrelera de i modellerna erhållna sannolikheterna att hamna i de olika yrkesgrupperna tyder på att den absolut viktigaste bakgrundsfaktorn för yrkesvalet – för såväl män som för kvinnor – är faderns utbildning.²³ Adderandet av ytterligare förklarande variabler förändrar inte de skattade sannolikheterna nämnvärt. För enkelhetens skull visar vi i tabellerna 5.5 och 5.6 resultaten av modellen där de förklarande variablerna är faderns utbildningslängd, längd på egen utbildning samt egen arbetslivserfarenhet. Dessa är uppmätta i antal år.

Vad gäller graden av horisontell yrkessegregering, om kvinnor valde eller selekterades till yrken på samma sätt som män, så skulle andelen kvinnor falla kraftigt i ”Hälso- och sjukvårdsarbete”, ”Kameralt och kontorstekniskt arbete” samt ”Servicearbete”. Däremot skulle andelen kvinnor stiga markant i ”Tekniskt, medicinskt, naturvetenskapligt arbete”. I övriga sektorer skulle förändringarna vara av mindre storlek.

²³ Tabeller med korskorrelationer är ej inkluderade här utan kan erhållas från författarna.

Tabell 5.5 Faktiska yrkesandelar enligt NYK (Nordisk yrkesklassificering) för män respektive kvinnor samt simulerade yrkesandelar för kvinnor (d.v.s. om kvinnor valde eller gavs tillträde till yrkesgrupper på samma vis som män).

Yrkesgrupper, NYK-kodade	1981			1991		
	Andel män	Andel kvinnor	Simulerad andel kvinnor	Andel män	Andel kvinnor	Simulerad andel kvinnor
Tekniskt, medicinskt och naturvetenskapligt arbete	0,15	0,02	0,14	0,15	0,03	0,15
Samhällsvetenskapligt, humanistiskt, konstnärligt, militärt och kvalificerat administrativt arbete	0,10	0,05	0,09	0,13	0,10	0,13
Pedagogiskt arbete	0,05	0,09	0,04	0,05	0,09	0,04
Hälsa- och sjukvårdsarbete	0,02	0,19	0,02	0,02	0,17	0,02
Kameralt och kontorstekniskt arbete	0,06	0,22	0,06	0,05	0,20	0,05
Kommersiellt arbete	0,06	0,07	0,06	0,07	0,06	0,08
Transport- och kommunikationsarbete	0,08	0,04	0,09	0,09	0,04	0,09
Servicearbete	0,05	0,22	0,06	0,07	0,23	0,07
Tillverkningsarbete	0,43	0,09	0,44	0,36	0,06	0,37

En segregeringsindex – som är beräknad på den *faktiska* horisontella yrkesfördelningen för kvinnor – beräknas till 0,56 och 0,50 för 1981 respektive 1991. Detta förefaller vara jämförbart med förhållandena i övriga OECD-länderna.²⁴ Den horisontella segregeringen har alltså minskat något under 1980-talet. En segregeringsindex – som är beräknad på den *simulerade* horisontella yrkesfördelningen för kvinnor – beräknas till 0,02 och 0,01 för 1981 respektive 1991, vilket indikerar praktiskt taget ingen segregering alls. Vi tolkar detta som att den faktiska horisontella segregering vi observerar är oberoende av bakgrundsvariabler som föräldrars utbildning, utbildningens längd och antal yrkesverksamma år.²⁵

Vad gäller graden av vertikal yrkessegregering, om kvinnor valde eller selekterades till yrken på samma sätt som män, så skulle andelen kvinnor stiga markant bland ”Kvalificerade arbetare”. Andelen kvinnor skulle vidare öka bland ”Högre tjänstemän” men falla bland

²⁴ Se Rubery m.fl. (1997).

²⁵ Genom att använda antal år på arbetsmarknaden som mått på erfarenhet, överskattar vi antagligen kvinnors arbetsmarknadserfarenhet eftersom kvinnor i större utsträckning arbetar deltid. En justering av antal förvärvsår med hjälp av skillnader i kvinnors och mäns arbetsutbud skulle antagligen öka den simulerade segregeringen något men knappast nämnvärt, eftersom denna variabel inte har en stor betydelse i predikteringen av yrkesval.

”Okvalificerade tjänstemän” och ”Okvalificerade arbetare”. Andelen kvinnor skulle också falla bland ”Lägre tjänstemän” och ”Tjänstemän på medelnivå”.

Tabell 5.6 *Faktiska yrkesandelar enligt SEI (Socio-ekonomisk indelning) för män respektive kvinnor samt simulerad yrkesandel för kvinnor (d.v.s. om kvinnor valde eller gavs tillträde till yrkesgrupper på samma vis som män).*

Yrkesgrupper, SEI-kodade	1981			1991		
	Andel män	Andel kvinnor	Simulerad andel kvinnor	Andel män	Andel kvinnor	Simulerad andel kvinnor
Okvalificerade arbetare	0,25	0,42	0,33	0,25	0,34	0,28
Kvalificerade arbetare	0,29	0,09	0,29	0,27	0,11	0,27
Okvalificerade tjänstemän	0,07	0,14	0,07	0,06	0,11	0,06
Lägre tjänstemän	0,10	0,16	0,10	0,10	0,16	0,10
Tjänstemän på medelnivå	0,13	0,15	0,11	0,14	0,19	0,13
Högre tjänstemän	0,15	0,05	0,10	0,18	0,09	0,15

En segregeringsindex – som är beräknad på den *faktiska* vertikala yrkesfördelningen för kvinnor – beräknas till 0,30 och 0,25 för 1981 respektive 1991. Den vertikala segregeringen har i likhet med den horisontella minskat under 1980-talet. Index för den vertikala segregeringen uppvisar lägre värden än motsvarande för den horisontella segregeringen. Det beror sannolikt på att vi har färre grupper i den vertikala klassificeringen samt att de högst rankade SEI-grupperna – där segregeringen är som störst – innehåller lägst antal anställda. Beräknar vi en index på basis av den vertikala simulerade segregeringen erhåller vi låga värden: 0,07 för 1981 respektive 0,03 för 1991.

Eftersom resultaten tyder på att mäns och kvinnors olika yrkesval inte förklaras nämnvärt av utbildningens längd och antal år i förvärvsarbete, bör skillnaderna sökas på annat håll. Att män i större utsträckning än kvinnor finns i tekniska arbeten och industriarbetarjobb under det att kvinnor är vanligare i vård och serviceyrken tyder på att den största skillnaden ligger i val av utbildningstyp. Om den dominerande anledningen till segregering är val av utbildningstyp, borde vi emellertid observera en betydligt lägre segregering i den vertikala dimensionen. Om kvinnor och män valde olika utbildningstyper på grund av eventuella systematiska smak- eller ”läggnings-skilnader” mellan könen – och därmed segregerades horisontellt – behöver inte detta betyda att kvinnor i mindre omfattning än män avancerar till högre positioner. En sådan segregering kan dock uppstå

om kvinnor systematiskt väljer andra utbildningar än män samt att möjligheterna till avancemang på ett systematiskt sätt är begränsade i typiska kvinnoyrken.

5.8 Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män

För att undersöka hur kvinnors löner i de olika NYK- och SEI-kodade yrkesgrupperna skulle ha varit om kvinnor erhöll kompensation för produktivitetsrelaterade individegenskaper och jobbrelaterade egenskaper på samma vis som män, har vi först estimerat löneekvationer separat för män och sedan använt kvinnornas data tillsammans med de skattade koefficienterna för männen, för att erhålla en simulerad timlön för kvinnor i de olika yrkesgrupperna. I tabellerna 5.7 och 5.8 redovisas dessa simulerade löner för kvinnor, tillsammans med genomsnittslönerna för män och kvinnor per NYK- respektive SEI-kodad yrkesgrupp.

Vad gäller resultaten för de NYK-kodade yrkesgrupperna (tabell 5.7) ser vi att 1981 finns det vissa grupper – ”Hälso- och sjukvårdsarbete”, ”Kommersiellt arbete”, ”Transport- och kommunikationsarbete” samt ”Servicearbete” – där den faktiska genomsnittslönen för kvinnor inte skiljer sig från den simulerade: En liten skillnad mellan simulerad och faktisk genomsnittslön återfinns i gruppen ”Tekniskt, medicinskt och naturvetenskapligt arbete”. I yrkesgrupperna ”Samhällsvetenskapligt, humanistiskt, konstnärligt, militärt och kvalificerat administrativt arbete”, ”Pedagogiskt arbete” samt ”Tillverkningsarbete” är skillnaden mellan den simulerade och den faktiska genomsnittslönen för kvinnor i storleksordningen 7–10 procent. Den riktigt stora skillnaden, drygt 20 procent, återfinns i gruppen ”Kameralt och kontorstekniskt arbete”.

Tabell 5.7 *Mäns och kvinnors timlöner i olika yrkesgrupper enligt NYK (Nordisk yrkesklassificering) samt kvinnors simulerade lön (d.v.s. om de fick samma kompensation för produktivetsrelaterade individegenskaper och jobbegenskaper som män).*

Yrkesgrupper, NYK-kodade	1981			1991		
	Timlön, kr, män	Timlön, kr, kvinnor	Simulerad timlön, kr, kvinnor*	Timlön, kr, män	Timlön, kr, kvinnor	Simulerad timlön, kr, kvinnor*
Tekniskt, medicinskt och naturvetenskapligt arbete	48	38	39	101	81	89
Samhällsvetenskapligt, humanistiskt, konstnärligt, militärt och kvalificerat administrativt arbete	52	41	44	106	84	87
Pedagogiskt arbete	48	42	45	98	83	87
Hälso- och sjukvårdsarbete	36	34	34	82	74	75
Kameralt och kontorstekniskt arbete	41	33	40	86	71	78
Kommersiellt arbete	49	31	31	101	71	76
Transport- och kommunikationsarbete	38	33	33	77	71	69
Servicearbete	33	30	30	71	62	64
Tillverkningsarbete	36	31	34	79	63	69
Vägt genomsnitt**	41	33	36	88	72	76

* Förklarande variabler: antal år i utbildning, antal år med arbetslivserfarenhet (även kvadrerad), antal anställningsår hos nuvarande arbetsgivare, obekväma arbetstider, deltid, flexitid, övertidsersättning, olika former av ackord, jäktigt, smutsigt, fysiskt ansträngande, psykiskt ansträngande, kontakt med giftiga ämnen.

** De faktiska genomsnittslönerna för män respektive kvinnor är vägda med respektive köns faktiska yrkesfördelning. De simulerade lönerna för kvinnor är vägda med kvinnornas simulerade yrkesfördelning.

Om man väger ihop de simulerade lönerna för kvinnor med yrkesgrupperna i den tidigare simulerade yrkesfördelningen för kvinnor, erhåller vi en sammanlagd, simulerad genomsnittslön för kvinnor på 36 kronor, d.v.s. cirka nio procent högre än den sammanlagda faktiska genomsnittslönen för kvinnor på 33 kronor (där yrkesgrupperna i den faktiska yrkesfördelningen för kvinnor använts som vikter).

Bilden ser något annorlunda ut 1991. Då finns det inte längre några yrkesgrupper där den simulerade lönen för kvinnor sammanfaller med den faktiska utan i alla grupper utom en är den simulerade lönen högre än den faktiska. Undantaget utgörs av ”Transport- och kommunikationsarbete” där den simulerade lönen är något lägre än den faktiska. I ”Hälso- och sjukvårdsarbete” är skillnaden mellan den simulerade och den faktiska lönen liten, endast cirka en procent. Det finns inte längre någon yrkesgrupp där skillnaden mellan den simulerade och den faktiska lönen är avsevärt mycket större än i de

övriga yrkesgrupperna. Däremot har skillnaden sedan 1981 mellan den simulerade och den faktiska lönen ökat i yrkesgruppen ”Tekniskt, medicinskt och naturvetenskapligt arbete”.

Skillnaden mellan de sammanlagda (vägda) genomsnittliga simulerade respektive faktiska lönerna enligt NYK-kodningen uppgick till cirka sex procent 1991, d.v.s. skillnaden hade minskat något jämfört med 1981.

Vad gäller resultaten för de SEI-kodade yrkesgrupperna (tabell 5.8) ser vi att det finns en grupp 1981 – ”Högre tjänstemän” – där den faktiska genomsnittslönen för kvinnor inte skiljer sig från den simulerade. Bland ”Lägre tjänstemän” och ”Tjänstemän på medelnivå” ligger de simulerade genomsnittslönerna för kvinnor cirka 11–16 procent högre än de faktiska. Gruppen ”Okvalificerade tjänstemän” uppvisar ett liknande mönster som grupperna ”Okvalificerade arbetare” och ”Kvalificerade arbetare”; i alla tre grupperna ligger de simulerade genomsnittslönerna för kvinnor cirka 6–7 procent över de faktiska genomsnittslönerna.

Tabell 5.8 *Män och kvinnors löner i olika yrkesgrupper enligt SEI (Socio-ekonomisk indelning) samt kvinnors simulerade lön (d.v.s. om de fick samma kompensation för produktivetsrelaterade individuella egenskaper och jobbegenskaper som män).*

Yrkesgrupper, SEI-kodade	1981			1991		
	Timlön, kr, män	Timlön, kr, kvinnor	Simulerad timlön, kr, kvinnor*	Timlön, kr, män	Timlön, kr, kvinnor	Simulerad timlön, kr, kvinnor*
Okvalificerade arbetare	34	30	32	71	63	64
Kvalificerade arbetare	37	33	35	82	68	72
Okvalificerade tjänstemän	37	31	33	77	68	70
Lägre tjänstemän	42	35	39	87	74	81
Tjänstemän på medelnivå	46	38	44	92	80	85
Högre tjänstemän.	58	50	50	121	95	104
Vägt genomsnitt**	41	33	38	88	72	79

* Förklarande variabler: antal år i utbildning, antal år med arbetslivserfarenhet (även kvadrerad), antal anställningsår hos nuvarande arbetsgivare, obekväma arbetstider, deltid, flexitid, övertidsersättning, olika former av ackord, jäktigt, smutsigt, fysiskt ansträngande, psykiskt ansträngande, kontakt med giftiga ämnen.

** De faktiska lönerna för män respektive kvinnor är vägda med respektive köns faktiska yrkesfördelning. De simulerade lönerna för kvinnor är vägda med kvinnornas simulerade yrkesfördelning.

Om man väger ihop de simulerade lönerna för kvinnor med yrkesgrupperna i den tidigare simulerade yrkesfördelningen för kvinnor, erhåller vi en sammanlagd, simulerad genomsnittslön för kvinnor på 38 kronor, d.v.s. cirka 15 procent högre än den sammanlagda faktiska genomsnittslönen för kvinnor på 33 kronor.

1991 har skillnaden mellan den simulerade och den faktiska genomsnittslönen för kvinnor i gruppen "Okvalificerade arbetare" och "Okvalificerade tjänstemän" krympt till cirka två – tre procent. I gruppen "Kvalificerade arbetare" är motsvarande skillnad oförändrad, kring sex procent. I grupperna "Lägre tjänstemän" och "Tjänstemän på medelnivå" har skillnaderna blivit mindre. Minskningen är speciellt uttalad i den senare yrkesgruppen; skillnaden mellan den simulerade och den faktiska genomsnittslönen för kvinnor har krympt från cirka 16 procent 1981 till 6 procent 1991. Detta kontrasterar mot utvecklingen i gruppen "Högre tjänstemän" där det 1981 inte finns någon skillnad mellan den simulerade och den faktiska lönen för kvinnor. Tio år senare är denna skillnad cirka 9 procent.

Skillnaden mellan de sammanlagda (vägda) genomsnittliga simulerade respektive faktiska lönerna enligt SEI-kodningen uppgick till cirka 10 procent 1991, d.v.s. skillnaden hade minskat något jämfört med 1981.

5.9 Dekomponering av löneskillnaderna

Vi kan på basis av ovanstående beräkningar dekomponera löneskillnaderna mellan män och kvinnor i fyra delar. I de båda första delarna konstanthåller vi för yrkesfördelning och beräknar löneeffekter som kan hänföras till dels (1) observerade olikheter i kvinnors och mäns individ- och jobbrelaterade egenskaper ("förklarade" skillnader), dels (2) att kvinnor och män erhåller olika kompensation för (identiska) individ- och jobbrelaterade egenskaper ("oförklarade" skillnader). I de båda sista delarna beräknar vi löneeffekter av skillnader i yrkesfördelning, dels (3) den yrkessegregering som kan "förklaras" av faktiska olikheter mellan kvinnor och män vad avser individegenskaper och vissa bakgrundsfaktorer, dels (4) den yrkessegregering som inte kan "förklaras" av faktiska olikheter mellan kvinnor och män vad avser individegenskaper och vissa bakgrundsfaktorer. Komponenterna (1) och (2) kan hänföras till "inomyrkes-löneskillnader" under det att komponenterna (3) och (4) kan hänföras till "mellan-yrkeslöneskillnader". Resultaten av beräkningarna presenteras i tabell 5.9.

Tabell 5.9 Dekomponering av löneskillnad (timlön)
mellan kvinnor och män. Andelar i procentenheter.

Yrkesgrupper, indelning	År	(1)	(2)	(3)	(4)
NYK	1981	39	43	3	15
NYK	1991	46	39	1	13
SEI	1981	25	50	16	10
SEI	1991	37	40	8	13

Komponenter:

(1) den del av löneskillnaden som kan hänföras till observerade olikheter i kvinnors och mäns individ- och jobbrelaterade egenskaper, d.v.s. den "förklarade" löneskillnaden givet att vi konstanthåller för könsmissiga skillnader i yrkesfördelningen;

(2) den del av löneskillnaden som kan hänföras till att kvinnor och män erhåller olika kompensation för (identiska) individ- och jobbrelaterade egenskaper, d.v.s. den "oförklarade" löneskillnaden, givet att vi konstanthåller för könsmissiga skillnader i yrkesfördelningen;

(3) den del av löneskillnaden som kan hänföras till den "förklarade" yrkessegregeringen, d.v.s. till den yrkessegregering som kan "förklaras" av observerade olikheter mellan kvinnor och män vad avser individegenskaper och vissa bakgrundsfaktorer;

(4) den del av löneskillnaden som kan hänföras till den "oförklarade" yrkessegregeringen, d.v.s. till den yrkessegregering som inte kan "förklaras" av observerade olikheter mellan kvinnor och män vad avser individegenskaper och vissa bakgrundsfaktorer.

I vissa fall summerar inte procentandelarna till 100 p.g.a. avrundning.

Vi finner att den andel av löneskillnaden mellan kvinnor och män som kan hänföras till faktiska olikheter i kvinnors och mäns produktivitetsrelaterade individegenskaper och jobbrelaterade egenskaper, när vi konstanthåller för yrkesfördelning, ökar mellan 1981 och 1991 (komponent (1)). Detta gäller både den NYK- respektive den SEI-kodade yrkesfördelningen. Knappt hälften av löneskillnaden mellan kvinnor och män kan förklaras av denna komponent i den NYK-kodade yrkesfördelningen 1991. Motsvarande siffra för den SEI-kodade yrkesfördelningen är något lägre, knappt 40 procent. Den andel av löneskillnaden som kan hänföras till att kvinnor och män erhåller olika kompensation för (identiska) individ- och jobbrelaterade egenskaper (komponent (2)) minskar under perioden men den uppgår fortfarande till cirka 40 procent i båda typer av yrkesfördelningar 1991.

Den andel av löneskillnaden som kan hänföras till den yrkessegregering, vilken kan "förklaras" av faktiska olikheter mellan kvinnor och män vad avser individegenskaper och vissa bakgrundsfaktorer (komponent (3)), är inte stor 1991. Detta gäller speciellt NYK-fördelningen där denna andel endast utgör 1 procent; vilket endast är en marginell minskning jämfört med 1981. Vad avser den SEI-kodade yrkesfördelningen så är förändringen däremot stor; jämfört med 1981 har denna andel av löneskillnaden halverats, från 16 procent till 8 procent. För båda typer av yrkesfördelningar är den andel av löne-

skillnaden som kan hänföras till den ”oförklarade” yrkessegregeringen (komponent (4)) cirka 13 procent 1991. Skillnaden är dock att detta är en viss minskning jämfört med 1981 vad avser den NYK-kodade yrkesfördelningen. För den SEI-kodade yrkesfördelningen har den andel av löneskillnaden som kan hänföras till den ”oförklarade” yrkessegregeringen ökat något sedan 1981.

5.10 Slutord

Resultaten från vår studie indikerar att det finns systematiska, köns-mässiga löneskillnader – kvinnor tjänar mindre än män – såväl inom som mellan yrkesgrupper, och att dessa löneskillnader inte låter sig förklaras av produktivetsrelaterade individ- och jobbegenskaper samt vissa centrala observerade bakgrundsfaktorer (t.ex. föräldrars yrke). De ”oförklarade” delarna av löneskillnaderna har dock minskat något mellan 1981 och 1991, både i den horisontella (NYK-kodade) yrkesfördelningen och i den vertikala (SEI-kodade) yrkesfördelningen.

Våra resultat tyder på att cirka 40 procent av löneskillnaden mellan kvinnor och män 1991 härrör från oförklarade ”inomykes-löneskillnader” i tämligen brett definierade yrkesgrupper. Detta gäller i såväl den horisontella som i den vertikala yrkesfördelningen. Hur brett yrkesgrupperna definierats är sannolikt av stor betydelse för fördelningen av löneskillnader inom och mellan yrken. Givet vår datamängd har vi inte kunnat disaggregera yrkesgrupperna ytterligare och samtidigt undvika alltför skeva könsfördelningar. De förklarade ”inomykes-löneskillnaderna” 1991 är något högre (46 procent) än de oförklarade i den horisontella yrkesfördelningen och något lägre (37 procent) i den vertikala yrkesfördelningen. I båda typer av yrkesfördelningar kan cirka 13 procent av löneskillnaden mellan kvinnor och män 1991 hänföras till oförklarade ”mellanyrkes-löneskillnader”.

De oförklarade ”inomykes-” respektive ”mellanyrkes-löneskillnaderna” som vi erhåller i denna studie kan härröra från individ-, jobb- och övriga bakgrundsegenskaper som vi inte har kunnat kontrollera för. De kan också bero på bristande jämställdhet och lönediskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Kvinnor erhåller normalt en lägre kompensation för samma produktivetsrelaterade individ- och jobbegenskaper än män inom samma yrke. Vidare, löneskillnaderna mellan yrken där kvinnor utgör en stor majoritet och andra yrken låter sig inte förklaras av skillnader i produktivetsrelaterade individegenskaper.

Vi tackar för värdefulla synpunkter från Inga Persson, Peter Skogman och Eskil Wadensjö. Vi är också tacksamma för hjälp från Mia Hultin och Magnus Nermo när vi sammanställt data.

Litteraturförteckning

- Andersson, L.-G., Eriksson, R. & Wärneryd, B. (1981) "Att beskriva den sociala strukturen. Utvärdering av 1974 års förslag till socio-ekonomisk indelning", *Statistisk tidskrift*, nr 2, s. 113–136.
- Asplund, R., Barth, E., Smith, N. & Wadensjö, E. (1996) "The Male-Female Wage Gap in the Nordic Countries," i *Wage Differentials in the Nordic Countries*. Westergård-Nielsen, N. (Red.) i *The Nordic Labour Markets in the 1990's – Part 1*. Wadensjö, E. (Red.). Amsterdam: North-Holland.
- Becker, G.S. (1957) *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press (andra upplagan 1971).
- Becker, G.S. (1964) *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Brown, R.S., Moon, M. & Zoloth, B.S. (1980) "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials", *Journal of Human Resources*, årg. 15(1), s. 3–28.
- Blau, F.D. & Kahn, L.M. (1992) "The Gender Earnings Gap: Learning From International Comparisons", *American Economic Review*, årg. 82(2), s. 533–538.
- Blau, F.D. & Kahn, L.M. (1996) "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison", *Economica*, årg. 63, s. 29–62.
- Edin, P.-A. (1992) "Swimming with the Tide: Solidarity Wage Policy and the Gender Earnings Gap". Opublicerat manuskript. Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Fritzell, J. & Lundberg, O. (1994) *Vardagens villkor. Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*. Stockholm: Brombergs.
- le Grand, C. (1991) "Explaining the Male-Female Wage Gap: Segregation and Solidarity Wage Bargaining in Sweden", *Acta Sociologica*, årg. 34, s. 261–278.
- Greene, W.H. (1997) *Econometric Analysis* (tredje upplagan), Upper Saddle River: Prentice-Hall International, Inc.
- Jonung, C. & Persson, I. (1990) "Hushållsproduktion, marknadsproduktion och jämställdhet" i SOU 1990:14 *Kvinnors roll i ekonomin*. Bilaga 23 till Långtidsutredningen 1990. Stockholm: Fritzes.
- Jonung, C. (1993) "Yrkessegregeringen på arbetsmarknaden" i Ds 1993:8 *Kvinnors arbetsmarknad på 1980-talet – återtågets årtionde?* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Jonung, C. (1996) "Economic Theories of Occupational Segregation by Sex – Implications for Change over Time" i *Gender Specific Occupational Segregation*. Beckman, P. (Red.). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Klevmar, A. & Olofsson, P. (1993) *Household Market and Nonmarket Activities*. Stockholm: Industriens utredningsinstitut.
- Lundahl, M. & Wadensjö, E. (1984) *Unequal Treatment. A Study in the Neo-Classical Theory of Discrimination*. New York: New York University Press.

- Löfström, Å. (1989) *Diskriminering på svensk arbetsmarknad*, Umeå Economic Studies, nr. 196, Umeå universitet.
- Löfström, Å. (1993) *Ju fler kvinnor desto lägre lön?* Umeå Economic Studies, 1993:323, Umeå universitet
- Meyerson, E.M. & Petersen T. (1997) "Är kvinnor utsatta för lönediskriminering?", *Ekonomisk Debatt*, årg. 25(1), s. 17–23.
- Miller, P.W. (1987) "The Wage Effect of the Occupational Segregation of Women in Britain", *Economic Journal*, årg. 97, s. 885–896.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, Experience and Earnings*, New York: Columbia University Press.
- Oaxaca, R. (1973) "Male–Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, årg. 14(3), s. 693–709.
- Palme, M.O. & Wright, R.E. (1992) "Gender Discrimination and Compensating Differentials in Sweden", *Applied Economics*, årg. 24, s. 751–759.
- Petersen, T., Meyerson, E.M. & Snartland, V. (1996) "The Within-Job Gender Wage Gap: The Case of Sweden", IUI Working Paper No. 470, Stockholm: Industriens utredningsinstitut.
- Richardson, K. (1997) "Estimating the impact of wage structure on wage differentials between two groups of workers" i *Essays on Family and Labor Economics*, Dissertation series no 28, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Rubery, J., Fagan, C. & Mayer, F. (1997) "Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity" i *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation*, Schmid, G., O'Reilly, J. & Schömann, K. (Red.). Cheltenham: Edward Elgar.
- SOU 1993:7 *Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden*. Betänkande av Löneskillnadsutredningen, Stockholm: Allmänna förlaget.
- SCB (1989) Yrkesklassificeringar i FoB 85 enligt Nordisk yrkesklassificering (NYK) och Socioekonomisk indelning (SEI). Meddelanden i samordningsfrågor 1989:5, Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Svensson, L. (1995) *Closing the Gender Gap. Determinants of Change in the Female-to-Male Blue Collar Wage Change Ratio in Swedish Manufacturing 1913–1990*. Ekonomisk-historiska föreningen, årg. LXXI.
- Weiss, A. (1991) *Efficiency wages. Models of Unemployment, Layoffs and Wage Dispersion*. Oxford: Clarendon Press.
- Zetterberg, J. (1994) "Effects of Changed Institutional Conditions on Male–Female Wage Differentials in Public and Private Sectors", *Public Administration Quarterly*, årg. 18(3).

Appendix A.1

Fördelningen av yrkesgrupper enligt NYK (Nordisk yrkesklassificering)

Tekniskt, medicinskt och naturvetenskapligt arbete:

Omfattar NYK-koderna 001–039.

Samhällsvetenskapligt, humanistiskt, konstnärligt, militärt samt kvalificerat administrativt arbete:

Omfattar NYK-koderna 061–099, 101, 118, 902–903, 981

Pedagogiskt arbete:

Omfattar NYK-koderna 050–059

Hälsa- och sjukvårdsarbete:

Omfattar NYK-koderna 040–049

Kameralt och kontorstekniskt arbete:

Omfattar NYK-koderna 201–298

Kommersiellt arbete:

Omfattar NYK-koderna 301–339

Transport- och kommunikationsarbete:

Omfattar NYK-koderna 601–699

Servicearbete:

Omfattar NYK-koderna 901, 904–949

Tillverkningsarbete:

Omfattar NYK-koderna 401–441, 701–883

Appendix A.2

Fördelningen av yrkesgrupper enligt SEI (Socio-ekonomisk indelning)

Okvalificerade arbetare

Kvalificerade arbetare

Okvalificerade tjänstemän

– i studien ingår även förmän i denna grupp

Lägre tjänstemän

– i studien ingår även arbetsledare i denna grupp

Tjänstemän på medelnivå

Högre tjänstemän

– i studien ingår även personer med ”fritt yrke” i denna grupp

(”Övriga” – denna grupp har exkluderas från beräkningarna

– här ingår näringsidkare, företagsägare och jordbrukare)