

# Repliker och kommentarer

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

SIV GUSTAFSSON

## Löneskillnader mellan kvinnor och män – gapet ökar igen

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat i Sverige under en lång följd av år. Under 1980-talet har emellertid denna trend brutits.

Tre serier över medellöner för kvinnor i förhållande till medellöner för män visas i *Tabell 1*. Det framgår av tabellen att löneinkomster för anställda heltids- och helårsarbetande kvinnor i förhållande till män ökade oavbrutet fram till 1980. Därefter har kvoten stagnerat eller till och med minskat. Serien över vuxna kvinnliga industriarbetares timlön i förhållande till vuxna manliga industriarbetares timlön nådde ett maximum 1983 och har därefter avtagit. En liknande utveckling uppvisas också av serien över månadslöner för tjänstemän. Syftet med denna artikel är att peka på tänkbara förklaringar till detta trendbrott.

### Lönestrukturen som en gungbräda

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan minskas antingen genom att fler kvinnor sysselsätts i höglöneyrken som tidigare dominerats av män eller genom att löneskillnaderna mellan yrken pressas ihop. Tanken illustreras i *Figur 1*. Antag att vi kan rangordna alla yrken efter ett

och samma arbetsvärderingssystem och bestämma en poängsumma för varje yrke. Denna poängsumma avsätts på den horisontella axeln i *Figur 1*. På den vertikala axeln avsätts medellönen för yrket. Vi skulle då finna ett positivt samband mellan yrkets svårighetsgrad och lönen på så sätt som visas i *Figur 1* (AA eller BB).

Om vi har yrkessegregering mellan kvinnor och män på ett sådant sätt att de flesta män finns i yrken med en hög poängsumma (M) och de flesta kvinnor finns i yrken med en låg poängsumma (K) kommer medellönen för kvinnor ges av  $K_A$  respektive  $K_B$  och medellönen för män av  $M_A$  respektive  $M_B$ .

### Den nedtryckta gungbradan under 1960- och 1970-talen

Om lönerna för yrken med lägre poängsumma höjs utan att lönerna för yrken med högre poängsumma höjs blir resultatet att relativlönerna mellan de olika yrkena förändras. Lönestrukturen kommer att tippa såsom visas av kurvan BB i förhållande till kurvan AA i *Figur 1*. Detta är precis vad som har skett under 20-årsperioden från början av 1960-talet till början av 1980-talet. Lönespridningen mellan olika yrken har minskat under perioden (se t ex Klevmarken [1982] s 55 och 57). En annan indikation på att kurvan tippat på detta sätt är att löneskillnaderna mellan personer med olika lång utbildning har minskat (se Gustafsson & Lantz [1985] s 172 och Gustafsson [1986]). En

*Ökon dr SIV GUSTAFSSON är verksam vid Arbetslivscentrum i Stockholm.*

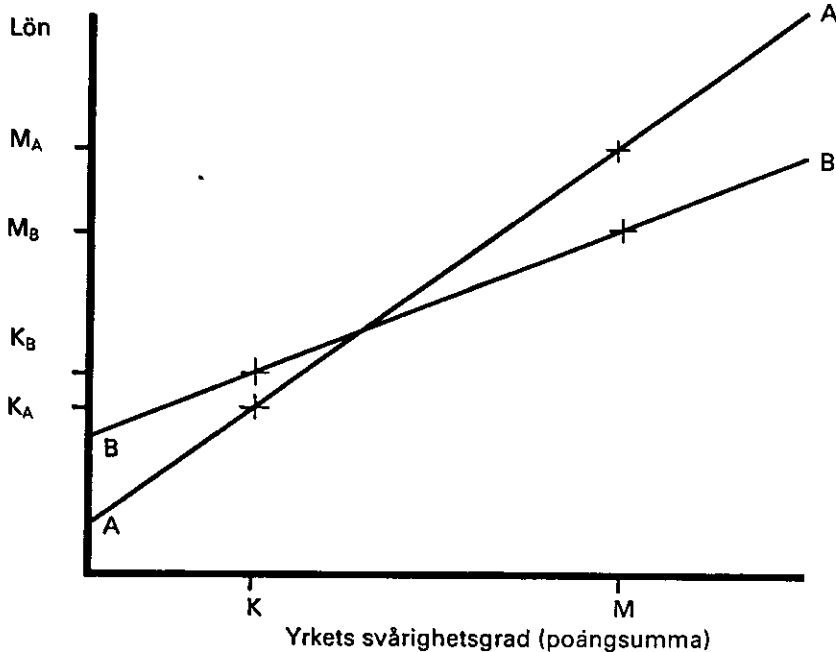
Tabell 1 Medellöner för kvinnor och män i Sverige.

År	A. Årsinkomst för heltids- och helårsanställda 20-64 år, 1 000 kr			B. Timlöner i industrin vuxna arbetare			C. Månadslön i industrin, tjänstemän, heltidsarbetande		
	Kvinnor	Män	Kvinnolön i % av manslön	Kvinnor	Män	Kvinnolön i % av manslön	Kvinnor	Män	Kvinnolön i % av manslön
1963				5,71	7,91	72,2	1077	2082	51,7
1965				7,08	9,45	74,9	1261	2371	53,2
1967				8,61	11,10	77,6	1531	2769	55,3
1969				10,16	12,85	79,1	1760	3082	57,1
1971				12,86	15,68	82,0	2208*	3637*	60,7
1973	29,7	41,5	71,5	15,98	19,05	83,9	2698	4266	63,2
1975	39,9	53,9	74,0	21,17	24,95	84,8	3783*	5632*	67,2
1977	51,3	66,4	77,2	26,49	30,40	87,1	4740	6776	70,0
1979	62,1	77,9	79,7	32,86	36,90	89,1	5465	7690	71,1
1980	69,3	85,3	81,2	36,42	40,57	89,8	6028	8443	71,4
1981	73,4	92,2	79,6	39,74	44,20	89,9	6469	8971	72,1
1982	80,1	99,3	80,7	42,10	46,67	90,2	6905	9501	72,7
1983	87,0	106,8	81,5	44,61	49,55	90,0	7518	10228	73,5
1984	92,6	117,5	78,8	49,64	55,26	89,8	8216	11246	73,1
1985	99,6	127,5	78,1	53,78	59,97	89,7	8797	12005	73,3

\* Ändrad yrkesklassificering. För jämförelse bakåt 1971: kvinnor 2 193 kr, män 3 601 kr. Jämförelse bakåt 1975: kvinnor 3 785 kr, män 5 662 kr.

Källor: A. Inkomstfördelningsundersökningen diverse år. B. SOS löner del 2 diverse år, Lantarbetare, industriarbetare m fl. C. SOS löner del 1 diverse år, Tjänstemän inom industri, varuhandel m fl, samtliga Statistiska centralbyrån.

Figur 1 Samband mellan lön och yrkets svårighetsgrad (poängsumma).



**Tabell 2. Löneskillnader mellan kvinnor och män före och efter standardisering för skillnader i kunskapskapital.**

Datamaterial	Standardiseringsvariabler	Löneskillnad			Källa
		Före stand	efter stand	stand, i procent av före stand	
Statlig sektor 1966	utbildning, ålder	25,5	15,9 21,1	62,4 47,5	Gustafsson, [1976], s 204 primärkälla lönestatistik SCB
Privat sektor 1966	som ovan	46,4	31,1 24,7	67,0 53,2	dito
Statlig sektor 1971	som ovan	17,8	11,0 7,7	61,7 43,2	dito
Privat sektor 1971	som ovan	41,7	26,4 12,1	63,3 29,0	dito
Hela arbetskraften 1968	utbildning, antal år i yrkeslivet, antal anställningsår	37,9	31,1 32,9	84,7 86,8	Gustafsson och Lantz [1985] s 173 prim: levnadsnivåundersökningen 1968
Hela arbetskraften 1974	samma som ovan	32,7	25,6 26,9	78,3 82,3	Gustafsson & Lantz [1985] prim: levnadsnivåundersökningen 1974
Hela arbetskraften 1981	samma som ovan	20,6	16,7 17,9	81,1 86,9	Gustafsson & Lantz [1985] prim: levnadsnivåundersökningen 1981
FOA 1971	utbildning, ålder	29,1	17,1 28,3	58,7 28,5	Gustafsson, [1976] s 156 prim: SCB statstj löner
FOA 1987	utbildning, ålder, heltid, avdelning, personalkategori, rekryteringsvag, antal år efter examen	25,4	15,8 9,5	62,2 37,4	Gustafsson, [1987] FOA:s personalstatistik

*Anm:* Två siffror anges för standardiserad löneskillnad. Den ovre avser standardisering med männens fördelning på utbildning etc och regressionskoefficienterna från kvinnornas lönestruktur. Den undre avser standardisering med kvinnornas fördelning och männens lönestruktur.

viktig orsak till de minskande löneskillnaderna mellan högt och lågt poängsatta yrken är den förda låglönepolitiken.

### Investeringar i kunskapskapital

Ju längre tid det tar att lära sig ett yrke desto högre lön ger yrket. Detta är en teori för lönebildning som redan Adam Smith framförde i *Wealth of Nations* och som sedan anammats i teorin för investeringar i kunskapskapital. Kvinnor har under den gångna tjugoförårsperioden närmast sig män när det gäller utbildning och yrkesfarenhet.

I Tabell 2 redovisas en sammanfattning av resultaten från olika undersökningar

av skillnader i kunskapskapital som förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män. Löneskillnaden före standardisering utgör medelvärdet för kvinnornas lön i procent av männens lön oavsett utbildning, ålder och andra lönedifferentierande variabler. Den standardiserade skillnaden uttrycker lönen för kvinnor i förhållande till män om kvinnor och män skulle ha haft samma utbildning och ålder och samma värde på övriga variabler som anges i tabellen.

Det finns två olika värden för den standardiserade skillnaden. Det ena utgör det värde som skulle uppstå om männen skulle få lön enligt det samband mellan lön, utbildning och ålder m m som gäller

för kvinnorna, dvs den lön kvinnorna skulle ha haft om de haft männens värden på standardiseringsvariablerna.

Det andra beräknas enligt den motsatta förändringen. Ett mått på hur mycket standardiseringsvariablerna förklarar av den totala löneskillnaden är att dividera den standardiserade löneskillnaden med skillnaden före standardisering. Den standardiserade löneskillnaden skulle vara 100 procent av den totala löneskillnaden om det inte funnes några skillnader mellan kvinnor och män vad gäller utbildning och ålder mm, dvs om värdena på standardiseringsvariablerna vore desamma för män och kvinnor.

Det framgår av tabellen att det inte finns någon tidstrend när det gäller hur stor andel som förklaras av de medtagna standardiseringsvariablerna. Det är också en bra bit kvar till 100 procent när jämförelserna görs på en mer disaggregerad nivå; mellan 40 och 60 procent mot mindre än 20 procent för levnadsnivåundersökningarna som gäller hela arbetsmarknaden. Kvinnornas kunskapskapital är alltså fortfarande mindre än männens. En av förutsättningarna för att K skulle sammanfalla med M saknas därför.

En annan indikation på att K inte rört sig så långt på vägen mot M är studier av konssegregeringen på arbetsmarknaden på basis av folk- och bostadsräkningarna 1960, 1970 och 1975 i Jonung [1984] samt 1980 i Leiniö [1988]. Könsegregeringen tolkad som andelen kvinnor i arbetskraften som skulle behöva byta yrken för att få samma yrkesfördelning som män har endast minskat lite, från 74,5 till 72,6 respektive 70,3 och 69 procent mellan de olika åren utifrån en analys utförd på cirka 270 yrken. Detta är en modest förändring jämfört med krympningen av löneskillnaderna. Sammanfattningsvis pekar dessa data på att minskningen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män under tjuugoårsperioden mer karakteriseras av att lönestrukturen tippats från läget AA till läget BB än av att kvinnor rört sig från yrken med lägre poängsumma till yrken med högre poängsumma.

### Mindre löneskillnad i offentlig sektor

Tabell 3 visar lönerelationen mellan kvinnor och män uppdelad på olika sektorer av arbetsmarknaden. Det framgår av tabellen att lönerelationen kvinnor/män är högre bland timanställda än bland tjänstemän såväl inom industrin som inom handeln. Det framgår också att löneskillnaden är mindre inom stat och kommun än inom industri, handel och försäkringar. Däremot är löneskillnaden inom landstingen av samma storleksordning som inom den privata sektorn.

Bakom dessa löneskillnader döljer sig skillnader i befattningar. De landstingsanställda består med en grov generalisering av män som är läkare och kvinnor som är vårdbiträden och sjuksköterskor. Bland statstjänstemän är den genomsnittliga kvinnolönen så hög som 91,1 procent av den genomsnittliga lönen för män.

Några resultat från en nyligen genomförd analys av lönestrukturen vid Forsvarets Forskningsanstalt (Gustafsson [1987]) visar att löneskillnaderna till kvinnornas nackdel inom en statlig myndighet kan vara större än vad de aggregerade siffrorna antyder. Skillnaden i genomsnittslön vid FOA mellan kvinnor och män uppgår som framgår av Tabell 2 till 25,4 procent.

Skillnaderna i lönestruktur mellan den offentliga och den privata sektorn kan

**Tabell 3 Medellön för kvinnor i procent av medellön för män inom olika områden av arbetsmarknaden.**

	1973	1983	1985
Arbetare inom industrin	84,0	90,5	90,6
Tjänstemän inom industrin	63,1	73,1	73,3
Butikspersonal	87,3	94,7	93,3
Kontorspersonal, handel		73,1	73,3
Tjänsteman försäkringsbolag		71,5	72,1
Statstjänstemän	80,2	90,2	91,1
Kommunalanställda	73,9	86,2	87,0
Landstingsanställda		73,4	74,5

*Källa:* Kvinnors och mans löner. Information om arbetsmarknaden 1986:3, Statistiska centralbyrån.

Tabell 4 Medellön för kvinnor i förhållande till medellön för män i några länder.

År	Finland a)	Storbri- tannien a)	Västtysk- land a)	Osterrike b)	USA c)
1963	67,7	60,2	67,5		
1965	68,1	59,5	67,5		
1967	69,1	59,7	68,9	65,3	
1969	69,8	59,5	68,9	65,8	
1971	70,8	60,6	69,1	65,1	
1973	71,6	62,5	70,3	64,9	62
1975	72,5	68,0	72,3	64,4	62
1977	75,6	71,8	72,7	65,5	62
1979	75,3	70,7	72,6	65,2	61
1981	76,3		72,5	65,5	62
1983	75,7		72,2	67,3	66
1985	76,8	73,9	72,8	66,2	

a) timlön för arbetare inom industrin

b) medianinkomst per månad för heltidsarbetande tjänstemän och arbetare

c) medianinkomst per vecka för heltidsanställda arbetare och tjänstemän

Källor: Finland: Pirkko Hemmila, personligt samtal (Primärkälla Statistikcentralen, Finland.

Storbritannien: Zabalza, A & Tzannatos, Z, [1985], s. 39 och Equal Opportunities Commission [1985].

Västtyskland: Gustafsson och Ott, 1987 primärkälla: Statistisches Jahrbuch div årg.

Osterrike: Zweimüller, [1987], primärkälla Wirtschafts- und Sozialstatistisches Handbuch für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1982, 1974; Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 1983–1985.

USA: O'Neill [1985], primärkälla: opublicerade tabeller från current population survey, Bureau of Labor Statistics, US Department of Labor.

också beskrivas som en skillnad mellan kurvan BB och kurvan AA. I privat sektor är lönerna relativt högre i chefspositioner och andra hogkvalificerade befattningar med dithörande svårigheter för den offentliga sektorn att rekrytera och behålla hogkvalificerad personal.<sup>1</sup> Å andra sidan kan kontorsbiträdesbefattningar inom offentlig sektor hävda sig i konkurrensen med motsvarande befattningar i privat sektor. Kanske kan också en skogsarbetare tjäna på att bli skolvaktmästare.<sup>2</sup> Även om könssegregeringen inte vore mindre inom offentlig sektor än inom privat sektor skulle alltså löneskillnaderna mellan kvinnor och män bli mindre inom offentlig sektor än inom privat sektor. Detta illustreras av skillnaden mellan  $M_A/K_A$  i förhållande till  $M_B/K_B$ .

### Sverige världsbäst

Utvecklingen av medellönen för kvinnor i förhållande till medellönen för män visas för några länder i Tabell 4. I samtliga medtagna länder utom Österrike uppvisas

någon förbättring av kvinnolönerna i förhållande till lönerna för män. En jämförelse med Sverige visar att inget av de medtagna länderna har en lönerelation mellan kvinnor och män i nivå med vår. För Finland, Storbritannien och Tyskland visas timlönen för arbetare inom industrin. Dessa serier skall jämföras med motsvarande svenska siffror i avsnitt B i Tabell 1 ovan. Siffrorna för Österrike och USA är mer jämförbara med de svenska siffrorna i avsnitt A i Tabell 1.

Den situation som visas i Figur 1 beskriver också Sverige i förhållande till andra länder med större lönespridning mellan yrkena t ex skillnaderna mellan USA och

<sup>1</sup> Lönestatistiken omfattar inte de hogst avlonade cheferna i den privata sektorn vilket motsvarande statistik för den offentliga sektorn gör. Om samtliga chefer skulle varit med i statistiken för den privata sektorn skulle skillnaderna ha framstått som annu större än vad de gör i de refererade jämförelserna.

<sup>2</sup> Kjell-Olof Feldts exempel i en artikel över detta ämne i *Dagens Nyheter* under hösten 1987.

Tabell 5 Sysselsättningens fördelning på statlig, kommunal och privat sektor 1964-86 för kvinnor och män, 100-tal personer.

År	Kvinnor 16-74				Män 16-74			
	Statlig sektor	Kommunal sektor	Privat sektor	Privat sektor %	Statlig sektor	Kommunal sektor	Privat sektor	Privat sektor %
1965	1317	2702	8028	66,6	2505	1200	15982	81,2
1967	1349	3361	7728	62,1	2582	1559	15530	78,9
1969	1320	4162	7871	58,9	2519	1699	15526	78,6
1971	1327	4933	8123	56,5	2518	1894	15872	78,2
1973	1395	5486	8036	53,9	2582	1975	15738	77,5
1975	1482	6301	8440	52,0	2579	2172	16178	77,3
1977	1583	7215	8114	48,0	2639	2325	15820	76,1
1979	1637	8078	7980	45,1	2763	2548	15422	74,4
1980	1699	8284	8142	44,9	2714	2511	15602	74,9
1981	1712	8612	8108	44,0	2625	2557	15282	74,7
1982	1664	8793	8029	43,4	2644	2699	14934	73,6
1983	1686	8911	8093	43,3	2613	2734	14870	73,6
1984	1694	9183	8120	42,7	2575	2757	14980	73,7
1985	1691	9385	8197	42,5	2574	2785	15224	74,0
1986	1698	9382	8305	42,8	2538	2758	15214	74,2

Källa: AKU årsmodell.

Sverige. Klevmarken ([1982] s 56-57) redovisar t ex lönerelationen mellan en kamrer och en maskinskriverska i USA 1980 till 457/100 medan motsvarande tal för Sveriges del samma år var 199/100.

Samtidigt som löneskillnaderna är större i USA än i Sverige gäller det inte att Sverige har mindre konssegregering. Jonung [1984] jämför sina studier över konssegregeringen i Sverige med motsvarande studier i USA, Storbritannien och Västtyskland. Hennes slutsats är att konssegregeringen i Sverige är större än i de övriga länderna.

En reservation mot slutsatsen är att det antagligen finns en tendens till att konssegregeringen blir större om en stor del av vården av gamla och barn utförs som betalt yrkesarbete än när motsvarande arbetsuppgifter utförs som obetalt hemarbete och därmed inte ingår i arbetskraften och foljaktligen inte räknas in i siffrorna över konssegregeringen.

Sammanfattningsvis gäller att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är större i USA än i Sverige mer på grund av skillnaden mellan  $M_A/K_A$  i förhållande till  $M_B/K_B$  än skillnader i kvinnornas koncentration till den lägre delen av poängskalan.

#### Vad har hänt under 1980-talet?

Under 1980-talet har vi i Sverige observerat en tendens till ökad loneskillnad mellan kvinnor och män. Det finns skäl att tro att orsaken är att gungbrädan är på väg att tippa tillbaka mot A-kurvan igen. Den serie över löneskillnaderna som representeras av del A i Tabell 1 påverkas av sysselsättningens fördelning mellan offentlig och privat sektor. Tabell 5 visar att männen är sysselsatta i privat sektor (74 procent) och alltså koncentrerade till den brantare lutande kurvan i den privata sektorn, medan kvinnorna i stället till 57 procent är sysselsatta inom den flackare lutande offentliga sektorn.

Den offentliga sektorns andel av arbetskraften ökar inte längre såsom varit fallet under 1960- och 1970-talen. Det framgår av Tabell 5 att hela sysselsättningsökningen tidigare skett inom den offentliga sektorn för såväl kvinnor som män, framförallt i kommunerna. Denna trend har nu brutits. Andelen män som var sysselsatta inom den offentliga sektorn var störst år 1982-1983. Därefter har den privata sektorn tilltagit som andel av sysselsättningen för män. För kvinnornas del har andelen sysselsatta inom den pri-

vata sektorn fallit från 68 procent år 1964 till 43 procent år 1982. Därefter har fallet nära nog stoppats upp och uppgår 1986 till 42,8 procent.

Ett annat skäl till att lön-kvalificeringskurvan under 1980-talet kan ha vridits upp mot A-läget är lönepolitiken inom den offentliga sektorn. Den tidigare uttalade låglönepolitiken har modifierats under senare år och vissa höjningar i mellanlönegrader har genomförts. För att kunna konkurrera med privat sektor har marknadslönetillägg (MLT) införts i den offentliga sektorn. Dessa MLT har döpts till "manslönetillägg" eftersom det har visat sig att det nästan undantagslöst varit män som fått dem. Effekten av marknadslönetillägg ingår i statistik som bygger på taxerade arbetsinkomster, dvs del A av Tabell 1 ovan.

### Mer "aktiva åtgärder"?

I Sverige har uppmärksamheten på kvinnolönerna nästan helt inriktats på att tippa ned brådan i Figur 1 genom låglönesatsningar. Löneförhandlare agerar som om enda sättet att höja kvinnors lön är att tippa ned brådan från läget A till läget B. Av Figur 1 framgår att löneskillnaderna mellan kvinnor och män också kan minskas genom att könssegregeringen minskar. I USA förekommer knappt några låglönesatsningar, men däremot en hel del aktivitet för att flytta upp kvinnor från befattningar i K-läget till M-läget. Denna politik går under benämningen "affirmative action", på svenska "aktiva åtgärder". På senare tid har amerikansk jämställdhetsaktivitet kommit att inrikta sig på "comparable worth" eller "lika lön för likvärdigt arbete". Syftet med den politiken är att höja lönerna för kvinnor i de yrken som de redan har. "Comparable worth" liknar i detta avseende svensk låglönepolitik och dess effekt i termer av Figur 1 är att väga upp den vanstra delen av kurvan och få en lönestruktur som mer liknar den svenska.

Ett sätt för Sverige att fortsätta strävandena att kvinnors arbete skall belönas lika mycket som mäns arbete är att fackliga förhandlare börjar intressera sig för aktiva åtgärder som facklig strategi, dvs sat-

ter upp mål för andelen kvinnor på högre nivåer i hierarkierna och inför någon typ av sanktioner för arbetsgivare som inte uppfyller dessa mål. Lagen om jämställdhet i arbetslivet ger stöd för sådant arbete. Dessutom borde det inte vara omöjligt att övertyga arbetsgivare om att de har allt att vinna på att kvinnors kunskapskapital kommer bättre till sin rätt.

### Referenser

- Equal Opportunities Commission, [1985], *Women and Men in Britain. A Statistical Profile*, Manchester, Storbritannien.
- Gustafsson, S., [1976], *Lonebildning och lönestruktur inom den statliga sektorn*. Industriens Utredningsinstitut, Stockholm.
- Gustafsson, S & Lantz, P., [1985], *Arbete och Loner. Ekonomiska teorier och fakta kring löneskillnader mellan kvinnor och män*. Industriens Utredningsinstitut och Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Gustafsson, S., [1986], "Högre utbildning och demografisk förändring - kommentar till en studie av Rolf Ohlsson". *Ekonomisk Debatt*, Årg 13, nr 6.
- Gustafsson, S & Ott, N., [1987], "Demographic Change, Labor Force Participation of Married Women and the Effect of Separate Versus Joint Taxation of Earnings in West Germany and Sweden". Arbeitspapier nr 241, Sonderforschungsbeereich 3, J W Goethe Universität Frankfurt und Universität Mannheim.
- Gustafsson, S., [1987], "Löneskillnader mellan kvinnor och män vid FOA". Stencil, FOA.
- Hemmila, P., Arbetarrörelsens Ekonomiska Institut, Helsingfors, personlig kommunikation.
- Jonung, C., [1984], "Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Labor Market", i Schmid, G, & Weitzel, R, *Sex Discrimination and Equal Opportunity. The Labour Market and Employment Policy*. Wissenschaftszentrum, Berlin och Gower Publishing Company, England.
- Klevmarken, N A., [1982], *Lonebildning och lönestruktur. En jämförelse mellan Sverige och USA*. Industriens Utredningsinstitut, Stockholm.
- Leiniö, T-L., [1988], "Sex and Ethnic Segregation in the 1980 Swedish Labour Market". *Economic and Industrial Democracy. An International Journal*, Vol 9, No 1.
- O'Neill J., [1985], "The Trend in the Male-Female Wage Gap in the United States". *Journal of Labor Economics*, Vol 3, No 1, pt 2.
- Zabalza A & Tzannatos, Z., [1985], *Women and Equal Pay. The Effects of Legislation on Female Employment and Wages in Britain*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Zweimüller, J., [1987], "Development and Determinants of Female Labour Force Participation in Austria". Paper presented to the European Society for Population Economics, Rotterdam, september 1987. Stencil.