

Om lönespridning och kvinnors löner

Löneutjämning och höjning av kvinnors relativa löner gick hand i hand från 1960-talet och fram till 1980-talets början. Var detta en tillfällighet eller finns det ett samband mellan allmän lönespridning och kvinnors löner? Åsa Löfström diskuterar, utifrån internationella studier, vad ökade löneskillnader i allmänhet skulle kunna betyda för kvinnors löner.

Utvecklingen på svensk arbetsmarknad har sedan 1960-talets början och fram till början av 1980-talet haft tre framträdande drag. Det ena är en *kraftig ökning av antalet förvärvsarbetande kvinnor*, det andra är en *generell löneutjämning* och det tredje är en *påtaglig höjning av kvinnors relativa löner*. Från början av 1980-talet inträdde dock en förändring. Först upphörde löneutjämningen och något senare, i början av 1990-talet, har vi kunnat se tendens till sjunkande förvärvsfrekvens bland kvinnor.

Att lönespridningen ökar ses av många som ett friskhetstecken för svensk ekonomi och förslagen om ökade löneskillnader som ett medel att bland annat minska arbetslösheten är många i den ekonomiska debatten. Exempelvis skriver SNS Konjunkturråd i sin senaste rapport: "Politiken måste inriktas på att öppna möjligheter till permanenta privatfinansierade jobb på den reguljära arbetsmarknaden.(...) Detta förutsätter större lönespridning, högre löneflexibilitet, mindre

rigida anställningsvillkor och lägre sociala skyddsnet för ökad yrkesmässig och regional rörlighet hos arbetskraften"(Söderström [1994, s 33]).

Under 1960- och 1970-talen då löneutjämningen var mest påtaglig i svensk ekonomi förbättrades också kvinnors relativlöner dramatiskt. Var detta en tillfällighet eller finns det ett samband mellan allmän lönespridning och kvinnors löner? Om det senare är fallet finns det skäl att ställa frågan om en politik för ökad lönespridning kommer att missgynna kvinnors relativa löner?

Syftet med denna artikel är att utifrån några studier helt kort belysa sambandet mellan lönespridning och kvinnors löner samt den roll lagstiftning och centrala förhandlingssystem kan ha för kvinnors löner och löneutveckling.

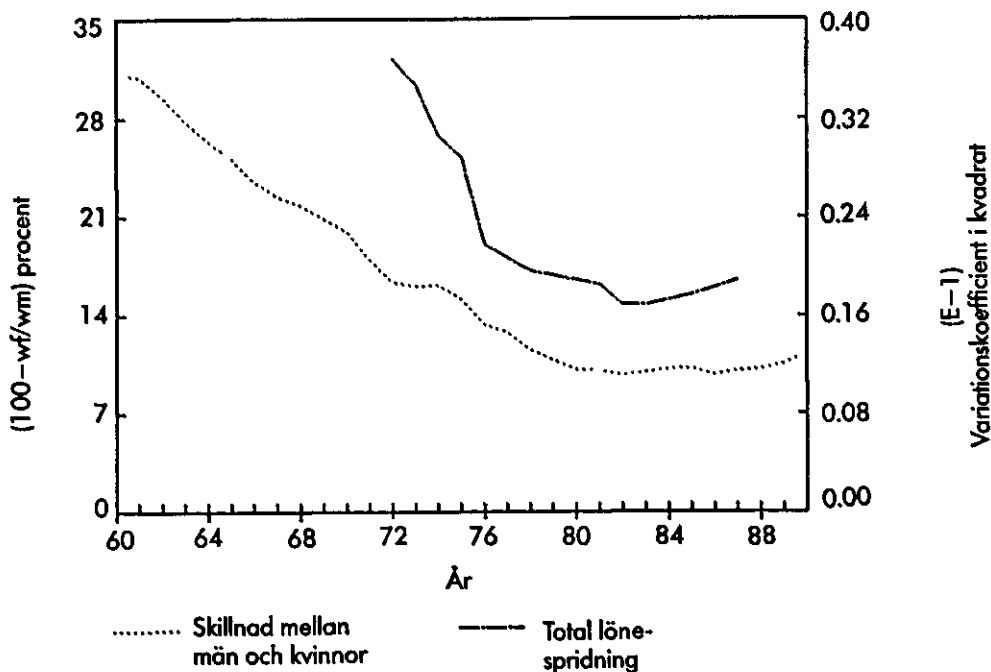
Den svenska utvecklingen

Utvecklingen vad avser kvinnors relativa lön och lönespridning kan illustreras med utvecklingen i industrin. *Figur 1* visar utvecklingen för industriarbetare och *Figur 2* utvecklingen för tjänstemän.

Som framgår av figurerna minskade de genomsnittliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män kraftigt under 1960- och 1970-talen. I början av 1960-talet tjänade exempelvis en kvinnlig industritjänsteman knappt hälften som en man. Därefter skedde en succesiv förbättring så att den

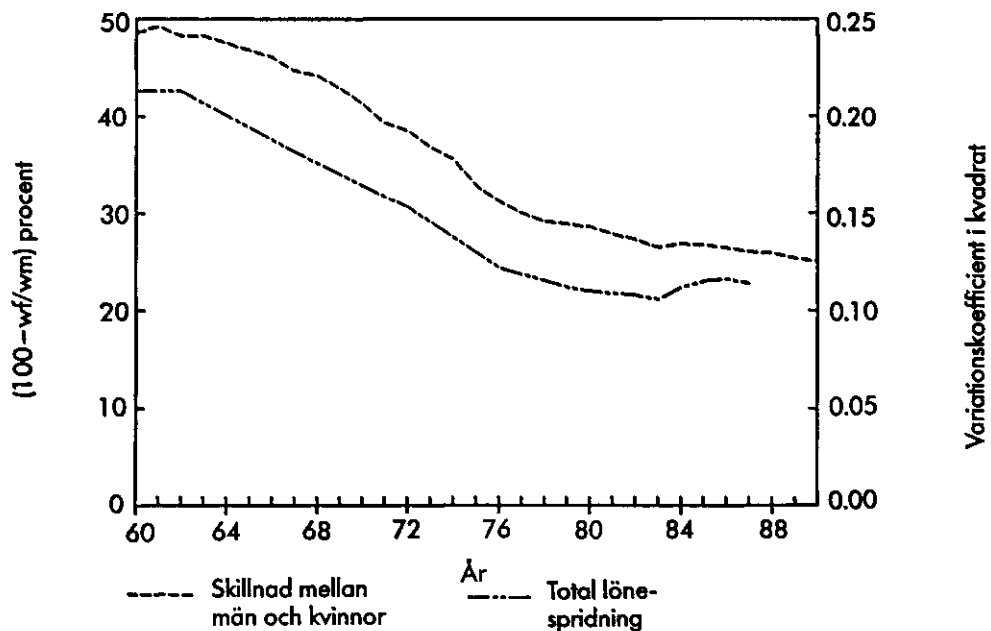
ÅSA LÖFSTRÖM är lektor vid Nationalekonomiska institutionen, Umeå universitet. Hon har främst sysslat med kvinnors villkor på arbetsmarknaden och då speciellt deras lönevillkor.

Figur 1 Lönespridning bland industriarbetare samt löneskillnad mellan kvinnor och män.



Källa: Hibbs [1990]. *Lönestatistik Årsbok*

Figur 2 Lönespridning bland privatjänstemän samt löneskillnad mellan kvinnor och män.



Källa: Hibbs [1990]. *Lönestatistik Årsbok*

relativa lönen i början av 1980-talet var cirka 75 procent. Motsvarande siffra för kvinnliga arbetare var knappt 70 procent i början av perioden och cirka 90 procent i slutet. Under resten av 1980-talet upphör denna utveckling och löneutjämningen stagnerar.

När vi jämför löneutjämningen (mellan kvinnor och män) och lönespridningen under perioden finner vi en hög grad av samstämmighet i utvecklingen. Detta gäller båda yrkeskategorierna även om nivåskillnaderna är stora.

Av siffrorna att döma bör ett viktigt bidrag till den allmänna löneutjämningen tillskrivas höjningen av kvinnors relativa löner. Det finns ett antal svenska studier där löneutveckling och löneutjämning analyserats men vad jag funnit är det ingen som explicit belyst löneutjämnings konsekvenser för kvinnors löner eller konsekvenserna av höjda kvinnolöner för den allmänna löneutjämningen. (Se tex Jonsson & Siven [1986], Hibbs [1990], Calmfors [1990].)¹

I ett par norska studier är man mer explicit vad gäller kvinnolönernas betydelse för lönespridningen. Exempelvis skriver Eriksen & Lommerud [1992, s 366–67]: "En uppsplittring på kjønn indikerar att det er kjønnforskjellerne som gir det vesentligste bidraget till lønnspredningen." (...) "Fallet i lønnspredning i perioden 1973–1985 skyldes i første rekke en utjevning av lønnsforskjellene mellom kjønnene."

I Barths avhandling framgår också att huvudorsaken till varför Sverige och övriga nordiska länder har mindre löneskillnader mellan könen än andra är mindre allmän lönespridning: "It seems reasonable from the empirical essays below, to conclude that one major reason why the male–female pay gap is lower in the Nordic countries is that the inter-firm or inter-industry wage dispersion is lower" (Barth [1992 s36]).

Om det är så att minskningen i den allmänna lönespridningen under 1960- och

1970-talen främst kom sig av att löneskillnaderna mellan könen minskade finns det skäl att tro att en politik för ökade skillnader också leder till ökade skillnader mellan könen. För att belysa detta skall jag referera några utländska studier som behandlat kvinnors löner och de faktorer som förklarar löneskillnaderna mellan länder. Eftersom Sverige ingår i flera av dessa studier är resultaten speciellt intressanta.

Ojämlika löner och stora löneskillnader

Varför är amerikanska kvinnors relativa löner så låga internationellt sett, trots deras relativt höga utbildningsnivå och trots landets omfattande lagstiftning mot könsdiskriminering? För att få svar på frågan analyserades arbetsmarknaden i åtta industrialiserade länder, däribland USA och Sverige² (Blau & Kahn [1991, 1992]). Resultaten var rätt entydiga, ojämlikhet i allmänhet och ojämlika löner i synnerhet leder till speciellt stora löneskillnader mellan kvinnor och män.³ Eftersom kvinnor har en relativt sett större representation i gruppen lågavlönade drabbas de om lönestrukturen kännetecknas av stor lönespridning. Samhällen där lönespridningen var mindre hade också högre relativlöner för kvinnor. Författarna skriver: "We

¹ Edin och Holmlunds studie [1992] handlar främst om löneutjämnings betydelse för avkastning på utbildning och arbetslivserfarenhet samt för unga människors relativa löner. Där nämns dock den positiva effekt löneutjämningen haft på kvinnolönerna.

² Övriga länder var f.d. Väst-Tyskland, Storbritannien, Österrike, Schweiz, Norge, Australien.

³ Individdata från respektive land användes i studien. I korthet gick analysen till så att först skattades kvinnors relativa löner. Därefter dekomponerades löneskillnaden i en del som förklarades av könsspecifika faktorer och en del som berodde på skillnader i löneojämlikhet mellan länderna.

found that the higher level of US wage inequality is sufficient or more than sufficient to explain the lower overall gender earning ratio in the US compared to the six countries with smaller gap." "... even though the estimated wage inequality effect may include the impact of gender discrimination as it interacts with wage structure, our findings nonetheless suggest an extremely important role for wage inequality in affecting the gender ratio" [1992, s 538].

Under perioden 1971–88 ökade ojämlikheten i USA men tack vare den höjning som skedde i kvinnornas utbildningsnivå kunde lönegapet mellan kvinnor och män ändå hållas konstant. Blau & Kahn uttrycker detta som att amerikanska kvinnor har tvingats "samma motströms" under 1970- och 1980-talen. Deras slutsats sammanfattas sålunda: "The major findings of this paper is the importance of wage structure, specifically the higher level of wage inequality in the United States relative to other industrialized countries, in explaining international differences in the gender pay gap" [1992, s 538].

I en annan studie (Rowthorn [1992]) analyserades mer direkt lönespridningens betydelse för kvinnors relativa lönenivå i olika länder. Studien omfattade sjutton OECD-länder, däribland Danmark, Finland, Norge och Sverige. Det gemensamma för de nordiska länderna var liten allmän lönespridning⁴ och jämförelsevis små löneskillnader mellan kvinnor och män. Rowthorn konstaterade efter att ha jämfört åren 1973 och 1985 dels att lönespridningen minskat i elva av de sjutton länderna, dels att storleken på lönespridningen varierade mellan länderna och slutligen att en väsentlig förklaring till minskad lönespridning var minskade löneskillnader mellan kvinnor och män (se *Tabell 1*).

De faktorer som antogs förklara förändringen i lönespridningen var förutom minskade skillnader mellan kvinnor och män arbetskraftens sammansättning samt

Tabell 1: Lönespridning^a i olika OECD-länder år 1985, förändring sedan år 1973 samt förändring i kvinnors relativa lön som del i den totala förändringen 1973–1985.

| Land | 1985 | 1973– 1985 | Wf/Wm- effekt ^b |
|----------------|------|---------------|-------------------------------|
| Sverige | 8.8 | – 0.5 | –1.6 |
| Danmark | 9.8 | – 2.9 | –1.2 |
| Norge | 14.2 | 2.0 | –2.1 |
| Finland | 14.5 | – 1.7 | –3.3 |
| Österrike | 21.7 | – 1.5 | –2.1 |
| Tyskland | 13.7 | – 0.8 | –0.4 |
| Nederländerna | 11.0 | 1.1 | 0.1 |
| Belgien | 16.5 | – 6.6 | –4.0 |
| Frankrike | 13.8 | – 1.8 | –1.3 |
| Storbritannien | 18.3 | – 3.3 | –4.9 |
| Italien | 9.9 | –10.0 | –3.5 |
| Schweiz | 18.5 | 0.4 | –1.2 |
| Nya Zeeland | 19.6 | 0.6 | –2.2 |
| Australien | 12.9 | – 2.9 | –4.2 |
| Japan | 33.1 | 4.3 | 2.9 |
| USA | 22.5 | 0.9 | –1.6 |
| Canada | 23.8 | – 0.6 | –1.4 |
| Genomsnitt | 16.6 | – 1.4 | –1.9 |

^aSe fotnot 5.

^bEffekten av förändrad lönerelation mellan könen.

Källa: Rowthorn, [1992, s 508].

förändringar inom kvinno- respektive mansgruppen. I *Tabell 1* redovisas endast effekten av ändrade lönerelationer. Rowthorns analys visade att i alla länder där lönespridningen minskat var minskade skillnader mellan könen den viktigaste orsaken. Italien var ett undantag. Där hade lönespridningen inom respektive kvinno- och mansgruppen minskat mer än vad lö-

⁴ Rowthorns mått på lönespridning är att variationskoefficienterna beräknats för kvinnor och män separat. De har sedan viktats med antal anställda i olika branscher. Koefficienten för hela gruppen har erhållits genom att slå ihop de två grupperna. Genom att göra på detta sätt har han tagit hänsyn till löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

neskillnaderna mellan könen gjort.

I Norge, USA och Schweiz hade spridningen inom respektive könsgrupp ökat medan löneskillnaderna mellan könen minskat. Eftersom ökningen var större än minskningen blev följden att den allmänna lönespridningen ökade. I Nederländerna och Japan hade också lönespridningen ökat men i deras fall hade alla tre komponenter bidragit till detta. Skillnaden mellan Japan och Nederländerna är dock stor. Medan lönespridningen i Nederländerna ligger under genomsnittet är den störst i Japan. Det betyder också att ökningen i lönegapet mellan kvinnor och män är olika, i Nederländerna 0.1 procent och 2.9 i Japan. År 1985 tjänade dessutom nederländska kvinnor i genomsnitt 77 procent av vad en man gjorde medan en japansk kvinna inte ens tjänade hälften av vad den japanske mannen gjorde.

Sammanfattningsvis betyder det att förändringar i arbetskraftens sammansättning haft marginell betydelse för hur lönespridningen förändrats. Istället är det förändringen i kvinnors relativa löner som haft den största effekten. Då lönespridningen ökat har orsaken varit att spridningen inom respektive grupp (kvinnor och män) ökat. I framförallt Norge, Nya Zeeland och USA var denna effekt så stor att den uppvägde den minskning i lönespridning som åstadkommit av minskade löneskillnader mellan kvinnor och män.

Lönespridning och kvinnors relativlön

De kanske viktigaste argumenten idag för ökade skillnader handlar om att minska arbetslösheten och höja sysselsättningsgraden. Emellertid är det inte oomtvistat att ökad lönespridning skulle leda till lägre arbetslöshet.⁵ Däremot förfaller det finnas ett samband mellan allmän lönespridning och kvinnors relativa löner. Data från den ovan refererade studien (Rowthorn [1992]) visar på ett starkt empiriskt samband. I *Figur 3* framgår att län-

der med stor spridning har låga relativlöner medan länder med liten lönespridningen har de högsta relativlönerna för kvinnor.

I figuren finns inlagda observationer för både år 1973 och år 1985. Att observationerna ligger längs samma linje antyder att sambandet är stabilt. I Japan, där lönespridningen var störst år 1973, hade kvinnor i genomsnitt något över 50 procent av männens lön. År 1985 hade lönespridningen ökat ytterligare något och kvinnolönerna reducerats och utgjorde nu endast 49 procent av männens lön. I Sverige, den andra ytterligheten, var lönespridningen lägst både 1973 och 1985 och kvinnors löner i förhållande till mäns också högst.

En enkel regressionsanalys med kvinnors relativa lön som beroende variabel och allmän lönespridning, arbetslöshet, sysselsättningsgrad och lönesystemets centraliseringsgrad som oberoende visade lönespridningens signifikanta effekt på kvinnors relativlöner. Övriga variabler var insignifikanta.

En slutsats av detta är att en ekonomisk lönestruktur har betydelse för kvinnors löner. Medan en politik som pläderar för ökad allmän lönespridning sannolikt betyder lägre relativlön för kvinnor kommer en politik för mindre spridning att innebära det omvända.

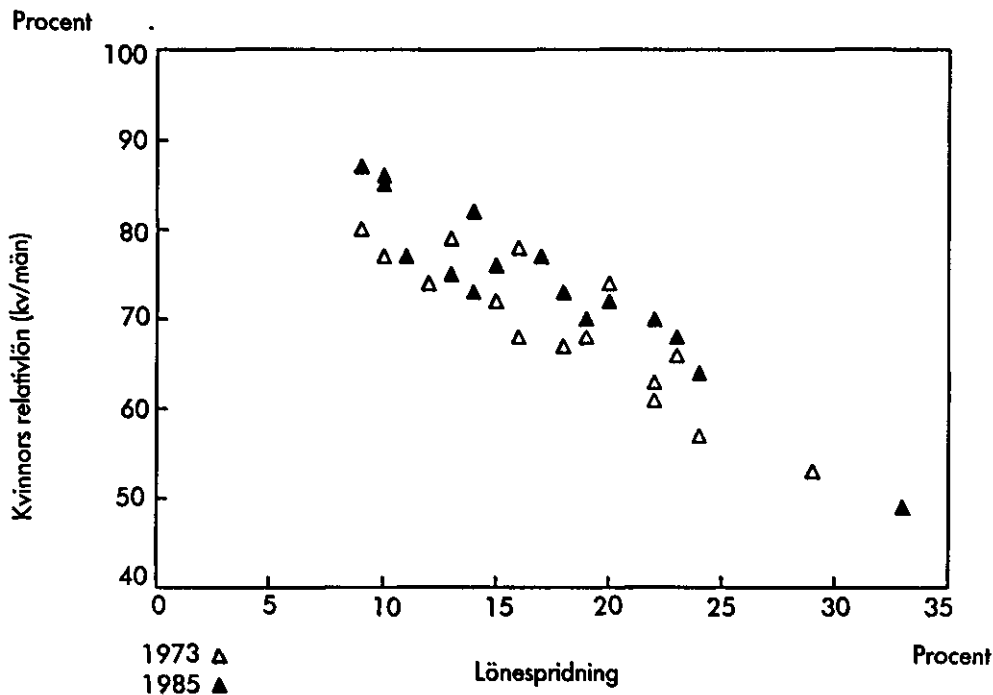
En viktig fråga är då om de negativa konsekvenserna av en större lönespridning kan mildras genom exempelvis lagstiftning för lika lön eller lönesystemets utformning?

Lagstiftning och central avtal

I en studie utförd av australienskan Gilian Whitehouse [1992] diskuteras hur man

⁵ Vid en enkel korrelationstest på de 17 OECD-länder som ingick i Rowthorn's studie framgick t ex att sambandet mellan allmän lönespridning och arbetslöshet respektive sysselsättningsgrad förefaller vara svagt.

Figur 3 Lönespridning och kvinnors relativlön i 17 OECD-länder år 1973 och 1985.



Källa: Rowthorn [1992].

skall nå en egalitär lönestruktur. Hon analyserar därvid bland annat jämställdhetslagstiftningens effekt på kvinnors löner och skriver inledningsvis: "One of the most widespread strategies adopted by Western industrialised nations in recent decades to ameliorate gender-based labour market inequality has been legislation aimed at ensuring equal pay and equal opportunities" (Whitehouse [1992, s 65]). Av ökningen i antalet förvärvsarbetsbetande kvinnor och förbättringen av deras relativa löner skulle man kunna dra slutsatsen att lagstiftningen haft denna positiva effekt. En jämförelse av olika länder reser dock tvivel på denna slutsats.

Syftet med hennes studie var att testa hypotesen om att förvärvsarbetsbetande kvinnor gynnas av det hon kallar den "kollektiva modellen" framför den "liberala". Den "liberala modellen" sätter stor tilltro till lagstiftningen, framhåller olika mark-

nadskriterier vid lönesättningen samt betonar att alla jämförelser bör göras inom det enskilda företaget. Den "kollektiva modellen" utesluter inte lagstiftning men lägger större vikt vid förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Starka organisationer som utövar central kontroll över löneförhandlingarna är därför vanligt vilket i sin tur också innebär att lönejämförelser kan göras *mellan* företag och inte bara inom företaget.

Hennes analys omfattar tretton OECD-länder, däribland Danmark, Finland, Norge och Sverige.⁶ Hon genomförde bland annat en multivariat analys där förutom lagstiftningen också organiseringsgrad, lönesystem och offentlig sys-

⁶ Övriga länder var Australien, Frankrike, Tyskland, Nederländerna, Storbritannien, Kanada, USA, Schweiz och Japan.

selsättning fanns med som förklarande variabler i modellen. Den statistiska analysen gav till resultat att varken lagstiftning eller facklig anslutningsgrad hade någon signifikant effekt på kvinnors relativa löner. Däremot hade förekomst av centrala löneförhandlingar en signifikant positiv effekt på kvinnors löner liksom den offentliga sysselsättningen. Om den offentliga sysselsättningen ökade som andel av den totala sysselsättningen med en procentenhet, ökade kvinnors relativlön ungefär lika mycket, 0,96 procentenheter.

Whitehouse slutsats blev att den "kollektiva modellen" haft större positiv betydelse för kvinnors löner och löneutveckling än den "liberala". Hon drar också slutsatsen att alla försök att åtgärda ojämlikheten mellan könen på arbetsmarknaden skulle bli en lång och tidsödande process om inte någon form av centralt angreppssätt tillämpades.

Lönesystemets grad av centralisering eller decentralisering för att förklara variationer i lönespridning och kvinnolöner togs även upp av Blau & Kahn [1991, 1992]. De menade att den faktor som bidragit till den ogynnsamma situationen för amerikanska kvinnor jämfört med exempelvis de svenska var den mycket decentraliserade lönesättningsprocessen i USA. De menade dessutom att den lagstiftning mot könsdiskriminering som funnits i USA sedan 1960-talet troligen skulle bli effektivare än vad den är idag om lönesystemet vore mer centraliserat.

Mycket talar alltså för att ett centraliserat förhandlingssystem är ett nödvändigt villkor för mindre lönespridning och högre relativ lön åt kvinnor. Det är dock långt ifrån säkert att det är ett tillräckligt villkor. I den tidigare nämnda studien av Barth [1992] ingick förutom Norge och USA också Österrike. I likhet med de nordiska länderna är det österrikiska förhandlingssystemet mycket centraliserat. Trots detta kännetecknas Österrike av stor lönespridning. Enligt Barth skulle en viktig förklaring till detta vara att löne-

skillnaden mellan österrikiska kvinnor och män fortfarande är stor. Även Rowthorn nämner Österrike som ett undantag och menar att centrala löneförhandlingar är inte synonymt med jämlikhet. Detta indikerar att ett centraliserat system är ett nödvändigt men inte tillräckligt villkor. *Innehållet i politiken och i lönepolitiken* är avgörande för om lönestrukturen blir egalitär eller ej!

EU och likalön

På uppdrag av Equal Opportunities Unit of the European Commission har Jill Rubery⁷ analyserat kvinnors löneutveckling inom EU⁸ (Rubery [1992]). Principen om lika lön för kvinnor och män ingick redan i Romfördraget 1957. Dess tillkomst berodde på att man i Frankrike redan tillämpade en liknande princip och för att förhindra otillbörlig konkurrens mellan medlemsländerna beslöt man att en princip om lika lön skulle gälla hela EG. Denna ingår nu i EG/EU:s lagstiftning och utgör flaggskeppet på jämställdhetens område.

Rubery's studie baserades på en analys av tre medlemsländer: Tyskland, Italien och Storbritannien. Stora skillnader mellan de tre länderna förelåg i slutet av 1980-talet. Exempelvis utgjorde de italienska kvinnorna endast 33 procent av de sysselsatta medan de brittiska kvinnorna utgjorde 42 procent och de tyska 39 procent. En annan skillnad rörde arbetstiderna. Knappt tio procent av de förvärvsarbetande kvinnorna i Italien deltidstidstade medan motsvarande siffra för Storbritannien var närmare 45 procent. I Italien var dessutom andelen egna företagare bland kvinnor betydligt högre än i andra länder liksom andelen kvinnor i

⁷ Rubery arbetar vid Manchester School of Management.

⁸ Eftersom denna studie handlar om EU ingår Sverige, av förklarliga skäl, inte i den.

manuellt industriarbete.

Lönesmässigt skiljer sig också länderna åt. Engelska kvinnor tjänade i genomsnitt knappt 70 procent av vad männen gjorde år 1985. Motsvarande siffror för Tyskland var 80 procent och för Italien 83 procent.⁹ Skillnaderna mellan länderna förklarar Rubery med att i Tyskland, som uppvisar ett mycket stabilt mönster, har det funnits en hög grad av konsensus över hur stora löneskillnaderna bör vara. I Italien har det varit tvärtom. Många lönekonflikter handlade om hur stora löneskillnaderna skulle vara och för att lösa dessa institutionaliserades så småningom ett system med kron- eller örespåslag istället för procentuella löneökningar. Detta bidrog aktivt till att utjämna lönerna fram till mitten av 1980-talet. Kvinnliga arbetare blev helt oavsiktligt vinnare på detta eftersom de var koncentrerade till låglönejobben. I Storbritannien minskade löneskillnaderna i början av 1970-talet bland annat till följd av den lagstiftning som kom då, dels Equal Pay Act från 1970 och dels Sex Discrimination Act från 1975. I slutet av 1970-talet hade dock den positiva effekten av dessa klingat av. Under 1980-talet ökar skillnaderna igen bland annat på grund av den avreglering av arbetsmarknaden som skedde. Rubery diskuterar utifrån detta vad regleringen av arbetsmarknaden betyder för kvinnor och slutsatsen blir att: "Women are particularly vulnerable to low pay under deregulated labour markets." "...this view that deregulation and fragmentation increases the share of low-paid jobs in which women are concentrated is supported by the recent study by CERC¹⁰ and others for the European Commission" (Rubery [1992, s 614]).

Rubery lyfter fram tre viktiga orsaker till de skillnader hon funnit mellan länderna. För det första regleringen av arbetsmarknaden som hon anser gagnat kvinnorna i Tyskland. För det andra anser hon att principerna för hur lönerna bestäms och hur lönestrukturen ser ut har

betydelse. Exempelvis anger hon att den minskade lönespridningen i Italien gagnat kvinnorna där. Så länge kvinnor är koncentrerade till låglönejobb kommer de att gynnas av att lönespridningen är liten. För det tredje pekar hon på betydelsen av institutionella förhållanden. En viktig slutsats är den betydelse hon tillmäter den allmänna politik som bedrivs i ett land framför den mer könsspecifika. Det är t ex ingen garanti att kvinnor bosatta i länder med en uttalad politik för lika lön, manifesterad i landets lagstiftning, lyckas bäst i lönehänseende jämfört med länder som saknar denna lagstiftning. Länder som USA och Storbritannien är goda exempel på detta. Rubery skriver avslutningsvis: "If the principal of equal pay by gender is felt to be an essential part of the new Europe, then this study makes it clear that, left to themselves, the payment systems of the member-states will not naturally evolve towards this ideal" [s 618].

Sammanfattning

Svenska kvinnor har länge toppat den internationella löneligan för kvinnor. De har dessutom under en lång följd av år haft hög förvärvsfrekvens. Vid internationella jämförelser framstår det tydligt att det funnits inslag både i den allmänna politiken och i lönepolitiken som gagnat en sådan utveckling. (Se tex Löfström & Gustafsson [1991]) Vad gäller det senare är det främst sambandet mellan allmän lönespridning och kvinnors relativa löner som är intressant. Många av dagens debattörer framhåller nödvändigheten av ökad lönespridning. Sannolikheten att kvinnor kommer att drabbas negativt av en sådan politik är stor.

⁹ Relativlönerna har skattats utifrån skattade timlöner för manuell plus icke-manuell arbetskraft.

¹⁰ CERC Centre d'Etudes des Revenus et des Coûts, 1991.

Den internationella erfarenheten tyder vidare på att ett centralt förhandlingssystem är en av kärnpunkterna både för rimliga löneskillnader i allmänhet och mellan kvinnor och män i synnerhet. Det räcker dock inte med att förhandlingssystemet är centraliserat utan det handlar också om innehållet i lönepolitiken.

I många länder som kännetecknas av stor lönespridning och stora skillnader mellan könen har man länge satt sin tilltro till lagstiftningen. Resultaten från de studier där man analyserat effekten av lagarna mot diskriminering och för lika lön är dock nedslående. Det går naturligtvis inte att utesluta att lagarna haft effekt men det är troligt att den varit liten i jämförelse med den effekt som jämlikhetspolitiken i allmänhet och lönepolitiken för löneutjämning i synnerhet haft på svenska kvinnors löner.

Referenser

- Barth, E, [1992], *Pay Differentials and Bargaining Institutions. Five Essays on Wage Determination with Empirical Evidence from Norway*. Doktorsavhandling, Socioekonomisk institutt, Oslo.
- Blau, F & Kahn, L, [1991], "The Gender Earnings Gap: Some International Evidence". Paper presenterad vid NBER, juli 1992.
- Blau, F & Kahn, L, [1992], "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons". *American Economic Review*, vol 82, nr 2, s 533-538.
- Calmfors, L & Forslund, A, [1990], "Wage Formation in Sweden". I Calmfors, L (red), *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*. SNS Förlag, Stockholm.
- Edin, P A & Holmlund, B, [1992], "The Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Policy?" Working Paper 1992:13, Uppsala universitet, Uppsala.
- Eriksen, J & Lommerud K-E, [1992], "Er lønnsforskjellene i Norge for små? Noen fakta og noen teoretiske betraktninger". I *En nasjonal strategi for økt sysselsetting i 1990-årene*, Norsk Offentlig Utredning 1992:26, Oslo.
- Hibbs, D A, [1990], "Wage Dispersion and Trade Union Action in Sweden". I Persson-Tanimura, I (red) *Generating Equality in Sweden*, Scandinavian University Press, Oslo, 1990.
- Jonsson, L & Siven, C H, [1986], *Varför löneskillnader?* SAF, Stockholm.
- Löfström, Å & Gustafsson, S, [1991] "Policy Changes and Women's Wages in Sweden". *International Review of Comparative Public Policy*, vol 3 1991, s 313-332.
- Rowthorn, R E, [1992], "Centralisation, Employment and Wage Dispersion". *Economic Journal*, vol 102, s 506-523.
- Rubery, J, [1992], "Pay, Gender and the Social Dimension to Europe". *British Journal of Industrial Relations*, 30:4 Dec 1992, s 605-621.
- Söderström, H T (red), [1994], *Välfärdsland i ofärdstid. Konjunkturrådets rapport 1994*. SNS Förlag, Stockholm.
- Whitehouse, G, [1992], "Legislation and Labour Market Gender Inequality: An Analysis of OECD Countries". *Work, Employment & Society*, vol 6, nr 1, s 65-86.