

# Repliker och kommentarer

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

ÅSA LÖFSTRÖM

## Kommentar till Meyerson & Petersen

I artikeln *Är kvinnor utsatta för lönediskriminering?* slår Eva Meyerson och Trond Petersen (M&P) fast att direkt lönediskriminering inte längre är ett problem på svensk arbetsmarknad. De finner att det stora problemet är befattnings- och arbetsplatssegrering, inte lönediskriminering. ”Kvinnor finns på låglönebefattningar och låglönearbetsplatser och män på höglönebefattningar och höglönearbetsplatser.” Med dessa resultat bekräftar de vad tidigare studier, såväl svenska som utländska, dokumenterat, nämligen könssegreringens betydelse för skillnad i lön. (Se t ex Blau & Ferber [1992], Humphries [1995])

M&Ps resultat är dock nya i den meningen att det är första gången ett så omfattande datamaterial legat till grund för en analys rörande orsaker till löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige.<sup>1</sup> Resultaten ger dock anledning till en reflektion rörande författarnas benämningar. I artikeln talas det om kvinnors och mäns skilda *befattningar*. Vi får också veta att på arbetsidan finns det hela 1 849 befattningar och på tjänstemannasidan 280. Den fråga som direkt infinner sig är om inte det som avses är *yrken och inte befattningar*. Med

andra ord: Handlar jämförelsen om kvinnor och män i samma yrke, i samma befattning eller skall båda villkoren vara uppfyllda, d v s kvinnor och män i samma yrke och på samma befattning? Författarna ger oss ingen vägledning härvidlag. De har inte heller närmare redovisat hur kvinnor och män är fördelade m a p befattning (eller yrke), varför det är svårt att veta om min fråga är av vikt eller ej.

Min kommentar här handlar dock inte om data utan om de slutsatser eller de policyimplikationer de antyder men som, enligt min uppfattning, deras resultat inte ger mycket stöd för. Det är främst tre aspekter på kvinnors löner och löneutveckling som de uttalar sig om och som jag avser att helt kort kommentera här. Det är för det första betydelsen av *institutionella förändringar*, för det andra *lönespridningens effekter* och för det tredje möjliga *konsekvenser av arbetsvärdering*.

*Fil doktor ÅSA LÖFSTRÖM är lektor i nationalekonomi vid Umeå Universitet och forskar kring kvinnors arbetsmarknadsvillkor och löner.*

<sup>1</sup> Det som är helt nytt och möjligen också helt unikt är att författarna haft tillgång till SAFs stora databas. Den rymmer löneuppgifter för alla anställda i SAFs alla medlemsföretag sedan 1970. Så vitt jag vet är det första gången dessa data använts, i alla fall på det sätt som M&P gjort.

## Institutionella förändringar och kvinnors löner

Meyerson och Petersen anser att de förändringar som skett på svensk arbetsmarknad sedan 1970 och fram till mitten av 1980-talet, d v s ökad kvinnlig förvärvsfrekvens och ökade relativa löner, skedde *trots och inte tack vare* den lagstiftning och de avtal som slutits om familjepolitik, arbetsmarknadsvillkor etc. ”Kvinnors relativlöner hade ökat stadigt sedan 20-talet, långt före införandet av exempelvis jämställdhetslag, låglönesatsningar m m”, skriver de. Sett över hela århundradet är det högst troligt att kvinnors relativa löner ökat, lagar och avtal förutan. Vid sekelskiftet tjänade en kvinna lite mer än hälften av vad en man gjorde och idag tjänar hon i genomsnitt cirka 90 procent.<sup>2</sup>

Att de relativa kvinnolönerna ökat under seklet är emellertid ett klen argument för att avfärda betydelsen av institutionella förändringar. I själva verket har ju kvinnors sociala och juridiska ställning också stadigt förbättrats under 1900-talet, något som påverkat värderingen av kvinnors arbete och arbetsinsats. Om inte institutionella förändringar spelat in skulle förklaringen i stället vara en ökning av kvinnors relativa produktivitet. Detta förefaller mindre troligt. Det finns inget skäl att anta att den relativa produktiviteten för kvinnliga industriarbetare (d v s relativt manliga) skulle varit väsentligt lägre 1920 än vad den var 1980. Ökningen av kvinnors relativlön, parallellt med förbättringen av kvinnors sociala status, är i själva verket en illustration till institutionella faktors betydelse, inte tvärtom som M&P menar.

Som stöd för sin uppfattning hänvisar de till Svensson [1995] men en granskning av de lönedata som han använder visar att ökningen av de relativa lönerna i stort sker under tre distinkta perioder, tidigt 20-tal, sent 40-tal och perioden 1960–80.<sup>3</sup> Dessa perioder med uppgång har följts av perioder av stagnation och ibland t o m minskade relativlöner. Under de två första pe-

rioderna, 1919–1922 och 1944–1949, ökade kvinnors relativlöner relativt mycket, 8–10 procentenheter, men den positiva trenden blev kortvarig. Det är möjligt att ökningen på 40-talet återspeglade en förändring som till stor del kan tillskrivas kvinnors ökade betydelse inom näringslivet under kriget. Vad avser ökningen under 20-talet är det svårt att bortse från att både rösträttsreform och arbetstidsreform fick stor betydelse för kvinnor i allmänhet och synen på kvinnor i förvärvslivet i synnerhet.<sup>4</sup> Den tredje perioden, tidigt 1960-tal till början av 1980-talet, är den längsta med successivt ökande relativlöner för kvinnor. Totalt sett ökade de med drygt 20 procentenheter. Under samma period skedde även stora förändringar inom lagstiftningsområdet, vilka skapade direkta incitament för kvinnor att öka sitt arbetskraftsutbud och många löneavtal utformades dessutom så att de bidrog till att kvinnors relativa löner successivt ökade.<sup>5</sup> Efterfrågan på arbetskraft är na-

<sup>2</sup> Siffrorna avser kvinnors relativa löner inom tillverkningsindustrin.

<sup>3</sup> Svensson [1995, s 9].

<sup>4</sup> År 1920 fick kvinnor rösträtt. Samma år beslöt att den lagstadgade arbetsdagen skulle vara åtta timmar sex dar i veckan.

<sup>5</sup> Ett par exempel på lagändringar som påverkat kvinnors förvärvsgrad är dels beslutet att ta bort nattarbetsförbudet för kvinnor i industrin år 1962, dels att införa särbeskattning år 1971 och dels utformningen av ersättningsbestämmelserna i föräldraförsäkringen från 1974. Inom lönepolitikens område kan man exemplifiera med dels överenskommelsen om att avskaffa de separata lönetarifferna för kvinnor och män inom SAF/LO-området 1960 och ratificeringen av ILO-direktivet om lika lön till kvinnor och män för lika arbete. Låginkomstutredningens (SOU 1970:34) resultat om att låglöneproblemet i Sverige till stor del var ett kvinnoproblem var säkert en bidragande orsak till att låglönesatsningar och riktade lönepotter till kvinnor blev en realitet. En lönepolitik som låg i linje med den solidariska lönepolitikens idé om allmän löneutjämning.

turligtvis av avgörande betydelse för lörens storlek men att bortse från att institutionella förändringar också är viktiga är felaktigt. Sammanfattningsvis ger inte heller de data som M&P åberopar mycket stöd för deras tes om institutionella förändringars betydelselöshet. Samtidigt är det naturligtvis viktigt att påpeka att effekten av sådana förändringar inte alltid blir positiv, åtminstone inte i det korta perspektivet.<sup>6</sup>

## Lönespridning och relativa löner

En annan fråga som författarna tar upp rör konsekvenserna av ökad lönedifferentiering för kvinnors relativlöner. *Vid lika arbete föreligger inget hot*, menar de. En ökad allmän lönespridning skulle alltså inte ha några direkta effekter på kvinnors relativlöner. Men om nu kvinnor och män så sällan har lika arbete eller lika befattning kan man inte avfärda effekterna av en ökad lönespridning med argumentet att det inte har någon betydelse i de fall kvinnor och män har samma befattningar. Det avgörande är naturligtvis om en ökad lönespridning i de reella fallen, dvs i verkligheten och då alla effekter beaktats, har betydelse för kvinnors relativlöner eller ej.

Författarnas tes stöds inte av tillgängliga data. I en studie av Rowthorn [1992] framgår mycket tydligt att det föreligger ett samband mellan allmän lönespridning och kvinnors relativa löner. I *Tabell 1*, som visar förhållandena 1973 och 1985 för 17 OECD-länder, framgår att det var vanligare att länder med liten lönespridning hade höga relativa kvinnolöner och länder med stor spridning hade lägre relativlöner. Rowthorn betonade också att en inte oväsentlig förklaring till den lägre lönespridningen i många länder var just att löneskillnaderna mellan kvinnor och män hade minskat.<sup>7</sup>

En statistisk analys (vanlig linjär regression) visar att den allmänna lönespridningen är den viktigaste förklaringen till

kvinnors relativlöner. Enbart denna faktor förklarar mellan 75 procent (år 1973) och 90 procent (år 1985) av spridningen i relativlöner mellan länderna. Koefficienten antar dessutom värden nära (minus) ett, vilket alltså betyder att om den allmänna lönespridningen ökar en procent, så minskar kvinnors relativlöner med en procent. Analyseras *förändringen* mellan åren 1973 och 1985, framkommer att förändringen i (allmän) lönespridning ensamt förklarar bortåt hälften av förändringen av relativlöner. Nu skall man komma ihåg att kausaliteten mellan lönespridning och relativlöner är dubbelriktad, men vad data ändå övertygande visar är att minskad lönespridning och ökning av kvinnors relativlön går parallellt. Jag kan därför inte finna att M&Ps tes om lönedifferentieringens betydelselöshet skulle ha något statistiskt stöd, åtminstone inte om man ser till

<sup>6</sup> Ett exempel belyser detta. År 1925 antogs en för kvinnor betydelsefull lag, den s k behörighetslagen, som innebar att många, om än inte alla, statliga tjänster blev tillgängliga för kvinnor. Denna för kvinnor positiva förändring fick dock ingen större effekt på kort sikt. Detta berodde troligen både på det ekonomiska läget och på de häftiga meningsutbyten den framkallade. Diskussionerna som både föregick lagen och följde den var hätska. Under resten av 1920-talet och under depressionsåren i början av 30-talet var kvinnors rätt till yrkesarbete hela tiden starkt ifrågasatt. Det skrevs motioner såväl till riksdagen som till de fackliga organisationerna där man yrkade på att kvinnor (framför allt de gifta) skulle förbjudas yrkesarbete eftersom de utgjorde ett hot mot männen. Det är först år 1939 som arbetsgivares rätt att avskeda kvinnor som gifter sig, trolövar sig eller blir havande upphör och blir i lag förbjudet. En lagförändring som dock troligtvis tillkommer med anledning av krisen i befolkningsfrågan på 30-talet än av omsorgen om kvinnors rättigheter.

<sup>7</sup> Jag har i en tidigare artikel diskuterat lönespridningens effekter på kvinnors löner och därvid bl a presenterat Rowthorn och andras studier. (Löfström [1994]).

**Tabell 1 Lönespridning och kvinnors relativa löner (kv/män) 1973 och 1985 i olika OECD-länder.**

Land	1973		1985	
	Spridn*	Lön	Spridn*	Lön
Japan	29	53	33	49
Kanada	24	57	24	64
Österrike	23	68	22	70
Belgien	23	66	17	77
Storbritt.	22	63	18	73
USA	22	61	23	68
Italien	20	74	10	86
Nya Zeeland	19	68	20	72
Schweiz	18	67	19	70
Finland	16	68	15	76
Australien	16	68	13	75
Frankrike	16	78	14	82
Tyskland	15	72	14	73
Danmark	13	79	10	85
Norge	12	74	14	82
Nederländ.	10	77	11	77
Sverige	9	80	9	87

\*Måttet för lönespridning har erhållits genom att variationskoefficienterna beräknats för kvinnor och män separat. Dessa har sedan viktats med antal anställda i olika branscher. Koefficienten som redovisas ovan är män och kvinnor totalt. Detta mått har använts för att också kunna ta hänsyn till löneskillnaderna mellan könen.

*Källa:* Rotwirthorn [1992, s 508–509]

OECD-ländernas utveckling de senaste decennierna.

Svenska inkomstdata stödjer också indirekt detta. Vi vet att de allmänna inkomstskillnaderna i landet har ökat sedan 80-talet. En ökning som skett parallellt med en stagnation och minskning av kvinnors relativa inkomster. *Tabell 2* visar utvecklingen för tre olika socioekonomiska grupper perioden 1980–1994. För heltidsarbetande kvinnor är de relativa inkomsterna i gruppen ”tjänstemän på mellan-nivå” något högre 1994 än de var 1980. För de två övriga hade de relativa inkomsterna minskat.

Att de relativa inkomsterna är minst i gruppen högre tjänstemän finns det säkert mer än en förklaring till. Det ligger nära till hands att tro att det är i denna grupp som den individuella lönesättningen fått störst genomslagskraft och att detta främ-

jat män i högre grad än kvinnor. En annan skulle kunna vara att andelen kvinnor bland de högre tjänstemännen faktiskt ökat så pass mycket att medelålder, genomsnittlig erfarenhet o s v sjunkit bland kvinnor vilket påverkat kvinnors relativa inkomster.

Av M&Ps resultat framgick också att lönespridningen inom en och samma befattning på tjänstemannasidan kan vara så hög som 315 procent. Det kan vara ett tecken på att det idag inte är ett tillräckligt villkor att befinna sig i samma befattning eller på samma nivå för att få lika lön. Med ökande löneskillnader och mer individuell lönesättning torde lönedifferensen öka inte bara mellan befattningarna utan också inom desamma. Att därför tänka sig att lika befattning är en garanti mot lönediskriminering måste därför betraktas som långt ifrån självklart.

**Tabell 2 Genomsnittlig arbetsinkomst\* för helårs- och heltidsanställda kvinnor i förhållande till män 1980 och 1994 i åldern 20–64 år. (Inga företagarin-komster ingår här.)**

	1980	1985	1990	1994
Arbetare o. lägre tjänstemän	87.2	85.2	82.6	84.9
Tjänstemän på mellannivå	75.0	76.8	79.9	77.3
Högre tjänstemän	74.8	71.6	74.8	68.3

\*Arbetsinkomst är lön plus ev. sjukpenning, föräldrapenning och ersättning vid utbildning.  
 Källa: SCB [1996, s 164], SCB [1992, s 69]

En annan konsekvens av stor lönespridning är ökad andel lågavlönade. OECD-data är även här entydiga vilket visas i *Figur 1*. Länder med stor lönespridning<sup>8</sup> har också högre andel lågavlönade, något som givetvis är nästan tautologiskt, givet definitionen på "lågavlönad"<sup>9</sup>. I figuren återfinns Sverige och Finland längst till vänster, d v s med liten lönespridning och liten andel lågavlönade, medan USA och Kanada representerar länder med stor lönespridning och hög andel lågavlönade. Vad som inte är tautologiskt är emellertid att en ökning av andelen lågavlönade också ökar skillnaderna mellan kvinnor och män.

I *Figur 2* har jag visat hur andelen lågavlönade kvinnor och män ökar med den totala andelen lågavlönade. Helt naturligt ökar både andelen lågavlönade kvinnor och män med den totala andelen. Det avgörande är emellertid att andelen kvinnor ökar långt snabbare. Om *Figurerna 1* och *2* kombineras erhålles följande två samband: 1) När lönespridningen ökar så ökar den totala andelen lågavlönade. 2) När andelen lågavlönade ökar ökar skillnaden mellan andelen lågavlönade kvinnor och motsvarande kategori för männen. I den meningen försämras alltså kvinnors relativa situation. I Japan är skillnaden mellan könen allra störst, 37.2 procent kvinnor mot 5.9 procent män. I USA som hade den totalt sett högsta andelen lågavlönade år 1994 bland de med heltidsarbete, 25 procent, är differensen mellan könen drygt 10 procent. Av de heltidsarbetande kvinnorna

hörde 32.5 procent till gruppen lågavlönade motsvarande andel för männen var 19.6 procent. I Sverige var motsvarande siffror år 1993 8.4 respektive 3 procent.

Sammanfattningsvis gäller alltså att tillgängliga OECD-data visar på ett mycket starkt och entydigt samband mellan lönespridning och kvinnors relativa löne- och inkomstsituation. Att avfärda den allmänna jämlikhetspolitikens betydelse för kvinnors relativa ekonomiska situation är därför direkt lättsinnigt.

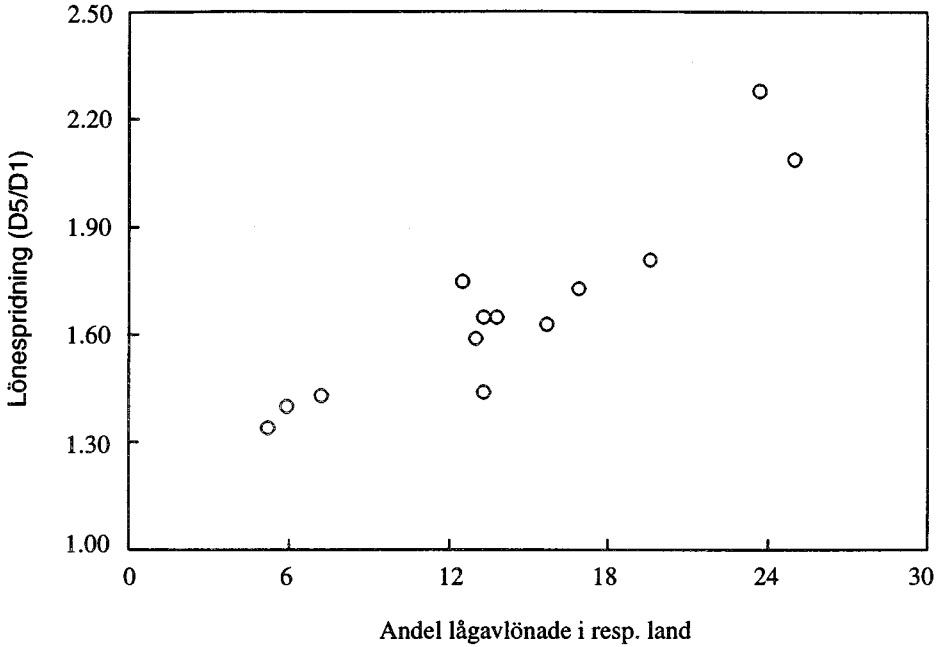
## Arbetsvärdering – en möjlighet?

Författarnas studie betonar könssegregeringens betydelse för löneskillnaderna men de redovisar inte hur befattnings- och arbetsplatssegregeringen faktiskt ser ut i det material de analyserat. Om segregeringen är en konsekvens av individers fria val eller av diskriminering kan naturligtvis inte materialet ge svar på. Däremot skulle vi kunna få veta om segregering, vertikalt och/eller horisontellt, på ett systematiskt sätt medför lägre lön till befattningar/ycken/arbetsplatser som domineras av kvinnor. Är det så att de lägre lönerna beror på

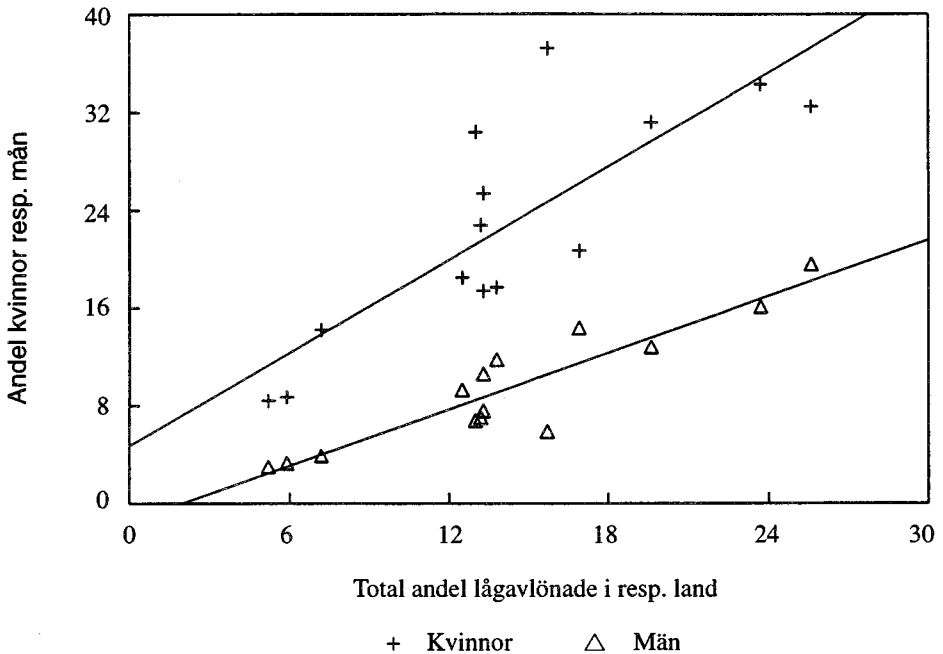
<sup>8</sup> Lönespridning mäts här annorlunda än i det tidigare fallet. Här avses kvoten mellan 5:e och 1:a decilen (D5/D1).

<sup>9</sup> Låg lön definieras som mindre än 2/3 av medianlönen för en heltidsarbetande. (Employment Outlook s, 74)

Figur 1 Lönespridning och total andel lågavlönade i olika länder.



Figur 2 Andel lågavlönade, totalt och fördelat på kvinnor och män i olika OECD-länder.



att det är mestadels kvinnor som utför jobben och inte män bör benämningen vara lönediskriminering. Eftersom det finns forskning som tyder på att "andelen kvinnor" (män) i ett jobb har betydelse för lönens storlek hade det varit intressant om M&P med hjälp av tex crowdingteorin sökt testa detta (se t ex Pike [1982], Sorensen [1990], Löfström [1993]. Man må tvista om benämningarna, om de skall heta värde-, löne- eller någon annan typ av diskriminering, men så länge segregeringens konsekvenser är löneskillnader baserade på könstillhörighet kan självklart aldrig lönediskriminering uteslutas.

Ett direkt uttryck för att könssegregeringen är både omfattande och har negativa konsekvenser för kvinnors löner är diskussionen om arbetsvärdering. Det är en (gammal) metod för lönesättning som lanserats (främst av kvinnor) som ett sätt att justera en ålderdomlig lönestruktur. De positiva erfarenheter som vunnits på skilda håll i världen har varit viktiga drivkrafter i detta. (Se t ex Löfström, [1992], Gunderson [1994], Sorensen, [1994]).

Utan närmare analys anser dock M&P att arbetsvärdering kan avfärdas. Problemen skulle t o m förvärras för kvinnor genom att arbetsvärdering skulle kunna skapa s k inlåsningseffekter. Faran, menar M&P, består i att en ökning av lönerna, som följer på en arbetsvärdering, uppmuntrar kvinnor att stanna kvar i "sina kvinnojobb". Logiken bakom detta resonemang är inte direkt glasklar. Om det är så att kvinnojobben idag är underbetalda p g a en systematisk diskriminering, så kan det väl inte vara annat än positivt om denna diskriminering upphör. Om sedan detta leder till att fler kvinnor eller män vill jobba inom branschen är en i sammanhanget oväsentlig fråga. Det är möjligt att M&P implicit menar att arbetsvärdering innebär ett avsteg från principen lön efter produktivitet, d v s att arbetsvärdering är ett störande ingrepp i den fria (och felfria) marknadens sätt att fungera. Men lika gärna kan man se arbetsvärdering som ett

sätt att systematiskt skaffa information om produktiviteten inom ett jobb, d v s som något som ökar effektiviteten i marknadsprisbildningen.

Dessutom kan tilläggas att eftersom författarna önskar en mer integrerad arbetsmarknad, borde de reflekterat över vad högre löner i typiska kvinnojobb skulle kunna innebära i detta avseende. Om arbetsvärdering förbättrade informationen om vad många s k typiska kvinnojobb innebär, inte minst produktivitetmässigt, och lönerna höjdes som en följd av det borde det rimligen innebära att nya grupper, t ex män, sökte sig till dessa jobb. Så i stället för att med ännu lägre löner tvinga bort kvinnorna från produktiva (kvinno-)jobb skulle man med högre löner attrahera män till dessa och på så sätt skulle segregationen på arbetsmarknaden kanske kunna luckras upp något. Det handlar ju till syvende og sist om lönen för dessa jobb och inte specifikt om kvinnors löner.

## Referenser

- Blau, F D, & Ferber, M A, [1992] *The Economics of Women, Men and Work*. Prentice Hall, New Jersey, 2<sup>nd</sup> ed.
- Gunderson, M, [1994] *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*. International Labour Organisation (ILO) Genève.
- Humphries, J, [1995] *Gender and Economics*. Samlingsvolym. Edward Elgar publ.
- Löfström, Å, [1992], "Ny arbetsvärdering – förutsättning för lönerättvisa kvinnormän?" *Ekonomisk Debatt*, årg 20, nr 3 s 188–199.
- Löfström, Å, [1993], *Ju fler kvinnor desto lägre lön?* Umeå Economic Studies 1993:323.
- Löfström, Å, [1994] "Om lönespridning och kvinnors löner." *Ekonomisk Debatt* årg 22, nr 8 s 799–807.
- Meyerson, E & Petersen, T, [1997] "Är kvinnor utsatta för lönediskriminering?" *Ekonomisk Debatt* årg 25, nr 1, s 17–23.
- OECD [1996] *Employment Outlook*.
- Pike, M, [1982] "Segregation by Sex, Earnings Differentials and Equal Pay: An Application

- of a Job Crowding Model to UK Data." *Applied Economics* 14.
- Rowthorn, R E, [1992] "Centralisation, Employment and Wage Dispersion." *Economic Journal*, 102, May 1992, 506–523.
- SCB [1992] *Skatter, inkomster och avgifter. En statistisk översikt 1992.*
- SCB [1996] *Skatter, inkomster och avgifter. En statistisk översikt 1996.*
- Sorensen, E, [1990] "The Crowding Hypotheses and Comparable Worth." *Journal of Human Resources*, vol 25, no 1, winter 1990.
- Sorensen, E, [1994] *Comparable Worth. Is It a Worthy Policy?* Princeton University Press, Princeton, New Jersey
- Svensson, L, [1995] *Closing the Gender Gap. Determinants of Change in the Female-to-Male Blue Collar Wage Ratio in Swedish Manufacturing 1913–1990.* Doktorsavhandl. Lunds Universitet.