



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Solidarisk lönepolitik, lönespridning och löneskillnader mellan män och kvinnor

Per-Anders Edin, Katarina Richardson

Solidarisk lönepolitik, lönespridning och löneskillnader mellan män och kvinnor*

av

Per-Anders Edin (Uppsala universitet och IFAU) och *Katarina Richardson* (IFAU)**

* Denna uppsats är en reviderad version av Edin och Richardson (1997). Vi är tacksamma för värdefulla synpunkter från Lawrence M. Kahn och från seminariedeltagare vid Uppsala universitet. Tidigare versioner av denna uppsats har presenterats på FRN-konferensen om ”Könsneutral lönepolitik – en utopi?” och för Kvinnomaktutredningen. Vi vill också tacka Socialvetenskapliga forskningsrådet och Rådet för arbetslivsforskning för finansiellt stöd.

** Vid eventuella frågor, var vänlig kontakta Per-Anders Edin, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet, Box 513, 751 20 Uppsala; E-post: per-anders.edin@nek.uu.se; Tel: 018-471 70 81 eller Katarina Richardson, IFAU, Box 513, 751 20 Uppsala; E-post: katarina.richardson@ifau.uu.se Tel: 018-471 70 74.

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 är den stegvis förbättrade föräldraförsäkringen, utbyggnaden av den subventionerade barnomsorgen och avskaffandet av sambeskattnings av arbetsinkomster. Särbeskattnings ger, åtminstone vid en progressiv skatteskala, makarna incitament att dela mer lika på förvärvsarbete än vid sambeskattnings. 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 denna uppsats 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 en allmänt 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 diskuterar 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

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.

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.

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

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

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 efterfråge- snarare än på utbudssidan. Kvinnors löner och kvinnors arbetskraftstal steg som kraftigast samtidigt. 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 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.

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, 1992). 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. 1965 gjordes studielån och studiemedel oberoende av föräldrarnas inkomster vilket antagligen underlättade för kvinnor att studera på universitet. 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 makarnas inkomst av tjänst. Kombinerat med en progressiv inkomstskatteskala innebär särbeskattning att det är lönsamt för män att dela mer lika på förvärvsarbete. Flera reformer har haft kvinnor med barn som direkt målgrupp. 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.

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 förvärvsarbete eller ej. Kvinnor kan ägna sig åt hushållsarbete eller förvärvsarbete och det är endast om de väljer att förvärvsarbete som vi kan observera lönen. Kvinnors beslut att förvärvsarbete sker antagligen inte slumpmässigt. Det är rimligt att tro att kvinnor som får en bra lön i större utsträckning väljer att förvärvsarbete medan kvinnor med låg lön kanske finner det mer lönsamt att hushållsarbete. 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, se vidare diskussion i Edin och Richardson (1999).

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 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 återspegla 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 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 löne-

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).

skillnaden 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. Förändring 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 Edin och Richardson (1999) beskrivs 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.

5 Kvinnors löner, lönespridning och lönepolitik

⁴ För en kritisk diskussion av JMP-metoden, se Suen (1997) och Edin och Richardson (1999).

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 samt nya personer, framförallt unga och invandrare, för att bibehålla ett representativt urval 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 1 återger vi skattningar på mäns lönefunktion för respektive år. Dessa skattningar utgör grunden för våra fortsatta beräkningar.

I tabell 1 undersöker vi hur löneskillnaden förändras mellan två undersökningsår: mellan 1968 och 1974, mellan 1974 och 1981 samt mellan 1981 och 1991. I tabellen redovisas skattningarna av de fyra komponenter som diskuterats ovan. 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. Till exempel minskade könslöneskillnaden mellan 1968 och 1974 med 5,47 (approximativt) procentenheter⁵. I de föregående raderna bryts dessa totalförändringar ned i förändringar i egenskaper och förändringar i ersättning för dessa egenskaper. Den enskilt viktigaste effekten under de två första delperioderna är minskade könsskillnader i ej observerade egenskaper eller minskad diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden. Allt annat lika ”förklarar” denna effekt 39 procent ($=0,0214/0,0547$) av den minskade löneskillnaden mellan män och kvinnor under den första delperioden och hela 79 procent under den andra delperioden. En annan viktig faktor under den första delperioden är branschtillhörighet. Mellan 1968 och 1974 ökade andelen kvinnor med arbeten inom offentlig service som 1968 var välbetald i jämförelse med arbeten inom verkstadsindustrin. Löneskillnaden mellan män och kvinnor minskade också på grund av att kvinnor ökade sin relativa nivå på arbetslivserfarenhet. Denna effekt motverkades dock, under de två första delperioderna, av ökade skillnader i utbildning.

Om vi istället ser till förändringar i lönestruktur finner vi, något överraskande, att förändrade branschlöneskillnader missgynnade kvinnor under hela perioden och mycket

⁵ Detta är en approximation eftersom lönerna är på logaritmerad form. Den exakta förändringen i löneskillnaden mellan män och kvinnor i procent erhålls genom att beräkna $(1-e^{0,0547})*100=5,62$, där e betecknar den naturliga logaritmen.

kraftigt så under den första delperioden. En viktig orsak till detta är att lönerna i kvinnotunga branscher, såsom offentlig service, har fallit över tiden (speciellt under den första delperioden) relativt andra branscher. Sjunkande avkastning på utbildning och arbetslivserfarenhet bidrog däremot till att minskade könslöneskillnaden under de två första delperioderna. Slutligen så har den lägre 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 procent.

Tabell 1 Förändringar i löneskillnaden mellan män och kvinnor 1968-1991. Alla kvinnor 18-65 år

	1968 – 1974	1974 – 1981	1981 – 1991
<i>Förändringar i egenskaper:</i>			
Utbildning	0,0134	0,0087	-0,0040
Arbetslivserfarenhet	-0,0128	-0,0216	-0,0135
Branschtillhörighet	-0,0201	-0,0006	0,0019
Ej obs. egenskaper och diskriminering	-0,0214	-0,0623	0,0024
<i>Förändringar i lönestruktur:</i>			
Utbildning	-0,0040	-0,0086	0,0004
Arbetslivserfarenhet	-0,0087	0,0013	0,0004
Bransch	0,0397	0,0139	0,0165
Avkastning på ej obs. egenskaper	-0,0407	-0,0095	0,0031
<i>Total förändring i könsspec. Faktorer</i>	-0,0409	-0,0758	-0,0134
<i>Total förändring i lönestruktur</i>	-0,0138	-0,0030	0,0203
<i>Total förändring i löneskillnad</i>	-0,0547	-0,0789	0,0069

Den bild som framträder ur tabell 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”.

Tabell 2 Förändringar i löneskillnaden mellan män och kvinnor 1968-1991. Lågavlönade kvinnor 18-65 år.

	1968 - 1974	1974 – 1981	1981 - 1991
--	-------------	-------------	-------------

<i>Förändringar i egenskaper:</i>			
Utbildning	0,0030	0,0302	0,0033
Arbetslivserfarenhet	0,0033	-0,0418	-0,0110
Branschtillhörighet	-0,0443	-0,0013	-0,0021
Ej obs. egenskaper och diskriminering	-0,0294	-0,0852	-0,0050
<i>Förändringar i lönestruktur:</i>			
Utbildning	-0,0337	-0,0162	-0,0015
Arbetslivserfarenhet	-0,0303	-0,0064	0,0024
Bransch	0,0367	0,0196	0,0302
Avkastning på ej obs. egenskaper	-0,0303	-0,0075	0,0021
<i>Total förändring i könsspec. faktorer</i>	-0,0674	-0,0980	-0,0149
<i>Total förändring i lönestruktur</i>	-0,0576	-0,0105	0,0334
<i>Total förändring i löneskillnad</i>	-0,1250	-0,1085	0,0184

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 2 presenteras en dekomponering av relativlönen för de 50 procent av kvinnorna som har de lägsta uppskattade lönerna enligt mäns löneekvation.⁶ 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 verkade dock systematiskt mot även lågavlönade kvinnor.

⁶ Detta innebär att egenskaperna hos lågavlönade kvinnor kommer att ändras över tiden eftersom avkastning på humankapital och lönepremier för branschtillhörighet delvis bestämmer vilka som är lågavlönade enligt denna definition.

Tabell 3 Förändring i löneskillnaden mellan män och kvinnor 1968-1991. Unga kvinnor i förhållande till alla män.

	1968 - 1974	1974 - 1981	1981 - 1991
<i>Förändringar i egenskaper:</i>			
Utbildning	0,0206	-0,0002	-0,0120
Arbetslivserfarenhet	-0,0262	-0,0289	0,0145
Branschtillhörighet	-0,0288	-0,0128	0,0107
Ej obs. egenskaper och diskriminering	-0,0393	-0,0503	-0,0390
<i>Förändringar i lönestruktur:</i>			
Utbildning	-0,0101	-0,0041	-0,0034
Arbetslivserfarenhet	-0,0190	-0,0054	0,0003
Bransch	0,0754	0,0111	0,0234
Avkastning på ej obs. egenskaper	-0,0229	-0,0237	-0,0010
<i>Total förändring i könsspec. faktorer</i>	-0,0737	-0,0921	-0,0259
<i>Total förändring i lönestruktur</i>	0,0234	-0,0219	0,0194
<i>Total förändring i löneskillnad</i>	-0,0503	-0,1140	-0,0065

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 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 könsskillnaden i icke observerade produktiva egenskaper snabbare än de äldre kvinnorna eller att diskriminering av unga kvinnor har minskat.

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 (1995) 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.⁷ 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 lönestrukturerna 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

⁷ Länderna är Italien, Sverige, Österrike, Australien, Norge, Tyskland, USA, Schweiz, Ungern och Storbritannien, nämnda i fallande ordning efter kvinnors relativlöner.

männens residuala lönefördelning. Detta kan tolkas som att graden av potentiell lönediskriminering (inklusive effekten av icke observerade variabler) är likartad i Sverige och USA.

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 väl definierade grupper, även ersättningen för ej observerade egenskaper minskade under denna period. Förändringar i branschlönespridningen har däremot missgynnat kvinnorna under hela perioden från 1960-talet fram till 1990-talet. Denna effekt är mycket stor under 60- och 70-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 lönepolitiken⁸ 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.

⁸ Vår analysmetod är inte lämpad att dra slutsatser om lönepolitiska satsningar eller andra åtgärder som direkt syftar till att påverka kvinnors löner.

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 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 A, P-A Edin, B Holmlund och E Wadensjö (1996) *Arbetsmarknaden*, Stockholm: SNS Förlag.
- Blau F och L Kahn (1996) "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: an International Comparison", *Economica* 63, S29-S62.
- Edin P-A och B Holmlund (1995) "The Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Wage Policy?", i R Freeman och L Katz (red.) *Differences and Changes in Wage Structures*, University of Chicago Press.
- Edin P-A och K Richardson (1997) "Lönepolitik, lönespridning och löneskillnader mellan män och kvinnor", i I. Persson och E. Wadensjö (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Fritzes, Stockholm.
- Edin P-A och K Richardson (1999) "Swimming With the Tide: Solidarity Wage Policy and the Gender Earnings Gap" Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, working paper 1999:3.
- Erikson R och R Åberg (1984) *Välfärd i förändring*, Stockholm: Prisma.
- Gustafsson S (1981) "Male-Female Lifetime Earnings Differentials and Labor Force History", i G Eliasson, B Holmlund och F Stafford (red) *Studies in Labor Market Behavior: Sweden and the United States*, IUI.
- Gustafsson S. och P. Lantz (1985) *Arbete och löner: ekonomiska teorier och fakta kring skillnaden mellan män och kvinnor*, Stockholm: Industrins utredningsinstitut och Arbetslivscentrum.
- Hersch, Joni och Leslie Stratton (1997) "Housework, Fixed Effects, and Wages of Married Workers", *Journal of Labour Economics* 32(2)
- Hibbs D (1990) "Wage Dispersion and Trade Union Action in Sweden", i I Persson (red) *Generating Equality in the Welfare State: The Swedish Experience*, Norwegian University Press.
- Juhn C, K Murphy och B Pierce (1991) "Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence", i M Koster (red) *Workers and Their Wages*, Washington D.C.:AEI Press.
- leGrand C (1992) "Explaining the Male-Female Wage Gap: Job Segregation and Solidarity Wage Bargaining in Sweden", *Acta Sociologica* 34, 261-278.
- Löfström Å (1989) *Diskriminering på svensk arbetsmarknad*, Umeå Economic Studies No. 196, Umeå universitet.

- Löfström Å (1991) "Kvinnors löner i industrin. Den solidariska lönepolitikens effekter", *Arbetshistoria* 56-57, 38-41.
- Löfström Å (1997) "Lönespridning och kvinnors löner", i Å Löfström (red.) *Lönepolitik och kvinnors löner*, FRN rapport 97:4.
- Palme M och R Wright (1992) "Gender Discrimination and Compensating Differentials in Sweden", *Applied Economics* 24, 751-759.
- Richardson K. (1997) "Estimating the Impact of Wage Structure on Wage Differential Between Two Groups of Workers", i *Essays on Family and Labor Economics*. Akademisk avhandling, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Suen W (1997) "Decomposing Wage Residuals: Unmeasured Skill or Statistical Artifact", *Journal of Labor Economics* 15, 555-566.
- Svensson L (1992) "Vad betyder lönepolitiken för kvinnolönerna?", *Ekonomisk Debatt* 20, 535-545.
- Svensson L (1995). *Closing the Gender Gap*, Skrifter utgivna av Ekonomisk-historiska föreningen LXXI, Lund.
- Zetterberg J (1994) "Effects of Changed Wage Setting Conditions on Male-Female Wage Differentials in the Swedish Public Sector", *Public Administration Quarterly* 18, 342-358.

Appendix 1

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)	7,870 (0,025)	8,564 (0,028)
<i>Humankapitalvariabler</i>				
Arbetslivserf. (år)	0,041 (0,002)	0,031 (0,002)	0,025 (0,002)	0,026 (0,002)
Arbetslivserf. kvadrat /1000	-0,689 (0,042)	-0,505 (0,036)	-0,387 (0,035)	-0,404 (0,040)
Folkskola, yrkesutb.	0,148 (0,021)	0,089 (0,018)	0,090 (0,017)	0,105 (0,019)
Realskola	0,172 (0,029)	0,079 (0,030)	0,163 (0,029)	0,142 (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)	0,248 (0,030)
Gymnasium, yrkesutb.	0,653 (0,047)	0,353 (0,032)	0,326 (0,025)	0,331 (0,025)
Universitetsstudier	0,907 (0,045)	0,599 (0,032)	0,465 (0,026)	0,457 (0,027)
<i>Näringsgrenar</i>				
Jordbruk	-0,454 (0,043)	-0,161 (0,053)	-0,266 (0,045)	-0,120 (0,065)
Skogbruk	-0,108 (0,054)	-0,090 (0,041)	-0,116 (0,048)	0,004 (0,056)
Gruva.	0,027 (0,160)	0,148 (0,133)	0,136 (0,103)	0,112 (0,079)
Livsmedel	-0,056 (0,042)	-0,023 (0,041)	0,027 (0,040)	0,036 (0,040)
Textil	0,003 (0,052)	-0,031 (0,050)	0,043 (0,066)	-0,166 (0,101)
Trä	-0,085 (0,044)	-0,101 (0,039)	-0,155 (0,040)	-0,088 (0,039)
Papper	0,048 (0,039)	-0,042 (0,034)	0,046 (0,031)	0,026 (0,033)
Gummi, plast	-0,055 (0,052)	-0,041 (0,044)	-0,014 (0,046)	0,027 (0,048)
Sten	-0,026 (0,057)	-0,050 (0,052)	-0,047 (0,050)	0,040 (0,083)

Tabellen fortsätter på nästa sida.

Fortsättning från föregående sida:

<i>Näringsgrenar</i>	1968	1974	1981	1991
Metall	-0,041 (0,045)	0,038 (0,041)	-0,059 (0,040)	0,072 (0,047)
Annan tillverkning	-0,107 (0,079)	-0,166 (0,081)	-0,072 (0,144)	-0,203 (0,124)
El med mera	0,053 (0,079)	0,040 (0,057)	0,023 (0,052)	0,094 (0,062)
Bygg	0,057 (0,026)	0,021 (0,022)	0,084 (0,024)	0,141 (0,023)
Partihandel	0,067 (0,040)	0,082 (0,038)	-0,036 (0,037)	0,096 (0,036)
Detaljhandel	-0,062 (0,042)	-0,090 (0,039)	-0,079 (0,032)	0,002 (0,034)
Hotell	-0,144 (0,122)	-0,080 (0,094)	-0,008 (0,073)	-0,038 (0,057)
Transport	0,003 (0,034)	-0,006 (0,029)	0,005 (0,028)	0,004 (0,028)
Post och tele	-0,044 (0,048)	-0,080 (0,042)	-0,012 (0,038)	-0,000 (0,039)
Bank	0,028 (0,076)	0,021 (0,060)	-0,020 (0,051)	0,199 (0,046)
Försäkring	0,104 (0,098)	0,107 (0,081)	0,113 (0,064)	0,243 (0,062)
Uppdrag	0,144 (0,050)	-0,022 (0,037)	0,070 (0,031)	0,024 (0,033)
Förvaltning	0,018 (0,037)	-0,024 (0,031)	-0,018 (0,030)	-0,010 (0,032)
Renhållning	-0,058 (0,052)	-0,041 (0,064)	-0,062 (0,056)	-0,130 (0,063)
Offentlig service	0,085 (0,045)	-0,036 (0,029)	-0,063 (0,024)	-0,074 (0,025)
Nöjen	-0,098 (0,108)	-0,019 (0,064)	-0,199 (0,049)	-0,149 (0,050)
Privat service	-0,133 (0,108)	-0,101 (0,043)	-0,057 (0,052)	-0,075 (0,052)
Antal observationer	1 781	1 695	1 661	1 551
Standardfel(σ)	0,319	0,230	0,248	0,245
R^2	0,442	0,331	0,333	0,369

Amn. Standardfel anges i parentes. Variabeln *arbetslivserfarenhet* mäter antal år av arbetslivserfarenhet. Variabeln *arbetslivserfarenhet kvadrat* är kvadrattermen av variabeln *arbetslivserfarenhet*. Övriga variabler är dummyvariabler. Referensgrupp i analysen är en person med folkskola och som arbetar i verkstadsindustrin.