



Att synliggöra löneskillnader mellan kvinnor och män

Att synliggöra
löneskillnader
mellan
kvinnor och män

Highlighting pay differentials between women and men

Grafisk form: Jan-Aage Haaland, Ateljén SCB

Omslagsfoto: Jan-Peter Lahall, Örebro

Om du citerar ur denna publikation, var god uppge:

Källa: Näringsdepartementet

"Att synliggöra löneskillnader mellan kvinnor och män"

© 2000, Regeringskansliet

ISBN 91-631-0429-6

SCB-Tryck, Örebro 2000.12

Förord

Att kvinnor och män inom den europeiska unionen inte är jämställda på arbetsmarknaden syns på många olika sätt. I alla medlemsländer är det stora löneskillnader mellan kvinnor och män. Lönediskriminering är en realitet. Kvinnor och män erhåller inte lika lön för lika och likvärdigt arbete. Kvinnors lägre löner resulterar i sämre trygghet vad gäller pensioner och har också andra negativa konsekvenser.

Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män är ett av de problemområden som identifierades i det handlingsprogram som beslutades på FN:s fjärde kvinnokonferens i Beijing och där medlemsländerna förbundit sig att göra en engagerad insats för förändring. Problemen har också uppmärksammats i EU:s sysselsättningsriktlinjer som föreskriver att såväl medlemsländerna som arbetsmarknadens parter ska verka för lika lön för lika och likvärdigt arbete och ta initiativ för att minimera könsrelaterade löneskillnader.

För att kvinnor i högre uträkning ska välja att förvärvsarbeta krävs trygga och jämställda arbetsvillkor. Men kvinnor och män måste också ha möjlighet att förena förvärvsarbete med familjeansvar. Kvinnor ska inte behöva välja mellan förvärvsarbete och barn. Det kräver förutom goda möjligheter till barn- och äldreomsorg löner som är sakliga och är bestämda på grundval av en saklig värdering av arbetet.

Lönediskriminering är i stor utsträckning ett osynligt och osynliggjort problem. Lönestatistiken behöver förändras på olika sätt för att informationen om löneskillnaderna ska ge ett bättre beslutsunderlag. Orsakerna till löneskillnader behöver närmare undersökas och kunskapen användas för att upptäcka, åtgärda och förebygga diskriminering.

Denna rapport har författats av en expertgrupp bestående av Susanne Fransson, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, Lena Johansson, Statistiska centralbyrån och Lena Svenaeus, Regeringskansliet. Rapporten belyser de problem som idag finns när det gäller att synliggöra och jämföra löneskillnader mellan kvinnor och män och resonerar kring möjliga indikatorer för att mäta och analysera förändringar beträffande sådana löneskillnader.

Rapporten har framtagits som ett bakgrundsmaterial till det informella ministermötet om jämställdhet och sociala frågor under Sveriges ordförandeskap i den europeiska unionen.

Margareta Winberg

Statsråd med ansvar för jämställdhetsfrågor

Innehåll

Inledning	5
Skilda världar – skilda värden	7
Lön efter kön	7
Från dåtid till nutid	8
Den könsuppdelade arbetsmarknaden	11
Ekonomiska teorier och olika diskrimineringsbegrepp	12
Vad kan synliggöras med statistik?	15
Ålder och utbildning som förklaring till löneskillnader	16
Löneskillnad i privat och offentlig sektor	18
Kvinnor och män i olika näringsgrenar	19
Yrke – en viktig förklaring till löneskillnader	20
Deltidsarbete	22
Olika lönespridning	25
Lönebegrepp	28
Faktorer som påverkar löneskillnaderna	29
Modeller och strategier för att åtgärda osakliga löneskillnader	31
Lönebildning – en komplicerad process	31
Kollektivavtal som mur och murbräcka	31
Lönesystem i ett könsperspektiv	32
Modeller och metoder	33
Strategier via lagstiftning	33
Visioner – vad behöver göras	37
Diskrimineringsförbud som ett nytt normativt grundmönster	37
En ny medveten värdeskala	38
Arbetsvärdering och kvalifikationsbedömning	39
Att förbättra statistiken	41
Tänkbara indikatorer	42
Slutord	45

Inledning

Situationen för kvinnor och män på arbetsmarknaden i den europeiska unionen ser mycket olika ut. Vilka skillnader som finns varierar mellan medlemsländerna. Ett gemensamt kännetecken är dock att kvinnor genomsnittligt, i fråga om ekonomi och valmöjligheter, befinner sig i en sämre situation än män.

Ett mycket påtagligt bevis för bristande jämställdhet är när kvinnor och män inte erhåller lika lön för lika arbete. För individen innebär detta inte bara mindre pengar i lönekuvertet och därmed en lägre ekonomisk standard utan utgör också en allvarlig kränkning. Ännu större blir löneklyftan när man jämför arbeten som är att betrakta som likvärdiga. Kvinnorna är förlorarna, men även de män drabbas som arbetar i kvinnodominerade undervärderade yrken. Lönediskriminering är ett konkret – men samtidigt osynligt och osynliggjort – problem. Kan denna brist på synlighet vara en viktig orsak till att problemet med osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män hittills inte gått att lösa på ett tillfredsställande sätt?

Principen om lika lön för kvinnor och män är grundad på artikel 141.1 i EG-fördraget (tidigare artikel 119) och 1975 års direktiv om principen om lika lön för kvinnor och män. Dessa EG-rättsliga bestämmelser har alltså funnits sedan mycket länge. Ändå visar tillgängliga uppgifter, att det i alla medlemsländerna råder en stor klyfta mellan kvinnors och mäns löner.

Lagstiftningen har ännu inte fått det genomslag den måste få, trots att man både på gemenskapsnivå och i medlemsländerna arbetat fram olika typer av råd och anvisningar för hur likalöneprincipen kan genomföras i praktiken. I det sammanhanget kan som ett värdefullt bidrag nämnas Kommissionens ”Vägledning för tillämpning av lika lön för lika arbete för kvinnor och män i arbetslivet”, en skrift som ger konkreta råd till arbetsgivare och avtalslutande parter på företags- och sektorsnivå. Det bör tilläggas att också arbetsmarknadens parter varit engagerade för att med sina instrument finna lösningar på problemet.

En inspirationskälla för att finna nya metoder att bekämpa lönediskriminering är de initiativ som tagits och det arbete som genomförts för att finna lämpliga indikatorer för att mäta utvecklingen på jämställdhetsområdet. Hittills har två teman varit i blickpunkten: kvinnor i beslutsprocessen och möjligheterna att förena arbete och familjeliv. Genom att fastställa indikatorer på temat löneskillnader mellan kvinnor och män kan man skapa instrument för att följa utvecklingen också på detta område. Därigenom får vi bättre kunskap om de åtgärder som vidtagits för att minska löneskillnaderna varit verkningsfulla.

Indikatorer förutsätter tillgång till information om alla de löneuppgifter som behövs för att kunna göra meningsfulla jämförelser mellan kvinnors och mäns löner. Att fakta om löner på

detta sätt blir synliga på EU-nivå och på nationell nivå är nödvändigt, om jämförelser via ett antal valda indikatorer ska kunna göras över tiden och mellan medlemsstaterna. Avgörande för en positiv förändring mot minskat lönegap är emellertid att fakta om löner blir synliga också på arbetsplatsnivå och branschnivå, dvs. på den nivå där förhandlingsarbetet beträffande löner bedrivs. Det är på denna nivå analysen av kvinnors och mäns löner ska ge ett underlag för att korrigera osakliga löneskillnader vid lika och likvärdigt arbete. Det säger sig självt att denna analys då måste innefatta bedömningar av vad som är lika och likvärdigt arbete på den aktuella arbetsplatsen.

För förändringsarbetet är kunskap om vad som skapat de ojämsställda lönerna viktig. Kunskap om lönesystemens roll

är i det sammanhanget väsentlig. Detta är dock inte tillräckligt. Löneskillnader mellan kvinnor och män på individplanet måste synliggöras. I rapporten diskuteras därför vilka strategier och modeller som kan användas för att stimulera det praktiska arbetet att korrigera löneskillnader som beror på kön.

Denna rapport har till syfte att ge ett diskussionsunderlag för det fortsatta arbetet att finna lämpliga indikatorer på området löneskillnader mellan kvinnor och män. Vår utgångspunkt är att sådana indikatorer bör väljas så att de stimulerar arbetsgivares och avtalslutande parter arbete med att undanröja osakliga löneskillnader vid lika och likvärdigt arbete samt stärker individens möjligheter att komma till sin rätt ifråga om likalöneprincipen.

Skilda världar – skilda värden

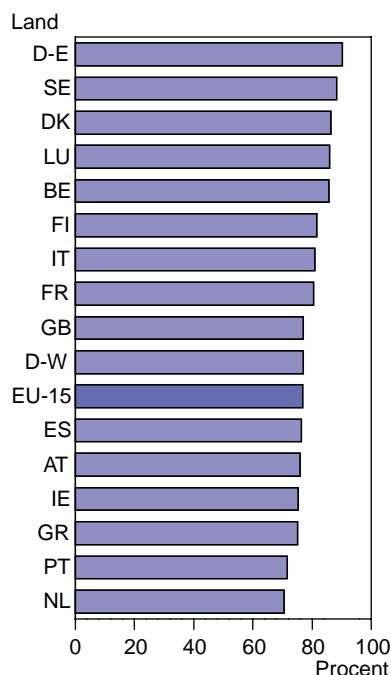
Lön efter kön

Kvinnorna på EU:s arbetsmarknad har i genomsnitt 74 procent av männens löner. Skillnaden mellan deras löner kan bara delvis förklaras utifrån sakliga grunder.

Kvinnornas lön i procent av männens 1995

Per timme. Heltid

Belgien	BE
Danmark	DK
England	GB
Finland	FI
Frankrike	FR
Grekland	GR
Irland	IE
Italien	IT
Luxemburg	LU
Nederländerna	NL
Portugal	PT
Spanien	ES
Sverige	SE
Tyskland	DE
Forna Västtyskland	D-W
Forna Östtyskland	D-E
Österrike	AT
Hela unionen	EU-15



Källa: Structure of Earnings Statistics 1995, Eurostat

Den fråga som vi måste ställa oss är: Varför försvinner inte de könsrelaterade löneskillnaderna? Varför väljer män i så liten utsträckning att arbeta inom servicesektorn? Varför väljer de att arbeta heltid även när de är småbarnsföräldrar och varför väljer de att göra karriär? Vad är orsak och vad är verkan på dagens arbetsmarknad? Varför gör inte kvinnor samma val?

Det finns föreställningar om kvinnors och mäns arbeten och det finns under-

sökningar och statistik som visar hur det ser ut på arbetsmarknaden. Kvinnor har generellt sett lägre inkomster, lägre löner och sämre anställningsvillkor än män. Om dessa skillnader i rättslig mening kan vara könsdiskriminerande är beroende av huruvida kvinnor och män anses utföra lika och likvärdigt arbete. Den statistik som vi har är otillfredsställande på många sätt. Hur visar vi statistiskt att löneskillnader existerar? Vilka variabler behövs för att spegla de olika förutsättningar och villkor som kvinnor och män har på dagens arbetsmarknad?

För att kunna förbättra kvinnors ställning på arbetsmarknaden måste vi synliggöra de föreställningar och myter som finns om kvinnors och mäns arbete, men också de skilda villkor som i praktiken gäller för kvinnor och män. Syftet är att såväl kvinnor som män skall bli bedömda efter sina egna förutsättningar och inte efter kön. En av hörnstenarna för jämställdhetspolitiken är ekonomiskt oberoende vilket innebär en arbetsmarknad där kvinnor och män är ekonomiskt jämställda. Begreppet ekonomisk jämställdhet har olika betydelser för kvinnor och män. En ekonomiskt oberoende man är en man som inte behöver lönearbete. Att vara ekonomiskt oberoende betyder för kvinnor att kunna försörja sig genom lönearbete och att vara oberoende av en man. Lönediskriminering är den materiella basen för kvinnors underordning och för bristen på ekonomisk jämställdhet.

I denna rapport avänds begreppen inkomst och lön. Lön är den ersättning en arbetstagare får för utfört arbete

under en given tidsenhet, t.ex. timme eller månad. Lönen är det största bidraget till inkomsten som givetvis också påverkas av arbetstidens volym. När vi talar om löneskillnader mellan kvinnor och män är utgångspunkten en jämförelse av lönen mellan könen under en angiven tidsenhet. Löneskillnader som inte kan förklaras på något annat sätt än med kön kan misstänkas vara diskriminerande. Det finns inom

EU gemensamma normer i EG-rättens artikel 141.1 och i likalönedirektivet 75/117. Direkt och indirekt diskriminerande avtal strider mot gemenskapsrätten och de kan ogiltigförklaras av nationella domstolar. Lönesättningen har således blivit en fråga som inte enbart berör de avtalslutande parterna. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är inte enbart en förhandlingsfråga utan i hög grad en rättslig fråga.

Rättslig grund

- Artikel 141.1 i EG-fördraget
- Direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män.

Från dåtid till nutid

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män måste ses i ett historiskt perspektiv. Historien kan inte ursäktas de könsrelaterade löneskillnader som finns på dagens arbetsmarknad. Att kvinnors arbete idag generellt sett värderas lägre än mäns är ett resultat av nutidens normer och värderingar. Dessa normer

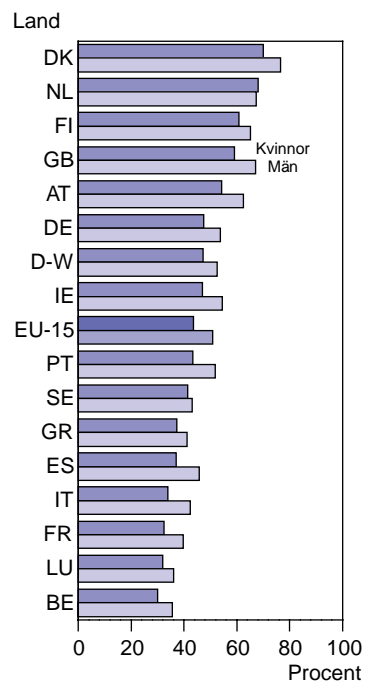
och värderingar kan förändras. Det är också viktigt att skilja mellan å ena sidan myter, föreställningar och ideal om kvinnors och mäns arbete och å andra sidan den verklighet som kvinnor och män levtt och lever i.

Att män har haft såväl skyldighet som rätt att förvärvsarbeta har aldrig varit

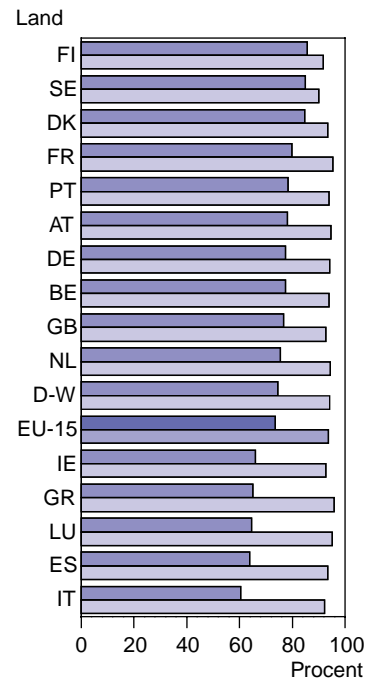
Nutidens arbetsmarknad

Relativa arbetskraftstal efter ålder 1999

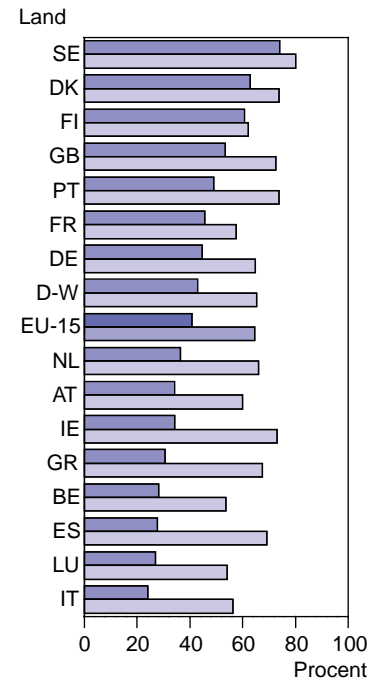
15-24 år



25-49 år



50-64 år



Länderförkortning, se sid 7.

Källa: European Labour Force Survey 1999, Eurostat

ifrågasatt. Kvinnors (och barns) arbetskraft sågs under lång tid som en del av en enhet där mannen (fadern, maken) var den legale företrädaren. För kvinnor var äktenskapskontraktet ett alternativ till lönearbete. Det var också de gifta kvinnornas förvärvsarbete som i första hand begränsades och ifrågasattes. I tider av hög arbetslöshet minskade kvinnors valfrihet – kvinnans främsta uppgift ansågs vara att vårda barn och make i hemmet. Många kvinnor såväl gifta som ogifta arbetade dock utanför hemmet, men deras arbete syntes inte i statistiken. De arbetade inte heltid, de var inte fast anställda och de sågs inte som självständiga arbetstagare. De var atypiska och de sågs som en flexibel arbetskraftsreserv att använda i tider av brist på manlig arbetskraft.

I alla åldersgrupper förvärvsarbetar män mer än kvinnor. Arbetskraftstalen är högst för både kvinnor och män i åldern 25–49 år.

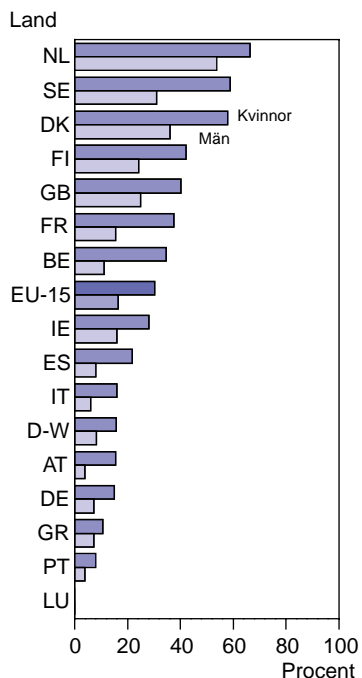
Inom den europeiska unionen finns fortfarande föreställningar om mannen som den huvudsaklige familjeförsörjaren och kvinnans förvärvsinkomster som komplementära. Äktenskapet är för många kvinnor det primära arbetskontraktet. I de nordiska länderna, där kvinnor förvärvsarbetar i nästan lika hög grad som män, lever hemmafru-idealet trots allt kvar, men nu som ett ideal om kvinnors deltidsarbete. Deltidsarbete ser olika ut i medlemsstaterna. Dess utformning beror på hur arbetsmarknaden är reglerad och vilken politik som förs.

Med relativa arbetskraftstal menas den andel av befolkningen som finns i arbetskraften uttryckt i procent

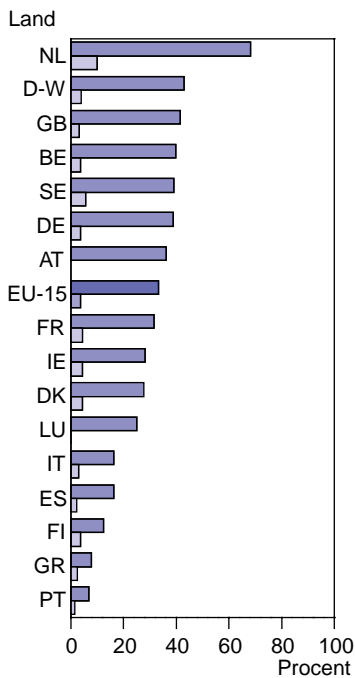
Deltidsanställda efter ålder 1999

Andel (%) deltid av alla anställda

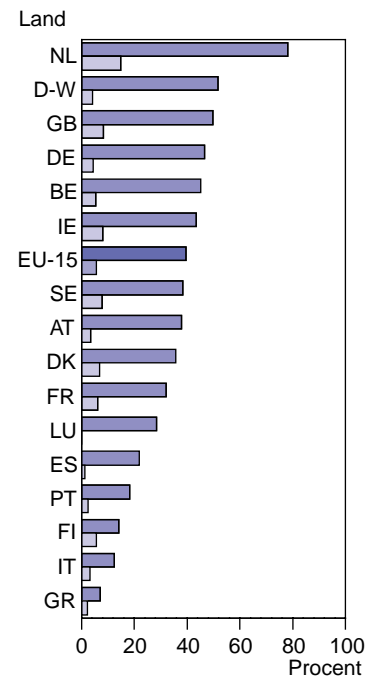
15–24 år



25–49 år



50–64 år



Länderförkortning, se sid 7.

Källa: European Labour Force Survey 1999, Eurostat

Det finns ett samband mellan hur många timmar kvinnor och män ägnar åt förvärvsarbete och de inkomstskillnader som uppstår. Ett heltidsarbete ger självklart mer i lön än ett deltidsarbete, men kvinnors deltidsarbete är dessutom i hög grad en förutsättning för mäns heltidsarbete. Detta kan också uttryckas som att män fortfarande är beroende av kvinnors reproduktiva och obetalda arbete. Frågan om arbetstidsförkortning – en ny heltidsnorm – är i hög grad en jämställdhetsfråga. Grundläggande för ekonomisk jämställdhet är att arbete, såväl betalt som obetalt, delas lika mellan kvinnor och män. Förutsättningar måste skapas så att både kvinnor och män kan förena föräldraskap och förvärvsarbete. En förutsättning för att kvinnors ställning på arbetsmarknaden skall förbättras är att familjepolitiken och sysselsättningspolitiken samordnas.

Statistiken över deltidsarbete i de olika medlemsländerna visar att kvinnor arbetar deltid i ungefär samma omfattning i alla åldersgrupper. Bilden är en annan när det gäller männen. De arbetar deltid i unga år. När kvinnor och män inom EU tillfrågades om varför de arbetar deltid var det vanligaste svaret att man inte vill ha heltidsarbete. Om svaret var beroende av ett fritt val eller av omständigheter som bristande barnomsorg, arbetsdelning mellan könen eller strukturer på arbetsmarknaden framgår inte direkt av undersökningen.

I ett historiskt perspektiv kännetecknas arbetsmarknaden av en arbetsdelning mellan könen. Könsarbetsdelningen har varit mer eller mindre strikt och könsmärkningen av arbetsuppgifter har växlat, men en föreställning av vad kvinnor och män bör göra har alltid funnits. Dessa föreställningar

har undanträngts i rationaliseringsperioder som under industrialismens första expansiva fas och i efterkrigstidens period av rationalisering inom industrin. Kvinnor kunde också konkurrera med männen genom sina låga löner och genom sin flexibilitet i anställningsrelationen. Dessa perioder har i sina inledningsskeden verkat integrerande, men den hierarkiska könsarbetsdelningen har inte påverkats i någon högre grad. Män har behållit sina positioner som generellt sett överordnade i förhållande till kvinnor.

Idag befinner vi oss i en ny rationaliseringsfas där bristen på arbetskraft också ökar. På 2000-talet konkurrerar kvinnor fortfarande med sina låga löner och sin flexibilitet, men något nytt har tillkommit – kvinnors utbildningsnivå och kompetens har ökat.

När den kvalitativa konkurrensen ökar kan också den hierarkiska könsarbetsdelningen ifrågasättas. Vi kan också se att löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskat i de yngre åldersgrupperna vilket kan ha ett samband med att unga män idag har en lägre utbildningsnivå jämfört med unga kvinnor.

Det finns ett omfattande källmaterial som visar att kvinnors arbete under lång tid värderades till hälften av en mans. Vi finner denna norm i religiösa skrifter, i medeltida lagar, i legostadgor och i de tidiga kollektivavtalen. Denna norm var inte historiskt bestämd utan fastslagen av människan och den har också i hög grad förändrats. Sett ur ett längre tidsperspektiv har skillnaden mellan kvinnors och mäns löner minskat. Idag är den rättsliga normen att kvinnors arbete är lika mycket värt som mäns när de utför arbeten som är lika eller likvärdiga. På arbetsmarknaden sluts dock fortfarande avtal som bryter mot denna nya norm. Kvinnors

Grundläggande för ekonomisk jämställdhet är att arbete, såväl betalt som obetalt, delas lika mellan kvinnor och män

och mäns arbeten värderas fortfarande olika och inom EU finns det ingen medlemsstat där kvinnors löner någonsin har överskridit 87 procent av männens (Structure of Earnings Statistics 1995).

Hur ser då dagens arbetsmarknad ut? Vad är det som upprätthåller de könsrelaterade löneskillnaderna?

Den könsuppdelade arbetsmarknaden

Den europeiska arbetsmarknaden är på olika sätt präglad av föreställningar om kön. Om vi börjar med begreppet arbetstagare så har detta klart manliga förtecken. När det gäller den fria rörligheten för personer så finns det inom EU ett gemensamt och vidsträckt arbetstagarbegrepp. Innehållet i den nationella lagstiftningen styr för övrigt frågan om vem som ses som arbetstagare och därmed skyddas av den gemensamma arbetsrätten. Arbetstagarbegreppet ser därmed olika ut. Lagstiftning och kollektivavtal i de olika medlemsstaterna exkluderar i många fall dem som inte ses som arbetstagare enligt nationell lagstiftning. Många kvinnor inom EU omfattas inte av begreppet arbetstagare, vilket legitimerar att de missgynnas i förhållande till dem som anses vara arbetstagare. Normen har varit den vite, manlige, heltidsarbetande industriarbetaren. Atypiska är de kvinnor som arbetar deltid, är tidsbegränsat anställda och föräldralediga. Avvikelser från normen har lett till missgynnanden från arbetsgivarnas sida. Inom EU har detta förhållande lett till att ett antal direktiv har antagits för att motverka diskriminering på dessa grunder. Vi har nu direktiv som ger skydd för föräldralediga (96/34), deltidsanställda (97/81) och visstids-

anställda (99/70). Dessa direktiv är antagna inom ramen för den sociala dialogen och de har två syften: att öka kvinnors sysselsättningsgrad och att ange minimivillkor för atypiska anställningsförhållanden.

Den europeiska arbetsmarknaden kännetecknas också av isärhållning mellan könen som princip. Arbetsmarknaden är könssegregerad och denna segregering är såväl vertikal som horisontell. Kvinnor och män utför helt enkelt olika typer av arbetsuppgifter. Vi kan tala om en yrkessegregation eller en könsmärkning av arbeten. Graden av yrkessegregation kan mätas med hjälp av olika index. Svårigheten består i att urskilja vad som är förändringar i den vertikala respektive den horisontella segregationen. Ett annat känt problem är att indelningen av kvinnodominerade yrken är grövre än yrkesindelningen för mansdominerade yrken. Det blir således svårt att göra jämförelser.

Den horisontella segregeringen har också en sektoriell nivå. I de nordiska länderna arbetar män till övervägande del på den privata delen av arbetsmarknaden, medan kvinnors arbete är mer jämnt fördelat mellan sektorerna. Avsaknaden av män i den offentliga sektorn innebär att detta arbete blir

Direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet och ledighet på grund av trängande familjeskäl. Slutet av UNICE, CEEP och EFS.

Direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

Direktiv 99/70 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

kraftigt kvinnodominerat. Hela den europeiska arbetsmarknaden kännetecknas av ett underskott på män i servicesektorn.

Det finns också en tydlig vertikal segregering på den europeiska arbetsmarknaden. Kvinnor och män förhåller sig till varandra på ett hierarkiskt sätt på arbetsplatserna – kvinnor är i hög grad underordnade män. Den vertikala könssegregeringen brukar beskrivas med bilden av glastaket som ett osynligt hinder för kvinnors möjlighet att uppnå högre positioner och befattningar. Män väljer i praktiken män.

Generellt sett är lönenivåerna högre i den manligt dominerade sektorn av

arbetsmarknaden jämfört med den kvinnodominerade. Samma typ av arbete kan värderas olika beroende på vilken del av arbetsmarknaden som det utförs på. Sidoförmåner (fringe benefits) förekommer i högre grad som en del i männens löneavtal än i kvinnornas avtal. På grund av den hierarkiska könsarbetsdelningen innehåller kvinnors anställningsavtal sällan förmåner som exempelvis tjänstebil. Sådana förmåner är också att se som lön och ökar således de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män. Förmånerna syns inte alltid som löner i statistiken.

Ekonomiska teorier och olika diskrimineringsbegrepp

Den könsuppdelade arbetsmarknaden är ett resultat av de val som görs av kvinnor och män i deras olika egenskaper som arbetstagare, arbetsgivare och som ingående i ett flertal olika relationer. Kvinnor och män sluter olika genuskontrakt. Dessa kontrakt förhandlas fram från olika positioner och från olika föreställningar om vad kvinnor och män är och bör göra. Valfriheten kan således ifrågasättas. Hur kan vi då förklara att kontrakten ser så olika ut? Det finns de som menar att det handlar om en "naturens ordning". Det är "naturligt" att kvinnor och män väljer olika då de av biologiska skäl har olika egenskaper och uppgifter. Denna förklaring är starkt konservativ och utesluter förändringar av rådande förhållanden.

Olika ekonomiska teoribildningar har också använts för att förklara uppkomsten av den könssegregerade arbetsmarknaden och löneskillnaderna mellan kvinnor och män. En teoribildning

utgår från att varje människa har någon form av *humankapital*. Kvinnor och män kan ha olika typer av humankapital exempelvis beroende av utbildningsnivå. Detta kapital väljer kvinnor och män att använda på olika sätt, och som människor, som arbetsgivare och arbetstagare förutsätts de agera ekonomiskt rationellt. Män väljer att göra karriär medan kvinnor väljer att arbeta deltid i arbeten som ger utrymme för perioder av förvärvsavbrott. Teorin om humankapital bygger på grova antaganden och den omfattar inte det förhållandet att alla beslut fattas i en normativ kontext där det finns en uppfattning om vad kvinnor och män bör göra. Kvinnor och män kan inte studeras som autonoma individer utan kvinnors och mäns skilda villkor i arbetslivet måste sättas in i ett materiellt och ett socialt sammanhang.

Könssegregering och löneskillnader kan också studeras med hjälp av olika diskriminerings teorier och hypoteser.

Humankapitalteorin

Kvinnor och män väljer att använda sina resurser på olika sätt.

Monopsoniteorin

Bristen på konkurrens leder till lägre löner.

Anhopningsteorin

Utbudsoverskott leder till låga löner.

Skillnader i såväl efterfrågan som utbudet av kvinnors och mäns arbetskraft kan studeras. Teorin om *monopsoni* utgår från att där arbetsgivare har en monopolställning leder bristen på konkurrens till att priset på arbetskraft blir lågt. I den offentliga sektorn i de nordiska länderna finns det ett fåtal arbetsgivare som anställer och avlönar arbetskraft. Utbildning, barnomsorg och sjukvård dominerar denna del av arbetsmarknaden i storlek och som prissättare. Priset kan enligt denna teori sättas lågt då denna del av den offentliga sektorn är starkt köns-segregerad. Utbudet av kvinnlig arbetskraft är stort i den offentliga sektorn och en monopsonistisk arbetsgivare kan betala män mer än kvinnor då det råder efterfrågan på manlig arbetskraft.

Anhopningsteorin (Crowding) är en annan diskriminerings teori där utgångspunkten är att ett utbudsoverskott på kvinnors arbetskraft leder till låga löner överlag. Forskning med denna teori som grund visar att anhopningen av kvinnor i ett yrke leder till en reduktion av lönen – till ett "könsavdrag". Även män som arbetar i kvinnodominerade yrken drabbas av könsavdrag. Överutbudet av kvinnliga arbetstagare ger t.o.m. större negativa effekter för mäns löner än för kvinnors löner. Trängsel av män i ett yrke eller på en del av arbetsmarknaden leder å andra sidan till högre löner, men i första hand för män.

Olika diskrimineringsbegrepp används för att beskriva och analysera förhållandena på arbetsmarknaden. *Direkt diskriminering* används som en beskrivning av förhållandet att olika löner betalas för samma arbete. *Fördelningsdiskriminering* ger en beskrivning av att kvinnor och män, trots samma möjligheter, arbetar inom olika yrken på grund av att det sker en positiv diskri-

minering av män vid anställning och befordran. *Värdediskriminering* medför att lönerna är lägre i kvinnodominerade branscher och yrken. Arbete som utförs av kvinnor är kulturellt nedvärderat. Ett annat begrepp som används är *statistisk diskriminering*. Statistisk diskriminering består definitionsmässigt av induktioner. Alla kvinnor förväntas föda barn, vilket leder till att anställandet av kvinnlig arbetskraft ses som mer riskabelt och riskfyllt jämfört med att anställa manlig arbetskraft. Alla kvinnor föder emellertid inte barn, men de beslut som arbetsgivare fattar präglas av dessa förväntningar.

Dessa ovan beskrivna teorier och begrepp används av forskare från olika discipliner för att förklara varför kvinnors och mäns villkor skiljer sig åt på arbetsmarknaden. Teorierna är emellertid inte oproblematiska. Forskare har också kritiserat dessa teorier för att de ger uttryck för en bristande insikt om könstillhörighetens betydelse. Ekonomiska teorier och metoder kan användas för att reducera diskrimineringsvariabeln till ett minimum – "that's the end of economic theory". Frågan som också kvarstår är: Hur förklarar vi den restpost som alltid återstår av löneskillnader mellan kvinnor och män? Genom att kombinera olika teorier och diskrimineringshypoteser kan bilden av kvinnors och mäns olika villkor på arbetsmarknaden göras tydligare. För att slå fast att dessa skillnader är könsdiskriminerande måste juridiska begrepp som *direkt* och *indirekt diskriminering* användas. Dessa begrepp är till sitt innehåll begränsade, jämfört med de begrepp som används när kvinnors och mäns olika villkor synliggörs och analyseras. De juridiska begreppen uttrycker endast den rättsliga normen.

Vad kan synliggöras med statistik?

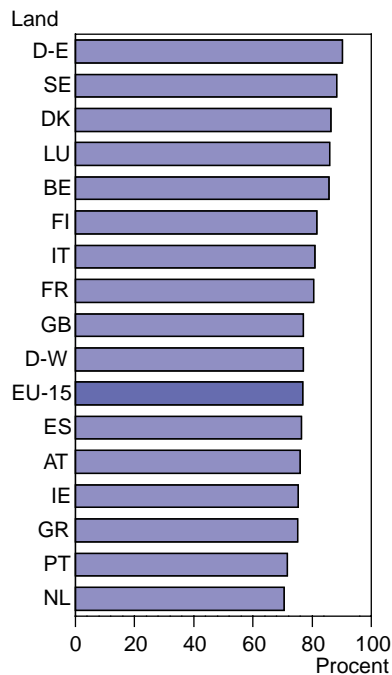
Statistik är fakta som beskriver verkligheten. Den begränsas alltid av de fakta som är tillgängliga och som har samlats in. En fullständig bild förutsätter ett material som täcker in hela den verklighet som ska beskrivas. Kunskapen om kvinnors och mäns löner förutsätter därför information om samtliga faktorer som påverkar lönen, dvs. kvinnors och mäns verklighet i arbetslivet och i det sociala livet. En sådan fullständig kartläggning kan idag synas alltför svår och kostsam att genomföra. Statistiken kan dock förbättras i många avseenden på vägen mot ett sådant mål.

Diagrammen nedan visar kvinnornas lön i procent av männens. Källan till

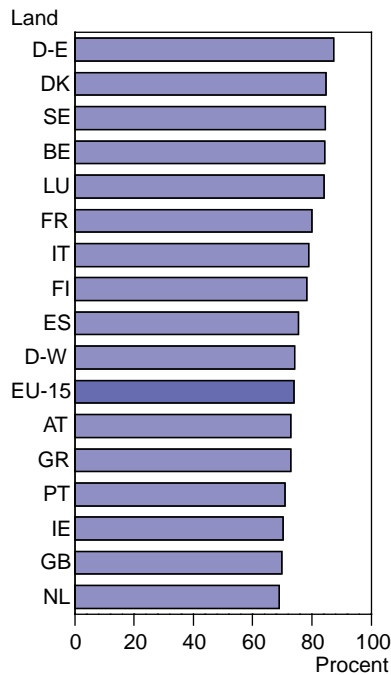
diagrammen är den harmoniserade lönestatistiken, Structure of Earnings Statistics (SES) 1995, som genomfördes i unionens alla medlemsländer. De tre diagrammen visar kvinnornas lön i procent av männens, med olika resultat i unionen totalt och i respektive medlemsland. I det första diagrammet används timförtjänst som lönebegrepp. Inom hela unionen är då kvinnornas lön i procent av männens 77 procent. Det andra diagrammet använder månadslön som lönebegrepp och löneskillnaden blir då 74 procent. I det tredje diagrammet används en beräknad årlön med en löneskillnad på 73 procent. I fortsättningen kommer månadslön att användas.

Kvinnornas lön i procent av männens 1995

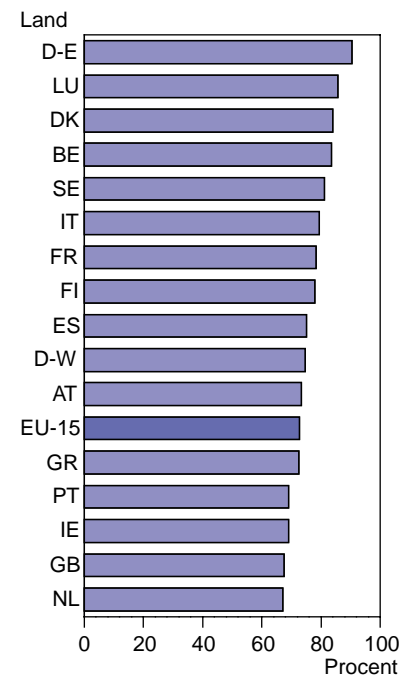
Per timme. Heltid



Per månad. Heltid



Per år. Heltid och deltid



Länderförkortning, se sid 7.

Källa: Structure of Earnings Statistics 1995, Eurostat

Några begrepp

Löneskillnader är skillnader mellan kvinnors och mäns löner baserat på genomsnittslöner. Skillnaderna uttrycks som kvinnornas lön i procent av männens. Det är inte självklart att detta mått ska användas. Det omvända, dvs. männens lön i procent av kvinnornas lön är ett alternativ. Det första alternativet kan vara lämpligast att använda eftersom det är visuellt lättare att upptäcka om undantag finns från det vanligaste mönstret, nämligen att kvinnorna i genomsnitt har lägre lön än män, och därför att det är vedertaget.

Genom att genomgående uttrycka löneskillnader som en relation mellan kvinnors och mäns löner behöver inte ländernas eller unionens nominella växelkurs användas.

Lönenivåer anges i ECU.

Med **jämn könsfördelning** avses i detta sammanhang att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40–60 procent. Finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den **kvinnodominerad** och finns det mer än 60 procent män i en grupp är den **mansdominerad**.

Kvinnorna har i genomsnitt cirka 75 procent av vad männen har i lön. Det finns många förklaringar till denna stora skillnad. Kvinnors och mäns olika fördelning efter ålder, utbildningsnivå och yrke är några. I det följande kommer flera faktorer som påverkar lö-

ner och löneskillnaderna mellan kvinnor och män att behandlas. I första hand kommer exempel att användas från SES. När material saknas för att belysa det som åsyftas ges exempel från den svenska strukturlönestatistiken för år 1998.

Kvinnorna har i genomsnitt cirka 75 procent av vad männen har i lön

Ålder och utbildning som förklaring till löneskillnader

Drygt en tredjedel av heltidsanställda kvinnor och nästan en fjärdedel av heltidsanställda män är yngre än 30 år. Bland dessa har kvinnorna minst 80

procent av männens löner. I de högre åldersgrupperna ökar löneskillnaderna och kvinnorna har ca 70 procent av männens löner.

Kvinnornas lön i procent av männens efter ålder för anställda i EU-15 1995

Heltid

Industri		Del av tjänster ¹		Industri och del av tjänster ¹	
Ålder		Ålder		Ålder	
Yngre än 20	81	Yngre än 20	99	Yngre än 20	89
20–24	80	20–24	95	20–24	86
25–29	81	25–29	89	25–29	85
30–44	73	30–44	80	30–44	76
45–54	71	45–54	73	45–54	72
55 och äldre	72	55 och äldre	75	55 och äldre	72
Samtliga	72	Samtliga	77	Samtliga	74

1) Den del av tjänster som hör till offentlig sektor saknas.

Källa: Structure of Earnings Statistics 1995, Eurostat

Investering i utbildning ger vanligtvis högre lön. Frågan är om den också

påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Anställda efter utbildningsnivå och kvinnornas lön i procent av männens i EU-15 1995

Procentuell fördelning och könsfördelning (%). Heltid

Utbildningsnivå	Procentuell fördelning		Könsfördelning		Kvinnornas lön i procent av männens
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Förgymnasial	41	36	31	69	78
Gymnasial	43	47	26	74	77
Eftergymnasial	15	17	26	74	71
Samtliga	100	100	28	72	74

Källa: Structure of Earnings Statistics 1995, Eurostat

Större andel kvinnor än män saknar gymnasieutbildning. Gymnasieutbildning som högsta utbildning har 43 procent av kvinnorna och 47 procent av männen. En något större andel män än kvinnor har eftergymnasial utbildning. På de två senare nivåerna är könsfördelningen mycket sned, en fjärdedel kvinnor och tre fjärdedelar män finns på varje nivå.

Vi konstaterar att löneskillnaderna ökar med stigande utbildningsnivå. Kvinnorna har som mest 78 procent av männens löner och det är på den lägsta utbildningsnivån. Med utbildningsnivå avses här nivån på avslutad formell utbildning. Den kunskap som förvärfvas genom t.ex. internutbildning blir inte synlig.

I föregående avsnitt kunde åldern ge en förklaring till löneskillnader. Här har utbildning visat sig förklara en del. En kombination av dessa båda variabler borde minska löneskillnaderna ytterligare.

Exempel från den svenska lönestatistiken

Den svenska lönestatistiken får illustrera hur ålder och utbildningsnivå påverkar löneskillnaderna i Sverige¹.

Kvinnornas lön i procent av männens är 82 procent. De anställda delas in i fyra åldersgrupper och tre utbildningsnivåer. Om kvinnor och män hade haft samma åldersfördelning skulle löneskillnaderna minska till 84 procent. Genom att kombinera ålder och utbildning konstanthålls för två faktorer som har betydelse vid förklaring av löneskillnader. De studerade grupperna blir då mer homogena.

Löneskillnaderna ökar med stigande utbildningsnivå

1) I Sverige görs vid Statistiska centralbyrån varje år en heltäckande undersökning över anställdas löner. I denna publikation är uppgifterna hämtade från lönestatistiken 1998.

Kvinnornas lön i procent av männens efter ålder och utbildningsnivå

Ålder	Utbildningsnivå			
	För-gymnasial	Gymnasial	Efter-gymnasial	Samtliga utbildningsnivåer
18-24	93	91	92	92
25-29	89	89	88	89
30-39	87	85	79	84
40-64	85	79	72	79
Samtliga åldersgrupper	85	84	76	82

Källa: Svensk strukturlönestatistik 1998, SCB

I varje åldersgrupp ökar löneskillnaderna med stigande utbildningsnivå och på varje utbildningsnivå ökar löneskillnaderna med stigande ålder. Om kvinnor och män hade haft samma fördelning över ålder och utbildningsnivå skulle kvinnorna ha 83 procent av männens lön. Ökningen av löneskillnaden beror på att en större andel kvinnor än män har eftergymnasial utbildning.

Fortfarande kvarstår stora löneskillnader. Det finns uppenbarligen fler lönebestämmande faktorer som statistiken kan och bör ta hänsyn till.

Löneskillnader i privat och offentlig sektor

Den könssegregerade arbetsmarknaden har behandlats tidigare i denna rapport. Hur könssegregerad arbetsmarknaden är synliggörs bäst med siffror. I EU:s lönestatistik finns stora brister när det gäller täckningen. Uppgifter om alla anställda finns inte med i statistiken. Det saknas bl.a. uppgifter om sektortillhörighet och vissa näringsgrenar. För att få en bättre bild av hela arbetsmarknaden behöver statistikunderlaget förbättras i dessa avseenden.

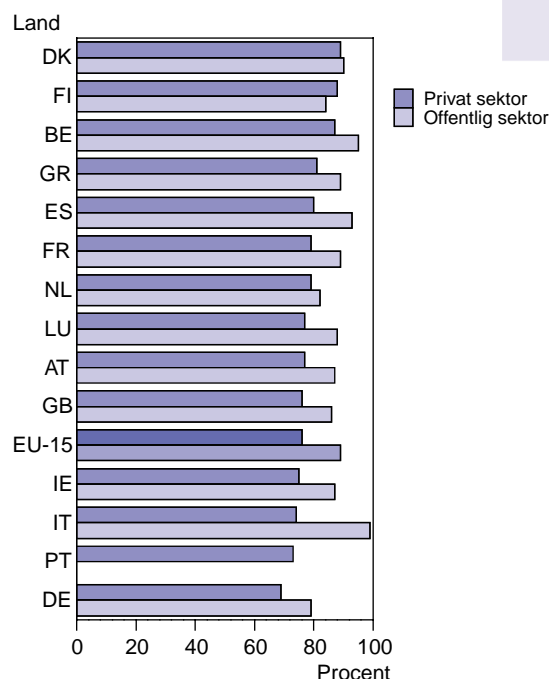
Från European Community Household Panel (ECHP) 1996 kan uppgifter erhållas om anställda i privat och offentlig sektor. Enligt den källan har kvinnorna i hela EU-området 83

procent av männens löner. I privat sektor är siffran 76 procent och i offentlig sektor 86 procent. Syftet med ECHP är att mäta individers inkomstfördelning. Lönevariabeln i undersökningen ger inte den tillförlitlighet som önskas.

Av diagrammet framgår att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är större i privat sektor än i offentlig sektor i alla länder utom i Finland.

Kvinnornas lön i procent av männens i privat och offentlig sektor 1996

Nettotimförtjänst



Källa: European Community Household Panel 1996, Eurostat

Länderförkortning, se sid 7.

På varje utbildningsnivå ökar löneskillnaderna med stigande ålder

Kvinnor och män i olika näringsgrenar

En tydlig könssegregering finns vad gäller näringsgrenar. Tabellen visar löntagarnas fördelning efter näringsgren

och löneskillnader mellan kvinnor och män.

Anställda i ålder 15–64 år efter näringsgren 1999 och kvinnornas lön i procent av männens 1995

Procentuell fördelning, antal i 1 000-tal och könsfördelning (%)

Näringsgren	Procentuell fördelning		Könsfördelning		Kvinnornas lön i procent av männens ¹
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Förvärvsarbete i hushåll	2	0 ²	91	9	.. ³
Hälsa- och sjukvård, sociala tjänster m.m.	18	4	79	21	..
Utbildning	12	5	67	33	..
Hotel- och restaurangverksamhet	4	3	57	43	84
Andra samhälls- och personliga tjänster	5	3	54	46	..
Partihandel och detaljhandel; reparationer	15	12	50	50	74
Finansiell verksamhet	4	3	49	51	74
Fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster	9	7	49	51	73
Verksamhet vid internationella organisationer, utländska ambassader o.d.	0	0	42	58	..
Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring	8	9	42	58	..
Jordbruk, jakt och skogsbruk	1	2	31	69	..
Tillverkning	14	29	29	71	70
Transport, magasinering och kommunikation	4	8	27	73	86
El-, gas-, värme- och vattenförsörjning	0	1	20	80	80
Fiske	0	0	11	89	..
Utvinning av mineral	0	1	11	89	81
Byggverksamhet	1	12	9	91	85
Samtliga, procent	100	100	44	56	..
Samtliga, antal	57 574	71 972			

1) Heltid. 2) Mindre än 0,5. 3) Uppgift är inte tillgänglig.

Källa: European Labour Force Survey 1999 och Structure of Earnings Statistics 1995, Eurostat

I de tre *kvinnodominerade* näringsgrenarna finns 33 procent av alla kvinnor och 9 procent av alla män. Inga av dessa branscher ingår i lönestatistiken! I de sju *jämställda* näringsgrenarna finns 46 procent av kvinnorna och 38 procent av männen. Fyra av branscherna finns med i lönestatistiken. De återstående sju näringsgrenarna är *mansdominerade* med 21 procent av alla kvinnor och 53 procent av alla män. Löneinformation saknas

för endast två av dessa branscher. Det innebär att för 47 procent av kvinnorna och 24 procent av männen saknas lönestatistik.

De minsta löneskillnaderna finns i *transport, magasinering och kommunikation*, 86 procent och *byggverksamhet*, 85 procent. Tillsammans finns i dessa näringsgrenar 5 procent av kvinnorna och 20 procent av männen.

Tabellen är rangordnad efter kvinnornas andel i respektive näringsgren. Linjerna markerar gränsen mellan kvinnodominerade och jämställda näringsgrenar respektive jämställda och mansdominerade näringsgrenar.

Talen i tabellen är avrundade. Summor beräknas från exakta tal.

De största löneskillnaderna finns i *tillverkning*, 70 procent, *fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster*, 73 procent, *partihandel och detaljhandel; reparationer*, 74 procent och *finansiell verksamhet*, 74 procent. I dessa näringsgrenar finns 42 procent av alla kvinnor och 51 procent av alla män.

En slutsats som kan dras från tabellen är att kvinnors arbetsmarknad i det

närmaste är osynlig i lönestatistiken. Det är männens arbetsmarknad som synliggörs.

En annan slutsats är att i de undersökta näringsgrenarna finns en löneskillnad mellan kvinnor och män i storleken 14–30 procent. Här kan både ålder och utbildning förklara en del, men också kvinnors och mäns olika yrkesval.

Yrke – en viktig förklaring till löneskillnader

Den segregerade arbetsmarknaden blir tydligare ju mer detaljerat yrket beskrivs. Den yrkesklassifikation som används i SES är ISCO-88(COM). Det är EU:s variant av International Standard Classification of Occupations, ISCO-88, som har antagits vid en internationell statistikerkonferens om arbetsmarknad anordnad av International Labour Organisation (ILO).

Grundläggande för indelningen är dels *typ av arbete*, dvs. de uppgifter och göromål som utförs eller skall utföras av en person, dels de *kvalifikationer* som normalt krävs för att utföra arbetet. Kvalifikationer, definierat som de kunskaper och färdigheter som erfordras för att utföra uppgifterna som hör till ett givet arbete, har två dimensioner, kvalifikationsnivå respektive specialisering. Kvalifikationsnivå används i huvudsak som likhetskriterium vid gruppering på den högsta nivån, medan specialisering ofta är vägledande på lägre nivåer. En avgränsning till fyra breda kvalifikationsnivåer har gjorts för att möjliggöra jämförelser mellan olika länder. Den kvalifika-

tionsnivå som används som riktmärke innebär inte att kunskaperna och färdigheterna behöver inhämtas via formell utbildning. De kan lika gärna inhämtas genom arbetserfarenhet. Det som avses är de kvalifikationer som arbetet i fråga fordrar, inte de kvalifikationer som arbetstagaren har som utför arbetet.

Klassifikationens finaste nivå är fyrsiffrig. I SES används tvåsifvernivå. I Sverige används en yrkesklassificering, Standard för svensk yrkesklassificering 1996 (SSYK) med små avvikelser från ISCO-88(COM). I den svenska lönestatistiken används för närvarande endast tresifvernivå. Följande exempel visar hur klassificeringen är uppbyggd, både ISCO-88(COM) och SSYK, och lönekvoter för de grupper där information finns tillgänglig. Exemplet är från den svenska lönestatistiken 1998.

Klassifikationsstruktur i ISCO-88(COM)

10 yrkesområden
28 huvudgrupper
116 yrkesgrupper
390 undergrupper

Kvinnornas lön i procent av männens i några yrkesgrupper

Kod	Text	Kvinnornas lön i procent av männens
Yrkesområde (ensifferkod)		
Huvudgrupp (tvåsifferkod)		
Yrkesgrupp (tresifferkod)		
Undergrupp (fysifferkod)		
2	Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	80
21	Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap m.m.	89
22	Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	82
221	Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk m.m.	86
2211	Biologer	..
2212	Farmakologer m.fl.	..
2213	Agronomer och hortonomer	..
2214	Jägmästare m.fl.	..
222	Hälso- och sjukvårdsspecialister	81
2221	Läkare	..
2222	Tandläkare	..
2223	Veterinärer	..
2224	Apotekare	..
2225	Logoped	..
2229	Övriga hälso- och sjukvårdsspecialister	..

.. Uppgiften är inte tillgänglig.

Exemplet visar hur viktigt det är att samla in och redovisa lön efter yrke på en så detaljerad nivå som möjligt. Individernas olika löner och kvinnors och mäns olika fördelning på yrken (i det

närmaste individualyrken) påverkar yrkesgruppens genomsnittslön.

Nedan redovisas kvinnors och mäns fördelning och deras löneskillnader på ensiffernivå av ISCO-88(COM) inom unionen.

Anställda efter yrkesområde 1999 och kvinnornas lön i procent av männens 1995

Procentuell fördelning, antal i 1 000-tal och könsfördelning (%)

Yrkesområde	Procentuell fördelning		Könsfördelning		Kvinnornas lön i procent av männens ¹
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
1 Ledningsarbete	4	7	29	71	70
2 Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	14	12	47	53	76
3 Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	18	13	52	48	79
4 Kontors- och kundservicearbete	23	9	68	32	81
5 Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	21	8	68	32	82
6 Arbete inom jordbruk, trädgård m.m.	1	2	25	75	..
7 Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	4	24	11	89	57
8 Process- och maskinoperatörsarbete m.m.	4	14	18	82	72
9 Arbete utan krav på särskild utbildning	11	8	52	48	83
0 s Militärt arbete	..	1	..	100	..
Samtliga, procent	100	100	44	56	..
Samtliga, antal	57 752	72 263			

1) Heltid. .. Uppgiften är inte tillgänglig.

Källa: European Labour Force Survey 1999, and Structure of Earnings Statistics 1995, Eurostat

Det första yrkesområdet som visas, *ledningsarbete*, är mansdominerat. I denna grupp finns chefer på högsta nivå och de kvinnor som finns här har 70 procent av männens löner.

I yrkesområdena 2, *arbete som kräver teoretisk specialistkompetens*, och 3, *arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper*, har kvinnorna 76 respektive 79 procent av männens löner. I dessa yrkesområden är könsfördelningen jämn.

Yrkesområdena 4 och 5, *kontors- och kundservicearbete* respektive *service-, omsorgs- och försäljningsarbete* är således kvinnodominerade. De arbeten som ska utföras ställer inga krav på högskoleutbildning. Kvinnorna inom dessa yrkesområden har 81 procent respektive 82 procent av männens löner.

Yrkesområdena 7, *hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning*, och 8, *process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.*, är starkt mansdominerade. Löneskillnaderna i yrkesområde 7 är mycket stora; kvinnorna har 57 procent av männens löner. I yrkesområde 8 har kvinnorna 72 procent av männens löner.

I den sista gruppen, 9, *arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning*, är könsfördelningen jämn. Kvinnorna har 83 procent av männens löner.

Kvinnor och män utför som synes olika slags arbeten. Skillnaden i de arbetsuppgifter som de utför blir bara synliga då de samlas in och presenteras på mycket detaljerad nivå. En stor del av löneskillnaderna skulle då reduceras ytterligare. I SES samlas data för individer in på två-siffernivå i stället för på den mest detaljerade nivån, fyr-siffernivå.

I den yrkesklassificering som används i SES och i vissa länder i den ordinarie lönestatistiken synliggörs inte mellanchefer, dvs. arbetsledare och förmän. Dessa redovisas där produktionen utförs. Ett sätt att komma tillrätta med det är att utöver yrkesinformation begära uppgift om individen har en arbetsledande funktion eller inte. Ansvar i arbetet är en viktig faktor som påverkar lönen, därför måste det bli synligt.

Sammanfattningsvis visar fakta att den könssegregerade arbetsmarknaden innebär att kvinnor och män fördelar sig olika inom sektorer, branscher och yrken. Män är chefer i större utsträckning än kvinnor. Kvinnor vårdar människor och män vårdar maskiner. Givetvis finns kvinnor och män också i samma yrken, men inte till lika delar.

Deltidsarbete

Kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än vad män gör. I SES utesluts ofta de deltidanställda vid redovisning av löner. Andelen deltidssysselsatta kvinnor och män efter ålder i hela unionen framgår av tabellen.

Deltidsanställda efter ålder 1999

Andel (%) av alla i åldersgruppen

Ålder	Kvinnor	Män
15–24	30	16
25–49	33	4
50–64	38	6
Samtliga	33	6

Källa: European Labour Force Survey 1999, Eurostat

En tredjedel av alla kvinnor och sex procent av alla män i EU-länderna är deltidssysselsatta. I några näringsgrenar utgör de deltidanställda kvinnorna ca 40 procent av alla i näringsgrenen. Om dessa grupper utesluts från löneredovisningar påverkar det självklart

Arbetsledande funktion måste synliggöras

Deltidsanställda måste inkluderas i lönestatistiken.

Metoden för omräkning av deltidslöner till heltidslöner måste vara densamma i alla länder.

lönenivåer och löneskillnader i många redovisningsgrupper. Männens ringa deltidarbete påverkar lönerna i mindre grad.

Här kommer inte deltidanställdas löner från SES att redovisas eftersom det finns många olösta metodproblem när det gäller omräkningen av deltidanställdas löner till heltidslöner.

I de flesta länder är de heltidanställdas löner högre än deltidanställdas löner, omräknad till heltid, både för kvinnor och män. Löneskillnaden dem emellan är dock mindre för deltidanställda än för heltidanställda.

Metoden för omräkning av deltidslöner till heltidslöner måste vara densamma i alla länder. Månadslönen ska motsvara

en heltidslön där varje individ (anställning) väger lika mycket. Det förutsätter att information finns om deltidanställdas arbetstid i förhållande till heltidanställdas och är tillgänglig.

Yrkesgrupper från den svenska lönestatistiken

Några av de faktorer som hittills har beskrivits i ett försök att förklara och eliminera löneskillnader, kommer nu att användas på den svenska lönestatistiken. Av de drygt hundra yrkesgrupper som finns i ISCO-88 (COM) har fem valts ut.

Av tabellen framgår hur många kvinnor och män som finns i de fem grupperna samt löneskillnaderna.

Anställda i några yrkesgrupper i Sverige 1998

Procentuell fördelning (%), antal i 1 000-tal och könsfördelning (%)

Yrkesgrupp	Procentuell fördelning		Könsfördelning		Kvinnornas lön i procent av männens
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
241 Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	2	2	47	53	77
311 Ingenjörer och tekniker	1	6	14	86	87
413 Lager- och transportassistenter	1	3	23	77	96
513 Vård- och omsorgspersonal	22	2	90	10	98
828 Montörer	1	3	20	80	94
Samtliga, procent	27	16	49	51	82
Samtliga ¹ , antal	1 614	1 657			

1) Alla anställda.

Löneskillnaderna varierar mellan 77 och 98 procent. Minst är löneskillnaden bland *vård- och omsorgspersonal*. Det är den största yrkesgruppen på svensk arbetsmarknad, dessutom starkt kvinnodominerad.

Med hjälp av regressionsanalys kan effekten av faktorernas påverkan på

löneskillnaden beräknas. Den använda metoden konstanthåller faktorerna ålder, utbildning, sektor och arbetstid. Med arbetstid menas här om individen arbetar heltid eller deltid.

Löneskillnader före och efter regressionsanalys

Kvinnornas lön i procent av männens

Yrkesgrupp	Kvinnornas lön i procent av männens		Modellens förklaringsgrad (%)
	Före analys	Efter analys	
241 Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	77	84	27
311 Ingenjörer och tekniker	87	90	25
413 Lager- och transportassistenter	96	96	15
513 Vård- och omsorgspersonal	98	96	13
828 Montörer	94	93	8

Källa: Strukturlönestatistik 1998, Statistiska centralbyrån

Tabellen ska tolkas så att i gruppen *företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän* har kvinnorna 77 procent av männens löner. Enligt den använda modellen har kvinnor i den här gruppen 84 procent av den lön som män med motsvarande ålder, utbildning, sektor och arbetstid har.

Förklaringsgraden är ett mått som talar om hur bra modellen är. Bland de studerade grupperna förklarar modellen mellan 8 och 27 procent av löneskillnaden. Det betyder att fler faktorer än de här använda påverkar lönen. Om alla individualyrken kan beskrivas

på detaljerad nivå så att både kvinnors och mäns olika arbetsuppgifter blir synliga, skulle sannolikt löneskillnaderna minska.

Återstående löneskillnader kan sannolikt till en del förklaras med ytterligare faktorer, men fortfarande kommer en oförklarad del av löneskillnaden att kvarstå.

Förklaringsgrad =
determinationskoefficient

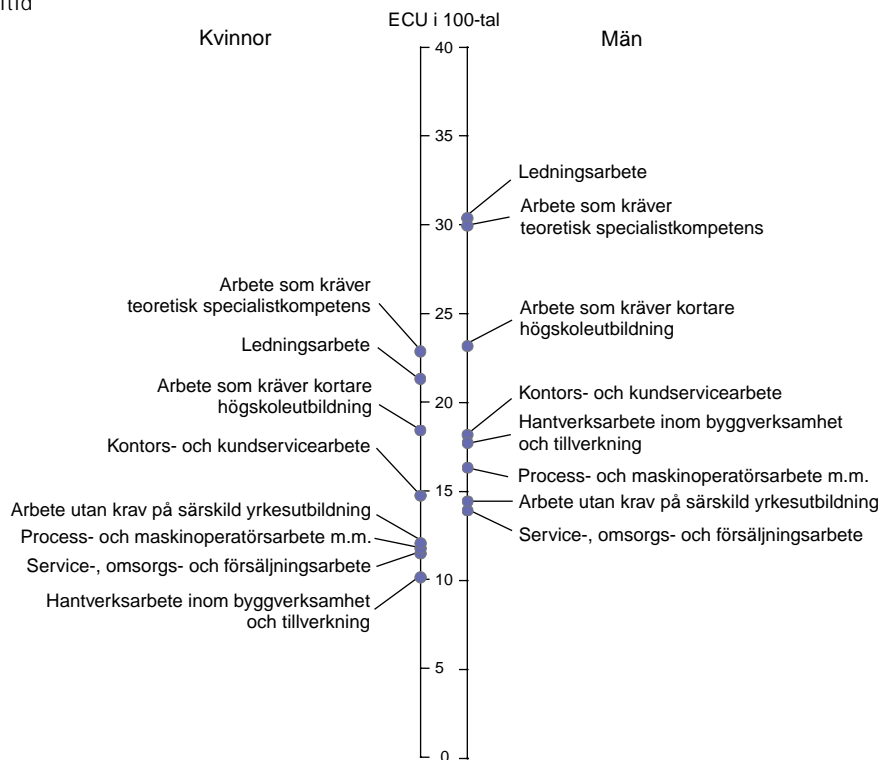
Olika lönespridning

Hittills har skillnader mellan kvinnors och mäns löner uttryckts som kvoten mellan deras genomsnittslöner utan vetskap om lönenivån. Är kvoten beräknad på en hög eller låg lön? Hur ser lönenivån ut i relation till andra grupper? Självklart är detta också

intressant och viktigt vid jämförelser mellan kvinnors och mäns löner. I diagrammet nedan har kvinnors och mäns genomsnittslöner i de yrkesområden som finns tillgängliga i SES 1995 beskrivits med hjälp av en löneskala.

Genomsnittlig månadslön efter yrkesområde 1995

Heltid



Källa: Structure of Earnings Statistics 1995, Eurostat

Bilden väcker frågor om kvinnor och män får lika lön för lika och likvärdigt arbete.

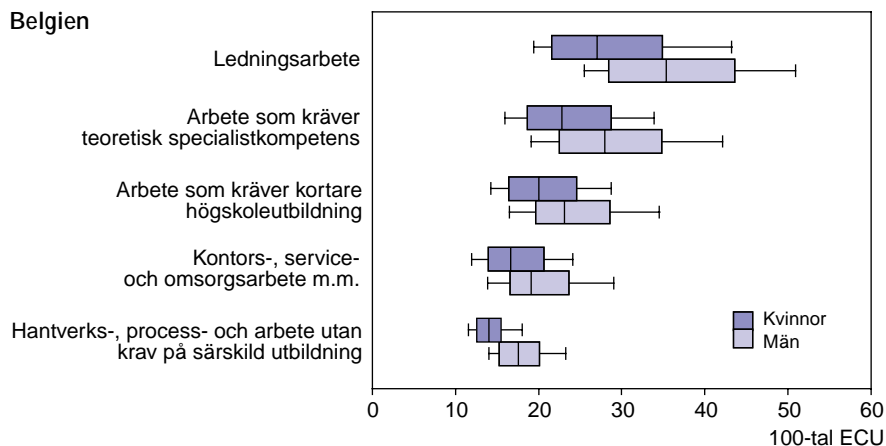
Kvinnornas genomsnittslöner sprider sig i ett intervall på cirka 1 300 ECU och männens på cirka 1 600 ECU. Dessutom finns kvinnorna längre ner på löneskalan än männen. Det bör observeras att inom varje yrkesområde finns variationer i lönenivåer både för kvinnor och män. Mönstret som här framträder återkommer emellertid ofta när kvinnors och mäns löner jämförs mellan olika grupper.

Lönespridningen i en grupp åskådliggörs bäst genom att studera hur gruppen fördelar sig på löneskalan. Olika metoder kan användas, men diagrammen som visas på nästa sida ger en tydlig bild av hur det kan se ut på nationell nivå. Exempelen kommer från Belgien och Portugal.

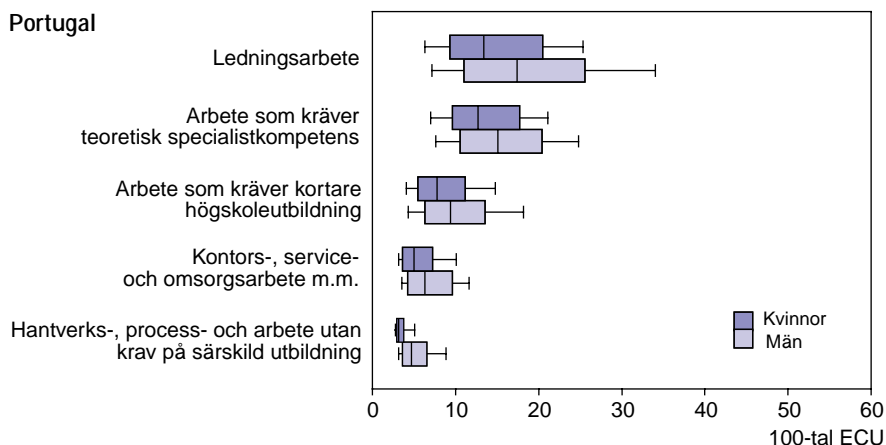
Lönespridning efter yrkesområde i Belgien och Portugal 1995

Månadslön. Heltid

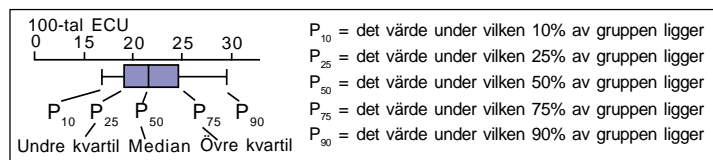
Belgien



Portugal



Källa: Structure of Earnings Statistics 1995, Eurostat



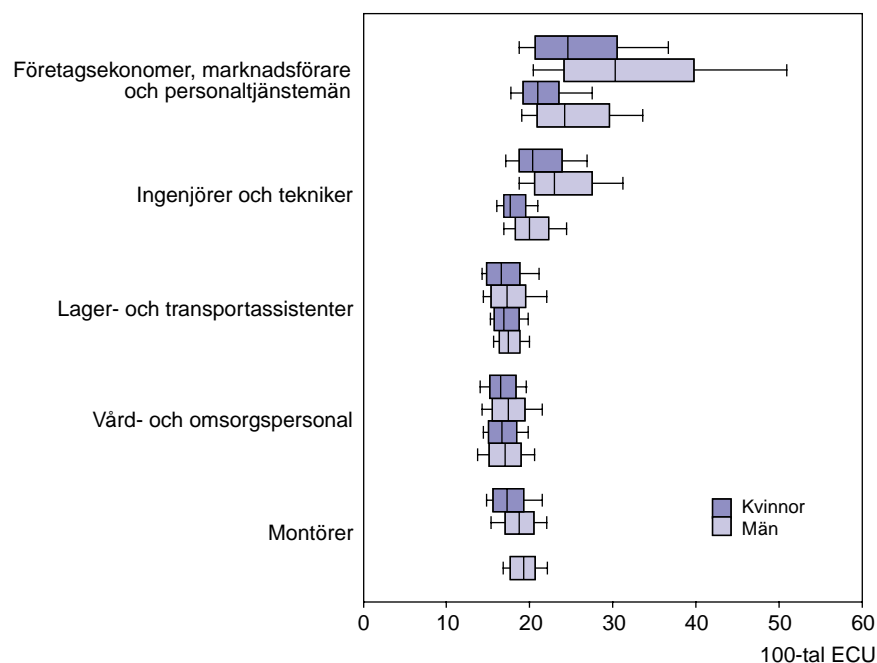
Lönespridningen i de båda länderna visar samma mönster, dvs. kvinnornas löner är lägre än männens i alla yrkesområden. Dessutom ligger männens löner högre upp (här längre till höger) på löneskalan.

Nästa exempel visar hur det ser ut i Sverige i de fem yrkesgrupper som tidigare behandlades.

Lägre lönenivå och mindre lönespridning för kvinnor.

Lönespridning i fem yrkesgrupper efter privat och offentlig sektor i Sverige 1998

Månadslön i 100-tal ECU. De två översta stapelparen i varje yrkesgrupp visar kvinnor respektive män i privat sektor, de två nedersta stapelparen i offentlig sektor.



Källa: Strukturlönestatistik 1998, Statistiska centralbyrån

De fem yrkesområdena har delats upp så att lönerna i privat och offentlig sektor blir synliga. Lönespridningen är större i privat sektor för både kvinnor och män. I gruppen *företagsekonomer; marknadsförare och personaltjänstemän* har kvinnornas övre kvartilön inte nått männens medianlön i privat sektor. I offentlig sektor har den just överstigit männens medianlön. För övrigt gäller samma mönster här som tidigare har visats. I yrkesgruppen *montörer* finns det få observationer om kvinnor i offentlig sektor och uppgiften blir därför för osäker för att redovisas.

Diagrammen ger en tydlig bild över spridningen. Det saknas ett mått att använda för att kunna se förändringar

över tiden och göra jämförelser mellan grupper. Flera mått kan beskriva lönespridningen. Här följer ett förslag att diskutera.

Mellan undre och övre kvartil finns hälften av alla i gruppen och mellan P_{10} och P_{90} finns 80 procent av gruppen. Övriga 20 procent kan vara individer med extremt låga eller höga värden som oftast inte tas med i beräkningen vid lönespridning.

Hur lönen sprider sig kring medellönen, dvs. relativ lönespridning, är ett mått som rekommenderas att användas. Exempel på detta visas för de fem svenska yrkesgrupperna.

Den relativa lönespridningen, uttryckt i procent, är definierad som standardavvikelsen dividerad med medellön. Med medellön menas här aritmetiskt medelvärde.

Relativ lönespridning i fem yrkesgrupper efter privat och offentlig sektor i Sverige 1998

Procent

Yrkesgrupp	Privat sektor		Offentlig sektor	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
241 Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	31	44	20	25
311 Ingenjörer och tekniker	21	23	13	16
413 Lager- och transportassistenter	17	20	11	11
513 Vård- och omsorgspersonal	15	22	12	15
828 Montörer	19	16	..	12

.. Uppgiften alltför osäker för att anges.

Källa: Strukturlönestatistik 1998, Statistiska centralbyrån

Kvinnorna har lägre relativ lönespridning än männen i de flesta grupper. Bland *montörer* har kvinnorna i privat sektor större spridning än männen, vilket förmodligen beror på att det finns ganska få kvinnor i gruppen.

Diagrammen ger en bild över hur lönen sprider sig, men det framgår inte hur

många som finns i respektive grupp. Diagram som visar lönespridningen kan ses som komplement till tidigare redovisade tabeller. Tillsammans bidrar de till att få en god uppfattning om hur lönerna och löneskillnaderna ser ut för kvinnor och män i olika grupper.

Lönebegrepp

Ska lönen för en kvinna i ett yrke jämföras med lönen för en man i ett annat yrke, måste det vara möjligt att jämföra varje löneelement var för sig. Det är därför viktigt att de blir synliga i lönestatistiken.

Här följer en lista över de *löneelement* som är viktiga att ta med.

- Fast lön inkl. fasta lönetillägg
- Rörlig lön (prestations- och resultatlön)
- Rörliga tillägg (tillägg för forskjuten arbetstid, skiftersättning och ersättning för obekväm arbetstid samt ersättning för vänte- och restid inom ordinarie tid)
- Andra ersättningar (jour- och beredskapsersättning, ersättning för vänte- och restid utanför ordinarie arbetstid samt sidoförmåner)
- Helglön

Följande *tidsvariabler* bör ingå

- Avtalad veckoarbetstid (exkl. avtalade timmar i kompensationsledighet)
- Avtalad veckoarbetstid motsvarande heltid (exkl. avtalade timmar i kompensationsledighet)
- Faktiskt arbetad tid
- Antalet avtalade semesterdagar

Dessa variabler bör ingå i en modell som ligger till grund för beräkning av en månadslön. Ett viktigt löneelement som saknas här är ersättning vid overtidsarbete. Overtidsarbete och ersättning för den är en konjunkturberoende variabel, som är svår att mäta för stora grupper. De undersökningar som finns visar att kvinnor arbetar overtid i mindre utsträckning än vad män gör. Deras ersättning per timme är lägre än männens beroende på att de har lägre lön än män.

Varje löneelement ska kunna jämföras för sig

Faktorer som påverkar löneskillnaderna

Oavsett vilken undersökning som används, går det inte att dra alltför långtgående slutsatser om vare sig sakliga eller osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i det studerade landet – än mindre inom hela EU-området. De skillnader som blir synliga på denna grova nivå, kan till stor del förklaras av strukturella skillnader som t.ex. kvinnors och mäns olika fördelning på ålder, utbildning, yrke, bransch, företagsstorlek, region, m.m. På olika sätt har här beskrivits hur löneskillnader mellan kvinnor och män kan analyseras. Det finns olika metoder att använda vid analys, alltifrån enkla korsstabeller till mycket komplicerade multivariata regressionsanalyser. Det går inte att med en mycket komplicerad modell förklara vad som är sakliga och osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män om inte alla de faktorer som bestämmer lönen finns med i modellen. Tillvägagångssättet här har varit att se hur faktorer som är lätta att mäta och enkla att förstå kan påverka lönen. Det är som att skala en

lök, skillnaden minskar hela tiden, men fortfarande finns en del kvar om än i varierande storlek.

Det finns omständigheter som inte borde påverka lönen, men som kan finnas med i bilden vid lönesättningen både vid rekrytering och löneutveckling. Civilstånd, föräldraskap, antal barn och deras ålder är sådana exempel. De ingår inte i den ordinarie lönestatistiken. Det vore av värde att veta om det finns skillnader i behandling av kvinnor och män som tar ut föräldraledighet.

Det är inte realistiskt att tro att det på nationell nivå ska vara möjligt att inkludera alla de faktorer som påverkar lönerna. Attityderna till kvinnors och mäns olika verklighet i arbetslivet och i det sociala livet är sådant som har betydelse och som kan mätas och måste synliggöras. Det är inte säkert att alla aktörer som finns med vid lönesättningsbordet har tillräckliga kunskaper om sådana faktorer.

Hur påverkar civilstånd, föräldraskap, antal barn och deras ålder löner för kvinnor och män?

Modeller och strategier för att åtgärda osakliga löneskillnader

Lönebildning – en komplicerad process

Kvinnors och mäns löner bestäms i förhandlingar mellan arbetsgivare och deras organisationer, fackliga organisationer och enskilda arbetstagare. Löner kan också fastslås genom politiska beslut i form av lagstiftning om minimilöner. Dessa är de aktörer som sätter priset på den arbetskraft som finns på arbetsmarknaden. Priset styrs av tillgång och efterfrågan på arbetskraft, föreställningar om värdet av kvinnors

respektive mäns arbetskraft, styrkeförhållandet mellan avtalsparterna och av lagstiftning och kollektivavtal. På denna marknad är strävan efter stabilitet och undvikande av kaos ett starkt inslag och genom olika former av rättslig reglering begränsas avtalsparternas möjlighet att genom styrkemätning (*stridsåtgärder*) avgöra priset på arbetskraften. Kollektivavtalet är i hög grad ett stabiliserande instrument.

Kollektivavtal som mur och murbräcka

Kollektivavtal kan användas för att introducera och lägga fast rutiner för att kartlägga och därmed synliggöra löneskillnader mellan kvinnor och män. Med hjälp av kollektivavtal kan olika typer av branscher och arbetsplatser skraddarsy en lämplig ordning för att kontrollera lönerna utifrån likalöneprincipen. Kollektivavtalet kan och bör således vara ett dynamiskt instrument, vars struktur och materiella innehåll kan förändras. Men i den mån det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män sanktioneras de av kollektivavtalen, eftersom dessa ofta är de viktigaste byggstenarna i lönebildningen. Kollektivavtal är sålunda både "mur" och "murbräcka". Det betyder att avtalen kan användas såväl för att bevara löneskillnader som för att förhindra och förändra dem.

Kollektivavtalet beskrivs ofta som "en av de mest mansdominerade rättskällorna". I första hand är detta relaterat

till förhandlings- och avtalssystemets aktörer. På den arena där löner och anställningsvillkor bestäms har skillnaden i kvinnors och mäns maktpositioner varit mycket omfattande. I hög grad är det män som bestämmer om det materiella innehållet i avtalen. Att förändra maktpositionerna vid förhandlingsbordet är därför en av de viktigaste strategierna för att förbättra kvinnors löner.

Arbetsgivare har en skyldighet att följa lagstiftningen och att inte sluta löneavtal som är vare sig direkt eller indirekt könsdiskriminerande. Kollektivavtalet är idag det viktigaste regleringsinstrumentet för anställningsvillkoren på den europeiska arbetsmarknaden. Mellan 50 till 80 procent av arbetstagarna inom EU berörs av kollektivavtal. Kollektivavtalen har således en mycket hög täckningsgrad och i många länder kan de också allmängiltigförklaras. Det betyder att de kan utsträckas till att om-

Könsdiskriminerande kollektivavtal är ogiltiga.

fatta alla arbetsstagare inom en sektor eller en bransch. Kvinnors anställningsvillkor regleras dock i lägre grad av kollektivavtal, dels på grund av att de inte är organiserade i lika hög utsträckning som männen, dels på grund av att de exkluderas från avtalens tillämpning när de inte ses som arbetstagare.

Könsdiskriminerande kollektivavtal kan ogiltigförklaras av domstol och därmed råder det inte längre frihet att gynna eller missgynna på grund av kön. Under de senaste decennierna har förhandlings- och avtalssystemen decentraliserats och den individuella lönesättningen har ökat. I många länder har den fackliga organisationsgraden minskat, men samtidigt har kollektivavtalets täckningsgrad varit konstant. Frågan om lönediskriminering har lett till att kvinnor organiserat sig fackligt

i de länder där de fackliga organisationerna drivit denna fråga. I andra länder har konkurrensen mellan kvinnliga och manliga medlemmars krav lett till konflikter inom organisationen. Manliga medlemmar som uppfattat sin etablerade position som hotad av kvinnolönesatsningar har lämnat den fackliga organisationen och t.o.m. bildat nya organisationer för att tillvarata sina särintressen. Rangordningens logik kommer här till uttryck då det gäller att inte förlora sin position i lönehierarkin. Kravet på att likalöneprincipen skall tillämpas kan leda till att könssegregeringen inom förhandlings- och avtalssystemet ökar, men också till uppkomsten av nya strategier och konfliktmönster på arbetsmarknaden.

Lönesystem i ett könsperspektiv

Minimilöneavtalen dominerar idag som avtalstyp på den gemensamma arbetsmarknaden och detta får ses som ett uttryck för ökade krav på flexibilitet och individualisering. Minimilönesystem, där utrymme ges för de lokala parterna att avtala utöver den centralt fastställda minimilönen, kan leda till att lönesystemet blir mer informellt och mindre transparent. Ett generellt mönster är att manligt dominerade grupper premieras mer i lokalt fastställda löneavtal i form av olika lönetillägg jämfört med kvinnodominerade grupper. Anställningsförmåner utöver den avtalade minimilönen, så kallade sidoförmåner (fringe benefits) är könsbetingade och ökar i praktiken löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Familjeförsörjartillägg är fortfa-

rande vanliga på den europeiska arbetsmarknaden. Män som får barn får mer i lön medan kvinnor inte premieras på motsvarande sätt.

Mer formella lönesystem som olika former av normallönesystem anses generellt sett vara mindre missgynnande för kvinnors löner. Ett formellt system är mer genomskinligt. Grundläggande är en rättvis ingångsplacering i lönesystemets graderingar. Ett tarifflöneavtal väcker frågor om tariffen/trappstegen i lönetrappan svarar mot de faktiska kraven i arbetet eller speglar en traditionell icke ifrågasatt rangordning, som inte är relaterade till krav på utbildning och erfarenhet, ansvar, ansträngning och liknande faktorer. Dessa olika lönesystem måste

Informella lönesystem gynnar män.

Mer formella lönesystem gynnar kvinnor.

granskas i ett könsperspektiv. I såväl formella som mer informella lönesystem kan strukturen missgynna kvinnor. Kravet på genomskinlighet och kravet på en objektiv värdering av kvinnors och mäns löner är grundläggande för att lönediskriminerande lönesättning inte skall uppstå.

Vid lönesystem som bygger på individuell lönesättning bör kriterierna för

individbedömningen granskas. Saknas kriterier finns stort spelrum för omedvetet könstänkande. Finns formulerade bedömningskriterier bör man dels granska om de är könsneutrala – de ska varken gynna kvinnor eller män – dels hur de tillämpas i praktiken. Har kvinnor möjlighet att nå samma lönenivå som männen eller är lönespridningen mindre än för män?

Modeller och metoder

Lagstiftningen om lika lön får ett bredare genomslag om kollektivavtalen ansluter till rättsreglerna och formulerar rutiner för att kontrollera att lagstiftningen respekteras. Det kan t.ex. innebära att kollektivavtalet föreskriver en metod för att jämföra och analysera löner mot bakgrund av likalöneprincipen. Könsneutral arbetsvärdering kan införas genom kollektivavtal – som reguljära lönesättningsinstrument eller som en kontrollmetod.

Det kan vidare innebära att delar av förhandlingsutrymmet reserveras för att åtgärda lönediskriminering. Möjligheten att avsätta särskilda potter för höjning av kvinnors löner ökar om förhandlingssystemet luckras upp. Mansdominerade avtalsområden får då dela med sig till kvinnodominerade områden.

Kollektivavtal är också ett bra verktyg för att genom kompetensutveckling

minska lönegapet mellan kvinnor och män. Det kan handla om att bygga upp en kompetensstege inom ett yrke, som i sig rymmer arbetsuppgifter av varierande svårighetsgrad. Det kan också handla om att tillförsäkra grupper av arbetstagare eller enskilda individer möjlighet till utbildning och utveckling, för att därigenom på sikt höja deras löner.

Oavsett vilket lönesystem som tillämpas och oavsett vilken strategi som väljs av parterna på arbetsmarknaden måste man ställa krav på att effekterna för kvinnors respektive mäns löner ska kunna följas och analyseras över tiden.

Mainstreaming på löneområdet skulle främjas om det i varje kollektivavtal som rör löner infördes följande klausul: "Alla förändringar av lönesystemet och alla beslut om förändrade löner skall föregås av en analys av effekterna för kvinnor respektive män."

Strategier via lagstiftning

Det är viktigt att erinra om att den allmänna utformningen av ett lands arbetsrättsliga lagstiftning kan ha stor

betydelse för vem som åtnjuter skydd mot könsdiskriminering. När arbetssökande och arbetstagare tillförsäkras

Ny avtalsklausul

"Alla förändringar av lönesystemet och alla beslut om förändrade löner skall föregås av en analys av effekterna för kvinnor respektive män."

sådant skydd är det betydelsefullt vem som rubriceras som arbetssökande respektive arbetstagare. Vissa deltidssarbetsbetande ställs utan skydd om lagen säger att en individ måste arbeta visst antal timmar för att få betecknas som arbetstagare.

Lagstiftning om minimilöner fungerar som ett slags skyddslagstiftning mot exploatering och undervärdering av kvinnors arbete. Hur väl den fyller en sådan funktion beror på minimilönens storlek och en förutsättning är att kvinnor ses som arbetstagare och omfattas av lagen.

Förbuden mot könsdiskriminering i de olika medlemsländerna är uppbyggda som skydd för individen. Enskild kan utnyttja dessa förbud för att komma till sin rätt. Individbaserade skyddsregler är nödvändiga men inte tillräckliga för att undanröja osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i unionens medlemsstater. Undervärdering av kvinnors arbete har karaktär av en struktur i lönebildningen. Den drabbar många. Enskilda rättstvister kan därför inte lösa detta kollektivt färgade problem, även om domar i lönediskrimineringsmål har värde utöver det enskilda fallet som kunskapsuppbyggnad och attitydpåverkan. Det är därför av intresse att diskutera om mera kollektivt inriktade lagstiftningsmodeller bör övervägas.

Ett alternativ, som i detta sammanhang kan vara av intresse, är att lagstifta om någon typ av grupptalan i lönediskrimineringsmål. Härigenom kunde skapas möjlighet för flera att samtidigt få sin sak prövad i domstol. Det som skiljer grupptalan från andra taleformer är i första hand, att det inte finns någon enskild part i själva processen. Talan förs för gruppens räkning och en dom är gällande för alla som omfattas av

gruppanspråket. För individen skulle det av förstaeliga skäl vara mindre påfrestande att få sina anspråk rättsligt prövade på detta sätt. En grupptalan om lönediskriminering skulle kunna avse kriterierna för inplacering på ett visst trappsteg i en lönetrappa eller i viss betalningsgrupp enligt lönesystemet på arbetsplatsen. En grupptalan skulle också kunna gå ut på att fastställa att gruppens arbete är likvärdigt i jämförelse med annan grupp.

Utöver förändringar av de talerättsregler som ansluter till det individanknutna diskrimineringsförbudet finns möjlighet att lagstiftningsvägen ålägga parterna på arbetsmarknaden vissa förpliktelser i syfte att förebygga eller lösa problem kring osakliga löneskillnader. Nedan ges några exempel på sådan proaktiv lagstiftning.

Proaktiv lagstiftning

Canada uppvisar exempel på en långtgående proaktiv lagstiftning. I provinserna Ontario och Quebec finns lagar om obligatorisk arbetsvärdering, detaljerade regler för proceduren kring arbetsvärderingsstudien; vidare regler för inom vilken tid nödvändiga lönekorrigeringar ska vara gjorda och hur stor del av lönesumman som ska reserveras för ändamålet. Särskilda övervakningsorgan har inrättats för att stödja och övervaka att lagstiftningen efterlevs. Exempel på lagstiftning av motsvarande slag finns inte inom unionen.

På vägen mot en sådan radikal lagstiftningsmodell finns ett antal stationer. Ett försök att beskriva dem – från mindre till mer kraftfulla åtgärder – kan måhända se ut så här:

– Inför de reguljära löneförhandlingarna måste arbetsgivaren ta fram uppgifter om kvinnors respektive mäns löner och överlämna denna information

Undervärdering av kvinnors arbete har karaktär av en struktur i lönebildningen.

Kollektivinriktade lagstiftningsmodeller bör övervägas, t.ex. grupptalan.

Canada

Obligatorisk arbetsvärdering

Sverige

Obligatorisk kartläggning av löneskillnader

Frankrike

Skyldighet att förhandla om jämställdhetsfrågor

till fackföreningen eller annan företrädare för personalen. Avsikten är att synliggöra lönegapet mellan kvinnor och män och tillhandahålla nödvändig information för att likalönefrågan ska uppmärksammas vid löneförhandlingarna.

– Arbetsgivaren måste ta fram information om lönesystem och löner och i samarbete med fackförening eller annan företrädare för personalen analysera informationen ur jämställdhetssynpunkt. Man kan kalla det en jämställdhetsrevision av lönerna. Avsikten ska vara att kontrollera om lika lön betalas för lika och likvärdigt arbete.

– Arbetsgivaren är skyldig att i samarbete med fackförening eller annan företrädare för personalen analysera lönesystem och löner ur jämställdhetssynpunkt, samt att göra upp en handlingsplan för att korrigera lönerna utifrån analysresultatet. Målsättningen är att likalöneprincipen ska genomföras i praktisk handling genom planerade lönekorrigeringar.

Exempel på informationsskyldighet om kvinnors respektive mäns löner finns i Frankrikes arbetsrättslagstiftning. Enligt Code Du Travail artikel L 132-12 ska arbetsgivaren en gång om året inför löneförhandlingarna sammanställa information och göra en analys av den ekonomiska utvecklingen och de anställdas situation. Berörda arbetstagarorganisationer ska 15 dagar innan förhandlingarna börjar tillställas en rapport som bl.a. ska innehålla en analys av löneutvecklingen uppdelat på kön för varje yrkeskategori. Arbetstagarorganisationerna har rätt att få den information som är nödvändig för att de ska kunna förhandla utifrån god kunskap om förhållandena.

I november 2000 har lagen skärpts genom ett tillägg som innebär att arbetsgivaren

varje år måste ta upp en förhandling om mål och medel för jämställdhetsarbetet.

I den svenska jämställdhetslagen finns sedan några år en regel om skyldighet för arbetsgivare att en gång om året kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män i olika typer av arbete och olika kategorier arbetstagare. Den 1 januari 2001 skärps denna bestämmelse på olika sätt. I jämställdhetslagen anges att syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra lönediskriminering. Jämförelser ska göras mellan kvinnor och män som har arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetstagarna måste därför grupperas så att sådana jämförelser kan göras. Resultatet av löneanalysen ska redovisas i en handlingsplan, där nödvändiga lönekorrigeringar ska kostnadsberäknas och tidsplaneras. I lagen anges en tid på tre år. De fackliga organisationerna ges rätt till information om enskilda anställdas löner när denna information behövs för att de ska kunna delta i lönekartläggningssarbetet.

Lagstiftning och kollektivavtal är inga alternativa vägar för att lösa lönediskrimineringsproblemen. Bägge behövs och bägge bör utformas så att de stöder varandra. Det betyder för lagstiftningens del att synergieffekter kan uppnås om lagreglerna inspireras av och stöder arbetslivets goda modeller för att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män inför löneförhandlingar. För de avtalslutande parterna är det en viktig uppgift att bereda större plats i kollektivavtalen för lönediskrimineringsförbudet. Kollektivavtalet är ett viktigt instrument för att översätta likalöneprincipen till metoder och rutiner som på arbetsplatsnivå leder till lika lön för lika och likvärdigt arbete.

Visioner – vad behöver göras

Diskrimineringsförbud som ett nytt normativt grundmönster

Likalöneprincipen inom EU kan idag ses som en konstitutionell princip. I likalöneprincipen kommer både den sociala och den ekonomiska dimensionen och spänningen där emellan till uttryck. Vi kan urskilja olika grundmönster i EG-rätten. Dessa mönster ger en beskrivning av hur rättsreglerna förhåller sig till de underliggande normer som finns på arbetsmarknaden, det vill säga till de värderingar som görs av kvinnors och mäns arbete. De normativa grundmönstren kan se olika ut för kvinnor och män. Det viktigaste grundmönstret i den sociala dimensionen är *förbudet mot diskriminering* på olika grunder. Förbudet mot könsdiskriminering är ett särskilt och urskiljbart mönster. Dessa grundmönster kan vara mer eller mindre konservativa eller dynamiska. De kan verka systembevarande eller systemförändrande och det finns en konflikt mellan de olika mönstren. EG-rätten är inte ett enhetligt och motsägelsefritt system och det pågår en ständig rörelse inom systemet.

Ett grundmönster är *skyddet för etablerad position*. Det är ett faktum att män har och har haft en etablerad position på arbetsmarknaden och att denna har varit legitim. Legitimitet har uppnåtts genom lagstiftning och genom det kollektiva förhandlings- och avtalsystemen. Rörelsen i de regler och principer som gäller på den gemensamma arbetsmarknaden går idag från mannens etablerade position på arbetsmarknaden till det normativa grundmönstret *rättvis fördelning*. Arbete (produktivt och reproduktivt), inkomster och löner skall fördelas mer rättvist

mellan kvinnor och män som kollektiv och som individer. I likalöneprincipen ligger som grund att lika fall skall behandlas lika som en rättvis princip. Den rättvisa fördelningen har blivit allt mer individuell. Decentralisering och individualisering har blivit nyckelord och den kollektiva fördelningen har kommit i skymundan.

Förbudet mot diskriminering är såväl konservativt som dynamiskt. Konservativt i den bemärkelse att det utestänger dem som inte omfattas av diskrimineringsbegreppen. Dynamiskt i den mening att det kan leda till systemförändringar. Förbudet mot diskriminering kan leda till förändringar av värderingar och positioner på arbetsmarknaden. Utgångspunkten är att marknaden avkrävs att bortse från det avvikande, dvs. avvikelser från normen. Kön, ras eller etnisk tillhörighet är inte längre legitima grunder för negativ särbehandling på den gemensamma arbetsmarknaden.

Genom EG-fördragets nya artikel 13 har möjligheten till att lagstifta mot diskriminering ökat inom unionen. På förslag av kommissionen kan rådet genom enhälligt beslut vidta åtgärder för att "bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning". Med stöd av detta har direktiv 2000/43 antagits som förbjuder diskriminering som har samband med ras eller etnisk ursprung. Under hösten år 2000 har vidare politisk överenskommelse nåtts om ett direktiv som på arbetslivet

Direktiv 2000/43/EG om genomförande av principen om lika-behandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

område förbjuder diskriminering på grund av religion och övertygelse, funktionshinder, ålder samt sexuell läggning. Förslaget till en EU:s rättshetsstadga poängterar ytterligare skyddet för de mänskliga rättigheterna inom unionen.

Konflikten mellan de olika grundmönstren framträder tydligast när rättsreglerna skall tillämpas i avtalsförhandlingar och i domstolar. Här framträder det *marknadsfunktionella* grundmönstret starkt. Förbudet mot indirekt diskriminering har uppkommit som en konsekvens av att kvinnor som avviker från normen särbehandlas på arbetsmarknaden. Deltidsarbete är den vanligaste grunden för att missgynna

En ny medveten värdeskala

Hur ser då situationen ut för arbetsgivare, fackliga företrädare och enskilda individer som på arbetsplatsnivå är engagerade i detta arbete? Vilka problem möter de när de ska ta ställning till om löneskillnader mellan kvinnor och män är sakliga eller har samband med kön?

Kvinnor och män har idag i hög utsträckning olika arbeten. Man kan tala om skilda världar för kvinnor och män på arbetsmarknaden. Det är också uppenbart att arbete som utförs företrädesvis av kvinnor tenderar att värderas lägre än när arbetet förknippas med manlig yrkesutövning. Det finns en värdeskala där kön har betydelse för ett arbetes placering på skalan. Denna värdeskala kunde förr vara helt öppen på det sättet att det för samma arbete stipulerades olika lön för män respektive kvinnor. I våra dagar är värdeskalen merendels osynlig men finns där ändå.

Lönediskrimineringsförbudet innebär att lika lön skall betalas för lika och

kvinnor på arbetsmarknaden. En annan grund är föräldraledighet. Under förutsättning att detta missgynnande är lämpligt och nödvändigt utifrån arbetsgivarens eller statens verksamhetsbehov ses inte denna särbehandling som ett uttryck för diskriminering rättsligt sett. Det finns således en konflikt mellan det marknadsfunktionella mönstret och förbudet mot diskriminering. Om det marknadsfunktionella mönstret blir ett starkt kraftfält leder det till att särbehandlingen av kvinnor kan legitimeras rättsligt. Förbudet mot könsdiskriminering kan i sådant fall få andra effekter än de avsedda.

likvärdigt arbete om det inte finns sakliga av kön oberoende skäl för en löneskillnad. Likalöneprincipen bygger på att en jämförelse ska göras med person av motsatt kön. Måste värdet av kvinnors arbete alltid ställas i relation till en mans arbete och lön eller har ett arbete ett värde i sig? Även på arbetsplatser där kvinnor inte har någon man att jämföra sig med kan lönesättningen vara osaklig på grund av en undervärdering eller nedvärdering som beror på kön. Vad som är rätt lön eller skälig lön måste då bestämmas utifrån en annan norm än en manlig jämförelseperson på arbetsplatsen. På en arbetsmarknad som under århundraden präglats av föreställningen av mannen som norm kan systemförändringar bara uppkomma om denna norms betydelse minskar.

Ett första steg för att komma åt osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män är att göra den osynliga värdeskalen synlig. Lönen är det värde som åsatts ett arbete och dess utövare.

Ett första steg för att komma åt osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män är att göra den osynliga värdeskalen synlig.

Det behövs en ny och medveten värdeskala inom förhandlings- och avtalssystemen.

När man på arbetsplatserna granskar lönesystem och löner ur könssynpunkt handlar det om att de värderingar och bedömningar som ligger bakom en viss lön förs fram i ljuset och därmed kan kontrolleras och ifrågasättas. Då först ges möjlighet att upptäcka om kvinnor och män bedöms med samma måttstock. Yrkeskunskaper och yrkesskicklighet värderas kanske lägre i kvinnans arbete än i mannens. Ansvar kan vara något som vägt tungt när en lön bestämts för en man medan motsvarande ansvar för en kvinna inte tillmätts samma vikt. När arbetsgivare och andra aktörer på arbetsplatsnivå jämför löner mellan kvinnor och män på ett systematiskt sätt, upptäcker de om värdeskalen tillämpats inkonsekvent.

När löner granskas ur könssynpunkt ges också möjlighet att upptäcka brister i värdeskalen. Lönesystemen och den i lönesystemen inbyggda värdeskalen har oftast utformats på "männens arbetsmarknad." Arbetsmarknaden är starkt segregerad och kvinnor och män finns i stor utsträckning på olika yrkesområden. Det kan innebära att vissa typer av kunskaper och färdigheter som kännetecknar kvinnliga yrkesområden inte ger utslag på den manliga värdeskalen. Men det handlar inte bara om att komplettera värdeskalen med sådant som fattas och som kan ge rättvisa åt det typiskt kvinnliga arbetet. Det är också väsentligt att initiera en diskussion om hur värdeskalen behöver förändras. Om nämligen

den värdeskala som idag upprätthåller de osakliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män bibehålles oförändrad, blir följden att missgynnanden legitimeras. Om vi ser frågan i ett historiskt perspektiv behövs det – om likalöneprincipen ska få genomslag – en ny medveten värdeskala inom förhandlings- och avtalssystemen, en värdeskala som gör såväl kvinnors som mäns arbeten rättvisa.

Det juridiska begreppet "lika lön för lika och likvärdigt arbete" ger goda möjligheter att komma åt osakliga löneskillnader i situationer, där man kan jämföra kvinnor och män som utför just lika eller likvärdigt arbete. Det är samtidigt uppenbart att det uppstår svårigheter att med rättsliga medel komma åt undervärdering och missgynnande på grund av kön när denna jämförelsemodell inte står till buds. På en starkt segregerad arbetsmarknad där enkönade arbetsplatser inte är ovanliga, innebär detta att stora grupper av kvinnor ställs utan skydd eller har särskilda svårigheter att rättsligt hävda anspråk på en lön som är fri från osakliga hänsyn till kön. Det bör emellertid framhållas att det i rättstillämpningen ännu finns många obesvarade frågor om likalöneprincipens räckvidd. Möjlighet finns att de tillämpningsproblem som ovan berörts blir lösta på ett positivt sätt och att skyddet mot osakliga löneskillnader på grund av kön blir mera heltäckande.

Arbetsvärdering och kvalifikationsbedömning

Vilka metoder bör väljas för att på arbetsplatsnivå synliggöra den osynliga värdeskalen? Det som ska bli synligt är värderingen av kraven i arbetet. På arbetsplatser med individuell lönesätt-

ning är prestationsbedömning ofta ett betydelsefullt inslag i lönesättningen. Ska man synliggöra värdeskalen räcker det därför inte att granska hur kraven i arbetet återspeglas i individernas löner.

Även kriterierna för bedömningen av prestationen måste synliggöras.

Arbetsvärdering finns i många former och modeller. Oftast har det införts utan att motiven härför haft att göra med önskemål att åstadkomma lika lön för lika och likvärdigt arbete. På arbetsplatser som redan tillämpar något arbetsvärderingssystem blir uppgiften därför att kontrollera om systemet på ett rättvist och könsneutralt sätt fångar upp och värderar såväl kvinnornas som männens arbeten. Systemet kan vara invändningsfritt medan tillämpningen av det har brister.

För arbetsplatser som står i begrepp att införa arbetsvärdering är det viktigt att ställa vissa krav på systemet. Dessa kvalitetskrav kan formuleras på följande sätt:

Informationen om arbetenas innehåll måste vara så fullständig som möjligt. Insamlade fakta om arbetena är grundvalen för värderingen. Utelämnas vissa arbetsuppgifter i beskrivningen av ett arbete betyder det att dessa inte kommer med i värderingen som därmed inte blir tillförlitlig. Den första kontroll som bör göras av ett arbetsvärderingssystem är därför om systemet har kapacitet fånga upp all den information om arbetena som behövs. Det betyder en kritisk granskning av frågeformulär – om frågeformulär skall användas – och av de källor och metoder i övrigt som systemet anvisar för att få fram information om kraven i de olika arbetena.

Av stor betydelse är vidare uppbyggnaden av systemet. Detta måste vara utformat så att det täcker in de fyra kriterierna *kunskap och färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden*. I regel är dessa huvudfaktorer uppdelade i ett antal underfaktorer. De

senare måste då vara utformade så att de på ett likformigt sätt speglar innehållet i både kvinnors och mäns arbeten. Balans saknas om många fler faktorer är hänförliga till det som kännetecknar mansdominerat arbete än som kännetecknar traditionellt kvinnligt arbete. I äldre system är det vanligt att mycket få underfaktorer – eller inga alls – tar upp aspekter på kvinndominerat arbete såsom emotionell ansträngning, ansvar för människors hälsa eller fingerfärdighet. Det får till följd att systemet undervärderar arbeten som innehåller sådana krav.

Den tyngd som varje underfaktor har givits i systemet måste också granskas ur könssynpunkt. Det sker genom en kontroll av att de faktorer som tilldelats största vikt inte ensidigt gynnar det ena könet.

En annan, ur jämställdhetssynpunkt, kritisk punkt är tillämpningen av ett arbetsvärderingssystem. Sker värderingarna i en arbetsvärderingskommitté bör denna vara allsidigt sammansatt och bestå av både kvinnor och män som fått adekvat träning för sin uppgift. Eftersom det är arbetena, inte de personer som utför arbetena, som skall värderas är det viktigt att ta bort kopplingen till person i värderingsarbetet. I den litteratur som finns om könsneutral arbetsvärdering ges vanligen rådet att värdera en faktor i taget för alla arbeten som skall värderas, detta för att värderingen skall bli så konsekvent som möjligt.

På arbetsplatser där prestation och andra individrelaterade faktorer har betydelse för lönesättningen måste – om även den delen av värdeskalen ska synliggöras – en genomförd arbetsvärdering kompletteras med någon metod för att bedöma den individuella förmågan i förhållande till kraven i arbetet.

Arbetsvärdering mäter och jämför kraven i arbetet.

Kvalifikationsvärdering mäter och jämför hur individer uppfyller kraven.

Den individuella förmågan, som också kan benämnas individens kvalifikationer, ska bedömas i relation till arbetet och verksamheten. Genom att utarbeta en "kvalifikationsmodell" som ansluter till det system eller den modell man har för att mäta kraven i arbetet erhåller man en systematisk metod för individuell lönesättning som är tydlig och som ger möjlighet att upptäcka

och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Det är viktigt att aktörerna ute på arbetsplatserna skaffar sig kunskap om könsneutral arbetsvärdering och kvalifikationsvärdering. Det är viktigt att bra information görs tillgänglig. Sådan information bör vara förankrad i forskning på området men också vara anpassad till användarna.

Att förbättra statistiken

För att kunna synliggöra kvinnors och mäns löner krävs dels att uppgifter samlas in för alla heltids- och deltidanställda kvinnor och män, dels att data om dem samlas in på så detaljerad nivå att meningsfulla analyser kan göras. Det innebär att lönestatistiken i varje medlemsland och i den gemensamma statistiken måste

- **omfatta alla näringsgrenar så att lönerna inom både kvinnors och mäns arbetsmarknader kan analyseras.** I den gemensamma statistiken "Structure of Earnings Statistics" (Regulation No 530/199) finns omfattande – om än inte heltäckande – krav på insamling av uppgifter avseende olika näringsgrenar. För närvarande samlar emellertid inte alla medlemsstater in uppgifter för näringsgrenar såsom *jordbruk och fiske, offentlig förvaltning och försvar, utbildning, hälso- och sjukvård, sociala tjänster och veterinärverksamhet, andra samhällliga och personliga tjänster, förvärvsarbete i hushåll och verksamhet vid internationella organisationer, utländska ambassader m.m.* Det innebär att 47 procent av kvinnorna och 24 procent av männen, enligt "The European Labour Force Survey 1999", exkluderas från den lönestatistik som Eurostat samlar in. En väg att förbättra statistikunderlaget är att minska möjligheterna för medlemsstaterna att undanta vissa näringsgrenar.
- **samla in uppgift om individers yrke enligt en klassifikation som på en så detaljerad nivå som möjligt kan fånga in både kvinnors och mäns typ av arbete.** Den yrkesklassifikation som används i Eurostats lönestatistik (se ovan) är International Standard Classification of Occupations, ISCO-88 (COM). Idag samlas uppgift om yrke in på en alltför aggregerad nivå (två-siffernivå). På den nivån anges endast den grupp som yrket tillhör medan information saknas om yrke på individnivå. Det krävs att yrkesuppgifter samlas in på fyr-siffernivå. När uppgifter samlas in på tre-siffernivå förfinas informationen. För att få ett ännu mer tillförlitligt statistikunderlag torde krävas att yrkesuppgifter samlas in på fyr-siffernivå.

Tänkbara indikatorer

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i EU:s medlemsländer måste följas upp både inom länderna och mellan länderna. Som underlag för en fortsatt diskussion lämnas här en idéskiss till indikatorer.

- **Kvinnornas lön i procent av männens på nationell nivå.** En sådan indikator ger en bild av löneskillnaderna på hela arbetsmarknaden. Ländernas olika strukturella skillnader i sysselsättning och branscher, liksom kvinnors och mäns olika fördelning på ålder, utbildning m.m. kan vara förklaringar till kvinnors och mäns olika genomsnittslöner. Indikatoren ger en begränsad bild av löneskillnader mellan kvinnor och män, men visar på förändringar över tiden.
- **Kvinnornas lön i procent av männens efter ålder.** Kvinnors och mäns olika fördelning efter ålder kan förklara en del av löneskillnaderna. En indelning i fyra åldersgrupper, 15–24, 25–39, 40–49 och 50–64 ger en bild av löneskillnaderna i de åldersgrupper individers olika livscyklar återspeglas. I den lägsta åldersgruppen finns fortfarande många ungdomar kvar i utbildning. I nästa åldersgrupp finns förmodligen de flesta småbarnsföräldrarna, både kvinnor och män. Andel kvinnor med deltidsarbete är också störst i den gruppen. Åldersgruppen 40–49 år består av kvinnor och män utan små barn. I den sista åldersgruppen finns fler deltidsanställda män än i någon annan åldersgrupp. Flera studier visar att löneskillnaderna ökar med stigande ålder.
- **Kvinnornas lön i procent av männens efter ålder och utbildningsnivå.** Utbildningens längd påverkar lönen. En grov indelning av de anställda i "Högst gymnasieutbildning" och "Eftergymnasial utbildning" bör ge tillräcklig grund som förklaring till löneskillnader efter utbildning. Tillsammans med ålder, se ovan, jämförs därmed mer homogena grupper av kvinnor och män än tidigare.
- Kvinnornas löner sprider sig inte lika mycket och på samma sätt över löneskalan som männens gör. En indikator bör tas fram som ger en bild av lönespridningen för alla kvinnor och alla män i olika åldrar och utbildningsnivåer efter yrke. **Ett mått som bör användas är relativ lönespridning.**

På nationell nivå bör alla dessa indikatorer också beräknas och analyseras för varje yrke på detaljerad nivå efter ålder och utbildningsnivå.

Det bör betonas att de fyra ovan beskrivna indikatorerna endast ska ses som ett resonemang kring hur indikatorer kan väljas. I det fortsatta arbetet måste ett antal överväganden göras. Ska och bör indikatorerna samordnas med de indikatorer som gäller på sysselsättningsområdet? Det finns förmodligen samordningsvinster att göra, samtidigt som man måste beakta att målsättningarna för indikatorerna delvis är olika. En fråga som i detta sammanhang också bör diskuteras är hur indelningen i åldersgrupper bör göras. Bör den lägsta åldersgruppen bestämmas utifrån målsättningen att ungdomar under 20 år skall vara under utbildning och inte förvärvsarbeta? Eller bör man utgå från dagens verklighet och ange den lägsta åldersgruppen med början från 15 år? Ingångslöner har stor betydelse för löneskillnader i framtiden. Att synliggöra löneskillnader mellan kvinnor och män på alla åldersnivåer är en viktig målsättning för arbetet med denna typ av indikatorer. Det återstår således en rad frågor att diskutera i det fortsatta arbetet med att ta fram lämpliga indikatorer för att mäta och följa utvecklingen av löneskillnader mellan kvinnor och män.

Slutord

Rapporten har pekat på att lönediskriminering är ett mångfasetterat problem som kräver insatser och nytänkande på många områden. Det krävs ökad kunskap både om orsakerna till existerande löneskillnader mellan kvinnor och män och om verksamma metoder för att minska desamma. Här kan forskare från olika discipliner lämna värdefulla bidrag, gärna i samarbete över traditionella ämnesgränser. Viktiga uppgifter finns för dem som har inflytande över lagstiftningen. Vid förhandlingsbordet kan de parter som bestämmer innehållet i kollektivavtalen uträtta mycket för att osakliga löneskillnader ska uppdagas, åtgärdas och förebyggas.

Lönestatistiken behöver kompletteras och förbättras i olika avseenden. Idag utelämnas stora grupper av arbetsmarknaden i statistiken. Det gäller t.ex. offentlig förvaltning, utbildning och sjukvård, verksamhetsområden som tillsammans sysselsätter ett stort antal kvinnor. För att synliggöra kvinnors och mäns arbetsuppgifter på bästa sätt krävs information på mycket

mer detaljerad nivå än vad som idag står till buds. Detta är en förutsättning för att lönejämförelser ska kunna göras mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete.

Genom lagstiftning och kollektivavtal kan arbetet mot lönediskriminering på olika sätt stimuleras. Nya metoder behöver prövas och goda modeller spridas. För att löpande kunna följa och utvärdera de insatser som görs i de olika medlemsländerna är indikatorer ett värdefullt instrument. Den information som härigenom kommer fram har betydelse både nationellt och på EU-nivå. Indikatorer kan utformas på många olika sätt. Ett riktmärke för valet av indikatorer bör vara, att de ska ge fyllig och relevant information och samtidigt inte vara alltför komplicerade. I denna rapport har vi resonerat kring två typer av indikatorer. Den ena typen visar kvinnornas lön i procent av männens för olika grupper. Den andra visar lönespridningen för kvinnor och män i olika grupper.