

Vad betyder lönepolitiken för kvinnolönerna?*

Lars Svensson visar i denna artikel att löneutjämningen mellan kvinnliga och manliga privat tjänstemän under 1960- och 70-talen inte kan förklaras av minskad diskriminering av kvinnorna på arbetsmarknaden. Den var till största delen resultatet av en sammanpressning av lönestrukturen, som åtminstone för tjänstemännens del föregick de fackliga organisationernas lönepolitiska satsningar i utjämmande riktning.

Från 1960-talets början skedde en kontinuerlig och kraftig utjämning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. På 1980-talet bröts denna trend, och gapet mellan kvinnors och mäns löner visade åter en tendens att öka (se *Figur 1*). Vanligen förklaras trendbrottet med hänvisning till det senaste decenniets utveckling mot mer decentraliserade löneförhandlingar och ökade inslag av individuell lönesättning och "marknadsanpassade" löner.

Sådana förklaringar ansluter till en syn på den tidigare periodens utveckling som i huvudsak bestämd av politiska och lönepolitiska intentioner och beslut. Löneutjämning antas, ofta implicit, vara resultatet av förhandlingar och lagstiftning, medan lönebildning på en "friare" arbetsmarknad antas ge en mera utdragen lönestruktur.

I den här artikeln ska lönepolitikens roll tonas ner. I stället ska förklaringarna till lönestrukturens förändring förankras i

en ekonomisk-historisk modell för långsiktig omvandling av svensk ekonomi.

Lagstiftning i syfte att minska den negativa diskrimineringen av kvinnor på arbetsmarknaden och solidarisk lönepolitik i betydelsen allmän löneutjämning är alltså den gängse förklaringen till den gynnsamma utvecklingen av kvinnors löner under 1960- och 70-talen (se t ex Gustafsson & Lantz [1985], Axelsson m fl [1987], Ohlsson [1980] samt Löfström [1989, 1991]). Den kan ifrågasättas på minst tre grunder.

För det första uppträder de politiska och lönepolitiska fenomen som man hänvisar till senare än det trendbrott i kvinnornas relativlöneutveckling som de ska förklara.¹

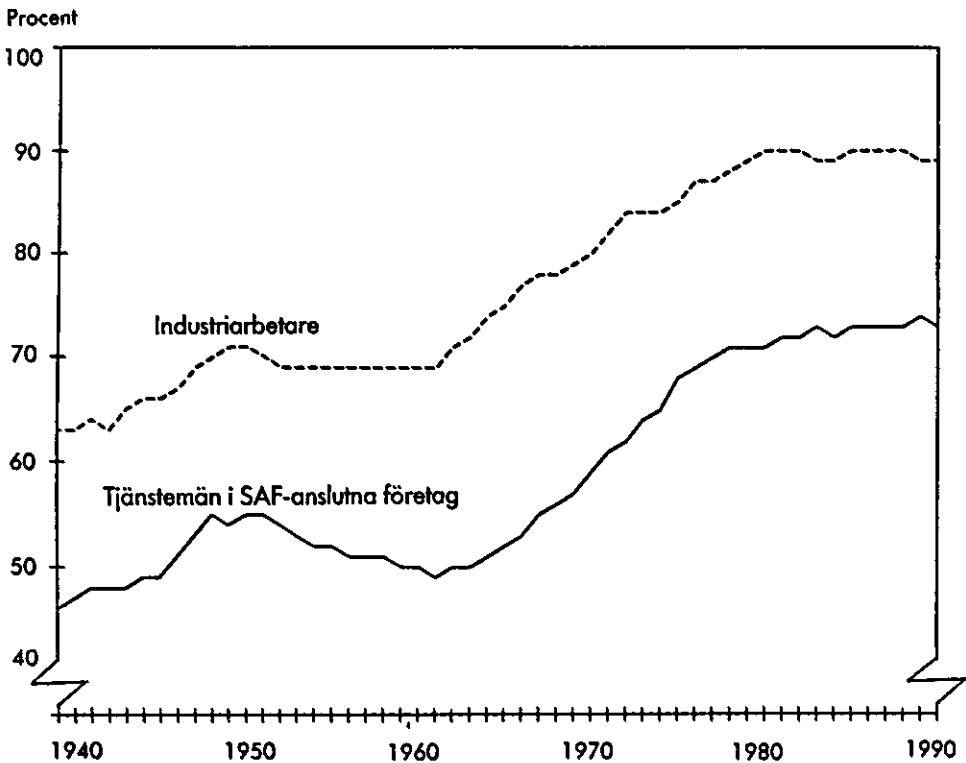
För det andra framstår utvecklingen från 1960-talets början, om den betraktas i ett längre historiskt perspektiv, inte som någon unik händelse. Långsiktigt har kvinnors relativlön stigit så länge vi kan följa dess utveckling i lönestatistiken, det

LARS SVENSSON är doktorand vid ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet. Han arbetar på en avhandling om kvinnors relativa löner i den privata sektorn under 1900-talet.

* Artikeln bygger på Svensson [1992b]. Jag tackar Lennart Söderlund och Christer Lundh för vardefulla synpunkter på tidigare versioner.

¹ I Svensson [1992a] diskuteras detta beträffande industriarbetare i polemik mot Lofstrom [1989, 1991]. Vad gäller tjänsteman återkommer jag till frågan längre fram.

Figur 1 Kvinnors löner i procent av mäns.



Källa: Lönestatistik Årsbok, SOS Löner och Löner för tjänstemän respektive år.

vill säga från tiden för det första världskriget. Stegningen har emellertid inte varit rätlinjig. Perioder av stigande relativa kvinnolöner har avlösts av perioder av stagnation eller tillbakagång. Under 1940-talet var ökningen lika snabb som under 1960-talet. Det ligger nära till hands att fråga om det finns en gemensam förklaring.

För det tredje finns det stora likheter mellan utvecklingen för arbetare och tjänstemän. En förklaring som framhäver lönepolitikens betydelse implicerar därmed att arbetares och tjänstemäns lönepolitiska strävanden också varit likartade. Detta var knappast fallet under 1960-talet. LO inledde från mitten av 1960-talet en politik för löneutjämning, vilken förstärktes från decenniets slut. Någon motsvarighet fanns inte på tjänstemannasi-

dan. Först 1974 träffades för denna grupp ett avtal mellan SAF och SIF, som hade vad man kan kalla låglöneprofil (Svenska Industritjänstemannaförbundet [1976, s 45–46]).

En förklaringsmodell

Argumenteringen mot uppfattningen att lönepolitiska utjämningsstrategier förklarar *trendbrottet* i kvinnornas relativlöneutveckling innebär inte ett förnekande av det faktum att en faktisk utjämning av lönerna inom och mellan olika löntagargrupper inleddes vid början av 1960-talet. Inte heller innebär det att sambandet mellan en allmän löneutjämning och uppgången i kvinnors relativa löner förnekas. Men de som tilldelat lönepolitiska strävanden rollen som drivande kraft i denna

utveckling har alltför starkt bundit samman löneutjämning med lönepolitik.

Från början av 1960-talet pressades lönestrukturen för privatanställda tjänstemän samman. Denna process visar ett klart tidsmässigt samband med en uppgång i kvinnors relativa löner. Utvecklingen av lönestrukturen för mindre grupper av tjänstemän visar att om det finns något kausalsamband mellan dessa båda företeelser, går det i riktning från minskad lönespridning till ökade relativa löner för kvinnor.

Förklaringen till att lönespridningen minskade kan inte sökas i lönepolitiska satsningar eller allmänpolitiska beslut. Tjänstemannarörelsens löneutjämningsambitioner kom inte till uttryck i lönepolitiska program och åtgärder förrän i slutet av den period då lönerna pressades samman. Inte heller har man kunnat visa att förändrade relationer mellan investeringar i kunskapskapital förklarar utvecklingen (Gustafsson & Lantz [1985, s 159–162]). Att avkastningen på sådana investeringar minskat måste snarare ses som en effekt av att lönespridningen minskat än som en orsak till detta.

Den förklaring till de förändrade löne- relationerna som ska prövas i det följande, anknyter till de modeller för strukturförändring i svensk ekonomi som utvecklats inom det Strukturekonomiska forskningsprogrammet vid Ekonomisk-historiska institutionen i Lund. Svensk ekonomi betraktas här ur ett strukturanalytiskt perspektiv, där faser av omvandling respektive rationalisering av industristrukturen avlöst varandra i ett långvägs-mönster (se t ex Schön [1991] och Krantz [1987]). Under omvandlingsfaserna förnyas strukturen genom att verksamheten utvidgas till nya produktområden och nya produktionsmetoder tas i bruk. Under rationaliseringsfaserna söker man effektivisera inom den befintliga strukturen. Efterfrågan på arbetskraft får därigenom olika karaktär i de olika strukturfaserna. Under omvandlingsfaserna är efterfrågan

på kvalificerad arbetskraft relativt större än under rationaliseringsfaserna, bland annat beroende på att investeringar i avancerad teknik och i humankapital är karakteristiskt för omvandlingsfasen. Särskilt stor blir bristen på nyckelgrupper av tekniker och specialarbetare, vilket pressar upp dessa gruppers relativa löner. Lönestrukturen dras ut.

Rationaliseringsfasen har omvända förtecken. När de nya produkter och produktionsmetoder som kommit fram i omvandlingsfasen standardiseras, minskar efterfrågan på arbetskraft med ny och hög kompetens. Rationaliseringens innebörd av förenkling av arbetsuppgifter möjliggör för företagen att möta rationaliseringsfasens ökade konkurrenstryck genom att använda sig av en ökande andel lägre kvalificerad och därmed billigare arbetskraft.² För dessa grupper, där de flesta kvinnliga industriarbetare och tjänstemän måste placeras, skulle då relativlönerna tendera att stiga i rationaliseringsfasen. Lönestrukturen pressas samman.

Det tidiga 1960-talet var inledningen till en rationaliseringsfas med en varaktighet på cirka 15 år, vilken alltså sammanföll med en kraftig uppgång i kvinnors relativa löner. Men även 1940-talet var en period, då stigande kvinnliga relativlöner och rationalisering sammanföll. Omvandlingsfaserna under 1930-, 50- och 80-talen sammanföll däremot med perioder av sjunkande eller stagnerande kvinnliga relativlöner.³

Förändringar i efterfrågan och utbud på arbetskraft med olika kvalifikationer blir i denna modell ett centralt element

² Lars Pettersson har i sin avhandling (Pettersson [1983]) visat på att de från början av 1960-talet relativt andra tjänstemannalöner fallande ingenjörslönerna har samband med investeringsvolymen och karaktären på kapitalbildningen i industrin.

³ Periodiseringen är hamnad från Schön [1991].

för att förklara förändringar i lönestrukturen. Det är viktigt att poängtera att det inte är den allmänna nivån på utbud och efterfrågan som är av vikt.

Sammansättningen av utbud och efterfrågan relateras i sin tur till ekonomins strukturförändringar. Arbetsmarknadens organisationer tilldelas därmed en mer passiv roll. *De lönepolitiska resultaten bestäms i större utsträckning av de ekonomiska strukturfasernas växlingar än av intentionerna hos aktörerna på arbetsmarknaden.*⁴

I modellskissen ovan har efterfrågesidan betonats. Vi ska återkomma till utbildningsplaneringens roll för förändringar i utbudets sammansättning. Där emot kommer förändringar i det totala utbudet av kvinnlig arbetskraft vid givna löner inte att diskuteras närmare. Det finns skäl att anta att detta inte kan tillmätas någon betydelse för trendbrottet i kvinnornas relativlönutveckling vid början av 1960-talet. Om tekniska och organisatoriska faktorer påverkade utbudsfunktionen vid denna tid, bör detta ha verkat i motsatt riktning.

Relativlönens strukturella bestämningsfaktorer

Om man ska kunna fördjupa anknytningen mellan det ovan skisserade mönstret för strukturförändringar i ekonomin och förändringen i relationen mellan kvinnors och mäns löner, är det nödvändigt att närmare analysera relativlönens bestämningsfaktorer.

Låt oss först slå fast, att den negativa lönediskrimineringen av kvinnor, om man därmed menar olika lön för lika arbete, inte betydde särskilt mycket. Kvoten mellan lönerna för kvinnliga och manliga SIF-medlemmar i samma befattning och åldersgrupp steg från 0,83 till 0,95 mellan 1960 och 1975. Detta bidrog till att höja de kvinnliga SIF-medlemmarnas genomsnittliga relativlön med ungefär en procentenhet.

På så hög aggregerad nivå som för hela gruppen privatanställda tjänstemän påverkas relativlönen av en rad strukturella faktorer. En sådan är skillnader i åldersfördelning mellan kvinnor och man, eftersom det finns ett generellt samband mellan ålder och lön. Vilken specifik vikt åldersfördelningen får för kvinnors relativa löner bestäms av hur lönen varierar med åldern, det vill säga av kvinnors och mäns ålderslöneprofiler.⁵

Den viktigaste strukturella faktorn är att kvinnor och män har olika befattningar. I den partsgemensamma lönestatistiken på tjänstemannaområdet, finns en klassifikation av tjänstemannarbetet, *Befattningsnomenklatur för tjänstemän (BNT)*, som kan användas för beskrivning och analys av kvinnors och mäns fördelning på positioner i befattningsstrukturen.

Utifrån arbetets funktion delar BNT in befattningarna *horisontellt* i ett antal befattningsområden (t ex tekniskt arbete, kommersiellt arbete), som i sin tur delas in i familjer (t ex produktionsplanering,

⁴ Detta är en av de hypoteser som prövas i artikelförfattarens avhandlingsprojekt, som är en undersökning av de kvinnliga relativlönernas bestämningsfaktorer i den privata sektorn från första världskriget till idag.

⁵ Åldersstrukturen visar sig ha marginell betydelse för relativlönens *förändring* under den undersökta perioden och förbigås därför i den fortsatta analysen. Förklaringen är att söka i en kombination av hur ökningen av antalet kvinnliga tjänstemän fordelades åldersmässigt och hur ålderslöneprofilen såg ut. Tjänstemäns löner ökar med stigande ålder. Öknings-takten är störst i början av karriären för att sedan plana ut och förbytas i lönesänkning under de allra sista yrkesverksamma åren. Kvinnors löneprofil planar ut tidigare än mäns. Eftersom ökningen i kvinnornas genomsnittliga ålder till största delen berodde på att andelen kvinnor ökade i de åldrar då ålderslöneprofilen redan planat ut, bidrog den inte till att höja kvinnornas genomsnittliga lön något nämnvärt.

orderbehandling). Utifrån arbetets svårighetsgrad klassificeras befattningarna vertikalt i sju befattningsskikt (från 2 till 8).⁶

Därmed kan vi beskriva befattningsstrukturen som ett rutnät. Löneskillnaderna mellan olika positioner i denna struktur bestämmer betydelsen för kvinnors relativa löner av en given fördelning av kvinnor och män på positioner i befattningsstrukturen. Förändringar i relativlönen kan alltså bero på att fördelningen mellan könen på positioner i strukturen har förändrats och/eller att löneskillnaderna mellan positioner i strukturen har förändrats.

Den horisontella befattningsstrukturen

Andelen tjänstemän i tekniskt respektive merkantilt arbete var fram till 1980-talet förbluffande stabil. Mellan 1960 och 1990 pendlade den andel av de kvinnliga tjänstemännen, som var sysselsatt i tekniskt arbete mellan 7 och 8 procent. Först under 1980-talet ökade inslaget av tekniker bland de kvinnliga tjänstemännen, men bara från 8 till 12 procent. För män varierade andelen tekniker mellan 50 och 53 procent 1960–90.

Däremot skedde en del förskjutningar inom gruppen tekniskt arbete, vilket framgår av *Tabell 1*. Grovt sett kan man säga att teknikerna i befattningsområde 4 var sysselsatta med arbetsuppgifter anknutna till rationalisering av produktionen.⁷ Befattningsområde 3 är Konstruktions- och formgivningarbete, vilket man kan betrakta som knutet främst till omvandling. Mellan 1960 och 1975 ökade antalet tjänstemän inom befattningsområde 4 avsevärt mer än inom befattningsområde 3.

Mellan 1975 och 1990 var ökningen däremot störst inom befattningsområde 3, Konstruktions- och formgivningarbete. I denna senare period var alltså ökningen av antalet tekniker mer knuten till arbets-

Tabell 1 Antal tekniker i befattningsområden 1960–90.

Befattningsområde	3	4
1960	15 795	12 771
1965	19 688	20 925
1966	21 761	22 162
1970	23 963	28 653
1974	24 209	30 724
1975	33 505	39 654
1980	35 395	38 911
1985	38 285	39 038
1990	41 564	40 360

Källa: Löner för tjänstemän respektive år.

Anm. Indelningen i befattningsområden förändrades mellan 1965 och 1966 och mellan 1974 och 1975. För tabellen har grupper med så stor likhet som materialet medger konstruerats för de olika delperioderna. Trots detta är skillnaderna så stora att utvecklingen måste ses separat för varje delperiod.

uppgifter som hade med förnyelse och utvidgning av produktionen att göra.

Detta mönster stämmer väl med vad man utifrån modellen för strukturförändringar kunde förvänta sig. Övergången till en rationaliseringsfas under första delen av 1960-talet medför en starkare relativ efterfrågan på tekniker i rationaliseringsarbete. Från mitten av 1970-talet övergår

⁶ BNT utvecklades på 1950-talet i samarbete mellan SAF, SIF och SALF för att tillgodose behovet av lonestatistisk information vid förhandlingar inom det privata tjänstemannaområdet. Indelningen i BNT förändrades tyvärr flera gånger under undersökningsperioden, vilket ofta omöjliggör jämförelser under hela den undersökta perioden. Se SAF, SIF, SALF & HTF [1975, s 12–13].

⁷ Undergrupperna var Teknisk rationalisering, Produktionsplanering, Transportplanering, Produktionskontroll, Patentarbete, Teknisk instruktion och teknisk service samt Skydds-, säkerhets- och bevakningsarbete.

ekonomin så gradvis i en ny omvandlingsfas, varvid tekniker med anknytning till konstruktionsarbete växer i betydelse.

Lönerna var lägre för tekniker i befattningsområde 4 än i befattningsområde 3. Därför medförde de beskrivna förskjutningarna ett fall i den genomsnittliga lönen för hela gruppen tekniker under perioden 1960–75. Eftersom teknikerna till mer än 90 procent var män, skapade detta i sin tur ett tryck uppåt på de kvinnliga tjänstemännens relativa löner.

Den vertikala befattningsstrukturen

Skillnaden mellan kvinnor och män i fördelningen på befattningsskikt var betydande under hela perioden. Det är inget tvivel om att detta var den viktigaste strukturella faktorn bakom löneskillnader mellan kvinnor och män. Betyder det att *förändringen* av relationen mellan kvinnors och mäns löner förklaras av förändringar i respektive köns positioner i den vertikala befattningsstrukturen?

Mellan 1958 och 1990 minskade andelen tjänstemän i de båda lägsta skikten från 38 till 14 procent.⁸ Den icke könsbundna effekten på lönespridningen av att tyngdpunkten i befattningsstrukturen försköts uppåt var tämligen marginell, åtminstone efter mitten av 1960-talet. Effekterna på kvinnors och mäns löner blev emellertid olika, vilket beror på att löneskillnaden mellan befattningarna var större högre upp i hierarkin. Eftersom männens positioner genomsnittligt var högre, skedde deras förflyttningar mellan befattningar med stora löneskillnader. Därmed gav ett lika stort antal förflyttningar för kvinnor och män ett magrare resultat i form av högre löner för kvinnorna.

Skillnaden mellan kvinnors och mäns positioner i befattningsstrukturen förstärktes dessutom i viss mening mellan 1960 och 1975. Andelen kvinnor i de båda lägsta skikten minskade med knappt en

femtedel, medan andelen män i samma skikt minskade med nästan hälften. Totalt minskade andelen kvinnor bland tjänstemännen något under denna tid. Den kvinnliga andelen av tjänstemännen i de båda lägsta skikten ökade avsevärt, vilket också kan tas som ett tecken på att sysselsättningsstrukturen blev mer ojämlig under åren 1960–75. Redan av dessa uppgifter kan vi slå fast, att 1960- och 1970-talets uppgång i kvinnornas relativa löner inte berodde på att kvinnornas positioner i den vertikala befattningsstrukturen förbättrades.

För att få ett mått på betydelsen av kvinnors och mäns fördelning på befattningsskikt har vi beräknat hur mycket högre lön manliga tjänstemän hade jämfört med kvinnliga på grund av att de innehar högre positioner i befattningsstrukturen.⁹ Förändringarna var tämligen små mellan 1960 och 1975. Därefter minskade denna faktors betydelse i jämn takt till 1990.

Varför gav då inte denna förbättring av kvinnornas positioner under 1980-talet utslag i stigande relativlöner? Det finns två möjliga förklaringar.

⁸ Detta kan tolkas som en genomsnittlig uppkvalificering av tjänstemännens arbetsuppgifter. En del befattningar på lägre nivå försvann, medan nya befattningar ofta placerades högre upp i befattningsstrukturen. En sådan uppkvalificering behöver naturligtvis bara delvis, eller inte alls, ha någon objektiv grund i arbetsuppgifternas karaktär. Inplaceringen i befattningsskikt var en förhandlingsfråga och därmed ytterst beroende av styrkeförhållandet mellan parterna på arbetsmarknaden.

⁹ Beräknas som $[1/\text{relativlönen för kvinnor under antagande om lika lön för kvinnor och män i samma skikt (= medianlönen i skiktet) samt konstant löneskillnad mellan skikten (= ett genomsnitt för åren 1960–90) - 1]$. Resultatet (i %) efter justering för förändrad befattningsindelning 1966 och 1975 är:

1960:	45	1980:	38
1970:	47	1985:	32
1975:	43	1990:	19

Befattningsskikt är stora aggregat. Det är för det första en öppen fråga om och i vilken utsträckning utjämnningen i fördelningen på skikt motverkades av en ojämnare fördelning på befattningar inom skikten. För det andra kan löneskillnaderna mellan befattningar inom skikten ha ökat till kvinnors nackdel.

Varför minskade löneskillnaderna?

Den vertikala befattningsstrukturens betydelse för de kvinnliga tjänstemännens relativa löner avgörs av variationen i löner mellan olika skikt. Skillnaderna mellan lönerna i olika skikt förändrades under den period vi undersöker. Fram till 1962 medverkade detta till att lönespridningen ökade. Därefter medförde det ett avsevärt tryck mot minskande lönespridning, och därmed ökande relativa kvinnolöner, till i slutet av 1970-talet. Under 1980-talet avtog denna tendens och vände så småningom i sin motsats.

Vilka var då orsakerna till att löneskillnaderna mellan olika befattningsskikt minskade fram till slutet av 1970-talet? Siv Gustafsson [1976] har pekat på att den lönedifferentierande effekten av utbildning generellt minskade under andra halvan av 1960-talet. Hennes undersökning handlar om lönebildning och lönestruktur inom den statliga sektorn mellan 1966 och 1971. Hon kommer dock även in på jämförelser med privat tjänstemän, och den nämnda minskade effekten av utbildningen gällde även denna grupp. Hennes förklaring är att det uppkom ett utbudsöverskott av långtidsutbildade tjänstemän, som kan ha lett till att loneläget sjönk i de befattningar som dessa traditionellt innehade. Eftersom de långtidsutbildade utgjorde en stor del av tjänstemännen i de högre befattningsskikten, innebär en sänkning av deras relativlöner att lönestrukturen pressades samman. En studie, som gjordes för U68 (Rydh & Österberg [1971]) bekräftar delvis Gustafs-

sons iakttagelser. Från mitten av 1960-talet sjönk civil- och gymnasieingenjörers relativlöner. Däremot var relativlönerna för civilekonomer stabila.

Utbildningsplanering och strukturförändring

Pettersson [1983] ser för ingenjörernas del de fallande relativlönerna som ett resultat av att 1950-talets efterfrågeöverskott genom planerad massutbildning av läroverksingenjörer under 1960-talet övergick i ett utbudsöverskott.

Ungefär samtidigt som utbildningsstrategin inleddes kulminerade den industriella kapitalbildningens expansionstakt, när 1950-talets omvandlings- och utbyggnadsfas övergick i 1960-talets strukturrationalisering. Detta ledde enligt Pettersson till att balans inträdde på ingenjörernas arbetsmarknad vid mitten av 1960-talet.

Processen styrdes med all säkerhet också av inbyggda trögheter i systemet. Såväl utbyggnad som neddragning av utbildningsinsatser sker med viss fördröjning. Utbildningsplaneringen kom därmed inte, åtminstone inte vad ingenjörutbildningen beträffar, att svänga i takt med de förändringar i efterfrågan på arbetskraft, som härrörde från strukturfaserens växlingar. Antalet nyutexaminerade civil-, gymnasie- och instituttsingenjörer mer än tredubblades mellan 1955 och 1964. Expansionen fortsatte emellertid, och antalet nyexaminerade hade 1968 ökat med ytterligare 40 procent.

Utbudsöverskott och efterfrågeminskning på ingenjörer tycks alltså utgöra en del av förklaringen till den utjämnning av löneskillnaderna mellan tjänstemän som började under första delen av 1960-talet. Båda dessa faktorer var på olika sätt uttryck för att 1950-talets omvandlingsfas övergick i en rationaliseringsfas. Efterfrågeminskningen på långtidsutbildade berodde på att företagen i rationaliseringsfasen ställde andra och lägre kvalifikations-

krav på arbetskraften. Efterfrågan kom då att inriktas mot andra grupper med kortare utbildning och därmed lägre löner. Utbudsöverskottet hade sin bakgrund i att den utbildningsexpansion som inleddes under omvandlingsfasen alltmer kom i otakt med ekonomins och investeringsmönstrets dominerande utvecklingstendens.

Att 1960-talets rationaliseringsfas också delvis sammanföll med en kraftig expansion av den offentliga sektorn ökade ytterligare efterfrågetrycket på korttidsutbildad arbetskraft. Inte minst bidrog utbyggnaden av vård och omsorg till detta. Takten i den offentliga sektorns expansion pekar på att den varit en viktig faktor bakom pressen uppåt på kvinnornas relativa löner under 1960- och 1970-talen. Däremot kan den inte förklara trendbrottet i de relativa lönerna vid början av 1960-talet, eftersom expansionen satte in tidigare.

Sammantaget ledde utbudsöverskottet av långtidsutbildade och den stigande efterfrågan på korttidsutbildad arbetskraft till en press nedåt på de högre och uppåt på de lägre lönerna. Lönestrukturen pressades samman, vilket hade en gynnsam inverkan på kvinnors relativlöner.

Statistisk diskriminering

1960-talets utbildningsexpansion innebar emellertid också att gapet mellan kvinnors och mäns utbildning minskade.¹⁰ Som tidigare påpekats har man inte kunnat finna något samband mellan kvinnornas ökade investeringar i humankapital och *förändringen* av deras relativa löner. En anledning skulle kunna vara att avkastningen på sådana investeringar samtidigt minskade. Men det återstår i så fall fortfarande att förklara, varför inte heller kvinnornas positioner i befattningsstrukturen förbättrades under den period då vi kan belägga ett minskande utbildningsgap.¹¹ Det är tex anmärkningsvärt att den starka ökningen av det kvinnliga inslaget

bland gymnasieekonomerna inte påverkade kvinnornas relativa positioner i befattningsstrukturen inom befattningsområdet kameralt arbete.

En förklaring kan vara, att den formella skolutbildningen var av begränsad betydelse för avancemang i befattningsstrukturen. Många tjänstemannakarriärer finns på interna arbetsmarknader, där befattningar på högre nivåer besätts genom intern rekrytering, som föregås av internutbildning och *on-the-job-training*. I sådana karriärer antas den anställdes produktivitet kontinuerligt öka både genom att han utvecklar sin kompetens och genom arbetsuppgifternas karaktär. Företagen betalar i början av karriären en lön som överstiger marginalproduktiviteten. I slutet av karriären betalar man däremot en lön som understiger marginalproduktiviteten, och företaget antas då ta igen de utlägg det gjorde under utbildningstiden.¹²

Kvinnor hade genomsnittligt kortare anställningstider än män. Företagen var därför mindre benägna att låta dem beträda karriärvägar som är förbundna med utbildningsinvesteringar, eftersom de riskerade att inte hinna få avkastning på dessa under anställningstiden. Kvinnorna utsattes då för vad man brukar kalla statistisk diskriminering (Phelps [1972]), vilket i det här fallet innebär att könstillhö-

¹⁰Andelen kvinnor bland gymnasieekonomerna i SAF-anslutna företag ökade tex från 34 till 55 procent mellan 1966 och 1970. Andelen kvinnliga gymnasieingenjörer ökade samtidigt från 1,7 till 10,4 procent.

¹¹Kvinnor och män redovisas inte separat i den partsgemensamma utbildningsbaserade lonestatistiken efter 1970.

¹²I arbetsmarknadsmodeller, som bygger på teorier för interna arbetsmarknader, antas företagen stå för kostnaderna för internutbildning och *on-the-job-training*. Detta till skillnad från humankapitalteoretiskt grundade modeller, där individerna i princip står för utbildningsinvesteringarna.

riheten blir en *proxy* för egenskaper som inte kan identifieras hos varje enskild individ men som finns i känd distribution hos gruppen. Kvinnliga tjänstemän diskriminerades vid ingångarna till karriärvägar i företagen, eftersom deras genomsnittligt förväntade anställningstid i företaget var för kort för att företagets utbildningsinvesteringar skulle löna sig.

Samtidigt som kvinnorna på dessa grunder utestängdes från karriärvägarna, gavs de företräde till en annan typ av arbeten. Det var uppgifter med kort inlärningstid och därmed tidigt uppnådd maximal produktivitet. På grund av de senioritetstillägg som tjänstemännen i regel är garanterade finns det ett ekonomiskt motiv för företagen att framkalla personalomsättning i sådana befattningar.¹³ Om tjänstemän med stagnerad produktivitet betalas senioritetstillägg, uppkommer ett ständigt ökande gap mellan marginalproduktivitet och lön. Därför är det rationellt att ha en stort inslag av kvinnor i befattningar med tidigt produktivetskrön, eftersom de kan förväntas lämna företaget genomsnittligt tidigare än män. Och eftersom det inte är lönsamt att investera i internutbildning och *on-the-job-training* för en grupp, som förväntas ha genomsnittligt kort anställningstid, konstrueras dessa befattningar som *dead-end-jobs*.¹⁴

Att en så stor del av de kvinnliga gymnaseiekonomerna på 1960-talet arbetade som stenografer och sekreterare är ett gott exempel på hur denna process fungerade. Naturligtvis var det en fördel för företaget att dessa kvinnor hade en relativt lång skolutbildning med speciell inriktning mot den här typen av arbetsuppgifter. Genom att det ofta rörde sig om relativt standardiserade arbetsuppgifter, åtminstone i de lägre befattningsskikt där antalet tjänstemän var flest, behövde denna utbildning inte i någon större utsträckning kompletteras med investeringar i *on-the-job-training* och internutbildning. I rationaliseringen av kontorsarbetet tilltar sådan standardisering av ar-

betsuppgifterna, varvid efterfrågan på denna typ av arbetskraft ökar. Det under 1960-talet ökande inslaget av kvinnliga gymnaseiekonomer, som utförde relativt enkla arbetsuppgifter, passar väl in i ett sådant mönster.

Denna tankegång är också förenlig med det faktum att kvinnornas positioner i befattningsstrukturen så småningom under 1980-talet faktiskt förbättrades. Vid den tiden hade många kvinnors förankring på arbetsmarknaden blivit fastare, varför företagets statistiska diskriminering blev mindre rationell.¹⁵ Detta gällde särskilt i en situation då övergången från rationaliseringsfas till omvandlingsfas ökade efterfrågan på tjänstemän med mer avancerade uppgifter. Att de kvinnliga tjänstemännens relativa löner ändå inte steg under 1980-talet, beror på att löneskillnaderna åter ökade i omvandlingsfasen. *Lönestrukturens förändring var en starkare bestämningsfaktor för relativlönen än fördelningen på positioner i den vertikala befattningsstrukturen.*

Avslutning

De kraftigt stigande relativlönerna för kvinnliga tjänstemän från 1960-talet början kan inte förklaras av minskad negativ lönesdiskriminering i betydelsen olika lön för lika arbete. Visserligen utjämnades de befattnings- och åldersspecifika relativlönerna mellan 1960 och 1975, men detta hade endast marginell betydelse för för-

¹³ Begreppet *synthetic turnover* har av den amerikanske sociologen Samuel Cohn lanserats för att beskriva denna process (Cohn [1985, s 84]).

¹⁴ I Svensson [1990] utvecklas och exemplifieras detta.

¹⁵ Gustafsson & Lantz [1985, s 162] för fram uppfattningen, att det är yngre kvinnors alltmer arbetslivsorienterade levnadssatt och den darav följande minskande diskrimineringen som förklarar kvinnornas förbättrade situation.

ändringen på aggregerad nivå. Inte heller berodde den gynnsamma löneutvecklingen för kvinnor på att kvinnornas positioner i befattningsstrukturen förbättrades. Någon ökad jämställdhet i den meningen inträdde inte förrän efter 1975 och sammanföll därmed med att stegringen i kvinnornas relativa löner mattades av.

Den viktigaste faktorn bakom förbättringen av de kvinnliga tjänstemännens relativa löner var i stället allmänt minskad lönespridning. När sammanpressningen av lönestrukturen stannade av efter mitten av 1970-talet, och lönespridningen till och med åter ökade något, stagnerade också kvinnornas relativlöneutveckling, trots att en viss förbättring av deras positioner i befattningsstrukturen kunde skönjas.

Här har förts fram en strukturanalytisk förklaring till variationerna i lönespridningen och därmed i kvinnors relativa löner över tiden. Denna har minst två fördelar framför de förekommande politiska och lönepolitiska förklaringarna. Den kan användas för att förklara utvecklingen i ett längre tidsperspektiv, och den är förenlig med det faktum att trendbrottet i de kvinnliga privat tjänstemännens löneutveckling inträffade vid början av 1960-talet, det vill säga långt innan det fanns några lönepolitiska ambitioner syftande till löneutjämning inom tjänstemannarörelsen.

Fortsatt forskning med inriktning på industriarbetares arbetsmarknad får visa om parallelliteten mellan utvecklingen av kvinnliga arbetares och tjänstemäns relativa löner kan infogas i den strukturanalytiska tolkningsramen. Om detta är fallet, vilket en del preliminära resultat av mina undersökningar tyder på, skulle det strukturanalytiska perspektivet i en ytterligare förlängning kunna bidra till att fördjupa vår kunskap om förhållandet mellan lönestruktur, lönepolitik och ekonomisk förändring.

Referenser

- Axelsson, R, Löfgren, K-G & Nilsson, L-G, [1987], *Den svenska arbetsmarknaden under 1900-talet*. Prisma, Stockholm.
- Cohn, S, [1985], *The Process of Occupational Sex-Typing*. Temple University Press, Philadelphia.
- Gustafsson, S, [1976], *Lönebildning och lönestruktur inom den statliga sektorn*. Almqvist & Wiksell, Uppsala.
- Gustafsson, S & Lantz, P, [1985], *Arbete och löner. Ekonomiska teorier och fakta kring skillnader mellan kvinnor och män*. IUI och ALC, Stockholm.
- Krantz, O, [1987], *Utrikeshandel och ekonomisk strukturförändring*. Liber, Malmö.
- Löfström, Å, [1989], *Diskriminering på svensk arbetsmarknad. En analys av löneskillnader mellan kvinnor och män*. Akademisk avhandling. Nationalekonomiska institutet, Umeå universitet.
- Löfström, Å, [1991], "Kvinnors löner i industrin. Den solidariska lönepolitikens effekter". *Arbetshistoria*, årg 15, nr 56-57, s 38-41.
- Ohlsson, I, [1980], "Den solidariska lönepolitikens resultat". I *Lönepolitik och solidaritet*. LO, Stockholm.
- Pettersson, L, [1983], *Ingenjörutbildning och kapitalbildning 1933-1973*. Ekonomisk-historiska föreningen, Lund.
- Phelps, E S, [1972], "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review*, vol 62, s 654-667.
- Rydh, O & Österberg, G, [1971], "En empirisk studie av anpassningsmekanismer på arbetsmarknaden för personer med langre utbildning". I *Högre utbildning och arbetsmarknad*. SOU 1971:62. Allmänna Förlaget, Stockholm.
- SAF, *Tjänstemannalöner 1957-1969*.
- SAF, *Löner för tjänsteman 1970-1973*.
- SAF, SIF, SALF & HTF [1975], *Befattningsnomenklatur. Tjänstemän*. SAFs forlagssektion, Stockholm.
- Schön, L, [1991], "Development Blocks and Transformation Pressure in a Macroeconomic Perspective - A Model of Long-term Cyclical Change". *Skandinaviska Enskilda Banken Quarterly Review*, nr 3-4, s 67-76.
- SIF, *Löner för tjänsteman 1974-1990*.
- SIF, *Statistikdata från löneutredningssektionen 1960-1990*.

- Svenska Industritjänstemannaförbundet [1976], "SIFs lönepolitik". Delrapport från lönepolitiska utredningen LP 75. Stockholm.
- Svensson, L, [1990], "Arbete, löner och kön. En studie av befattningsstruktur och relativa löner i kontorsyrken vid mitten av 1930-talet". Lund Papers in Economic History No 3. Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet.
- Svensson, L, [1992a], "Solidarisk lönepolitik och kvinnolöner – en kommentar till en artikel av Åsa Lofström". *Arbetarhistoria*, årg 16, nr 61–62, s 35–38.
- Svensson, L, [1992b], "Ekonomisk strukturförändring och kvinnolöner. En diskussion om orsaker till variationerna i kvinnliga privatjänstemäns relativa löner 1955–1960". Lund Papers in Economic History No 13. Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet.