

Donald J. Treiman & Heidi I. Hartmann (eds):

Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value

Principen lika lön för lika arbete har haft en framträdande plats såväl för fackföreningsrörelsen som för lagstiftningen i olika länder. I Sverige är principen bärande för den solidariska lönepolitiken¹ och i USA är den en viktig del av de lagar som är riktade mot diskriminering.

Hade alla arbeten och arbetsinsatser varit lika hade "lika lön för lika arbete" givit en fullständig bestämning av den önskade lönestrukturen (dvs lika lön för alla). Antalet typer av arbeten är emellertid mycket stort och arbetsinsatserna inom ett givet arbete varierar mellan olika personer. Lika lön för lika

arbete blir bara en norm för relationen mellan de arbeten som är lika. Den viktigaste frågan kvarstår, nämligen den om hur lönerelationerna bör vara mellan *olika* arbeten. Denna fråga har angripits på olika sätt.

I Sverige har LO utgått ifrån att en allmän utjämning, t ex i form av låglönesatsningar, innebär att man kommer närmare målet. Man har hävdats att utjämningen mellan främst olika bran-

¹ För en god analys av den solidariska lönepolitiken se Öhman, "Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder", i SOU 1982:47, *Löntagarna och kapitaltillväxten* 10.

scher inte avlägsnat ekonomin från en ur allokeringssynvinkel önskvärd lönedifferentiering mellan olika arbeten. Under senare år har detta dock alltmer börjat ifrågasättas. Den stigande relativa ungdomsarbetslösheten och bristen på yrkesarbetare har utpekats som två indikationer på negativa effekter på resursallokeringen.²

Finns det något sätt att lösa problemet med lönerelationerna mellan olika arbeten? En lösning som t ex Rudolf Meidner förespråkade under mycket lång tid är arbetsvärdering. Problemen med arbetsvärdering är emellertid många och jag skall återkomma till en del av dem nedan.

I USA har man för att motverka diskriminering av bl a kvinnor i ett par lagar skrivit in en bestämmelse om lika lön för lika arbete oavsett kön, ras eller nationell härkomst. Dessa bestämmelser har emellertid fått liten effekt på löneskillnaderna då män och kvinnor i mycket stor utsträckning har olika typer av arbeten. Även en fullständig tillämpning av principen lika lön för lika arbete skulle därför endast leda till att en liten del av löneskillnaderna mellan män och kvinnor skulle försvinna. En annan princip har då börjat diskuteras: "lika lön för arbete av lika värde (equal pay for jobs of equal value)". Den amerikanske vetenskapsakademin tillsatte för några år sedan en kommitté för att närmare undersöka denna princip. Slutrapporten *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value* (Washington, DC. National Academy Press) innehåller dels en analys av principen, dels av möjligheterna att tillämpa den.

Vore det möjligt att mäta värdet av varje arbete så skulle en tillämpning av denna princip leda till en fullständig bestämning av lönestrukturen. Författarna av studien menar emellertid att något sådant inte är möjligt. För merparten av arbetena går produktiviteten inte att mäta på ett rimligt sätt och det är svårt att jämföra arbeten inom helt olika typer av verksamheter. I studien koncentreras intresset till lönejämförelser inom företag (med tanke på meto-

diken måste analysen avse stora arbetsplatser).³

Arbetsvärderingssystem

För att göra jämförelser mellan arbeten måste någon form av arbetsvärdering göras. Existerande arbetsvärderingar är i regel uppbyggda med hjälp av ett antal komponenter (styrka, skicklighet etc) som mäts på något sätt och vägs samman. I regel har detta gjorts med ekonometrisk metodik så att det så väl som möjligt beskriver företagets lönestruktur vid den tidpunkt då arbetsvärderingen utarbetats. Det betyder att eventuell diskriminering bakas in och döljs i systemet såväl genom valet av komponenter som av vilka vikter de kommer att åsättas.

Finns det några alternativ? Utredningen menar inte att man kan skapa ett förutsättningslöst system — traditioner, fördomar och diskriminering kommer med i varje försök att välja komponenter och vikter. Deras förslag går istället ut på att experimentera med modifieringar av den ekonometriska metoden: 1) beräkna lönen givet ett antal komponenter för de yrken som domineras av män för att sedan tillämpa det skattade sambandet i alla yrken, 2) inkludera andelen kvinnor inom yrket bland komponenterna för att på så sätt få ett mått på diskrimineringen. Härigenom fås koefficientvärden på övriga komponenter som är rensade från diskriminering och som sedan kan användas vid arbetsvärdering. Utredningens slutsatser är dock inte särskilt positiva vad gäller nu tillgängliga metoder för arbetsvärdering:

² Varningar för en sådan utveckling fanns redan i *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*. Rapport från LO-kongressen 1951.

³ I England har man haft en lagstiftning med innebörden lika lön för likvärdigt arbete sedan mitten av 1970-talet. Lagen har endast omfattat jämförelser inom företag och endast företag med arbetsvärderingssystem. Resultaten har också blivit begränsade. Se Brian Chiplin & Peter J. Sloane, *Tackling Discrimination at the Workplace. An Analysis of Sex Discrimination in Britain*. Cambridge University Press, 1982, speciellt kapitel 4.

"The development and implementation of a job evaluation plan is often a lengthy and costly process. The underdeveloped nature of the technology involved, particularly the lack of systematic testing of assumptions, does not justify the universal application of such plans. In the committee's judgement, however, the plans have a potential that deserves further experimentation and development." (s 96)

Jag har svårt att se de potentiella fördelarna med den arbetsvärderingsmetod som utredningen anger. Valet av komponenter och sättet att mäta dem blir även med denna metod avhängigt av värderingar. Det föreslagna systemet kan också ha den nackdelen att det leder till en ökad lönestelhet. Ett arbetsvärderingssystem innebär att olika färdigheter i stort sett får de vikter som marknaden ger vid ett visst tillfälle (en form av hedoniskt prissystem). Om utbudets och efterfrågans sammansätt-

ning ändras innebär det att jämviktsprisvektorn för olika färdigheter kan komma att ändras. Med ett genomfört arbetsvärderingssystem blir det svårt att ändra värderingen av olika färdigheter och därmed lönerelationerna, och arbetsmarknadens anpassningsproblem ökar.

Finns det då alternativ till arbetsvärderingssystem för att uppnå "lika lön för arbete av lika värde"? Det finns knappast någon enkel väg men åtgärder som ökar inslagen av konkurrens på arbetsmarknaden, t ex en fortsatt satsning på medel som underlättar rörligheten yrkesmässigt och geografiskt, bör kunna bidra till en utveckling i denna riktning. En utjämning av läkares och sjuksköterskors löner uppnås nog lättare genom en ökad utbildning av läkare än via ett detaljerat utvärderingssystem.

Professor *Eskil Wadensjö*
Institutet för social forskning
vid Stockholms universitet