

*Helen Remick (red):*

---

### **Comparable Worth and Wage Discrimination**

Det amerikanska arbetet för jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet har länge haft en annan betoning och inriktning än det svenska. I USA har löneskillnader och befodringsmöjligheter stått i centrum för debatten. Offentliga åtgärder har inriktats på att genom lagstiftning söka motverka diskriminering i löner, anställning och befodrning, dvs på arbetsmarknadens efterfrågesida. Den svenska politiken har i huvudsak riktats mot utbudssidan och utformats för att ta bort hinder och skapa incitament för kvinnor att inträda och avancera på arbetsmarknaden, t ex genom utbildning, offentlig barnomsorg, andrade skatteregler.

Redan under 1960-talet infördes i USA lagar som foreskriver lika lön, förbjuder

diskriminering och inom det statliga området ställer krav på s k "affirmative action" för att främja kvinnors avancemang. Bl a efter påverkan av debatt och erfarenheter i USA antogs 1980 i Sverige jämställdhetslagen, som förbjuder könsdiskriminering och påbjuder ett aktivt jämställdhetsarbete. I USA har dock forskning och debatt rusat vidare. 1980-talets stora jämställdhetsfråga där har gällt en utvidgad tillämpning av diskrimineringslagarna – tillämpningen av en s k "comparable worth policy". Hittills har den intensiva amerikanska debatten om comparable worth föga avspeglats i Sverige.<sup>1</sup> Remicks bok, *Comparable Worth and Wage Discrimination* (Temple University Press, Philadelphia 1984, 311 s), erbjuder ett utmärkt tillfälle att sätta sig in i vad debatten gällt och vad tillämpningen av en sådan politik innebär.

### Likvärdesprincipen

Utgångspunkten är att kvinnors inkomster är betydligt lägre än mäns. Även om vi jämför heltidsarbetande kvinnor med heltidsarbetande män, så är kvinnornas medianinkomst endast ca 60 procent av männens i USA och ca 80 procent i Sverige. Hur kan då kvinnornas förtjänster förbättras? Ett första krav är lika lön för lika arbete, något som man sökt uppnå med liklönsbestämmelser. Även om detta krav uppfylls blir emellertid effekterna på löneskillnaderna mellan män och kvinnor liten. Män och kvinnor befinner sig nämligen i olika yrken och har olika arbetsuppgifter. Kvinnornas yrken är lågavlönade i förhållande till männens.

Det finns två andra strategier.

Den ena är att integrera mäns och kvinnors arbetsmarknad så att män och kvinnor får liknande yrken. Detta har varit målet med förbud mot könsdiskriminering och krav på aktiva åtgärder. Arbetsmarknaden är emellertid kraftigt uppdelad efter kön. En total integration av arbetsmarknaden för att uppnå löneutjämning mellan män och kvinnor skulle kräva mycket stora omflyttningar av arbetskraft. Den integrering som faktiskt äger rum går långsamt.

Den andra strategin är att höja lönerna

i de kvinnliga yrkena. Det är den strategi som förordas i *Comparable Worth and Wage Discrimination*. Bokens syfte är att bidra till att utveckla en systematisk politik för att höja lönerna i kvinnors jobb – en politik för lika lön för arbete av jämförbart värde (härefter benämnd likvärdesprincipen). I 16 uppsatser analyserar sociologer, ekonomer, psykologer och jurister olika aspekter på principen om lön efter jämförbart värde – de teorier och antaganden som ligger till grund för angreppssättet, de komplicerade mätproblemen i samband med arbetsvärdering, de rättsliga och politiska strategier som kan utnyttjas för att nå målet. Boken riktar sig till en bred läsekrets av såväl forskare som personer som aktivt sysslar med jämställdhets- eller arbetsvärderingsfrågor.

### Omfattande forskning

Till grund för likvärdesprincipen ligger en omfattande forskning kring löner i USA som visar att en stor del av löneskillnaderna mellan manliga och kvinnliga yrken sammanhänger med könsammansättningen i yrket och inte kan förklaras av skillnader i individegenskaper eller jobbegenskaper. (Såvitt jag vet finns ännu inga motsvarande undersökningar i Sverige.) De könsrelaterade löneskillnaderna antas härröra från diskriminering och målet för likvärdespolitiken är att motverka denna diskriminering. Remick säger i sin inledning "löner skall baseras på arbetets värde, inte på könet hos den som utför det".

För en svensk läsare, intresserad av jämställdhetsfrågor, är Ronnie Steinbergs inledande översikt ett av de mest informativa kapitlen. Hon ger en historisk beskrivning av hur likvärdespolitiken utvecklats till en accepterad del av amerikansk jämställdhetspolitik, identifierar problem som politiken avser att lösa och föreslår arbetsvärdering som en metod att

<sup>1</sup> I *Ekonomisk Debatt* nr 3/83 recenserade E Wadensjö den amerikanska vetenskapsakademins rapport om "comparable worth"-principen, Treiman, D J och Hartmann, H I (red), *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington DC. National Academy Press.

motverka diskriminering. Enligt Steinberg har definitionen av diskriminering inom amerikansk lagstiftning successivt utvidgats från att vara snävt individ- och likalönsinriktad till att betrakta diskrimineringen som strukturell. Därmed öppnas möjligheter för tillämpningen av en likvärdespolitik.

Den svenska lagstiftningen erbjuder inga sådana möjligheter. Den liknar mer den amerikanska Equal Pay Act än den mer generella Civil Rights Act. Den svenska lagstiftningen kan bara tillämpas i individuella fall och inte som den amerikanska även vid diskriminering av kvinnor som grupp. Könsdiskrimineringsförbudet i svensk lagstiftning kan möjligen användas i fall som gäller lika lön för jämförbart värde om en partsöverenskommen arbetsvärdering finns tillgänglig.

I Sverige har istället frågan om rättvisa lönerelationer mellan olika arbeten tilldragit sig stort intresse ur fackligt perspektiv. Målet med den solidariska lönepolitiken har ju just varit att finna lönerelationer, som representerar färdigheter och krav i olika jobb, men där jämförbara arbeten skall få lika lön. Även för detta syfte har arbetsvärdering föreslagits som medel. Utvecklingen och tillämpningen av arbetsvärdering har emellertid visat sig svår. En allmän löneutjämning mellan olika arbeten har här setts som ett sätt närma sig målet.

Ett resultat av de svenska löneutjämningssträvandena är att kvinnornas genomsnittliga löner närmast sig männens. Sannolikt är tillämpningen av en solidarisk lönepolitik och de mindre könsmissiga löneskillnaderna i Sverige en förklaring till varför frågan om lika lön för jämförbart arbete inte fått så stor uppmärksamhet i svensk jämställdhetsdebatt.

Två av bokens kapitel ger översikter över sociologiska, ekonomiska och psykologiska teorier om orsaker till yrkessegregering och löneskillnader efter kön. De visar att ingen teori ensam kan förklara styrkan, ihålligheten och utseendet på yrkessegregeringen. Segregering tycks vara resultatet av flera krafter som verkar i samma riktning. Paula England föreslår att framtida forskning bör inriktas på att undersöka på vad sätt olika mekanismer

samverkar och försöka identifiera de viktigaste hindren för integrering.

### Arbetsvärderingsmetoder

Gemensamt för alla bokens bidragsgivare är att de ser arbetsvärdering som en metod att närma sig lika lön för jämförbart arbete och motverka könsdiskriminering. En stor del av boken ägnas därför åt att beskriva arbetsvärderingsmetoder, bedöma tekniska problem och eventuell skevhet efter kön i metoderna samt att med ett antal studier illustrera deras tillämpning. Ett resultat av debatten om likvärdesprincipen är att en omfattande forskning om arbetsvärderingssystem och lönesättningsprinciper i företagen kommit igång i USA. Sådan forskning är fortfarande sällsynt i Sverige.

Boken presenterar åtskilliga metoder att mäta och utjämna löneskillnader mellan könen. Det finns ingen samstämmighet i vilken arbetsvärderingsmetod som är att föredra. Diskussionerna illustrerar väl att arbetsvärdering inte är någon rättfram väg att eliminera diskriminering. Ett särskilt problem vad gäller könsdiskriminering är att eftersom arbetsvärderingssystem reflekterar existerande lönestrukturer så tenderar rådande könsdiskriminering att påverka såväl valet av arbetskomponenter, de vikter dessa äsätts som tillämpningen av systemet. Ett syfte med boken är just att uppmärksamma dessa frågor och uppmuntra forskning på ett område där det hittills saknats.

Det bör påpekas att de arbetsvärderingssystem man tänker sig för tillämpningen av den amerikanska likvärdespolitiken inte gäller hela arbetsmarknaden utan avser lönejäm förelser för anställda inom ett och samma företag. I Sverige har målet snarast varit att finna metoder att jämföra arbeten över hela arbetsmarknaden.

### Politiska och fackliga strategier

En annan omfattande del av boken ger rättsliga aspekter på likvärdespolitiken och söker utveckla framgångsrika rättsliga, politiska och fackliga strategier att genomdriva politiken. Med tanke på de sto-

ra legala och institutionella skillnaderna mellan länderna kan givetvis inte de amerikanska erfarenheterna direkt omsättas i Sverige. De kan dock bidra till att ge perspektiv på idéer och till jämställdhetsarbetet här.

Ur en ekonoms synvinkel har boken en stor och grundläggande brist. Den saknar en ordentlig teoretisk analys av hur företrädarna för likvärdespolitiken tänker sig att arbetsmarknaden fungerar. Varför uppstår en situation med olika lön för likvärdiga arbetsinsatser? Vilka är förutsättningarna för att en diskriminering av den typ likvärdespolitiken vill angripa verkligen föreligger? Vilka blir de ekonomiska konsekvenserna av att följa politiken!<sup>2</sup> Sådana grundläggande frågor berörs endast i förbigående.

Det blir därför svårt att bedöma argumenten i det sista kapitlet där Helen Remick och Ronnie Steinberg söker bemöta en del av kritiken mot likvärdespolitiken. De väntar sig t ex inga större negativa effekter på arbetslöshet och sysselsättning av politiken – en fråga i vilken det är lätt att hävda motsatt uppfattning.

Jag har också svårt att förstå bokens negativa attityd mot strategin att förbättra kvinnornas situation genom att arbeta för en ökad integration av kvinnor i manliga jobb. Ett huvudargument mot denna politik är att den endast gynnar de få kvinnor som kommer in i manliga jobb, medan de flesta andra blir kvar i lågavlönade kvinnliga jobb. Men när manliga områden öppnas och blir ett reellt alternativ för kvinnor bör den ökade konkurrensen om kvinnlig arbetskraft leda till att lönerna pressas upp även i de kvinnliga yrkena.

Kanske är hela debatten om lika lön för jämförbart arbete och en uppvärdering av kvinnors arbete ett tecken på att det är just denna process som äger rum. Duktiga kvinnor börjar se manliga områden som möjliga yrkesalternativ och söker sig dit för få bättre lön och befordringsmöjligheter. På de kvinnliga områdena blir många av de "typiska" kvinnliga egenskaperna

som länge betraktats som "självlara" för kvinnor alltmer sällsynta.

Först när egenskaper och kunskaper blir knappa uppmärksammas de som annat än "naturliga" kvaliteter och som något arbetsgivare och kunder måste betala för. Det går att tolka likvärdespolitiken som ett sätt att påskynda löneförändringar som marknadskrafterna redan initierat. I så fall är likvärdespolitik och politik för att integrera arbetsmarknaden komplement och inte substitut.

Fil lic *Christina Jonung*  
Nationalekonomiska institutionen  
Lunds universitet

<sup>2</sup> Behovet av ytterligare forskning på dessa områden framhålls bl a i Hartmann, H (red), *Comparable Worth – New Directions for Research*. Washington DC. National Academy Press.