



FULL SYSSELSÄTTNING OCH SOLIDARISK LÖNEPOLITIK

Fem nyanser av rättvisa

– *om lönepolitik och rättviseteori*

Författare: Carl-Henric Grenholm

Sverige har sedan 1990-talet lidit av hög arbetslöshet och har i dag vad som måste beskrivas som massarbetslöshet. Det är uppenbart att den förda ekonomiska politiken inte längre klarar att uppnå full sysselsättning. Det går inte heller att återgå till den politik som dominerade före 90-talet.

Vad Sverige behöver är därför en ny ekonomisk politik som förenar full sysselsättning och rättvisa löner med dagens öppna ekonomi. Det är bakgrunden till att LO-kongressen 2012 beslutade att inleda projektet *Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik*. Projektet ska resultera i en slutrapport till LOs kongress 2016 samt ett stort antal underlagsrapporter, varav denna är den tjugotredje.

Det är min förhoppning att denna rapport liksom projektets fortsatta arbete ska bidra till den viktiga diskussionen om hur Sverige åter kan bli ett land med full sysselsättning och om hur den solidariska lönepolitiken kan moderniseras.

Karl-Petter Thorwaldsson

LOs ordförande

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	8
1. Arbetets pris och människans värde	13
Arbetets pris på marknaden	14
Lönepolitik och moral	16
Arbetets mål och värde	18
Drivkrafter att arbeta	21
Respekten för människans värdighet	24
Rättviseteori och lönepolitik	26
2. Solidaritet och lönepolitik	30
Solidaritet och ekonomisk utjämning	31
Lika lön för lika arbete	35
Lönedifferentiering efter svårighet	37
Lönebildning och ekonomisk politik	40
Fackföreningsrörelsen och rättvisan	42
3. Att värdera arbetets svårighet	45
Arbetsvärdering och lönedifferentiering	46
Fackföreningsrörelsen och arbetsvärdering	48
Faktorer i arbetsvärderingssystem	49
Principen om arbetets svårighet	52
Arbetets svårighet och teorier om rättvisa	54
Bidrag, förtjänst eller jämlikhet	57
4. Lika lön och jämställdhet	60
Lika lön och arbetsvärdering	61
Feministisk kritik	63
Solidarisk lönepolitik och lika lön	64
Könssegregering och värdediskriminering	66
Höjda lägstalöner och jämställdhetspott	68
Positiv särbehandling efter kön	70

5. Lön efter prestation	72
Marknadsekonomi och lönepolitik	73
Prestation och lika möjligheter	75
Lön efter bärkraft	77
Ackordslönesystem	79
Individuell lönesättning	82
Fördelning efter förtjänst	84
6. Minimilön och skälig levnadsstandard	87
Ett alternativ till jämlikhet	88
Lagstiftning om minimilön	90
En skälig levnadsstandard	92
En modell för rättvis lön	94
Människovärde utan utjämning	97
7. Lika fördelning och frihet från förtryck	100
Lika fördelning av välfärden	101
Möjligheter till självförverkligande	105
Rättvisans olika sfärer	108
Fördelning efter förtjänst	110
Befrielse från förtryck	114
8. En rättvis lön	117
Respekt för människans värde	118
Solidaritet och ekonomisk utjämning	120
Arbetets värde och svårighet	122
Befrielse från könsdiskriminering	123
Kritik av prestationslön	125
Lägstalön och jämlikhet	127
Referenser	130

Förord

AV LÖNEBILDNINGENS MÅNGA FUNKTIONER är den rättvisa fördelningen kanske den mest påtagliga. Samhällsfred och ökad välfärd kan inte uppnås utan ett lönebildningssystem som upplevs som varande rättvist. Att fördela löner och inkomster i samhällsekonomin – mellan löntagare och kapitalägare, mellan grupper av löntagare och mellan individer – kräver en fungerande samsyn kring rättvisa. Lönebildningen kan inte reduceras till en fråga om prisbildning i ekonomin. Det är lönebildningens inkomstfördelande funktion – rättvisan – som gör lönepolitik kontroversiellt, engagerande och komplext.

I samband med att rättsfilosofen John Rawls avled hösten 2002 sände Sveriges Radio ett program om hans mästerverk "A Theory of Justice" (En teori om rättvisa). Jag minns det som i går. Plötsligt, medan jag genade över den tomma fontänen i Observatorielunden vid sidan om Stadsbiblioteket, lyssnades på programmet, tyckte jag mig förstå innebörden av Rawls fantastiska tankeövning. I det skumma eftermiddagsljuset tvingades jag sätta mig på en parkbänk. Vid en lövhög under tårpilarna kunde jag för första gången, för mig själv, formulera en sammanhängande föreställning om rättvisa. Vad som är rättvist upphörde för mig att vara en subjektiv fråga.

Ibland sammanfaller människors uppfattningar om rättvisa, men inte sällan tycks den enes rättvisa utgöra den andres orättvisa. Samtidigt förutsätter ett fungerande samhälle att det finns gemensamma föreställningar om det rättvisa – i vart fall på ett övergripande plan. Det man kan uppfatta som egna värderingar är sällan så personliga som man kan tro. Modern forskning antyder till och med att moralföreställningar om rättvisa är inbäddad i den mänskliga genetiken. Människan kan beskrivas som ett moraliskt djur.

I handen håller du en modern klassiker. I den här rapporten som skrivits inom ramen för LOs projekt *Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik* är det just rättvisan som står i centrum. Carl-Henric Grenholm, professor i etik och teologi vid Uppsala universitet, arbetar sig

systematiskt igenom fem modeller för vad en rättvis lön kan innebära. Däribland ingår den solidariska lönepolitiken, men även den individuella lönesättningen och jämställda löner behandlas.

Den solidariska lönepolitiken är mycket mer än en stomme i en ekonomisk-politisk samhällsmodell. Det är en idé om rättvisa som bärs upp av två principer. Den ena är en grundläggande strävan mot jämlika löner. Med utgångspunkt från människors lika värde ska löneskillnaderna på arbetsmarknaden hållas mycket begränsade. Den solidariska lönepolitikens andra princip är lika lön för lika arbete, vilket innebär att lönen kan variera när arbetet är olika. Vilken av den solidariska lönepolitikens rättviseidéer som betonas böljar fram och tillbaka över tid.

John Rawls tankeexperiment bygger på att vi föreställer oss en grupp rationella individer som ska komma överens om principer som ska reglera samhället. För att experimentet ska lyckas krävs att deltagarna ställs bakom "*the veil of ignorance*" (en slöja av okunnighet). Där vet de inget om sin identitet, färdighet eller egenskaper. De vet inte om de är rika eller fattiga, friska eller sjuka, dugliga eller odugliga. I detta läge, som John Rawls kallar ursprungspositionen, tvingas deltagarna bli neutrala i förhållande till vad som är gott.

Rawls hävdar att deltagarna i tankeexperimentet (förutsatt att de är rationella) skulle komma fram till två rättvisepprinciper. För det första skulle varje person ha rätt till det mest vidsträckta system av fundamentala friheter som är förenligt med ett liknande system för varje annan person. För det andra skulle sociala och ekonomiska olikheter endast vara rättmätiga i den utsträckning som de med hänsyn till sin verkan är till fördel för de minst gynnade människorna i samhället. Bakom okunnighetens slöja blir jämlikhetstanken det rättvisa. Människors lika värde blir mer än fagert tal. Människan blir ett ändamål i sig.

Grenholm stannar inte vid de fem rättvisemodellerna. Rapporten hanterar även stora rättviseteorier och mer filosofiska frågor. Han arbetar vidare med John Rawls rättviseteori. Vad innebär en rättvis fördelning? Vad kännetecknar en lönepolitisk modell som är rättvis? Vad ska fördelas lika? En viktig slutsats, som jag fick med mig från fontänen i Observatorielunden, är att det inte räcker med att möjligheterna är lika, även friheten, makten, inkomsterna och välfärden måste fördelas jämnt.

Det är genom föreställningar om rättvisan som vi blir människor.

Vem har inte förbannat löneorättvisorna i samhället eller på den egna arbetsplatsen? Framväxten av mer marknadsorienterade lönesystem på grundval av individuella förtjänster (sifferlösa avtal) har under senare decennier gjort (o)rättvisediskussionerna mer närvarande på allt fler svenska arbetsplatser. Allt för ofta drivs löntagarna i konflikt mot varandra istället för att kollektivt samla sig till gemensamt agerande.

Konflikter är långsiktigt kostsamma för alla i samhället. Att människor lever i fredlig samvaro med ömsesidiga förhoppningar om en gemensamt bättre framtid är inte givet. Att den produktiva ekonomin växer och utvecklas utan avbrott i form av stridsåtgärder är ingen naturlag. Det kan, bortom lönebildningens dagliga skärmytslingar och långsiktiga problem, vara viktigt att erinra om det gemensamma intresset av ökad välfärd och fredlig samlevnad.

Vi bär alla på uppfattningar om rättvisa, inte minst vad gäller löne-relationer. Ofta tenderar den att vara känslomässig. I maggropen tycker vi oss ofta veta vad som är rätt. Kanske är det just i steget från känsla till tanke om vad som är rätt och orätt som vi kan definiera det mänskliga? Föreställningar om rättvisan kräver i regel förmåga till abstrakt tanke. En schimpans kan kanske känna sig orättvist behandlad. Men teoretiska överväganden och tankar som kan lindra känslan av orätt, rättfärdiggörande, är förmodligen något som tillhör det specifikt mänskliga.

Grenholms rapport är en rik inkörsport till lönepolitisk rättviseteori. Från projektets sida är förhoppningen att LO-förbunden, fackligt aktiva, arbetsgivarorganisationer och andra aktörer på arbetsmarknaden med intresse för rättvisa löner kan få behållning av rapporten. Författaren ansvarar själv rapportens innehåll. För projektet är rapporten ett viktigt bidrag till det fortsatta arbetet.

Stockholm i november 2015

Claes-Mikael Jonsson

Projektledare Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik

Sammanfattning

I SVENSK LÖNEPOLITIK har olika parter ofta menat att de eftersträvar en rättvis lönesättning. Men det finns olika uppfattningar om vad en sådan rättvis lön innebär. Betyder det lika lön för lika arbete och så små löneskillnader som möjligt? Eller är det rättvist att den som presterar mest ska ha den högsta lönen? Eller ska arbetet värderas efter sådana faktorer som ansvar, ansträngning och arbetsmiljö?

Frågan om vad rättvisa innebär har länge diskuterats ingående inom politisk filosofi. Olika filosofer har utformat skilda teorier om rättvisa, som livligt debatterats inom etik och statsvetenskap. Många filosofer menar att rättvis fördelning innebär en lika fördelning, men det finns olika meningar om vad som ska fördelas lika. Är det välfärden eller friheten eller möjligheterna som ska delas lika?

Denna undersökning har tre syften. Det första är att studera och kritiskt granska några skilda modeller för vad en rättvis lön kan innebära. Det andra är att klargöra vilka mer generella rättviseteorier dessa modeller hör samman med. Det tredje är att kritiskt granska några filosofiska teorier om rättvisa och se vilka konsekvenser de får för frågan om rättvis lön. Det övergripande problem som behandlas är: Vad innebär en rättvis fördelning och vad kännetecknar en lönepolitisk modell som är rättvis?

En viktig teoretisk ansats för studien är en teori om alla människors lika värde. Den går ut på att varje människa alltid ska behandlas som ett ändamål och aldrig bara som ett medel. Denna värdighet tillkommer varje människa i lika hög grad, oberoende av ras, kön, nationalitet, social position, sexuell läggning eller moraliska egenskaper. Det är ett jämlikhetsideal, som betyder att varje människa ska behandlas med samma hänsyn och respekt. En konsekvens av detta är att alla människor har samma rättighet till liv, frihet och välfärd. En annan är att en rättvis fördelning av dessa värden är en lika fördelning. Rättvisa handlar om jämlikhet.

Fem modeller för rättvis lön behandlas i rapporten. Den första är den solidariska lönepolitiken, som haft stor betydelse inom svensk fack-

föreningsrörelse. Dess mål har varit lika lön för lika arbete och rättvisa lönerelationer mellan grupper med olika arbeten. Strävan har varit att utjämna löneklyftor och göra särskilda låglönesatsningar, samtidigt som målet också varit att främja rationaliseringar, strukturomvandlingar, ökad tillväxt och full sysselsättning.

En bärande idé inom den solidariska lönepolitiken har varit strävan att minska inkomstskillnader. Målet skulle vara en ekonomisk utjämning mellan dem som hade det bäst och dem som var lägst avlönade. Denna strävan hör ihop med ett tydligt jämlikhetsideal. Den andra bärande idén har varit principen om lika lön för lika arbete. Enligt den ska lörens storlek inte avgöras av företagens bärkraft utan efter arbetets art och krav. Samtidigt bejakas en lönedifferentiering, så att arbetslönen ska variera beroende på arbetets karaktär.

Detta betyder att det finns två något skilda föreställningar om rättvisa som hör ihop med den solidariska lönepolitiken. Den ena är en jämlikhetsprincip, enligt vilken rättvisa är en relativt lika fördelning av välfärd. Den andra är att det är rättvist att lönen differentieras efter arbetets varierande svårighetsgrad. Dessa två skilda perspektiv låter sig inte enkelt harmonieras med varandra, och därför har också den solidariska lönepolitiken tolkats på olika sätt inom LO.

Den andra modellen för rättvis lön som studeras är ett system med arbetsvärdering. Det är en metod att jämföra olika arbetsuppgifter, som sedan läggs till grund för lönedifferentiering. Arbetsgivarna har sett detta som ett redskap att ge en saklig grund för ökade löneskillnader. Men också fackföreningsrörelsen har accepterat arbetsvärdering som ett sätt att bidra till en lönedifferentiering som inte är godtycklig.

Inom LO har den solidariska lönepolitiken förenats med en arbetsvärderingsprincip, enligt vilken det är rättvist att en person har en högre lön än en annan om hennes arbete är svårare. Ett arbete anses då vara svårare om det kräver högre risktagande, större obehag, större ansträngning och mer kunskaper och färdigheter.

Varför är det då rättvist med en högre lön för ett svårare arbete? Det finns inget enkelt svar på den frågan. Kanske är det så att den som utför ett svårare arbete förtjänar en högre lön. Kanske är det en kompensation för att man utsätter sig för risker och obehag, mot sina intressen. Kanske hör det ihop med en princip om att arbetarna som kollektiv bör

få en lön som motsvarar värdet av vad de skapar i produktionen och de ansträngningar detta kostar.

Den tredje modellen handlar om lika lön och jämställdhet. Principen om lika lön för likvärdigt arbete spelar stor roll också i argumentationen för en lönesättning som inte är könsdiskriminerande. Den innebär att kvinnor och män som utför likvärdiga arbeten ska ha lika lön, samtidigt som den förutsätter att det är rättvist med löneskillnader efter utbildning, ansvar, ansträngning och arbetsvillkor. Frågan är om denna princip i dag är tillräcklig för att motverka könsdiskriminering i lönesättningen.

Denna könsdiskriminering uppvisar olika former. Det är inte bara så att kvinnor ofta får lägre lön trots att de utför samma typ av arbete som män. Dessutom får kvinnor lägre lön därför att de har ett yrke där det finns en relativt hög andel kvinnor. Detta är en värdediskriminering, som betyder att arbeten som främst utförs av kvinnor värderas lägre än arbeten som främst utförs av män. Frågan i dag är hur denna värdediskriminering ska kunna motverkas. En strategi skulle kunna vara höjda lägstalöner. En annan skulle kunna vara särskilda jämställdhetspotter för att uppvärdera arbeten som i allmänhet utförs av kvinnor.

Den fjärde modellen som behandlas är en individuell lönesättning baserad på den enskildes prestation. Det kan vara fråga om ett ackordslönesystem eller att lönen sätts efter individuella lönesamtal, där den enskildes arbetsresultat bedöms utifrån vissa kriterier. Personer som utför samma typ av arbete kan därigenom få olika lön beroende på vilka resultat de åstadkommit. En rättvis lön tar enligt denna modell hänsyn till att olika individer presterar olika mycket.

En liberal ekonom som tydligt argumenterar för en sådan lönepolitik är Milton Friedman. Han menar att lönen i en kapitalistisk marknadsekonomi bör sättas så att den premierar dem som presterar bäst. Detta stimulerar konkurrens och medför att de anställda anstränger sig. Lön efter prestation är ett redskap att locka till sig de skickligaste vilket främjar effektiviteten.

Målet är enligt denna modell inte en inkomstutjämning. I stället ska de individer som mest bidrar till att skapa ekonomisk och samhällelig nytta vara de som får högst inkomst. Till grund för denna uppfattning ligger en förtjänstprincip. Den hävdar att rättvisa innebär att den som har högre meriter än andra får en större tilldelning. Den som presterar mest i sitt arbete har gjort sig förtjänt av en högre lön än andra.

Den femte modellen är slutligen en lagstiftad minimilön. Den går ut på att alla som arbetar heltid ska få en sådan lön som är tillräcklig för att den anställde och hennes familj ska kunna tillgodose sina elementära behov. I vissa länder är den minimilönen lägre än så. Därför argumenterar många för en "levnadslön", som ska räcka till en dräglig levnadsstandard.

Idén om en minimilön växer fram som ett alternativ till strävan efter ekonomisk jämlikhet. En sådan jämlikhet strider enligt många mot strävan efter effektivitet. Däremot anses det vara skäligt att var och en som arbetar får en lön som räcker till att försörja sig och sin familj. Detta kan förstås som ett sätt att möjliggöra ett människovärdigt liv för dem som har det sämst ställt. Men det är en begränsad tolkning av principen om människans värdighet. Här bortser man från att denna princip också innefattar ett jämlikhetsideal.

Vad innebär då en rättvis fördelning och vad kännetecknar en lönepolitisk modell som är rättvis? En rättviseteori som haft stort inflytande är den som utformats av John Rawls. Han menar att en rättvis fördelning av välfärden är en lika fördelning, om inte en olika fördelning är till fördel för de sämst ställda. Denna differensprincip ligger väl i linje med principen om alla människors lika värde. Rättvisa är en lika fördelning – och det som ska fördelas lika är inte bara frihet utan också makt och välfärd.

Detta betyder att rättvisa inte bara innebär att ge alla lika möjligheter. En del filosofer menar att det är rättvist att alla ges samma förmågor att förverkliga centrala funktioner i det mänskliga livet. Men rättvisa handlar också om jämlikhet. Därför är rättvisa inte heller en fördelning efter förtjänst. Förtjänstprincipen hävdar att den som är moraliskt berömvärd ska belönas för detta. Men enligt principen om alla människors lika värde ska vi alla behandlas lika oberoende av våra moraliska förtjänster.

Däremot kan rättvisa sägas handla om mer än en lika fördelning av sociala värden. Det är också sådana institutionella villkor som är nödvändiga för ett gott mänskligt liv. I denna mening handlar rättvisa om befrielse från dominans och förtryck. Det är frihet från marginalisering, maktlöshet och våld. Det är också befrielse från en sådan exploatering som innebär att arbetets resultat berövas en social grupp och tillfaller en annan.

En lönepolitisk modell som är rättvis bör således ta sin ansats i principen om alla människors lika värdighet, oberoende av ras, kön, nationalitet eller social position. Enligt denna princip handlar rättvisa inte bara om lika fördelning av frihet och möjligheter, utan också av makt och välfärd. Dessutom innebär rättvisa en befrielse från olika former av förtryck, såsom diskriminering, marginalisering och exploatering.

Det betyder att en rättvis lön inte är detsamma som lön efter individuell prestation. Rättvisa innebär nämligen inte en fördelning efter förtjänst. Det betyder också att en bestämmelse om minimilön eller lägstalön inte är tillräcklig. Rättvisa handlar nämligen om jämlikhet, varför det finns gränser för vilken lönedifferentiering som är godtagbar.

En rättvis lön handlar i stället om lika lön för lika arbete och en strävan att sätta tydliga gränser för hur stora löneskillnader som är acceptabla. Målet bör vara en ekonomisk utjämning mellan dem som har det bäst och dem som är lägst avlönade. Detta utjämningsmål har varit drivkraften i den solidariska lönepolitiken. Samtidigt hade denna politik ytterligare ett mål. Det handlade om att tillförsäkra löntagarna en skälig andel av produktionsökningen, så att de som utför arbetet får del av det värde som de skapar. Även detta mål är viktigt eftersom rättvisa innebär att förhindra marginalisering och exploatering.

1. Arbetets pris och människans värde

I SVENSK LÖNEPOLITIK har ambitionen hos olika parter ofta varit att eftersträva en rättvis lönesättning. Lönepolitik är nära relaterad till ekonomisk politik, men målet i avtalsförhandlingar har ofta också varit att uppnå sådana löner som kan sägas vara rättvisa. Det har emellertid funnits olika uppfattningar om vad en rättvis lön innebär. Ibland har det ansetts betyda lika lön för lika arbete och så små löneskillnader som möjligt. Ibland har man menat att det är rättvist att den som presterar mest ska ha den högsta lönen. Ibland har arbetet värderats efter faktorer som ansvar, ansträngning och arbetsmiljö.

Frågan om vad en rättvis fördelning innebär har under lång tid diskuterats ingående inom politisk filosofi. Sådana filosofer som John Rawls, Amartya Sen, Martha Nussbaum, Michael Walzer och Iris Marion Young har utformat skilda rättviseteorier, som blivit föremål för en livlig debatt både inom etiken och statsvetenskapen. Ofta har man menat att en rättvis fördelning innebär en lika fördelning, men det har funnits olika meningar om vad som ska fördelas lika. Är det välfärden eller friheten eller möjligheten att förverkliga sig själv som ska fördelas lika?

Denna undersökning har tre syften. Det första är att studera och kritiskt granska några skilda modeller för vad en rättvis lön kan innebära. Det andra är att tydliggöra vilka mer generella rättviseteorier dessa lönepolitiska modeller är relaterade till. Det tredje syftet är att kritiskt granska några skilda filosofiska teorier om rättvisa och undersöka vilka konsekvenser dessa får för frågan om vad en rättvis lön innebär. Det övergripande problem som behandlas i undersökningen är: Vad innebär en rättvis fördelning och vad kännetecknar en lönepolitisk modell som är rättvis?

Det är fem olika modeller för rättvis lön som analyseras i denna undersökning. Den första är den solidariska lönepolitiken så som den utformats framför allt inom LO. Den andra är ett system med arbetsvärdering, som läggs till grund för lönedifferentiering. Den tredje rymmer olika åtgärder för jämställdhet och lika lön för kvinnor och män. Den fjärde är en individuell lönesättning baserad på den enskildes presta-

tion. Den femte modellen är slutligen en lagstiftad minimilön. Dessa lönepolitiska modeller är inte skarpt avgränsade från varandra, men de rymmer olika föreställningar om vad rättvis lön innebär.

I undersökningen studeras också fem skilda filosofiska teorier om rättvisa. En av dessa är den egalitära rättviseteori som utformats av John Rawls. En annan är den "capabilities approach" som Amartya Sen och Martha Nussbaum argumenterar för. En tredje är teorin att rättvisa är fördelning efter förtjänst, som George Sher och David Schmidtz försvarar. En fjärde är Michael Walzers teori om rättvisans olika sfärer. En femte är Iris Marion Youngs teori om rättvisa som befrielse från förtryck. I undersökningen ställs frågan om vilka konsekvenser dessa teorier får för frågan om rättvis lön.

Avsikten med denna studie är inte bara att redogöra för dessa skilda modeller och teorier. De kommer också att bli föremål för en kritisk granskning. Argumenten för och mot olika rättviseteorier kommer att prövas, och undersökningen utmynnar i ett förslag till hur vi kan förstå rättvisans innebörd. Med denna utgångspunkt ges också ett förslag till vad som bör känneteckna en lönepolitisk modell som är rättvis. Till grund för dessa förslag ligger dels en teori om arbetets mening och dels en teori om alla människors lika värde.

Arbetets pris på marknaden

Inom marknads ekonomin har lönen ofta betraktats som en av de kostnader som företagen har för att producera varor och tjänster. Produktionen förutsätter inte bara råvaror, tekniska redskap och lokaler. För att producera varor och tjänster behövs också mänskliga arbetsinsatser. Den som äger kapital måste därför köpa arbete, det vill säga anställa människor som utför arbete mot betalning. Lönen kan ur detta perspektiv betraktas som företagets kostnad för den speciella vara som det mänskliga arbetet utgör.

Frågan om hur hög lön som kapitalägaren ska betala för arbetet skulle då kunna förstås som en fråga om vilket pris som ska sättas på den mänskliga arbetsinsatsen. Man skulle kunna tänka sig att denna fråga regleras på samma sätt som prissättningen i övrigt på marknaden. Det finns också marknadsliberala teorier som hävdar att den lön är riktig som är sådan att den ligger i nivå med det pris som marknaden är beredd

att betala för arbetet. Vid fri konkurrens bestäms priset på varor av tillgång och efterfrågan och detta anses då också gälla för varan arbetskraft. Det är tillgången och efterfrågan på arbetskraft som avgör lönenivån.

Inom neoklassisk ekonomisk teori tänker man sig på detta sätt att förhållandet mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft är den avgörande faktor som styr företagens lönesättning. I en situation med fri konkurrens på marknaden har löne- och sysselsättningsnivån ett jämviktsläge, där utbud och efterfrågan balanserar varandra. Det betyder att om arbetsgivaren är rationell, så anställer han bara så många arbetare att värdet av vad den sist anställde producerar är minst lika stort som den lön som företaget måste betala. Om lönen höjs så kommer efterfrågan på arbetskraft att sjunka. Höjda löner medför dyrare produkter, varför efterfrågan på dessa minskar. Därmed minskar produktionen och det behövs färre anställda.¹

Enligt denna teori ska sålunda lönerna hamna på rätt nivå med hjälp av marknadskrafterna. Det som får genomslag för lönesättningen är dels den allmänna nivån på arbetslöshet och dels behovet av en viss typ av arbetskraft inom en viss bransch. Om arbetslösheten i ett samhälle är hög så antas lönenivån vara för hög. Det betyder att arbetslösheten kommer att sjunka om lönerna sänks. Om en viss yrkeskategori saknas inom en bransch så är medlet att rekrytera fler att öka lönerna för denna yrkesgrupp. Det innebär också att det finns regionala skillnader så att orter med hög arbetslöshet får högre lönenivå än andra. Marknadsanpassade löner främjar därmed en rörlighet på arbetsmarknaden.²

Inom ekonomisk teori antas ofta att lönesättningen inte har något att göra med moraliska överväganden. Avgörande är vilket pris som marknaden är beredd att sätta på arbetsinsatsen. De som agerar på den ekonomiska marknaden antas vara rationella agenter som framför allt är inriktade på att främja sina egna ekonomiska intressen. Arbetsgivaren är inte beredd att betala högre lön än vad som är nödvändigt för att få den arbetskraft som är behövs för produktionen. Den anställde är å andra sidan inte beredd att anstränga sig i sitt arbete om hon inte får en fullgod ekonomisk ersättning.³

1 Ericsson, Thomas: *Systematisk arbetsvärdering. Ett lönesättningsinstrument i närbild*. Umeå Studies in Sociology, Umeå universitet, Umeå 1991, s. 25 ff.

2 *Rätt lön. Solidarisk lönepolitik på arbetsplatsen*. LO, Stockholm 1993, s. 12 f.

3 Eriksson, Ralf: *Essays on the Methodology and Ethics of Economics*. Åbo Akademis förlag, Åbo 1997, s. 37 ff.

Fackföreningsrörelsen har under lång tid motsatt sig en alltför långt driven marknadsanpassning av lönerna. Ett problem med en sådan marknadsanpassning är att den medför mänskliga konsekvenser som är obehagliga. Det kan handla om utslagning, permanent arbetslöshet och alltför låg levnadsstandard. Ett annat är att det inte finns några perfekt fungerande marknader. Den som äger kapital har alltid ett överläge gentemot den som säljer sin arbetskraft. Ett tredje är att tillgången på arbetskraft inte bara kan tillgodoses genom löneskillnader utan också kräver olika typer av samhällsinsatser.⁴

Inom fackföreningsrörelsen har man därför värnat om en modell för lönesättning som inte på detta sätt är helt beroende av den fria konkurrensen på marknaden. I stället har man menat att arbetarna ska sälja sitt arbete gemensamt och inte konkurrera med varandra på marknaden om de arbeten som finns. Lönen ska bestämmas i förhandlingar och fastställas i kollektivavtal. Ett viktigt skäl för denna hållning är att frågan om vilken lönenivå som ska gälla också har att göra med moraliska överväganden. En viktig fråga är vilken lön som är rättvis.

Lönepolitik och moral

Frågorna om vilka löner som ska betalas och hur stora löneskillnader som kan godtas är vi i allmänhet inte beredda att överlämna till marknadskrafterna att avgöra. Det är frågor där vi också gör moraliska överväganden och kring vilka det finns djupa politiska meningsmotsättningar. I detta avseende är lönepolitiken ett tydligt exempel på vad som över huvud taget gäller inom det ekonomiska livet. När vi agerar på den ekonomiska marknaden befinner vi oss inte i en sfär som är oberoende av moralen. Som ekonomiska aktörer är vi inte bara inriktade på att tillgodose våra egna materiella intressen. Vi eftersträvar också vad som är gott för andra människor och vi värnar om vad som är rättvist.⁵

Inom ekonomisk vetenskap har länge dominerat en tradition som kan kallas för "ingenjörsmodellen". Sådana ekonomer som Leon Walras och David Ricardo bemödade sig inte om att relatera ekonomisk analys till moraliska överväganden. Denna modell ger i stället en mycket enkel bild av människan som ekonomisk aktör. Som sådan antas inte människan

4 Rätt lön. *Solidarisk lönepolitik på arbetsplatsen*, s. 13 f.

5 Sen, Amartya: *On Ethics and Economics*. Blackwell, Oxford 1992, s. 2 f och 22 ff.

grubbla över vad som är rätt eller fel. I det ekonomiska livet antas hon agera rationellt, och rationalitet identifieras i allmänhet med strävan att maximera tillfredsställelsen av sina egna intressen.⁶

En av dem som menar att ingenjörsmodellen fått en alltför dominerande roll inom modern ekonomi är den indiske filosofen och ekonomen Amartya Sen. Hans ambition är att vidareutveckla och förnya vad han kallar ”den etik-relaterade traditionen” inom ekonomisk vetenskap. Hans tes är att nationalekonomin bör ta större hänsyn till de moraliska överväganden som ligger till grund för människans handlingar. Som ekonomiska aktörer eftersträvar vi inte bara eget välbefinnande och egen preferenstillfredsställelse. Ekonomisk vetenskap bör också erkänna att strävan efter rättvisa och respekt för rättigheter är viktiga mål inom det ekonomiska livet.⁷

Ett tydligt uttryck för detta är de moraliska överväganden som är aktuella inom lönepolitiken. Dessa kan framför allt förstås som en fråga om vad som är en rättvis lön. Detta är dels en fråga om vad som är en skälig ersättning för den arbetsinsats som den anställde utför. Dels är det också en fråga om hur inkomsterna ska fördelas, det vill säga hur stora löneskillnader som är berättigade och på vilka grunder det är berättigat att göra en lönedifferentiering. En teori om rättvis lön ger svar på båda dessa frågor.

Hur ska vi då gå till väga för att avgöra om en lönesättning är rättvis? Vilka slags överväganden kan vi lägga till grund för en teori om rättvis lön? I denna studie ska jag ta min ansats i två skilda typer av teorier. Den första är en teori om arbetets mening. Det är en uppfattning om vad som är arbetets syfte och hur vi ska värdera den mänskliga aktivitet som arbetet utgör. Enligt denna teori är arbetet inte vilken vara som helst som säljs på marknaden. Arbetets syfte är inte bara att ge ekonomiska resurser till livsuppehållet utan också att producera varor och tjänster som andra behöver. Därför är det en verksamhet som vi i allmänhet tillmäter stor betydelse i det mänskliga livet.

Det som driver oss att arbeta är inte bara strävan efter ekonomisk ersättning. Vi arbetar inte bara för vår egen försörjning utan i vårt arbete gör vi också insatser för andra människor och det samhälle vi lever

6 Sen, Amartya, aa, s. 4 ff och 15 ff.

7 Sen, Amartya, aa, s. 7 ff, 58 ff och 74 ff.

i. Genom arbetet bidrar vi till att forma detta samhälle, tar vi ansvar för den sociala gemenskap vi tillhör. Dessutom är arbetet viktigt för vår identitet och möjligheten att förverkliga ett fullödigt mänskligt liv. Vi formar oss själva och utvecklas som människor genom vårt arbete. Därför anser vi det viktigt att vi får en skälig uppskattning för vår insats. Lönen är ett sätt att uttrycka en värdesättning av den mänskliga arbetsinsatsen.

Den andra teoretiska ansatsen för min studie är en teori om alla människors lika värde. Den går ut på att till det mänskliga hör ett särskilt slags värdighet, som innebär att varje människa alltid ska behandlas som ett ändamål och aldrig bara som ett medel. Den går också ut på att denna värdighet tillkommer varje människa i lika hög grad, oberoende av ras, kön, nationalitet, social position, sexuell läggning eller moraliska egenskaper. Det är ett jämlikhetsideal, som betyder att varje människa ska behandlas med samma hänsyn och respekt som alla andra.

Detta innebär att den som köper arbetskraft köper inte vilket ting som helst på marknaden. I stället är det fråga om att anlita en människa som ett avgörande redskap i produktionen. Denna människa ska inte behandlas som ett ting utan som en människa som kräver hänsyn och respekt. Därför har lönesättning i hög grad att göra med principen om alla människors lika värde. En konsekvens av denna princip är att alla människor har samma rättighet till liv, frihet och välfärd. En annan konsekvens är att både friheten och välfärden ska fördelas rättvist. Därför finns det också skäl att eftersträva en sådan lönesättning som är rättvis.

Arbetets mål och värde

Vad vi menar med rättvis lön är till att börja med relaterat till hur vi förstår arbetets syfte och dess värde. Arbetet är en mänsklig verksamhet som är någorlunda varaktig, är ändamålsinriktad och har ett annat mål än det nöje som själva sysselsättningen ger. Lönen är en ersättning för denna mänskliga aktivitet. Men vilket syfte har arbetet för människan? Hur ska vi värdera arbetet i förhållande till andra mänskliga verksamheter? Kan arbetet på något sätt bidra till människans självförverkligande?

I västerländsk idéhistoria finns det tre teorier som ger skilda svar på dessa frågor. Den första är en *platonisk* teori om arbetet, som bygger på idéer hos de klassiska grekiska filosoferna Platon och Aristoteles. Den

går ut på att människan förverkligar sig själv genom helt andra aktiviteter än arbetet. Människan är enligt teorin en rationell varelse som förverkligar sig själv genom filosofisk kontemplation. Genom en renodlad intellektuell aktivitet realiserar vi det specifikt mänskliga, och detta gör oss lyckliga. Aristoteles skriver därför att lyckan, som är människans livsmål, beror på fritiden och inte på arbetet.⁸

Syftet med arbetet är enligt en platonisk teori att åstadkomma vad som behövs för mänsklighetens överlevnad. För den enskilde ger det resurser som är nödvändiga för att hon ska få sitt livsuppehälle. Däremot är inte arbetet en aktivitet som ger den arbetande någon lycka eller tillfredsställelse. Därför har arbetet ett lägre värde än andra mänskliga aktiviteter. Lycka uppnår vi genom ett renodlat filosofiskt tänkande, medan arbetet är besvärligt och mödosamt. Särskilt manuella arbeten som jordbruksarbete och hantverk anses ha ett lågt värde.

Arbetet framstår enligt en platonisk teori som ett nödvändigt ont. Olika slags hantverk och kroppsarbeten ger oss inte någon lycka utan är tvärtom förenade med obehag. Däremot ger de oss belöning och vad vi behöver för vårt uppehälle. Arbetet är inte något gott för dess egen skull, men det är nödvändigt för att vi ska överleva. Eftersom arbetets enda lön är betalningen har det inte lika högt värde som de aktiviteter som ger oss lycka.⁹

Den andra teorin är en *luthersk kallelselära*. Den går ut på att människan genom sitt arbete tar del i Guds fortsatta skapelseverk. Guds skapelse är inte avslutad utan pågår alltjämt, och Gud använder människan som redskap för denna sin skapelse. Syftet med arbetet är att tjäna nästan, att fullgöra budet om nästankärlek. Det betyder att vi ska producera sådana varor och tjänster som kommer andra människor till godo, som möter våra medmänniskors behov. För Luther handlar detta också om att vi ska lyda våra överordnade.¹⁰

Arbetet är enligt en luthersk kallelselära ett kors, ett lidande i Kristi efterföljd. Att tjäna medmänniskan kan man inte göra utan att möta svårigheter och lidande, och därför blir arbetet något mödosamt. Detta

8 Aristoteles: *Ethikon Nikomacheion* X:VII: 6–7; 1177b 4–27.

9 Platon: *Politeia* II:I; 357 C–D. En mer ingående analys av denna teori ger jag i Grenholm, Carl-Henric: *Arbetets mening. En analys av sex teorier om arbetets syfte och värde*. Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala 1994, s. 77–142 och 396 ff.

10 Luther, Martin: *Von den guten Werken* (1520), WA 6, 263:5–28. Luther, Martin: *Deutsch Catechismus* (1529), WA 30:I, 148:23–27, 152: 19–35, 153:29–36.

betyder inte att arbetet är ett hinder för vårt självförverkligande. Genom att arbeta kan människan förverkliga sig som en varelse med förmåga till självutgivande kärlek. Men det betyder att det inte är så viktigt att den som utför arbetet får en skälig ekonomisk ersättning. Kallelsen handlar om en självuppoffrande kärlek till andra.¹¹

En luthersk kallelselära rymmer en betydligt högre värdering av arbetet än en platonisk teori. Inte bara intellektuella aktiviteter utan också kroppsarbete har enligt läran ett högt värde. Det som gör arbetet värdefullt är att det är ett redskap för Guds fortsatta skapelseverk. Dessutom har arbetet ett högt värde som ett medel för nästantjänst. Det ger inte mycket tillfredsställelse för den som arbetar, men det är ett medel att åstadkomma vad som är gott för andra.¹²

Den tredje teorin är en *marxistisk* teori om arbetet. Den går ut på att människan i arbetet kan förverkliga sig själv som en förnuftig varelse. Arbetet som verksamhet får sitt verkliga uttryck i sina synliga resultat, och i den produkt vi skapar genom vårt arbete kan vi betrakta något av oss själva. Där har människan lagt ner alla sina förmågor – sin energi, sin vilja, sin intelligens och kroppskraft – och detta betyder att hon kan betrakta sig själv i en av henne skapad värld. Det betyder att människan genom arbetet kan förverkliga sig själv som en medveten varelse.¹³

Syftet med arbetet är enligt en marxistisk teori att skapa resurser för vårt livsuppehälle. Det är också att åstadkomma en produkt som har bruksvärde, det vill säga är till nytta för andra. Därutöver ska det också bidra till människans självförverkligande. Detta mål uppnås dock inte i alla samhällsformer. I det kapitalistiska samhället tillfaller arbetsprodukten och en allt större del av dess värde en annan än den som utför arbetet, nämligen kapitalägaren. Detta medför att arbetaren blir alienerad, det vill säga främmande i förhållande till arbetet, arbetsprodukten och sig själv som människa.¹⁴

En marxistisk teori avvisar uppfattningen att arbetet som sådant skulle vara ett nödvändigt ont. I dess historiska former, som slaveri eller livegenskap eller lönearbete, framstår det som ett plågsamt tvångsarbete.

11 Luther, Martin: *Tractatus de libertate christiana* (1520), WA 7, 65:6–66:28.

12 En mer ingående analys av en luthersk kallelselära ger jag i Grenholm, Carl-Henric: *Arbetets mening*, s. 143–187 och 400 ff.

13 Marx, Karl: *Ökonomisch-philosophische Manuskripte*. MEGA I/3, s. 89 och 125.

14 Marx, Karl: *Ökonomisch-philosophische Manuskripte*. MEGA I/3, s. 87 ff.

Men under andra produktionsförhållanden kan det bidra till vårt självförverkligande och då är det något värdefullt. Detta förutsätter dock att den som utför arbetet är delaktig i produktionsprocessen, har ett reellt inflytande över arbetets villkor och får en skälig andel av produktens värde. Om det mervärde som arbetet skapar enbart tillfaller kapitalägaren exploateras den arbetande människan.¹⁵

Dessa tre teorier innehåller skilda uppfattningar om vad som är arbetets mål och värde. En platonisk teori tilldelar arbetet ett betydligt lägre värde än en luthersk kallelselära och en marxistisk teori. Det beror på att arbetet bara förstås som ett nödvändigt ont som inte bidrar till människans självförverkligande och lycka. Den kritik som en marxistisk teori riktar mot denna uppfattning finns det skäl att bejaka. Inte bara filosofiskt tänkande kan ge ett fullödigt mänskligt liv. Även i arbetet kan människan förverkliga sig som en medveten och skapande varelse. Detta förutsätter dock att hon får inflytande över arbetets villkor och en skälig andel av värdet hos den produkt hon skapar.

Det som bidrar till arbetets värde är också att det är ett medel att producera varor och tjänster som möter medmänniskors behov. Detta är den förblivande insikten i en luthersk kallelselära. I arbetet bidrar vi till att forma sådant som är värdefullt för andra. Detta behöver dock inte utesluta att arbetet ska ge ett positivt utbyte även för den som utför det. Arbetets villkor ska utformas så att arbetet ger möjlighet till lycka och tillfredsställelse hos den som arbetar. Dessutom ska det ge ett ekonomiskt utbyte som utgör en skälig andel av värdet hos det samlade produktionsresultatet.

Drivkrafter att arbeta

Hur ska vi då förstå människans drivkrafter att arbeta? Vilka incitament finns det som får oss att anstränga oss? Vad behövs för att vi ska göra en god arbetsinsats? Också denna fråga kan besvaras på åtminstone tre olika sätt. En vanlig teori är att det som stimulerar människan att arbeta är att hon får en hög lön. Om arbetet är ett nödvändigt ont, som vi utför enbart för att få vårt livsuppehälle, så utgör också den ekonomiska ersättningen det enda som kan få oss att anstränga oss. Arbetet är något

¹⁵ Marx, Karl: *Das Kapital*, I. MEW 23, s. 223 f, 231 f, 334 och 532 f. Marx, Karl: *Das Kapital*, III. MEW 25, s. 830 ff och 840 f. En mer ingående analys av en marxistisk teori om arbetet ger jag i Grenholm, Carl-Henric: *Arbetets mening*, s. 188–263 och 403 ff.

tungt och obehagligt som vi normalt gör allt för att undvika, men en högre lön kan locka oss att göra en god arbetsinsats.

En uppfattning av detta slag möter hos den amerikanske ingenjören Frederick Winslow Taylor, som i början av 1900-talet utformade vad han kallade en "vetenskaplig företagsledning". Det var en långtgående rationalisering med arbetsuppdelning, tidsstudier och prestationslönesystem. FW Taylor menade att drivkrafterna att arbeta främst är materiella, så att människor framför allt eftersträvar ett eget ekonomiskt utbyte. Det värde arbetarna eftersträvar är ökat välstånd och därför prioriterar de en hög lön framför andra mål. Det som avgör hur mycket en människa presterar i sitt arbete är hur hög hennes lön är. Detta är en *tayloristisk* teori om arbetet.¹⁶

Denna teori stämmer väl överens med den bild av "den ekonomiska människan" som möter inom neoklassisk ekonomisk teori. Här uppfattas människan som en rationell varelse som i det ekonomiska livet är helt inriktad på att tillgodose sina egna intressen. Detta är en alldeles för enkel förståelse av våra drivkrafter och vilken betydelse arbetet har för människan. Visst önskar vi ersättning för vårt arbete, men det är inte bara detta som stimulerar oss att arbeta hårt. Vi önskar också göra en insats för andra människor och åstadkomma något som är värdefullt i samhället. Vi har inte bara en instrumentell inställning till arbetet, i den meningen att vi bara ser det som ett medel att få ekonomiska resurser.

En annan teori hävdar att drivkrafterna att arbeta framför allt är sociala. Det som avgör hur mycket vi producerar i arbetet är inte lörens storlek utan de attityder till arbetet som finns inom de informella arbetsgrupper som vi tillhör. Detta är *human relations-skolans* teori om arbetet. Människan är enligt denna teori inte en isolerad individ utan en social varelse, som agerar som medlem av olika grupper, vilka formar hennes attityder och beteenden. På sin arbetsplats ingår den anställde i en informell arbetsgrupp, inom vilken det finns bestämda normer och attityder. Dessa påverkar i hög grad den enskildes inställning till sitt arbete.¹⁷

¹⁶ Taylor, Frederick Winslow: *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers Publishers, New York and London 1911, s. 83 och 121 f. Taylor, Frederick Winslow: *Shop Management*. Harper & Brothers Publishers, New York and London 1911, s. 25 ff.

¹⁷ Mayo, Elton: *The Human Problems of an Industrial Civilization*. The Macmillan Company, Boston 1946, s. 111 ff. Mayo, Elton: *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Routledge & Kegan Paul Ltd, London 1949, s. 64.

Enligt human relation-skolans teori om arbetet är det inte bara ekonomiska incitament som avgör hur mycket den anställde presterar. Avgörande är i stället de normer och förväntningar som finns i de informella arbetsgrupper hon tillhör. Teorin hävdar också att människor genom att arbeta önskar tillfredsställa sina sociala behov. De ser inte på sitt arbete enbart som ett medel att få ekonomiska resurser med vars hjälp de på fritiden kan tillgodose materiella behov. I stället önskar de genom själva arbetet tillfredsställa behoven av social status, uppskattning, socialt umgänge och emotionell trygghet.¹⁸

En tredje teori går ut på att det som motiverar oss att arbeta är just den behovstillfredsställelse som själva arbetet kan ge. Drivkrafterna är inherent i den meningen att själva arbetet som sådant kan ge oss den behovstillfredsställelse som stimulerar oss att arbeta effektivt. Detta är en *socioteknisk* teori om arbetet. Den hävdar att människor genom att arbeta önskar tillgodose vissa behov. Dessa är inte bara behovet av social gemenskap utan också behovet att få utveckla sina förmågor och förverkliga sig själv som människa. Strävan att tillfredsställa dessa behov kan motivera oss att arbeta hårt.¹⁹

Enligt en socioteknisk teori om arbetet motiveras de anställda att vara produktiva om de därigenom får vad de saknar, det vill säga om de får sina behov tillfredsställda. I dag är människors primära behov i hög grad tillfredsställda, varför det som kan motivera oss att arbeta är strävan att tillgodose högre psykologiska behov. Framför allt handlar det om behovet av självförverkligande, det vill säga behovet att utveckla sina individuella anlag och resurser. För att detta behov ska tillgodoses förutsätts att den anställde har en hög grad av självbestämmande och inflytande, att hon har ett omväxlande arbete med varierande arbetsuppgifter, och att arbetet ställer krav på initiativ, ansvarstagande och självständighet.²⁰

18 Brown, James AC: *The Social Psychology of Industry. Human Relations in the Factory*. Penguin Books, London 1986, s. 192, 199 f och 202 ff.

19 Gardell, Bertil: *Produktionsteknik och arbetsglädje. En socialpsykologisk studie av industriellt arbete*. Personaladministrativa rådet, Malmö 1971, s. 47 och 51.

20 Gardell, Bertil: *Arbetsinnehåll och livskvalitet*. Prisma, Lund 1976, s. 21. Thorsrud, Einar – Emery, Fred E: *Medinflytande och engagemang i arbetet*. Utvecklingsrådet för samarbetsfrågor, SAF:s förlagssektion, Stockholm 1969, s. 19 f.

Detta betyder att det som motiverar människor att arbeta hårt är inte bara strävan efter högre lön. Av större betydelse är vår strävan att i arbetet förverkliga ett fullödigt mänskligt liv. För att vi ska kunna utveckla oss själva som människor är det dock nödvändigt att vi har en god arbetsmiljö och att vi upplever att vi är lämpade för våra arbetsuppgifter. Det är också nödvändigt att vi har inflytande över våra arbetsvillkor och att vi får en skälig andel av produktionsresultatet. Vår tillfredsställelse i arbetet beror också av att vi kan producera något som är värdefullt för andra och för samhället i dess helhet. Därtill behöver vi få en skälig ersättning för vår insats. Men drivkraften att arbeta är mer än så. När vi trivs i vårt arbete och är delaktiga i de beslut som fattas så ökar också vår drivkraft att anstränga oss.

Respekten för människans värdighet

Vad vi menar med rättvis lön har för det andra att göra med vår respekt för människans värde. Lönen är inte bara en betalning för en vara som kapitalägaren köper på marknaden, utan den är ett sätt att visa respekt för den människa som gör en insats i produktionen. För att en lönesättning ska vara rättvis ska den överensstämma med principen om alla människors lika värdighet.

Idén om alla människors lika värde rymmer två centrala moraliska föreställningar. Den ena är att till det mänskliga hör ett särskilt slags värdighet, som innebär att vi är ändamål i oss själva. Den andra är att denna värdighet tillkommer varje människa i lika hög grad, oberoende av ras, kön, nationalitet, social position, sexuell läggning, ålder eller moraliska egenskaper. Detta är ett jämlikhetsideal, som innebär att ingen människas värdighet kan anses vara förmer än någon annans. Även om en människa kan sägas ha ett högre moraliskt värde än en annan så innebär inte detta att hon har ett högre människovärde.

Principen om varje människas värdighet är en grundläggande moralprincip, som anger vad som kännetecknar en riktig handling. En klassisk formulering av denna princip ger Immanuel Kant i sin *Grundläggning av sedernas metafysik*. Där skriver han att det utmärkande för en rätt handling är att vi behandlar varje människa som ett ändamål, inte bara som ett medel. Som förnuftiga varelser, med förmåga att skapa moraliska lagar, ska människor alltid åtnjuta aktning som ändamål i sig själva.

Människor har en värdighet som betyder att de aldrig får användas enbart som medel för något annat.²¹

Vad betyder detta? Vad innebär det att behandla varje människa som ett ändamål? Detta har att göra med att varje människa ska bemötas med erkänsla och respekt. I denna bemärkelse framstår människovärdet som ett ideal. Det anger att mänskligheten i varje person ska respekteras och åtnjuta aktning. Att behandla en människa som ändamål är att erkänna att hon har en social ställning som medlem i den mänskliga gemenskapen och att respektera de berättigade krav hon reser på att vi ska främja vad som är värdefullt för henne. Den värdighet hon har motiverar att vi respekterar henne och bemöter henne med aktning.²²

Hur kan principen om alla människors lika värdighet berättigas? Av vilka skäl har varje människa ett okränkbart värde? Ett klassiskt svar på den frågan har givits av den italienske renässansfilosofen Pico della Mirandola. I sin skrift *Om människans värdighet* menar han att det finns något som är karaktäristiskt mänskligt och som motiverar att varje människa har en värdighet just såsom människa. Människan har en särställning i skapelsen som hör samman med hennes frihet och hennes möjligheter att själv avgöra vem hon ska vara. Hon har inom sig en förmåga att degenerera till lägre livsformer som är djuriska, men hon har också makt att förädla sig själv till de högre former som är gudomliga.²³

Detta är en klassisk ståndpunkt i västerländsk humanism. Skälet till att vi som människor har en okränkbar värdighet är helt enkelt att vi är människor. Var och en av oss är bärare av mänsklighet. Trots våra inbördes olikheter, trots våra skillnader vad gäller kön, nationalitet, sexuell läggning och social position, så gäller om oss alla att vi är mänskliga. Och det finns något karaktäristiskt för det mänskliga som motiverar dess värdighet.

Vad som är det karaktäristiskt mänskliga kan det råda skilda meningar om. En uppfattning är att det utmärkande för mänskligheten är att hon är en förnuftig varelse, med förmåga att reflektera över teo-

21 Kant, Immanuel: *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*. Verlag von Felix Meiner, Leipzig 1920, s. 52 ff.

22 Fischer, Johannes: "Human Dignity and Human Rights". Artikel i Namli, Elena m.fl. (red): *Etiska undersökningar. Om samhällsmoral, etisk teori och teologi*. Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala 2010, s. 29 f.

23 Pico della Mirandola, Giovanni: *Om människans värdighet*, s. 104.

retiska problem. En annan uppfattning är att det utmärkande för det mänskliga är att vi är moraliska varelser, med förmåga att skilja mellan rätt och orätt. En tredje uppfattning är att människan har en säregen frihet att själv avgöra vem hon ska bli.

Denna förmåga som utmärker det mänskliga har vi inte alla utvecklat i lika hög grad. Det är något som är karaktäristiskt för mänskligheten, men som enskilda individer kan vi ha en begränsad kapacitet att tänka förnuftigt, handla moraliskt eller ta vara på vår frihet. Den värdighet som tillkommer mänskligheten får vi emellertid alla del av i och med att vi räknas som medlemmar i den mänskliga gemenskapen. Trots att vi i olika hög grad har förverkligat det ideal som det mänskliga utgör, har vi också lika värde. Vi har samma människovärde, trots att vi har olika moraliskt värde.²⁴

Immanuel Kant menar att det som är utmärkande för mänskligheten är att hon är en förnuftig varelse och att hon samtidigt har en autonomi som innebär att hon kan stifta lagar för sitt handlande som hon kan vilja upphöja till allmän lag. Den morallag som hon skapar är helig och därför är också mänskligheten i varje person helig. Hon är en autonom varelse, som inte är underkastad någon yttre auktoritet, och i kraft därav utgör hon morallagens subjekt. Därigenom framstår människan som helig och därför ska varje människa behandlas inte bara som medel utan också som självändamål.²⁵

Rättviseteori och lönepolitik

Vad betyder det att respektera principen om alla människors lika värde? För det första utgör denna princip ett starkt skäl för övertygelsen att alla människor har samma rättigheter. Människans värdighet innebär att hon ska erkännas och respekteras som människa, och detta ska ta sig uttryck i en respekt för hennes rättigheter. Om vi tar människovärdesprincipen på allvar betyder det att vi respekterar att alla människor har samma rättigheter, oberoende av ras, kön, nationalitet eller social position.²⁶

Att en person har en rättighet innebär att hon kan resa vissa anspråk

24 Hedenius, Ingemar: *Om människovärde. Essayer*. Bonniers, Stockholm 1982, s. 12 ff.

25 Kant, Immanuel: *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*, s. 62 f och 64 ff.

26 Hedenius, Ingemar: *Om människovärde*, s. 19.

på andra, i synnerhet på staten. Det betyder att hon har ett giltigt anspråk på något. Mot detta svarar att den andra, särskilt staten, har en förpliktelse att göra något. Har du en rättighet till liv, så svarar det mot att andra har en förpliktelse att inte döda dig. Har du en rätt till arbete, så svarar det mot att staten har en skyldighet att bekämpa arbetslöshet.²⁷

Vilka är då de mänskliga rättigheter vi ska slå vakt om? Rättigheter skyddar värden, det som är gott för människan. Särskilt tre sådana värden framstår som betydelsefulla. Till att börja med är det själva livet som sådant. Det är värdefullt att få leva, att inte utsättas för skada, att inte drabbas av ohälsa. Till ett gott mänskligt liv hör också frihet. Vi är autonoma varelser som värdesätter självbestämmande och frihet från andras herravälde. Slutligen hör till ett gott mänskligt liv även välfärd, som en tillfredsställelse av grundläggande behov. Detta innefattar den lycka som det innebär att förverkliga sig själv som människa.

Detta betyder att respekten för alla människors lika värde svarar mot en respekt för tre grundläggande mänskliga rättigheter. Den första är rätten till liv. Det är en rätt att inte bli dödad av andra människor och även en rättighet att inte bli skadad. Den andra är rätten till frihet. Det är ett giltigt anspråk på att ha kontroll över sitt eget liv, att vara självbestämmande. Denna rättighet innefattar rätten till yttrandefrihet, rätten till religionsfrihet och rätten att delta i politiska organisationer.²⁸

Den tredje grundläggande rättigheten är rätten till välfärd. Den innebär ett legitimt anspråk på att uppnå en minimal levnadsstandard, att tillgodose behoven av bostad, kläder och mat. Det innebär en rätt till omsorg och omvårdnad för sjuka, barn och gamla. För att säkerställa sitt uppehälle har var och en rätt till utbildning och rätt till arbete. Dessutom har alla människor en rätt till lycka, vilket innebär en rätt att förverkliga sig själv som människa.²⁹

Att respektera alla människors lika värde betyder sålunda att värna om varje människas rättighet till liv, frihet och välfärd. För det andra utgör människovärdesprincipen ett starkt skäl för övertygelsen att vi bör främja rättvisa. Om vi respekterar alla människors lika värde så bör vi eftersträva en rättvis fördelning av det som vi uppfattar som värdefullt.

27 Sumner, LW: *The Moral Foundations of Rights*. Clarendon Press, Oxford 1990, s. 32 ff.

28 Hedenius, Ingemar: *Om människovärde*, s. 22 ff.

29 Hedenius, Ingemar, aa, s. 25 ff.

Enligt denna princip betyder också rättvisa en lika fördelning. Friheten, makten och välfärden bör fördelas lika mellan dem som är berörda.

Denna förståelse av rättvisa har att göra med att principen om alla människors lika värde innehåller två grundläggande moraliska föreställningar. Den ena är idén om människans värdighet, att till det mänskliga hör ett särskilt slags värdighet. En människa ska aldrig behandlas enbart som ett medel utan alltid också som ett självändamål. Den andra är att värdigheten tillkommer varje människa i lika hög grad, att vi alla är jämlika. Det betyder att alla medlemmar av den mänskliga gemenskapen har rätt att bemötas med samma hänsyn och respekt som alla andra.³⁰

Människovärdesprincipen motiverar sålunda en grundläggande plikt att behandla varje människa som en jämlike. Var och en ska behandlas med samma hänsyn och respekt. Detta betyder också att vi bör eftersträva en lika fördelning av möjligheter och resurser. En sådan lika fördelning är i allmänhet en konsekvens av att vi bör behandla alla människor som jämlikar. Det finns situationer då det finns skäl att inte fördela möjligheter och resurser lika. Det kan exempelvis vara rättvist med positiv särbehandling för att motverka strukturell diskriminering. Men rättvisa betyder oftast en lika fördelning.³¹

Däremot finns det olika uppfattningar om vad som ska fördelas lika. En uppfattning är att det är friheten som ska fördelas lika, så att alla människor har samma rätt till självbestämmande, yttrandefrihet och organisationsfrihet. Andra menar att det är välfärden som ska fördelas lika, så att alla i lika hög grad får del av de resurser som behövs för att tillgodose mänskliga behov. En tredje uppfattning är att alla ska ges lika möjligheter. Alla ska ha samma rätt till utbildning och lika chans att göra karriär i arbetslivet, men de som bättre än andra tar vara på sina möjligheter ska kunna belönas för detta.

Dessa skilda teorier om rättvisa hör samman med olika föreställningar om vad som utmärker en rättvis lön. Somliga menar att eftersom vi bör eftersträva en lika fördelning av välfärden är det rättvist att löneskillnaderna i samhället utjämnas. Andra menar att om alla ges samma möjligheter så är det rättvist att den som presterar mer i sitt arbete får högre lön än andra. Denna oenighet hör också samman med att löne-

30 Dworkin, Ronald: *Taking Rights Seriously*. Cambridge University Press, Cambridge 1978, s. 198 f.

31 Dworkin, Ronald: *Taking Rights Seriously*, s. 227 och 273.

politiken inte är det enda instrumentet för att främja en rättvis fördelning av välfärden. Även om lönerna är olika så är det möjligt att uppnå rättvisa genom en utjämnande skattepolitik och välfärdspolitik. Många menar därför att en viss löneskillnad kan godtas om det kompenseras genom en aktiv socialpolitik och progressiva skatter.

Om vi tar människovärdesprincipen på allvar bör vi värna om alla människors lika rättigheter och eftersträva en rättvis fördelning av det goda. Det betyder också att vi bör eftersträva en rättvis lön. Men frågan om vad detta innebär kvarstår. Vad innebär en rättvis fördelning av det goda? Vad kännetecknar en sådan lönesättning som är rättvis? Det är dessa frågor jag ska söka besvara i denna undersökning. Mitt syfte är att undersöka fem olika lönepolitiska modeller och söka utröna vilka föreställningar om rättvisa dessa är förenade med. Mitt syfte är också att kritiskt granska fem olika teorier om rättvisa och diskutera vilken uppfattning om rättvis lön som dessa kan motivera. Målet är att nå fram till en uppfattning om rättvis lön som stämmer överens med principen om alla människors lika värde.

2. Solidaritet och lönepolitik

DEN FÖRSTA LÖNEPOLITISKA MODELL som jag ska behandla är den solidariska lönepolitiken, som sedan mitten av 1930-talet haft stor betydelse inom svensk fackföreningsrörelse. Målet för denna lönepolitik har varit lika lön för lika arbete och rättvisa lönerelationer mellan grupper med olika arbeten. Strävan har varit att utjämna löneklyftor och göra särskilda låglönesatsningar, vilket förutsatt solidaritet och sammanhållning inom LO-kollektivet. Samtidigt har denna lönepolitik uppfattats som ett medel att främja rationaliseringar, strukturomvandlingar, ökad tillväxt och full sysselsättning. Den har varit en viktig del i den ekonomiska politik som drivits av fackföreningsrörelsen.

I detta kapitel är mitt syfte att undersöka vilka uppfattningar om rättvis lön som hör samman med denna lönepolitiska modell. Vad är det för mer generella föreställningar om rättvisa som legat till grund för den solidariska lönepolitiken? I min framställning kommer jag att ha stor användning av två tidigare undersökningar om den solidariska lönepolitiken. Det är Jörgen Ullenhags avhandling *Den solidariska lönepolitiken i Sverige* och Villy Bergströms studie *Rättvisa, solidaritet och anpassning*. Det primärmaterial jag använder är ett antal rapporter som skrivits till och behandlats av några LO-kongresser. Av särskild betydelse är rapporten till 1951 års kongress, *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*.

Två mål framstår som viktiga för den solidariska lönepolitiken. Det ena är strävan efter minskade löneskillnader och ekonomisk utjämning. Målet är att löneskillnader mellan olika jobb ska minska genom att de arbeten som är lägst betalda uppvärderas. Det andra målet är lika lön för lika arbete. Detta betyder att samma lön ska betalas för likvärdiga arbetsuppgifter oavsett bransch, geografisk region eller företagets lönsamhet. En löneskillnad mellan olika typer av arbeten godtas, men likvärdiga arbetsuppgifter ska betalas lika.³²

³² Bergström, Villy: *Rättvisa, solidaritet och anpassning. Landsorganisationens ekonomiska politik under fem årtionden*. Atlas, Stockholm 2007, s. 99.

I detta kapitel kommer jag att diskutera vart och ett av dessa mål. Vad innebär kravet på ekonomisk utjämning? Vad betyder principen om lika lön för lika arbete? Därefter kommer jag att diskutera vad som enligt den solidariska lönepolitiken kan läggas till grund för en lönedifferentiering. Inom LO har man i allmänhet hävdats att skillnader i lönska vara beroende av arbetets svårighet, det vill säga sådana faktorer som kunskaper, ansträngning och risktagande. Jag kommer att diskutera vad denna princip om arbetets svårighet innebär.

Lönepolitiken inom LO-kollektivet har varit en viktig del av den ekonomiska politiken. Den hör nära samman med strävan efter rationaliseringar, strukturomvandlingar och prisstabilitet. Mot denna bakgrund diskuterar jag detta samband mellan ekonomisk politik och solidarisk lönepolitik. Avslutningsvis ställer jag frågan om vilka föreställningar om rättvisa som har förenats med denna lönepolitiska modell. Min tes är att det inom LO har funnits ett par skilda perspektiv på rättvisans innebörd, som inte enkelt låter sig harmonieras med varandra. Å ena sidan anses rättvisa handla om en jämlik fördelning av välfärden. Å andra sidan anses det vara rättvist med en högre lön för ett svårare arbete.

Solidaritet och ekonomisk utjämning

En bärande idé inom den solidariska lönepolitiken har varit strävan efter ekonomisk utjämning och minskade inkomstskillnader. Målet skulle vara att åstadkomma en utjämning mellan de arbetargrupper som hade det bäst och dem som var lägst avlönade. Därmed har denna lönepolitik förutsatt en solidaritet inom fackföreningsrörelsen. De som hade det bäst skulle avstå från en del av sina lönekrav för att möjliggöra för de sämst ställda att få en högre lön. Målet var inte en lika lön inom hela LO-kollektivet, men löneskillnaderna skulle minska.

Denna strävan efter ekonomisk utjämning hör samman med den starka ställning som jämlikhetsidealet haft inom svensk arbetarrörelse. Den solidariska lönepolitiken har visserligen formulerats på olika sätt under efterkrigstiden, men strävan efter jämlikhet har varit av stor betydelse i alla skilda tolkningar av vad denna lönepolitik innebär. I första hand har strävan gällt en ekonomisk utjämning inom LO-området, men

ibland har målet vidgats till att gälla en ökad jämlikhet över huvud taget på svensk arbetsmarknad.³³

Utjämningsmålet framhålls redan i den lönepolitiska diskussion som förs vid 1936 års LO-kongress. Det återkommer i den skrift om *Solidarisk lönepolitik* som Albin Lind publicerade 1938. Här blir det tydligt att den solidariska lönepolitiken framför allt förstås som ett stöd till de sämst ställda arbetarna. Syftet skulle vara att utjämna levnadsförhållandena inom arbetarklassen, så att fackföreningsrörelsens resurser i första hand skulle ställas till de sämst ställdas förfogande. För att möjliggöra detta skulle de bäst ställda arbetarna visa återhållsamhet i avtalsförhandlingarna. Genom att de som har högre lön avstår från att kräva alltför stora löneökningar så frigörs resurser för betydligt större löneökningar för de sämst avlönade.³⁴

Albin Lind framförde två skäl för en sådan utjämning mellan de grupper som hade högst lön och de anställda som var lägst avlönade. Det första var att alltför stora skillnader i lön verkar splittrande och skärper motsättningar mellan olika grupper inom LO. En ekonomisk utjämning skulle främja sammanhållningen. Det andra var strävan efter rättvisa i betydelsen jämlikhet. Om fackföreningsrörelsen tidigare i viss mån accepterat en förtjänstprincip, enligt vilken lönen skulle differentieras efter de anställdas bidrag till produktionen, så är det nu i stället en jämlikhetsprincip som betonas.³⁵

Den solidariska lönepolitiken vidareutvecklas sedan under efterkrigstiden. Stor betydelse för förståelsen av denna lönepolitik hade de två LO-ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner. De medverkade också i arbetet med den rapport om *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* som lades fram för LO-kongressen 1951. Här är utjämningsmålet inte lika framträdande som vid de tidigare kongresserna 1936

33 Bergström, Villy: *Rättvisa, solidaritet och anpassning*, s. 256. En tydlig framställning av detta jämlikhetsideal ges i *Jämlikhet. Första rapport från SAP-LO:s arbetsgrupp för jämlikhetsfrågor*. Bokförlaget Prisma, Stockholm 1969, s. 10 ff.

34 Lind, Albin: *Solidarisk lönepolitik*. Landsorganisationens skriftserie, nr 44, Stockholm 1938, s. 17 ff och 22 f.

35 För en analys av Albin Linds argumentation, se Ullenhag, Jörgen: *Den solidariska lönepolitiken i Sverige. Debatt och verklighet*. Ekonomisk-historiska studier 6. Läromedelsförlagen, Stockholm 1971, s. 37 ff. Se även Bergström, Villy: *Rättvisa, solidaritet och anpassning*, s. 119 f.

och 1941. I stället betonas principen om lika lön för lika arbete och dess betydelse för den ekonomiska politiken.³⁶

Däremot läggs större vikt vid kravet på ekonomisk utjämning vid LO-kongressen 1971. I rapporten *Lönepolitik* framhålls tydligt att målet med den solidariska lönepolitiken är att skapa rättvisa lönerelationer. Detta handlar om att åstadkomma en jämnare inkomstfördelning, och inte bara inom fackföreningsrörelsen. Den solidariska lönepolitiken måste vidgas till en samordnad fördelningspolitik över hela arbetsmarknaden. För att främja jämlikhet måste den också kombineras med en aktiv socialpolitik och en progressiv skattepolitik. Fortfarande accepteras en lönedifferentiering efter arbetets art och krav, men kraven på utjämning är skarpare än tidigare.³⁷

Strävan efter inkomstutjämning är ett mål även i rapporten *Lönepolitik för 80-talet*, som läggs fram vid LO-kongressen 1981, även om det inte betonas lika starkt som tidigare. Större vikt läggs nu vid frågan om kriterier för lönedifferentiering. Samtidigt behandlas även fördelningsproblematiken, och det framhålls att minskade löneskillnader bör eftersträvas inte bara inom LO-området utan på arbetsmarknaden i dess helhet. För att uppnå en jämnare fördelning av inkomster och levnadsstandard behövs också ett progressivt skattesystem, som kan finansiera en stark offentlig sektor som möjliggör utbildning, sjukvård och social välfärd för alla.³⁸

Vid LO-kongressen 1991 läggs inte samma vikt vid utjämningsmålet som under 1970-talet. En mer ingående diskussion förs om hur lönerna ska differentieras utifrån sådana krav som yrkeskunnande, ansvar och ansträngning i jobbet. I rapporten *Lönepolitik för framtiden* heter det att det är två krav som måste vägas mot varandra inom den solidariska lönepolitiken. Det ena är "jämlikhetskravet", som innebär en allmän strävan efter minskade löneskillnader. Det andra är "rättvisekravet", som

36 Bergström, Villy: *Rättvisa, solidaritet och anpassning*, s. 41 ff. Se även Jonsson, Claes-Mikael – Lindberg, Ingemar: *Modellen som blev ut genom ett fönster*. LO, Stockholm 2014, s. 13 ff.

37 Bergström, Villy: *Rättvisa, solidaritet och anpassning*, s. 137 ff och 140 f. Kravet på en generell inkomstutjämning på hela arbetsmarknaden framfördes redan vid LO-kongressen 1966. Se Ullenhag, Jörgen: *Den solidariska lönepolitiken i Sverige*, s. 142 och 147 ff. Se även Jonsson, Claes-Mikael – Lindberg, Ingemar: *Modellen som blev ut genom ett fönster*, s. 20 f.

38 *Lönepolitik för 80-talet. Rapport till LO-kongressen 1981*. Landsorganisationen i Sverige, Tidens förlag, Stockholm 1981, s. 49 ff och 123 f.

innebär en strävan efter lika lön för lika arbete oavsett bransch, region och företagets lönsamhet. Detta senare krav förutsätter också vissa löneskillnader.³⁹

Det är sålunda tydligt att den solidariska lönepolitiken har tolkats på olika sätt vid skilda LO-kongresser. Strävan efter ekonomisk utjämning och minskade löneskillnader har alltid funnits, men den har betonats olika starkt vid olika tillfällen. I början av efterkrigstiden lades stor vikt vid principen om lika lön för lika arbete och betydelsen av lönedifferentiering. Under 1970-talets utvecklades en tydlig jämlikhetsideologi med krav på utjämning över hela arbetsmarknaden. Under 1990-talet fick utjämningsmålet åter något mindre utrymme.⁴⁰

Kvar står emellertid att den solidariska lönepolitiken alltid har varit inriktad på en utjämning av löneläget för olika anställda. Detta skulle åstadkommas främst genom att höja lönerna för dem som är lägst avlönade. Ett argument för denna strävan har varit ett sammanhållningsargument, som går ut på att löneutjämningen är bra för sammanhållningen inom fackföreningsrörelsen. Vidgade löneklyftor medför risk för splittring. Ett annat argument har varit ett jämlikhetsargument. Det går ut på att minskade löneklyftor bidrar till ett rättvisare samhälle med en jämnare inkomst- och förmögenhetsfördelning.⁴¹

Den jämlikhet som LO eftersträvat har inte handlat om att alla människor ska ha lika möjligheter. Det är inte tillräckligt att alla får samma startchanser så att de kan utveckla sina förmågor. I stället ska målet vara en faktisk utjämning av levnadsförhållanden. En solidarisk lönepolitik har uppfattats som en nödvändig förutsättning för en sådan utjämning. Samtidigt har LO hävdat att lönepolitiken behöver kompletteras med fler åtgärder för att uppnå jämlikhet. Det behövs också en progressiv skattepolitik och en stark socialpolitik för att främja en rättvis fördelning av välfärden.⁴²

39 Bergström, Villy: *Rättvisa, solidaritet och anpassning*, s. 152 f.

40 Bergström, Villy, aa, s. 117.

41 Strömberg, Bertil: *Arbetets pris. Rättvis lön och solidarisk lönepolitik*. Filosofiska institutionen, Uppsala universitet, Uppsala 1989, s. 16 och 18 ff.

42 Strömberg, Bertil: *Arbetets pris*, s. 20 f. Meidner, Rudolf – Öhman, Berndt: *Solidarisk lönepolitik. Erfarenheter, problem, utsikter*. Tidens förlag, Stockholm 1972, s. 52 ff.

Lika lön för lika arbete

Den andra bärande idén inom den solidariska lönepolitiken är principen om lika lön för lika arbete. Den innebär att lörens storlek inte ska avgöras av företagens bärkraft, utan efter arbetets art och krav. Även denna princip innebär ett bidrag till strävan att uppnå en ekonomisk utjämning. För den enskilda arbetaren ska det inte spela någon roll vilket företag han eller hon arbetar på. Den anställde ska ha samma lön beroende på arbetets karaktär, oavsett om företaget är mycket lönsamt eller inte. Principen är också viktig för att motverka en könsdiskriminering i lönesättningen. Kvinnor och män ska ha lika lön ifall de utför ett likvärdigt arbete.

Principen om lika lön för lika arbete är ett alternativ till den liberala idén att lönerna ska sättas efter företagets bärkraft, det vill säga efter företagets förmåga att betala. Det är inte företagets vinstsituation som ska avgöra lörens storlek utan samma typ av arbete ska betalas lika oberoende av företagets bärkraft. Denna princip blir därmed viktig för den ekonomiska politiken. Den främjar den ekonomiska utvecklingen genom att driva fram rationaliseringar och strukturomvandling.

Samtidigt sätter principen om lika lön för lika arbete vissa gränser för den utjämning av löneskillnader som den solidariska lönepolitiken eftersträvar. Målet är inte lika lön för alla, utan lika lön för alla som utför arbetsuppgifter av likartat slag. Det betyder att principen bejaktar en lönedifferentiering efter arbetets art och krav. Löneskillnader kan accepteras, men det som ska ligga till grund för dessa är inte företagets bärkraft och inte heller olika individers skilda prestationer i sitt arbete. Avgörande för löneskillnader ska i stället vara arbetsuppgiftens karaktär och de krav denna ställer på den anställdes utbildning, ansträngning och acceptering av olycksfallsrisker.

En klassisk formulering av principen ges i rapporten *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* från 1951. Där heter det:

*"Arbete av likartat slag bör i största möjliga utsträckning bli lika dyrt för alla arbetsgivare, avvägningen mellan olika slags arbete bör ske under hänsynstagande till arbetets art och till kraven på arbetskraften ifråga om utbildning och andra i det föregående omnämnda förhållanden."*⁴³

⁴³ *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*. Landsorganisationen, Stockholm (1951) 1953, s. 152.

Denna princip återkommer sedan i flertalet lönepolitiska rapporter från LO. En senare formulering återfinns i rapporten *Rätt lön* (1993), där den solidariska lönepolitiken beskrivs som ett alternativ till en marknadsanpassad lönepolitik. Där heter det att den solidariska lönepolitiken har två mål. Det ena är kravet på minskade löneskillnader, vilket bör uppnås genom att de sämst betalda arbetena värderas högre. Det andra är lika lön för likvärdigt arbete, vilket innebär att arbete ska betalas oberoende av företagens betalningsförmåga. Samma lön ska betalas för likvärdiga arbeten oavsett bransch eller geografisk belägenhet.⁴⁴

I sin avhandling om *Den solidariska lönepolitiken i Sverige* redogör Jörgen Ullenhag också för den kritik som riktats mot principen om lika lön för lika arbete. En invändning har varit att det är rimligt att samma slags arbeten avlönas olika beroende på vilket företag de utförs i. Ett företag med hög produktivitet och god vinst har helt enkelt utrymme att betala högre löner än ett företag med sämre lönsamhet. Lönepolitik bör ta hänsyn till företagets bärkraft och relativt stora löneskillnader mellan olika branscher kan godtas. Svaret på denna invändning har varit att den solidariska lönepolitiken är bra för den ekonomiska utvecklingen. Den driver fram de rationaliseringar och strukturomvandlingar som är nödvändiga.⁴⁵

Hur förhåller sig då principen om lika lön för lika arbete till målet att uppnå minskade löneskillnader? Jörgen Ullenhag tycks mena att dessa två mål inte strider mot varandra utan tvärtom är möjliga att förena. Han hävdar att den solidariska lönepolitiken kan förstås så att den söker uppnå den perfekta marknadens verkningar på löneområdet. I en perfekt marknad betalar varje arbetsgivare exakt lika mycket för samma slags arbetskraft. Effekten blir därmed en minskning av löneskillnaderna. Om samma slags arbetskraft betalas lika mycket överallt så har man uppnått en löneutjämning.⁴⁶

Den spänning som finns mellan dessa två mål framhålls tydligare av Rudolf Meidner och Berndt Öhman i deras bok *Solidarisk lönepolitik*. Här heter det att den solidariska lönepolitiken vilar på en utjämningstanke och att målet är en minskad lönespännvidd inom LOs avtalsområde.

44 *Rätt lön. Solidarisk lönepolitik på arbetsplatsen*, s. 10 f.

45 Ullenhag, Jörgen: *Den solidariska lönepolitiken i Sverige*, s. 107 ff.

46 Ullenhag, Jörgen, aa, s. 110 f.

Utifrån denna jämlikhetsidé är nuvarande löneskillnader omotiverade. Samtidigt utgör principen om lika lön för lika arbete en restriktion för utjämningsmålet. Det som ska uppnås är inte en total jämlikhet utan vissa individuella löneskillnader kan accepteras. Arbeten av samma karaktär ska ge samma lön, men däremot kan det finnas betydande skillnader mellan olika individer med olika positioner och arbetsuppgifter.⁴⁷

Rudolf Meidner och Berndt Öhman menar att ett sätt att hantera denna spänning är att ge en rationell motivering av de kvarstående löneskillnaderna. Detta kan ske genom en systematisk arbetsvärdering, där tydliga skillnader i arbetsförhållanden får motivera skillnader mellan olika anställdas löner. Viktigt är då att man anger tydliga kriterier för de lönerelationer som kan betraktas som rimliga. Det som skulle kunna läggas till grund för lönedifferentiering är sådana faktorer som kraven på utbildning, höga olycksfallsrisker, dålig arbetsmiljö och föga stimulerande arbetsuppgifter.⁴⁸

Lönedifferentiering efter svårighet

Principen om lika lön för lika arbete innebär sålunda ett accepterande av lönedifferentiering. De som har samma slags arbete ska ha lika lön, men detta gäller inte för dem som har olika arbetsuppgifter. För dessa gäller att arbetslönen ska variera, beroende på arbetets art och krav. Visserligen ska en ekonomisk utjämning ske mellan dem som har högst lön och de sämst betalda, men detta ska ske inom vissa ramar. Det är motiverat att vissa typer av arbeten ger högre lön än andra.

Vad är då lika arbete? Vilka faktorer är det som ska avgöra hur lönen ska differentieras? I allmänhet har fackföreningsrörelsen menat att det som är avgörande för vilka löneskillnader som kan godtas är arbetets svårighetsgrad. Ett svårare arbete ska ge en högre lön, men om arbetet är lika svårt ska lönen vara lika. Arbetets svårighet tycks i sin tur avgöras av fyra faktorer. Dessa är kravet på utbildning, graden av obehag i arbetet, hur stora risker för olycksfall som föreligger och hur stor ansträngning som krävs för att utföra arbetet.⁴⁹

Den solidariska lönepolitiken eftersträvar rättvisa och rimliga löne-

47 Meidner, Rudolf – Öhman, Berndt: *Solidarisk lönepolitik*, s. 25 f, 29 ff och 32 f.

48 Meidner, Rudolf – Öhman, Berndt, aa, s. 29 ff och 47 ff.

49 Strömberg, Bertil: *Arbetets pris. Rättvis lön och solidarisk lönepolitik*, s. 34 f och 36 f.

relationer, och detta anses innebära en lönedifferentiering efter arbetets art och krav. Detta betyder inte en lönesättning efter företagens skilda bärkraft och lönebetalningsförmåga, utan avgörande för om löneskillnader kan godtas är enbart arbetets svårighet. Enligt den solidariska lönepolitiken ska en person ha högre lön än en annan enbart om hennes arbete är svårare än den andres. Detta säger inte något om hur mycket högre lön den ena personen bör ha i förhållande till den andre, men själva grunden för lönedifferentiering ska vara arbetets svårighet.⁵⁰

Uppfattningen att arbetets svårighet ska läggas till grund för löneskillnader uttrycks redan i rapporten om *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* (1951). Här heter det att man bör eftersträva en rättvis avvägning av förhållandet mellan olika gruppers skilda löner. Solidariteten innebär att man ger företräde åt grupper som är lågt avlönade, medan grupper med högre löneläge inte ges samma prioritet. Samtidigt betonas i rapporten att hänsyn också ska tas till arbetets svårighetsgrad, så att den som har ett svårare arbete får högre lön än andra. Arbetets svårighet sägs här ha att göra med krav på yrkesutbildning, stora olycksfallsrisker, påfrestande arbetsvillkor och ostadiga arbetsförhållanden.⁵¹

I denna rapport heter det att en grundläggande princip i den solidariska lönepolitiken är att lönerna ska differentieras efter arbetets art och krav. Detta står i motsättning till en lönesättning efter företagens bärkraft. Med en sådan solidarisk lönepolitik undviks en subventionering av mindre lönsamma industrier, samtidigt som en utjämning av löneolikheter mellan olika näringsgrenar främjas. En lönedifferentiering efter arbetets art och krav betyder att ta hänsyn till olika arbetens svårighetsgrad. För att detta ska kunna ske förutsätts en mer systematisk arbetsvärdering.⁵²

Att arbetets svårighet ska läggas till grund för löneskillnader framhålls också i senare lönepolitiska rapporter från LO. I *Lönepolitik för 80-talet*, som publicerades inför LO-kongressen 1981, heter det att målet att minska existerande löneskillnader inte innebär en fullständig utjämning mellan olika avtalsområden och yrken. Den solidariska lönepolitikens syfte är att skapa rättvisa och rimliga lönerelationer med

50 Strömberg, Bertil, aa, s. 36 f och 45 f.

51 *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*, s. 150.

52 *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*, s. 152 f och 155.

hänsyn till arbetets samlade krav. Detta betyder att lika svåra arbeten ska betalas med samma ersättning, oberoende av företagets bärkraft. Det kan finnas olika uppfattningar om hur stora löneskillnaderna ska vara och även om vilka krav som avgör om ett arbete är svårare än ett annat. Men grunden för lönedifferentiering ska vara arbetets svårighet.⁵³

Mot denna bakgrund betonas i denna rapport behovet av en svårighetsgraderande lönestatistik. Om rättvisa löneskillnader ska ta hänsyn till arbetets svårighet är det nödvändigt att få fram ett generellt system för en lönestatistik som anger olika arbetens svårighetsgrad. Det gäller då att komma fram till en gemensam svårighetsgradering, som går att tillämpa över hela LO-området men också över hela arbetsmarknaden. På så sätt blir det möjligt att ange vad rättvisa och rimliga lönerelationer innebär.⁵⁴

I den senare rapporten *Rätt lön*, som publicerades 1993, heter det att det är två faktorer som ska läggas till grund för lönedifferentiering. Lika lön för lika arbete innebär för det första lön efter *belastning*. Det betyder att lönen ska vara en kompensation för den belastning som arbetet innebär. Det är rättvist att slitsamma och farliga arbeten, som medför höga risker för skada och ohälsa, ger en högre lön än andra. För det andra innebär det lön beroende på arbetets *svårighet*. De krav som arbetet ställer på kunskaper, skicklighet och ansvarstagande ska vara grund för löneskillnader. Viktigt att uppmärksamma är att dessa löneskillnader inte är relaterade till individuella prestationer utan på de krav som ställs på en viss typ av arbete.⁵⁵

Den solidariska lönepolitiken hävdar sålunda att en person bör ha en högre lön än en annan endast om hennes arbete är svårare än den andres. Det är framför allt två argument som LO har anfört för denna princip. Det ena är ett välfärdsargument, som går ut på att den solidariska lönepolitiken främjar en produktivitetsutveckling, som medför höjd levnadsstandard för de anställda. Denna lönepolitik driver fram rationaliseringar och strukturomvandlingar som är bra för den ekonomiska utvecklingen. Det andra är ett rättviseargument, som går ut på att det är rättvist att en person har en högre lön än en annan om hennes arbete är svårare. Det innebär också att det är rättvist att två personer

⁵³ Lönepolitik för 80-talet, s. 12 f och 122.

⁵⁴ Lönepolitik för 80-talet, s. 114 ff och 117 f.

⁵⁵ Rätt lön. Solidarisk lönepolitik på arbetsplatsen, s. 8 f.

har lika lön om de har lika svåra arbeten. Vi ska återkomma till frågan om varför det är rättvist att det är just arbetets svårighet som ska ligga till grund för löneskillnader.⁵⁶

Lönebildning och ekonomisk politik

Den solidariska lönepolitiken har inte bara motiverats av överväganden om vad som kan vara en rättvis lön. Denna lönepolitik är också nära relaterad till den ekonomiska politiken i vidare mening. Inom fackföreningsrörelsen har den solidariska lönepolitiken gått hand i hand med strävan efter rationaliseringar och strukturomvandlingar. Den har föränsats med en aktiv arbetsmarknadspolitik och en ambition att förena full sysselsättning med prisstabilitet. Principen om lika lön för lika arbete har hört nära samman med en stabiliseringspolitisk strategi.

Gösta Rehn och Rudolf Meidner hade stor betydelse för utformningen av fackföreningsrörelsens ekonomiska politik efter andra världskrigets slut. Gösta Rehn skrev ett par viktiga artiklar i slutet av 1940-talet, där han underströk att lönepolitiken inte fick bli en faktor som bidrog till ökad inflation. Detta skulle kunna ske om både lågavlönade och högavlönade krävde alltför stora löneökningar. Därför menar Rehn att stora och omotiverade lönedifferenser måste utjämnas, inte genom att sänka höglönegruppernas inkomster utan genom att erhållna löneökningar görs olika stora för skilda grupper. Målet skulle vara hållbara lönerelationer och en lönedifferentiering efter arbetets art och krav.⁵⁷

Hållbara lönerelationer innebar enligt Rehn en utjämning mellan arbetare med olika slags arbetsuppgifter därigenom att de bättre betalda accepterar långsammare löneförhöjningar till förmån för de lägst avlönade. Dessutom innebar det att löneskillnader mellan personer med samma slags arbete i skilda företag skulle utplånas. Detta var motiverat både av rättviseskäl och av ekonomiskt politiska skäl. Löneutjämning och lika lön för lika arbete är enligt Rehn en förutsättning för samhälls-ekonomisk stabilitet. Det skulle medföra att företag som inte är bärkraftiga måste läggas ner, och därför måste denna lönepolitik förenas med arbetsmarknadspolitiska åtgärder.⁵⁸

⁵⁶ Strömberg, Bertil: *Arbetets pris*, s. 46 f och 69 f.

⁵⁷ Ullenhag, Jörgen: *Den solidariska lönepolitiken i Sverige*, s. 67 f.

⁵⁸ Ullenhag, Jörgen: *Den solidariska lönepolitiken i Sverige*, s. 70 f.

Liknande uppfattningar kom också till uttryck i rapporten *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*, som inför 1951 års LO-kongress utarbetades av en organisationskommitté i vilken bland andra Gösta Rehn och Rudolf Meidner ingick. Det problem som diskuterades i denna rapport var hur man skulle kunna förena den fulla sysselsättning som rådde under efterkrigstiden med prisstabilitet. För att uppnå denna stabilitet krävdes en restriktiv finanspolitik, menade man, och en näringspolitik med stor rörlighet på arbetsmarknaden. Detta skulle gå hand i hand med en samordnad lönepolitik utifrån principen om lika lön för lika arbete oberoende av företagets bärkraft.⁵⁹

I rapporten betonas denna princip att arbete av likartat slag ska bli lika dyrt för alla arbetsgivare. En differentiering mellan löner ska ske enbart med hänsyn till arbetets krav på sina utövare. Tre argument anfördes för denna lönepolitik. För det första minskar en löneutjämning risker för lönekonkurrens mellan olika grupper inom fackföreningsrörelsen. För det andra är det en lönepolitik som inte driver fram en ökad inflation och en fortskridande prisstegring i ett läge med full sysselsättning. För det tredje främjar denna lönepolitik ökad produktivitet, eftersom låglöneföretag tvingas till rationaliseringar eller nedläggningar.⁶⁰

Rapporten om *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* är sålunda i hög grad inriktad på frågan om hur full sysselsättning ska kunna förenas med prisstabilitet. Den kännetecknas också av en positiv hållning till rationaliseringar och strukturomvandlingar. Visserligen framhålls att rationaliseringar kan medföra obehag för den anställde och ökade olycksfallsrisker. Men framför allt medför de ökad effektivitet och produktivitetsutveckling, och de kan också förbättra arbetsvillkoren. Lönepolitiken bör därför skapa förutsättningar för en rörlig och dynamisk arbetsmarknad med förnuftiga rationaliseringsåtgärder. Den ska också underlätta en överflyttning av arbetskraft från arbetslöshetsområden till områden med brist på arbetskraft.⁶¹

En invändning som riktats mot den solidariska lönepolitiken har varit att det finns risk för att den skulle leda till ökad arbetslöshet. När lönerna

⁵⁹ Bergström, Villy: *Rättvisa, solidaritet och anpassning*, s. 17 f, 37 f och 43 f.

⁶⁰ *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*, s. 89 ff, 140 f och 145 ff. Se även Ullenhag, Jörgen: *Den solidariska lönepolitiken i Sverige*, s. 76 f och 78 f.

⁶¹ *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*, s. 56 f, 61 ff och 72 f.

för de sämst betalda höjs kommer låglönearbetare att bli friställda på grund av att vissa företag inte kan tillgodose de hårdare lönekraven. Svaret på denna invändning har varit att en aktiv arbetsmarknadspolitik är en nödvändig förutsättning för den solidariska lönepolitiken. När vissa företag inte klarar av att betala de löner som är rättvisa så gäller det att skapa alternativa arbetstillfällen. Strukturuomvandlingar ska hanteras genom att underlätta för arbetarna att få anställning vid företag som har tillräcklig bärkraft.⁶²

Fackföreningsrörelsen och rättvisan

Vilka föreställningar om rättvisa har varit förenade med den solidariska lönepolitiken? För det första har det inom arbetarrörelsen funnits en tydlig jämlikhetsprincip. Enligt denna princip innebär en rättvis fördelning en relativt lika fördelning av levnadsförhållanden. En jämnare inkomstfördelning har uppfattats som ett medel att uppnå ett rättvisare samhälle med en mer jämlik fördelning av välfärden. En lika fördelning av välfärden förutsätter också andra åtgärder, såsom ett progressivt skattesystem och en aktiv socialpolitik. Men minskade löneskillnader är ett viktigt bidrag till ökad jämlikhet.

Principen om lika fördelning av välfärden är ett annat sätt att förstå rättvisa än den liberala principen om lika möjligheter. För att uppnå jämlikhet har fackföreningsrörelsen menat att det inte är tillräckligt med en lika fördelning av möjligheter, så att alla skulle ha lika startchanser genom bland annat en god utbildning. Målet måste i stället vara att uppnå en faktisk utjämning av levnadsförhållanden. Jämlikhetsprincipen är också ett tydligt alternativ till uppfattningen att rättvisa innebär en fördelning efter förtjänst. Därför motiverar den uppfattningen att det ska ske en utjämning av lönerna och att en lönesättning efter individuell prestation ska undvikas.⁶³

För det andra har fackföreningsrörelsen samtidigt också bejakat en viss lönedifferentiering efter arbetets svårighet. En sådan differentiering efter arbetets varierande svårighetsgrad har också ansetts stämma överens med kravet på en rättvis lönesättning. Det är inte rättvist med lönesättning efter företagets skilda bärkraft och lönebetalningsförmåga,

62 Ullenhag, Jörgen: *Den solidariska lönepolitiken i Sverige*, s. 92 f.

63 Strömberg, Bertil: *Arbetets pris*, s. 19 ff.

men däremot hör till rättvisa lönerelationer att det sker en differentiering efter arbetets art och krav. Rättvis lön innebär inte lika lön för alla utan lika lön för sådana arbeten som är lika svåra.

I sina lönepolitiska rapporter har LO inte tydligt angivit varför det skulle vara rättvist att den har högre lön vars arbete har en högre grad av svårighet. Det skulle kunna vara så att man menar att den som utför ett svårare arbete förtjänar en högre lön. Samtidigt bör då uppmärksammas att det inte är den individuella prestationen som ska belönas utan det förhållande att man utför en sådan arbetsuppgift som ställer krav på ansvar, ansträngning och utbildning. Det skulle också kunna vara så att man menar att en högre lön är en kompensation för att man utsätter sig för risker och obehag, mot sina intressen.⁶⁴

Det är också möjligt att idén om lön efter arbetets svårighet hör samman med den princip om fördelning efter vars och ens bidrag till produktionen som förespråkats inom marxistisk teori. I sin teori om mervärde menade Marx att den som arbetar skapar värde hos arbetsprodukten. Om detta värde enbart tillfaller kapitalägaren är det fråga om en exploatering av arbetaren. Därför bör arbetarna som kollektiv erhålla en ersättning som på ett skäligt sätt motsvarar värdet av det som skapats i produktionen och de ansträngningar som detta kostat. Sådana arbeten som är svårare än andra, i den meningen att de kräver ansvar, utbildning och högre arbetsintensitet, innebär ett särskilt värdefullt bidrag till produktionen och därför bör de ge högre lön än andra arbeten.⁶⁵

Inom LO har således funnits två skilda perspektiv på rättvisa. Det bör uppmärksammas att dessa inte omedelbart låter sig harmonieras med varandra. Så har också inom den solidariska lönepolitiken ofta funnits en viss spänning mellan den strävan efter ekonomisk utjämning som hör samman med jämlikhetsprincipen och den ambition att godta en lönedifferentiering efter arbetets svårighet som hör samman med principen om lika lön för lika arbete. Ibland har utjämningsmålet betonats och ibland har man lagt större vikt vid att diskutera tydliga kriterier för löneskillnader. Till detta kommer att skilda tolkningar av den solidariska lönepolitiken inte enbart relaterats till överväganden

⁶⁴ Strömberg, Bertil, aa, s. 31 ff, 35 ff och 46 f.

⁶⁵ För en analys av Marx bedömning av denna princip, se Elster, Jon: *An Introduction to Karl Marx*. Cambridge University Press, Cambridge 1999, s. 91 ff och 96 f.

om rättvisa utan i lika hög grad till ambitionen att utforma en hållbar ekonomisk politik.

I sin skrift om *Solidarisk lönepolitik* menar Rudolf Meidner och Berndt Öhman att det är två perspektiv som dominerat inom fackför- eningsrörelsens lönepolitik. Det ena är jämlikhetskravet och strävan att skapa rättvisa lönerelationer mellan olika grupper. Framför allt har detta tagit sig uttryck i strävan att minska lönespännvidden inom lön- tagarkollektivet. Det andra är strävan att samordna lönepolitiken med den ekonomiska politiken i dess helhet. Principen om lika lön för lika arbete har varit viktig i ambitionen att utforma en stark stabiliserings- politik och en inflationsfri samhällsekonomi. Samtidigt har den bidragit till strukturomvandlingar och nedlagda företag, varför det varit viktigt att förena den med en aktiv arbetsmarknadspolitik.⁶⁶

Därutöver menar Meidner och Öhman att det finns ett tredje per- spektiv på lönepolitiken inom LO, som kanske inte har fått den upp- märksamhet som det förtjänar. Det handlar om att tillförsäkra lönta- garna en skälig andel av produktionsökningen, så att de som utför arbetet får en del av det värde som de skapar. Innebörden av detta är inte bara att reallönerna ska öka i takt med den fortgående produktivitetstegringen. Därutöver bör också löntagarandelen av produktens värde öka på an- dra produktionsfaktorerens bekostnad. Så är det möjligt att motverka en exploatering av arbetarna och uppnå en rättvis fördelning av det värde som skapas mellan arbete och kapital.⁶⁷

66 Meidner, Rudolf – Öhman, Berndt: *Solidarisk lönepolitik*, s. 9 f, 13 ff, 15 f och 19 f.

67 Meidner, Rudolf – Öhman, Berndt, aa, s. 21 f.

3. Att värdera arbetets svårighet

DEN ANDRA LÖNEPOLITISKA MODELL som jag diskuterar i denna undersökning är ett system med arbetsvärdering. Med arbetsvärdering har i allmänhet förstått en systematisk metod för att jämföra arbetsuppgifter med varandra med avseende på arbetets svårighet och individens skicklighet. Denna värdering har sedan lagts till grund för lönedifferentiering och uppbyggnad av lönesystem. Olika arbetsvärderingssystem förekommer, men ofta har man tagit hänsyn till vilka kunskaper och förmågor som krävs för att utföra arbetet, vilket ansvar och vilken ansträngning det är förenat med, samt hur arbetsmiljön är utformad.

I detta kapitel är mitt syfte att analysera ett par olika modeller för en sådan arbetsvärdering. Det övergripande problem som jag diskuterar är: Vilka teorier om rättvisa har varit förenade med skilda förslag till en sådan värdering av arbete? Till grund för min framställning ligger framför allt två avhandlingar som ur olika perspektiv behandlar arbetsvärdering och frågan om vilka föreställningar om rättvisa som hör samman med denna.

Den ena är Thomas Ericssons doktorsavhandling i sociologi om *Systematisk arbetsvärdering*. Han redogör i detalj för ett system för arbetsvärdering som haft stor betydelse inom svenskt näringsliv. Han undersöker också huruvida ett arbetsvärderingssystem kan sägas bidra till strävan att minska löneskillnader mellan män och kvinnor. Den andra är Bertil Strömbergs doktorsavhandling i praktisk filosofi om *Arbetets pris*. Han undersöker vilka föreställningar om rättvisa som hör samman med LOs uppfattning att arbetsvärdering ska bedöma arbetets svårighetsgrad och att det är arbetets svårighet som ska vara grunden till löneskillnader.

Framställningen i kapitlet är så disponerad att jag först diskuterar vilka skäl som funnits för arbetsgivarna att initiera olika system för arbetsvärdering. Jag visar att arbetsgivarna framför allt sett dessa som redskap att ge en saklig grund för ökade löneskillnader. Därefter diskuterar jag vilka motiv fackföreningsrörelsen har haft för att acceptera en systematisk arbetsvärdering. Här har den uppfattats som en löne-

politisk modell som utmärkt går att förena med principen om lika lön för lika arbete.

Mot denna bakgrund diskuterar jag frågan om vilka faktorer man ska ta hänsyn till i ett system för arbetsvärdering. Här berörs också frågan om vilken vikt olika faktorer ska tillmätas i förhållande till varandra. Inom LO har man hävdat att det är arbetets svårighet som ska vara avgörande för en rättvis lönedifferentiering. Ett arbete har då ansetts vara svårare om det kräver högre risktagande, större obehag, större ansträngning och mer kunskaper och färdigheter.

Avslutningsvis ställer jag frågan om vilka generella föreställningar om rättvisa som hör samman med denna lönepolitiska modell. Varför är det rättvist med en högre lön för ett svårare arbete? Min tes är att det inte finns något enkelt svar på den frågan. Kanske är det så att den som utför ett svårare arbete förtjänar en högre lön. Kanske är det en kompensation för att man utsätter sig för risker och obehag. Kanske hör det ihop med en princip om att arbetarna som kollektiv bör få en lön som motsvarar värdet av deras bidrag till arbetsproduktens värde och de ansträngningar detta kostat.

Arbetsvärdering och lönedifferentiering

Arbetsvärdering började användas i USA redan under 1920-talet. Stor betydelse för dess ökade användning var den lönekontroll som infördes under andra världskriget. Den innebar att en höjning av löner bara kunde genomföras om rådande löner inte stämde överens med resultatet av en systematisk arbetsvärdering. I Västeuropa kom arbetsvärdering att få betydelse efter andra världskriget. Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp skapade ett system för arbetsvärdering i början av 1950-talet, som allt eftersom kom att läggas till grund för lönesättningen inom svensk industri.⁶⁸

Framför allt var det då arbetsgivarna som var intresserade av att införa arbetsvärderingssystem. Ett viktigt skäl till detta intresse var strävan att öka lönedifferentieringen i arbetslivet. En systematisk arbetsvärdering sågs som ett redskap att åstadkomma en saklig grund för ökade löneskillnader. Från arbetsgivarsidan menade man att en ökad lönedif-

68 Ericsson, Thomas: *Systematisk arbetsvärdering. Ett lönesättningsinstrument i närbild*, s. 59 f och 64 ff.

ferentiering kunde vara ett medel att underlätta rekryteringen till olika arbetsuppgifter, samtidigt som man också menade att det var mer rättvist med löneskillnader. Ur detta perspektiv uppfattades inte rättvisa handla om ekonomisk utjämning.⁶⁹

Ur arbetsgivarperspektiv handlade motståndet mot minskade löneskillnader om att högre löner ansågs vara ett nödvändigt incitament för att få vissa arbetsuppgifter utförda. Ökad lönedifferentiering sågs framför allt som ett redskap att säkerställa tillräcklig rekrytering till de mest kvalificerade befattningarna. Arbetsgivarna ville uppmuntra arbetare att underkasta sig en längre utbildning så att de kunde utföra de arbeten som var mer krävande. För att rekrytera anställda till sådana arbeten som var förenade med risker och obehag önskade man också ge kompensation i form av högre lön.⁷⁰

Med en lönesättning som är baserad på ett arbetsvärderingssystem uppnås en tydlig konsekvens i lönesättning och grunderna för lönedifferentieringen görs explicita. Detta kan underlätta rekryteringen till sådana arbetsuppgifter som kräver längre utbildning och sådana som är förenade med olycksfallrisker, ansträngning och ansvar. Därutöver menade arbetsgivarna att det är bra om lönesättningen står i samklang med de anställdas uppfattningar om rättvisa. Därmed undviks risken för missnöje och samarbetet med de anställda underlättas. En konsekvent och explicit redovisad lönesättning främjar också företagets effektivitet. En sådan fungerar nämligen som ett incitament för de anställda att anstränga sig i sitt arbete.⁷¹

Arbetsgivarna har i allmänhet varit intresserade av att lönesättningen ska vara marknadsanpassad. Det är tillgång och efterfrågan på arbetskraft som ska avgöra lönenivån. Hur kan man ur detta perspektiv förklara intresset för arbetsvärdering? En möjlighet är att företagen vill uppnå en marknadsanpassning av lönerna och använder arbetsvärdering för att undersöka andra företags löner. Sedan kan de relatera resultatet till den egna befattningsstrukturen. En annan möjlighet är att företagen följer arbetsvärderingens resultat även när det inte överensstämmer med lönerna på marknaden. I detta fall är de mer intresserade av att lösa

69 Ericsson, Thomas: *Systematisk arbetsvärdering*, s. 72 f.

70 Ericsson, Thomas, aa, s. 74 f och 216 f.

71 Ericsson, Thomas, aa, s. 50 f och 51 ff.

de interna problem som finns än att anpassa lönerna till vad som gäller inom andra företag.⁷²

Fackföreningsrörelsen och arbetsvärdering

Även fackföreningsrörelsen kom så småningom att acceptera arbetsvärdering som ett underlag till lönesättning. Om arbetsvärdering utförs på ett korrekt sätt, med hänsyn till relevanta faktorer, så ansågs det kunna bidra till en lönedifferentiering som är rättvis. Även om det inom LO ibland fanns en avvaktande hållning till arbetsvärdering, så bejakade man att det infördes. Däremot önskade man förbättra de system för arbetsvärdering som förekom. Det viktiga ansågs vara att undvika godtycklighet och att ange väl definierade faktorer som läggs till grund för löneskillnader.⁷³

Som vi sett bejakades en sådan arbetsvärdering redan av *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* (1951). I denna rapport hävdades att arbetsvärdering låg i linje med principen om lika lön för lika arbete. För att samordna den solidariska lönepolitiken med den ekonomiska politiken var det viktigt att lönerna inte differentierades efter företagets bärkraft utan efter arbetets art och krav. De faktorer som då skulle påverka lönesättningen var olycksfallsrisker, svåra arbetsförhållanden och osäkra arbetsvillkor. En lönesättning efter arbetets svårighet ansågs vara rättvis.⁷⁴

På detta sätt växte inom LO fram ett samspel mellan den solidariska lönepolitiken och en systematisk arbetsvärdering. Dessa två lönepolitiska modeller uppfattade man som fullt möjliga att förena med varandra. Detta hörde samman med den dubbla målsättningen för den solidariska lönepolitiken. Å ena sidan var dess mål att bidra till en ekonomisk utjämning och minskade löneklyftor. Detta var ett sätt att främja en lika fördelning av välfärden. Å andra sidan innebar principen om lika lön för lika arbete att en lönedifferentiering efter arbetets svårighet accepterades. Det ansågs vara rättvist med löneskillnader efter arbetets art och krav.

Till detta kom att den solidariska lönepolitiken inte bara motivera-

⁷² Ericsson, Thomas, aa, s. 56 f.

⁷³ Ericsson, Thomas: *Systematisk arbetsvärdering*, s. 78 ff och 82 f.

⁷⁴ Ericsson, Thomas, aa, s. 94 f och 217 f.

des utifrån överväganden om rättvisa och jämlikhet. Av lika stor betydelse var att lönepolitiken utgjorde en del av en ekonomisk politik vars inriktning var att bevara en full sysselsättning och samtidigt värna om prisstabilitet. Därför var det viktigt att lönedifferentieringen skulle ske efter arbetets art och krav. Det som skulle avgöra lönesättningen var inte företagens och olika näringsgrenars bärkraft. På så sätt kunde man driva fram rationaliseringar och en strukturomvandling. För denna lönepolitik framstod också arbetsvärdering som ett viktigt redskap.⁷⁵

Samtidigt har inom fackföreningsrörelsen ibland funnits en ambivalent hållning till arbetsvärdering. Det har uppfattats som ett medel att undvika godtycke och att åstadkomma en rättvis lönesättning. Men ofta har man också betonat att arbetsvärderingssystem inte ger någon säker och objektiv bedömning av olika arbetens värde i förhållande till varandra. Frågan om vilka faktorer som ska poängsättas och hur dessa faktorer ska rangordnas i förhållande till varandra är i hög grad en fråga om subjektiv värdering. Olika parter har skilda intressen och därför är det inte möjligt att objektivt fastställa vilken vikt olika faktorer har. Det bästa man kan komma fram till är en kompromiss som kan godtas av skilda parter.⁷⁶

Övervägande har dock arbetsvärdering ansetts ligga inte bara i arbetsgivarens utan också i de anställdas intresse. För de anställda är det en fördel med en konsekvent lönesättning efter fastställda principer som tillämpas lika för alla. Därmed blir det möjligt att motverka godtyckliga löneskillnader. Arbetsvärdering kan också innebära ett skydd för anställda som har en svag position gentemot arbetsgivaren. Därtill kommer att det har uppfattats som rättvist att lörens storlek avgörs av de krav som arbetet ställer på den anställde.⁷⁷

Faktorer i arbetsvärderingssystem

Ett system för arbetsvärdering kan utformas på skilda sätt. I sin avhandling om *Systematisk arbetsvärdering* nämner Thomas Ericsson fyra olika system. Det första är ett "poängsystem", där man delar upp olika slags arbetskrav i skilda faktorer, inom vilka det i sin tur finns ett antal grader.

75 Ericsson, Thomas, aa, s. 95 f och 100 f.

76 Ericsson, Thomas, aa, s. 90 ff.

77 Ericsson, Thomas: *Systematisk arbetsvärdering*, s. 51 ff.

Varje grad har ett visst poängintervall, och värderingen innebär att man summerar de poängtal som en befattning får för var och en av dessa. Det andra är ett "rangordningssystem", där olika befattningar rangordnas i förhållande till varandra utifrån en helhetsbedömning. Det tredje är ett "klassifikationssystem", där man definierar ett antal klasser och placerar in befattningarna i dessa. Det fjärde är ett "faktorjämförelsesystem", där befattningarna på ett mer övergripande sätt jämförs med varandra utifrån olika faktorer.⁷⁸

Thomas Ericsson studerar i sin avhandling främst ett "poängsystem". Närmare bestämt diskuterar han tillämpningen av ett system för arbetsvärdering som utarbetats av SAFs Allmänna Grupp tillsammans med Svenska Fabriksarbetareförbundet. Det fick sin utformning i slutet av 1960-talet och kom att användas på många håll under 1970- och 1980-talen. I detta system är det fem faktorer som man ska ta hänsyn till vid en arbetsvärdering.

Den första av dessa är *fackkunskaper*, det vill säga de kunskaper som krävs av den anställde för att utföra sina arbetsuppgifter. Den andra är *praktisk färdighet*, såsom snabbhet och rörelseteknik. Den tredje faktorn är *fysisk arbetsinsats*, till vilken räknas arbetstyngd, temperatur och luftfuktighet, samt synkrav. Den fjärde är *psykisk arbetsinsats*, till vilken hör krav på uppmärksamhet och koncentration, samt krav på omdöme och initiativ. Slutligen är den femte faktorn *arbetsförhållanden*, och här tas hänsyn till smutsighet, buller och andra olägenheter i arbetet.⁷⁹

Detta innebär att det är olika perspektiv som man anlägger när man värderar de arbetsuppgifter som ingår i en befattning. Man tar hänsyn till vad som krävs av den anställde för att denne ska kunna utföra arbetsuppgifterna. Man beaktar vad det innebär för den anställde att skaffa sig denna förmåga. Man lägger också vikt vid vilka positiva och negativa upplevelser som är förenade med själva arbetssituationen. Dessutom värderar man vilka fysiska, psykiska och sociala konsekvenser i övrigt som arbetet har för den anställde.⁸⁰

Det kan noteras att risken för arbetssjukdomar och olycksfall inte finns med som en faktor i detta system. När man i värderingen av arbets-

78 Ericsson, Thomas, aa, s. 18 f.

79 Ericsson, Thomas, aa, s. 113.

80 Ericsson, Thomas, aa, s. 114.

förhållanden tar hänsyn till buller är det inte risken för hörselnedsättning eller ökade risker för olycksfall i en bullrig miljö som ska ge poäng. Det som ger poäng är det obehag som bullret innebär, inte risken för hälsan. Skälet är att man menat att arbetsgivaren inte ska kunna köpa sig fri från kraven på en säker arbetsmiljö. En dålig arbetsmiljö ska inte värderas utan åtgärdas.⁸¹

De olika faktorer som man tar hänsyn till i detta system tillmäts olika vikt i förhållande till varandra. De ger olika maxpoäng, så att en faktor kan ge upp till 45 poäng medan en annan kan ge högst 11 poäng. De krav som tycks väga tyngst är allmänna fackkunskaper, arbetstyngd och uppmärksamhet. Samtidigt finns det inte någon fast koppling mellan totalpoäng och lön, så att en poäng alltid är värd ett visst antal kronor. Olika befattningar konkurrerar om en lönesumma och det viktiga är vilken totalpoäng en befattning får i förhållande till andra befattningar på företaget.⁸²

Under årens gång har uppfattningarna om vilken vikt olika faktorer ska tillmätas kommit att förändras. Under 1950- och 1960-talen lades stor vikt vid kraven på fackkunskaper, medan arbetsförhållanden inte ansågs ha lika stor betydelse. Under 1970- och 1980-talen kommer större vikt än tidigare att läggas vid arbetstyngd och kravet på omdöme och initiativ. Parterna på arbetsmarknaden har också gjort skilda bedömningar av hur olika faktorer ska värdesättas i förhållande till varandra.⁸³

Svårigheten vid tillämpningen av arbetsvärderingssystem har i allmänhet gällt hur man efter poängsättningen av olika faktorer ska bestämma lönenivån för olika befattningar. Det finns ingen direkt koppling mellan poäng och lön, så att en höjning av poängnivån automatiskt leder till en högre lön. Parterna på arbetsmarknaden har också haft olika intressen när det gäller poängsättning av olika faktorer och hur detta ska slå igenom i lönesättningen. Medan arbetsgivarna varit mer återhållsamma har fackliga organisationer haft intresse av att arbetsuppgifterna beskrivs som så svåra och avancerade som möjligt.⁸⁴

Detta innebär att det finns stora svårigheter och osäkerheter vid

81 Ericsson, Thomas, aa, s. 119.

82 Ericsson, Thomas: *Systematisk arbetsvärdering*, s. 121 f.

83 Ericsson, Thomas, aa, s. 129 ff.

84 Ericsson, Thomas, aa, s. 169 f.

tillämpningen av arbetsvärderingssystem. Inte desto mindre har både arbetsgivare och fackliga organisationer menat att problemen är ännu större vid en osystematisk helhetsbedömning av de krav som olika arbeten ställer. Poängen med en systematisk arbetsvärdering är att man öppet redovisar vilka krav man ska ta hänsyn till och vilken vikt dessa har. Det är också en poäng att man gör protokollförda arbetsbeskrivningar som granskas av olika personer och diskuteras i en partsammansatt kommitté. På så sätt har strävan varit att uppnå en kompromiss om hur olika faktorer ska värderas.⁸⁵

Principen om arbetets svårighet

Inom LO har i allmänhet hävdats att det är arbetets svårighet som ska vara avgörande för en lönedifferentiering som är rättvis. Detta är tydligt redan i den rapport som skrevs till LO-kongressen 1951 om *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*. Här argumenteras för en solidarisk lönepolitik som ger större löneökningar för de grupper som kan anses vara eftersatta i förhållande till andra. Detta betyder inte bara att ge prioritet åt dem som har lägre löneläge än andra grupper. Därutöver måste också hänsyn tas till arbetets svårighetsgrad, så att även grupper med relativ hög lön prioriteras om de utför arbeten med hög svårighet.⁸⁶ Detta är då enligt rapporten:

”beroende på att arbetet ställer särskilt stora krav på yrkesutbildning, accepterande av olycksrisker eller svåra påfrestande arbetsförhållanden eller beroende på att produktionsförhållandena medför ostadiga anställningsförhållanden, säsongarbetslöshet o.s.v.”⁸⁷

I sin avhandling om *Arbetets pris* menar Bertil Strömberg att LOs solidariska lönepolitik förutsätter vad han kallar ”arbetssvårighetsprincipen”. Den hävdar att det är rättvist att en person har en högre lön än en annan om hennes arbete är svårare än den andres. Principen säger inte något om hur stora löneskillnaderna ska vara, enbart att det är rättvist med en högre lön om arbetet har större svårighetsgrad. Den förutsätter

85 Ericsson, Thomas, s. 191 f.

86 *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*, s. 149 ff.

87 *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*, s. 150.

också att det är rättvist att två personer har lika lön om de utför lika svåra arbeten.⁸⁸

Vad är det då som gör ett arbete svårare än ett annat? Arbetsvärdering kan ses som ett hjälpmedel att bedöma olika arbetens svårighetsgrad. Det är en metod att systematiskt avgöra vilken svårighet skilda arbeten har. Det är då viktigt att det som ska bedömas är arbetets krav och karaktär. Det är inte den enskilde anställdes skicklighet, kvalifikationer eller prestationer som ska bedömas. Resultatet av denna arbetsvärdering ska sedan utgöra underlag för att kunna sätta rättvisa löner.⁸⁹

Inom LO har man eftersträvat en arbetsvärdering som är enhetlig och som kan användas över hela arbetsmarknaden. Denna skulle kunna fungera som underlag för de centrala förhandlingarna. Vid LO-kongressen 1971 efterfrågades en enhetlig lönestatistisk redovisning för alla avtalsområden på den svenska arbetsmarknaden. Denna skulle redovisa förtjänstläget för ett antal svårighetsgrupper för varje avtalsområde. Redovisningen skulle vara baserad på en enhetlig svårighetsskala av arbetsvärderingskaraktär. Funktionen hos arbetsvärderingen skulle då vara att ange huruvida ett arbete är svårare än ett annat.⁹⁰

Arbetsvärderingssystem kan som vi sett vara uppbyggda på olika sätt. Inom fackföreningsrörelsen har man för att bedöma arbetets svårighet fokuserat krav på kunskaper och färdigheter, faktorer som gäller hur arbetsmiljön är utformad, samt faktorer som påverkar den anställdes ansträngning på arbetsplatsen. Bertil Strömberg menar att det är fyra grundläggande komponenter som inom LO har varit avgörande för en bedömning av arbetets svårighet. Aktuella värderingsfaktorer i skilda system kan återföras på dessa.⁹¹

Vilka är då dessa komponenter? För det första har ett arbete ansetts vara svårare än ett annat om det innebär ett högre *risktagande* för den som utför arbetet. För det andra har ett arbete ansetts vara svårare om det *obehag* man utsätts för i arbetet är större än vad man utsätts för i ett annat. För det tredje är ett arbete svårare än ett annat om den *energiinsats* som krävs av den som utför det är större. För det fjärde är arbetet svårare om

88 Strömberg, Bertil: *Arbetets pris. Rättvis lön och solidarisk lönepolitik*, s. 46 f.

89 Strömberg, Bertil, aa, s. 121 f.

90 Strömberg, Bertil, aa s. 122 f.

91 Strömberg, Bertil, aa, s. 124 ff.

de *kunskaper och färdigheter* som krävs av den som utför arbetet är större. "Arbetssvårighetsprincipen" säger att det är rättvist att A har högre lön än B om As arbete är *svårare* än Bs arbete i dessa fyra avseenden. Det betyder att det är rättvist med högre lön för ett arbete som kräver högre grad av risktagande, obehag, energiinsats, samt kunskaper och färdigheter.⁹²

Innebörden av dessa fyra komponenter kan förstås på skilda sätt. Bertil Strömberg menar att "risktagande" handlar om att den som utför arbetet riskerar något som hon betraktar som värdefullt. I allmänhet kan det vara att hennes liv och hälsa riskeras. "Obehag" är relaterat till arbetsmiljö och kan handla om allt från irritationer till verkligt lidande. "Energiinsats" svarar mot talet om ansträngning i arbetet. Ett arbete med högre grad av kvantitet och intensitet innebär en större fysisk eller psykisk energiinsats. "Kunskaper och färdigheter" innefattar både sådana praktiska och sådana teoretiska kunskaper som arbetsuppgiften ställer krav på. Dit hör också sådana färdigheter som omdöme och förmåga till initiativ.⁹³

Arbetssvårighetsprincipen säger nu att det är rättvist att en person får en högre lön än en annan om hon utför ett arbete som är svårare när man tar hänsyn till dessa fyra komponenter. Det betyder att det är rättvist med högre lön för ett arbete om det som krävs av den som utför detta arbete är en högre grad av risktagande, större obehag, större energiinsats och mer kunskaper och färdigheter. Detta betyder att det som avgör om en lönedifferentiering är rättvis är inte den enskildes prestation och inte heller den anställdes behov. Avgörande för om lönen är rättvis är inte heller företagets bärkraft utan enbart den grad av svårighet som hör samman med själva arbetsuppgiftens karaktär.⁹⁴

Arbetets svårighet och teorier om rättvisa

Arbetsvärdering kan ses som ett instrument för att åstadkomma en ökad lönedifferentiering. Från arbetsgivarhåll har man menat att minskade löneskillnader bör motverkas, bland annat för att underlätta rekrytering till vissa typer av arbetsuppgifter. Inom fackföreningsrörelsen har arbetsvärdering kommit att bejakas, som ett redskap att ge underlag till en rättvis lönesättning. Man har då bejakat en arbetssvårighetsprincip,

92 Strömberg, Bertil, aa, s. 126 f.

93 Strömberg, Bertil: *Arbetets pris*, s. 128 f.

94 Strömberg, Bertil, ss s. 134 f.

som innebär att det är rättvist att den som utför ett svårare arbete än en annan får en högre lön. Men varför är det rättvist med en högre lön för ett svårare arbete? Är det möjligt att motivera arbetsvårighetsprincipen utifrån någon mer generell rättvis princip?

I sin avhandling om *Arbetets pris* visar Bertil Strömberg att LO inte ger någon tydlig och hållbar motivering av arbetsvårighetsprincipen. Den tycks snarast betraktas som en sådan grundläggande princip som inte kan ges någon ytterligare motivering. Därför gör Strömberg själv ett försök att utifrån mer generella rättvis principer motivera uppfattningen att det är rättvist med lön efter obehag, risktagande, energiinsats, samt kunskaper och färdigheter. En hållbar motivering måste då också kunna utesluta andra konkurrerande principer för rättvis lönesättning. Den ska visa att arbetsvårighetsprincipen är att föredra framför principen om lön efter arbetsresultat och principen om lön efter behov.⁹⁵

Vad innebär då rättvisa? I anslutning till klassisk grekisk filosofi menar Bertil Strömberg att rättvisa kan förstås så att det handlar om att ge till envar vad honom eller henne tillkommer (*suum cuique*). I likhet med David Miller menar han också att det huvudsakligen finns tre olika traditioner för social rättvisa. Den första är att något tillkommer någon i den utsträckning han eller hon *förtjänar* detta. Det är ett förtjänstorienterat perspektiv på rättvisa. Den andra är att något tillkommer någon i den utsträckning hon har vissa *rättigheter*. Det är ett rättighetsorienterat perspektiv. Den tredje är att något tillkommer en människa om hon har *behov* av detta. Det är ett behovsorienterat perspektiv på rättvisa.⁹⁶

Är det möjligt att motivera arbetsvårighetsprincipen utifrån något av dessa tre skilda perspektiv på rättvisa? Till att börja med diskuterar Bertil Strömberg om arbetets svårighet kan sägas vara en förtjänstgrundande egenskap. Är det så att den som utför ett svårare arbete förtjänar en högre lön? Kunskaper och färdigheter skulle kunna sägas vara sådana förtjänstgrundande egenskaper. Deras värde skulle kunna antas vara relaterat till att det ekonomiska resultatet av arbetet blir högre om den anställde har större kunskaper och färdigheter. Men detta är då också ett skäl för den alternativa principen om lön efter resultat.⁹⁷

95 Strömberg, Bertil, aa, s. 140 f.

96 Strömberg, Bertil: *Arbetets pris*, s. 144 f.

97 Strömberg, Bertil, aa, s. 155 f och 157 ff.

Arbetets svårighet skulle möjligen kunna förstås som en moralisk förtjänstfullhet. Det betyder att den som arbetar längre och intensivare än andra och den som i arbetet utsätter sig för mer risker och obehag har en större moralisk förtjänst än andra. Detta kan i sin tur antas vara relaterat till att det är moraliskt förtjänstfullt att arbeta, eftersom arbetet skapar välfärd i samhället och producerar sådant som är värdefullt för andra. Problemet med detta argument är emellertid att vi då måste medge att löneskillnader avspeglar en moralisk rangordning av människor – de som har högre moraliskt värde har högre lön än andra. Om vi inte godtar denna slutsats blir inte idén om rättvisa efter förtjänst så övertygande.⁹⁸

Kan då arbetssvårighetsprincipen motiveras utifrån ett rättighetsorienterat perspektiv på rättvisa? Enligt detta perspektiv är rättvisa vad någon kan göra anspråk på som en rättighet. Utifrån en naturrättslig tradition skulle lönearbetet kunna förstås som ett slags överlåtelse, där löntagaren överläter en del av sina tillhörigheter till arbetsköparen och lönen är arbetets pris. Man skulle då kunna tänka sig en utjämnande eller återgåldande rättvisa, enligt vilken affären är rättvis om lönen har lika stort värde som de tillhörigheter arbetaren avstår ifrån. Lika ska bytas mot lika i den meningen att arbetaren har rätt till full kompensation för sin förlust av egendom.⁹⁹

På detta sätt skulle man enligt Bertil Strömberg kunna motivera att lön efter risk, obehag och energiinsats är rättvis. Genom att satsa mycket tid och energi överför arbetaren en del av sitt eget till arbetsköparen. När den anställde utsätter sig för risker och obehag förlorar hon också en del av sin säkerhet, vilket motiverar en högre lön. Däremot är det svårare att på detta sätt motivera principen om lön efter kunskaper och färdigheter. Dessa går ju inte förlorade i arbetsprocessen utan utvecklas snarare. Principen om lön efter kunskaper och färdigheter kan hellre förstås som ett krav på lön efter prestation, som hör ihop med den konkurrerande principen om lön efter värdet hos arbetsresultatet.¹⁰⁰

Återstår då frågan om arbetssvårighetsprincipen kan motiveras utifrån ett behovsorienterat perspektiv på rättvisa. Bertil Strömberg menar

98 Strömberg, Bertil, aa, s. 161 ff och 164 f.

99 Strömberg, Bertil, aa, s. 169 ff och 174 ff.

100 Strömberg, Bertil, aa, s. 178 ff och 182 ff.

att det finns ett nära samband mellan behov och intresse, och att båda är relevanta för den sociala rättvisan. Det betyder att rättvisa enligt detta perspektiv innebär att ge åt envar efter vederbörandes behov och intressen. På detta sätt blir det svårt att motivera att lönen ska differentieras utifrån de kunskaper och färdigheter som krävs i arbetet. Den anställde har visserligen kostnader för att förvärva kunskaper och färdigheter, men det är tveksamt om detta berättigar att hon kan kompenseras i form av högre lön utifrån ett behovsperspektiv.¹⁰¹

Däremot skulle principen om lön efter risk och obehag kunna motiveras på detta sätt. Det kan antas ligga i vars och ens intresse att utsätta sig för så lite risk och obehag som möjligt. Risktagande och obehag kan förstås som intressekostnader, och det kan antas vara rättvist att de anställda som utsätter sig för dessa får högre lön. Problemet är emellertid att om man godtar detta så är det svårt att utesluta en differentiering av löner även efter behov eller intressen som inte är direkt relaterade till arbetet. Därmed har man också godtagit den renodlade principen om lön efter behov, som är ett alternativ till arbetssvårighetsprincipen.¹⁰²

Bertil Strömbergs slutsats blir att det är svårt att motivera arbetssvårighetsprincipen utifrån något av dessa tre skilda perspektiv på rättvisa. I stället avslutar han sin avhandling med att pröva hypotesen att arbetssvårighetsprincipen hör ihop med tanken att arbetet är något man säljer på marknaden. Vad som är ett rättvist pris kan sägas vara en rationell och ömsesidigt fördelaktig uppgörelse mellan den som säljer denna vara och den som köper den. Från säljarens perspektiv kan det då vara rationellt att hävda att energiinsats, risker, obehag, samt kunskaper och färdigheter är relevanta faktorer för rättvisan i den relativa lönesättningen. Ur arbetsköparens perspektiv är det dock sannolikt mer rationellt att lönen sätts efter värdet av arbetsresultatet.¹⁰³

Bidrag, förtjänst eller jämlikhet

Det skulle sålunda kunna vara möjligt att arbetsgivarna och fackföreningsrörelsen har haft olika skäl för att godta en lönedifferentiering efter arbetsvärdering. Inom fackföreningsrörelsen har man eftersträvat lika

101 Strömberg, Bertil: *Arbetets pris*, s. 187 f och 192 ff.

102 Strömberg, Bertil, aa, s. 197 f och 203 f.

103 Strömberg, Bertil, aa, s. 211 ff och 238.

lön för lika arbete, vilket innebär löneskillnader efter arbetets art och krav. Man har också menat att det är rättvist med en högre lön för ett svårare arbete. Någon tydlig argumentation för att denna arbetsvårighetsprincip är berättigad möter dock inte i LOs lönepolitiska rapporter.

Detta skulle kunna höra samman med att den lönepolitik som LO drivit inte alltid utformats utifrån en teoretisk reflektion över vad rättvisa innebär. I ett kapitalistiskt samhälle, där det finns löneskillnader, har ambitionen i stället varit att undvika en alltför hög grad av godtycklighet i lönesättningen. Med ett system för arbetsvärdering, där lönedifferentieringen är beroende av arbetets svårighet, har detta kunnat uppnås. Samtidigt finns det en möjlighet att arbetsvårighetsprincipen kan motiveras utifrån ett perspektiv på rättvisa som har haft viss betydelse inom svensk arbetarrörelse.

Som framhölls redan i förra kapitlet skulle man kunna tänka sig att denna princip kan motiveras utifrån uppfattningen att det är rättvist att det goda fördelas efter vars och ens bidrag till produktionen. Det är en uppfattning som är relaterad till en marxistisk teori om arbetet. Eftersom arbetarna som kollektiv genom sin arbetsinsats skapar ett värde hos arbetsprodukten är det rättvist att de erhåller en skälig andel av produktionsresultatets värde i lön. Om en alltför stor del av detta värde tillfaller kapitalägaren innebär det en exploatering av arbetaren.

Utifrån detta perspektiv är det möjligt att hävda att det är rättvist med en högre lön för ett arbete som kräver yrkesutbildning, ansträngning och ansvar. Sådana kvalificerade arbeten ger särskilt viktiga bidrag till produktionsresultatets värde. Detta innebär då inte en lönesättning efter olika individers skilda prestationer. Det handlar inte heller om att bedöma enskilda individers förtjänst. I stället är det fråga om att man gör en lönedifferentiering efter de krav som olika befattningar ställer. Det är inte den individuella prestationen utan befattningens svårighet som är avgörande.

Arbetsgivarna har i allmänhet haft ett annat perspektiv på frågan om vad en rättvis lön innebär. Ofta har man menat att det är rättvist med en lönesättning efter individuell prestation, så att den individ som presterar mest bör få den högsta lönen. En sådan lönedifferentiering har man menat främjar företagets effektivitet. Möjligheten att få en högre lön är ett incitament för den anställde att anstränga sig mer i sitt arbete.

Av samma skäl har arbetsgivarna också menat att den som utför svåra och kvalificerade arbeten bör få en högre lön. Man har initierat arbetsvärdering som ett redskap att motverka en utjämning av löneskillnader mellan olika anställda. Löneskillnader har ansetts vara nödvändiga för att kunna rekrytera anställda till sådana arbeten som är kvalificerade och kräver en längre yrkesutbildning. Skälet är att man uppfattat strävan efter högre lön som det främsta incitamentet till arbete. En tayloristisk teori om arbetet har i allmänhet godtagits av arbetsgivarna. Därför har man motsatt sig en ekonomisk utjämning. Med minskade löneskillnader går man miste om de ekonomiska incitamenten.

Fackföreningsrörelsen och arbetsgivarna har sålunda bejakat en arbetsvärdering utifrån två skilda perspektiv. I båda fallen har man dock varit medvetna om att en lönedifferentiering efter arbetets svårighet sätter gränser för en ekonomisk utjämning och minskade löneskillnader. Till grund för arbetsvärdering har inte legat någon idé om en lika fördelning av välfärden. Principen om fördelning efter vars och ens bidrag är en annan än principen om ekonomisk jämlikhet. Idén om lön efter prestation låter sig inte heller förenas med en jämlikhetsprincip.

4. Lika lön och jämställdhet

DEN TREDJE MODELLEN för lönepolitik som jag ska behandla är en strategi för att motverka olika former av könsdiskriminering på arbetsmarknaden. I dag handlar detta framför allt om att motverka en värdediskriminering, som innebär att de arbeten som i allmänhet utförs av kvinnor ges en lägre lön än sådana arbeten som huvudsakligen utförs av män. En tänkbar strategi är särskilda jämställdhetspotter, som möjliggör högre löneökningar på avtalsområden med en stor andel lågavlönade kvinnor.

Syftet med detta kapitel är att undersöka vilka föreställningar om rättvisa som kan motivera en sådan särskild satsning på en löneökning inom kvinnodominerade yrkesområden. De skillnader som finns mellan mäns och kvinnors löner är ett uttryck för den strukturella könsdiskriminering som finns på arbetsmarknaden. Den tar sig uttryck också i skillnader vad gäller maktpositioner och arbetsvillkor. Rättvisa handlar också om att bryta strukturella mönster av detta slag.

Till att början med ska jag i detta kapitel diskutera principen om lika lön för likvärdigt arbete, som spelat stor roll också i argumentationen för en lönesättning som inte är könsdiskriminerande. Denna likalönsprincip har uppfattats som en viktig del av principen om lika rättigheter för kvinnor och män. Samtidigt har den varit förenad med en arbetsvärdering och en lönedifferentiering efter skicklighet, ansvar, ansträngning och arbetsvillkor. Många feminister menar därför att denna princip är otillräcklig som ett medel att främja ökad jämställdhet mellan könen.

Mot denna bakgrund diskuterar jag också vilken betydelse den solidariska lönepolitiken har haft för att utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män. Frågan är om denna lönepolitik är tillräcklig för att motverka en könsdiskriminering på arbetsmarknaden. För att belysa denna fråga redogör jag för de olika former som finns för en sådan diskriminering. Jag uppehåller mig särskilt vid värdediskrimineringen och den segregering som finns mellan mäns och kvinnors arbetsuppgifter. Den innebär att arbeten som främst utförs av kvinnor värderas lägre än motsvarande arbeten med samma kvalifikationskrav som oftast utförs av män.

Inom LO har under senare år förts en livlig diskussion kring jämställdhetspotter som en strategi att komma till rätta med värdediskrimineringen. Jag diskuterar de skäl som kan finnas för och mot en sådan strategi. Avslutningsvis ställer jag frågan om vilka föreställningar om rättvisa som kan motivera en sådan särskild satsning på att höja lönerna för yrkesområden som är kvinnodominerade. Min tes är att rättvisa innebär inte bara en lika fördelning utan också en befrielse från olika former av strukturellt förtryck. En positiv särbehandling av grupper som är förtryckta kan därför motiveras.

Lika lön och arbetsvärdering

De tydliga löneskillnader som finns mellan män och kvinnor hör nära samman med att arbetsmarknaden är könssegregerad. Vissa yrken och branscher är mansdominerade, medan andra typer av arbeten framför allt utförs av kvinnor. De yrkesområden som är kvinnodominerade har i allmänhet de lägsta lönerna. Till detta kommer att det finns tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsvillkor. De positioner i arbetslivet som är chefsbefattningar innehas i allmänhet av män. Så reproduceras patriarkala maktstrukturer också i arbetslivet.

Hur ska dessa klyftor mellan män och kvinnor i arbetslivet kunna upphävas? Vilka strategier finns för att uppnå lika villkor och bryta könsdiskrimineringen? Principen om lika lön för lika arbete har sedan länge uppfattats som en grundläggande princip i arbetet för jämställda löner. Den innebär att kvinnor ska ha samma lön som män om de utför likvärdiga arbeten. Det är inte bara samma arbete som ska ge lika lön, utan lönen ska vara densamma om arbetena är likvärdiga. Lönen för sådana arbeten som kräver lika mycket av kunskaper, ansträngning och ansvarstagande ska vara densamma, oavsett om de utförs av män eller kvinnor.¹⁰⁴

I flera länder förekommer en lagstiftning som anger att lika lön ska betalas för arbete som har samma värde. Så är fallet exempelvis i Canada, där denna likalönsprincip uppfattas som en viktig del av principen om lika rättigheter för kvinnor och män. Principen om lika lön för likvärdigt arbete innebär att det som ska vara avgörande för en lönedifferentiering

¹⁰⁴ Fudge, Judy – McDermott, Patricia (ed): *Just Wages. A Feminist Assessment of Pay Equity*. University of Toronto Press, Toronto 1991, s. 3 f.

är enbart de skillnader som föreligger mellan olika arbetsuppgifter vad gäller kraven på ansträngning, ansvar, arbetsvillkor, samt kunskaper och färdigheter. Däremot ska lönesättningen vara helt oberoende av kön.¹⁰⁵

Principen om lika lön för likvärdigt arbete är nära relaterad till ett system för arbetsvärdering. Den innebär att kvinnor som utför likvärdiga arbeten som män ska ha samma lön, och en värdering av olika arbeten ska vara könsneutral. Samtidigt förutsätter denna princip att det är rättvist med en lönedifferentiering efter vilket värde en viss typ av arbete anses ha. I ett arbetsvärderingssystem ska då varje typ av arbete tilldelas ett värde som gör det möjligt att jämföra olika typer av arbeten med varandra. Avgörande för vilket värde ett arbete har är de krav som det ställer på kunskaper och färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsvillkor.¹⁰⁶

En lönepolitik av detta slag är som vi tidigare sett en utmaning mot en lönesättning som är helt marknadsanpassad. Det är inte tillgång och efterfrågan på arbetskraft som ska avgöra lönenivån. Det är inte heller acceptabelt med löneskillnader som beror på att olika företag skiljer sig åt vad gäller lönsamhet och lönebetalningsförmåga. I stället är det bara arbetets art och krav som ska avgöra lönenivån för olika arbeten. Kvinnors arbeten ska belönas utifrån samma värdeskala som den som gäller vid bedömningen av mäns arbetsuppgifter.¹⁰⁷

Bland feminister finns olika uppfattningar i frågan om detta är en bra strategi för att motverka könsdiskriminering och uppnå jämställda löner. Många menar att principen om lika lön är en egalitär princip som kräver jämlikhet mellan könen. Den godtar inte könsskillnader som skäl för olika lön. Andra menar i stället att detta är en strategi som accepterar en liberal politisk diskurs. Den är beroende av ett system med arbetsvärdering som upprätthåller skillnader och en hierarkisk rangordning mellan olika typer av arbetsuppgifter. På så sätt kan den också utnyttjas för att legitimera löneskillnader mellan könen.¹⁰⁸

105 Fudge, Judy – McDermott, Patricia: *Just Wages*, s. 22 f och 26 f.

106 Fudge, Judy – McDermott, Patricia, aa, s. 61 f.

107 Fudge, Judy – McDermott, Patricia, aa, s. 28 f.

108 Fudge, Judy – McDermott, Patricia, aa, s. 9 f.

Feministisk kritik

Flera feminister har sålunda riktat kritik mot det system för arbetsvärdering som i allmänhet förenats med principen om lika lön för lika arbete. De menar att frågan måste ställas hur olika arbeten klassificeras och värderas i ett samhälle med patriarkala maktstrukturer. Ett problem med arbetsvärdering är att det tycks finnas en tendens att värdera sådana typer av arbeten som i allmänhet utförs av kvinnor lägre än sådana typer av arbeten som oftast utförs av män. Arbetsvärdering kan då bli ett system för att bevara och legitimerade rådande hierarkier och löneskillnader.

Könssegregeringen på arbetsmarknaden innebär att kvinnor ofta utför andra typer av arbeten än män. I vissa yrken är flertalet anställda kvinnor, medan andra typer av arbetsuppgifter oftast utförs av män. Dessa skilda arbetsuppgifter kräver olika typer av kunskaper och färdigheter, och de kräver olika typer av ansvarstagande och ansträngning. Tendensen är då att tillmäta de kunskaper och ansträngningar som krävs inom kvinnodominerade yrken ett lägre värde än de som krävs inom mansdominerade. På motsvarande sätt värderas mäns ansvarstagande högre än kvinnors.¹⁰⁹

Värderingen av kunskaper och färdigheter är ett tydligt exempel på hur man ofta gör en skillnad mellan bedömningen av kvinnodominerade och mansdominerade yrken. Det krävs skicklighet både av metallarbetaren och den handelsanställda, och både undersköterskan och byggnadsarbetaren måste ha vissa kunskaper och färdigheter. Men skickligheten är av olika slag för olika yrkesområden. Inte desto mindre finns det en tydlig tendens att den skicklighet som krävs för mansdominerade yrken värderas högre än den som krävs för kvinnodominerade arbeten.

Det finns ingen objektiv måttstock för vad som ska räknas som skicklighet i arbetet. Bedömningen av vilka slags kunskaper och färdigheter som är mest värdefulla präglas i stället av skilda ideologiska perspektiv och traditioner. I ett patriarkalt samhälle, där männen i allmänhet har haft en överordnad position i förhållande till kvinnor, ligger det nära till hands att nedvärdera kvinnors skicklighet. De arbetsuppgifter som utförs av män anses oftast vara mer kvalificerade och kräva mer än de som utförs av kvinnor.¹¹⁰

109 Fudge, Judy – McDermott, Patricia: *Just Wages*, s. 112 ff.

110 Fudge, Judy – McDermott, Patricia, aa, s. 142 f.

Denna skillnad kan inte förklaras av att män i allmänhet har en längre och mer kvalificerad utbildning än kvinnor. Tvärtom visar det sig att kvinnor i dag i många samhällen är mer välutbildade än män. Inte desto mindre är kvinnodominerade yrken ofta lågavlönade, trots att de kräver lång utbildning och stor skicklighet. Detta har att göra med vad som räknas som skicklighet i ett patriarkalt samhälle. Den skicklighet och utbildning som krävs för yrken där huvudsakligen kvinnor arbetar tenderar att nedvärderas.¹¹¹

Arbetsvärdering är sålunda inget tillförlitligt instrument för att motverka könsdiskriminering i arbetslivet. Den förenas i allmänhet med uppfattningen att det är rättvist att den som har ett svårare arbete än andra får en högre lön. Om de arbeten som oftast utförs av män värderas som svårare bidrar inte detta till jämställda löner. Tvärtom riskerar arbetsvärderingen att legitimera de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män.

Solidarisk lönepolitik och lika lön

I Sverige har principen om lika lön för lika arbete varit en viktig del av den solidariska lönepolitiken. Även här har denna princip inneburit att lönedifferentiering enbart ska ske med hänsyn till arbetets krav och karaktär, helt oberoende av kön. Till den solidariska lönepolitiken har också hört en strävan av utjämna löneklyftorna mellan de grupper som har bäst betalt och dem som har lägst lön. Eftersom de yrken där flertalet av de anställda varit kvinnor i allmänhet har varit relativt lågt avlönade, har detta också betytt en strävan att prioritera löneökningar för lågt betalda kvinnor.¹¹²

Frågan är emellertid om den solidariska lönepolitiken är ett tillräckligt instrument för att främja jämställda löner. Detta är en fråga som berörs av Dan Andersson i en bok med titeln *Vad säger marknaden om solidarisk lönepolitik?* Han visar där att det råder en systematisk diskriminering av kvinnor på svensk arbetsmarknad. Det som framför allt bidrar till löneskillnader mellan män och kvinnor är att kvinnor har andra arbetsuppgifter och är verksamma inom andra yrkesområden än män. De branscher och yrken som domineras av kvinnor har i allmän-

111 Fudge, Judy – McDermott, Patricia, aa, s. 143 f och 158 f.

112 Fudge, Judy – McDermott, Patricia: *Just Wages*, s. 248 f.

het lägst lön. Till detta kommer att kvinnor ofta har lägre befattningar än män på samma arbetsplats. Ibland har också kvinnor lägre lön än män som har samma befattning.¹¹³

Hur kan denna könsdiskriminering motverkas inom ramen för en solidarisk lönepolitik? Dan Andersson framhåller att denna lönepolitik har två mål. Det ena är en lika lön för lika arbete, det andra är ekonomisk utjämning. Utifrån dessa två mål är det främst två strategier som kan främja jämställda löner. För det första måste det mönster förändras som innebär att kvinnor har sådana arbeten som ger lägst lön. Det handlar om att bryta yrkessegregationen, ge bättre möjlighet till utbildning och satsa mer på barnomsorg. Om kvinnor ska ha löner som är likvärdiga med mäns måste de utföra samma arbetsuppgifter. För det andra krävs en fortsatt generell utjämning mellan olika yrken. Med minskade inkomstskillnader mellan lågavlönade och dem som har bäst betalt kan lönerna höjas för sådana yrken som är kvinnodominerade.¹¹⁴

Frågan är om detta är tillräckligt. Ett problem är den spänning som finns mellan principen om lika lön för lika arbete och strävan efter ekonomisk utjämning. Likalönsprincipen innebär att löneskillnader mellan olika typer av arbeten accepteras. Ett annat problem är att denna princip i allmänhet förenas med ett system för arbetsvärdering. Som vi sett är det tveksamt om en sådan arbetsvärdering bidrar till mer jämställda löner. Den kan också användas som ett redskap för att legitimera löneskillnader mellan könen.

I likhet med den tidigare jämställdhetslagen innehåller den svenska diskrimineringslagen ett lönediskrimineringsförbud. Det innebär att det inte ska finnas några skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbeten som är lika eller likvärdiga. Ett arbete anses vara likvärdigt med ett annat om det ställer samma krav på kunskaper och färdigheter, ansvar och ansträngning. Detta kan emellertid tolkas så att om en arbetsvärdering visar att en mansdominerad befattning är mer kvalificerad och krävande än en befattning där främst kvinnor är anställda, så är det godtagbart att kvinnorna har lägre lön.¹¹⁵

En systematisk arbetsvärdering kan användas för att analysera en ex-

113 Andersson, Dan: *Vad säger marknaden om solidarisk lönepolitik?* LO, Stockholm 1987, s. 28 f.

114 Andersson, Dan, aa, s. 28 f.

115 Ericsson, Thomas: *Systematisk arbetsvärdering*, s. 203 f.

isterande lönesättning ur jämställdhetsperspektiv. En jämförelse mellan olika typer av arbeten kan göras för att undersöka relationen mellan lön och värderingspoäng för såväl kvinnodominerade som mansdominerade befattningar. När en arbetsvärdering läggs till grund för lönesättning föreligger emellertid stor risk att kvinnodominerade befattningar missgynnas. Risken är att dessa befattningar inte anses ställa samma krav på kunskaper, ansvar och ansträngning. På så sätt kan arbetsvärdering användas för att legitimera löneskillnader mellan män och kvinnor.¹¹⁶

Könssegregering och värdediskriminering

De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män hör nära samman med den könssegregering som råder på svensk arbetsmarknad. Det innebär att arbetslivet är uppdelat, så att det finns en skillnad mellan vad som anses vara "mansjobb" och vad som uppfattas som "kvinnojobb". En klagörande studie av denna könssegregering har Annika Baude redovisat i sin bok *Kvinnans plats på jobbet*. Hon undersöker där de skillnader som finns mellan mäns och kvinnors arbeten inom bland annat bageribranschen, fiskekonservindustrin och slakteribranschen. De flesta arbetsuppgifter inom dessa sektorer tycks ha blivit könsmärkta, så att de antingen är manliga eller kvinnliga.¹¹⁷

Skillnaden mellan mansdominerade och kvinnodominerade yrken växte fram redan i början av 1900-talet. En förklaring till att lönerna för kvinnoyrkena var så mycket lägre än männens löner var enligt Baude att männen länge sågs som familjeförsörjare. Kvinnans främsta plats var i hemmet och hennes förvärvsarbete sågs länge som något tillfälligt i väntan på giftermål och barnafödande. När man från och med 1960-talet började betona principen om lika lön för lika arbete förblev de kvinnodominerade yrkena lågavlönade, eftersom kvinnans arbete i allmänhet ansågs vara lätt och okvalificerat.¹¹⁸

I en forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet visar Lena Abrahamsson och Lena Gonäs att denna könssegregering på svensk arbetsmarknad fortfarande finns kvar. Arbetsuppgifter är ofta könsmärkta och det finns många arbeten som nästan är enkönade. Vissa

116 Ericsson, Thomas: *Systematisk arbetsvärdering*, s. 212 f och 226 f.

117 Baude, Annika: *Kvinnans plats på jobbet*. SNS, Stockholm 1992, s. 87 ff.

118 Baude, Annika, aa, s. 142 f och 155 f.

arbeten utförs framför allt av kvinnor och andra utförs huvudsakligen av män. De arbeten som är mansdominerade ger i allmänhet både högre lön och högre social status, medan kvinnor som kollektiv nedvärderas som arbetskraft.¹¹⁹

Könssegregeringen innebär att såväl arbetsuppgifter, chefsuppdrag som lönesättning låter sig sorteras efter kvinnor och män. Det är inte bara så att män och kvinnor har olika arbetsuppgifter och skilda arbetsvillkor, de har också skilda maktpositioner i arbetslivet. Denna könssegregering på arbetsmarknaden är den viktigaste förklaringen till att det finns så tydliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Löneskillnaderna är till stor del en återspeglning av att kvinnor och män arbetar i olika yrken. De yrkesområden som är kvinnodominerade är låglöneyrken.¹²⁰

De löneskillnader som finns mellan könen har sålunda att göra med ett strukturellt problem. Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att betala en kvinna högre lön än en man om kraven i deras arbete bedöms som likvärdiga. Men problemet är att kvinnor och män arbetar i olika branscher. Yrken som i huvudsak innehas av kvinnor värderas systematiskt lägre än likvärdiga yrken som i huvudsak innehas av män. Detta är en strukturell diskriminering av kvinnodominerade branscher. Den kan inte förklaras av att kvinnor har sämre utbildning än män och mindre kvalificerade arbeten. I stället har det att göra med en nedvärdering av de krav på kunskaper, ansträngning och ansvarstagande som ställs på "kvinnojobb".¹²¹

Detta innebär att den könsdiskriminering som finns i lönesättningen i dag uppvisar tre skilda former. För det första finns det en "direkt diskriminering", som innebär att kvinnor får lägre lön trots att de utför samma typ av arbete som män. Detta strider mot principen om lika lön för likvärdigt arbete. För det andra finns det en "befattningsdiskriminering", som innebär att kvinnor och män sorteras till olika arbetsuppgifter

119 *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. SOU 2014:30, Stockholm 2014, s. 10 ff.

120 *Jämställt arbete?*, s. 93 f och 113 f. *Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell*, s. 50 f. En klagörande beskrivning av könssegregeringen på svensk arbetsmarknad ges även i *Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden*. SOU 2014:81, Stockholm 2014, s. 49 ff.

121 Nordström, Annelie m.fl.: "Här är sju punkter för ett Sverige med rättvisa löner". Artikel i Dagens Nyheter 2012-02-10. <http://www.dn.debat/har-ar-sju-punkter-for-ett-sverige-med-rattvisa-loner> (2015-02-01).

eller positioner med olika status. Även inom samma yrkesområde är det oftast män som har de positioner som anses vara högre.

För det tredje finns det också en "värdediskriminering", som innebär att arbeten som i huvudsak utförs av kvinnor värderas lägre än arbeten med liknande kvalifikationskrav som huvudsakligen utförs av män. Detta medför omotiverade skillnader i lön mellan yrken som kan antas vara av lika värde eller svårighetsgrad. Kvinnodominerade yrken nedvärderas systematiskt vid lönesättning. Denna värdediskriminering är riktad mot yrken och sektorer snarare än mot enskilda individer. Det betyder att även män som arbetar inom kvinnodominerade områden har lägre löner till följd av den lägre värderingen av "kvinnliga" arbetsuppgifter.¹²²

Strävan efter jämställda löner måste i dag innefatta en strategi för att motverka denna värdediskriminering. Det är inte tillräckligt att eftersträva lika lön för likvärdiga arbeten. Därutöver är det nödvändigt att bryta den systematiska nedvärderingen av sådana arbetsuppgifter som främst utförs av kvinnor. Detta handlar också om att omfördela resurser mellan olika avtalsområden, så att det blir möjligt med relativa löneförbättringar inom sådana sektorer där flertalet anställda är kvinnor.

Höjda lägstalöner och jämställdhetspott

Hur är det då möjligt att motverka en värdediskriminering, som innebär att löneskillnader mellan könen är strukturellt betingade? Inom LO har under senare år förts en diskussion kring frågan om en solidarisk lönepolitik är ett tillräckligt instrument för att komma till rätta med denna form av könsdiskriminering. Till denna lönepolitik hör en strävan efter ekonomisk utjämning, så att löneskillnaderna minskar mellan lågavlönade och dem som är bäst betalda. Eftersom kvinnodominerade yrken i allmänhet varit lågavlönade kan detta medföra att lönegapet mellan mäns och kvinnors arbeten minskar.

Samtidigt hör till den solidariska lönepolitiken en princip om lika lön för lika arbete. Den innebär att löneskillnader kan accepteras, om de tar hänsyn till de skillnader i svårighet som finns mellan olika arbetsuppgifter. Eftersom de arbeten som utförs av män oftast anses som svårare får detta till följd att lönerna för kvinnodominerade yrken blir

122 Thorsie, Anna: "Höj statusen för 'kvinnojobben'." Artikel i Aftonbladet 2003-11-19. <http://www.aftonbladet.se/debatt/article10413088.ab> (2015-02-01).

lägre. Denna princip motverkar sålunda inte en värdediskriminering. Tvärtom kan den legitimera löneskillnader mellan könen, eftersom kvinnors arbeten nedvärderas.

Vilka strategier återstår då för att bryta värdediskrimineringen? En möjlighet skulle kunna vara att höja de lägstralöner som anges i kollektivavtalen. Om dessa lägstralöner höjs så kommer löneskillnaderna mellan män och kvinnor att minska, eftersom en stor andel av de lägst avlönade är kvinnor. Om lägstralönerna höjs mer än lönerna för dem som är bäst betalda så minskar också lönespridningen. För att minska lönegapet mellan könen krävs dock en relativt kraftig ökning av lägstralönerna. Det är inte heller säkert att detta medför en ekonomisk utjämning. Kvar står nämligen att lönerna för yrken som är mansdominerade kan komma att förbli betydligt högre.

En annan möjlighet, som prövats inom LO, är en särskild jämställdhetspott för att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Idén med en sådan jämställdhetspott är att man avsätter en särskild lönepott som är baserad på andelen kvinnor inom ett avtalsområde med relativt låg månadslön. Dessa medel används sedan för att höja lönen för de lägst avlönade inom området. I praktiken tillfaller dessa medel främst kvinnor, eftersom det är betydligt fler kvinnor än män som har en låg månadslön. På så sätt skulle lönen för kvinnliga anställda öka mer än för män.

Inom LO har förts en livlig diskussion kring frågan om hur en jämställdhetspott av detta slag skulle konstrueras. Det har funnits skilda uppfattningar om hur mycket som ska satsas på dessa pottar och hur stor del som ska tillfalla avtalsområden där den genomsnittliga lönen är relativt låg. Men enighet har funnits om att man behöver finna en modell för relativlöneförändringar som motverkar värdediskrimineringen mellan mansdominerade och kvinnodominerade sektorer. Jämställdhetspottar kan bidra till högre löneökningar för avtalsområden med stor andel lågavlönade kvinnor, medan mansdominerade avtalsområden får stå tillbaka något. De medför en omfördelning av resurser mellan olika avtalsområden och bidrar på så sätt till en minskning av lönegapet mellan män och kvinnor.

Jämställdhetspottar av detta slag kan sägas ligga i linje med det utjämningsmål som alltid varit centralt inom den solidariska lönepolitiken. Den solidaritet som eftersträvat har alltid inneburit att avtals-

områden med högre löner avstått från en del av sina lönekrav för att möjliggöra större löneökningar för de sämst avlönade. Olika modeller för jämställdhetspotter förutsätter en solidaritet av motsvarande slag inom avtalsområden med mansdominerade yrken. Det är nu fråga om en omfördelning mellan avtalsområden så att kvinnodominerade sektorer får en högre löneökningstakt.

Positiv särbehandling efter kön

Vilka föreställningar om rättvisa hör samman med förslagen till jämställdhetspotter för att uppvärdera arbeten som i allmänhet utförs av kvinnor? Strävan efter jämställda löner är nära förenad med uppfattningen att rättvisa handlar om jämlikhet. En rättvis fördelning är lika fördelning av välfärden och detta betyder också att det inte ska råda någon skillnad i levnadsförhållanden mellan män och kvinnor. Därför bör det inte heller finnas några löneskillnader som är beroende av kön.

Detta är en konsekvens av den jämlikhetsidé som innefattas i principen om alla människors lika värde. Den innebär att alla människor ska bemötas med samma hänsyn och respekt, oberoende av ras, kön, nationalitet, social position eller sexuell läggning. En konsekvens av denna princip är att alla människor har samma rättighet till liv, frihet och välfärd. Därför har kvinnor självklart samma rättigheter som män, även inom arbetslivet. Alla former av diskriminering efter kön och etnicitet måste motarbetas, eftersom detta innebär en kränkning av allas lika rättigheter.

Strävan efter jämställda löner ligger sålunda väl i linje med uppfattningen att rättvisa handlar om lika fördelning av välfärden. Den stämmer väl överens med det utjämningsmål som varit centralt inom den solidariska lönepolitiken. Idén om särskilda jämställdhetspotter kan också motiveras utifrån detta utjämningsmål. Det handlar om att höja lönerna för dem som är sämst avlönade genom att de grupper som har bättre betalt avstår från en del av sina lönekrav.

Som vi sett tar sig emellertid diskrimineringen av kvinnor på arbetsmarknaden inte bara uttryck i att kvinnor i allmänhet har lägre lön än män, även om de utför arbeten som är lika kvalificerade. Det är också möjligt att tala om en strukturell diskriminering på arbetsmarknaden, som tar sig uttryck inte bara i ojämlika löner utan också skillnader i

social ställning, makt och inflytande. Inom många sektorer är det fortfarande män som intar ledande befattningar och arbetsmarknaden är som vi sett tydligt könssegregerad. Fortfarande finns det yrken som främst lockar till sig kvinnor medan andra än mansdominerade, och det är "kvinnojobben" som har lägst lön.

Denna värdediskriminering är ett strukturellt problem som måste motverkas med en strategi för att förändra sådana strukturer som är förtryckande. Rättvisa kan förstås inte bara som en lika fördelning av sociala värden utan också som en befrielse från olika former av förtryck. Sådana institutioner som kännetecknas av diskriminering, marginalisering och exploatering kan förstås som orättvisa. Strävan efter rättvisa innebär ur detta perspektiv en strävan att förändra sådana strukturer som är diskriminerande.

Om rättvisa förstås på detta sätt finns det skäl att särskilt stödja sådana grupper som är drabbade av diskriminering och marginalisering. För att på sikt uppnå jämlikhet kan det vara nödvändigt att ge en positiv särbehandling av grupper som nu är diskriminerade. I ett samhälle som präglas av islamofobi och främlingsfientlighet finns det skäl att särskilt värna om rättigheterna för muslimska invandrare och flyktingar. I ett samhälle som kännetecknas av homofobi är det viktigt att särskilt lyfta fram rätten till samkönade äktenskap. En sådan positiv särbehandling kan vara nödvändig för att bryta diskriminerande strukturer.

En strategi för att motverka strukturell könsdiskriminering är på motsvarande sätt en positiv särbehandling efter kön. Det innebär att principen om lika behandling och jämställdhet inte anses tillräcklig för att bryta den diskriminering som finns vad gäller inkomst, inflytande och rekrytering. Därutöver behövs särskilda stödåtgärder för att förbättra kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Det kan handla om företräde för kvinnor vid rekryteringen till sådana yrkesområden som hittills varit mansdominerade. Det kan handla om att prioritera kvinnliga sökande till vissa chefsbefattningar. Satsningen på särskilda jämställdhetspotter kan också ingå i en sådan strategi för att motverka värdediskriminering.

5. Lön efter prestation

DEN FJÄRDE LÖNEPOLITISKA MODELLEN som jag ska undersöka är en individuell lönesättning baserad på den enskilda individens prestation. Denna modell kan utformas på skilda sätt. Det kan vara fråga om ett ackordslönesystem eller att lönen sätts efter individuella lönesamtal, där den enskildes arbetsresultat bedöms utifrån vissa på förhand givna kriterier. Detta innebär att personer som utför samma typ av arbete kan erhålla olika hög lön beroende på vilka resultat de har åstadkommit. En rättvis lönesättning tar enligt denna modell hänsyn till att olika individer presterar olika mycket.

Syftet med detta kapitel är att undersöka vilka föreställningar om rättvisa som hör samman med denna lönepolitiska modell. De som argumenterar för en lönesättning efter prestation avvisar i allmänhet strävan efter ekonomisk utjämning och minskade löneskillnader. Detta innebär också att de avvisar en jämlikhetsprincip och idén att rättvisa handlar om en lika fördelning av välfärden. Men vilken är då deras alternativa tolkning av rättvisans innebörd?

Till att börja med ska jag i detta kapitel diskutera den uppfattning om rättvis lön som man möter hos den liberale ekonomen Milton Friedman. Han menar att principen om betalning efter prestation är viktig i en kapitalistisk marknadsekonomi. Därefter ska jag behandla en liknande uppfattning som man möter hos två tyska etiker, nämligen Günter Meckenstock och Joachim Hagel. De hävdar också att lönen ska fördelas efter prestation, så att den som mest bidrar till samhällsnyttan får högst lön. Denna uppfattning förenar de med en princip om lika fördelning av möjligheter.

Mot denna bakgrund uppehåller jag mig vid de uppfattningar om rättvis lön som man möter i material från Svenska Arbetsgivareföreningen. Där har man argumenterat för en lönesättning efter företagets bärkraft och ökade löneskillnader. Därefter diskuterar jag mer ingående två olika modeller för en lönesättning efter prestation. Den ena är ett ackordslönesystem, som kan sägas vara inspirerat av FW Taylors "veten-

skapliga företagsledning”. Den andra är en individuell lönesättning, där den enskildes prestation bedöms utifrån vissa kriterier. En av dem som argumenterar för en sådan individuell lönesättning är Anders Palm i en bok med titeln *Affärsstödjande lönebildning*.

Avslutningsvis ställer jag frågan om vilken rättviseteori som kan sägas ligga till grund för idén om lön efter prestation. Jag argumenterar för att det är en princip om att det goda ska fördelas efter vars och ens förtjänst. En sådan förtjänstprincip kan utformas och tolkas på olika sätt. I alla varianter utgör den dock ett alternativ till uppfattningen att rättvisa handlar om jämlikhet.

Marknadsekonomi och lönepolitik

Inom neoklassisk ekonomisk teori antas ofta att den lönepolitiska modell som är att föredra inom en marknadsekonomi är betalning efter prestation. En liberal ekonom som ovanligt tydligt argumenterar för en sådan lönepolitik är Milton Friedman. I sin bok *Kapitalism och frihet* menar han att statens uppgifter måste begränsas till att upprätthålla ordning och skydda den enskildes frihet. Han ser kapitalismen som en nödvändig förutsättning för politisk frihet och argumenterar för en marknadsekonomi utan statlig inblandning. Staten bör vara en ren nattväktarstat och avstå från ett flertal av de aktiviteter som nu handskas av regeringsorgan.¹²³

I en kapitalistisk marknadsekonomi menar Friedman att lönen bör sättas så att den premierar dem som är skickliga och presterar bäst. En sådan lönesättning efter duglighet stimulerar konkurrens och medför att de anställda anstränger sig. Lön efter prestation är också ett redskap att locka till sig de fantasifulla, djärva och självsäkra, vilket stimulerar den ekonomiska effektiviteten. Skälet till att de flesta anställda föredrar standardiserade löneskalor framför lön efter duglighet är att de verkligt skickliga är en liten minoritet.¹²⁴

Milton Friedman menar att målet i en liberal marknadsekonomi inte i sig är att eftersträva en inkomstutjämning. Den moraliska princip som i stället rättfärdigar fördelning av inkomster i ett samhälle med fri

123 Friedman, Milton: *Kapitalism och frihet. En konstruktiv analys av den moderna kapitalismen*. Aldus/Bonniers, Stockholm 1972, s. 11 ff, 38 ff och 49.

124 Friedman, Milton, aa, s. 117 ff.

marknad kan formuleras på följande sätt: "Åt var och en efter vad han och de hjälpmedel som han äger kan tillverka". En sådan princip om betalning efter prestation strider enligt Friedman inte mot principen om lika behandling av alla. Den tar i stället hänsyn till att olika individer har skilda preferenser. Vissa vill ha gott om fritid, medan andra vill arbeta mer för att få högre lön. En lönesättning efter prestation tar hänsyn till dessa olikheter mellan människors intressen och önskemål.¹²⁵

Betalning efter prestation leder till en ojämn inkomstfördelning, men detta är enligt Friedman fråga om utjämnande olikheter som avspeglar individers skilda preferenser. De avspeglar också en del av ursprungliga skillnader mellan människor i fråga om begåvning och egendom. En person som har föräldrar som är förmögna har större chanser än andra, men det är ingalunda orätt att föräldrarna låter sina barn få del av deras förmögenhet. På samma sätt har den som är mer begåvad bättre möjligheter än andra. Detta är dock inte något som strider mot rättvisan.¹²⁶

I ett samhälle med fri marknad har principen om betalning efter prestation inte bara en distributiv funktion utan i lika hög grad en allokativ funktion, menar Friedman. På marknaden samarbetar individer med varandra därför att de på så sätt lättare kan tillfredsställa sina egna behov. Att individen då erhåller i lön efter vad hon bidrar med är det bästa sättet att utnyttja tillgångar på ett effektivt sätt. Det bidrar till att öka effektiviteten och därmed också det samlade produktionsresultatet. Dessutom är det också ett sätt att uppnå en sådan inkomstfördelning som i allmänhet uppfattas som rättvis.¹²⁷

Friedman påstår att även Marx skulle ha godtagit den kapitalistiska principen om betalning efter prestation. Denna princip stämmer överens med den marxistiska teorin att arbetaren har rätt till värdet av den produkt hon åstadkommer genom sitt arbete, menar han. Det är emellertid en missuppfattning av mervärdesteorin hos Marx. Denna teori hävdar att arbetarna exploateras om de inte gemensamt får en skälig andel av värdet hos det samlade produktionsresultatet. Detta innebär inte att lönen ska variera efter individuell prestation.¹²⁸

125 Friedman, Milton, aa, s. 200 f.

126 Friedman, Milton, aa, s. 203 f.

127 Friedman, Milton, aa, s. 206 f.

128 Friedman, Milton, aa, s. 207 f.

Ett kapitalistiskt system med betalning efter prestation medför en relativt ojämn fördelning av inkomster och förmögenheter. Samtidigt hävdar Friedman att kapitalismen leder till mindre ojämlikhet än andra samhällssystem. Kapitalismen har nämligen medfört ett ekonomiskt framåtskridande som minskat de ojämlikheter som tidigare funnits. Många har befriats från ett hårt och slitsamt liv, och många har fått tillgång till varor och tjänster som förut varit de högre klassernas utslutande monopol.¹²⁹

Samtidigt är det tydligt att Milton Friedman inte uppfattar ekonomisk utjämning som ett ideal. Detta kommer till uttryck i hans kritik av statliga åtgärder för att bidra till en jämnare inkomstfördelning. Den mest populära metoden, menar han, har varit den progressiva inkomstskatten. Som liberal kan man inte godta en sådan skatteprogressivitet, eftersom den strider mot principen om den personliga friheten. Det är ett klart fall av tvångsåtgärder, där staten tar från en del för att kunna ge åt andra.¹³⁰

Prestation och lika möjligheter

Att inkomsterna ska fördelas efter prestation i en marknadsekonomi är en vanlig uppfattning bland liberala ekonomer. Det är också en uppfattning som är vanligt förekommande inom den ekonomiska etiken. Den tyske etikern Günter Meckenstock har skrivit ett imponerande arbete med titeln *Wirtschaftsethik*, där han ingående relaterar moralfilosofi till ekonomisk teori. Han uppfattar jämlikhet och rättvisa som centrala etiska ideal, men när han diskuterar vad en rättvis inkomstfördelning innebär förordar han en prestationslöneprincip.

Principen "åt var och en efter prestation" innebär att den som bidrar mest till att skapa ekonomisk och samhällsnyttan också ska vara den som får högst inkomst. Günter Meckenstock menar att denna princip är emancipatorisk. Den innebär att inkomster inte ska fördelas efter börd och inte heller efter lojalitet med makthavare, utan enbart efter vad var och en bidrar med. Samtidigt förutsätter denna princip att alla individer ska ha samma möjligheter. Det avgörande ska vara vad den enskilde själv presterar, inte vilka föräldrar hon har. Prestationsprincipen behöver

¹²⁹ Friedman, Milton: *Kapitalism och frihet*, s. 210 f.

¹³⁰ Friedman, Milton, aa, s. 216.

därför förenas med en princip om lika chans och lika startmöjligheter, särskilt samma möjligheter till utbildning för alla.¹³¹

Prestationslöneprincipen stämmer enligt Meckenstock inte bara överens med vad vi i allmänhet anser vara rättvist. Ett starkt skäl för denna princip är också att den främjar motivation och viljan till individuell arbetsinsats. Drivkraften till att arbeta anses ofta vara strävan att få högre ekonomisk ersättning, eftersom arbetet uppfattas som ett nödvändigt ont. Strävan efter högre inkomst antas därför stimulera till ökade prestationer i arbetet. Meckenstock menar att en egalitär inkomstfördelning medför att denna motivation till hårdare ansträngning går förlorad. En utjämning av löneskillnader medför därför en lägre effektivitet och en minskad gemensam välfärd.¹³²

Meckenstock framhåller själv att principen om lön efter prestation är förenad med vissa problem. Ett sådant gäller hur vi ska kunna avgöra vem som presterat mest i sitt arbete. En vanlig uppfattning är att det är marknadsvärdet hos arbetsprodukten som ska vara avgörande. Detta värde beror emellertid av olika omständigheter och inte bara på den enskilda individens ansträngning och duglighet. Att en schlagersångare tjänar mer än en kommunalpolitiker eller att en lokförare har lägre lön än en konsult har inte bara med skillnader i prestation att göra. Till detta kommer att en prestationsprincip tycks leda till stora sociala ojämlikheter mellan människor.¹³³

I ett rättvist samhälle behöver därför prestationsprincipen kombineras med en behovsprincip, som innebär att inkomster ska fördelas efter behov. Det är en princip som värnar om en sådan solidaritet där de som har mest avstår en del till förmån för de svagare. Denna princip anger inte hur lönen ska fördelas, men däremot är den vägledande för välfärdspolitiken. Med hjälp av socialförsäkringar, äldreomsorg, sjukvård och arbetslöshetsersättning ska staten tillgodose att alla medborgare uppnår åtminstone ett existensminimum. Lönen ska däremot differentieras efter prestation.¹³⁴

En liknande uppfattning möter man hos den tyske ekonomiske eti-

131 Meckenstock, Günter: *Wirtschaftsethik*. Walter de Gruyter, Berlin 1997, s. 302 f.

132 Meckenstock, Günter, aa, s. 304.

133 Meckenstock, Günter: *Wirtschaftsethik*, s. 305 f.

134 Meckenstock, Günter, aa, s. 306 f.

kern Joachim Hagel. I sin bok *Effizienz und Gerechtigkeit* menar han att de två övergripande målen som bör eftersträvas i en välfärdsekonomi är effektivitet och rättvisa. Enligt Hagel innebär en rättvis fördelning att var och en ska ha lika möjligheter. Alla individer ska ges samma chans och ha samma rätt till självbestämmande. Den princip som ska gälla för en rättvis lönesättning är emellertid ”åt var och en efter prestation”.¹³⁵

Att goda prestationer ska belönas är en vanlig uppfattning om vad en rättvis fördelning innebär. Inom idrotten menar vi att den som hoppar högst, kastar längst eller springer fortast är den som ska belönas både med priser och högre ersättning. I skolor och på universitet menar vi att den som har bäst resultat på hemtentamen eller det nationella provet också ska ha högst betyg. På samma sätt menar Hagel att inom arbetslivet ska lönen sättas efter hur den enskilde bidrar till värdet hos det som produceras. Inkomsten ska fördelas efter hur individen genom sitt arbetsresultat medverkar till samhällets välfärd.¹³⁶

Joachim Hagel är också medveten om svårigheterna att tillämpa denna princip. Det är svårt att avgöra vilket bidrag den enskilda individen har givit till värdet hos en arbetsprodukt, eftersom denna produkt i allmänhet är resultatet av en komplicerad process där många olika individer bidrar med olika slags insatser. Hagel menar också att prestationsprincipen bör kombineras med en behovsprincip, på så sätt att välfärdsstaten har ett transfereringssystem som säkerställer att alla uppnår åtminstone ett existensminimum. Men lörens storlek ska sättas i relation till den enskildes prestation.¹³⁷

Lön efter bärkraft

Principen om betalning efter prestation står i tydlig motsättning till den solidariska lönepolitik som förespråkats av fackföreningsrörelsen. Enligt den solidariska lönepolitiken ska lönen sättas efter arbetets krav och karaktär, inte efter den enskildes prestation. I en arbetsvärdering bedöms de krav som arbetsuppgiften ställer på den enskilde, men det är inte resultatet av den enskildes insats som värderas. Lika lön för lika

¹³⁵ Hagel, Joachim: *Effizienz und Gerechtigkeit. Ein Beitrag zur Diskussion der ethischen Aspekte in der neoklassischen Wohlfahrtstheorie*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1993, s. 253 f.

¹³⁶ Hagel, Joachim: *Effizienz und Gerechtigkeit*, s. 258 f.

¹³⁷ Hagel, Joachim, aa, s. 260 ff.

arbete innebär att alla som utför ett arbete av en viss svårighetsgrad ska erhålla samma lön oavsett det enskilda företagens bärkraft och lönebetalningsförmåga.

Uppfattningen att lönen ska differentieras efter den enskildes prestation har däremot i allmänhet omfattats av arbetsgivarna. Därför har dessa också tydligt ifrågasatt principen om lika lön för lika arbete. SAF publicerade 1979 ett handlingsprogram med titeln *Rättvis lön – ett lönepolitiskt program*, där LOs modell för den solidariska lönepolitiken avvisades. I stället hävdar SAF att företagens skiftande marknadsförutsättningar har en berättigad inverkan på lönesättningen. Enligt LO ska lönen vara lika för anställda som utför samma slags arbete i olika företag, men SAF framhåller att företagen i allmänhet har olika ekonomiska villkor och olika lönebetalningsförmåga. Denna skillnad i företagens bärkraft ska få avgöra vilka löner som sätts.¹³⁸

SAF utvecklar ingen tydlig princip om vad en rättvis inkomstfördelning innebär. I stället för att ange kriterier på en rättvis lönesättning nöjer man sig med att diskutera vilka löner som bör utbetalas i en marknadsekonomi. Enligt SAF är marknadsekonomi den bästa ekonomiska systemet, eftersom det främjar både välstånd och politisk demokrati. I en sådan ekonomi är det viktigt att lönerna avvägs så att de varor och tjänster som konsumenterna efterfrågar också produceras. Därför är det viktigt att även lönerna marknadsanpassas.¹³⁹

Även om SAF inte för någon ingående diskussion om vad rättvisa innebär, så betonar man att lönerna ska stå i överensstämmelse med vad som i allmänhet anses vara rättvisa löner. Man tycks mena att det gynnar samarbetet och effektiviteten inom ett företag att lönesättningen inte alltför mycket avviker från vad människor i allmänhet uppfattar som rättvist. SAF tycks också hävda att det som anses som rättvist är inte jämlikhet utan att det finns betydande löneskillnader. Man tycks också mena att människor vanligen anser att det är rättvist med lön efter prestation. Därför ska arbetsresultatet vara avgörande för vilken lön som betalas.¹⁴⁰

Efter kongressen 1980 blir det tydligt att man inom SAF börjar söka

138 Strömberg, Bertil: *Arbetets pris*, s. 75 f.

139 Strömberg, Bertil, aa, s. 79 ff.

140 Strömberg, Bertil, aa, s. 81 f och 83 ff.

nya vägar för att främja ökade löneskillnader som är grundade på individers skilda prestationer. SAF publicerar 1986 en skrift av Lennart Jonsson och Claes-Henrik Siven med titeln *Varför löneskillnader?* Där argumenterar författarna för att en tydlig lönedifferentiering spelar en viktig roll i marknadsekomin. Löneskillnader underlättar en god rekrytering av anställda som är bäst lämpade för varje arbetsuppgift, eftersom det är strävan efter högre lön som är det främsta incitamentet att arbeta. För att uppnå ökad lönespridning menar författarna att det centrala förhandlingssystemet måste ifrågasättas.¹⁴¹

Från arbetsgivarsidan riktas nu en tydlig kritik mot såväl den solidariska lönepolitiken som den svenska modellen med ett centralt förhandlingssystem. Man argumenterar för tydligare löneskillnader för att kunna öka företagets effektivitet och produktivitet. Man önskar också decentraliserade löneförhandlingar och större manöverutrymme för de lokala företagen vid lönesättning. Resultatet blir att man allt tydligare börjar driva frågan om en individuell lönesättning efter enskilda individers prestation.

Ackordslönesystem

Principen om lön efter prestation kan motivera skilda löneformer. En sådan, som fortfarande har stor betydelse i den globala ekonomin, är att arbetarnas löner betalas i form av ackordslön. Det är en löneform där lönens storlek är beroende av den enskilde arbetarens eller det enskilda arbetslagets arbetsprestationer. Det kan exempelvis vara fråga om att lönenivån är relaterad till det antal enheter som en anställd tillverkat under en månad.

Om lönen uteslutande betalas som ackordslön är det fråga om ett "rakt ackord". Om en del av ersättningen betalas som fast lön och en annan del i form av ackordslön, så är det i stället ett "blandackord". Ofta är ackordslönen individuell, så att det är den enskildes arbetsresultat man tar hänsyn till. Men det förekommer också "lagackord", vilket innebär att en grupp anställda gemensamt utför vissa arbetsuppgifter mot ackord och sedan delar lika på ersättningen för det aktuella projektet.

Ackordslönesystemet är i hög grad inspirerat av de idéer om arbetsledning och arbetsorganisation som hör samman med en tayloristisk

141 Jonsson, Lennart – Siven, Claes-Henrik: *Varför löneskillnader?* SAF, Stockholm 1986.

teori om arbetet. När FW Taylor i början av 1900-talet utvecklade sin ”vetenskapliga arbetsledning” var hans mål att främja effektiviteten och förmå de anställda att anstränga sig maximalt. Han menade att det som motiverar de anställda att arbeta hårt och effektivt enbart är strävan efter en högre lön. Därför utvecklade han fem principer för en vetenskaplig arbetsledning.

Den första av dessa är vetenskapliga tidsstudier. Detta innebär att för varje arbete ska anges den kortaste tid det kan utföras av en förstklassig arbetare. Detta är standardtiden för arbetsuppgiften i fråga. Den andra principen är standardisering av arbetsmetoder. Det betyder att företagsledningen tar ansvar för hur arbetet ska utföras. Ledningen planerar varje arbete omsorgsfullt och fastställer vilka arbetsmetoder som ska användas.¹⁴²

Den tredje principen är arbetsdelning mellan företagsledning och arbetare. Detta handlar om att den intellektuella delen av en arbetsuppgift, planeringen, skiljs från dess manuella del, utförandet. Arbetet delas upp i enkla mätbara enheter och den planerande funktionen sköts helt av arbetsledningen. För det fjärde görs ett rationellt urval av de lämpligaste arbetarna. Det gäller för ledningen att placera varje arbetare på den arbetsuppgift där hans duglighet och kroppskrafter kommer till sin fulla rätt.¹⁴³

Den femte principen är slutligen arbetslön som motsvarar prestationen. Lönen ska motsvara den enskildes prestation, vilket medför att arbetarens insats ökar. Drivkraften att arbeta är nämligen enbart önskan om ekonomisk vinning. Med ett prestationslönesystem kan också de anställda acceptera att arbetet är sönderstyckat, föga omväxlande och utan självbestämmande. Det lönesystem Taylor föreslår är ett pensumsystem, där varje arbetare får ett noga utmätt pensum varje dag, som kräver ett fullgott arbete av en daglig arbetare. När den anställde inom angiven tid fullgjort sin uppgift får han en bonus.¹⁴⁴

Olika former av ackordslönesystem kom sedan att få stor betydelse bland annat inom svensk verkstadsindustri och byggbranschen. Ofta

142 För en mer ingående analys av FW Taylors vetenskapliga företagsledning, med referenser till Taylors egna arbeten, se Grenholm, Carl-Henric: *Arbetets mening*, s. 278 ff och 280 ff.

143 Grenholm, Carl-Henric: *Arbetets mening*, s. 281 ff och 285 f.

144 Grenholm, Carl-Henric, aa, s. 287 ff.

motiverades ackordslöner utifrån en tayloristisk teori om arbete. Strävan efter högre lön ansågs vara det incitament som kunde förmå de anställda att anstränga sig mer. Ett prestationslönesystem ansågs därför kunna öka effektiviteten och produktiviteten inom industrin.

Samtidigt kom de problem som hör samman med ackordslön att uppmärksammas inom fackföreningsrörelsen. I rapporten *Lönepolitik* (1971) framhölls att ackordslöner ofta förenas med en långtgående rationalisering och en hårdare styrning av arbetsprocesserna. Arbetet styckas upp i repetitiva moment och det blir mindre utrymme för den anställdes egen initiativförmåga. Arbetstempot drivs upp och i ett arbete som upplevs som stressigt ökar risken för olycksfall. Ackordslönesystemet skapar också spänningar och hämmar samarbetet mellan de anställda.

Inom vissa LO-områden ansågs ackordslönesystemet vara viktigt för en god löneutveckling. Lagackord sågs också som en möjlighet för de anställda att få en lön som motsvarar arbetarnas bidrag till produktionsresultatets värde. Dessutom är lagackord ett lönesystem som främjar samarbete mellan de anställda. Överlag riktade emellertid LO kritik mot ackordslöner. Det ansågs vara ett lönesystem som tenderar att öka löneklyftorna och det förenas med en arbetsorganisation som inte främjar arbetstillfredsställelsen.¹⁴⁵

Även i *Lönepolitik för 80-talet* riktades kritik mot ackordslönesystemet. I denna rapport heter det att olika LO-förbund hade olika uppfattningar och att det inom vissa förbund fanns en rädsla för att förtjänstutvecklingen skulle bli sämre om man gick över till fasta löner. Det framhölls också att det finns vissa fördelar med prestationslöner. En sådan är att de anställda kan uppleva större frihet och möjligheter att styra sitt arbete. Men trots detta argumenterar rapporten för en övergång från prestationslöner till fasta löner.¹⁴⁶

Det var flera skäl som anfördes mot ett prestationslönesystem. Ett var att ackordslöner driver upp arbetstakten så att arbetet upplevs som pressande. Ett annat var att detta lönesystem medför en variation i lönenivån som försvårar den anställdes ekonomiska planering. Ett tredje var att prestationslöner kan medföra ökade olycksfalls- och sjukdomsrisker. Ett fjärde var att detta lönesystem lätt medför fler konflikter på arbets-

¹⁴⁵ Bergström, Villy: *Rättvisa, solidaritet och anpassning*, s. 137 f.

¹⁴⁶ *Lönepolitik för 80-talet*, s. 64 f och 68 f.

platsen, bland annat genom att mycket tid går åt till att lösa ackordstvis-
ter. I rapporten framhålls emellertid inte explicit att prestationslöner
strider mot fackföreningsrörelsens förståelse av vad rättvisa innebär.¹⁴⁷

Individuell lönesättning

Ackordslönesystemet är inte den enda löneform som motiveras av princi-
pen om betalning efter prestation. När ackordslöner blir allt ovanligare
från och med 1980-talet är det i stället en annan form av prestations-
löner som får allt större betydelse. Det är en individuell lönesättning,
som innebär att cheferna ska ta ansvar för lönesättningen av sina med-
arbetare och att lönen ska baseras på den anställdes prestation. Det är
en löneform som strider mot idén om lika lön för lika arbete. Målet är
tvärtom att differentiera lönerna mellan personer som utför samma typ
av arbete, utifrån sådana kriterier som kompetens, ansvar och prestation.

Individuell lönesättning äger i allmänhet rum på arbetsplatsnivå efter
lönesamtal mellan chef och medarbetare. Dessa lönesamtal kan gå till
så att den anställde får skatta sig själv på en femgradig skala utifrån ett
antal kriterier på ett gott arbetsresultat. Det kan vara sådana kriterier
som yrkeskunnande, ansvarstagande, engagemang, samarbetsförmåga,
samt omdöme och initiativförmåga. Därefter gör chefen en skattning
av hur den anställde uppfyllt dessa kriterier. Efter lönesamtalet är det
chefen som fattar beslut om vilken lön som ska sättas.¹⁴⁸

En svårighet vid individuell lönesättning kan vara att nå fram till
bra kriterier på vad som räknas som ett bra arbetsresultat. Kriterierna
måste vara tydliga, så att de inte tolkas på alltför olika sätt. Risken är att
de inte ger så mycket vägledning och att det är svårt att nå samstämmig-
het om vilka kriterier som ska gälla. Men det anses ändå vara viktigt att
söka formulera kriterier på en god prestation. Därigenom menar man
att det blir tydligt för den anställde vad som ska göras och detta främjar
måluppfyllelsen och effektiviteten i arbetet.¹⁴⁹

En individuell lönesättning innebär att den lokala arbetsplatsen får
ökad betydelse när lönenivåerna avgörs. Arbetsgivaren får också större

¹⁴⁷ Lönepolitik för 80-talet, s. 65 f.

¹⁴⁸ Alsterdal, Lotte – Wallenberg, Jan: *Individuell lön i praktiken. En studie om verksamhet och löne-
sättning i kommunal sektor*. Linnéuniversitetet, Växjö 2010, s. 11 f och 27.

¹⁴⁹ Alsterdal, Lotte – Wallenberg, Jan, aa, s. 28 ff, 34 f och 45 f.

inflytande över vilken lön som ska sättas, medan facket inflytande minskar. Lönesamtalet ska inte förstås som en förhandling utan som ett underlag till det beslut om lönenivån som ska fattas, vilket fattas av chefen. Principen är då att det ska ske en lönedifferentiering efter den enskildes prestation.¹⁵⁰

I sin bok *Affärsstödjande lönebildning* ger Anders Palm en engagerad argumentation för en individuell lönesättning. Han menar att detta är ett alternativ till vad han kallar en "funktionell lönesättning". En lönesättning som är funktionell gör en lönedifferentiering efter befattningar som ställer olika krav på den anställde. Det är detta som ligger i den solidariska lönepolitikens princip om lika lön för lika arbete. Den arbetsvärdering som görs är en bedömning av skilda funktioner och lönesättningen blir befattningsorienterad. Man eftersträvar centrala och samordnade avtal och lönen differentieras inte efter olika individers skilda prestationer.¹⁵¹

Den funktionella lönesättningen eftersträvar också en allmän löneutjämning. Särskilt karaktäriseras den solidariska lönepolitiken av en strävan att förbättra löneläget för de lågavlönade. Därtill kommer enligt Palm att man lägger stor vikt vid samordnade och centrala lönerörelser. Det är då kollektivet och inte individen som står i fokus. I stället för en bedömning av den enskilda individens prestation är det grupper av befattningar eller hela kollektiv som lönesätts.¹⁵²

Alternativet till denna funktionella modell är vad Anders Palm kallar en "affärsstödjande lönebildning". Det är en individuell lönesättning som byggs upp på ett sådant sätt att den stöder företagets affärsidé. Här betonas att människan är en individ och det är den enskilde och inte funktioner som ska lönesättas. I denna löneform premieras den anställdes kompetens och prestation, och särskilt belönas sådana beteenden som främjar företagets mål. På så sätt skapas engagemang och motivation hos de anställda för att göra de insatser som är viktiga för företagets affärsidé.¹⁵³

En affärsstödjande lönebildning är enligt Palm integrerad med före-

150 Alsterdal, Lotte – Wallenberg, Jan, ss, s. 51 och 61 f.

151 Palm, Anders: *Affärsstödjande lönebildning. Individuell lönesättning i praktiken*. Ekerlids förlag, Stockholm 2000, s. 22 ff, 28 ff och 32 f.

152 Palm, Anders, aa, s. 34 ff och 39 f.

153 Palm, Anders, aa, s. 53 f och 57 ff.

tagets målstyrning. Den är kompetens- och prestationsorienterad och därigenom är den motivationsskapande, samtidigt som den leder till ökad lönespridning. Det är en löneform som betonar chefens ansvar, eftersom det är chefen som efter samtal med de anställda är den som sätter lönen. Detta kräver mycket av chefen, som ska se till helheten, ta ansvar för löneprocessen, föra en konstruktiv dialog med de anställda i utvecklingssamtal och lönesamtal, och som därefter ska göra en bedömning av deras insats och fatta beslut om lönenivån.¹⁵⁴

Anders Palm menar att en individuell lönesättning är ett alternativ till arbetsvärdering. En sådan bedömning av olika befattningar blir i allmänhet godtycklig, eftersom det är svårt för olika parter på arbetsmarknaden att komma överens om vilka principer som ska läggas till grund för den. Därför bör en allmän befattningsvärdering bannlysas i en affärsstödjande lönebildning. I stället ska lönedifferentieringen ske efter den enskilda individens kompetens och prestation. Kompetensen handlar om den enskildes kunskaper och erfarenheter, men också om förmågan att tillämpa dem. Prestationen handlar både om insatser och resultat, även om det är arbetsresultatet som är viktigast i längden.¹⁵⁵

Fördelning efter förtjänst

Vi har sett att såväl ackordslönesystemet som en individuell lönesättning hör samman med uppfattningen att rättvis lön är en differentiering efter olika individers prestation. Vilken mer generell teori om rättvisa kan då antas ligga till grund för principen om betalning efter prestation? Varför är det rättvist att den som presterar mest ska ha högre lön? Det är uppenbart att de som förespråkar ett prestationslönesystem avvisar en jämlikhetsprincip, enligt vilken rättvisa ska förstås som en lika fördelning. I stället tycks de mena att det goda ska fördelas i enlighet med vars och ens förtjänst. Den som presterar mer i sitt arbete ska ha högre lön därför att hon förtjänar detta.

Förtjänstprincipen tycks innebära att den som har gjort något som kan anses vara värdefullt ska få en särskild belöning för detta. På motsvarande sätt kan vi också mena att den som har gjort något som är orätt förtjänar att bestraffas. Detta betyder att om vi arbetar hårt och

¹⁵⁴ Palm, Anders: *Affärsstödjande lönebildning*, s. 61 ff, 75 ff och 79 ff.

¹⁵⁵ Palm, Anders, aa, s. 87 ff, 97 ff och 101 ff.

åstadkommer ett gott arbetsresultat så förtjänar vi att få en högre lön än andra. Det goda ska fördelas efter förtjänst och därför är det rättvist att den som presterar mer än andra får en högre lön.

Det finns olika tolkningar av vad detta kan tänkas innebära. En möjlighet är att det är själva ansträngningen som gör att vi förtjänar en högre lön när vi arbetar särskilt hårt. Skälet skulle kunna vara att om vi anstränger oss mycket så uppnår vi också målet för vårt arbete. Vi åstadkommer något som är värdefullt och har då investerat något av oss själva i det mål vi uppnått. Detta kan anses vara något som är så värdefullt att vi förtjänar en högre lön ju mer vi anstränger oss.¹⁵⁶

En annan möjlighet är att fördelningen efter förtjänst ska förstås som en fördelning efter icke-moraliska meriter. Det är så vi tycks resonera när vi menar att det är rättvist att den idrottsman som springer fortare än andra eller kastar sitt spjut längre än andra får en särskild belöning. Det är också så vi tycks resonera när den som har en längre utbildning och mer arbetslivserfarenhet får företräde vid en ny anställning. Den som har vissa meriter och uppfyller vissa kvalifikationer förtjänar en anställning eller en belöning. På motsvarande sätt kan vi ange vissa kriterier på ett gott arbetsresultat och den som i högre grad än andra uppfyller dessa kan sägas förtjäna en högre lön.¹⁵⁷

En tredje möjlighet är att vi förtjänar en större tilldelning av det goda när vi gjort något som är moraliskt värdefullt. När vi gör något som är rätt förtjänar vi en belöning på motsvarande sätt som vi förtjänar att bestraffas när vi gör något orätt. Den människa som utvecklat goda karaktärsegenskaper – såsom mod, generositet och måttfullhet – förtjänar också en särskild uppskattning. Utifrån detta perspektiv kan det förstås som något moraliskt värdefullt att prestera mycket i sitt arbete. Därmed produceras ju varor och tjänster som kommer andra människor till godo. Den som utför ett gott arbete är därför en moraliskt berömvärd person som förtjänar högre lön än andra.¹⁵⁸

Uppfattningen att förtjänst har att göra med moralisk dygd kan problematiseras. Man skulle kunna hävda att den kan leda till att människor eftersträvar att utveckla goda karaktärsegenskaper för att få en

156 Sher, George: *Desert*. Princeton University Press, Princeton 1989, s. 53 ff.

157 Sher, George: *Desert*, s. 109 ff.

158 Sher, George, aa, s. 132 ff.

ekonomisk belöning – men genuin dygd är en egenskap som vi odlar oberoende av om vi uppskattas för detta eller inte. Man skulle också kunna hävda att den som presterar mest i sitt arbete inte därigenom är den som i högre grad än andra utvecklat goda karaktärsegenskaper. De personer som arbetar hårdast och är mest effektiva är kanske inte alltid de som är mest moraliskt berömvärda.

Det finns också fler tolkningar av förtjänstprincipen. De tyska etikerna Günter Meckenstock och Joachim Hagel tycks tolka denna princip så att den som bidrar mest till värdet hos det som produceras förtjänar en högre ersättning än andra. Det är sålunda vars och ens bidrag till produktens värde och därmed också till samhällets välfärd som är avgörande för vad vi förtjänar. Idén om fördelning efter vars och ens bidrag tolkas här så att den berättigar en individuell lönedifferentiering.

Samtidigt kan det uppmärksammas att de som förordar löneskillnader efter individuell prestation ibland också förenar förtjänstprincipen med ytterligare en princip för rättvis fördelning. Meckenstock och Hagel hävdar att ett prestationslönesystem även förutsätter en princip om lika fördelning av möjligheter. Var och en ska ha lika chans och startmöjligheter, exempelvis genom en lika rätt till utbildning. Det är först när man kan förutsätta att alla har fått samma möjligheter som det blir rättvist att belöna var och en efter förtjänst.

6. Minimilön och skälig levnadsstandard

DEN FEMTE LÖNEPOLITISKA MODELL som jag ska studera är en lagstiftad minimilön. En sådan minimilön tar framför allt sikte på att möjliggöra en skälig levnadsstandard för de anställda som är lägst betalda. Tanken är att alla som arbetar heltid ska få en sådan lön som är tillräcklig för att den anställde och hennes familj ska kunna tillgodose sina mest elementära mänskliga behov. I vissa länder är den lagstadgade minimilönen så låg att den inte räcker till denna grundläggande försörjning. Därför argumenterar många för en "levnadslön", som innebär just att minimiinkomsten ska vara tillräcklig för en levnadsstandard över existensminimum.

I detta kapitel är mitt syfte att undersöka vilka föreställningar om rättvisa som hör samman med denna modell för lönesättning. Ofta hävdas att en minimilön som garanterar att alla som arbetar har en skälig levnadsstandard kan motiveras utifrån en princip om människans värde. Det möjliggör en människovärdig existens också för dem som är lägst avlönade. Denna argumentation förenas emellertid inte med någon jämlikhetsprincip. Målet är inte en ekonomisk utjämning utan enbart en förbättring för de fattigaste. Vilka idéer om rättvisa hör samman med denna uppfattning?

Till att börja med ska jag i detta kapitel uppmärksamma en skrift om rättvis lön av den brittiske ekonomen Edward Batten, som publicerades under 1920-talet. Han argumenterar för en lagstadgad minimilön och uppfattar detta som ett alternativ till den ekonomiska jämlikhet som socialismen eftersträvar. Därefter ska jag beröra den nutida europeiska diskussionen om lagstadgad minimilön. Särskilt den tyska debatten uppmärksammas och i detta sammanhang redogör jag också för skälen till att vi inte i Sverige har någon lagstiftning om lägstralöner.

Mot denna bakgrund undersöker jag den argumentation för levnadslöner som man möter i Robert Pollins och Stephanie Luces bok om *The Living Wage*. De diskuterar bland annat frågan om höjda minimilöner riskerar medföra ökad arbetslöshet. Därefter redogör jag för det förslag till rättvis lön som utformats av Daniel Vaughan-Whitehead, som an-

svarar för lönepolitiska frågor vid ILO. I hans modell för rättvis lön ingår minimilön och levnadslön, men detta är inte tillräckligt. Därutöver menar han att det också behövs såväl minskade löneskillnader som en lönedifferentiering efter olika individers prestation.

Avslutningsvis ställer jag frågan om vilken generell teori om rättvisa som kan sägas ligga till grund för idéerna om minimilön och levnadslöner. Den människovärdesprincip som motiverar dessa idéer är i allmänhet ytterst begränsad. Den innefattar inte någon princip om att alla människor ska bemötas med samma hänsyn och respekt. Därför hör dessa idéer inte samman med någon princip om ekonomisk jämlikhet. Målet är inte en lika fördelning av välfärden utan enbart att de som har det sämst ställt ska uppnå en miniminivå av välfärd.

Ett alternativ till jämlikhet

Idén om en lagstadgad minimilön växer fram redan i början av 1900-talet. En sådan minimilön uppfattas då av många som ett sätt att lösa ”den sociala frågan”, det vill säga den utbredda sociala misär och fattigdom som rådde i det dåtida industrisamhället. Samtidigt uppfattades det som ett alternativ till socialismen. Detta är tydligt i den brittiske ekonomen Edward Battens bok *A Fair Wage*, som utkom 1923. Han menar att en rättvis minimilön är nödvändig för att garantera hälsa och välmående för alla medborgare. En sådan minimilön skulle garantera att den anställda kan få en rimlig försörjning genom att arbeta heltid, samtidigt som hon skulle få en skälig andel av det värde som arbetet bidrar till att producera.¹⁵⁹ Batten skriver:

”To commence with: the minimum wage must be a real one, real in the sense that, independent of the currency at the time, it must provide all that is economically necessary for the wage earner to live in health and vigour. It must be earned in such conditions of employment and in such a number of hours as will permit of the labourer have such time for rest and recreation that he will be neither physically nor mentally impaired by his work.”¹⁶⁰

¹⁵⁹ Batten, Edward: *A Fair Wage. Being reflections on the minimum wage and some economic problems of today*. Sir Isaac Pitman & Sons Ltd, London 1923, s. 8 ff.

¹⁶⁰ Batten, Edward, aa, s. 10.

En lagstadgad minimilön skulle öka den materiella levnadsstandarden för de mest behövande, utan att detta skulle reducera standarden för de övriga. Det skulle samtidigt innebära ett incitament till ökad effektivitet och ökad produktion, eftersom högre löner bidrar till att de anställda anstränger sig mer. En vanlig invändning mot minimilöner är att detta kan medföra ökad arbetslöshet. När de anställda får högre löner så ökar priset på varan, vilket medför minskad efterfrågan. Denna invändning avvisar dock Batten. Eftersom de lägst avlönade får en högre lön så får de resurser att öka sin konsumtion, vilket i sin tur leder till ökad efterfrågan och möjliggör en ökad produktion.¹⁶¹

En minimilön av detta slag är enligt Batten ett alternativ till den ekonomiska jämlikhet som socialismen eftersträvar. Ekonomisk jämlikhet skulle kunna uppnås genom att en minimilön kombineras med ett progressivt skattesystem, som innebär hög beskattning för både kapital och inkomster över en viss nivå. Problemet med ekonomisk jämlikhet är emellertid att detta inte bidrar till en ökad effektivitet i produktionen. Högre löner för en bättre prestation bidrar däremot till att den anställde anstränger sig mer och accepterar att utföra svåra arbeten. Individuell ekonomisk belöning är ett viktigt incitament att arbeta hårt och effektivt.¹⁶²

I sin bok om minimilön anför Edward Batten två argument mot ekonomisk jämlikhet. Det första är att jämlikheten strider mot strävan efter ekonomisk effektivitet. Ett system med jämlikhet tar bort alla incitament att anstränga sig, utöver känslan av plikt mot samhället. Det andra är att jämlikheten strider mot en god moral. Strävan efter jämlikhet är omoralisk eftersom den bygger på avundsjuka. Idealet bör i stället vara att vi beundrar excellens, att vi uttrycker vår uppskattning av framgångsrika musiker, skådespelare och forskare. Därför bör vi upprätthålla ojämlikheten med sådana metoder som är rättvisa.¹⁶³

Edward Batten menar att den lön som de anställda ska erhålla inte bara är en minimilön. Denna minimilön är det minsta som behövs för att arbetaren ska få vad hon behöver för sitt livsuppehälle och för att kunna utföra sitt arbete. Men den samlade lön som betalas ut ska vara

161 Batten, Edward, aa, s. 15 ff och 31 f.

162 Batten, Edward, aa, s. 42 f och 44 ff.

163 Batten, Edward, aa, s. 59 f och 62 f.

mer än så. Utöver en minimilön ska den utgöra en skälig andel av det ökade värde som producerats genom arbetet.¹⁶⁴

Till skillnad från David Ricardo hävdar Batten att lönen inte ska förstås som en kostnad för produktionen. I stället utgör lönen arbetarens del av den vinst som skapas i den industri där hon är anställd. Till värdet hos produkten bidrar både arbete och kapital, och den vinst som därigenom uppnås ska sedan fördelas mellan investeraren och lönearbetaren. En rättvis lön innefattar enligt Batten en rättvis fördelning av vinsten mellan arbete och kapital. Om arbetaren får för låg andel av vinsten känner hon sig exploaterad och detta skapar oro.¹⁶⁵

En rättvis lön är sålunda enligt Batten både en minimilön och en skälig andel av den vinst som företaget producerar. Lörens storlek blir därigenom beroende av hur stor denna vinst är. Detta bidrar till att öka effektiviteten inom företaget. Den anställde vet att ju mer hon presterar desto högre lön får hon. Rättvis lön är emellertid inte detsamma som en jämlik fördelning av inkomsterna. Som kollektiv ska arbetarna få en skälig andel av vinsten, men den individuella lörens storlek är beroende av den enskildes prestation.¹⁶⁶

Lagstiftning om minimilön

En lagstadgad minimilön har funnits i USA sedan början av 1900-talet. Argumentet för en sådan minimilön har framför allt varit att den som arbetar heltid ska få en lön som gör det möjligt att försörja sig själv och sin familj. Under depressionen och 1930-talets "New Deal" betonade man att minimilöner är nödvändiga för att öka arbetares köpkraft och stimulera ekonomin. Samtidigt har minimilönen sjunkit kraftigt sedan 1960-talet, varför den i dag framstår som otillräcklig för att förhindra fattigdom.¹⁶⁷

Numera finns en lagstiftad minimilön också i de flesta europeiska länder. I Storbritannien infördes minimilöner 1999 och där uppgår den lagstadgade lägstralönen till drygt 10 000 kronor i månaden. I Frankrike, Belgien och Nederländerna är minimilönen högre, cirka 12 000 kronor i

164 Batten, Edward: *A Fair Wage*, s. 70 f.

165 Batten, Edward, aa, s. 72 ff, 75 ff och 81 f.

166 Batten, Edward, aa, s. 83 ff och 87 ff.

167 Pollin, Robert – Luce, Stephanie: *The Living Wage. Building a Fair Economy*. The New Press, New York 2000, s. 26 ff och 30 f

månaden. När man infört dessa minimilöner har man i allmänhet menat att det är ett nödvändigt medel för att minska fattigdomen bland dem som är sämst avlönade. Inom EU har det till och med diskuterats möjligheten att det skulle vara obligatoriskt för alla EU-länder att lagstadga om minimilöner.

I några europeiska länder – bland andra Österrike, Schweiz och Sverige – har man dock valt att inte reglera minimilönen i lag. I stället finns i dessa länder avtalsbestämda lägstralöner som förhandlats fram av arbetsmarknadens parter. I Sverige har detta att göra med den svenska modellen för lönesättning. Staten ska inte vara involverad i frågan om vilka löner som ska sättas utan den ska avgöras i förhandlingar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Men i kollektivavtal kan lägstralöner etableras. Sådana avtalsbestämda lägstralöner är ofta högre än lagstiftade minimilöner i andra länder, samtidigt som de också i allmänhet är mer differentierade mellan olika branscher.¹⁶⁸

Ett problem med avtalsreglerade lägstralöner är emellertid att det finns många anställda som inte är med i facket och som därför inte omfattas av kollektivavtal. Mot denna bakgrund har Tyskland från och med 1 januari 2015 infört en lagstadgad minimilön, trots att man där länge värnat om en modell där lönerna ska sättas efter förhandlingar mellan parterna. Socialdemokraterna och fackföreningsrörelsen har drivit kravet på en lagstiftning, eftersom organisationsgraden på tysk arbetsmarknad har sjunkit så att bara drygt hälften av de anställda omfattas av kollektivavtal. För att undvika lönedumpning har nu införts en minimilön på 8,50 Euro (cirka 79 kronor) i timmen för alla över 18 år.

Även i Sverige har möjligheten att lagstifta om en minimilön diskuterats, eftersom det numera finns många som inte är med i facket, inte minst på grund av den fria rörligheten på arbetsmarknaden inom EU. Detta förslag har emellertid avvisats, eftersom en lagstiftning ansetts strida mot den svenska modellen för lönesättning. Enligt denna är det parterna som ska ta det fulla ansvaret för lönebildningen utan inblandning av staten. Ett problem med lagstiftade minimilöner har också ansetts vara att de i allmänhet ligger på en mycket låg nivå och därmed inte är tillräckliga för att säkerställa en skälig levnadsstandard. Dessutom

168 Berge, Agneta: *Bör sänkt lägstralön ingå i en svensk sysselsättningsstrategi?* LO, Stockholm 2014, s. 12 f.

föreligger risk för att lagstiftning medför en lägre organisationsgrad i fackföreningar, eftersom ett motiv att gå med i facket bortfaller.¹⁶⁹

En fråga som diskuterats ingående gäller minimilöners effekter på sysselsättningen. Medför höga lägstalöner ökad grad av arbetslöshet? Det finns studier som visar att höjda minimilöner ger negativa sysselsättningseffekter, men detta gäller främst i länder som saknar en hög anställningstrygghet och en aktiv arbetsmarknadspolitik. I allmänhet tycks gälla att man kan höja minimilönen ganska mycket utan att det ger några större effekter på sysselsättningen. Det som inverkar på sysselsättningsgraden är i allmänhet andra faktorer, såsom efterfrågan i samhället och den allmänna ekonomiska utvecklingen.¹⁷⁰

Avgörande för hur hög minimilönen eller lägstalönen ska vara är därför inte frågan om vilka effekter detta får för sysselsättningen i ett samhälle. Viktigare är frågan om vilken lönenivå som är nödvändig för att den anställde och hennes familj ska kunna ha en skälig levnadsstandard. Sedan kvarstår frågan om minimilönen ska regleras genom lagstiftning eller i kollektivavtal. I Sverige har man i allmänhet menat att detta är en fråga som ska avgöras i förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden.

En skälig levnadsstandard

I många länder är den minimilön som regleras genom lagstiftning inte tillräcklig för ett drägligt livsuppehälle. Så är exempelvis fallet i USA. Detta är bakgrunden till den växande rörelsen för "levnadslöner" (*living wages*). Den grundläggande idén i denna rörelse är att var och en som arbetar heltid ska kunna försörja sig själv och sin familj utan sociala bidrag. Heltidsarbete ska ge en lön som åtminstone är tillräcklig för ett liv över existensminimum. Detta uppfattas som ett krav på ekonomisk rättvisa och en strävan att möjliggöra ett människovärdigt liv för var och en som arbetar. En värdig behandling av den som är anställd är att erbjuda en lön som räcker för att hon ska kunna försörja sig och sin familj.¹⁷¹

169 *Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell*. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012. LO, Stockholm 2011, s. 18 f. En intressant argumentation mot lagstiftad minimilön möter redan i Meidner, Rudolf – Öhman, Berndt: *Solidarisk lönepolitik*, s. 52.

170 Pollin, Robert – Luce, Stephanie: *The Living Wage*, s. 33 ff. Berge, Agneta: *Bör sänkt lägstalön ingå i en svensk sysselsättningsstrategi?*, s. 20 ff

171 Pollin, Robert – Luce, Stephanie: *The Living Wage*, s. 1 f och 7 f.

Robert Pollin och Stephanie Luce argumenterar i sin bok *The Living Wage* för ett nationellt program för sådana levnadslöner. Detta innebär inte en modell för ekonomisk jämlikhet utan är enbart ett förslag till höjning av minimilönen. Förslaget går ut på att alla anställda i USA genom lagstiftning ska garanteras en timlön på 7,25 dollar (cirka 55 kronor). Detta innebär en minimilön som motsvarar den som var gällande i slutet av 1960-talet, innan den gradvis blev allt lägre till följd av den ekonomiska globaliseringen och svagare fackföreningar. Detta är ingen hög timlön, men den skulle enligt Pollin och Luce vara tillräcklig för att den som har ett heltidsjobb ska ha en skälig levnadsstandard.¹⁷²

Som vi sett har man ofta menat att levnadslöner skulle kunna medföra minskade möjligheter till sysselsättning för dem som har låga löner. De företag som anställer personer med låga löner skulle inte klara sig om de tvingades höja lönekostnaderna, varför många skulle komma att förlora sitt arbete. Robert Pollin och Stephanie Luce hänvisar dock till flera undersökningar som visar att den samlade sysselsättningsgraden inte påverkas negativt av höjda minimilöner. Viktigare för sysselsättningsgraden är andra faktorer, framför allt den allmänna efterfrågan på varor och tjänster. När lönerna höjs så ökar denna efterfrågan, varför också produktionen kan öka.¹⁷³

Vilka skulle då fördelarna vara med levnadslöner? Robert Pollin och Stephanie Luce framhåller att detta till att börja med skulle få positiva effekter för den anställde och hennes familj. Deras levnadsstandard skulle öka, med högre inkomst skulle de ha lättare att få lån, och de skulle inte bli lika beroende som tidigare av socialhjälp, vilket skulle öka deras självkänsla. Ökad minimilön skulle också vara till fördel för staten, eftersom kostnaderna för sociala bidrag skulle kunna reduceras. Människor skulle klara sig bättre på den lön de får, varför behovet av sociala transfereringar inte skulle bli lika stort.¹⁷⁴

Därutöver menar Pollin och Luce att levnadslöner skulle vara till fördel för företagen själva. När de anställda får högre lön så utför de ett bättre och effektivare arbete, de blir mindre benägna att byta jobb, och deras vilja att samarbeta med ledningen ökar. Sjukfrånvaron tenderar

172 Pollin, Robert – Luce, Stephanie, aa, s. 163 f och 178 f.

173 Pollin, Robert – Luce, Stephanie, aa, s. 10 f och 131 f.

174 Pollin, Robert – Luce, Stephanie, aa, s. 136 ff och 147 f.

också att minska. Framför allt ger möjligheten till högre lön incitament till hårdare arbete, vilket bidrar till ökad produktivitet i företagen.¹⁷⁵

Målet för levnadslöner är inte ekonomisk jämlikhet utan en skälig levnadsstandard för dem som är lägst avlönade. Pollin och Luce menar emellertid att det finns skäl att anta att levnadslöner faktiskt bidrar till en utjämning av löneklyftor inom företagen. När minimilönen ökar är det sannolikt att även de som har en inkomst över denna minimilön får en högre inkomst. Samtidigt är det troligt att denna löneökning för dem med högre inkomster blir lägre i och med att de sämst avlönade får en levnadslön. Detta betyder att lönesättningen blir mer jämlik inom företagen.¹⁷⁶

En modell för rättvis lön

Lagstadgad minimilön och levnadslöner förespråkas också av Daniel Vaughan-Whitehead, som är ansvarig för lönepolitiska frågor vid ILO i Genève. I sin bok *Fair Wages* anlägger han ett globalt perspektiv på lönepolitik. Han visar att den ekonomiska globaliseringen hör samman med en utveckling av lönesättningen i många länder som ter sig högst otillfredsställande ur rättvisesynpunkt. I flera avseenden kan den globala utvecklingen under åren 1995–2009 sägas ha medfört en ökad löneorättvisa.

Ett problem är att arbetares reallöner inte ökar lika mycket som produktiviteten. Även om den ekonomiska tillväxten ökar så får inte de anställda en löneökning som motsvarar värdet av denna tillväxt. Ett annat problem är en ökad löneojämlikhet. Löneklyftorna mellan olika kategorier av anställda inom företagen ökar inom ett stort antal länder. Ett tredje problem är att antalet låglönearbetare ökar. Det förhåller sig inte bara så att de högst betalda har fått det mycket bättre utan antalet människor som är fattiga trots att de har ett jobb ökar.¹⁷⁷

Mot denna bakgrund hävdar Vaughan-Whitehead att en rättvis lön förutsätter både en minimilön och en levnadslön. Han menar att minimilöner är ett sätt att komma åt problemet med ett alltför stort an-

175 Pollin, Robert – Luce, Stephanie, aa, s. 83 f och 150 f.

176 Pollin, Robert – Luce, Stephanie, aa, s. 104 f.

177 Vaughan-Whitehead, Daniel: *Fair Wages. Strengthening Corporate Social Responsibility*. Edward Elgar, Cheltenham 2010, s. 8 ff, 13 f, 15 ff och 19 f.

tal lågavlönade arbetare. I många länder, såsom Storbritannien, Turkiet, Grekland och Tyskland har man lagstiftat om minimilöner. Det är en lösning som Vaughan-Whitehead föredrar, även om han menar att de också kan fastställas i kollektivavtal. Avgörande är att man säkerställer en skälig ingångslön för alla anställda, så att man tar hänsyn till grundläggande behov hos de anställda och deras familjer, den generella lönenivån i landet och den relativa levnadsstandarden hos andra sociala grupper.¹⁷⁸

I många länder är emellertid minimilönen inte tillräcklig för att den anställde och hennes familj ska få en skälig levnadsstandard. Därför behövs också en levnadslön, så att alla får den lön som är nödvändig för att uppnå åtminstone existensminimum. Detta betyder att lönen ska vara tillräcklig för att arbetarna och deras familjer ska kunna tillgodose sina grundläggande behov och leva ett människovärdigt liv. Vad som är en skälig levnadsstandard varierar mellan olika länder och skilda kontexter, men grundläggande behov av mat, husrum, kläder, utbildning och hälsovård ska kunna tillgodoses.¹⁷⁹

Daniel Vaughan-Whitehead menar att levnadslöner kan motiveras utifrån en människovärdesprincip. Att respektera de anställdas mänskliga värdighet betyder att erbjuda en sådan lön som gör det möjligt att tillgodose de grundläggande behoven hos alla arbetare och deras familjer. Däremot är det inte en människovärdig existens att leva ett liv där man inte ens uppnår existensminimum. Därför bör en lagstadgad minimilön kompletteras med ett krav på levnadslöner som möjliggör en skälig levnadsstandard.¹⁸⁰

Minimilön och levnadslön är emellertid inte tillräckliga för att lönen ska sägas vara rättvis. Därutöver menar Vaughan-Whitehead att det är nödvändigt att löneskillnaderna inte är alltför stora och att lönen storlek motsvarar de anställdas bidrag till den ökade tillväxten. En rättvis lönesättning ska också belöna individuella prestationer och de anställda som är särskilt kvalificerade. Dessutom är det nödvändigt att det sker förhandlingar och intern kommunikation om lönesättningen i företagen.¹⁸¹

178 Vaughan-Whitehead, Daniel, aa, s. 21 ff.

179 Vaughan-Whitehead, Daniel, aa, s. 40 ff och 49 f.

180 Vaughan-Whitehead, Daniel, aa, s. 68 f och 93.

181 Vaughan-Whitehead, Daniel: *Fair Wages*, s. 66 f.

Detta betyder att den modell för rättvis lön som Daniel Vaughan-Whitehead föreslår har flera dimensioner. Dit hör till att början med (a) att lönerna betalas ut i tid, (b) en lagstadgad minimilön och (c) levnadslöner som täcker grundläggande behov hos de anställda och deras familjer. Till en rättvis lön hör också (d) att det inte råder alltför stora löneskillnader mellan dem som utför samma arbete inom skilda företag i samma sektor, samt (e) att lönerna differentieras så att de avspeglar skillnader mellan olika individers prestation och utbildningsnivå.¹⁸²

Därutöver innefattar en rättvis lönesättning enligt Vaughan-Whitehead (f) att det förs en dialog och kommunikation inom företagen om lönesättning, gärna i form av förhandlingar, och (g) att lönediskriminering undviks genom en princip om lika lön för likvärdigt arbete, oberoende av kön och etnicitet. Han menar också att det är önskvärt (h) att lönenivån i företagen avspeglar arbetarnas bidrag till den ökade produktiviteten och tillväxten, samt (i) att lönerna därför ska öka i takt med att företagets vinster ökar.¹⁸³

Detta förslag är intressant därför att det visar att även många som förespråkar minimilön och levnadslön inser att detta inte är tillräckligt för att kunna tala om en rättvis lönesättning. Till en rättvis lön anses också höra bland annat en utjämning av löneskillnader och en belöning av prestation. Samtidigt är det intressant att denna modell för rättvis lön är relaterad till ett antal skilda och varandra motstridande principer för rättvis fördelning. Idén om en lön som svarar mot existensminimum är en annan än uppfattningen att rättvisa innebär en lika fördelning. Strävan efter ekonomisk jämlikhet strider också mot uppfattningen att rättvisa är en fördelning efter prestation.

Denna oklarhet har sannolikt att göra med att Daniel Vaughan-Whiteheads argument för sin lönepolitiska modell inte i första hand är att den främjar rättvisa. Viktigare är att denna modell anses bidra till en ökad effektivitet och därmed också till en ökad produktivitet i företagen. Högre löner medför att de anställda presterar mer och att deras lojalitet med företaget ökar. Möjligheten till högre löner gör också att företaget lockar till sig skickliga och välutbildade anställda, och att dessa blir mindre benägna att byta jobb. Dessutom är det viktigt att lönen sätts

¹⁸² Vaughan-Whitehead, Daniel, aa, s. 71 f.

¹⁸³ Vaughan-Whitehead, Daniel, aa, s. 72 f och 211 f.

så att den motsvarar de anställdas uppfattningar om rättvisa. I annat fall blir de missnöjda och detta kan medföra en minskad effektivitet.¹⁸⁴

Människovärde utan utjämning

Vad är det för mer generell teori om rättvisa som ligger till grund för idéerna om minimilön och levnadslöner? De som argumenterar för en lagstiftad minimilön hänvisar som vi sett inte till någon princip om ekonomisk utjämning. Deras mål är inte lika fördelning av välfärden och minskade löneskillnader. Snarare uppfattas förslagen om minimilön som ett alternativ till strävan efter ekonomisk jämlikhet. Edward Batten hävdar till och med att idén om jämlikhet är omoralisk, eftersom den enligt honom bygger på avundsjuka.

Inte heller den nutida rörelsen för levnadslöner eftersträvar ekonomisk jämlikhet. Visserligen menar Robert Pollin och Stephanie Luce att en höjning av minimilöner skulle kunna få till följd en utjämning av löneklyftor inom företagen. Men samtidigt är det tydligt att detta inte är det primära målet för levnadslöner. Vad man önskar åstadkomma är en skälig levnadsstandard för dem som är lägst avlönade, så att var och en som arbetar heltid kan försörja sig själv och sin familj utan sociala bidrag.

Detta skulle kunna tolkas så att man omfattar en behovsprincip för rättvis fördelning. Denna princip skulle då innebära att det goda bör fördelas så att var och en får sina grundläggande behov tillgodosedda. Det är en princip som skulle kunna vara inspirerad av den behovsprincip som Karl Marx formulerade i sin *Kritik av Gothaprogrammet*. Han riktar där kritik mot den borgerliga uppfattning som går ut på att en rättvis fördelning är en fördelning efter arbetsprestation. En högre form av rättvisa är i stället principen "av envar efter hans förmåga, åt envar efter hans behov".¹⁸⁵

Frågan är emellertid i så fall hur denna behovsprincip ska tolkas. En vanlig tolkning är att en rättvis fördelning ska ta hänsyn till att olika människor har olika behov. Vid fördelning av sjukvårdsresurser ska exempelvis den som är allvarligt sjuk få den vård hon behöver även om detta innebär att man satsar mer på henne än på andra med lindrigare åkommor. Inom socialvården ska man på motsvarande sätt ta hänsyn till att vissa människor behöver mer stöd och bidrag än andra.

¹⁸⁴ Vaughan-Whitehead, Daniel, aa, s. 91 f.

¹⁸⁵ Marx, Karl: *Kritik av Gothaprogrammet*. Oktober, Stockholm 1975, s. 19 f och 21.

De som förespråkar en lagstiftad minimilön tycks göra en annan tolkning av behovsprincipen. Här räknar man med att alla människor har vissa grundläggande behov. Lönen ska sättas så att dessa grundläggande behov kan tillgodoses. Man bortser då från att olika människor har skilda behov, exempelvis beroende på skillnader i familjesituation. Det är också bara de mest elementära behoven man tar hänsyn till. Det ska finnas en minimilön för alla som gör det möjligt att få vad man behöver för sin försörjning.

Detta kan förstås som en strävan att möjliggöra ett människovärdigt liv för dem som har det sämst ställt. Som Daniel Vaughan-Whitehead explicit framhåller hör det till respekten för människors värde att göra det möjligt för var och en som arbetar heltid att försörja sig och sin familj. Alla människor bör uppnå ett existensminimum, så att deras mest grundläggande behov kan tillgodoses. Detta innefattas i respekten för vars och ens värdighet. Att ge varje människa denna möjlighet är att bemöta henne med aktning och behandla henne som ett ändamål.

Denna tolkning av människovärdesprincipen är emellertid alltför begränsad. Som vi tidigare sett hör till principen om alla människors lika värde också en jämlikhetsprincip, som går ut på att värdigheten tillkommer varje människa i lika hög grad. Det betyder att vi ska bemöta alla människor med samma hänsyn och respekt, oberoende av ras, kön, nationstillhörighet, sexuell läggning eller social position. Det är denna jämlikhetsprincip som motiverar uppfattningen att alla människor har samma rättigheter. Den motiverar också uppfattningen att en rättvis fördelning innebär en lika fördelning.

Denna jämlikhetsprincip beaktas inte av dem som förespråkar lagstiftad minimilön och levnadslöner. För dem är inte målet en utjämning av de löneklyftor som finns mellan de lågavlönade och de högst avlönade. Respekten för människovärdet handlar enligt dem om att de sämst ställda ska få sina behov tillgodosedda. Däremot menar de inte att människovärdesprincipen motiverar en lika fördelning av välfärden. Målet är inte att minska löneskillnaderna. Detta betyder att de omfattar en princip om respekt för människovärdet utan en princip om jämlikhet.

I detta avseende råder en avgörande skillnad mellan en lagstiftad minimilön och den solidariska lönepolitiken. Även inom den solidariska lönepolitiken har funnits en strävan att höja de lägstalöner som anges i

kollektivavtal. Särskilda satsningar på att höja lönerna för de sämst avlönade har varit en central ambition inom svensk fackföreningsrörelse. Men detta har då förenats med en återhållsamhet i kraven på löneökningar för dem som haft högre inkomster. Solidariteten har inneburit att de högavlönade har avstått en del för att möjliggöra förbättringar för andra. Detta betyder att strävan att höja lägstalöner inte har ansetts vara tillräcklig. Målsättningen har också varit en ekonomisk utjämning.

7. Lika fördelning och frihet från förtryck

OLIKA LÖNEPOLITISKA MODELLER hör samman med olika teorier om rättvisa. Vi har sett att de fem modeller som jag diskuterat i denna undersökning förenas med skilda föreställningar om rättvis fördelning. Strävan efter ekonomisk utjämning hör samman med uppfattningen att rättvisa är en lika fördelning av välfärd. Idéer om lön efter prestation förenas med uppfattningen att det goda ska fördelas efter förtjänst. En modell för minimilön lägger inte så stor vikt vid hur inkomsterna fördelas men förutsätter att var och en ska kunna leva ett liv som är människovärdigt. En viktig motsättning tycks föreligga mellan teorier som hävdar att rättvisa innebär en lika fördelning och sådana som menar att fördelning efter förtjänst är rättvis.

Vad innebär då en rättvis fördelning av det goda? Inom politisk filosofi har under senare år utvecklats ett stort antal teorier som ger skilda svar på den frågan. Syftet i detta kapitel är att analysera och kritiskt granska fem sådana teorier som har haft stort inflytande. I min diskussion av teorierna kommer jag att uppmärksamma vilka konsekvenser de får för frågan om rättvis lön. Till grund för min kritiska bedömning av teorierna ligger den teori om alla människors värde som jag tidigare presenterat.

Den första rättviseteori som jag ska behandla är den som John Rawls föreslår i sin inflytelserika bok *A Theory of Justice*. Han menar där att en rättvis fördelning av välfärden är en lika fördelning, om inte en olika fördelning är till fördel för de sämst ställda. Denna så kallade ”differensprincip” har stor betydelse också för hur vi ska förhålla oss till frågan om vad som är en rättvis lön. Den hör nära samman med uppfattningen att rättvisa handlar om jämlikhet.

Den andra teorin är den ”capabilities approach” som utformats av Amartya Sen och Martha Nussbaum. Den går ut på att rättvisa innebär en lika fördelning av förmågor att förverkliga centrala mänskliga funktioner. Denna uppfattning hävdar att rättvisa framför allt betyder att vi ska ha samma möjligheter och den betonar vikten av att friheten

fördelas lika. Teorin lägger tonvikten vid att var och en åtminstone ska uppnå ett minimum av det som krävs för ett människovärdigt liv.

Den tredje rättviseteori som jag diskuterar är den som föreslagits av Michael Walzer i hans bok *Spheres of Justice*. Han menar att samma rättvisepincip inte kan tillämpas i olika sfärer av livet. Frågan om vad rättvisa innebär måste bedömas på skilda sätt beroende på vilket värde som ska fördelas. Det betyder bland annat att vi inom den ekonomiska sfären tillämpar andra principer för fördelning än vad vi gör inom den politiska sfären. Walzer argumenterar för vad han kallar en "sammanfattad jämlikhet", enligt vilken vi bör motverka dominans och respektera varje sfärs egenart.

Den fjärde teorin hävdar att rättvisa innebär en fördelning efter förtjänst. Jag ska behandla de utformningar av denna teori som man möter hos George Sher och David Schmidtz. De visar att en förtjänstprincip kan tolkas på skilda sätt. Principen kan förstås så att det är moraliska förtjänster som ska läggas till grund för fördelningen, men det kan också handla om en fördelning efter icke-moraliska meriter. David Schmidtz argumenterar för en pluralistisk teori, där förtjänstprincipen förenas med en ambition att ta hänsyn till ömsesidighet, behov och lika möjligheter.

Den femte teorin är slutligen den rättviseteori som föreslås av Iris Marion Young. Hon hävdar att rättvisa innebär en befrielse från olika former av förtryck, såsom marginalisering, exploatering, diskriminering och maktlöshet. Rättvisa är inte bara en fördelning av vissa sociala värden, utan det handlar i hög grad om hur sociala och ekonomiska strukturer är utformade. Utifrån denna teori finns det goda skäl att hävda att de som utför arbetet ska erhålla en skälig andel av produktionsresultatet.

Lika fördelning av välfärden

I sin bok *Inequality Reexamined* skriver Amartya Sen att de flesta politiska filosofer i dag tycks vara överens om att rättvisa innebär en lika fördelning. De omfattar en egalitär teori enligt vilken rättvisa handlar om jämlikhet. Rättvisa är inte en fördelning efter förtjänst och inte heller en fördelning efter behov, utan det innebär att det som ska fördelas ska fördelas lika. Men oenigheten inom politisk filosofi gäller frågan om vad som ska fördelas lika. Är det friheten, eller välfärden, eller re-

surserna, eller möjligheterna, eller något annat? På den frågan ger olika etiker högst skilda svar.¹⁸⁶

Den rättviseteori som varit mest betydelsefull inom nutida politisk filosofi är den som utformades av John Rawls i hans bok *A Theory of Justice*. Han menar att det som ska fördelas lika är tre sociala värden, nämligen friheten, makten och välfärden. Rawls förslår två principer för en fördelning av dessa sociala värden. Den första innebär att alla människor ska ha lika rättigheter till grundläggande friheter såsom politisk frihet och yttrandefrihet. Den andra innebär att välfärden ska fördelas lika, om inte en olik fördelning är till fördel för de sämst ställda, och att makten ska fördelas lika, om den inte är knuten till positioner som är öppna för alla.¹⁸⁷

Detta är två principer för en rättvis fördelning av friheten, välfärden och makten. Av dessa menar Rawls att den första principen har prioritet framför den andra. Samtidigt menar han att de kan sammanfattas i en generell rättvisprincip, som han formulerar på följande sätt:

*"All social values – liberty and opportunity, income and wealth, and the bases of self-respect – are to be distributed equally unless an unequal distribution of any, or all, of these values is to everyone's advantage."*¹⁸⁸

Av särskilt intresse i detta sammanhang är den andra principen, som Rawls kallar för en "differensprincip". Den hävdar att sociala och ekonomiska ojämlikheter ska arrangeras så att de (a) är till fördel för de sämst ställda och (b) är knutna till ämbeten och positioner som är öppna för alla under sådana villkor som innebär lika möjligheter. Välfärden ska sålunda fördelas lika, men det är möjligt att godta en olik fördelning om detta kan visas vara till fördel för dem som har det sämst ställt.¹⁸⁹

Enligt Rawls är det sålunda inte bara friheten utan också makten och välfärden som ska fördelas lika. Däremot avvisar han den liberala uppfattningen att rättvisa innebär en lika fördelning av möjligheter. En sådan princip godtar att välfärd och inkomster fördelas beroende på de

186 Sen, Amartya: *Inequality Reexamined*. Harvard University Press, Cambridge 1992, s. 1 ff, 4 ff och 12 ff.

187 Rawls, John: *A Theory of Justice*. Oxford University Press, Oxford 1976, s. 60 f och 302.

188 Rawls, John: *A Theory of Justice*, s. 62 och 303.

189 Rawls, John, aa, s. 79 f och 83.

skillnader som finns mellan människor vad gäller förmågor, anlag och sociala villkor. Även om man säger sig eftersträva lika möjligheter förhåller det sig så att vi skiljer oss åt i dessa avseenden. Därför är det en illusion att hävda att vi har lika chans att konkurrera om samhällets resurser. De som har de bästa anlagen och växer upp under de mest gynnsamma sociala förhållandena kommer att lyckas bäst i konkurrensen.¹⁹⁰

Rawls avvisar också uppfattningen att rättvisa innebär en fördelning efter moralisk förtjänst. En sådan förtjänstprincip strider mot de egalitära principer som han föreslår. Det är inte en människas dygd och moraliska värde som avgör vad som är rättvist, eftersom vi först måste veta vad som är rättvist innan vi kan avgöra om någon utvecklat en god karaktärs egenskap. Dygd innebär nämligen att ha en känsla för rättvisa. Det förhållande att vi oftast bestraffar den som handlat orätt medför inte heller att den som är moraliskt berömvärd ska ha en större andel av välfärden. Distributiv rättvisa är något helt annat än en rättvis bestraffning.¹⁹¹

Vilka konsekvenser får de två rättvisprinciper som Rawls föreslår för frågan om rättvis lön? Själv ger han inget tydligt svar på den frågan. Han diskuterar två vanliga principer för rättvis lön, nämligen (a) lön efter ansträngning och (b) lön efter bidrag. Ingen av dessa menar han kan upphöjas till en grundläggande princip för rättvisa. Frågan om rättvis lön måste i stället bedömas utifrån den egalitära principen att friheten, makten och välfärden ska fördelas lika om inte en olik fördelning är till fördel för de sämst ställda. Denna princip ska avgöra vilken vikt man tillmäter olika kriterier på en rättvis lön. En rimlig tolkning av denna uppfattning är att lönesättningen ska bidra till en jämnare fördelning av välfärden.¹⁹²

Den differensprincip som Rawls argumenterar för kan emellertid tolkas på olika sätt. Den skulle kunna tolkas så att det är möjligt att goda relativt stora löneskillnader, ifall detta leder till en ökad effektivitet och därmed också till en högre samlad välfärd i samhället. Detta skulle då kunna sägas gynna också de sämst ställda. En förutsättning för detta är emellertid att löneskillnader verkligen bidrar till ökad effektivitet inom

190 Rawls, John: *A Theory of Justice*, s. 73 f och 106 f.

191 Rawls, John, aa, s. 312 f och 314 f.

192 Rawls, John, aa, s. 306 f och 308 f.

företagen, vilket är ett problematiskt antagande. Mer sannolikt är att det som kan främja en ökad välfärd för dem som nu har det sämst ställt är en ekonomisk utjämning och minskade löneskillnader.

Är då Rawls rättviseteori berättigad? Finns det skäl att dela hans uppfattning att rättvisa innebär en lika fördelning av frihet, makt och välfärd? Hans eget huvudargument för denna uppfattning är en kontraktsteori, enligt vilken en rättvis princip är berättigad om den skulle väljas av fria och rationella personer i ett hypotetiskt naturtillstånd. I en sådan situation kan vi tänka oss att vi skulle göra ett val under vad Rawls kallar "okunnighetens slöja", när vi inte känner till vår sociala position och våra anlag. Ett rationellt val skulle då vara att välja en rättvis princip som maximerar det goda för den person som har det sämst ställt.¹⁹³

Denna kontraktsteori har blivit mycket omdiskuterad. Det är svårt att föreställa sig vad det innebär att göra ett rationellt val under "okunnighetens slöja", när vi inte känner till vilka vi är och vilka sociala villkor vi lever under. Alla präglas vi av en bestämd social och kulturell kontext, som i hög grad inverkar på vad vi uppfattar som rationellt. Rawls tycks förutsätta en alltför individualistisk människosyn, som bortser från att vi alltid är inställda i en social gemenskap.¹⁹⁴

Men det finns ett starkare argument för de två rättvisprinciper som Rawls föreslår. Det går ut på att dessa principer stämmer väl överens med den kantianska principen om människors lika värde, enligt vilken varje människa ska behandlas inte bara som ett medel utan alltid också som ett ändamål. Alla människor ska behandlas lika och med samma hänsyn och respekt. Skälet är att vi alla är moraliska varelser, som har förmåga att inse vad som är värdefullt och att förstå vad som är rättvist. Därför ska alla behandlas lika. En konsekvens av detta är att friheten, makten och välfärden ska fördelas lika, om inte en olika fördelning är till fördel för de sämst ställda.¹⁹⁵

Detta är enligt min uppfattning en övertygande argumentation för en egalitär rättvis princip. Till principen om alla människors lika värde hör en princip om att vi ska bemöta alla människor med samma hänsyn

193 Rawls, John, aa, s. 11 f, 118 ff och 136 ff.

194 För en mer ingående kritik av Rawls koherensteori och hans kontraktsteori, se Grenholm, Carl-Henric: *Etisk teori. Kritik av moralen*. Studentlitteratur, Lund 2014, s. 78 ff och 256 ff.

195 Rawls, John, aa, s. 179 f, 251 ff, 504 ff och 511 f.

och respekt. Människans värdighet tillkommer alla i lika hög grad, oberoende av ras, kön, social position eller sexuell läggning. Att behandla alla människor lika betyder att eftersträva att alla människor i lika hög grad uppnår ett sådant liv som de uppfattar som värdefullt. Därför har alla människor lika rättighet till liv, frihet och välfärd. Därför handlar rättvis fördelning alltid om jämlikhet i levnadsvillkor.

Möjligheter till självförverkligande

En annan rättviseteori som haft stort inflytande inom politisk filosofi är den "capabilities approach" som utvecklats av Amartya Sen och Martha Nussbaum. De menar också att rättvisa handlar om en lika fördelning, men det som ska fördelas lika är inte välfärd och makt utan vad de kallar förmågor (*capabilities*). Med anknytning till aristotelisk filosofi hävdar de att lycka ska förstås i termer av mänskligt självförverkligande. Det som ska fördelas lika är inte lyckan utan möjligheterna att förverkliga ett gott mänskligt liv.

Amartya Sen menar att en persons förmåga (*capability*) är ett slags frihet, nämligen de skilda kombinationer av funktioner som en person kan uppnå. "Funktioner" konstituerar en människans välbefinnande, och de relevanta funktionerna kan variera – från sådana elementära ting som att få tillräckligt med mat och att vara vid god hälsa till mer komplexa fenomen såsom att vara lycklig och ha självrespekt. "Förmåga" anger friheten att uppnå sådana värdefulla mänskliga funktioner. Den avspeglar en persons frihet att leva det liv hon föredrar och konstituerar därmed personens frihet till välbefinnande.¹⁹⁶

Denna rättviseteori tar sikte på att främja vars och ens frihet, menar Sen. I fokus står den enskildes berättigade anspråk på friheten att välja det liv som hon har skäl att värdesätta. I sin bok *Development as Freedom* utvecklar han en teori om global rättvisa, som handlar om en lika fördelning av förmågor. Utveckling ska utifrån detta perspektiv förstås som en process som expanderar människors frihet och ökar deras möjligheter att förverkliga sig själva som människor. En sådan utveckling kan uppnås genom att undanröja de viktigaste orsakerna till ofrihet, såsom fattigdom och tyranni.¹⁹⁷

196 Sen, Amartya: *Inequality Reexamined*, s. 39 f och 49.

197 Sen, Amartya: *Development as Freedom*. Oxford University Press, Oxford 2001, s. 3 f och 75 f.

I en senare bok om *The Idea of Justice* har Amartya Sen vidareutvecklat sin "capabilities approach". Han betonar där att den enskildes förmåga hör samman med hennes frihet att göra det hon värdesätter. Detta innebär att teorins fokus inte är de resurser människor har utan deras faktiska möjligheter att uppnå ett gott liv. Han skriver också att det kan finnas situationer där rättvisa inte handlar om en jämlik fördelning av förmågor. Ibland kan det vara viktigare att minska ojämlikheten eller att öka alla människors förmågor att realisera ett sådant liv som de värdesätter.¹⁹⁸

En liknande teori om rättvisa utvecklas av den feministiska filosofen Martha Nussbaum i hennes bok *Women and Human Development*. Hon menar också att rättvisa handlar om att främja alla människors förmågor (capabilities) att förverkliga ett sådant liv som de värdesätter. Det finns vissa funktioner som är av central betydelse i det mänskliga livet, och den viktiga frågan gäller om var och en har möjlighet att utveckla dessa eller inte. Detta betyder att rättvisa inte handlar om lika fördelning av välfärd, resurser eller makt. I stället ska rättvisa förstås som en strävan att främja vars och ens förmågor att realisera sant mänskliga funktioner.¹⁹⁹

Enligt Martha Nussbaum finns det vissa centrala förmågor som bör säkras för varje människa. Hon försvarar en etisk universalism, enligt vilken det finns vissa universella värden och normer som vi alla är överens om. Hon anger också en lista över sådana centrala mänskliga förmågor. Dit hör möjligheten att leva ett mänskligt liv av normal längd, möjligheten att ha en god hälsa, att kunna röra sig fritt från plats till plats, att kunna ha nära relationer till andra människor. Dit hör också möjligheten att uttrycka omsorg om andra djurarter och möjligheten att delta i politiska val. Dessa möjligheter ska säkerställas för var och en.²⁰⁰

Av stor betydelse för den rättviseteori som Martha Nussbaum föreslår är principen om alla människors värdighet, enligt vilken var och en ska behandlas som ett ändamål. En konsekvens av denna princip är enligt Nussbaum att varje människa ska ha förmåga att realisera centrala

198 Sen, Amartya: *The Idea of Justice*. Penguin Books, London 2010, s. 253 f och 295 ff.

199 Nussbaum, Martha C: *Women and Human Development. The Capabilities Approach*. Cambridge University Press, Cambridge 2001, s. 34 ff och 70 ff.

200 Nussbaum, Martha, aa, s. 78 ff.

funktioner i det mänskliga livet. Var och en ska ges möjlighet att leva ett liv som är människovärdigt, och detta betyder att var och en ska ha förmågor att leva ett liv som hon värdesätter. Däremot menar Nussbaum att det kan diskuteras vilken nivå av jämlikhet mellan människor som bör eftersträvas. Till skillnad från Rawls menar hon att människor har högst olika behov av resurser och det viktiga för henne tycks vara att alla uppnår samma möjligheter.²⁰¹

I sin bok *Frontiers of Justice* framhåller Nussbaum att det finns stora likheter mellan en teori om mänskliga rättigheter och "capabilities approach". I båda fallen handlar det om att ange ett minimum av det goda livet som bör uppnås globalt. Däremot anges inte tydligt hur det goda ska fördelas. Till grund för både en rättighetsteori och "capabilities approach" ligger en idé om människans värdighet. Att människor har lika värde betyder att var och en bör uppnå grundläggande förmågor att realisera ett gott liv. Men detta hindrar inte att det kan finnas stora skillnader mellan dem som uppnår miniminivån och dem som har det bäst.²⁰²

Denna förståelse av människovärdesprincipen är enligt min mening alltför begränsad. Som jag tidigare framhållit hör till människovärdes-tanken också en jämlikhetsprincip, enligt vilken alla människor bör bemötas med samma hänsyn och respekt. Detta betyder att alla människor har lika rättigheter till frihet, liv och välfärd. Det betyder också att makten och välfärden ska fördelas lika, om inte en olika fördelning är till de sämst ställdas fördel. Det är inte tillräckligt att alla uppnår ett minimum av det goda livet. De skillnader som finns mellan människors levnadsvillkor bör också utjämnas.

Den rättviseteori som Amartya Sen och Martha Nussbaum föreslår är sålunda inte tillräckligt egalitär. Denna teori tar sikte på att erbjuda alla en frihet att välja det liv som de önskar leva. Den tar också sikte på att ge alla människor samma möjligheter att förverkliga ett gott mänskligt liv. Men rättvisa handlar inte bara om lika möjligheter. Målet bör också vara en lika fördelning av välfärden, så att det inte råder alltför stora skillnader mellan dem som har uppnått en miniminivå av det goda livet och dem som har det bäst.

201 Nussbaum, Martha, aa, s. 68 f, 72 ff och 86.

202 Nussbaum, Martha C: *Frontiers of Justice. Disability, Nationality, Species Membership*. The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts 2007, s. 284 ff och 291 ff.

Rättvisans olika sfärer

Den egalitära rättviseteori som John Rawls utformade har blivit föremål för en livlig diskussion inom politisk filosofi. En av dem som riktat kritik mot denna teori är Michael Walzer, som är en av de filosofer som avvisat en liberal kontraktsteori och i stället argumenterat för en form av komunitarianism. I sin bok *Spheres of Justice* utformar han en alternativ rättviseteori. Även Walzer menar att rättvisa har att göra med jämlikhet, men det är en speciell form av jämlikhet som han argumenterar för.

Michael Walzer föreslår en pluralistisk teori om rättvisa. Till skillnad från Rawls menar han att samma rättvisepincip inte kan tillämpas i alla olika sfärer av livet. Det är flera olika slags sociala värden som ska fördelas, beroende på vilken sfär vi befinner oss inom. Frågan om vad rättvisa innebär måste bedömas på skilda sätt med hänsyn till det speciella värde som ska fördelas. Inom den ekonomiska sfären tillämpar vi exempelvis andra principer för fördelning än vad vi gör inom den politiska sfären. Det finns inte bara ett enda kriterium på rättvisa.²⁰³

Inom en egalitär rättviseteori är det enligt Walzer två typer av problem som bör uppmärksammas. Det ena kallar han "monopol". Det är en ojämlig fördelning av ett socialt värde, så att en grupp människor förfogar över värdet i fråga, medan andra inte alls får del av detta. Det andra kallar han för "dominans". Detta innebär att det förhållande en grupp har kontroll över ett värde inom en sfär får avgörande betydelse för fördelningen också av andra värden inom andra sfärer. Ett exempel på detta är när de som har den ekonomiska makten avgör även fördelningen av politiska ämbeten.²⁰⁴

Teorier om rättvisa har i allmänhet varit inriktade på att avvisa monopol. De har ofta hävdad att rättvisa innebär vad Walzer kallar en "enkel jämlikhet". Detta betyder att en utjämning ska ske så att fördelningen av ett socialt värde inom en viss sfär ska göras lika. Ett exempel på vad en sådan enkel jämlikhet kan innebära är Rawls differensprincip. Att kritisera monopol är emellertid inte den mest angelägna uppgiften, menar Walzer.²⁰⁵

Viktigare är enligt honom att kritisera och bryta dominans. Detta

203 Walzer, Michael: *Spheres of Justice. A Defense of Pluralism and Equality*. Basic Books, Inc., Publishers, New York 1983, s. 3 ff och 8 f.

204 Walzer, Michael: *Spheres of Justice*, s. 10 f.

205 Walzer, Michael, aa, s. 14 f.

innebär att eftersträva vad Walzer kallar "sammansatt jämlikhet". Att avvisa dominans betyder att bejaka att skilda sociala värden ska fördelas efter olika rättvisepprinciper. De principer som gäller för en fördelning av värden inom den ekonomiska sfären ska exempelvis inte avgöra hur värden inom den politiska sfären ska fördelas.²⁰⁶

Michael Walzer nämner särskilt tre fördelningsprinciper som kan bli aktuella inom olika sfärer. En innebär att rättvisa är ett fritt byte, och detta är en princip som kan gälla vid fördelning av pengar och varor på marknaden. En annan hävdar att rättvisa är fördelning efter förtjänst, och denna princip kan gälla exempelvis vid fördelning av ämbeten. En tredje går ut på att rättvisa är fördelning efter behov, och den kan tillämpas exempelvis vid fördelning av välfärd och social trygghet.²⁰⁷

I sin bok diskuterar Walzer ingående hur olika sociala värden fördelas inom olika sfärer, såsom arbetslivet, utbildningsväsendet, fritidssektorn, samt den politiska och ekonomiska sfären. Framför allt analyserar han vilka olika värden som står på spel inom dessa sfärer och hur man i allmänhet brukar förstå en rättvis fördelning av dessa. Hans övergripande tes är att man bör bejaka att det gäller skilda rättvisepprinciper inom dessa olika sfärer. Att bejaka en sammansatt jämlikhet är att motverka tyranni.²⁰⁸

I ett par olika sammanhang berör han också frågan om vad en rättvis lön kan innebära. I kapitlet om pengar och varor diskuterar han fördelningsprinciper inom en marknadsekonomi. Här tycks han mena att en marknadsanpassad lönesättning på en perfekt marknad skulle medföra minskade löneskillnader. I kapitlet om hårt arbete diskuterar han sådana problem som hör samman med att vissa arbeten är särskilt hårda, smutsiga och farliga. Han tycks inte mena att risker och obehag motiverar en högre lön, men däremot argumenterar han för en arbetsrotation som innebär att vi delar på sådana arbeten som är mindre attraktiva.²⁰⁹

Hur ska vi bedöma denna pluralistiska rättviseteori? Är den godtagbar? En allvarlig invändning mot Walzers teori är att det är oklart hur han går till väga för att härleda de fördelningsprinciper som ska gälla inom de olika sfärerna. Han avvisar Rawls kontraktsteori men vad han

206 Walzer, Michael, aa, s. 18 f.

207 Walzer, Michael: *Spheres of Justice*, s. 21 ff.

208 Walzer, Michael, aa, s. 316 ff och 318 ff.

209 Walzer, Michael, aa, s. 116 f och 174 ff.

själv lägger till grund för sin förståelse av rättvisa är inte tydligt. Walzer tycks snarast okritiskt bejaka de fördelningsprinciper som faktiskt är rådande i det samhälle där han lever. Det som i allmänhet uppfattas som rättvist blir normerande för hans egen rättviseteori. Men detta är inte en hållbar argumentation. Från vad som brukar uppfattas som rättvist i ett samhälle kan vi inte sluta oss till vad som är rättvist.

En annan invändning går ut på att Walzer är alltför okritisk till vad han kallar monopol. Även om vi avvisar dominans betyder inte detta att det är godtagbart att en liten minoritet kontrollerar ett socialt värde som flertalet andra inte får del av. Det finns starka skäl att eftersträva inte bara sammansatt jämlikhet utan också vad Walzer kallar en enkel jämlikhet. Ett sådant är som vi sett principen om alla människors lika värde. En konsekvens av denna princip är att rättvisa handlar om en lika fördelning av friheten, makten och välfärden. Därför bör också monopol motverkas inom alla sfärer.

Fördelning efter förtjänst

Vi har sett att flera nutida politiska filosofer hävdar att rättvisa innebär en lika fördelning av det goda. Det finns olika uppfattningar om vad som ska fördelas lika, men många menar att rättvisa handlar om jämlikhet. Om man tar principen om alla människors lika värde på allvar menar jag att det finns goda skäl att bejaka John Rawls förståelse av vad rättvisa innebär. Det är en egalitär teori, enligt vilken rättvisa är en lika fördelning av frihet, makt och välfärd.

Det finns emellertid filosofer som avvisat en sådan egalitär teori. De förespråkar i stället en meritokratisk teori, enligt vilken rättvisa är en fördelning efter förtjänst. Detta betyder att den som utvecklat goda karaktärsegenskaper eller utfört berömvärda handlingar också är den som ska belönas, på motsvarande sätt som den som utfört något klandervärt ska bestraffas. Ofta är det fråga om att den som är en moraliskt berömvärd person ska belönas för detta, men det kan också vara fråga om att andra typer av förtjänster ska premieras. Den som är en skicklig skådespelare ska hyllas, den idrottsman som är framgångsrik inom sin sport ska belönas för detta, och den arbetare som utför ett gott arbete ska erhålla högre lön än andra.

En meritokratisk teori av detta slag har utformats av den amerikanske

filosofiprofessorn David Schmidtz. I likhet med Walzer föreslår han en pluralistisk teori om rättvisa, enligt vilken det finns flera olika principer för fördelning som alla är berättigade. En av dem är jämlikhet, men då i betydelsen att alla människor ska behandlas lika. En annan är fördelning efter förtjänst och en tredje är ömsesidighet, i den bemärkelsen att den som gör mig väl förtjänar att bli väl bemött. En fjärde princip är fördelning efter behov.²¹⁰

Den rättvisepincip som Schmidtz lägger störst vikt vid är den som hävdar att det goda ska fördelas efter förtjänst. Han framhåller att vad en person förtjänar avgörs av vad hon gjort i det förflutna. Samtidigt betonar han att människor också förtjänar att få en möjlighet. Det viktigaste här i livet är möjligheter och för att förtjäna dessa gäller det att vi tar vara på våra chanser. Rättvisa handlar om att belöna dem som på ett bra sätt tagit vara på sina möjligheter, och därigenom stimuleras andra att använda sina möjligheter väl.²¹¹

Principen om ömsesidighet innebär att den som gör något bra för en annan kan förvänta sig att den andre återgäldar detta med att i sin tur behandla andra väl. På motsvarande sätt kan den som gör något orätt förvänta att bli illa bemött. Denna ömsesidighet hör nära samman med förtjänstprincipen. Rättvisa handlar enligt Schmidtz om att ge människor vad de förtjänar.²¹²

David Schmidtz framhåller att hans rättviseteori är icke-egalitär och meritokratisk. Samtidigt ger den ett visst utrymme för jämlikhet, men då endast i betydelsen att alla människor ska behandlas lika. Detta innebär enligt Schmidtz inte en lika fördelning av det goda. Människor har olika moraliskt värde och deras bidrag är olika värdefulla och därför bör det som är gott fördelas olika. Att alla behandlas lika kan bland annat betyda att man bör följa en princip om lika lön för lika arbete. Det innebär att den som presterar mest i sitt arbete bör få en högre lön än andra, men de som presterat lika mycket ska få samma lön. Att behandla alla lika handlar emellertid inte om en lika fördelning av välfärden. Däremot är det rättvist att alla får samma möjligheter.²¹³

210 Schmidtz, David: *Elements of Justice*. Cambridge University Press, New York 2007, s. 13 f.

211 Schmidtz, David, aa, s. 40 ff, 48 f och 53 ff.

212 Schmidtz, David, aa, s. 79 f.

213 Schmidtz, David, aa, s. 114 ff, 120 ff och 140 ff.

Behovsprincipen spelar en marginell roll i den pluralistiska rättvise-teori som Schmidtz föreslår. Principen om fördelning efter behov innebär enligt honom inte att de som är mest behövande, de som har det allra sämst, ska få den största tilldelningen av det som ska fördelas. Den tycks inte heller handla om att samhället ska säkerställa ett existensminimum åt alla. De behov som enligt Schmidtz ska tillgodoses är ekonomisk utveckling, en fredlig kultur och ett personligt ansvarstagande, i den betydelsen att människor gör något värdefullt för att förtjäna vad de får.²¹⁴

Uppfattningen att rättvisa handlar om en fördelning efter förtjänst försvaras också av George Sher i hans bok *Desert*. Han menar att förtjänstprincipen kan tolkas på olika sätt. Den kan förstås så att det som ska belönas är själva ansträngningen, eftersom det då är fråga om att man lägger ner något av sig själv i det som blir resultatet av den insats man utför. Det är förtjänstfullt att med en sådan ansträngning skapa något värdefullt och detta bör ge en större tilldelning av det goda. Men vanligare är kanske att man hävdar att den förtjänst som ska belönas är vissa meriter. Dessa kan då vara antingen av moraliskt eller icke-moraliskt slag.²¹⁵

En fördelning efter icke-moraliska meriter kan förekomma i olika sammanhang. Det kan vara fråga om att man belönas med ett pris för att man vunnit en tävling av något slag. Man har då visat sig skicklig att utföra vissa prestationer och belöningen kan förstås som ett uttryck för beundran, uppskattning och tacksamhet. Det kan också vara fråga om att man uppfyller vissa kvalifikationskrav som anges för en utbildning eller ett arbete. För att utföra ett visst arbete kan krävas speciella kvalifikationer, och vid rekryteringen av nyanställda tar man hänsyn till dessa meriter. Detta behöver emellertid inte innebära att dessa meriter också ska läggas till grund för löneskillnader.²¹⁶

Ofta har förtjänstprincipen tolkats så att det är moraliska meriter som ska läggas till grund för fördelningen. Detta betyder att den som har gjort något som är moraliskt berömvärt förtjänar att få en större andel av det goda. Det är moraliskt värde och dygd som ska belönas, på

214 Schmidtz, David, aa, s. 177 f.

215 Sher, George: *Desert*, s. 54 ff.

216 Sher, George, aa, s. 111 ff och 120 ff.

motsvarande sätt som den som har gjort något som är moraliskt orätt ska bestraffas. Uppfattningen att rättvisa innebär att var och en ska få det som tillkommer vederbörande (*suum cuique*) har ofta tolkats på detta sätt. "Åt var och en sitt" betyder att var och en ska belönas eller bestraffas efter moralisk förtjänst.²¹⁷

Som George Sher själv nämner finns det flera invändningar som kan riktas mot en sådan förtjänstprincip. En går ut på att en belöning efter moralisk förtjänst medför psykologiska effekter som är mindre önskvärda. Om den dygdige belönas finns det risk att människor söker bli dygdiga främst för att uppnå en belöning. Men genuin dygd förutsätter att man söker bli en god människa oberoende av andras uppskattning. En annan invändning är den som vi sett att John Rawls anför. Den går ut på att moraliskt värde inte kan utgöra grund för vad som är rättvist, eftersom dygd innebär en känsla för rättvisa. Det betyder att vi först måste veta vad som är rättvist innan vi kan avgöra vad dygd är.²¹⁸

Den allvarligaste invändningen mot förtjänstprincipen är emellertid att denna strider mot principen om alla människors lika värde. Människovärdesprincipen handlar om att alla människor ska bemötas med samma aktning och respekt oberoende av ras, kön och nationalitet. Men enligt denna princip ska vi också behandlas lika oberoende av våra moraliska förtjänster. Alla har samma rättigheter, oavsett om de utvecklat goda karaktärsegenskaper eller inte. Vi har olika moraliskt värde, i den meningen att vissa människor är mer moraliskt berömvärda än andra. Men detta hindrar inte att vi har samma människovärde. Därför innebär rättvisa en lika fördelning av det goda.

Den tolkning av jämlikhetsprincipen som David Schmidtz argumenterar för är alltför begränsad. Principen att alla människor ska behandlas lika låter sig inte förenas med en princip om fördelning efter förtjänst. Lika behandling handlar nämligen inte bara om att alla människor ska få lika möjligheter. Det betyder också att alla människor har samma rätt till välfärd och att välfärden ska fördelas lika. Ett samhälle som godtar stora skillnader mellan människors välfärd och levnadsvillkor kan inte sägas bemöta alla människor med samma hänsyn och respekt.

217 Sher, George, aa, s. 132 ff.

218 Sher, George, aa, s. 138 ff.

Befrielse från förtryck

En egalitär teori är sålunda att föredra framför en meritokratisk teori som förstår rättvisa som en fördelning efter förtjänst. I likhet med Rawls menar jag att rättvisa handlar om en lika fördelning av frihet, makt och välfärd. Samtidigt finns det skäl att hävda att rättvisa också handlar om att förändra sådana institutionella förhållanden som upprätthåller diskriminering och exploatering. Rättvisa är inte bara en lika fördelning av det goda utan också en befrielse från förtryckande strukturer.

En rättviseteori av detta slag utvecklas av den politiska filosofen Iris Marion Young i hennes bok *Justice and the Politics of Difference*. Hon menar att rättvisa inte bara handlar om fördelning av sociala värden utan också om sådana institutionella villkor som är nödvändiga för ett gott mänskligt liv. Enligt Young är det ett misstag att reducera social rättvisa till enbart en fördelning av välfärd, inkomst och andra materiella värden. Detta paradigm tenderar att bortse från sociala strukturer och institutionella sammanhang som ofta är avgörande för hur det goda fördelas. Därför menar hon att rättvisa ska förstås som nödvändiga institutionella villkor för att förverkliga ett gott mänskligt liv.²¹⁹

Enligt Young är det två värden som konstituerar det goda livet. Det ena är självförverkligande, som handlar om att utveckla och utöva sina mänskliga förmågor. Det andra är självbestämmande, som betyder att delta i beslut som gäller ens eget liv och dess villkor. Rättvisa är de institutionella villkor som är nödvändiga för att förverkliga dessa två värden. Mot dessa värden svarar två sociala villkor som definierar orättvisa, nämligen förtryck och dominans. De utgör institutionella hinder för att uppnå självförverkligande och självbestämmande.²²⁰

Från detta perspektiv kan rättvisa förstås som befrielse från förtryck och dominans. Enligt Young består dominans i institutionella villkor som hindrar människor från att delta i beslut som gäller villkoren för deras handlingar. Förtryck består i systematiska institutionella processer, som hindrar människor från att utveckla sina förmågor och uttrycka sina behov. Dessa två hinder för det goda mänskliga livet är ofta rela-

219 Young, Iris Marion: *Justice and the Politics of Difference*. Princeton University Press, Princeton 1990, s. 15 ff och 39.

220 Young, Iris Marion, aa, s. 37.

terade till varandra. Förtryck innefattar ofta herravälde, men inte alla som utsätts för dominans är också förtryckta.²²¹

Iris Marion Young skriver om förtryckets fem ansikten, som tillsammans beskriver vad orättvisa innebär. Ett är exploatering, som betyder att arbetets resultat berövas en social grupp och tillfaller en annan. Ett annat är marginalisering, som innebär att en kategori människor uteslås från delaktighet i det sociala livet. Ett tredje är maktlöshet, som innebär att vissa människor inte åtnjuter samma respekt, auktoritet och status som andra. Ett fjärde ansikte hos förtrycket är kulturimperialism och ett femte är våld, som innebär att medlemmar i vissa grupper riskerar att utsättas för skada och livshotande angrepp.²²²

Detta är fem kriterier för att avgöra om individer och grupper är förtryckta. Enligt Young har förtrycket en strukturell och systematisk karaktär, vilket medför att en grupp kan vara förtryckt utan att det finns en tydligt identifierad förtryckande grupp som är ansvarig för en medveten exploatering eller marginalisering. Det bör också noteras att rättvisa även betyder befrielse från dominans. Detta innebär att rättvisa är institutionella villkor som gör det möjligt för alla att delta i beslutsfattande och uttrycka sina uppfattningar i ett offentligt politiskt samtal. Demokrati är ett nödvändigt villkor för social rättvisa.²²³

Utifrån sin förståelse av rättvisa som befrielse från förtryck och dominans argumenterar Iris Marion Young för en politik som respekterar mångfald. Hon kritiserar assimilering som ett ideal enligt vilket befrielse skulle vara att utplåna de skillnader som finns mellan olika grupper. Hon menar också att rättvisa ibland förutsätter att man frångår principen om lika behandling. För att uppnå befrielse krävs ibland en positiv särbehandling av grupper som är förtryckta. Det innebär att ge särskilda förmåner till grupper som utsätts för diskriminering och exploatering för att främja social rättvisa. Jämlikhet innebär att alla grupper blir inkluderade i den sociala gemenskapen, men för att uppnå detta krävs ibland ett särskilt stöd till grupper som är förtryckta.²²⁴

Detta är en förståelse av rättvisa som utgör ett utmärkt komplement

221 Young, Iris Marion, aa, s. 38 f.

222 Young, Iris Marion: *Justice and the Politics of Difference*, s. 48 f, 53 f, 56 f, 58 f och 61 f.

223 Young, Iris Marion, aa, s. 41 och 91.

224 Young, Iris Marion, aa, s. 157 f.

till uppfattningen att rättvisa är en lika fördelning av makt, frihet och välfärd. Rättvisa handlar därutöver också om en befrielse från sådana strukturer som kännetecknas av exploatering, marginalisering och diskriminering. Detta innefattar en befrielse från olika former av könsdiskriminering på arbetsmarknaden. Det innefattar också en frigörelse från den exploatering som innebär att de som i sitt arbete skapar värde hos arbetsresultatet inte får en skälig andel av detta värde. För att uppnå en sådan befrielse finns det situationer när en positiv särbehandling kan vara berättigad.

8. En rättvis lön

DENNA UNDERSÖKNING OM rättvis lön har haft tre syften. Det första har varit att studera och kritiskt granska fem skilda modeller för vad en rättvis lön kan innebära. Det andra har varit att klargöra vilka mer generella rättviseteorier dessa modeller hör samman med. Det tredje har varit att kritiskt granska fem filosofiska teorier om rättvisa och undersöka vilka konsekvenser de får för frågan om rättvis lön.

Det övergripande problem som undersökningen behandlar är: Vad innebär en rättvis fördelning och vad kännetecknar en lönepolitisk modell som är rättvis? I detta avslutande kapitel ska jag nu söka besvara denna fråga. Med ansats i den teori om rättvisa som jag argumenterat för i förra kapitlet ska jag summera min egen uppfattning om vad som kännetecknar en rättvis lön.

Till att börja med ska jag diskutera vilken förståelse av rättvisa som hör samman med principen om alla människors lika värde. Denna princip innefattar en jämlikhetsidé, enligt vilken vi ska behandla alla människor med samma hänsyn och respekt. En konsekvens av denna princip är att rättvisa innebär en lika fördelning av frihet, makt och välfärd. Dessutom innebär rättvisa också en befrielse från olika former av förtryck.

Utifrån denna förståelse av rättvisa kommer jag att argumentera för att rättvisa löner framför allt handlar om minskade löneskillnader och ekonomisk utjämning. Detta är ett centralt mål för den solidariska lönepolitiken. En utjämning bör ske mellan dem som har det bäst och de grupper av anställda som är lägst avlönade. Detta är en av flera strategier för att främja en lika fördelning av välfärden.

Ett annat mål för den solidariska lönepolitiken har varit lika lön för lika arbete. Detta är en princip som accepterar en lönedifferentiering efter arbetets svårighet. Jag argumenterar för att en sådan differentiering skulle kunna motiveras utifrån uppfattningen att det är rättvist med en fördelning efter vars och ens bidrag till arbetsresultatets värde. Detta är en uppfattning som också motiverar att arbetarna som kollektiv får en skälig andel av produktens värde.

Därefter kommer jag i detta kapitel att diskutera olika strategier för att motverka skilda former av könsdiskriminering på arbetsmarknaden. Principen om lika lön för lika arbete har ofta uppfattats som en strategi för jämställda löner. Detta framstår dock som otillräckligt på grund av den segregering som finns mellan mansdominerade och kvinnodominerade yrken. Den värdediskriminering som förekommer måste motverkas med fler strategier. En sådan kan vara höjda lägstalöner, en annan kan vara särskilda jämställdhetspotter. För att motverka strukturell diskriminering kan det vara nödvändigt med olika former av positiv särbehandling.

En av de teser jag driver i detta kapitel är att rättvis lön inte innebär att den som presterar mest ska få högst lön. Ett sådant prestationslönesystem kan utformas som ackordslöner eller som individuell lönesättning. Det vilar på uppfattningen att rättvisa innebär en fördelning efter förtjänst. Denna uppfattning strider mot den jämlikhetsidé som hör samman med principen om alla människors lika värde. Ett argument för prestationslöner är också att detta främjar företagets effektivitet, eftersom människors drivkrafter att arbeta hårt är strävan efter högre löner. Detta är en tayloristisk teori om arbetet som enligt min mening inte är godtagbar.

En annan tes som jag driver är att rättvis lön inte bara innebär en bestämmelse om minimilön eller lägstalön som möjliggör en skälig levnadsstandard för de sämst avlönade. Ett vanligt argument för en levnadslön är att detta möjliggör ett människovärdigt liv för alla. Men principen om alla människors lika värde innebär också att vi bör eftersträva en lika fördelning av frihet, makt och välfärd. Därför bör vi också eftersträva en ekonomisk utjämning mellan dem som har det bäst och dem som är sämst avlönade. Rättvisa handlar om jämlikhet.

Respekt för människans värde

Till grund för denna undersökning ligger två teoretiska ansatser. Den första är en teori om arbetets mål och värde. Den går ut på att arbetet inte bara är ett nödvändigt ont, vars syfte är att ge oss de resurser vi behöver för vår överlevnad. I vårt arbete är det också möjligt för oss att utveckla oss själva och förverkliga oss som medvetna och skapande varelser. Dessutom bidrar vi i arbetet till att producera sådant som är värdefullt för andra.

Detta betyder att drivkrafterna att arbeta inte främst är strävan efter ett ekonomiskt utbyte för egen del. Det är inte bara lönen som avgör hur mycket vi anstränger oss i arbetet. Det som motiverar oss är också strävan att tillfredsställa sociala behov och att göra en insats för andra. Ett annat viktigt incitament är vår strävan att i arbetet tillfredsställa behovet att utveckla våra förmågor och att förverkliga oss själva som människor.

Den andra teoretiska ansatsen är en teori om alla människors lika värde. Denna människovärdesprincip går ut på att vi alltid ska behandla varje människa som ett ändamål och inte bara som ett medel. Till det mänskliga hör ett särskilt slags värdighet och därför ska varje människa bemötas med erkänsla och respekt. Till grund för denna värdighet ligger att det hör till det mänskliga att vi är fria och förnuftiga varelser med förmåga till moralisk reflektion.

Idén om människovärde innefattar en jämlikhetsprincip. Värdigheten tillkommer varje människa i lika hög grad, trots de skillnader som i övrigt finns mellan oss. Därför ska alla människor bemötas med samma hänsyn och respekt, oberoende av ras, kön, nationalitet, sexuell läggning eller social position. En konsekvens av denna jämlikhetsprincip är att alla människor har samma rättighet till liv, frihet och välfärd. En annan konsekvens är att rättvisa handlar om en lika fördelning av det som är värdefullt.

Inom politisk filosofi finns det olika uppfattningar om vad det är som ska fördelas lika. En rimlig teori är den som föreslagits av John Rawls. Han menar att rättvisa innebär en lika fördelning av frihet och dessutom en lika fördelning av makt och välfärd, om inte en olika fördelning är till fördel för de sämst ställda. Ett starkt argument för denna teori är att den stämmer väl överens med principen om alla människors lika värde. Att behandla alla människor med samma hänsyn och respekt betyder att eftersträva en lika fördelning av frihet, makt och välfärd.

Detta betyder att rättvisa inte bara innebär en lika fördelning av möjligheter. Rättvisa innebär inte heller bara att ge alla människor förmågor att förverkliga ett sådant liv som de värdesätter. Detta möjliggör en människovärdig existens för alla i den bemärkelsen att alla uppnår ett minimum av det goda livet. Men respekten för alla människors lika värde handlar också om att eftersträva en faktisk utjämning av levnads-

villkor. Inte bara möjligheterna utan också makten och välfärden bör fördelas lika.

Rättvisa innebär inte heller en fördelning efter förtjänst. Det förhåller sig inte så att den som har gjort något som är moraliskt berömvärt förtjänar att få en större andel av det goda än andra. Moraliskt värde kan nämligen inte läggas till grund för en rättvis fördelning eftersom vi först måste veta vad som är rättvist innan vi kan avgöra vem som är moraliskt berömvärd. Dessutom strider förtjänstprincipen mot principen om alla människors lika värde. Alla människor ska bemötas med samma hänsyn och respekt, oberoende av våra moraliska egenskaper. Även om vi har olika moraliskt värde så har vi alla samma människovärde och därmed också samma rättigheter till frihet och välfärd.

Däremot handlar rättvisa inte bara om en lika fördelning av sociala värden. Människovärdet hotas nämligen också av sådana institutionella förhållanden och sociala strukturer som upprätthåller diskriminering, marginalisering och exploatering. Därför kan rättvisa också förstås som en befrielse från förtryck och dominans. Det betyder att undanröja de strukturella hinder som finns för ett gott mänskligt liv, såsom diskriminering och exploatering. För att uppnå en sådan befrielse kan det ibland vara nödvändigt med en positiv särbehandling av sådana grupper som är förtryckta och utsatta för dominans.

Solidaritet och ekonomisk utjämning

Rättvis fördelning handlar sålunda om jämlikhet. Målet bör vara en lika fördelning av välfärd, om inte en olika fördelning är till fördel för de sämst ställda. En rättvis lön handlar därför om att sätta tydliga gränser för hur stora löneskillnader som är acceptabla. Målet bör vara minskade löneskillnader och en ekonomisk utjämning mellan dem som har det bäst och dem som är lägst avlönade. På så sätt ska lönepolitiken bidra till en jämnare fördelning av välfärden i samhället.

Detta utjämningsmål har varit en grundläggande drivkraft i den solidariska lönepolitiken. När denna lönepolitik växte fram var ett centralt mål att åstadkomma en utjämning mellan de grupper som var lågavlönade och dem som var bäst betalda. Denna utjämning skulle inte åstadkommas genom att de som hade en högre lön skulle avstå från krav på löneökningar. Men idén var att de skulle vara mer återhållsamma i

sina lönekrav för att frigöra mer resurser för de sämst avlönade. Detta förutsatte en solidaritet inom fackföreningsrörelsen, så att de som hade det bäst var beredda att stödja andra avtalsområden.

Den solidariska lönepolitiken har också haft andra mål. Ett av dessa har varit principen om lika lön för lika arbete. Den har tolkats så att en lönedifferentiering kan godtas, så att arbeten som är svårare ger högre lön än andra. Denna princip sätter gränser för utjämningsmålet, så att det inte blir fråga om att utjämna alla löneskillnader. Det finns också tydliga skillnader mellan olika LO-kongresser i frågan om vilken vikt som ska läggas vid utjämningsmålet. Men strävan efter minskade löneskillnader har alltid funnit med som ett av målen för den solidariska lönepolitiken.

Om man förstår rättvisa som en lika fördelning av välfärden finns det goda skäl att lägga stor vikt vid strävan efter en ekonomisk utjämning mellan dem som har det bäst och dem som är lägst avlönade. Alltför stora löneskillnader strider mot principen att behandla alla med samma hänsyn och respekt. Ur detta perspektiv finns det också skäl att eftersträva en ekonomisk utjämning på hela arbetsmarknaden. Löneskillnaderna mellan alla anställda bör minska, inte bara inom LO-kollektivet. En viss lönedifferentiering efter arbetets svårighet skulle kunna godtas, men det bör sättas gränser för hur stora löneskillnader som kan accepteras.

Det övergripande målet för en rättvis lön bör vara att bidra till en jämnare fördelning av välfärden i samhället. För att uppnå detta mål behövs fler åtgärder, inte minst politiska insatser av olika slag. Dit hör bland annat en aktiv socialpolitik och en progressiv skattepolitik. Inom sjukvården och äldreomsorgen är det nödvändigt med särskilda insatser för att stödja dem som har de största behoven. Men till en strategi för ökad jämlikhet i samhället hör också en lönepolitik som bidrar till en ekonomisk utjämning. Alltför stora löneskillnader försvårar arbetet för en jämnare fördelning av välfärden.

Det finns en avgörande skillnad mellan detta utjämningsmål och principen om lika fördelning av möjligheter. Det är inte tillräckligt att alla människor ges samma chans och rätt att tävla med varandra på samma villkor. Eftersom vi faktiskt har skilda förutsättningar på grund av olika anlag och skilda uppväxtmiljöer, så kommer en princip om lika chans att medföra stora skillnader i vilken nivå av makt och välfärd vi

uppnår. I stället bör målet vara en faktisk utjämning av våra levnadsförhållanden. Skillnader kommer alltid att finnas mellan människor och vi väljer att inrätta våra liv på olika sätt. Men makten och välfärden bör vara jämnare fördelad än vad som nu är fallet.

Arbetets värde och svårighet

Den solidariska lönepolitiken har haft två mål, som det inte är helt enkelt att harmoniera med varandra. Det ena är en ekonomisk utjämning och minskade löneskillnader. Det andra är lika lön för lika arbete. Denna senare princip innebär att lörens storlek inte ska avgöras av företagens bärkraft utan enbart beroende på arbetets art och krav.

Principen om lika lön för lika arbete sätter gränser för den ekonomiska utjämningen. Den anger att vissa löneskillnader kan bejakas på grund av att olika arbetsuppgifter ställer skilda krav på den anställde. Målet är inte lika lön för alla arbeten. Däremot ska det inte finnas några löneskillnader mellan personer som utför likvärdiga arbeten, även om de arbetar inom skilda företag och på olika platser.

Det som kan läggas till grund för en lönedifferentiering mellan olika typer av arbeten har inom LO ansetts vara arbetets svårighet. Med arbetets svårighet har då förståtts de krav som arbetet ställer på energiinsats, risktagande, obehag, samt kunskaper och färdigheter. Ju mer kunskaper och färdigheter som behövs för att utföra ett arbete, desto svårare anses det vara. Ett arbete är också svårare än ett annat om det ställer högre krav på ansträngning och är förenat med större obehag och större risker för olycksfall.

Inom LO har det ansetts vara rättvist att arbetets svårighet läggs till grund för löneskillnader mellan olika befattningar. Den solidariska lönepolitiken har kommit att förenas med en arbetssvårighetsprincip. Enligt denna princip är det rättvist att en person har en högre lön än en annan om hennes arbete är svårare än den andres. Det är också rättvist att två personer har lika lön om de utför lika svåra arbeten.

Finns det några goda skäl att bejaka en sådan arbetssvårighetsprincip? Varför skulle det vara rättvist med löneskillnader efter arbetets svårighet? Det finns inte något enkelt svar på den frågan. Kanske är det fråga om att den som har ett svårare arbete anses ha gjort sig förtjänt av en högre lön. Kanske kan det ses som en kompensation för att hon utsätter

sig för obehag och olycksfallsrisker trots att detta strider mot hennes egna intressen. Men i så fall har vi att göra med en annan rättvis princip än den som hävdar att makten och välfärden bör fördelas lika.

En möjlighet skulle kunna vara att arbetsvårighetsprincipen hör samman med uppfattningen att det är rättvist att det goda fördelas efter vars och ens bidrag till produktionsresultatets värde. Den kan antas vara relaterad till en marxistisk teori om arbete, enligt vilken arbetaren lägger ner något av sig själv i sitt arbete och därmed skapar ett värde hos arbetsprodukten. Det kan då anses vara rättvist att arbetarna som kollektiv får en ersättning som på ett skäligt sätt motsvarar det värde som arbetet skapat.

Utifrån detta perspektiv skulle det kunna vara möjligt att hävda att den som utför ett svårare arbete ger ett särskilt värdefullt bidrag till arbetsproduktens värde. Om det är en arbetsuppgift som kräver hög grad av yrkesskicklighet, ansvar och ansträngning så satsar arbetaren så mycket av sig själv att det är skäligt att hon får en högre lön. Det är då inte fråga om att det ska göras någon individuell lönedifferentiering efter hur olika individer har bidragit till produktens värde. Däremot skulle det utifrån detta perspektiv kunna sägas vara rättvist att en arbetsuppgift som är svårare än en annan ger högre lön.

En marxistisk teori om arbetet kan sålunda tolkas på ett sådant sätt att den motiverar en arbetsvårighetsprincip. Men denna teori kan också motivera ytterligare ett mål för den solidariska lönepolitiken. Det går ut på att löntagarna som kollektiv bör tillförsäkras en skälig andel av produktionsresultatets värde, så att de som utför arbetet får del av det värde som de skapar. Arbetet är en ändamålsenlig verksamhet som skapar värde hos arbetsresultatet, och då framstår det som rättvist att arbetarna som kollektiv får en skälig andel av detta värde. I denna mening kan rättvisa sägas innebära en befrielse från exploatering.

Befrielse från könsdiskriminering

Principen om lika lön för lika arbete godtar sålunda att det finns vissa löneskillnader mellan olika befattningar. Samtidigt hävdar den att det inte ska finnas några löneskillnader mellan personer som utför likvärdiga arbeten. Därför har denna princip länge åberopats även som ett argument för jämställda löner. De löneskillnader som finns mellan kvinnor

och män som utför likvärdiga arbeten kan inte accepteras. Män och kvinnor har samma rättigheter och därför kan en lönedifferentiering efter kön inte godtas.

Samtidigt menar många feminister att principen om lika lön för likvärdigt arbete inte är tillräcklig. Den bejakar att det finns en löneskillnad mellan olika arbetsuppgifter beroende på vilka krav de ställer på ansträngning, ansvar, arbetsvillkor, samt kunskaper och färdigheter. De system för arbetsvärdering som finns har en tendens att upprätthålla och legitimera den hierarkiska rangordning som råder mellan mansdominerade och kvinnodominerade arbeten. Kvinnor utför ofta andra typer av arbeten än män, och tendensen är att de kunskaper och ansträngningar som krävs i kvinnodominerade yrken tillmäts ett lägre värde.

På svensk arbetsmarknad finns en tydlig könssegregering, som innebär att kvinnor och män i hög grad utför olika typer av arbeten. Vissa yrkesområden är mansdominerade medan andra typer av arbeten huvudsakligen utförs av kvinnor. Ett påtagligt problem är att det ansvarsstagande och den skicklighet som krävs för att utföra kvinnodominerade arbeten värderas lägre än de krav som ställs på mansdominerade yrken. Detta medför en påtaglig löneskillnad mellan kvinnor och män, som är beroende av att de utför olika slags arbeten.

Könsdiskrimineringen på arbetsmarknaden innebär sålunda inte bara att kvinnor får lägre lön än män som utför likvärdiga arbeten. Den tar sig också uttryck i en värdediskriminering, som innebär att arbeten som i huvudsak utförs av kvinnor värderas lägre än arbeten med liknande kvalifikationer som i allmänhet utförs av män. Detta medför omotiverade skillnader i lön mellan yrken som kan antas vara av samma svårighetsgrad. Löneskillnader mellan könen är sålunda ett strukturellt problem, som har att göra med en systematisk nedvärdering av kvinnoyrken.

För att bryta denna värdediskriminering räcker det inte med en princip om lika lön för likvärdigt arbete. Även om denna princip strider mot varje form av direkt könsdiskriminering, så finns det en tendens att inte betrakta kvinnodominerade arbeten som likvärdiga med dem som i allmänhet utförs av män. Därför behövs fler strategier för att uppnå jämställda löner. En sådan kan vara höjda lägstalöner. Eftersom en mycket stor andel av de lägst avlönade är kvinnor skulle detta kunna bidra till en utjämning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Att höja

lönen för de lägst avlönade ligger i linje med den strategi för utjämning som präglat den solidariska lönepolitiken.

En annan strategi kan vara särskilda jämställdhetspotter. Det skulle kunna vara ett redskap att överföra resurser från mansdominerade områden till avtalsområden med kvinnodominerade yrken. De medel som avsätts till en sådan jämställdhetspott skulle användas för att betala högre löneökningar för sådana avtalsområden där det finns en stor andel lågavlönade kvinnor. För att möjliggöra detta krävs en solidaritet av samma slag som den som alltid förenats med en ekonomisk utjämning mellan olika avtalsområden. Nu är det fråga om att mansdominerade avtalsområden får stå tillbaka något i sina lönekrav.

Strävan efter utjämning mellan mäns och kvinnors löner är en konsekvens av den egalitära rättviseteori som jag argumenterat för. Rättvisa handlar om en lika fördelning av välfärd och då bör det inte heller finns några löneskillnader mellan könen. Alla former av diskriminering efter kön bör motverkas eftersom alla människor ska bemötas med samma hänsyn och respekt, oberoende av ras, kön eller nationalitet.

Samtidigt har vi sett att rättvisa inte bara handlar om lika fördelning av sociala värden. Rättvisa innebär också en befrielse från olika former av förtryck, såsom diskriminering, exploatering och marginalisering. Det handlar om att förändra sådana sociala strukturer och institutioner som upprätthåller förtryck och dominans. Värdediskrimineringen kan ses som ett sådant strukturellt problem. En strategi för att bryta olika former av strukturellt förtryck kan vara en positiv särbehandling av de grupper som är diskriminerade och marginaliserade. Även den strukturella könsdiskrimineringen kan motverkas genom särskilda stödåtgärder för att förbättra kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Jämställdhetspotter kan ses som en del av en sådan strategi.

Kritik av prestationslön

Rättvis lön handlar enligt min mening framför allt om minskade löneskillnader. Målet är en ekonomisk utjämning mellan dem som har det bäst och dem som är lägst avlönade. Detta är en uppfattning som strider mot den förståelse av rättvis lön som varit dominerande inom en kapitalistisk marknadsekonomi. Liberala ekonomer har i stället hävdad att det är rättvist att den individ som presterar mer än andra får en högre

lön. En rättvis lön är en fördelning efter prestation, och eftersom de anställda presterar olika mycket medför detta relativt stora löneskillnader.

Principen om lön efter prestation kan läggas till grund för olika löneformer. En är ett ackordslönesystem, som innebär att lörens storlek avgörs av hur mycket den anställde producerat i sitt arbete under en viss tidsrymd. Det kan vara fråga om ett individuellt ackord eller ett lagackord, där det är arbetslagets gemensamma produktionsresultat som ligger till grund för lönesättningen. I båda fallen är det de anställdas prestation som avgör lönenivån.

En annan löneform är individuell lönesättning, som också tar sikte på att bedöma den enskildes arbetsprestation. Det är då fråga om en lönesättning på arbetsplatsnivå, där chefen utifrån vissa kriterier på ett bra arbetsresultat fattar beslut om den enskilda medarbetarens lön. I allmänhet föregås detta beslut av ett lönesamtal, där chefen och den anställde för ett samtal om hur den enskildes arbetsprestation ska bedömas.

Till grund för ett sådant prestationslönesystem ligger i allmänhet uppfattningen att rättvisa innebär att det goda fördelas i enlighet med vars och ens förtjänst. De som har presterat mest i arbetet anses ha förtjänat en högre lön. Denna förtjänstprincip kan tolkas på olika sätt. Man kan tänka sig att fördelningen ska ske efter icke-moraliska meriter, så att den som har vissa kvalifikationer ska få en särskild belöning. Man kan också tänka sig att det goda ska fördelas efter moraliska förtjänster, så att vi ska belönas om vi gjort något som är moraliskt berömligt. Att prestera mycket i sitt arbete kan då förstås som en moralisk förtjänst.

Detta är en meritokratisk förståelse av rättvisa som inte är godtagbar. Vid rekrytering av anställda till olika arbeten krävs i allmänhet vissa kvalifikationer och meriter för att kunna utföra arbetsuppgiften i fråga. Den som har dessa meriter får företräde till anställningen. Men detta är inte ett godtagbart skäl för att vederbörande också ska ha en högre lön och få en större tilldelning av välfärd än andra. Det är inte heller rimligt att särskilt belöna den som har vissa moraliska förtjänster. Drivkraften att söka bli en god människa ska inte vara utsikten att detta kan ge en särskild belöning. Till den genuina dygden hör att den eftersträvas oberoende av andras uppskattning.

Framför allt strider principen om fördelning efter förtjänst mot den egalitära princip som hör samman med principen om alla människors

lika värde. Detta jämlikhetsideal innebär att alla ska bemötas med samma hänsyn och respekt, oberoende av våra moraliska egenskaper. Vi har olika moraliskt värde men detta hindrar inte att vi har samma människovärde. Därför har vi samma rättigheter till frihet och välfärd. Därför handlar också rättvisa om en lika fördelning av makten, friheten och välfärden. Det är inte våra förtjänster som ska läggas till grund för denna fördelning.

Ett vanligt argument för en lön efter prestation är att detta är nödvändigt för att öka effektiviteten i ett företag och därmed det samlade produktionsresultatet. Man hävdar då att människans drivkraft att arbeta hårt är enbart strävan efter högre lön. Detta är en tayloristisk teori om arbetet, enligt vilken det som motiverar oss att anstränga oss i arbetet enbart är vår önskan att erhålla ett ekonomiskt utbyte. Därför ger lönedifferentiering efter prestation incitament att arbeta hårdare.

Detta är en teori om arbetets mening som inte är godtagbar. Arbetet är inte ett nödvändigt ont, som vi bara utför för att få resurser till vårt uppehälle. Vi arbetar också för att utveckla våra möjligheter och förverkliga oss själva som medvetna och skapande varelser. Dessutom är vi inriktade på att producera sådant som är värdefullt för våra medmänniskor. Detta betyder att vi har fler och viktigare drivkrafter att anstränga oss i vårt arbete än strävan efter högre lön. Det som motiverar oss att arbeta är också strävan efter social gemenskap och att tillfredsställa våra sociala behov. Dessutom önskar vi i vårt arbete tillfredsställa vårt behov av självförverkligande. Detta uppnår vi inte genom högre lön utan genom sådana arbetsvillkor som ger oss självbestämmande, omväxling och utrymme för kreativitet.

Lägstalön och jämlikhet

Rättvis lön är sålunda inte detsamma som en lön efter prestation. Det handlar inte heller om en lagstadgad minimilön eller höjd lägstalön. I den nutida samhällsdebatten är det många som argumenterar för en sådan minimilön som skulle möjliggöra en skälig levnadsstandard för de anställda som är lägst betalda. Inte sällan heter det att rättvis lön är en levnadslön. Detta betyder att var och en som arbetar heltid ska få en lön som är tillräcklig för att den anställde ska kunna försörja sig och sin familj. Minimilönen ska räcka till att var och en ska kunna tillgodose sina mest elementära behov.

De som argumenterar för en sådan levnadslön eftersträvar inte alltid en ekonomisk utjämning mellan de lägst avlönade och de bäst betalda. De förstår inte rättvis lön som minskade löneskillnader. Ibland uppfattas till och med kraven på en skälig minimilön som ett alternativ till strävan efter jämlikhet. Vad det handlar om är enbart att de som har den lägsta lönen ska få en ersättning som möjliggör en skälig levnadsstandard. Att det därutöver råder stora löneskillnader mellan olika anställda uppfattas inte som ett problem.

Förslagen om en höjning av minimilönen motiveras ofta utifrån en princip om att vi ska respektera vars och ens mänskliga värdighet. Att respektera de anställdas människovärde betyder att erbjuda en sådan lön som gör det möjligt för dem att tillgodose sina grundläggande mänskliga behov. Ett människovärdigt liv innebär åtminstone att uppnå ett existensminimum. Var och en ska ges de förmågor och möjligheter som krävs för att hon ska kunna leva ett sådant människovärdigt liv. Därför bör var och en som arbetar få åtminstone en levnadslön.

Detta är emellertid uttryck för en alltför begränsad förståelse av människovärdesprincipen. Till denna hör också en jämlikhetsidé, enligt vilken värdigheten tillkommer varje människa i lika hög grad. Detta betyder att vi ska behandla varje människa med samma hänsyn och respekt, oberoende av ras, kön, nationalitet eller social position. Det räcker inte med att ge alla människor lika möjligheter och det räcker inte med att var och en kan tillgodose sina mest elementära behov. Målet bör i stället vara en lika fördelning av friheten, makten och välfärden. Därför handlar rättvisa också om en ekonomisk utjämning mellan dem som har det bäst och dem som är lägst avlönade.

En rättvis lön är sålunda inte bara en höjning av lägsta lönen. Visst är det nödvändigt att säkerställa att de som är sämst avlönade får möjlighet till en skälig levnadsstandard. Men därutöver handlar rättvis lön också om att skapa förutsättningar för en jämlikhet i levnadsförhållanden. Detta är det utjämningsmål som alltid varit centralt i den solidariska lönepolitiken. Rättvis lön handlar om en ekonomisk utjämning mellan olika grupper av anställda.

Som Rudolf Meidner och Berndt Öhman framhållit hade den solidariska lönepolitiken ursprungligen tre målsättningar. Det ena var att skapa rättvisa lönerelationer mellan olika grupper och framför allt en

minskad lönespännvidd inom LO-kollektivet. Den andra var att uppmärksamma löneutvecklingens effekter på samhällsekonomin och förena en aktiv arbetsmarknadspolitik med en stark stabiliseringspolitik. Det tredje var att tillförsäkra löntagarna en skälig andel av produktionsökningen.²²⁵

Min tes i denna undersökning är att det finns anledning att lägga stor vikt vid det utjämningsmål som en gång var drivkraften i den solidariska lönepolitiken. Detta har att göra med principen om alla människors lika värde. Att bemöta var och en med samma hänsyn och respekt betyder att eftersträva lika fördelning av välfärden. Därför handlar rättvisa om jämlikhet. Detta förutsätter givetvis lika lön för lika arbete, men detta är inte tillräckligt. Därutöver behövs en ekonomisk utjämning mellan dem som har olika typer av arbeten.

En annan tes som jag drivit i denna undersökning är att rättvisa också handlar om befrielse från förtryck och dominans. Detta betyder att motverka sådana strukturella förhållanden som skapar diskriminering, marginalisering och exploatering. Utifrån detta perspektiv finns det också skäl att tydligt framhålla det tredje målet för den solidariska lönepolitiken. Det handlar om att löntagarna som genom sitt arbete skapar värde hos produktionsresultatet också bör få en skälig andel av detta värde. Löntagarandelen av produktens värde bör öka på andra produktionsfaktorerens bekostnad. Även detta mål är viktigt eftersom rättvisa inte bara handlar om jämlikhet. Rättvisa betyder också att förhindra exploatering.

²²⁵ Meidner, Rudolf – Öhman, Berndt: *Solidarisk lönepolitik*, s. 9 f, 13 ff, 15 f, 19 f och 21 f.

Referenser

- Alsterdal, Lotte – Wallenberg, Jan: *Individuell lön i praktiken. En studie om verksamhet och lönesättning i kommunal sektor*. Linnéuniversitetet, Växjö 2010.
- Andersson, Dan: *Vad säger marknaden om solidarisk lönepolitik?* LO, Stockholm 1987.
- Aristotle: *The Nicomachean Ethics*. With an English translation by H Rackham. The Loeb Classical Library. W Heinemann Ltd, London (1926) 1968.
- Batten, Edward: *A Fair Wage. Being reflections on the minimum wage and some economic problems of to-day*. Sir Isaac Pitman & Sons, London 1923.
- Baude, Annika: *Kvinnans plats på jobbet*. SNS, Stockholm 1992.
- Berge, Agneta: *Bör sänkt lägsta lönen ingå i en svensk sysselsättningsstrategi?* LO, Stockholm 2014.
- Bergström, Villy: *Rättvisa, solidaritet och anpassning. Landsorganisationens ekonomiska politik under fem årtionden*. Atlas, Stockholm 2007.
- Brown, James AC: *The Social Psychology of Industry. Human Relations in the Factory*. Penguin Books, London 1986.
- Dworkin, Ronald: *Taking Rights Seriously*. Cambridge University Press, Cambridge 1978.
- Elster, Jon: *An Introduction to Karl Marx*. Cambridge University Press, Cambridge 1999.
- Ericsson, Ralf: *Essays on the Methodology and Ethics of Economics*. Åbo Akademis förlag, Åbo 1997.
- Ericsson, Thomas: *Systematisk arbetsvärdering. Ett lönesättningsinstrument i närbild*. Umeå Studies in Sociology, Umeå universitet, Umeå 1991.
- Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*. Landsorganisationen, Stockholm (1951) 1953.
- Fischer, Johannes: "Human Dignity and Human Rights". Artikel i Namli, Elena, m.fl. (red): *Etiska undersökningar. Om samhällsmoral, etisk teori och teologi*. Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala 2010.
- Friedman, Milton: *Kapitalism och frihet. En konstruktiv analys av den moderna kapitalismen*. Aldus/Bonniers, Stockholm 1972.

- Fudge, Judy – McDermott, Patricia (ed): *Just Wages. A Feminist Assessment of Pay Equity*. University of Toronto Press, Toronto 1991.
- Gardell, Bertil: *Arbetsinnehåll och livskvalitet*. Prisma, Lund 1976.
- Gardell, Bertil: *Produktionsteknik och arbetsglädje. En socialpsykologisk studie av industriellt arbete*. Personaladministrativa rådet, Malmö 1971.
- Grenholm, Carl-Henric: *Arbetets mening. En analys av sex teorier om arbetets syfte och värde*. Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala 1994.
- Grenholm, Carl-Henric: *Etisk teori. Kritik av moralen*. Studentlitteratur, Lund 2014.
- Hagel, Joachim: *Effizienz und Gerechtigkeit. Ein Beitrag zur Diskussion der ethischen Aspekte in der neoklassischen Wohlfahrtstheorie*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1993.
- Hedenius, Ingemar: *Om människovärde. Essayer*. Bonniers, Stockholm 1982.
- Jonsson, Claes-Mikael – Lindberg, Ingemar: *Modellen som klev ut genom ett fönster. Om globaliseringen och den svenska modellens framtid*. LO, Stockholm 2014.
- Jonsson, Lennart – Siven, Claes-Henrik: *Varför löneskillnader?* SAF, Stockholm 1986.
- Jämlikhet. Första rapport från SAP-LO:s arbetsgrupp för jämlikhetsfrågor*. Bokförlaget Prisma, Stockholm 1969.
- Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. SOU 2014:30, Stockholm 2014.
- Kant, Immanuel: *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*. Fünfte Auflage. Herausgegeben von Karl Vorländer. Verlag von Felix Meiner, Leipzig 1920.
- Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell*. Underlagsrapport till LOs 27:e ordinarie kongress 2012. LO, Stockholm 2011.
- Lind, Albin: *Solidarisk lönepolitik*. Landsorganisationens skriftserie, nr 44, Stockholm 1938.
- Luther, Martin: *Deutsch Catechismus* (Der Grosse Katechismus, 1529). Ingår i Luther, Martin: Werke. Kritische Gesamtausgabe (WA). 30. Band. Erste Abteilung. Hermann Böhlhaus Nachfolger, Weimar 1910.
- Luther, Martin: *Tractatus de libertate christiana* (1520). Ingår i Luther, Martin: Werke. Kritische Gesamtausgabe (WA). 7. Band. Hermann Böhlhaus Nachfolger, Weimar 1897.

- Luther, Martin: *Von den guten Werken* (1520). Ingår i Luther, Martin: Werke. Kritische Gesamtausgabe (WA). 6. Band. Herman Böhlau, Weimar 1888.
- Lönepolitik. *Rapport till LO-kongressen 1971*. Prisma, Stockholm 1971.
- Lönepolitik för framtiden. *En rapport till LO-kongressen 1991*. LO, Stockholm 1990.
- Lönepolitik för 80-talet. *Rapport till LO-kongressen 1981*. LO, Stockholm 1981.
- Marx, Karl: *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*. Buch I (1867), Buch II (1885), Buch III (1894). Ingår i Marx, Karl – Engels, Friedrich: Werke (MEW). Dietz Verlag, Berlin 1962, 1963 och 1964.
- Marx, Karl: *Kritik av Gothaprogrammet*. Oktober, Stockholm 1975.
- Marx, Karl: *Ökonomisch-philosophische Manuskripte* (1844). Ingår i Marx, Karl – Engels, Friedrich: Historisch-Kritische Gesamtausgabe. Werke, Schriften, Briefe. Im Auftrage des Marx-Engels Institut Moskau herausgegeben von V Adoratskij (MEGA). Erste Abteilung, Band 3. Verlag Detlev Auvermann KG, Glashütten im Taunus (1932) 1970.
- Mayo, Elton: *The Human Problems of an Industrial Civilization*. The Macmillan Company, Boston 1946.
- Mayo, Elton: *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Routledge & Kegan Paul Ltd, London 1949.
- Meckenstock, Günter: *Wirtschaftsethik*. Walter de Gruyter, Berlin 1997.
- Meidner, Rudolf – Berndt Öhman: *Solidarisk lönepolitik. Erfarenheter, problem, utsikter*. Tidens förlag, Stockholm 1972.
- Nordström, Annelie m.fl: "Här är sju punkter för ett Sverige med rättvisa löner". Artikel i DN 2012-02-10. <http://www.dn.se/debatt/har-ar-sju-punkter-for-ett-sverige-med-rattvisa-loner> (2015-02-01).
- Nussbaum, Martha C: *Frontiers of Justice. Disability, Nationality, Species Membership*. The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts 2007.
- Nussbaum, Martha C: *Women and Human Development. The Capabilities Approach*. Cambridge University Press, Cambridge 2001.
- Palm, Anders: *Affärsstödjande lönebildning. Individuell lönesättning i praktiken*. Ekerlids förlag, Stockholm 2000.
- Pico della Mirandola, Giovanni: *Om människans värdighet. Med några kapitel om humanism och mystik och naturfilosofi under renässansen*. Över-

- satt och utgiven av Rolf Lindborg (Skrifter utgivna av vetenskaps-societeten i Lund 71), Gleerup, Lund 1974.
- Plato: *The Republic*. With an English translation by Paul Shorey. Vol I. The Loeb Classical Library. William Heinemann Ltd, London (1930) 1946. Vol II. The Loeb Classical Library. William Heinemann Ltd, London (1935) 1942.
- Pollin, Robert – Stephanie Luce: *The Living Wage. Building a Fair Economy*. The New Press, New York 2000.
- Rawls, John: *A Theory of Justice*. Oxford University Press, Oxford 1976.
- Rätt lön. *Solidarisk lönepolitik på arbetsplatsen*. LO, Stockholm 1993.
- Rättvisa. *Rättviseutredningens rapport till LO:s 23:e ordinarie kongress 7–12 september 1996*. LO, Stockholm 1995.
- Rättvis lön – lönepolitiskt program. *Utgångspunkter. Grundsatser*. Svenska Arbetsgivareföreningen, Stockholm 1979.
- Rättvis lön med gemensam arbetsvärdering? Svenska Arbetsgivareföreningen, Stockholm 1975.
- Rättvisa löner. *En skrift om LO:s solidariska lönepolitik*. Landsorganisationen, Stockholm 1983.
- Schmidtz, David: *Elements of Justice*. Cambridge University Press, New York 2007.
- Sen, Amartya: *Development as Freedom*. Oxford University Press, Oxford 2001.
- Sen, Amartya: *Inequality Reexamined*. Harvard University Press, Cambridge 1992.
- Sen, Amartya: *On Ethics and Economics*. Blackwell, Oxford 1992.
- Sen, Amartya: *The Idea of Justice*. Penguin Books, London 2010.
- Sher, George: *Desert*. Princeton University Press, Princeton 1989.
- Strömberg, Bertil: *Arbetets pris. Rättvis lön och solidarisk lönepolitik*. Filosofiska institutionen, Uppsala universitet, Uppsala 1989.
- Sumner, LW: *The Moral Foundation of Rights*. Clarendon Press, Oxford 1990.
- Taylor, Frederick Winslow: *Shop Management*. Harper & Brothers Publishers, New York and London 1911.
- Taylor, Frederick Winslow: *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers Publishers, New York and London 1911.
- Thorsie, Anna: "Höj statusen för 'kvinnojobben'." Artikel i Aftonbla-

det 2003-11-19. <http://www.aftonbladet.se/debatt/article10413088.ab>
(2015-02-01)

Thorsrud, Einar – Emery, Fred E: *Medinflytande och engagemang i arbetet*. Utvecklingsrådet för samarbetsfrågor, SAF:s förlagssektion, Stockholm 1969.

Ullenhag, Jörgen: *Den solidariska lönepolitiken i Sverige. Debatt och verklighet*. Ekonomisk-historiska studier 6. Läromedelsförlagen, Stockholm 1971.

Vaughan-Whitehead, Daniel: *Fair Wages. Strengthening Corporate Social Responsibility*. Edward Elgar, Cheltenham 2010.

Walzer, Michael: *Spheres of Justice. A Defense of Pluralism and Equality*. Basic Books, New York 1983.

Young, Iris Marion: *Justice and the Politics of Difference*. Princeton University Press, Princeton 1990.

Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. SOU 2014:81, Stockholm 2014.

Rapporter i serien

1. Sverige behöver ett bättre banksystem
ISBN 978-91-566-2967-9
2. Hundra år av ojämlikhet – löner och löneutveckling efter klass och kön
ISBN 978-91-566-2968-6
3. Bör sänkt lägsta lön ingå i en svensk sysselsättningsstrategi?
ISBN 978-91-566-2982-2
4. Hur många har erfarenhet av arbetslöshet?
ISBN 978-91-566-2983-9
5. Den "nya" strukturomvandlingen?
Jobbpolariseringen och konkurrensen om jobben
ISBN 978-91-566-2985-3
6. Vilja, få och förmå – Synpunkter på en sysselsättningspolitik
byggd på ekonomiska incitament
ISBN 978-91-566-2997-6
7. Skolan sviker – hur, varför och vad vi kan göra åt det?
ISBN 978-91-566-2999-0
8. Inflation – allt du behöver veta men aldrig vågat fråga om
ISBN 978-91-566-3001-9
9. Investeringar och sysselsättning i Sverige
ISBN 978-91-566-3002-6
10. Bostadsbrist och arbetsmarknad
– hur får vi en bostadsmarknad i balans?
ISBN 978-91-566-3004-0
11. Samhällsekonomi i koma – kan höjda löner återuppliva den?
ISBN 978-91-566-3008-8
12. Modellen som klev ut genom ett fönster
– om globaliseringen och den svenska modellens framtid
ISBN 978-91-566-3009-5
13. Penningpolitik och full sysselsättning
ISBN 978-91-566-3010-1
14. Vägval när det gäller marknadsmekanismer i utbildningssystemet
ISBN 978-91-566-3011-8
15. Arbetsförmedlingen och arbetskraftsförmedlingen
– missbedömd eller dömd att misslyckas?
ISBN 978-91-566-3012-5

16. Tillsammans – LO-samordning och samverkan i praktiken
ISBN 978-91-566-3013-2
17. Ungas färdigheter och etableringsproblem på arbetsmarknaden
ISBN 978-91-566-3059-0
18. Lönebildning bortom NAIRU
ISBN 978-91-566-3061-3
19. Totalreovering av Sverige
– för framtidens sysselsättning och välfärd
ISBN 978-91-566-3065-1
20. I skuggan av hög arbetslöshet – om flykting- och
anhöriginvandrares arbetsmarknadsetablering
ISBN 978-91-566-3067-5
21. Workers Ownership and Profit-Sharing in a New Capitalist Model?
ISBN 978-91-566-3069-9
22. Lön eller sysselsättning eller bådadera
ISBN 978-91-566-3074-3
23. Fem nyanser av rättvisa – om lönepolitik och rättviseteori
ISBN 978-91-566-3066-8



Fem nyanser av rättvisa är redan en modern klassiker. I den här rapporten som skrivits inom ramen för LOs projekt *Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik* är det rättvisan som står i centrum. Carl-Henric Grenholm, professor i etik och teologi vid Uppsala universitet, behandlar innebörden av fem olika modeller för rättvis lön. Däribland ingår den solidariska lönepolitiken, men även den individuella lönesättningen och jämställda löner diskuteras. Rapporten hanterar också rättviseteori och mer filosofiska frågor. Vad innebär en rättvis fördelning? Vad kännetecknar en lönepolitisk modell som är rättvis? Vad ska fördelas lika? Budskapet är att det inte är tillräckligt att möjligheterna fördelas lika, även friheten, lönen, makten och välfärden måste fördelas jämnt.

November 2015

ISBN 978-91-566-3066-8

www.lo.se