

«Lønn for utført arbeid» og arbeidsvurdering, sprer også idéer om at det går an å få en «rettferdig lønn», nærmest gjennom vitenskapelig måling. Slik kan lønnsforskjeller legitimeres og låses fast, skriver Siri Jensen

Siri Jensen er faglig leder i AKP



Farvel til ei lønn å leve av?

ARBEIDSvurderingsutvalget har kommet med en innstilling om bruk av arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn. Utvalget ser kjønnsnøytral arbeidsvurdering som ett av flere likelønnspolitiske tiltak, «i første rekke ment som et praktisk verktøy for den enkelte virksomhet...». Likevel kan dette fort seile opp som det store nye. Regjeringa la stor vekt på arbeidsvurdering i sin Likestillingsmelding i 92, i LO-kongressens vedtak snakkes det om betydningen av lik verdifastsettelse og mer rettferdige lønnsystemer.

Oppfatningene av hva som er rettferdig lønn har endret seg over tid. Tidligere ble forsørgertillegg og forsørgelønn sett på som et rettferdig argument i lønnsdannelsen, menn hadde ansvar for familie og trengte høyere lønn. Også kvinner godtok lenge at slik var det, selv om protester mot ulikelønn er like gamle som lønnsforskjellene.

Utvalget slår fast at «i tillegg til tilbud og etterspørsel i markedet, styres lønn av normer. Den viktigste normen i lønnsdannelsen i dag er at lønn skal fastsettes på grunnlag av krav til hvordan arbeidet skal utføres, og lønn blir gitt som individuell kompensasjon for utført arbeid. Faktorer som anses som legitime for fastsettelse av lønn, er individuelle ressurser som kompetanse, og de krav som følger med arbeidet, som ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold.»

Dette er tankevekkende. Lønn bygd på at menn er familieforsørgere er roten til kvinnelønna, det er bra at dette ikke lenger oppfattes som rettferdig. Men virkeligheten er annerledes: menns rolle som forsørgere spiller fortsatt en avgjørende rolle for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, i et samfunn der kvinner har 57 prosent av menns inntekt og nesten halvparten av de yrkesaktive kvinnene jobber deltid. Men det skjer ikke lenger åpent, det er bygd inn i organiseringa av arbeids- og samfunnsnivå.

Opp mot forsørgelønnsprinsippet har kvinner krevd ei lønn å leve av. Kvinner vil ha mulighet til en levestandard på linje med menn, uten å være økonomisk avhengige. De vil ha mulighet til å forsørge sine barn. Kort sagt være sjølstendige mennesker. Dette utgangspunktet er ikke nevnt i arbeidsvurderingsutvalgets drøfting. I fortsettelsen av kvinnebevegelsens syn ligger også kravet om at samfunnet kollektivt må sikre rettigheter for dem som ikke kan forsørge seg sjøl på grunn av arbeidsløshet, sykdom, ufør-



Foto: Ørjan F. Ellingvåg

het etc. Og betale det det koster å ha barn.

Utgangspunktet at lønna er det du skal leve av, er også et grunnlag for å gå imot store lønnsforskjeller. Alle mennesker har krav på et verdig liv, prisene er de samme for alle. Ut fra et slikt syn har de som har tatt høyere utdanning krav på høyere lønn fordi de har store lån i en periode de ikke har hatt inntekt, ikke fordi de er mer «verdige».

Jeg mener det er viktig å holde fast på en slik plattform i kvinnelønnskampen, bl.a. mot å gjøre større lønnsforskjeller til en strategi for å oppnå like- lønn.

Opp mot dette står dagens stadig sterkere vekt på at du skal ha lønn utfra hva slags arbeid du utfører. Denne ideen forsterker illusjoner om at vi får lønn for det arbeidet vi gjør. Mens det flertallet av oss faktisk selger, er arbeidskrafta vår. Vi får ikke lønn for arbeidet, vi får lønn for

å klare oss slik at vi kan komme på jobb igjen neste dag og stille arbeidskrafta vår til disposisjon på ny. Utbyttinga, det at arbeidstakeren bare får betalt for en del av den tida hun jobber, resten jobber hun gratis for kapitalisten/arbeidsgiveren, blir skjult. I en tid da utbyttinga øker. Arbeidsvurderingsutvalget aktualiserer behovet for at fagforeninger – og kvinnelønnsbevegelsen – tar opp studier av Marx analyse av arbeidskraftas verdi og av utbyttinga.

«Lønn for utført arbeid», og arbeidsvurdering, sprer også idéer om at det går an å få en «rettferdig lønn», nærmest gjennom vitenska-

pelig måling. Slik kan lønnsforskjeller legitimeres og låses fast. Men det finnes ikke noen rettferdig lønn. Lønn bestemmes i hovedsak utfra styrkeforholdet mellom arbeid og kapital, med staten som en viktig støttespiller for kapitalen.

Kjønnsnøytral arbeidsvurdering er i mange land kjempet fram av feministene. Hensikten har vært å synliggjøre elementer i kvinners arbeid som aldri har blitt tillagt verdi, som ansvar for andre mennesker, utholdenhet, fingerferdighet, evne til å gjøre mange ting på en gang. Kvinners såkalte ukvalifiserte arbeid krever like mye kvalifikasjoner som menns. Metoden har også vært et resultat av erfaringene med at de tradisjonelle lønnsforhandlingene er lite egnet til å endre kvinners lønsplassering. Kjønnsnøytral arbeidsvurdering har da også i noen tilfeller ført til endra lønnsrelasjoner med økt lønn for grupper av kvinner.

Utvalget understreker behovet for bevisst kjønnsnøytralitet, både i systemet som brukes og i måten systemet brukes på. For meg understreker det veldig klart begrensningene. Kvinnebeviste kvinner kan kanskje bruke slike systemer for å heve bestemte grupper; men brukt som almen metode, er faren stor for at misser følger med på lasset. Det ligger også avgjørende begrensninger i at sammenlikning av menns og kvinners arbeid i hovedsak skal skje innafør samme virksomhet og at resultatet er avhengig av at kvinnene har egnede grupper av menn å sammenlikne seg med. Store lavtlønte kvinnegrupper har nettopp ofte ikke det.

For meg blir innstillinga et godt eksempel på at veien til helvete er brolagt med gode forsetter. Selv om kjønnsnøytral arbeidsvurdering til dels har sin bakgrunn i kvinnekamp, er det nødvendig å spørre seg hvordan en slik metode, brukt i stort omfang, vil fungere i dagens politiske klima. Mer individuelle lønninger er på vei inn, vi har fått minstelønnsystemer i stat og kommune med større vekt på lokale forhandlinger. Arbeidsvurderingsystemet passer som hånd i hanske for arbeidsgiverne. Kvinners motmakt er alt for svak til å bestemme hvordan arbeidsvurdering i stor skala vil fungere, den rådende vind vil sette seg igjennom. I mange av landa som er brukt som eksempler er arbeidsvurdering innført i en tid da lønnsforskjellene mellom kvinner og menn også gikk ned hos oss – uten tilsvarende systemer.

I NOU 1990:32 Statens lønnskomite av 1988 ble stillingsvurdering sett på som et viktig element i den nye lønnspolitikken og nødvendig for å kunne bruke de mulighetene som ligger i det nye lønnsystemet. Systemet med lokale forhandlinger i stat og kommune presser fram arbeidsvurdering; på samme måte vil arbeidsvurderingsystemer igjen kreve større andel til lokale forhandlinger for å gi resultater. Lokale forhandlinger tjener ikke kvinnene, og motstanden er stor. Kjønnsnøytral arbeidsvurdering kan brukes til å gjøre lokale forhandlinger spiselige for kvinnene og undergrave motstanden. Resultatet vil uansett bli større lønnsforskjeller og oppsplitting av større yrkesgrupper.

Utvalget drøfter først og fremst bruk av arbeidsvurdering på grupper, og understreker at det dreier seg om vurdering av stillinger, ikke personer. Men det står også at det er nødvendig med mest mulig detaljerte beskrivelser dersom en skal kunne bruke vurderingene til å endre lønna. Og når systemet er der, er det ikke vanskelig å måle individuelle prestasjoner, slik arbeidsgiverne ønsker. All erfaring viser også at når noe måles og gis vekt, kommer kravet om at resten av det en gjør, også skal måles. Når f.eks. kompetanse skal belønnes, er det vanskelig å trekke grenser mellom stilling og person. Man vil lettere legge grunnlag for at en bestemt lønn skal følge person og ikke stilling.

Det finnes ikke noen rettferdig lønn. Lønn bestemmes i hovedsak utfra styrkeforholdet mellom arbeid og kapital, med staten som en viktig støttespiller for kapitalen.

I tillegg understrekes at dette dreier seg om et system for å komme såkalt illegitime lønnsforskjeller til livs. Det er altså greit om ulikhetene skyldes prestasjonslønn og markedslønn, systemer som er på vei inn. Selv om markedslønn systematisk vil ramme de store lavtlønte kvinnegruppene.

Min foreløpige konklusjon er at kjønnsnøytral arbeidsvurdering, på linje med likestillingsloven, kan være et taktskilt hjelpemiddel i enkeltsaker. Men som en hovedstrategi vil arbeidsvurdering lett være en avsporing av kvinnelønnskampen – nå skal vi måle på den enkelte arbeidsplass i stedet for å slåss sammen på tvers. En strategi som vil splitte kvinnene og gi arbeidsgiverne et bedre redskap for mer individuelle lønninger og større lønnsforskjeller. Omfattende bruk av arbeidsvurderingsystemer kan også bidra til å gjøre kvinnelønnskampen like fremmedgjort som tariffoppgjøret, overlatt til en ekspertise på toppen som skal regne ut det rette svaret.