

TIDSKRIFT FÖR POLITISK FILOSOFI
NR 2 2006 | ÅRGÅNG 10

Bokförlaget THALES

Stig Blomskog

1. Inledning

ÄR DET MÖJLIGT att genomföra en värderande jämförelse av två olika typer av befattningar såsom en medicintekniker och en intensivvårdssjuksköterska? Frågan är av central betydelse för tillämpningen av jämställdhetslagen gällande åtgärder mot förekomsten av könsdiskriminerande lönesättning på arbetsplatser.¹

Enligt jämställdhetslagen gäller nämligen att en arbetsgivare gör sig skyldig till lönediskriminering om två anställda av motsatt kön utför arbeten som är att betrakta som likvärdiga, och om de båda anställda ges olika lön utan att arbetsgivaren kan ange andra sakliga skäl för denna lönesättning. Grunden för ett ställningstagande om två befattningar är att betrakta som likvärdiga ska enligt jämställdhetslagen baseras på en sammantagen värdering av krav på utbildning, ansträngning och ansvar, samt arbetsmiljö. En viktig förutsättning för att jämställdhetslagen ska kunna tillämpas är således att olika typer av befattningar på en arbetsplats kan jämföras så att begreppet likvärdigt arbete kan tillämpas på ett meningsfullt sätt.

Frågan om jämförbarhet kan dock sägas ha besvarats av Arbetsdomstolen (AD) åtminstone i en juridisk mening. I samband med ett lönediskrimineringsmål genomförde AD en värderande jämförelse av arbeten som utfördes av en medicintekniker och en intensivvårdssjuksköterska. På basis av insamlad information om de krav och svårigheter som kännetecknade de båda befattningarna genomförde AD en självständig värderande jämförelse. AD:s ställningstagande var att medicinteknikern och intensivvårdssjuksköterskan utförde arbeten som vara att betrakta som *likvärdiga* eller åtminstone *inte av olika värde*. AD:s ställningstagande utgör en viktig framgång för möjligheten att tillämpa jämställdhetslagstiftningen gällande förekomsten av lönediskriminering som förutsätter att värderande jämförelser av olika typer av befattningar är möjliga att genomföra. AD redovisade dock inga argument som ger stöd för att två olika ty-

per av befattningar är jämförbara enligt jämställdhetslagens intentioner. Den svarande i målet, arbetsgivaren, menade i strid med AD:s uppfattning, att så olika typer av befattningar som medicintekniker och intensivvårdssjuksköterska inte är jämförbara. Inte heller arbetsgivaren formulerade några explicita argument för sin uppfattning att en värderande jämförelse i detta fall inte är meningsfull.

Bakgrunden till lönediskrimineringsmålet var att en intensivvårdssjuksköterska anställd vid Danderyds sjukhus hade stämt Stockholms Läns Landsting för lönediskriminering. JämO förde hennes talan i Arbetsdomstolen. Som skäl för detta angavs att intensivvårdssjuksköterskan hade en lägre lön än en manlig medicintekniker trots att de båda anställda utförde arbeten som vara att betrakta som likvärdiga enligt den arbetsvärdering som genomfördes på uppdrag av JämO. AD:s ställningstagande gav alltså stöd för JämO:s uppfattning att de båda befattningar var likvärdiga eller åtminstone inte av olika värde. AD gjorde dock bedömningen att arbetsgivaren inte gjort sig skyldig till en könsdiskriminerande lönesättning. Som motivering för domslutet angav AD att även om de båda befattningar vara att betrakta som likvärdiga så kunde arbetsgivaren redovisa andra sakliga skäl för att medicinteknikerna hade en högre lön än intensivvårdssjuksköterskan.²

Problemet med värderande jämförelser av olika typer av befattningar aktualiserades i samband med att grunden för en könsdiskriminerande lönesättning utvidgades från att gälla lika arbeten till att gälla likvärdiga arbeten. Ett skäl för att grunden för lönediskriminering har utvidgats från lika till likvärdiga arbeten baseras på den välbelagda empiriska regelbundenheten att typiska kvinnoyrken tenderar att ha en lägre lön än typiska manliga yrken. En vanlig förklaring till denna systematiska löneskillnad är att kvinnoyrken undervärderas relativt manliga yrken. Löneskillnaden kan förklaras av så kallad värdediskriminering. Nuvarande jämställdhetslagstiftning gör det alltså möjligt att åtgärda förekommande fall av *värdediskriminering*³, men detta aktualiserar frågan om det är möjligt att genomföra värderande jämförelser av befattningar som tillhör olika yrkeskategorier. Det är rimligtvis enklare att genomföra värderande

jämförelser av befattningar inom en yrkesgrupp. Fransson (2000) använder termen *svåra fall* som beteckning på värderande jämförelser av befattningar som tillhör olika yrkeskategorier.

Syftet med uppsatsen är att diskutera fem tänkbara argument som kan framföras mot möjligheten att genomföra värderande jämförelser av två befattningar som tillhör olika yrkeskategorier. Argumenten baseras på en diskussion i Chang (2002a och 2002b) som innehåller en omfattande filosofisk analys av värderande jämförelser av svåra fall, dvs. värderande jämförelser av alternativ som är av olika slag. Ett exempel på ett svårt fall som diskuteras i Chang (2002a) är en värderande jämförelse av Beethoven och Michelangelo med avseende på *konstnärlig kreativitet*. I uppsatsen ska den ovannämnda värderande jämförelsen av medicinteknikern (*MT*) och intensivvårdssjuksköterskan (*IVS*) utgöra det svåra fall som argumenten mot jämförbarhet ska prövas på.

I nästa avsnitt redogörs för definitioner av några centrala begrepp och för ett antal viktiga distinktioner som ska tillämpas i analysen av de fem argumenten. I det tredje avsnittet redovisas och analyseras fem argument mot jämförbarhet. I det fjärde avsnittet sammanfattas diskussionen.

2. Några viktiga begrepp och distinktioner

2.1 Övergripande och bidragande värde

EN CENTRAL FRÅGA i samband med en värderande jämförelse av befattningar är naturligtvis vad det är som ska jämföras. Vad är det närmare bestämt hos befattningarna som kan ha lika eller olika värde? Hur ska AD:s ställningstagande att *MT* och *IVS* är att betrakta som likvärdiga eller åtminstone inte av *olika värde* förstås? Om det inte är möjligt att specificera vad det är hos de båda befattningarna som ska jämföras, så finns det skäl att ifrågasätta möjligheten att genomföra en värderande jämförelse. En meningsfull diskussion ifall två befattningar är jämförbara förutsätter en specifikation av med avseende på vad den värderande jämförelsen ska ske.

Allmänt gäller att ett *övergripande värde* i någon mening måste specificeras innan det är meningsfullt att ta ställning till om två al-

ternativ är jämförbara. Den i samband med arbetsvärderingar ofta åberopade analogin »att jämföra en medicintekniker och en intensivvårdssjuksköterska är som att jämföra äpplen och päron» är misslyckad av det skälet. För det första är det ett meningslöst eller ofullständigt påstående att äpplen och päron inte kan jämföras. Att besvara frågan om ett äpple och ett päron är jämförbara förutsätter att någon egenskap anges som kan ligga till grund för en jämförelse. För det andra är det uppenbart att det finns många egenskaper eller aspekter som kan utgöra en grund för en jämförelse mellan de båda frukterna. Exempelvis kan päron och äpplen jämföras med avseende på vikt, näringsinnehåll eller varför inte estetiskt värde. Den senare aspekten skiljer sig från de två andra aspekterna dels genom att det är en värderingsaspekt, dels genom att den förmodligen är en mångdimensionell aspekt, dvs. aspekten estetiskt värde konstitueras av ett antal deskriptiva aspekter eller egenskaper som kan tillskrivas frukterna och som *bidrar* till det estetiska värdet. Aspekten estetiskt värde kan ses som ett aggregat av ett antal deskriptiva aspekter. En jämförelse av det estetiska värdet mellan de båda frukterna har stora likheter med en värderande jämförelse av två befattningar såsom en medicintekniker och en intensivvårdssjuksköterska. För det första är det ett antal relevanta aspekter som ligger till grund för en bedömning av estetiskt värde. För det andra värderas frukterna med avseende på var och en av de aspekter som utgör de *bidragande värdena* till det *övergripande estetiska värdet*. För det tredje har de olika aspekterna olika betydelser eller vikt vid sammanvägningen till det övergripande estetiska värdet. Tvärt emot avsikten med analogin så kan en värderande jämförelse av äpplen och päron med avseende på estetiskt värde utgöra ett viktigt exempel för att bättre förstå de problem som aktualiseras i samband med en värderande jämförelse av exempelvis en medicintekniker och en intensivvårdssjuksköterska. Eftersom en värderande jämförelse av äpplen och päron med avseende på det övergripande värdet »estetiskt värde» tycks vara möjlig att genomföra så borde detsamma gälla för en värderande jämförelse av olika typer av befattningar.

En avgörande fråga för möjligheten att genomföra en värderande

jämförelse av två befattningar är alltså om det är möjligt att ange eller specificera ett *övergripande värde*. Jämställdhetslagen ger en viss vägledning för hur det övergripande värdet kan specificeras. Det *övergripande värdet* grundar sig på ett antal *bidragande värden* i form av olika krav och svårigheter som kan tillskrivas de olika befattningarna. I jämställdhetslagen anges att krav på utbildning, ansvar, ansträngning, samt arbetsmiljö ska beaktas vid en värderande jämförelse av befattningar. Det *övergripande värdet* kan i ett första steg anges som en lista av krav och svårigheter som utgör de *bidragande värdena* till det *övergripande värdet*, som således kan sägas utgöra ett aggregat av de *bidragande värdena*.

En ytterligare specifikation av det *övergripande värdet* kan utgå från syftet med den värderande jämförelsen. En rimlig tolkning av jämställdhetslagen är att syftet med en värderande jämförelse av befattningar är att ge sakliga och könsneutrala skäl för lönesättning. Det finns således en nära koppling mellan en jämförelse av olika befattningar med avseende på det *övergripande värdet* och en intuition om rimliga skäl för lönesättning. Ett annat sätt att uttrycka detta är att säga att någon som genomför en värderande jämförelse av befattningar utan att ha kunskap om syftet med den värderande jämförelsen tillämpar förmodligen ett felaktigt *övergripande värde* som inte är förenligt med jämställdhetslagstiftningens intentioner.⁴

Det *övergripande värdet* kanske kan specificeras verbalt som »skäl för lönesättning med hänsyn taget till skillnader mellan befattningar med avseende på alla relevanta krav». Ställningstagandet att exempelvis *MT* är likvärdig med *IVS* ska alltså relativiseras till det övergripande värdet »skäl för lönesättning med hänsyn taget till alla relevanta skillnader mellan befattningarna». I brist på ett namn på det övergripande värdet kan det betecknas med *V*. Resultatet av en värderande jämförelse kan anges som att *MT är mer värd än IVS* med avseende på *V* eller som att *MT är likvärdig med IVS* med avseende på *V*. Ett lämpligt namn på det övergripande värdet kan vara »svårighetsgrad». Fortsättningsvis underförstås att den värderande jämförelsen sker med avseende på det övergripande värdet *V* eller »svårighetsgrad».

Chang (2002a) gör en distinktion mellan icke-jämförbarhet i

formell respektive substantiell mening. Icke-jämförbarhet i formell mening kan uppkomma om det övergripande värdet inte kan tillämpas på de alternativ som ska jämföras. Ett exempel som ges i Chang (2002a) på icke-jämförbarhet i formell mening är en jämförelse mellan Beethoven och Michelangelo med avseende på det *övergripande värdet* »*musikalisk kreativitet*». Eftersom det övergripande värdet »*musikalisk kreativitet*» inte kan tillämpas på Michelangelo är en jämförelse inte möjlig av formella skäl. Om det *övergripande värdet* ändras till »*konstnärlig kreativitet*» är en jämförelse möjlig åtminstone formellt. Det *övergripande värdet* »*konstnärlig kreativitet*» kan tillämpas på båda konstnärerna, men av det följer inte att de båda konstnärerna är jämförbara med avseende på »*konstnärlig kreativitet*» i en substantiell mening.

2.2 Icke-jämförbarhet: en formell definition

ARGUMENTEN MOT MÖJLIGHETEN att genomföra värderande jämförelser av svåra fall kan sägas utgå från följande tes: Om en värderande jämförelse av två alternativ, såsom en medicintekniker och en intensivvårdssjuksköterska, är möjlig, gäller antingen att de båda befattningarna är av *olika* värde eller av *lika* värde. Om ingen av dessa värderationer föreligger, dvs. det är falskt (fel) att: *MT* är *mer värd* än *IVS* eller att *MT* är *mindre värd* än *IVS* eller att *IVS* och *MT* är *likvärdiga*, så medför detta att befattningarna är icke-jämförbara. Ett ställningstagande av AD att *IVS* och *MT* är varken av *olika* eller *lika* värde kan således tolkas som att *IVS* och *MT* är icke-jämförbara.

Det finns dock tre andra möjliga tolkningar av AD:s ställningstagande att *MT* och *IVS* varken är av *olika* eller *lika* värde, utan att detta medför att befattningarna är icke-jämförbara.

Den första tolkningen utgår från att det är bristande kunskap eller epistemisk osäkerhet om värderingssituationen som gör att det är svårt eller till och med omöjligt att ta ställning, men i princip gäller att befattningarna antingen är av *lika* eller *olika* värde. Befattningarna är jämförbara, men på grund av bristande kunskap, en kunskap som kan vara principiellt otillgänglig, så går det inte att avgöra om befattningarna är av *olika* eller av *lika* värde.

Den andra tolkningen utgår från att de värderande termerna såsom »likvärdiga» och »mer värd än» är vaga. Den värderande jämförelsen av *MT* och *IVS* utgör ett gränsfall för tillämpningen av de vaga värderingstermerna. I så fall gäller att det varken är sant (rätt) eller falskt (fel) att *MT* och *IVS* är av *olika värde* och varken sant (rätt) eller falskt (fel) att *MT* och *IVS* är av *lika värde*. Givet att jämförbarhet medför att *IVS* och *MT* är antingen av *olika* eller *lika värde* så gäller således att det är obestämt om *MT* och *IVS* är jämförbara eller icke-jämförbara.

Den tredje tolkningen utgår från kritiken i Chang (2002a och 2002b) mot den generella tesen att: om en värderande jämförelse av två alternativ är möjlig så medför detta att de båda alternativen antingen är av *olika* eller av *lika värde*. Chang argumenterar för att även om två alternativ varken är av *olika* eller *lika värde* så kan jämförbarhet gälla eftersom alternativen kan vara »*on par*». Relationen »*on par*» ska inte tolkas som ett uttryck för bristande kunskap eller vaghet hos de värderande termerna. Den fjärde värderationen »*on par*» kan alltså gälla mellan *MT* och *IVS* även om all relevant kunskap är tillgänglig och vaghet kan uteslutas.⁵

Sammanfattningsvis kan resultatet av en värderande jämförelse att *MT* och *IVS* varken är av *olika* eller *lika värde* tolkas på fyra sätt: 1) *MT* och *IVS* är icke-jämförbara, 2) *MT* och *IVS* är jämförbara men på grund av epistemisk osäkerhet går det inte att avgöra om befattningarna är av olika eller lika värde, 3) På grund av vaghet hos värdetermerna är *MT* och *IVS* varken jämförbara eller icke-jämförbara, 4) *MT* och *IVS* är jämförbara och är »*on par*».

2.3 Svåra fall

FRANSSON (2000) BENÄMNER värderande jämförelser av befattningar som tillhör olika yrkeskategorier som *svåra fall*, men det ges ingen närmare förklaring till varför det är svårt att jämföra befattningar som tillhör olika yrkeskategorier. Det finns åtminstone fyra förhållanden som gör det svårt att jämföra befattningar som tillhör olika yrkeskategorier.

För det första är de krav och svårigheter som tillskrivs de olika be-

fattningarna och som bidrar till det *övergripande värdet* ofta av olika slag, vilket innebär att det redan kan vara svårt att jämföra befattningar med avseende på ett specifikt bidragande värde. Exempelvis är den kompetens som krävs för en medicintekniker och en intensivvårdssjuksköterska av helt olika slag.

För det andra kännetecknas ofta svåra fall av att en befattning värderas högre än en annan befattning med avseende på vissa krav och svårigheter, medan det omvända gäller med avseende på andra krav och svårigheter. Det är rimligtvis svårt att ange ett mer precist sätt att väga samman de olika skillnaderna så att ett entydigt värderingsresultat erhålls. Olika men lika rimliga viktningförslag ger vanligtvis upphov till motstridiga resultat. I lönediskrimineringsmålet, som diskuterades ovan, så gällde exempelvis, enligt AD, att *MT* värderades högre än *IVS* med avseende på krav på underhåll av kunskap och på kommunikationsfärdigheter, medan *IVS* värderades högre än *MT* med avseende på utbildning och social kompetens. Det tycks inte finnas något självklart sätt att väga samman eller balansera dessa motstridiga skillnader med avseende på de bidragande värdena så att ett entydigt värderingsresultat erhålls.

För det tredje är det inte självklart hur det övergripande värdet ska specificeras eller preciseras. Olika men lika rimliga preciseringar av det övergripande värdet kan naturligtvis ge upphov till motstridiga värderingsresultat.

För det fjärde innebär en värderande jämförelse av befattningar, som syftar till att ge skäl för lönesättning, att normer eller principer för lönesättning – medvetet eller omedvetet – tillämpas. Det finns troligtvis ett antal olika men lika rimliga principer för lönesättning som är förenliga med en könsneutral värderande jämförelse av två befattningar, men som leder till motstridiga värderingsresultat. I AD:s domslut i det ovan nämnda lönediskrimineringsmålet finns ingen uttrycklig precisering av vilka normer som tillämpats annat än att AD inte hade för avsikt att tillämpa andra normer än de som gäller för svensk arbetsmarknad.⁶ Vidare gäller att vilken princip för lönesättningen som tillämpas i samband med en värderande jämförelse också kan påverka hur bidragande värden i form av krav

och svårigheter ska ges en rimlig precisering och operationalisering. Om den värderande jämförelsen exempelvis baseras på principen om kompenserande löneskillnader, kan en rimlig operationalisering av graden av krav på kompetens motsvaras av utbildningstid. Om istället principen för lönesättning baseras på värdering av produktionsresultat, som normalt kan tillskrivas olika befattningar, så kanske utbildningstid är en mindre lämplig operationalisering av graden av krav på kompetens.

Mot bakgrund av denna karaktärisering av vad det är som gör det svårt att genomföra värderande jämförelser av befattningar som tillhör olika yrkeskategorier ska i nästa avsnitt fem argument för icke-jämförbarhet formuleras och diskuteras.

3. Argument för att olika typer av befattningar – s.k. svåra fall – är icke-jämförbara

3.1 *Icke-jämförbarhet på grund av olika övergripande värden*

ETT ARGUMENT FÖR att befattningar såsom *MT* och *IVS* inte är jämförbara utgår från att det inte finns något *övergripande värde* som kan tillämpas vid den värderande jämförelsen. En arbetsgivare kan hävda att en värderande jämförelse av befattningar inom yrkeskategorin medicintekniker sker eller åtminstone bör ske med avseende på det *övergripande värdet* »värdet av produktion av medicinteknisk kvalitet». Och en värderande jämförelse av befattningar inom vårdyrken sker eller bör ske med avseende på det övergripande värdet »värdet av produktion av vårdkvalitet». Som stöd för att det är olika övergripande värden som tillämpas kan arbetsgivaren vidare hävda att de båda *övergripande värdena* konstitueras av helt eller delvis olika krav och svårigheter som bidrar till de *övergripande värdena*. Eftersom jämförbarhet förutsätter att den värderande jämförelsen sker med avseende på ett övergripande värde som kan tillämpas på båda befattningar, följer att befattningarna inte är jämförbara. Det övergripande värdet som tillämpas vid en värderande jämförelse av medicintekniker är inte tillämpligt på vårdyrken, eftersom vårdyrken inte är förknippade med produktion av medicinteknisk kvalitet. Ett analogt exempel som nämndes ovan är en värderande

jämförelse av Beethoven och Michelangelo med avseende på musikalisk kreativitet. Eftersom Michelangelo inte råkade vara musiker kan inte det övergripande värdet »musikalisk kreativitet» tillämpas på Michelangelo. Om vi ansluter oss till Changs terminologi är detta ett exempel på icke-jämförbarhet i formell mening, till skillnad från icke-jämförbarhet i substantiell mening som förutsätter att det finns ett övergripande värde som kan tillämpas på de alternativ som omfattas av den värderande jämförelsen.

En invändning mot argumentet är att arbetsgivaren har missuppfattat syftet med den värderande jämförelsen enligt jämställdhetslagens intentioner. Syftet med en värderande jämförelse av befattningar med avseende på de kriterier som anges i jämställdhetslagen är att undersöka förekomsten av osakliga löneskillnader mellan anställda av olika kön. En värderande jämförelse av två befattningar syftar därmed till att ge könsneutrala skäl för löneskillnader mellan befattningar. Det finns alltså ett övergripande värde som kan tillämpas på båda typerna av befattningar. Som diskuterades ovan kan en specifikation av det övergripande värdet dels anges som en lista av krav och svårigheter, dels anges genom att beakta syftet med den värderande jämförelsen. Även om det inte finns någon vedertagen benämning av detta övergripande värde, kan det tillämpas i samband med en värderande jämförelse av befattningar.

Arbetsgivaren kan invända att specifikationen av det *övergripande värdet* enligt jämställdhetslagens intentioner är alltför schematiskt och innehållslöst för att ge någon vägledning vid värderande jämförelser av befattningar som tillhör olika yrkeskategorier. Invändningen är dock inte övertygande, eftersom det *övergripande värdet* tycks kunna manifesteras genom intuitiva värderande jämförelser av befattningar som tillhör olika yrkesgrupper, något som kan bevisas med ett exempel. Vi antar att, förutom *MT* och *IVS*, ingår befattningen »klinikkchef på en specialklinik», som kräver en lång erfarenhet och en specialkompetens, i den värderande jämförelsen. Ett för arbetsgivaren intuitivt rimligt resultat av den värderande jämförelsen är att klinikchefen är mer värd än både *MT* och *IVS* med avseende på det *övergripande värdet*, dvs. en högre lön till kli-

nikchefen jämfört med *MT* och *IVS* är sakligt motiverad. Det *övergripande värdet* kan alltså tillämpas för att jämföra åtminstone vissa befattningar från olika yrkeskategorier. Arbetsgivaren kan invända att denna jämförelse mellan en klinkchef och *MT* respektive *IVS* inte kan betecknas som ett *svårt fall*. Arbetsgivaren kan fortfarande hävda att det *övergripande värdet* inte kan tillämpas så att det är möjligt att avgöra om *MT* och *IVS* är av *olika* eller *lika* värde, vilket innebär att befattningarna är icke-jämförbara. För det första kan man invända mot detta att exemplet visar att *MT* och *IVS* åtminstone är jämförbara i en *indirekt mening*, eftersom båda befattningarna är mindre värda än befattningen som klinikchef med avseende på det relevanta övergripande värdet. För det andra utgår arbetsgivaren från att om det inte går att fastställa om *MT* och *IVS* är av *olika* eller *lika* värde så följer att *MT* och *IVS* är icke-jämförbara. Rimligheten hos denna uppfattning om icke-jämförbarhet ska ifrågasättas i samband med diskussionen av de följande argumenten.

3.2 Icke-jämförbarhet på grund av olika typer av värderingsgrunder

ETT ARGUMENT FÖR att två befattningar som tillhör olika yrkeskategorier är icke-jämförbara utgår från observationen att de krav och svårigheter som karaktäriserar de båda befattningarna och som utgör grunden för en värderande jämförelse, är av mycket olika slag. Att *MT* och *IVS* är icke-jämförbara förklaras därmed av att de krav och svårigheter som kännetecknar de båda befattningarna är av mycket olika slag. Den typ av kompetens som krävs för *MT* är av ett helt annorlunda innehåll än den typ av kompetens som krävs för *IVS*. Samma sak gäller också för den typ av ansvar som är förknippad med de båda befattningarna. Ett viktigt ansvar för en medicintekniker är förmodligen att se till att den medicintekniska utrustningen fungerar på ett tillfredställande sätt. En intensivvårdssjuksköterskas kanske viktigaste ansvar är patienternas välbefinnande. De olika typerna av kompetens och ansvar som krävs i de båda befattningarna innebär att det inte finns någon gemensam grund för en värderande jämförelse, vilket medför att de båda befattningarna är icke-jämförbara.

En invändning mot detta argument utgår från det s k kedjeargu-

mentet som kan formuleras enligt följande.⁷ Vi antar att det finns en befattning som tillhör samma yrkeskategori som en av de båda befattningarna och som uppenbart kan jämföras med båda befattningar. Vi antar att det finns en sådan befattning inom yrkeskategorin *medicintekniker*. Vi antar vidare att befattningen representeras av de krav som ställs på en nyanställd medicinteknikerlärning som ska utbildas till en fullärd medicintekniker. Vi kan beteckna denna befattning med MT_0 . Befattningen MT_0 kan sägas befinna sig längst ned på karriärstegen för medicintekniker. En intuitivt rimlig värdering är att befattningen MT_0 värderas lägre än befattningarna som motsvaras av de krav som ställs på en fullärd medicintekniker och en fullärd intensivvårdssjuksköterska, dvs. en intuitivt rimlig lönesättningsprincip är att MT och IVS ges en högre lön än MT_0 -befattningen.

Vi antar att skillnaden i krav som ställs på en fullärd medicintekniker och en nyanställd medicinteknikerlärning kan delas upp i ett antal små kravskillnader. Varje liten förändring av ett specifikt krav antas ge upphov till en ny befattning. Skillnaden mellan två på varandra följande befattningar på den hypotetiska karriärstegen består av en liten skillnad i endast ett specifikt krav. Om vi utgår från medicinteknikerlärningen, MT_0 , kan vi anta att nästa befattning på karriärstegen utgörs av MT_1 som skiljer sig från MT_0 genom att endast utbildningskravet är något högre för MT_1 . Exempelvis krävs att en anställd med yrkesbeteckningen MT_1 genomgått en introduktionsutbildning motsvarande två arbetsdagar, men för övrigt är kraven hos befattningarna MT_1 och MT_0 lika. Skillnaden mellan två godtyckliga och intilliggande befattningar på karriärstegen, MT_i och MT_{i+1} , motsvaras alltså av en liten skillnad i ett specifikt krav. Den sista befattningen på karriärstegen MT_N antas motsvara de krav som ställs på MT -befattningen. Karriären utgående från en nyanställd medicinteknikerlärning till en fullärd medicintekniker kan således representeras av en serie av mellanliggande befattningar enligt:

$$MT_0, MT_1, MT_2, \dots, MT_{N-1}, MT_N (=MT).$$

En viktig premis i kedjeargumentet är *principen om en liten skillnad i ett specifikt krav*, som baseras på följande intuitivt rimliga ställnings-

tagande. Eftersom *IVS* kan jämföras med medicinteknikerlärningen MT_0 , är det också rimligt att anta att *IVS* kan jämföras med MT_1 eftersom skillnaden mellan befattningarna MT_0 och MT_1 endast utgörs av liten skillnad i ett specifikt krav. Med andra ord, för två olika typer av befattningar, såsom en *MT*- och en *IVS*-befattning, är det rimligt att hävda att en liten förändring i endast ett specifikt krav hos en *MT*-befattning inte kan medföra att jämförbarheten med *IVS* övergår till icke-jämförbarhet. Det verkar exempelvis intuitivt orimligt att hävda att jämförbarheten mellan de båda befattningstyperna kan övergå till icke-jämförbarhet på grund av en liten förändring i ett utbildningskrav som motsvarar två utbildningsdagar. Principen om en liten förändring i ett specifikt krav kan formellt anges enligt:

Om MT_i är jämförbar med *IVS*, så är MT_{i+1} jämförbar med *IVS*, där skillnaden mellan en MT_i och MT_{i+1} motsvaras alltså av en liten skillnad i endast ett specifikt krav.

Kedjeargumentet kan sammanfattas enligt följande:

Om det gäller att:

- 1) MT_0 är jämförbar med *IVS* och *MT*
- 2) Om *MT* är jämförbar med *IVS*, är MT_{i+1} jämförbar med *IVS*, så följer att *MT* är jämförbar med *IVS*.

Kedjeargumentet ger alltså stöd för att *MT* och *IVS* är jämförbara trots att den värderande jämförelsen av de två befattningarna baseras på olika typer av krav och svårigheter, såsom olika typ av kompetens och ansvar.

En invändning mot kedjeargumentet kan riktas mot möjligheten att konstruera en karriärstege som uppfyller villkoret för tillämpningen av principen om en liten förändring i ett specifikt krav. Det är möjligt att vid en närmare granskning av en meningsfull konstruktion av en hypotetisk eller faktisk karriärstege, en liten förändring i ett specifikt krav med nödvändighet leder till en förändring i ett eller flera andra specifika krav. Detta innebär att det kan finnas två intilliggande befattningar på den hypotetiska karriärstegen som skiljer sig åt med avseende på två eller flera krav och där skillnaden kan vara relativt stor. En sådan »diskontinuitet» på karriärstegen

gör att principen om en liten förändring av ett specifikt krav inte kan garantera att icke-jämförbarhet uppkommer. För att närmare ta ställning till om denna invändning är rimlig krävs förmodligen en omfattande analys av hur olika krav och svårigheter som tillskrivs befattningar beror av varandra. Det kan exempelvis vara rimligt att tänka sig att ett något högre krav på ansvar med nödvändighet leder till ett ökat krav på utbildning. En liten förändring i kravet på ansvar kanske passerar någon form av tröskelnivå som medför att en relativt omfattande förändring i kravet på utbildning uppkommer. För den fortsatta argumentationen antas dock att det är möjligt att konstruera en karriärstege som uppfyller villkoret för tillämpningen av principen om en liten förändring i ett specifikt krav.⁸

En annan invändning mot kedjeargumentet utgår från antagandet att termen »jämförbar» är vag, vilket medför att kedjeargumentet har samma struktur som ett soritesargument. I likhet med ett soritesargument utgår kedjeargumentet från den intuitivt rimliga premissen att MT_0 är jämförbar med IVS men på grund av vaghet hos termen »jämförbar» är det möjligt att det finns befattningar på karriärstegen mellan MT_0 och MT som är varken jämförbara eller icke-jämförbara med IVS .⁹ Detta medför att MT och IVS kan vara icke-jämförbara eller varken jämförbara eller icke-jämförbara.

3.3 *Icke-jämförbarhet på grund av en liten värdeökning i ett specifikt krav*

INNAN VI DISKUTERAR detta argument ska ett formellt villkor på relationen »likvärdiga» anges. Om vi utgår från att två befattningar A och B är *likvärdiga*, gäller följande:

För varje befattning C gäller att: C är *mer värd* (eller *mindre värd*) än befattning A om och endast om C är *mer värd* (eller *mindre värd*) än B , dvs. om befattningarna A och B är *likvärdiga* är de båda befattningarnas värderelation till andra befattningar densamma med avseende på det övergripande värdet.¹⁰ Utgående från detta formella villkor på relationen »likvärdiga», kan följande argumentation formuleras för att två befattningar från olika yrkeskategorier är icke-jämförbara.

Vi utgår först från att AD vid en värderande jämförelse av IVS och MT finner att de båda befattningarna åtminstone *inte* är av *olika*

värde, dvs. *IVS* är inte mer värd än *MT* och *MT* är inte mer värd än *IVS*. AD:s ställningstagande förefaller rimligt med tanke på att *MT* värderas högre med avseende på vissa krav och *IVS* värderas högre med avseende på andra typer av krav. Ett slutgiltigt ställningstagande baseras således på en sammanvägning av motstridiga värderingar av olika typer av krav, vilket är kännetecknade för *svåra fall*. AD kanske finner att olika men lika rimliga »viktningar» av de olika kraven ger upphov till motstridiga resultat, dvs. det är lika rimligt att hävda att *MT* är *mer värd* än *IVS* som att hävda att *IVS* är *mer värd* än *MT*. AD:s slutsats är, utgående från de skillnader med avseende på krav som ställs på de båda befattningarna, att det är intuitivt rimligt att hävda att befattningarna är åtminstone *inte av olika värde*.

AD:s ställningstagande att de båda befattningarna inte är av olika värde tolkas vanligtvis som att AD också anser att befattningarna är *likvärdiga*. En annan tolkning av AD:s ställningstagande är att de båda befattningarna varken är av *olika* eller *lika värde* och därmed är icke-jämförbara, vilket kan motiveras av följande argument som baseras på *principen om en liten värdeökning med avseende på ett specifikt krav*.

Vi antar först att det finns en befattning, *MT+*, som skiljer sig från *MT*-befattningen genom att det ställs ett krav om en specialkompetens som motsvarar en utbildningstid på ca två månader, men för övrigt föreligger inga observerbara skillnader mellan de båda befattningarna. Ett annat sätt att ange skillnaden mellan de båda befattningarna är att säga att en anställd som uppfyller utbildningskravet för befattning *MT+* också uppfyller utbildningskravet för befattning *MT*, men det omvända gäller inte. Detta sätt att operationalisera skillnader i utbildningskrav kan inte tillämpas vid en jämförelse mellan *IVS* och *MT*. Om utbildningskravet hos *IVS* bedöms vara högre än utbildningskravet hos *MT* innebär detta naturligtvis inte att en anställd i en *IVS*-befattning uppfyller utbildningskravet för *MT*-befattningen. En värderande jämförelse av utbildningskrav hos *MT+* och *MT* baseras mer direkt på en jämförelse av medicinteknisk kompetens, vilket självklart inte kan tillämpas på ett meningsfullt sätt vid en jämförelse av *IVS* och *MT*. En värderande jämförelse av utbildningskrav mellan *IVS* och *MT*

görs vanligtvis med avseende på den utbildningstid som krävs för de båda befattningarna. Det är viktigt att notera att en värderande jämförelse av *MT+* och *MT* inte är ett *svårt fall*, eftersom de båda befattningarna tillhör samma yrkeskategori. Dessutom gäller att de båda befattningarna ställer samma krav utom för utbildningskravet där skillnaden utgörs av ett krav på specialkompetens som tillkommer befattning *MT+*.

En värderande jämförelse mellan *MT+* och *MT* baseras således inte på en sammanvägning av olika skillnader i krav mellan de båda befattningarna vilket gäller för den värderande jämförelsen mellan *MT* och *IVS*-befattningen. AD ska endast värdera om kravet på specialkompetens utgör ett tillräckligt skäl för att hävda att *MT+* är mer värd än *MT*, dvs. AD ska ta ställning till om detta krav på en *specialkompetens* utgör ett tillräckligt skäl för att det ska vara motiverat att ge *MT+* en högre lön än *MT*, vilket innebär att lönediskriminering ej kan antas. Vi antar att AD anser att *MT+* är *mer värd än MT*, vilket förefaller vara ett rimligt ställningstagande.

AD har därmed tillgång till en »skarp» skillnad mellan de båda befattningarna som består av en för verksamheten viktig specialkompetens motsvarande en utbildningstid på ca två månader. Vid en värderande jämförelse mellan befattningarna *MT+* och *IVS* är det dock rimligt att tro att ett högre utbildningskrav motsvarande två månader jämfört med befattningen *MT* inte utgör ett tillräckligt skäl för att hävda att *MT+* är mer värd än *IVS*. Ett annat sätt att göra detta påstående troligt är att vi först antar att AD genomför en värderande jämförelse av *IVS* och *MT*, som resulterar i att befattningarna åtminstone inte är av olika värde. Vi antar sedan att AD erhåller information om att ett utbildningskrav motsvarande två månader, som tillkommer befattning *MT*, inte har beaktats vid jämförelsen. Med tanke på att AD:s ställningstagande att *MT* och *IVS* åtminstone inte är av olika värde baseras på en sammanvägning av motstridiga värderingar av olika typer av krav är det knappast rimligt att tro att AD:s ställningstagande skulle förändras på grund av den nya informationen. Om AD skulle ändra sitt ställningstagande till att *MT*, dvs. *MT+*, nu är mer värd än *IVS* så innebär det

att lönediskriminering ej kan antas på grund av en förändring i ett utbildningskrav motsvarande två månader.¹¹ Ett rimligt ställningstagande av AD är att den hypotetiska befattningen *MT+* och *IVS* åtminstone inte är av olika värde.

Givet det formella kravet på värderelationen »*likvärdiga*» så följer att *MT* och *IVS* inte kan vara *likvärdiga*, eftersom *MT+* är *mer värd än MT* och *MT+* och *IVS* inte är av olika värde. *MT* och *IVS* är således varken av *olika* eller av *lika* värde. Givet att jämförbarhet medför att de båda befattningarna antingen är av *olika* eller av *lika* värde, så följer att de båda befattningarna *MT* och *IVS* är icke-jämförbara.

Om vi antar existensen av en sådan befattning *MT+* så kan argumentet för att *MT* och *IVS* är icke-jämförbara, det argument som utgår från *principen om en liten värdeökning i ett specifikt krav*, formuleras enligt:

Om det gäller att:

- 1) *IVS* och *MT* inte är av olika värde.
- 2) *MT+* är mer värd än *MT*.
- 3) *MT+* och *IVS* inte är av olika värde

så följer att *IVS* och *MT* varken är av *olika* eller av *lika* värde, vilket medför att befattningarna är icke-jämförbara.¹²

En första invändning mot detta argument går ut på AD:s ställningstagande att *MT* och *IVS* inte är av *olika värde* ska tolkas som uttryck för bristande kunskap om värderingssituationen. AD kan alltså inte avgöra med tillräcklig säkerhet om *IVS* och *MT* är av *olika värde*, vilket självklart är förenligt med att *MT* och *IVS* är antingen av *olika* eller *lika värde* och därmed jämförbara.

En andra invändning utgår från att de värderande termerna »*likvärdiga*» eller »*mer värd än*» är vaga. AD:s ställningstagande att *IVS* och *MT* inte är av olika värde ska tolkas som att det är obestämt på grund av vaghet hos termen »*mer värd än*» om *MT* och *IVS* är av olika eller lika värde. Om vaghet är den korrekta tolkningen av AD:s ställningstagande så innebär detta att det varken är sant (rätt) eller falskt (fel) att *MT* och *IVS* är av olika värde och att det varken är sant (rätt) eller falskt (sant) att *MT* och *IVS* är likvärdiga, vilket medför

att det är obestämt om *MT* och *IVS* är jämförbara eller icke-jämförbara.¹²

Men även om vi antar att AD:s ställningstagande inte beror på bristande kunskap eller vaghet så kan en tredje invändning som baseras på kedjeargumentet riktas mot argumentet. Om vi således utgår från *MT*₀, som är uppenbart jämförbar med *MT* och *IVS*, och tillämpar kedjeargumentet, så medför detta att *MT* och *IVS* är jämförbara. Att *MT* och *IVS* är jämförbara kan förklaras av att *MT* och *IVS* är »on par».

Det bör påpekas att oavsett om argumentet är korrekt eller om någon av invändningarna är den korrekta tolkningen av resultatet av den värderande jämförelsen så är det inte så att AD:s ställningstagande att *MT* och *IVS* *inte* är av *olika värde* medför att befattningarna är *likvärdiga*. Att ge skäl för att två befattningar åtminstone *inte* är av *olika värde* innebär självklart inte att man också givit skäl för att befattningarna är *likvärdiga*. Detta har betydelse för hur man ska tolka principen »Lika lön för likvärdigt arbete», något som diskuteras i uppsatsens slutsatser.

3.3 *Icke-jämförbarhet på grund av att värderande jämförelser förutsätter ett gemensamt mått för olika typer av krav*

ARGUMENTET UTGÅR FRÅN att en värderande jämförelse av två olika typer av befattningar, såsom *MT* och *IVS*, förutsätter att de olika kraven kan kvantifieras och mätas på en gemensam skala. Argumentet tycks få stöd av att värderande jämförelser av befattningar ofta baseras på en viktad summa av mått på de olika kraven. De viktade summorna avser alltså att utgör ett mått på det *totala* eller det *övergripande värdet* som kan tillskrivas de olika befattningarna.¹³ Men en meningsfull addition av mått förutsätter att det finns en gemensam måttenhet för de olika kraven. En gemensam måttenhet kan dock inte definieras eftersom måtten avser vitt skilda krav. Av detta följer att en värderande jämförelser av olika befattningar inte är möjliga eller meningsfulla att genomföra.

Att addition av olika mått ger upphov till ett meningslöst totalt mått med avseende på det övergripande värdet kan illustreras med

enkelt exempel. Om vi antar att utbildningstid angivet i månader används som ett mått på graden av utbildningskrav och graden av buller mäts i termer av decibel, innebär detta att en värderande jämförelse implicerar att utbildningstid och decibel ska adderas, vilket tycks ge upphov till ett meningslöst mått både i substantiell och i formell mening. Att summera utbildningstid och decibel ger upphov till ett mått som inte är invariant för tillåtna skaltransformationer av de ingående måtten, dvs. vilka enheter som väljs påverkar resultatet av en värderande jämförelse. Om vi antar att det totala värdet i termer av mått för *IVS* och *MT* är $m(IVS) = 14 \text{ år} + 40 \text{ decibel}$ respektive $m(MT) = 13 \text{ år} + 45 \text{ decibel}$ så medför detta att *MT* är mer värd än *IVS*. Om istället graden av krav på utbildning mäts i månader så erhålls följande mått: $m(IVS) = 168 \text{ månader} + 40 \text{ decibel}$ och $m(MT) = 156 \text{ månader} + 45 \text{ decibel}$ vilket resulterar i att *IVS* är mer värd än *MT*. Måttet är uppenbart inte meningsfullt, vilket medför att det inte kan ligga till grund för en meningsfull jämförelse av befattningar med avseende på det övergripande värdet.

En invändning mot detta argument är att problemet med icke-jämförbarhet sammanblandas med *inkommensurabilitet*. Mer specifikt gäller att argumentet baseras på en felaktig tolkning av de mått som adderas till ett totalt mått i samband med tillämpning av arbetsvärderingar. Feltolkningen förklaras av att man inte skiljer mellan en bedömning av graden av ett krav *i en deskriptiv, icke-värderande mening*, och en bedömning av graden av krav *i en värderande mening*. Båda typerna av bedömningar kan anges med ett mått, dvs. bedömningarna kan ges en numerisk representation.¹⁴ Om vi exempelvis antar att ett mått på graden av utbildningskrav *i en deskriptiv mening* motsvaras av utbildningstid så är detta mått inte nödvändigtvis ekvivalent med ett mått på graden av utbildningskrav *i en värderande mening*. Om utbildningstiden för *IVS* är tre månader längre än utbildningstiden för *MT* så är detta förenligt med att det inte föreligger någon skillnad mellan de båda befattningarna med avseende på graden av utbildningskrav *i en värderande mening*, vilket i sin tur innebär, allt annat lika, att en skillnad i utbildningskrav motsvarande tre månader inte utgör något skäl för att befattningarna ska ges olika lön.

Skillnaden mellan dessa två mått, som illustreras i exemplet ovan, kan formellt anges enligt: $m(x_1) > m(x_2)$ och $v(m(x_1)) = v(m(x_2))$, där x_1 och x_2 betecknar två olika utbildningskrav, $m(x_1)$ och $m(x_2)$ är mått på graden av utbildningskrav i en deskriptiv mening och $v(m(x_1))$ och $v(m(x_2))$ är mått på graden av utbildningskrav i en värderande mening.

Värdering av buller är ett annat belysande exempel. Även om en befattning är förknippad med en högre grad av buller än en annan befattning, mätt i decibel, är detta förenligt med att de båda befattningarna värderas lika med avseende på buller om skillnaden med avseende på buller är så liten att det inte är motiverat att värdera befattningarna olika med avseende på buller. Ett annat sätt att uttrycka detta ställningstagande om lika värde med avseende på buller är att säga att det inte är motiverat med en skillnad i lönekompen-sation baserat på en skillnad i buller som förknippas med de båda befattningarna – allt annat lika.

Det är naturligtvis inte nödvändigt att graden av ett krav först måste anges med ett mått i deskriptiv mening innan en värdering av ett krav kan anges med ett mått. För många av de krav som ska och brukar beaktas vid värderande jämförelser av befattningar kan det var svårt eller meningslöst att ange ett mått på graden av krav i en deskriptiv mening.

Något förenklat baseras det totala måttet som representerar det övergripande värdet, på en summa av mått med avseende på samma typ av företeelse, nämligen värderingar, som i sin tur tillämpas på olika typer av krav. Detta innebär att måtten på de olika kraven, som ofta anges i form av poäng, i princip kan baseras på en gemensam enhet eller »värderingsenhet». En »värderingsenhet» kan exempelvis definieras genom värderingar av två godtyckligt valda utbildningskrav som betecknas med x_1 och x_2 , där x_2 värderas något högre än x_1 . Måtten kan anges som $v(x_1) = 0$ och $v(x_2) = 1$, vilket innebär att värdeskillnaden mellan utbildningskraven x_1 och x_2 motsvarar en enhet som kan utgör en bas för att numeriskt representera värdeskillnader mellan andra typer av krav. Exempelvis värdeskillnaden mellan två olika krav på ansvar y_1 och y_2 kan anges som en multipel av värde-

skillnaden mellan x_1 och x_2 enligt $v(y_2)-v(y_1)=n[v(x_2)-v(x_1)]=n$. Och om värdeskillnaden mellan två olika krav på social kompetens z_1 och z_2 anges som $v(z_2)-v(z_1)=m[v(x_2)-v(x_1)]=m$ så innebär det att värdeskillnaden mellan kraven på social kompetens är m/n gånger större än motsvarande värdeskillnad för kraven på ansvar. Ett annat sätt att formulera detta påstående är att använda uttrycket att värdeskillnaden mellan krav på social kompetens är m/n gånger viktigare än motsvarande värdeskillnad mellan kraven på ansvar. Denna typ av kvantitativa jämförelser är alltså i princip möjliga att genomföra.¹⁵

I praktiken finns det dock mycket starka skäl till att vara skeptisk till att precisa numeriska förhållanden mellan värdeskillnader kan motiveras. Vad innebär detta i så fall för möjligheten att genomföra en värderande jämförelse av två befattningar? Även om summan av mått i princip är meningsfull så kan måtten vara så osäkra att de inte kan ligga till grund för en värderande jämförelse. Ett ytterst enkelt exempel kan belysa problemet. Vi antar att inga observerbara skillnader med avseende på krav finns mellan *IVS* och *MT* förutom krav på utbildning och krav på ansvar. Kravet på utbildning, utb_{IVS} , för *IVS* värderas högre än kravet på utbildning, utb_{MT} , för *MT*, medan kravet på ansvar, ans_{MT} , för *MT* värderas högre än kravet på ansvar, ans_{IVS} , för *IVS*. Om *IVS* är mer värd eller mindre värd än *MT* eller likvärdig med *MT* avgörs av hur skillnaden mellan utbildningskraven värderas i förhållande till skillnaden mellan kraven på ansvar. Att motivera ett precist kvantitativt förhållande mellan dessa två värdeskillnaderna är förmodligen svårt. Vi antar att det är lika rimligt att skillnaden mellan utb_{IVS} och utb_{MT} värderas något högre än skillnaden mellan ans_{MT} och ans_{IVS} som att det omvända gäller. De båda lika rimliga värderingarna kan uttryckas i termer av mått eller värdefunktioner:

- 1) $v(utb_{IVS})-v(utb_{MT}) > v(ans_{MT})-v(ans_{IVS})$, vilket medför att:
 $v(utb_{IVS})+v(ans_{IVS}) > v(utb_{MT})+v(ans_{MT})$, dvs. *IVS* är mer värd än *MT*
- 2) $v(ans_{MT})-v(ans_{IVS}) > v(utb_{IVS})-v(utb_{MT})$, vilket medför att:
 $v(utb_{MT})+v(ans_{MT}) > v(utb_{IVS})+v(ans_{IVS})$, dvs. *MT* är mer värd än *IVS*.

Om inte precisa förhållanden mellan olika värdeskillnader kan motiveras så kan olika mått för det övergripandet värdet erhållas som implicerar att *MT* är både *mer värd* och *mindre värd än IVS*.¹⁶ Är detta förenligt med att *IVS* och *MT* är jämförbara? Frågan leder över till det sista argumentet mot jämförbarhet som ska diskuteras.

3.5 Icke-jämförbarhet på grund av lika rimliga men motstridiga värderingar
 DET SOM KÄNNETECKNAR svåra fall, såsom en värderande jämförelse av *MT* och *IVS*, är att det är ett antal motstridiga skillnader i krav mellan befattningar som ska vägas samman. Argumentet utgår från observationen att det är svårt att hävda att det finns ett korrekt sätt att vikta de olika motstridiga skillnadernas bidrag till det övergripande värdet. Olika rimliga preciseringar av exempelvis det övergripande värdet och av överordnade lönesättningsnormer ger upphov till något olika vikt för de bidragande värdena. Enligt en rimlig sammanvägning är *MT mer värd än IVS*, men enligt en annan lika rimlig sammanvägning så är *IVS mer värd än MT*. Om vi antar att den värderande jämförelsen kan representeras med en numerisk modell i form av en viktad summa av mått på bidragande värderingar, innebär det att enligt en viktning så kommer den viktade summan att vara högre för *MT* än för *IVS*, men enligt andra rimliga viktningar kommer den viktade summan att vara högre för *IVS* än för *MT* eller lika för de båda befattningarna. Eftersom båda sammanvägningarna är lika rimliga, innebär detta att befattningarna är icke-jämförbara.

Mot detta resonemang kan man invända att det framstår som intuitivt märkligt att hävda att *MT* och *IVS* är icke-jämförbara därför att de kan jämföras på olika sätt. Man kan med andra ord säga att argumentet medför att icke-jämförbarhet uppkommer, därför att det finns värderande jämförelser som leder till motstridiga resultat och inte därför att inga jämförelser kan genomföras. Man kan fråga sig varför *MT* och *IVS* är icke-jämförbara på grund av det finns olika rimliga sätt att jämföra de båda befattningarna.

En annan invändning mot argumentet att befattningarna är icke-jämförbara därför att lika rimliga sammanvägningar ger upphov till motstridiga resultat utgår från ett hypotetiskt exempel. Vi antar att

det finns en befattning *MT** som är nästan identisk med *MT*-befattningen. Befattningen *MT** ställer ett något högre krav på utbildning men ett något lägre krav på ansvar jämfört med *MT*-befattningen. Denna obetydliga skillnad mellan de båda för övrigt identiskt lika befattningarna kan rimligtvis inte leda till att *MT** och *MT* är icke-jämförbara. Däremot kan det antas att det inte finns något självklart sätt att sammanväga de relativt små skillnaderna i krav. Det framstår som lika rimligt att hävda att skillnaden i krav på utbildning är något viktigare än skillnaden i krav på ansvar som att det omvända gäller, vilket medför att det är lika rimligt att hävda att *MT** är mer värd än *MT* som att hävda att *MT* är mer värd än *MT**, eller att hävda att *MT** och *MT* är *likvärdiga* om de båda skillnaderna tillskrivs lika vikt. Att de båda befattningarna är jämförbara är alltså förenligt med att lika rimliga men motstridiga resultat erhålls. Lika rimliga men motstridiga värderingsresultat kan *inte i sig* ligga till grund för att hävda att exempelvis *MT* och *IVS* är icke-jämförbara.

Att jämförbarhet är förenligt med motstridiga men lika rimliga värderingsresultat kan sin tur förklaras av epistemisk osäkerhet om vilken viktning som är korrekt eller att *MT* och *IVS* är »on par». Den tredje förklaringen, som utgår från vaghet hos värderingstermerna, innebär att olika men lika rimliga värderingsresultat är en följd av mer eller mindre godtyckliga preciseringar av vaga värderingstermer, vilket i sin tur kan tolkas som att det är obestämt om *IVS* och *MT* är jämförbara eller icke-jämförbara.

4. Sammanfattning

SLUTSATSEN AV ANALYSEN är att inga av de fem argumenten ger något stöd för att svåra fall, såsom en medicintekniker och en intensivvårdssjuksköterska, är icke-jämförbara. Däremot ger argumenten stöd för uppfattningen att det inte är möjligt att ge skäl för att befattningarna är *likvärdiga*. Även om jämförbarhet kan antas och AD kan ge goda skäl för att befattningarna *inte är av olika värde* så medför detta inte befattningarna kan antas vara *likvärdiga*, något som kan förklaras av otillräcklig kunskap om värderingssituationen eller att befattningarna är »on par». Den tredje förklaringen, som

utgår från vaghet hos de värderande termerna, innebär att det är obestämt om befattningarna är jämförbara eller icke-jämförbara. Slutsatsen av analysen är således att oavsett vilken förklaring som är korrekt är det möjligt att åtminstone ge skäl för att befattningarna *inte* är *av olika värde*.

Vilka konsekvenser får slutsatsen för tillämpningen av lagstiftningen mot en könsdiskriminerande lönesättning som kan sägas utgå från principen »lika lön för likvärdigt arbete»? Problemet är att principen är alltför för krävande eftersom det förmodligen är svårt eller principiellt omöjligt att ge skäl för att två olika typer av befattningar är likvärdiga. En lösning på problemet är att principen förändras till »lika lön för arbeten som *inte* är *av olika värde*». Utgående från denna princip är det tillräckligt att AD ger skäl för att befattningarna åtminstone *inte* är *av olika värde* eller att AD inte kan ge något skäl för att befattningarna är *av olika värde* för att lönediskriminering kan antas föreligga. Förutom att principen »lika lön för arbeten som *inte* är *av olika värde*» är mer praktiskt tillämpbar, är principen också förenlig med en rimlig formell princip för rättvis fördelning, nämligen att det är olika behandling som ska motiveras.¹⁷ Tillämpat på problemet med en saklig och könsneutral lönesättning innebär detta att det är olika lön som ska motiveras.

Det kan vara intressant att påpeka att om principen »lika lön för arbeten som *är inte av olika värde*» skulle utgöra en grund för en bedömning om en arbetsgivare gjort sig skyldig till en könsdiskriminerande lönesättning, så medför detta att frågan om jämförbarhet blir mindre viktig för att lönediskriminering kan antas förekomma. Om *MT* och *IVS* är icke-jämförbara så medför detta självklart att *MT* och *IVS* *inte* är *av olika värde*, dvs. det finns inget skäl för olika lön och därmed kan lönediskriminering antas. En sådan förändring av principen tycks alltså medföra att det blir viktigt för arbetsgivaren att ge skäl för att *MT* och *IVS* verkligen är jämförbara och *av olika värde*.¹⁸

→

Stig Blomskog är fil. dr. i Nationalekonomi och verksam vid Södertörns högskola

Noter

1 Se 2 § och 10 § i jämställdhetslagen.

2 Se Arbetsdomstolen 2001:76, Dom nr 76/01, mål nr A 189/97, 2001-09-12.

3 Le Grand 1997.

4 Begreppet »övergripande värdet» och dess associerade relationer »mer värd än» och »likvärdiga» kan också analyseras som intermediära begrepp (kopplingstermer). Detta innebär att dessa värderande terms funktion är att koppla de deskriptiva grunderna i form av krav och svårigheter till normer eller rekommendationer om lönesättning av befattningar. Lindahl and Odelstad 1996 ger en ingående teoretisk analys av intermediära begrepp (se även Lindahl 1985).

5 Se även Rabinowicz 2004 för en analys av relationen »on par».

6 I förarbetena till jämställdhetslagen (SOU 1999:91, kap. 6.2.1) sägs att »Det kan således inte bli fråga om att i en tvist om könsdiskriminering introducera nya normer för värdering av arbetsuppgifter och för lönesättning.»

7 I Chang 2002a och 2002b formuleras ett argument som benämns »Unidimensional Chaining Argument» som ska tillämpas på det specifika problemet om *MT* och *IVS* är jämförbara.

8 I Chang 2002a och 2002b presenteras en mer generell diskussion om rimligheten hos denna typ av invändning mot möjligheten att konstruera ett »kontinuum» av alternativ som uppfyller villkoret för tillämpning av principen om en liten endimensionell skillnad (»Small Unidimensional Difference Principle»).

9 Kritiken att kedjeargumentet är en typ av soritesargument bemöts av Chang 2002a och 2002b. Tersman 2003 redogör för och tolkar soritesargumentet.

10 Chang 2002a, s 123, formulerar ett analogt villkor för relationen »lika bra» (»Equally good»).

11 I Dom nr AD 76/01 anges att utbildningskraven utöver gymnasieutbildningen uppskattas till mellan två och tre år för medicinteknikern och till ca fyra år för intensivvårdssjuksköterskan. Ett tillägg på två månader till den uppskattade och osäkra utbildningstiden för medicinteknikern kan rimligtvis inte utgöra ett tillräckligt skäl för att befattningen som medicintekniker bör värderas högre än befattningen som intensivvårdssjuksköterska.

12 Invändningen att den intuitivt rimliga principen om en liten värdeökning med avseende på ett specifikt krav egentligen baseras på vaghet hos värdetermerna »mer värd än» och »likvärdig» bemöts i Chang 2002a och 2002b.

13 Värderande jämförelser av befattningar genomförs ofta med hjälp av arbetsvärderingar som går ut på att varje befattning först värderas med avseende på varje krav som anges i poäng. De olika poängskalorna multipliceras med vikter som anger de olika kravens tyngd eller betydelse för det övergripande värdet. De viktade poängskalorna summeras till ett totalt mått på befattningarnas övergripande värde (se Harriman & Holm 2000 och 2003).

14 Ett vanligt förekommande mått på värderingar och preferenser är s k nyttofunktioner. Inom ramen för den formella nyttoteorin anges nödvändiga och tillräckliga villkor för att olika typer av preferens- och värdeordningar ska kunna representeras med mått i form av nyttofunktioner (se Fishburn 1970).

15 Teorin för s.k. »Conjoint» mätning anger nödvändiga och tillräckliga villkor för att additiva nyttofunktioner är meningsfulla mått på värderingar av mångdimensionella alternativ såsom värderingar av befattningar med avseende på olika krav (se Wakker 1989).

16 Inom ramen för mångdimensionell beslutsteori och beslut under risk har praktiskt tillämpbara numeriska modeller formulerats som beaktar osäker eller vag värderingsinformation. Istället för ett precist numeriskt mått på det övergripande värdet för ett alternativ representeras det övergripande värdet av numeriska intervall. Enkelt uttryckt gäller att om två numeriska intervall väsentligen överlappar så ger detta inget skäl för att alternativen är av olika värde. Däremot om intervallen inte överlappar är detta skäl för att alternativen är av olika värde. Exempel på sådana modeller finns formulerade i Hämläinen & Salo 2001 och i Malmnäs 2001. Blomskog 2005 redovisar en tillämpning av en sådan modell i samband med värdering av anställdas prestationer.

17 Ohlsson 1998 utgår från denna formella princip med syftet att diskutera vilka löneskillnader som är rättvisa.

18 Jag vill tacka Henrik Bohlin, lektor i filosofi vid Södertörns högskola, för värdefulla synpunkter.

Referenser

- BLOMSKOG, S 2005: »Evaluation of employee performance based on imprecise value judgments – Two experiments», (insänd efter revidering till *Journal of Multi-Criteria Decision Analysis*.)
- CHANG, R 2002a: *Making comparisons count*, Routledge: New York och London.
- CHANG, R 2002b: »The Possibility of Parity», *Ethics* 112.
- FRANSSON, S 2000: *Lönediskriminering*, Justus förlag.
- FISHBURN, P C 1970: *Utility Theory for Decision making*, John Wiley & Sons, Inc: New York.
- HARRIMAN, A & HOLM, C 2003: *Analys Lönelots – en enkel och snabb metod för bedömning av arbetskrav*, JämO.
- HARRIMAN, A & HOLM, C 2000: *Grundmodell för arbetsvärdering – Organisationsutveckling och jämställdhet – HAC-systemet*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- LE GRAND, C 1997: »Kön, lön och yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige», i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* (red) Inga Persson och Eskil Wadensjö, SOU 1997:136.
- LINDAHL, L & ODELSTAD, J 1996: »Grounds and Consequences in Conceptual Systems», in S Lindström et al (red), *Odds and Ends. Philosophical Essays Dedicated to Wlodek Rabinowitz on the Occasion of His Fiftieth Birthday*, Department of Philosophy: Uppsala.
- LINDAHL, L 1985: »Definitioner, begreppsanalys och mellanbegrepp i juridiken», *Rationalitet och Empiri i Rättsvetenskapen. Juridiska Fakultetens i Stockholm skriftserie*, nr 6, Stockholm.
- OHLSSON, R 1998: »Rättvis lön», *Tidskrift för politisk filosofi*, nr 2.
- RABINOWITZ, W 2004: »Modeling Parity and Incomparability», *Filosofiska institutionen, Lunds universitet*.
- MALMNÄS, P E (red) 2001: *Hypermjuk beslutsteori och ekonomisk optimering av det industriella brandskyddet*, Thales, Stockholm.
- SALO, A & HÄMÄLÄINEN, R P 2001: »Preference Ratios in Multiattribute Evaluation (PRIME) – Elicitation and Decision Procedures Under Incomplete Information», *IEEE Transactions on System, Man and Cybernetics – Part A: Systems and Humans* 31, 533–545.
- TERSMAN, F 2003: *Fem filosofiska problem*, Wahlström & Widstrand.
- WAKKER, P 1989, *Additive Representations of Preferences, A New Foundation of Decision Analysis*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht.