

Prisen for meningsfylt arbeid

Lønnsforskjeller mellom kjønn kan skyldes kvinners samfunnsengasjement. En ny studie fra norsk arbeidsliv tyder på det.

Årets lønnsoppgjør har i stor grad handlet om likelønn. I skrivende stund er streiken i sykehusene over; kommunestreiken pågår fortsatt.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn handler i Norge ikke primært om ulik lønn for likt arbeid, men om at kvinner jobber i lavtlønnsyrker – gjerne det som kalles trøste- og bære-yrker. Unge som søker seg til slike jobber, sier ofte at de vil ha et meningsfylt arbeid; de ønsker å være til nytte for andre, og bidra til et bedre samfunn.

Dersom mange er opptatt av slikt, kan markedet gi lav lønn for meningsfylt arbeid. God pensjonsordning og firmabil kan senke lønna arbeidsgiver må tilby for å skaffe gode nok søkere; hvis meningsfylt arbeid oppfattes som attraktivt, kan det virke på liknende vis. Er du villig til å ofre deg, tar markedet deg på ordet.

I en undersøkelse for noen år siden fant den amerikanske økonomen Robert Frank at lønna var lavere i yrker og i bedrifter som ble oppfattet som samfunnsansvarlige, korrigert for kjønn, utdanning og eksamenskarakterer. Lønnstapet knyttet til samfunnsansvar var like stort for kvinner og menn. Det var imidlertid langt flere kvinner som faktisk hadde samfunnsansvarlig arbeid; og i Franks data, som riktignok kun gjaldt kandidater fra et amerikansk prestisjeuniversitet, var dette nok til å forklare så å si hele kjønnsdifferansen i lønn.

Tao Zhang ved Frischsenteret og jeg har studert om slike sammenhenger også kan finnes i Norge. Vi har hentet lønnsopplysninger og en rekke bakgrunnsvariable fra norske registerdata. I tillegg har vi fått data fra flere større spørreundersøkelser i regi av Universum, et firma som gir bedrifter råd om rekruttering og profilering, og på basis av disse laget en indikator for samfunnsansvars-rykte for arbeidsgiverne til over 115 000 personer.

Våre foreløpige resultater viser at ansatte i samfunnsansvarlige bedrifter har statistisk signifikant lavere lønn enn andre. Kvinner har ikke større lønnstap knyttet til samfunnsansvar enn menn i samme bedrift – det er snarere omvendt; men vi finner, i tråd med Franks undersøkelse, at kvinner er betydelig mer tilbøyelige til å faktisk ha samfunnsansvarlig arbeid. Den siste effekten motsvarer nesten hele den ellers uforklarte lønnsforskjellen mellom kvinner og menn.

Universums undersøkelser retter seg mot ingeniørfag, økonomi, IT og jus, og det er derfor lite innslag av trøste- og bærejobber i bedriftene i vår studie. Resultatene kan altså indikere at kvinner, i større grad enn menn, er opptatt av samfunnsansvarlig arbeid mer generelt. Det er imidlertid ikke belegg for å hevde at kvinner gjennomgående er mer generøse eller offervillige enn menn. Økonomiske eksperimenter som tester dette, finner av og til kjønnsforskjeller, men forskjellene går snart i den ene, snart i den andre retningen, avhengig av eksperimentets utforming. Forskerne Rachel Croson og Uri Gneezy hevder i en oversiktsartikkel at kvinners bidragsvilje er mer avhengig av sosial kontekst enn menns. Kanskje er yrkesvalg en kontekst som særlig appellerer til kvinners ansvarsfølelse.

Resultatene over reiser flere spørsmål for likelønnsdebatten. Bør unge kvinner for eksempel frarådes å tenke samfunnsansvar når de velger yrke? Jeg synes det blir like bakvendt som å fraråde dem å bruke tid med barna av hensyn til karrieren. Folk trenger tid med barna sine; kanskje trenger de også meningsfylt arbeid. En mer materialistisk innstilling vil utvilsomt gjøre kvinner rikere, men ikke nødvendigvis lykkeligere. Og det er viktig å huske at innsatsviljen er ikke fåfengt: Den tillater ansvarlige bedrifter å overleve, og gjør det mulig å tilby gode barnehager, sykehus og skoler.

Et annet spørsmål er om gleden ved å bidra bør være betaling nok, slik at et likelønnsloft er overflødig. Noen slik konklusjon følger ikke uten videre av våre resultater. For det første er markedet ofte urettferdig, av og til i den grad at noe bør gjøres. For det andre kan det tenkes at unge kvinner velger yrke ut fra idealisme, men undervurderer hvor tøft det er å leve opp til idealismen i år etter år. Rikelig rekruttering kan i så fall presse lønnsnivået ned, samtidig som lønna er for lav til å motivere og beholde erfarne yrkesutøvere. Kanskje er sentrale forhandlinger og oppgjør med likelønnsprofil en god løsning i en slik situasjon.

Karine Nyborg er professor i økonomi ved Universitetet i Oslo.