



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Per Johansson

Om arbetsvärdering

Examensarbete
20 poäng

Handledare
Ann Numhauser-Henning

Ämnesområde
Arbetsrätt

Termin
HT 2001

Innehåll

SAMMANFATTNING	1
FÖRORD	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Syfte	4
1.2 Problemställningar	4
1.3 Disposition	6
1.4 Metod och avgränsningar	7
2 ARBETSVÄRDERING – EN INTRODUKTION	8
2.1 Arbetsvärderingshistorik	9
2.1.1 Hur det egentligen började	9
2.1.2 Fortsatt utveckling	10
2.1.3 Utvecklingen i Europa och Sverige	10
2.2 Användningsområden för arbetsvärdering	11
2.3 Typer av arbetsvärderingssystem	12
2.3.1 Icke-analytisk helhetsvärdering	12
2.3.2 Analytisk faktorvärdering	13
3 KÖNSNEUTRALA ARBETSVÄRDERINGSSYSTEM	14
3.1 Hur har det varit med könsneutraliteten i arbetsvärderingssystem	14
3.2 Att hitta ”balansen” i ett arbetsvärderingssystem	15
3.2.1 Styrgruppen och dess ansvar	16
3.2.1.1 Kartläggningsfasen	16
3.2.2 Fallgropar som styrgruppen måste se upp med	17
3.2.3 Arbetsbeskrivningar	19
3.2.4 Viktningen av faktorerna	20
3.2.5 Värderingsgruppens arbete	20
3.2.6 Poängberäkning efter viktning	21
4 ARBETSVÄRDERING SOM LÖNESÄTTNINGSSINSTRUMENT	23
4.1 Arbetsvärdering och tillhörande kvalifikationsmodell	23
4.2 Arbetskrav i förhållande till andra lönedelar	25

5 HUR ETT VÄL GENOMFÖRT ARBETSVÄRDERINGSSYSTEM KAN SE UT	27
5.1 Länsstyrelseprojektet	27
5.1.1 Styrgrupp samt arbetsgrupp	28
5.2 Relevanta faktorer utkristalliseras	28
5.2.1 Nivåindelning av faktorerna	28
5.3 Frågeformulär och intervjuer	29
5.3.1 Utvikning kring erfarenheterna	30
5.3.2 Tillbaka till utprovning/testningsfasen	30
5.4 Värderingsarbetet med mera	31
6 LÖNEKARTLÄGGNING	34
6.1 Lagreglerat sedan 1994	34
6.2 Skärpning av kraven i jämställdhetslagen	34
6.2.1 Botemedlet mot framförd kritik	35
6.2.2 Det praktiska tillvägagångssättet vid tillämpningen av	37
6.2.2 kartläggningsbestämmelsen	37
6.3 Handlingsplan för jämställda löner	37
6.4 Samverkan med mera	38
7 ARBETSVÄRDERING I LÖNEDISKRIMINERINGSMÅL	39
7.1 AD 1996 nr 41	39
7.2 AD 2001 nr 13	40
7.3 AD 2001 nr 76	42
7.4 Kort om betydelsen av “nya” jämställdhetslagen	44
8 SLUTSATSER OCH ANALYS	45
BILAGA A	46
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	47
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	49

Sammanfattning

Denna uppsats handlar om ett jämställdhetsinstrument av hög aktualitet i dagens svenska samhälle. Systematisk arbetsvärdering är dess namn.

Systematisk arbetsvärdering används för att utröna omfattningen av olika arbetens arbetskrav, det vill säga vilka krav ett arbete ställer på dess utövare. För att denna metod skall kunna verka för jämställdhet - i samband med exempelvis lönesättning - krävs att både uppbyggnad och tillämpning präglas av könsneutralitetstänkande. Vad som krävs för att uppnå detta redogörs för i denna uppsats. Där redovisas också för vilka typer av arbetsvärderingssystem som finns – med betoning lagd på den typ som passar bäst utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

I uppsatsen skildras hur ett väl utfört arbetsvärderingsprojekt – det s.k. länsstyrelseprojektet – tedde sig. Min uppfattning av att det är ett väl utfört arbetsvärderingsprojekt är baserat på att man just i detta projekt tycks ha varit mer noggrann med att analysera, korrigera och utvärdera varje steg - under projektets gång - än vad som normalt sett är fallet vid de arbetsvärderingsprojekt som jag tagit del av. Detta projekt ger därför en mycket god uppfattning om vad ett arbetsvärderingsprojekt kräver i praktiken.

Vidare sätts arbetsvärdering in i sitt sammanhang – sin kontext! Tyngdpunkten härvidlag är baserad på vad arbetsvärdering kan användas till. Användningsområdena för systematisk arbetsvärdering är flera. Jag har valt att ägna speciellt intresse åt arbetsvärdering som instrument för grundläggande av jämställd lönesättning mer generellt, samt som metod för att uppfylla jämställdhetslagens lönekartläggningskrav. Arbetsvärdering och dess betydelse i lönediskrimineringsmål inför arbetsdomstolen berörs också.

Avslutningsvis resoneras kring betydelsen av arbetsvärdering inklusive de förutsättningar som jag upplever att det finns för en bredare implementering av metoden.

Förord

Mitt förord är kortast möjligt, då jag anser att jag har fått sagt det som jag önskar i uppsatsen som följer. Det finns dock många som jag är ett tack skyldig – som stöd och uppmuntran under arbetets gång. Ingen nämnd ingen glömd, eftersom de som tacket berör är medvetna därom.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
EOC	Equal Opportunities Commission (”Den engelska kommissionen för lika rättigheter” ¹)
JämL	Jämställdhetslagen
LÖV	Arbetslivsinstitutets forsknings- och utvecklingsprogram om <u>löne</u> bildning och arbets <u>vär</u> dering
Prop.	Proposition
SCB	Statistiska centralbyrån
SFS	Svensk författningssamling
SSYK	Standard för svensk yrkesklassificering
SOU	Statens offentliga utredningar
WLB	National War Labor Board

¹ Bergvall, s. 56.

1 Inledning

1.1 Syfte

Denna uppsats är i sin vidaste bemärkelse en exposé över vad arbetsvärdering² innebär och har för historia. Framför allt är ambitionen/syftet med uppsatsen att ge en bild av hur man i dagens svenska samhälle kan använda systematisk arbetsvärdering, hur användandet blir så konstruktivt som möjligt – i synnerhet sett i ett jämställdhetsperspektiv. För att denna bild skall bli så heltäckande som möjligt uppmärksammar jag i första hand

- hur ett modernt könsneutralt och verksamhetsanpassat arbetsvärderingssystem kan se ut,
- passager i arbetsvärderingsprocessen som innebär risk för att - om det inte tacklas på rätt sätt - arbetsvärderingsinstrumentet används på ett sätt som inte är i överensstämmelse med den ambition som man tänkt sig,
- den kontext inom vilken arbetsvärdering rör sig och är som mest lämpat att använda,
- ett synnerligen gott exempel på genomförandet av ett arbetsvärderingsprojekt.

Slutligen är syftet med uppsatsen att ge läsaren beslutsunderlag för användande av systematisk arbetsvärdering i det sammanhang där man befinner sig.

1.2 Problemställningar

För att nå syftet enligt ovanstående ämnar jag att - jämsides med uppsatsens deskriptiva sida - besvara ett antal frågor. Frågorna återkommer jag till nedan efter en kort resumé av orsakssambandet till varför jag valt detta uppsatsämne.

Sverige har en arbetsmarknad, som är en av västvärldens mest könssegregerade. Detta innebär att män och kvinnor sällan arbetar på samma arbetsplats respektive sällan utför samma typ av arbete. Segregationen finns både vertikalt och horisontellt. Mäns och kvinnors val av yrke tycks följa ett mönster av könsspecifika koder. De flesta ungdomar väljer traditionellt manligt respektive kvinnligt i sin utbildningsinriktning. Några enastående undantag finns däribland inom yrkeskategorierna läkare och jurister.³

² ”Arbetsvärdering är ett samlingsbegrepp som ibland betecknar tillvägagångssättet för värderingen, ibland metoden eller systemet som tillämpas för att värdera arbeten och ibland resultatet av genomförd värdering.” Prop. 1999/2000:143, s. 69.

³ LÖV slutrapport, s. 47 f.

Överlag är det ändå så att kvinnor framför allt återfinns i låglöneyrken respektive utgör en majoritet inom olika kollektivavtals lägre kvalifikationsgrupper. Det är vidare endast undantagsvis som kvinnor - vilket yrkesområde man än väljer att studera - har samma lön som män. Löneskillnaderna mellan män och kvinnor kan ha flera orsaker, där en av huvudorsakerna är *värde*diskriminering. Detta är ett begrepp som omfattar strukturellt betingade löneskillnader som har sin grund i att typiskt mansdominerade respektive kvinnodominerade arbeten värderas utifrån olika värderingsskalor, där värderingsskalan för kvinnodominerade arbeten ger ett utfall som visar på ett mindre värde även om relevanta ingångsparametrar är samma som vid värdering i enlighet med värderingsskalan för mansdominerade arbeten.⁴

Här är det på sin plats att klargöra vilka rättsregler som i synnerhet är av betydelse i Sverige, när det gäller likalöneprincipen. Inom EG-rätten är det i första hand artikel 141 (f.d. 119) i EG-fördraget, liksom likalönedirektivet 75/117/EEG, och EG-domstolens praxis i sammanhanget⁵. På det nationella planet är det diskrimineringsstadgandena i den svenska jämställdhetslagen. Vidare finns förbudet mot lönediskriminering även på den internationella nivån. ILO-konventionen nr 100 är ett exempel härpå⁶.

Ytterligare bakgrundsaspekt till uppsatsens tillblivelse är följande: ”Eftersom män och kvinnor vanligtvis inte har samma arbete är det av synnerligen stor vikt att det utvecklas arbetsvärderingssystem som kan jämföra och bedöma likvärdigt arbete.”⁷ Så formulerade man ändamålet med att ”sjösätta” en mängd intressanta arbetsvärderingsprojekt under LÖV-programmets duration. LÖV är förkortningen för Arbetslivsinstitutets forsknings- och utvecklingsprogram om lönebildning och arbetsvärdering. Programmet låg ursprungligen på Arbetsmiljöfondens bord från medio 1994, varpå Arbetslivsinstitutet fick ansvaret från 1/7 1995 till programmets avslutning år 1999.⁸

Ett antal LÖV-rapporter finns bland inspirationskällorna till denna uppsats, och det gör även en mängd litteratur. Jag vill speciellt lyfta fram verket ”Lönediskriminering” av Susanne Fransson. Detta verk har nämligen gett många bra och inspirerande infallsvinklar av bakgrundskaraktär till denna uppsats. Ett exempel härpå är följande citat: ”Kvinnor och män har idag olika löner trots att de utför lika eller likvärdigt arbete. Det är ett empiriskt belagt faktum.”⁹

⁴ Westerberg (red.), s. 151 f.

⁵ Fransson, s. 190.

⁶ A.a., s. 22.

⁷ LÖV slutrapport, s. 48.

⁸ A.a., s. 8 f.

⁹ Fransson, s. 21.

Diskrepansen i mäns och kvinnors lönekuvert även om de utför lika eller likvärdigt arbete är en höggradig orättvisa. Likt alla andra orättvisor behöver den bli belyst om och om igen för att bättring skall möjliggöras. Med hjälp av nedanstående frågor sätts sökarljuset på. Det sker från infallsvinklar där arbetsvärdering och dess betydelse i sammanhanget är ledmotiv.

Vad är arbetsvärdering?

Vilka är de främsta användningsområdena för arbetsvärdering?

Vad menas med könsneutral arbetsvärdering?

Hur formas och tillämpas ett könsneutralt arbetsvärderingssystem?

Vilka fallgropar finns då man skapar och använder ett systematiskt arbetsvärderingssystem?

Vilken är arbetsvärderingens relation till lönesättning?

Avslutningsvis ställs den allra viktigaste frågan:

Är systematisk arbetsvärdering ett bra jämställdhetsinstrument?

1.3 Disposition

Uppsatsens andra kapitel ägnas inledningsvis åt en betraktelse över arbetsvärdering utifrån ett historiskt perspektiv, vilket följs av en närmare analys av vad arbetsvärdering innebär och används till.

- Kapitel tre fokuserar på hur ett könsneutralt arbetsvärderingssystem skapas.
- Hur man sedan brukar ett könsneutralt systematiskt arbetsvärderingssystem som ett lönesättningsinstrument är temat för kapitel fyra.
- I kapitel fem redogörs för hur ett synnerligen illustrativt och värdefullt arbetsvärderingsprojekt tilldrog sig.
- Arbetsvärdering i samband med lönekartläggning är infallsvinkeln på kapitel sex.
- Kapitel sju tillägnas arbetsvärdering som verktyg för att avslöja lönediskriminering.
- Kapitel åtta utgörs av analys och slutsatser.

1.4 Metod och avgränsningar

Metod

Detta examensarbete har formats genom att extrahera relevant information genom jämförande litteraturstudier - där just LÖV-rapporterna och verket "Lönediskriminering" haft speciell betydelse och aktualitet – parallellt med studium av förarbeten och lagtext.

Avgränsning

Äldre typer av arbetsvärderingssystem och deras brister kan man skriva mycket om. Detta berör jag endast kortfattat, eftersom jag valt att avgränsa denna uppsats till att framför allt betrakta den typ av könsneutrala arbetsvärderingssystem som kommit i bruk alltsedan 1990-talets början. Denna avgränsning beror på att jag anser att det intressantaste är hur arbetsvärdering bäst fyller en funktion i dagens situation.

Arbetsvärdering i dess nuvarande kontext kan leda extremt långt om man följer vissa extra intressanta spår. Av utrymmesskäl har jag trots det förhållandet avgränsat denna uppsats skarpt – även om exempelvis en redogörelse för teorin om genuskontrakt vore oerhört spännande.

Arbetsvärdering i den kontext där den utgör rättsfaktum och bevismedel i lönediskrimineringsmål har inte fångat mitt huvudintresse. Relevanta mål i arbetsdomstolen berörs dock. Orsaken till att jag inte fördjupar mig riktigt mycket i dessa är att jag framför allt vurmar för hur arbetsvärdering lämpar sig som metod för att förebygga lönediskriminering. Med andra ord är mitt huvudintresse hur väl arbetsvärdering lämpar sig som aktivt jämställdhetsinstrument både i en mindre såväl som i en större organisation.

2 Arbetsvärdering – en introduktion

Arbetsvärdering som systematisk metod att granska och jämföra vilka krav olika arbeten/befattningar ställer på arbetstagaren/befattningshavaren har följande kännetecken:

Arbetskraven och deras svårighetsgrad beskrivs utifrån en fastlagd mall, och bedömningen sker efter vissa fastställda kriterier. Den språkliga formalia man arbetar med banar väg för ett klargörande av dels vad för slag av arbete/arbetsuppgifter som utförs i den verksamhet som arbetsvärderas, dels vilka krav som är förknippade med arbetsuppgifterna. Beskrivningarna av arbetena/befattningarna och jämförelserna mellan de olika arbetena/befattningarna förläggs på en allmän nivå, där man kan bedöma om arbete av olika karaktär ändå eventuellt är likvärdigt när man summerar kravens storlek.¹⁰

Innan vi betraktar systematisk arbetsvärdering mer ingående är det på sin plats att avgränsa dess betydelse i förhållande till två andra metodologiska företeelser där viss förväxlingsrisk råder. Det är i förhållande till 1) arbetsstudier samt till 2) meritvärdering:

1) **Arbetsstudier** fastställer en arbetstagares/befattningshavares prestationer.¹¹ Denna typ av arbetsmätning innebär undersökning av arbetsmetoder och framtagning av tidsunderlag för att ”fånga in” prestationsaspekter hos befattningshavare¹². Det var F. W. Taylor som i slutet av 1800-talet utvecklade en metod som byggde på ”en analys av förutsättningarna för arbetsuppgifternas utförande, en bestämning av arbetsmetoden och en tidmätning med hjälp av stoppur”¹³.

2) **Meritvärdering** är en metod för att fastställa befattningshavares duglighetsstatus, det vill säga hur kvalificerade personerna i fråga är. Utgångspunkten för meritvärdering är att olika människor svarar upp mot arbetskraven i fråga i olika hög grad. Tanken är att man med hjälp av meritvärdering kan fastställa denna gradskillnad i duglighet¹⁴. Se vidare under avsnitt 4.1.

¹⁰ Cedersund/Kullberg (red.), s. 176.

¹¹ Bergvall, s. 9.

¹² Fortsättningsvis skriver jag vanligtvis befattningshavare istället för det mer heltäckande arbetstagare/befattningshavare – allt i syfte att göra texten mer lättläst.

¹³ Bra Böckers Nationalencyklopedi, band 1, år 1989, s. 504.

¹⁴ Vad man traditionellt sett inkluderar i meritvärderingssystem – för att fastställa dugligheten - är följande parametrar: utbildning/kunskap, ansvar, arbetseffektivitet, arbetskvalitet, användbarhet, närvaro och anställningstid. Se Bergvall, s. 9.

Arbetsvärdering uttalar sig däremot inte alls om personen som utför arbetet utan är helt och hållet inriktat på vilka krav som arbetet ställer på utövaren, vem det än månne vara.

Vid en ytlig betraktelse av arbetsvärdering är det lätt att få uppfattningen att det är en objektiv metod, men inget är mer felaktigt. Många moment i arbetsvärderingsprocessen är avhängiga av subjektiva ställningstaganden. Kardinal exemplet på detta är valet av faktorer som skall ingå i systemet, och dessa är förvisso grundkriterierna för kraven.¹⁵

2.1 Arbetsvärderingshistorik

Arbetsvärderingens historia fortlöper parallellt med den senare utvecklingen av industrialismen alltsedan slutet av 1800-talet och början av 1900-talet.

2.1.1 Hur det egentligen började

I slutet av 1800-talet inledde man försök att göra systematisk arbetsvärdering i USA. År 1871 föreslogs en metod för att klassificera arbeten av de amerikanska federala myndigheterna. Denna klassificeringsmetod betraktas som ett pionjärexempel på systematisk arbetsvärdering. Det dröjde dock till 1920-talet innan utvecklingen av arbetsvärderingssystem tog fart på allvar. En milstolpe härvidlag var när Charles E Bedaux, just 1920, höll på med att utveckla analytisk arbetsvärdering inom American Management Association. Tre år senare propagerade F A Kingsbury för ett faktorsystem. 1923 var också året då man i USA införde ett klassificeringssystem – genom 1923 års Classification Act – i syfte att därigenom skapa förutsättning för harmonisering av lönerna inom USAs federala förvaltning. Ytterligare en milstolpe infogades i historiens vägnät när handboken ”Wage Scales and Job Evaluation” utgavs år 1926. Den var författad av Merrill R Lott. Han presenterade ett faktorsystem om 13 faktorer. Under 1926 kom ”faktorjämförelsemetoden” att utvecklas av E J Bengtson. När 1920-talet närmade sig sitt slut hade man i USA utvecklat och genomfört tester med samtliga fyra huvudmetoder för systematisk arbetsvärdering som är aktuella alltsedan dess.¹⁶

Dessa fyra system presenteras närmare under avsnittet 2.3.

¹⁵ LÖV 28, s. 80.

¹⁶ Cedersund/Kullberg (red), s. 21.

2.1.2 Fortsatt utveckling

Genom ikraftträdandet av 1942 års Act on Economic Stabilisation fick spridningen av arbetsvärderingssystem en första ”boom” i USA. Denna stadgade lönestopp, men öppnade samtidigt upp en möjlighet för att göra ett undantag från lönestoppet. Undantaget möjliggjordes om man, i aktuellt företag, inför National War Labor Board (WLB) kunde styrka att man – efter att ha infört systematisk arbetsvärdering – bevisligen hade underbetalda kategorier arbetstagare. Löneskillnader som alltså borde rättas till i enlighet med resultatet av genomförd arbetsvärdering som fastslagit visst värde för det arbete som arbetstagarkategorierna utförde. Ett stort antal amerikanska företag tog tacksamt emot denna möjlighet att höja löner med hjälp av genomförd systematisk arbetsvärdering. Detta låg i sin tur helt i linje med myndigheternas ambition att främja införandet av systematisk arbetsvärdering, då det underlättade WLB:s arbete med lönekontroll. Ytterligare ett skäl till att myndigheterna önskade att arbetsvärdering infördes var att man ansåg att användningen av arbetsvärderingssystem minskade konfliktbenägenheten på arbetsmarknaden – i synnerhet inom industrin.¹⁷

2.1.3 Utvecklingen i Europa och Sverige

Användandet av arbetsvärderingssystem i Europa inleddes i Östeuropa under mellankrigstiden. I Västeuropa tog man först efter andra världskrigets slut tag i användandet av arbetsvärderingssystem i en omfattning som är nämnvärd. År 1947 kom Surte Glasbruk att bli först i Sverige med att använda ett arbetsvärderingssystem. Det var ett system som man utvecklat själv inom företaget. Detta användes som instrument i lönesättningen.¹⁸

Därefter fick arbetsvärdering - i sitt svenska sammanhang - en snabb spridning inom framför allt den svenska industrin på 1950-60-talen.¹⁹

Systematisk arbetsvärdering användes ursprungligen för att differentiera löner, det vill säga för att kunna presentera ett godtagbart samband mellan viss lön för en befattning och arbetskraven i fråga. Men under 1980-talet kom arbetsvärderingssystem att få ett utökat tillämpningsområde. Med ett uttalat jämställdhets syfte genomfördes arbetsvärderingsprojekt i framför allt USA och Kanada. Man använde sig inledningsvis framför allt av ett faktorvärderingssystem vid namn Hay-metoden.²⁰

År 1993 är ett märkesår i svensk arbetsvärderingshistorik, då hade Carin Holm och Marie Wirde översatt och - i samband med ett pilotprojekt vid

¹⁷ Cedersund/Kullberg (red.), s. 22.

¹⁸ A.a., s. 22 ff.

¹⁹ Westerberg (red), s. 147.

²⁰ Cedersund/Kullberg (red), s. 11.

Örebro läns landsting - bearbetat ett arbetsvärderingssystem som både var modernt och könsneutralt. Nämligen ”Equity at Work” från Nya Zeeland.²¹

Detta system som fick den svenska titeln ”Likvärdigt Arbete”²² har haft stor betydelse för utvecklingen och synen på könsneutrala arbetsvärderingssystem i Sverige sedan dess.

2.2 Användningsområden för arbetsvärdering²³

Användningsområdena för arbetsvärdering är idag flera. Med en väl verksamhetsanpassad och könsneutral arbetsvärdering möjliggörs i första hand följande centrala användningsområden:

- 1) Kartläggning, och grundlag för analys, av löneskillnader mellan kvinnor och män i enlighet med kraven i JämL.
Se vidare om lönekartläggning under kapitel sex.
- 2) Identifikation och mått på omfattningen av eventuellt förekommande könsdiskriminering i lönesättningen, likaledes i enlighet med JämL.
Se vidare härom under kapitel sju.
- 3) Resultatet kan användas som underlag i löneförhandlingar. Detta användningsområde är, som vidrörts tidigare, det klassiska sättet att använda arbetsvärdering.²⁴
Se vidare under kapitel fyra.
- 4) Med arbetsvärderingen som underlag kan man iscensätta en organisationsöversyn.²⁵
- 5) Arbetsvärderingen kan utgöra grund för en översyn av delegeringsprinciper i verksamheten.
- 6) Med hjälp av arbetsvärderingen och tillhörande arbetsbeskrivningar kan man skapa förutsättningar för ytterligare och vederhäftigare dynamik i förekommande utvecklingssamtal.
- 7) Arbetsvärderingssystemet kan bli utvecklingsgrund för att forma välgrundade bedömningskriterier för arbetsinsats och prestation.
Se vidare under kapitel fyra.

²¹ Burns/Coleman/Holm/Wirde, s. 1.

²² Se bilaga A för vilka faktorer som ingår i systemet.

²³ Avsnittet bygger huvudsakligen på Westerberg (red.) s. 170 ff.

²⁴ Dock motsvarar kraven i arbetet endast en del av lönen. Se a.a, s. 174.

²⁵ Översynen kan i sin tur ge incitament till omstrukturering av arbetsuppgifter. Se Andersson/Harriman, s. 66.

I uppsatsen blir några användningsområden närmare betraktade i enlighet med kapitelhänvisningarna. Det är områden som enligt mitt förmenade tilldrar sig störst intresse.

2.3 Typer av arbetsvärderingssystem²⁶

Arbetsvärderingssystem finns av olika typ. Huvudtyperna är:

Rangordningssystem
Klassificeringssystem
Poängsystem
Faktorvärderingssystem

Det finns dessutom hybridformer mellan dem. Dessa blandformer kommer jag inte att beröra vidare. De fyra huvudtyperna och vad som skiljer dem åt är däremot intressant. Nästkommande två avsnitt ägnas åt en redogörelse över detta.

2.3.1 Icke-analytisk helhetsvärdering

Rangordningssystem och klassificeringssystem är system där bedömningen av svårighetsgraden i kravhänseende för olika arbeten sker genom en helhetsvärdering. Denna helhetsvärdering kan sägas vila på en icke-analytisk grund.

Rangordningssystem

Då man använder sig av ett *rangordningssystem* inleder man med att göra en rangordning baserad på en helhetsbedömning av ett antal nyckelbefattningar inom verksamheten i fråga. Dessa stäms alltså av gentemot varandra genom en helhetsbedömning av arbetenas svårighetsgrad i kravhänseende, och resultatet blir en hierarki av s.k. riktbefattningar. Resterande befattningar inom verksamheten placeras sedan – efter ytterligare en helhetsbedömning – in på lämplig nivå i förhållande till riktbefattningarna.

Klassificeringssystem

När man arbetar med ett *klassificeringssystem* fastställer man också ett antal riktbefattningar inledningsvis. Detta sker dock inte genom en helhetsbedömning mellan ett antal arbeten inom verksamheten. Istället sker helhetsbedömningen för de aktuella nyckelbefattningarna i förhållande till en prefabricerad skala av svårighetsklasser.

²⁶ Avsnitt 2.3, 2.3.1, 2.3.2 bygger huvudsakligen på Bergvall, s. 10 f.

Svårighetsklasserna finns återgivna i en till klassificeringssystemet tillhörande s.k. systemhandbok. Klasserna har fastställts på förhand av den leverantör som tillhandahåller klassificeringssystemet. När riktbefattningarna sålunda har utkristalliserats inordnas övriga befattningar inom verksamheten in i lämplig svårighetsklass med riktbefattningarna som förebild.

2.3.2 Analytisk faktorvärdering

Poängsystem och faktorvärderingssystem är båda analytiska system som är faktorbaserade.

Poängsystem

När man arbetar med ett *poängsystem* bedöms olika befattningars arbetskrav gentemot en uppsättning faktorer. Dessa faktorer definierar ett på förhand fastställt antal svårighetsgraderade klasser av arbetskrav, vilka finns upptecknade i en systemhandbok. Befattningarna jämförs med varandra – inte arbete mot arbete utan - utifrån den i systemhandboken fastställda svårighetsgradbeskrivningen.

Faktorvärderingssystem

Med ett *faktorvärderingssystem* jämför och bedömer man svårighetsgraden i kravhänseende inom/mellan olika befattningar. Det sker arbete mot arbete genom att man med hjälp av ett antal faktorer värderar arbetenas olika krav ur olika aspekter. När befattningarna jämförts med varandra med hjälp av systemets faktorer, då summeras poängen på respektive faktorer för de olika befattningarna ihop till en totalpoäng. Denna totalpoäng anger således befattningarnas svårighetsgrad inom företaget.

Ibland används beteckningen *faktorvärderingssystem* som ett samlingsbegrepp vilket även inkluderar poängsystem. Detta är egentligen inte helt korrekt om man skall vara begreppsmässigt renlärig, en anmärkning som kan ha viss relevans.

Poängsystem och i synnerhet faktorvärderingssystem röner sedan 1990-talet stort intresse i Sverige, då de på grund av den analytiska ansatsen ger störst möjlighet att säkra värdering på en så könsneutralt balanserad grund som möjligt. Detta är en förutsättning för en analys av huruvida olika arbeten är likvärdiga.²⁷

²⁷ Westerberg (red.), s. 158.

3 Könnsneutrala arbetsvärderingssystem

3.1 Hur har det varit med könsneutraliteten i arbetsvärderingssystem

Traditionella arbetsvärderingssystem – av äldre datum – vars utformning inte präglats av ett jämställdhetsperspektiv har kommit att utsättas för kritik. Denna kritik tilltog alltmer i styrka under 1990-talet. Huvudorsak till kritiken är att dessa arbetsvärderingssystem anses konservera rådande könskeva värderingar. Detta innebär att de genom sin konstruktion och tillämpning bidrog till att cementera den existerande könsdiskrimineringen. Vad gäller de faktorbaserade systemen bestod ”konserveringsmedlet” framför allt i att dessa system inte tagit vederbörlig hänsyn till faktorer som är representativa för typiskt kvinnodominerade arbetsområden²⁸ (t ex vård och omsorg²⁹). Dessutom är det symtomatiskt i dessa system att de faktorer som eventuellt ändå finns med - och som alltså speglar krav i arbeten med traditionell kvinnodominans – inte tillmäts en viktningstyngd av rättvisande storlek.³⁰

Till saken hör att traditionella arbetsvärderingssystem inte har sin utgångspunkt i ett förändringstänkande. De har istället utgjort ett medel för att presentera systematiskt betingade argument för den lönepolitik som man inom vissa organisationer/företag önskat se.³¹

Förändringsbenägenheten har vidare - under en lång följd av år - varit trög hos de konsultföretag som tillhandahållit arbetsvärderingssystem. De har haft anmärkningsvärt svårt att ta till sig kritik – avseende systemens bristande könsneutralitet. Man har genomgående visat liten öppenhet för att låta revidera systemen. Det är orsaken till att varningsflagg fortfarande får anbefallas när det gäller traditionella arbetsvärderingssystem. Deras förmåga att återge krav i typiskt mansdominerade arbeten brukar vara vältäckt, men fortfarande anses de vara behäftade med eftersläpningsproblem som gör att de inte är adekvata vad gäller att uppmärksamma krav i typiskt kvinnodominerade arbeten. Det är förvisso möjligt att själv låta revidera ett traditionellt arbetsvärderingssystem så att det får en könsneutralitetsanpassning, men det kräver specialistkompetens.³²

²⁸ LÖV 28, s. 75.

²⁹ Burns/Coleman/Holm/Wirde, s. 5.

³⁰ Löv 28, s. 75.

³¹ A. a.

³² A.a., s. 76.

3.2 Att hitta ”balansen” i ett arbetsvärderingssystem

I detta och nästkommande avsnitt följer en genomgång av vad som krävs för att skapa könsneutralitet i arbetsvärderingen. Förutsättningen för det nedanstående är att man väljer att arbeta med ett faktorvärderingssystem som antingen helt nyskapas - med stöd av förebilder - eller att man verksamhetsanpassar ett redan existerande könsneutralt system (företrädesvis en s.k. grundmodell).

Grundfundament då man skapar ett könsneutralt³³ arbetsvärderingssystem är att man i valet av faktorer som ska ingå i systemet gör en välavvägd mix av faktorer av följande två slag:

- 1) Faktorer som speglar krav i typiskt mansdominerade arbeten.
- 2) Faktorer som speglar krav i typiskt kvinnodominerade arbeten.³⁴

Mixen skall alltså vara ett 50/50-förhållande dem emellan parat, med faktorer som speglar krav i både typiska mans- och kvinnodominerade arbeten där de sistnämnda faktorerna förmodas att inte favorisera något av könen.

Vägledning över vilka huvudfaktorer man ska ha med i arbetsvärderingssystemet har man alltsedan år 1994 kunnat få i jämställdhetspropositionen *Delad makt – delat ansvar*: ”På svensk arbetsmarknad råder stor enighet om vilka kriterier som är relevanta för värdering och lönesättning av arbeten. I kollektivavtal, i platsannonsering, i arbets- och befattningsbeskrivningar liksom i lönestatistiska hjälpmedel och inte minst i befintliga arbetsvärderingssystem är det följande aspekter på ett arbete som står i blickpunkten: den *kunskap och förmåga* som erfordras för att utföra arbetet, den *arbetsinsats* – psykisk eller fysisk – som arbetet kräver, det *ansvar* som arbetet kräver av arbetstagaren och slutligen de *arbetsförhållanden* under vilka arbetet skall utföras.”³⁵

Ovanstående kursiverade områden är huvudområden – ibland kallat huvudfaktorer – som i arbetsvärderingssystem täcker var sitt fält av arbetskrav. Varje huvudområde/huvudfaktor indelas i sin tur i ett antal faktorer/delfaktorer i syfte att man sammantaget så heltäckande som möjligt ska kunna beakta alla relevanta arbetskrav.³⁶

Arbetet med att kartlägga vilka faktorer som ska vara med i arbetsvärderingssystemet åvilar lämpligast en så kallad styrgrupp. Denna grupp har, i enlighet med vad namnet antyder, ett huvudansvar för att projektet förs framåt på rätt sätt.

³³ Det vill säga så könsneutralt som möjligt.

³⁴ Westerberg (red.), s. 161.

³⁵ Prop. 1993/94:147, s. 52.

³⁶ Bergvall, s. 15.

3.2.1 Styrgruppen och dess ansvar³⁷

Valet av personer som skall ingå i styrgruppen är mycket viktigt. Den skall företrädesvis bestå av representanter från företagsledningen och de anställda, samt ha en jämn könsfördelning. Styrgruppen måste redan från början vinnlägga sig om att låta arbetsvärderingsprocessen präglas av öppenhet. God information gentemot alla som berörs av arbetsvärderingen är av allra högsta vikt för att säkerställa ett gott slutresultat. Eventuellt kan man inleda arbetsvärderingen med relevanta kunskapsseminarier för den berörda personalen: något som prövades med framgång i ett arbetsvärderingsprojekt som berörde personskadereglerare hos Folksam och AMF³⁸.

Styrgruppen skall vidare, oavsett vilket arbetsvärderingssystem man utgår från, anpassa det efter verksamheten samt svara för att ett så stort mått som möjligt av könsneutralitet bibehålls även efter anpassningsproceduren. Om styrgruppen arbetar med ett arbetsvärderingssystem – likt ”Likvärdigt Arbete” eller ”HAC-systemet”³⁹ - som förutsätts vara anpassningsbart till all typ av verksamhet – så måste man justera den annars alltför allmänt hållna uppbyggnaden. Verksamhetsanpassningen kan innebära att någon faktor helt utelämnas eller att någon faktor vidgas eller begränsas med avseende på sitt innehåll. Anpassningen kan även innebära att någon helt ny faktor introduceras, eller att man ändrar de ord som beskriver någon faktor för att den nya ordalydelsen bättre korresponderar med det slag av arbete som ska värderas.

3.2.1.1 Kartläggningsfasen

Denna inledande kartläggningsfas innefattar att söka efter sådana faktorer hos arbetena i verksamheten som på ett betydelsefullt sätt bidrar till att uppfylla företagets/organisationens övergripande mål. Detta är ett arbete som är betydligt mer omfattande om man inte utgår från en könsneutral grundmodell utan har ambitionen att utarbeta ett eget könsneutralt arbetsvärderingssystem.⁴⁰ Styrgruppen skall kartlägga dessa faktorer, då gruppen skall stå som garant för att arbetsvärderingssystemet kommer att spegla de värderingar och målsättningar som finns i verksamheten såväl som att det bibehåller könsneutraliteten.⁴¹ Kartläggningen skall utgå ifrån alla förekommande arbetsuppgifter inom verksamheten. Detta syftar till att varje relevant krav/svårighet i något av de förekommande arbetena blir täckt av någon faktor som speglar kraven i fråga. Sålunda möjliggörs en så rättvis arbetsvärdering som möjligt.⁴²

³⁷ Avsnittet bygger huvudsakligen på Burns/Coleman/Holm/Wirde, s. 5 ff.

³⁸ LÖV 14, s. 5 f.

³⁹ HAC-systemet är en grundmodell för könsneutral arbetsvärdering, som utvecklats inom ramen för LÖV-programmet, Se LÖV slutrapport, s. 5.

⁴⁰ Cedersund/Kullberg (red), s. 139.

⁴¹ Burns/Coleman/Holm/Wirde, s. 6 ff.

⁴² Andersson, Harriman, s. 60.

Kartläggningen kan ske på olika sätt t. ex. genom en kombination av direkta observationer av arbetskraven och testintervjuer avseende ett antal lämpliga befattningar.⁴³

När det gäller att inte missa att ett krav i något arbete tillåts bli speglad i någon faktor, kan man till och med tala om att det gäller att tänka i termer av att leta efter arbetenas innersta natur, deras existensberättigande, samt hur de interagerar i förhållande till verksamhetens övergripande mål.⁴⁴

3.2.2 Fallgröpar som styrgruppen måste se upp med

För att få en uppfattning om hur lätt det kan vara att förbise relevanta faktorer återges nedan några exempel från en förteckning över faktorer som – i traditionella arbetsvärderingssystem - ofta förbisågs. Detta är faktorer som dessutom inte sällan ingår i typiskt kvinnodominerat arbete. Förteckningen som jag valt exempel ifrån har sammanställts av forskarna Haignere och Steinberg: ”Finmotoriska rörelser som fingerfärdighet /.../ Tidsstress, Stress i mänskliga kommunikationer (hantering av ilskna personer), Insamling av information från ilskna eller sjuka personer, Lugnande av ilskna personer, Stress av distraktion, Stress av bildskärmsarbete, Stress av exponering för obotligt sjuka och handikappade, Stress av flerfaldiga krav (erhållna av flera personer), Stress av krav från flera roller (bli ombedd att arbeta snabbt och att ge bättre service till åtskilliga personer), Arbete under ständigt buller /.../ Besvarande av klagomål från allmänheten /.../ Graden av nya och oväntade problem som uppkommer i arbetet”⁴⁵.

Brittiska EOC har publicerat riktlinjer för val av faktorer i ett arbetsvärderingssystem – skäligt fritt från könsdiskriminering. Riktlinjerna kompletteras med en uppställning – till vilken man fogat kommentarer - över faktorer som rekommenderas. För att exemplifiera återger jag i nästa stycke ett utsnitt från sammanställningens sektion fyra, som återger olika faktorer som samtliga inbegriper fysisk aktivitet eller påverkan på något vis. Speciellt ber jag läsaren av uppsatsen att notera de faktorer som traditionellt sett återfinns inom kvinnodominerat arbetsfält. Faktorer som ofta undervärderats eller utelämnats helt i olika arbetsvärderingssystem – trots att dessa sammantaget kunnat vara lika ansträngande som exempelvis tunga lyft. Härvidlag är det ett absolut krav att man i ett modernt arbetsvärderingssystem har med faktorer för fysiska krav som ”speglar och täcker” fysiska aktiviteter i både mansdominerade som kvinnodominerade typer av arbete. Det krävs också att så sker i lika hög omfattning.⁴⁶

⁴³ Bergvall, s. 57.

⁴⁴ Cedersund/Kullberg (red), s. 139.

⁴⁵ SOU 1993:8, bilaga 2, s. 70.

⁴⁶ SOU 1993:8, s. 71 ff.

Faktorer som anses favorisera mansdominerade arbeten starkt är: tunga lyft, fysiska risker, spatial förmåga, dålig arbetsmiljö. Svagare, men ändå favoriserande för typiskt manligt dominerade arbeten är: tekniskt kunnande, ansvar för utrustning, fysiska färdigheter, fysisk ansträngning, ansvar för produkt, ansvar för kvalitet, driftskunskap, kunskap om maskiner, verktyg och material.

Att jämföra med faktorer som anses favorisera kvinnodominerade arbeten såsom: fingerfärdighet, maskinskrivningsfärdighet och liknande. Faktorer med svagare favorisering är krav i arbetet som beror på monoton, visuell koncentration, granskning och lokalisering av detaljer. Faktorer, som ansetts neutrala, återges också nämligen krav som innefattar andras säkerhet, uthållighet, ansvar för material, smidighet, processkunskap, uttrötning.⁴⁷

Styrgruppens arbete med att extrahera fram relevanta faktorer som speglar verksamhetens krav inkluderar att definiera dessa. Vidare skall faktorerna nivåändelas. Denna nivåindelning innebär en svårighetsgradering. Få nivåer medför att kraven, som en faktor är ämnad att mäta, blir mindre precist beskrivna. I förlängningen innebär en genomgående tillämpning av för få nivåer på faktorer som är särskilt betydelsefulla – vad gäller att ge en rättvisande bild av vissa yrkesgruppers arbete - att arbetsvärderingssystemet blir snedvridet.⁴⁸

I valet av faktorer, samt deras definitioner och nivåindelning finns således gott om fallgropar som man måste undvika.

Faktorerna – deras definitioner, samt nivåindelningen av faktorerna sammanställs i en s.k. faktorplan. Här skall tydligt anges hur olika aspekter hos arbeten värderas.⁴⁹

När styrgruppen enats om faktorer i systemet, hur de skall definieras och nivåändelas och sammanställt denna totalitet i faktorplanen är det dags att samla in arbetsbeskrivningar. Det görs med hjälp av ett frågeformulär, som vid bruk av en grundmodell för arbetsvärdering verksamhetsanpassas utifrån hur faktorerna justerats enligt ovan.⁵⁰

I det fall man arbetar friare än utifrån en grundmodell, då får man helt nyskapa ett frågeformulär baserad på de faktorer, samt de definitioner, som man funnit gäller. Detta formulärs frågor är alltså avhängiga av de faktorer som man valt att ta med i systemet.

⁴⁷ SOU 1993:8, underbilaga 2:6, s. 96.

⁴⁸ Andersson/Harriman, s. 59.

⁴⁹ Bergvall, s. 21.

⁵⁰ Burns/Coleman/Holm/Wirde, s. 6 ff.

3.2.3 Arbetsbeskrivningar

Arbetsbeskrivningar för alla arbeten i verksamheten skall insamlas vid en arbetsvärdering av fullskaleformat. Alla arbetstagare/befattningshavare som skall arbetsvärderas får fylla i frågeformuläret – normalt sett är det lämpligt att detta sker med stöd av en eller två intervjuare.

Ifyllda frågeformulär används för att skapa individuella arbetsbeskrivningar. En arbetsbeskrivning skall i sin uppläggningsform följa frågeformuläret. Beskrivningen skall inte inkludera namnet på befattningshavaren i fråga. De personliga pronomina: han, hans, hon, hennes skall heller inte vara med i arbetsbeskrivningen.⁵¹

Arbetsbeskrivningarna skall vidare ha en konsistent utformning även vad avser arbetsbeskrivningarnas djup och bredd sett ur informations-, layout- och presentationsaspekter. Smärre avvikelser i deras längd kan tillåtas, men det bör undvikas. Längre arbetsvärderingar förmedlar nämligen gärna intryck av större betydelsefullhet, varvid högre värdering lätt följer.⁵²

Om man använder sig av en eller två som utför intervjuerna är givetvis en resursfråga. Vägledande kan dock vara en erfarenhet som drogs i samband med ett arbetsvärderingsprojekt vid länsstyrelsen i Gävle. De två som gjorde aktuella intervjuer konstaterade att det är en fördel om man är två som intervjuar ihop. Själva intervjusituationen blir då smidigare att hantera såväl som att det blir lättare att ”få bekräftat oklarheter i intervjun”⁵³. Trots att aktuellt frågeformulär kan vara hur genomtänkt och välformulerat som helst så lurar nämligen alltid missförstånds- och tolkningsrisker.⁵⁴

Vissa arbetsvärderingsexperter hävdar vidare att det kan vara fördelaktigt att inte ange befattningsbeteckningarna som sådana i arbetsbeskrivningarna utan att de anges som referensnummer. Därigenom anses man kunna uppnå målet att undvika av kända befattningsbeteckningar minskar risken för förutfattade meningar hos de som sedan utför själva värderingen med arbetsbeskrivningen som underlag. Vissa befattningsbeteckningar anses nämligen kunna ”skvallra” om något belastande historiskt förhållande, vilket lätt ger associationer av förutfattad karaktär. Ett exempel härpå är att associationerna lätt vandrar i väg om en befattningsbeteckning är relaterad till chefens status - som exempelvis i ”VD-sekreterar”-fallet.⁵⁵

Innan värderingen av en arbetsbeskrivning sker skall den godkännas av befattningshavaren i fråga samt dennes arbetsledare.⁵⁶

⁵¹ A.a., s. 8.

⁵² Cedersund/Kullberg (red), s. 140.

⁵³ LÖV 2:1, bilaga 7.

⁵⁴ LÖV 2:1, s. 16.

⁵⁵ Cedersund/Kullberg (red), s. 165.

⁵⁶ Burns/Coleman/Holm/Wirde, s. 8.

Med ett neutralitetsskapande balans-/jämviktstänkande - vad gäller allt från val av faktorer fram till färdig arbetsbeskrivning enligt ovan - kan man komma nära ett ideal. Ett ideal som är så fritt som möjligt från såväl direkt som indirekt könsdiskriminering även om det perfekta systemet inte är nåbart. Men detta räcker ändå inte, ty även det fortsatta arbetsvärderingsarbetet måste vara befriat från såväl direkt som indirekt könsdiskriminering. Detta gäller viktningen av faktorerna och själva värderingen.⁵⁷

3.2.4 Viktningen av faktorerna

När styrgruppen skall avgöra vilken inbördes betydelse de olika faktorerna har sinsemellan talar man om att de viktas mot varandra. Viktningen är således en process där de olika faktorernas inbördes värde skall avgöras. Viktningen måste ske utifrån ett perspektiv som bygger på en solid förankring i aktuell organisations värderingar och målsättningar.⁵⁸

Viktningen är av så stor betydelse att beslut om hur de olika faktorerna förhåller sig till varandra skall tas av styrgruppen i enighet, och följande huvudpunkter skall då hållas i minnet:

- viktningen skall vara befriad från könsdiskriminerande attityder,
- inledningsvis fastställer man viktutdelningen i procent för vart och ett av systemets huvudområden,
- därefter konstateras vilken vikt respektive faktor inom ett huvudområde skall ha. Till saken hör att om styrgruppen väljer att inte låta alla faktorerna inom ett huvudområde ha samma vikt utan att någon faktor tilldelas större vikt då aktualiseras följande: analys skall ske över hur detta samvarierar med förekomsten av arbetsuppgifter som är mans- respektive kvinnodominerade i verksamheten,
- styrgruppen ska motivera sina viktningsbeslut i skrift.⁵⁹

3.2.5 Värderingsgruppens arbete

Parallellt med att styrgruppen fattar beslut över viktningen skall ett antal andra personer inleda värderingsarbetet. Det görs med stöd av insamlade arbetsbeskrivningar, vilka ställs i relation till arbetsvärderingssystemets faktorer och de svårighetsnivåer dessa har.

⁵⁷ LÖV 15, s. 14.

⁵⁸ Westerberg (red.), s. 159.

⁵⁹ Burns/Coleman/Holm/Wirde, s. 15.

Arbetsvärderingsgruppen skall vara allsidigt sammansatt, varvid hänsyn tas till kön, yrkeskunskaper, hierarkisk position och etnisk tillhörighet. I en större organisation anses lämpligt antal personer i arbetsvärderingsgruppen vara 8-10.⁶⁰

Värderingen som arbetsvärderingsgruppen utför tillgår på följande sätt:

Den information som finns i arbetsbeskrivningen av ett arbete/ en befattning jämförs med vad som angivits i nivåbeskrivningen för respektive faktor. Arbetsvärderingsgruppen skall välja den nivå som bäst korresponderar med aktuellt arbetes innehåll - på så vis fastställs en svårighetsgradering faktor för faktor. Rekommendationen är att gruppen klarar av denna exercis genom att värdera en faktor åt gången för samtliga arbeten som skall värderas. När gruppen i consensus nivåplacerat alla arbeten i fråga avseende den första faktorn går man sedan över till nästa faktor. Till slut har alla arbeten värderats utifrån alla faktorer. Viktigt är att gruppen dokumenterar skälen till sina beslut. Dokumentation av hur de i gruppen uppfattat begrepp i nivåbeskrivningarna påbjuds också. Dylik fastställelse av begrepp bör ske tidigast möjligt för att undvika glidningar i begreppsförståelsen när man sedan fortsätter. Exempel på ett begrepp som kan få en glidning är ”ganska låga krav”. Till slut har värderingsgruppen alltså värderat alla arbeten utifrån alla faktorer.⁶¹

Denna värdering skall sedan matchas mot den av styrgruppen uppställda viktningen, varvid viktningen uttrycks i poängtal. Den s.k. poängberäkningen vidtar.

3.2.6 Poängberäkning efter viktning

Efter att man fastställt viktningen skall de olika faktorernas procenttal uttryckas som poäng. Denna poängberäkning sker smidigt om man utgår från att maximal totalpoäng för samtliga faktorer är 1000 poäng. Inom ramen för denna totalpoäng har respektive faktor alltså det antal poäng som motsvarar dess vikt – uttryckt i procent - multiplicerat med 10. Om t. ex. faktorn *problemlösning* har fått en vikt om 20% blir poängtalet $20 \times 10 = 200$ för denna faktor. Slutligen sker en uppdelning av denna totalpoäng för varje faktor utifrån antalet svårighetsnivåer som faktorn har. Om de 200 poängen i ovanstående exempel fördelas över faktorns fem nivåer, så blir poängintervallen för svårighetsnivåerna följande: från 40 poäng för lägsta nivån, vilket ökar med ytterligare 40 poäng per nivå upp till högsta nivå som alltså tilldelas poängtalet 200.⁶²

⁶⁰ Burns/Coleman/Holm/Wirde, s. 8.

⁶¹ A.a., s. 20.

⁶² LÖV 2:1, s. 8.

Om arbetsvärderingsgruppen exempelvis funnit att ett visst arbete utifrån faktorn *problemlösning* skall nivå placeras på den näst högsta nivån vad gäller arbetets krav sett i denna faktors ”belysning”, då blir poängen enligt poängsättningen i exemplet ovan 160. Så arbetar man sig igenom ett arbete tills arbetet erhållit en totalpoäng som utvisar hur arbetet förhåller sig till alla de i arbetsvärderingssystemet ingående faktorerna.

4 Arbetsvärdering som lönesättningsinstrument

I dagens Sverige är den förhärskande lönesättningsprincipen individuellt differentierad lönesättning. Detta är resultatet av att lönebildningen - med starkt fokus alltsedan mitten av 1980-talet – alltmer har decentraliserats och fått en individriktad prägel. För att denna individuella lönesättning skall bli välfungerande och inte präglas av subjektivitet och godtycke krävs rättvisa och erkända kriterier.⁶³

Företag/organisationer måste idag utveckla en lokalt anpassad lönepolitik, där lönesättningen bygger på öppet redovisade kriterier för hur arbetskrav fastställs. Likvärdig genomskinlighet skall också avse vilka kriterier som används för att bedöma individens förmåga och sätt att svara upp mot arbetskraven. Den individuella förmågan och sättet att uppfylla arbetskraven kan uttryckas som individens kvalifikationer. Självfallet måste samtliga ovan nämnda kriterier tillämpas på ett systematiserat sätt som är lika för alla. Dessutom är en hög grad av acceptans bland berörda parter för tillämpningen en nödvändighet.⁶⁴

Grundläggande för denna acceptans är att både kriterierna för att värdera arbetskrav såväl som för bedömning av individens kvalifikationer har sin utgångspunkt i partsgemensamma begreppsdefinitioner och värderingar. En förutsättning härför är givetvis en nära dialog mellan arbetsgivare och de fackliga företrädarnas organisationer om lönesystemet ifråga.⁶⁵

4.1 Arbetsvärdering och tillhörande kvalifikationsmodell

Ett lämpligt tillvägagångssätt är att man med hjälp av ett verksamhetsanpassat och könsneutralt arbetsvärderingssystem identifierar de arbetskrav som är aktuella för arbetstagarna i verksamheten. Kriterier för förmåga och sätt att uppfylla dessa arbetskrav formaliseras sedan i en kvalifikationsmodell.

HAC-systemet är, vilket tidigare berörts, en grundmodell för könsneutral systematisk arbetsvärdering. Systemet har, vilket också framgår av förkortningen, utvecklats av Harriman/Holm, Anita och Carin.⁶⁶ Därjämte har Anita Harriman och Eva R Andersson utvecklat en kvalifikationsmodell

⁶³ Westerberg (red.), s. 147.

⁶⁴ Andersson/Harriman, s. 11 f.

⁶⁵ A. a., s. 44.

⁶⁶ LÖV slutrapport, s. 5.

som har sin utgångspunkt i HAC-systemet. Syftet med kvalifikationsmodellen är att tydligt markera skillnaden mellan arbetskrav och hur dessa uppfylls. Denna tydlighet möjliggör att både arbetskrav och individers uppfyllande av arbetskraven kan värderas och bedömas på ett rätt sätt. Detta är en nödvändighet för rättvis individuell lönesättning.⁶⁷

HAC-systemet, som är ett faktorvärderingssystem har en uppbyggnad om fyra huvudområden: *Kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning och miljö och risk*.⁶⁸

Dessa huvudområden består av följande faktorer:

Kunskaper och färdigheter belyses med hjälp av faktorerna *utbildning, upplärning/fortbildning, fysiska färdigheter, intellektuella färdigheter, sociala färdigheter*. Vidare finns en tilläggsfaktor⁶⁹ benämnd *särskilda kunskaper och färdigheter*.

Huvudområdet *ansvar* består av faktorerna *ansvar för materiella värden och information, ansvar för arbetsledning, ansvar för människor, ansvar för planering, utveckling och resultat*.

Ansträngning är det tredje huvudområdet och inbegriper faktorerna *fysisk ansträngning, psykisk ansträngning*.

Huvudområdet *miljö och risk* består avslutningsvis av faktorn *fysisk miljö och risk för skada/sjukdom*.⁷⁰

Det är dock bara de två huvudområdena *kunskaper och färdigheter*, samt *ansvar* som blir tillämpliga i skedet då arbetskrav får korrespondera mot hur individer svarar upp mot arbetskraven. Det beror - som synes - på att huvudområdena *ansträngning* samt *miljö och risk* innehåller faktorer som inte på ett lika naturligt sätt korresponderar till individers förmåga och sätt att uppfylla arbetskrav. Dessa faktorer återger alltså arbetspåfrestning samt under vilka förhållanden arbeten bedrivs.⁷¹

Från kvalifikationsmodellen ska nedan exemplifieras hur en arbetsvärderingsfaktor kan få att korrespondera mot individrelaterade kvalifikationer.

Under HAC-systemets huvudområde *Kunskaper och färdigheter* återfinns alltså bl. a. arbetsvärderingsfaktorn *Sociala färdigheter*. Det är en faktor som inkluderar följande aspekter:

- kommunikation/samverkan,
- kontakter,
- service,
- kulturförståelse.

⁶⁷ Andersson/Harriman, s. 15.

⁶⁸ LÖV 3:5, s. 8.

⁶⁹ Som man kan ta till om man i den aktuella verksamheten finner att det är påkallat att ha en egen "skräddarsydd" kunskapsfaktor. Se LÖV 14, s. 19.

⁷⁰ Burns/Coleman/Holm/Wirde s. 3.

⁷¹ Andersson/Harriman, s. 21.

Krav på inlevelseförmåga ingår som en del i samtliga dessa aspekter. Varje aspekt definieras ingående i HAC-systemets s.k. systembok, varvid kan utläsas att exempelvis aspekten *service* avser arbetets krav på att tillhandahålla service av varierande slag – t. ex. gentemot kunder och allmänhet, men även intern service.⁷²

Enligt kvalifikationsmodellen korresponderar följande individrelaterade kvalifikationer mot faktorn *Sociala färdigheter*:

” Samarbetsförmåga

förmåga att samarbeta med andra på ett smidigt sätt, förmåga att hantera motstridiga intressen, förmåga att entusiasmera, förmåga att lyssna

Professionell empati (emotionell intelligens, inlevelseförmåga)

lyhörd, tydlig och respekterande, ett professionellt förhållningssätt, förmåga att skapa förtroende, förmåga att visa integritet

Förmåga till kulturförståelse

förmåga att möta och förstå människor från olika kulturer – språkliga, etniska, religiösa eller sociala

Serviceförmåga

förmåga att tillmötesgå/underlätta andras arbete, tillgänglighet”⁷³

Utan ett verksamhetsanpassat könsneutralt arbetsvärderingssystem kan man inte på djupet fastställa varken arbetskrav eller hur de individuella kvalifikationerna för arbetskraven ska uppfyllas. Detta belyser verkligen betydelsen av arbetsvärdering som rättvisemetod.

4.2 Arbetskrav i förhållande till andra lönedelar

Det är dock inte bara arbetets krav och individens kvalifikationer som avgör lönens storlek. Man kan exempelvis ha ackords- respektive anställningstidstillägg som andra lönedelar⁷⁴. Ytterligare ”pusselbitar” i större eller mindre grad formas utifrån en anpassning till näringslivets struktur inom aktuell region. ”Marknaden” i dess vidare mening anses också ha ett inflytande. Storleken på respektive tårt- eller pusselbit avgörs i den process som benämns lönepolitiken. Det är en process inom vilken både långsiktiga mål och mer näralliggande konkretisering avseende lönesättning och struktur sker.⁷⁵

Lönepolitiken på det lokala planet interagerar vidare med den övergripande lönebildningsprocessen i samhället som helhet. Lönebildningens huvudtema är att skingra frågetecknen avseende följande frågeställningar:

⁷² HAC, s. 13.

⁷³ Andersson/Harriman, s. 26 f.

⁷⁴ Ericsson, s. 80.

⁷⁵ Westerberg (red.), s. 152 f.

- 1) Hur stort är löneutrymmets storlek?
- 2) Var sker löneförhandlingarna?
- 3) Hur skall den individuella fördelningen av löneutrymmet se ut?

Fråga ett besvaras av arbetsmarknadens parter, som alltså skall komma fram till storleken på utrymmet för löneökningar. Detta utrymme anser man skall vara i paritet med den europeiska nivån eller något lägre. Svaret på fråga två har alltmer kommit att bli att lönen ska förhandlas på lokal nivå, varvid centrala kollektivavtalen bara anger den yttre ramen.

Svaret på fråga tre avgör vilka av individerna på lokalplanet som skall få del av löneutrymmet och i vilken omfattning.⁷⁶

⁷⁶ Westerberg (red.), s. 148 f

5 Hur ett väl genomfört arbetsvärderingssystem kan se ut

5.1 Länsstyrelseprojektet

Ett antal länsstyrelser⁷⁷ deltog i ett arbetsvärderingsprojekt inom ramen för LÖV-programmet. Detta arbetsvärderingsprojekt "Länsstyrelseprojektet" inleddes våren 1995 och avslutades med en rapport 1997. Målsättningen för projektet löd som följer: "Att ta fram en standardmodell för arbetsvärdering för länsstyrelserna, som är modernt och könsneutralt".⁷⁸

Länsstyrelseprojektet är ett gott exempel på hur man kan genomföra ett arbetsvärderingsprojekt – därför skall det belysas närmare.

Den standardmodell för arbetsvärdering, som man syftade att ta fram skulle kunna svara upp mot nedan listade krav. Det skulle:

- 1) vara ett hjälpmedel då löneskillnader mellan män och kvinnor analyseras,
- 2) utgöra underlag i löneförhandlingarna,
- 3) vara ett grundfundament för individuell lönesättning,
- 4) möjliggöra jämförelser av kraven inom olika befattningar både inom såväl som mellan länsstyrelser.

På ett övergripande plan skulle projektet dessutom bidra till att ge svar på hur väl arbetsvärdering som metod kan användas för att undanröja könsrelaterade löneskillnader.⁷⁹

Länsstyrelseprojektet kom att genomföras med hjälp av ett faktorvärderingssystem. Ett system man lät utforma med inspiration från arbetsvärderingssystemet "Likvärdigt Arbete" och med huvudparametrarna som fokuserats i proposition 1993/94:147.⁸⁰

Arbetsvärderingssystemet som man utvecklade och använde tilldelades namnet LAVsystemet.⁸¹

⁷⁷ Nämligen sju stycken från lika många län med relativt stor geografisk spridning: Jämtland, Gävleborg, Dalarna, Stockholm, Östergötland, Skaraborg och Älvsborgs län.

⁷⁸ LÖV 2:1, s. 3.

⁷⁹ A.a., s. 12.

⁸⁰ A.a., s. 4.

⁸¹ A.a., s. 5

5.1.1 Styrgrupp samt arbetsgrupp

Projektledare var Anita Harriman. Hon var primus motor i en styrgrupp – på 17 personer – såväl som i arbetsgruppen, om nio personer, som fick utgöra det arbetande utskottet. Från de i projektet ingående länsstyrelserna involverades personella resurser från 1) personaladministrationen 2) expertområdet jämställdhet 3) de fackliga organisationerna inom länsstyrelsen.⁸²

5.2 Relevanta faktorer utkristalliserar

Den nio personer starka arbetsgruppen fann att

Kunskap och färdigheter

Ansvar

Ansträngning

Arbetsförhållanden

var huvudområden för bedömning av krav hos arbeten som förekommer på en länsstyrelse. Dessa huvudområden specificerades med hjälp av totalt 12 faktorer, vilket redogörs för i bilaga A. Dessa faktorer närmare innebörd blev förklarad i en faktorbeskrivning för varje faktor.⁸³

Definitionen av faktorn *Problemlösning* får utgöra ett belysande exempel på hur den närmare förståelsen av en faktor angavs: ”Faktorn bedömer den intellektuella förmåga som krävs för att lösa problem. Den tar hänsyn till de variationer av problem som kan uppstå och deras svårighetsgrad. Den tar hänsyn till om informationen som behövs för att lösa problemen är enkel eller komplicerad, och om man måste söka eller bearbeta den. Den tar också hänsyn till den grad av självständig bedömning och beslutsfattande som erfordras, samt graden av kreativitet och nytänkande.”⁸⁴

5.2.1 Nivåindelning av faktorerna

När faktorplanen ursprungligen skapades fick var och en av de tolv faktorerna fem svårighetsnivåer. I takt med att arbetet med att värdera referensbefattningar inleddes blev slutsatsen att det inte var möjligt att urskilja fem svårighetsnivåer för huvudområdena *Ansträngning* respektive *Arbetsförhållanden*. Denna slutsats ledde fram till beslut om att faktorerna *Psykisk ansträngning* och *Fysisk ansträngning* under huvudområdet *Ansträngning* bara skulle ha vardera två svårighetsnivåer, samt att faktorn *Risker och hot* under huvudområdet *Arbetsförhållanden* skulle ha tre svårighetsnivåer.⁸⁵

⁸² LÖV 2:1, s. 3.

⁸³ A.a., s. 5

⁸⁴ LÖV 2:2, s. 4.

⁸⁵ LÖV 2:1, s. 5.

Nivåindelningen skiktar exempelvis faktorn *Problemlösning* i fem skikt enligt följande:

Nivå 1 Arbetet ställer krav på att kunna lösa problem som ofta har enkla, entydiga lösningar. Den information som behövs är i regel lättåtkomlig och lättillgänglig. För att lösa problemen krävs att man väljer lösning från ett antal kända tillvägagångssätt.

Nivå 2 Mellannivå

Nivå 3 Arbetet ställer krav på att kunna lösa problem som saknar en på förhand given lösning. För att lösa problemen krävs kvalificerad kunskapsinhämtning och att man ibland behöver anpassa eller förändra metoder, rutiner eller tillvägagångssätt.

Nivå 4 Mellannivå

Nivå 5 Arbetet ställer krav på att kunna lösa svåra och varierande problem. För att lösa problemen krävs kvalificerad kunskapsinhämtning samt tolkning och bearbetning av dessa nyvunna insikter. Arbetet kräver också kreativitet på hög nivå för att kunna utveckla nya lösningar och klara strategiska bedömningar.”⁸⁶

5.3 Frågeformulär och intervjuer

Ett – i förhållande till de fastställda faktorerna – relevant frågeformulär togs fram. En mix av kryssfrågor och fasta svarsalternativ möjliggjorde att frågeformuläret skulle vara lätt att fylla i. För att öka ”finmaskigheten” fanns också utrymme för egna, förklarande skrivningar i viss omfattning. Man kom vidare fram till att frågeformuläret skulle ifyllas vid en intervju. Detta ansågs nödvändigt för att få ett tillräckligt trovärdigt jämförelsematerial. De personliga intervjuerna som skedde i samband med att frågeformuläret ifylldes kom sedermera att utföras av personal från länsstyrelserna i fråga. I några fall användes personal från den egna länsstyrelsen, och i andra fall kom intervjuerna från någon av de andra länsstyrelserna som ingick i projektet.⁸⁷

Två av intervjuerna, som kom från en annan länsstyrelse än den där intervjuerna skedde, har avrapporterat sina synpunkter. De⁸⁸ ansåg att det med stor sannolikhet var en fördel att utbyta intervjuare mellan länsstyrelserna. Då en neutral intervjuare – från en annan länsstyrelse – inte gav upphov till några förutfattade meningar på grund av eventuell historisk belastning. Det neutralt betingade intervjuklimatet möjliggjorde också att intervjuerna i hög grad kännetecknades av frihet för de som blev intervjuade att yttra sina funderingar kring både organisation och befattning.⁸⁹

⁸⁶ LÖV 2:2, s. 4.

⁸⁷ LÖV 2:1, s. 6 f.

⁸⁸ Inga-Britt Pers och Birgitta Holm.

⁸⁹ LÖV 2:1, bilaga 7.

För att fintrimma frågeformuläret, så att det verkligen skulle kunna fånga in alla arbetsuppgifter som återfinns inom länsstyrelsen testades formuläret på tjugo referensbefattningar. Bland dessa skall nämnas två som vi får anledning att återkomma till: nämligen *Chef för sociala enheten* och *Jurist inom förvaltningsorganisation*. I urvalet av referensbefattningar var ambitionen att täcka in både typiskt kvinnliga såväl som typiskt manliga befattningar.⁹⁰

5.3.1 Utvikning kring erfarenheterna⁹¹

Slutsatserna från testomgången resulterade i att frågeformuläret fick en slutversion med delvis annat utseende. Otydligheter i vissa av testomgångens frågor innebar att en del frågor kom att omformuleras för att undvika missförstånd. Några frågor utmönstrades helt, och i något fall ersattes de av helt nya skrivningar. Dessutom skedde förändringar av svarsalternativen i syfte att nå den uppställda målsättningen om adekvat exakthet i beskrivningen av arbetsuppgifterna.

Ambitionsnivån för slutversionen var att frågeformuläret ska kunna användas på vilken länsstyrelse som helst i Sverige. Dock konstaterades att skillnaderna mellan olika länsstyrelser är markanta: så stora i olika avseenden att man trots allt kan bli tvungen att göra en lokal justering av frågeformuläret innan man får ett maximalt utfall av det,

5.3.2 Tillbaka till utprovning/testningsfasen

Antalet intervjuer – avseende de olika referensbefattningarna på respektive länsstyrelse – blev relativt skiftande. Några av de tjugo referensbefattningarna intervjuades på alla eller i stort sett alla länsstyrelserna, medan andra referensbefattningar bara blev intervjuade på ett begränsat antal länsstyrelser. När samtliga dessa intervjuer genomförts jämfördes intervjuer avseende samma referensbefattningar. Resultatet av detta blev en synkronisering av de olika intervjuerna avseende samma referensbefattning på så vis att de sammanfördes till att utgöra en ”medelvärdessbefattning”. För respektive medelvärdessbefattning skrevs sedan en arbetsbeskrivning.⁹²

Med andra ord bygger de skapade arbetsbeskrivningarna på välunderbyggda medelvärdestjänster. För att få en uppfattning av hur dessa arbetsbeskrivningar delvis kom att te sig följer nedan två exempel: Exempelen avser bara en faktor. De belyser vad som gäller för tjänsterna

⁹⁰ LÖV 2:1, s. 6.

⁹¹ Avsnittet bygger på A.a., s. 16.

⁹² A.a., s. 7.

Chef för sociala enheten respektive *Jurist inom förvaltningsorganisation* vid betraktelse av de krav som respektive arbete ställer under faktorn *problemlösning*:

Chef för sociala enheten

Faktor: Problemlösning

”Ex på svåra problem är att utarbeta modeller för generell tillsyn, metodutveckling, bedömning av och beslut i tillsynsärenden, tolkning av lagar, sakkunnigutlåtande ang tvångsvård av barn, praxis i lagstiftning, analysera, bedöma och handlägga klagomål utifrån rättssäkerhetsperspektivet, stödja personalen, sekretess, tolka lagar.

Varje dag förekommer enklare och kvalificerad kunskapsinhämtning.

Kreativitet. Arbetet kräver att

- *varje vecka* välja lösning från ett antal kända tillvägagångssätt, anpassa eller förändra metoder, rutiner eller tillvägagångssätt, och att utveckla nya lösningar, göra strategiska bedömningar.”⁹³

Jurist inom förvaltningsorganisation

Faktor: Problemlösning

” För att lösa problem ställer arbetet krav på

- *varje dag* såväl enklare som mer kvalificerad kunskapsinhämtning samt tolkning och bearbetning av inhämtad kunskap

Att lösa problemen innebär att

- *varje dag* följa givna instruktioner och välja lösningar enligt kända tillvägagångssätt
- *upp till en gång per månad* anpassa och förändra metoder och rutiner och utveckla nya lösningar utifrån strategiska bedömningar.”⁹⁴

Dessa två exempel är en försmak på hur arbetsbeskrivningarna kom att gestalta sig. Visserligen refereras bara den del som avser en faktor, men det ger en fingervisning om hur en arbetsbeskrivning kunde te sig i sin helhet.

5.4 Värderingsarbetet med mera

Efter intervjuerna och sammanställningen av arbetsbeskrivningar var det dags för själva värderingsarbetet. Det arbetet kom just i detta projekt att utföras av samma personer som utgjorde arbetsgrupp. Denna grupp, som alltså också iklädde sig rollen som värderingsgrupp, konstaterade att ett

⁹³ LÖV 2:1, bilaga 4, avsnitt 4 s. 2.

⁹⁴ A.a., bilaga 4, avsnitt 11.

lämpligt tillvägagångssätt vid en värdering av så många som tjugo befattningar är följande: man inleder med att hela gruppen får värdera två befattningar. Det får till följd att man etablerar en gemensam ”värderingsnorm”. Därefter kan det fortsatta värderingsarbetet ske i flera mindre grupper, och till sist samlas hela värderingsgruppen för att stämma av samtliga värderingar mot varandra. Under värderingsarbetet granskades och jämfördes intervjusvar och ”medelvärdes” arbetsbeskrivningarna för aktuella befattningar faktor för faktor, och målsättningen för värderingsarbetet var att man i gruppen skulle nå consensus avseende värderingen. Under värderingsarbetet kom man vidare fram till att det i något fall var nödvändigt att ändra faktorers definitioner, vilket föranledde korresponderande ändringar i nivåbeskrivningar och i frågeformuläret.⁹⁵

Viktningen

Att väga de i ett arbetsvärderingssystem ingående faktorernas inbördes inflytande i förhållande mot varandra kallas, som tidigare nämnts, för viktning. I detta arbetsvärderingsprojekt poängterades betydelsen av att ge extra tyngd åt de faktorer som ansågs extra förbundna till länsstyrelsens förmåga att klara sina uppgifter. Uppgifter som hämtar sin näring i ”nationella mål och lokala krav, policier och förväntningar”⁹⁶. Viktningen låg på styrgruppens bord. Man enades om att huvudområdet *Kunskap och färdigheter* skulle ges störst vikt, då länsstyrelserna framför allt karakteriseras av att vara kunskapsorganisationer.⁹⁷

Vidare var styrgruppen observant på den stora betydelse som antalet svårighetsnivåer hos respektive faktor har. Ursprungligen var, som tidigare nämnts, tanken att alla faktorer skulle ha vardera fem svårighetsnivåer, men man kom efterhand fram till att ett mer rättvisande utfall ställde krav på att tre faktorer fick färre antal svårighetsnivåer.⁹⁸

Två olika förslag till viktning togs fram och prövades. Där huvudområdena i arbetsvärderingssystemet gavs följande alternativa viktning:

Kunskaper och färdigheter 65% (Alt. 1), respektive 50% (Alt. 2),

Ansvar 20% (Alt. 1), och 35% (Alt. 2),

Ansträngning 10% (Alt. 1), och 10% (Alt. 2),

Arbetsförhållanden 5% (Alt. 1), och 5% (Alt. 2).

För att man sedan slutligen presenterade ett viktningförslag till det slutgiltiga reviderade LAVsystemet. Detta sistnämnda förslag innebar följande procentuella viktfördelning för huvudområdena: *Kunskaper och färdigheter* 60%, *Ansvar* 30%, *Ansträngning* 7%, *Arbetsförhållanden* 3%.⁹⁹

⁹⁵ LÖV 2:1, s. 7 f.

⁹⁶ A. a., s. 8.

⁹⁷ A.a., s. 17.

⁹⁸ LÖV 2:1, s. 5.

⁹⁹ A.a., s. 9 f.

Poängberäkningen

När viktningsarbetet avslutades vidtog poängberäkning för respektive befattning, enligt samma princip som redogjorts för i avsnitt 3.2.6. Härvidlag jämförde man referensbefattningarna utifrån de två olika alternativen till viktning. Där *Jurist inom förvaltningsorganisation* hamnade i poängintervallet 600-650 poäng enligt viktningsalternativ 1, och *Chef för sociala enheten* hamnade i intervallet 750 – poäng. I samma intervall – liktydigt med det högsta intervallet vid båda viktningsalternativen -hamnade *Chef för sociala enheten* enligt viktningsalternativ två. Enligt detta alternativ hamnade *Jurist inom förvaltningsorganisation* i poängintervallet 550-600 poäng.¹⁰⁰

¹⁰⁰ LÖV 2:1, s. 13 f

6 Lönekartläggning

6.1 Lagreglerat sedan 1994

Systematisk arbetsvärdering lämpar sig väl att använda vid uppfyllande av jämställdhetslagens krav om lönekartläggning.

Jämställdhetslagens bestämmelse om kartläggning av löneskillnader mellan män och kvinnor, 9 a §, trädde i kraft 1/7 1994. Den blev en del av de bestämmelser som utgjorde de aktiva åtgärderna i denna ”upplaga” av JämL. Syftet med paragrafen var att stimulera utvecklingen mot jämställda löner, och arbetsmarknadens parter förväntades intensifiera ansträngningarna att åtgärda osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Avsikten med kartläggningskravet var ”att synliggöra hur lönerna för olika kategorier av arbetstagare i skilda typer av arbeten förhåller sig till varandra när hänsyn tas till kön”¹⁰¹. Ambitionen var att arbeten som var att betrakta som lika eller likvärdiga skulle kunna identifieras liksom hur könssammansättningen på arbetstagarna som utförde ifrågavarande arbeten såg ut. Därjämte skulle sedan löneskillnaderna inom och mellan de aktuella arbetena studeras utifrån könspektivet.¹⁰²

6.2 Skärpning av kraven i jämställdhetslagen

Trots att kartläggningskravet alltså funnits sedan 1994 konstateras i prop. 1999/2000:143 att de genomsnittliga löneskillnaderna mellan män och kvinnor på den svenska arbetsmarknaden inte minskat. SCB:s statistik över löneutvecklingen mellan 1996 och 1998 visar istället på att löneskillnaderna ökat något. Detta bidrog starkt till insikten om att kartläggningsbestämmelsen, 9 a §, var i behov av revidering. Denna revision skulle innebära att den nya lagtexten tydligt skulle utvisa hur kartläggning samt analys genomförs. Den ”nya” JämL trädde i kraft den 1 januari 2001. Syftet med den nya kartläggningsbestämmelsen, 10 §, är att den skall utgöra stöd för de på arbetsmarknaden som vill verka för att avskaffa osakliga skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. De som aktivt arbetar med detta guidas i 10 § mer precist fram mot att få fram adekvat beslutsunderlag. Detta är ett beslutsunderlag som skall möjliggöra att man kan upptäcka, åtgärda och förhindra könsdiskriminering avseende löner och andra anställningsvillkor. Ansvar för att beslutsunderlaget blir rätt åvilar ytterst arbetsgivaren.¹⁰³

¹⁰¹ Prop. 1993/1994: 147, s. 49.

¹⁰² Prop. 1999/2000:143, s. 59 f.

¹⁰³ A.a., s. 62 ff.

Tanken är att man vid kartläggningen skall ta fram relevant och komplett information avseende ”lönebestämmelser i kollektivavtal, bestämmelser om andra löneförmåner inklusive sidoförmåner såsom tjänstebil, bostads- eller reseförmåner, bonussystem och liknande som utgör lön”¹⁰⁴. Alla typer av löneförmåner skall således bli kartlagda. I denna kartläggningsfas skall man även sammanställa fakta om vilka kriterier för placering i betalningsgrupper som råder. Vidare skall anges huruvida någon annan form för klassificering av arbetes svårighetsgrad förekommer, liksom i vad mån kriterier/system för att bedöma individers kvalifikationer och prestationer tillämpas.¹⁰⁵

6.2.1 Botemedlet mot framförd kritik

För att råda bot på tidigare framförd kritik mot jämställdhetslagens förutvarande lönekartläggningsbestämmelse, 9 §, gavs den reviderade kartläggningsbestämmelsen, 10 §, en radikalt ändrad lydelse. Detta var bl. a. ett svar på den kritik som riktats mot att man i 9 § använt begreppen *olika kategorier av arbetstagare* och *olika typer av arbete*. Dessa begrepp hade befunnits vara något diffusa och därmed svårtillämpbara. I den nya lydelsen används begreppen *lika* och *likvärdigt arbete*, det vill säga samma begrepp som återfinns i lönediskrimineringsförbudet.¹⁰⁶

Lagstiftaren har dessutom angivit innebörden av *likvärdigt arbete* i samverkansbestämmelsen, 2§, och närmare bestämt i dess stycke 2:

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas.¹⁰⁷

Åter till kartläggningsbestämmelsen, som i sin nya lydelse uttalar krav på analys av orsaken till förekommande löneskillnader. Denna analys skall bidra till att lönesättningen kommer att karakteriseras av genomskinlighet. Detta möjliggör en bedömning av om förekommande löneskillnader mellan personer av olika kön är sakliga och utan samband med kön eller ej.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Prop. 1999/2000:143, s. 66.

¹⁰⁵ A.a.

¹⁰⁶ A. a., s. 67.

¹⁰⁷ SFS 2000:773.

¹⁰⁸ Prop. 1999/2000: 143, s. 67.

Den nuvarande lydelsen är som följer:

10§ I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.¹⁰⁹

I kartläggningsbestämmelsen betonas således att lönegranskningen förutom att avse lika arbete inriktas på grupper som arbetar inom det som är eller förmodas betraktas som kvinnodominerade yrkesområden. Det är områden där det finns anledning att misstänka förekomst av lönesättnings skevheter. Att lönejämförelser över gruppgränser fokuseras till just kvinnodominerade yrkesfält innebär en stor rationaliserings fördel för arbetsgivaren i kartläggnings-/ analysarbetet.¹¹⁰

I propositionen understryks att det är huvudområdena *kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning* och *arbetsförhållanden* som skall användas för att i kartläggning och analys avgöra vilka arbeten vars krav är likvärdiga. Krav från lagstiftaren på systematisk arbetsvärdering nedtonas dock - det poängteras nämligen att även enklare metoder kan vara tillfyllest för att i kartläggnings- och analysarbetet fastställa de krav som olika arbeten ställer. Men till ”syvende og sidst” kan lagstiftaren inte undvika att påtala att det är en metodik för arbetsvärdering som kommer i första rummet när det gäller att få fram bra beslutsunderlag för lönesättning. En lönesättning där arbetskrav jämte exempelvis individens prestationen skall påverka den individuella lönen.¹¹¹

¹⁰⁹ SFS 2000:773.

¹¹⁰ Prop. 1999/2000:143, s. 68.

¹¹¹ A.a., s. 68 ff.

6.2.2 Det praktiska tillvägagångssättet vid tillämpningen av kartläggningsbestämmelsen¹¹²

Den gruppindelning av arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga på arbetsplatsen bör inledas med att arbetstagare som ”enligt vedertagna bedömningar” utför arbete som är lika respektive nästan lika förs samman gruppvis. Härvidlag är det bara det reella arbetsinnehållet som räknas. Facklig organisationstillhörighet tillmäts inte någon betydelse. Detta inledande arbete resulterar i att ett antal grupper skapas, där varje grupp består av arbetstagare som utför lika respektive nästan lika arbete. Grupperna kan bestå av en eller flera personer.

Steg två är att jämföra dessa grupper med varann. Hur är förhållandet mellan arbetskraven för de olika grupperna utifrån de välkända huvudområdena *kunskap och färdigheter, ansträngning, ansvar* och *arbetsförhållanden*? Det är frågan som skall ställas. När denna fråga blivit besvarad har de arbeten som är att betrakta som likvärdiga utkristalliserats.

Avslutningsvis finns grupper som inte matchar någon annan grupp, men även grupp/er som har befunnits innehålla arbetstagare som utför arbete som är likvärdigt med annan grupp. När man kommit så långt är det dags att jämföra hur löneskillnaderna mellan män och kvinnor i grupperna i fråga förhåller sig. Samtliga löneförmåner skall belysas och analys av orsaker till eventuella löneskillnader ske.

6.3 Handlingsplan för jämställda löner¹¹³

Kraven i 10 § JämL avser även arbetsgivare som – vid senaste kalenderårsskiftet - sysselsatte färre än tio arbetstagare. Dessa arbetsgivare är däremot undantagna från skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner i enlighet med 11 § JämL. Denna skyldigheten avser endast arbetsgivare med minst tio arbetstagare. I handlingsplanen för jämställda löner skall aktuella arbetsgivare redogöra för utfört kartläggnings- och analysarbete enligt 10 §.

Handlingsplanen skall dessutom vara framåtsyftande. Den skall innehålla information om vilka åtgärder som är nödvändiga att vidta för att nå målsättningen jämställda löner för lika respektive likvärdigt arbete. Åtgärderna skall tidplaneras och kostnadsberäknas. Målsättningen skall vara att erforderliga lönejusteringar skall ske snarast möjligt. Tre års tidsutdräkt anges dock som maxgräns. Bestämmelsen stadgar även om en uppföljning i efterföljande års handlingsplan över vad som hänt sedan föregående års handlingsplan nedtecknades.

¹¹² Avsnittet bygger på prop. 1999/2000:143, s. 73 f.

¹¹³ Avsnittet bygger på lagtexten i 11 §, SFS 2000:773.

6.4 Samverkan med mera¹¹⁴

Jämställdhetslagens stadgande i 10 § samt 11 § understöds av 12 §. Den ålägger arbetsgivare att tillhandahålla erforderlig information gentemot arbetstagarorganisation - med vilken kollektivavtal slutits - för att samverkan skall kunna ske. Denna samverkan avser kartläggning, analys samt i förekommande fall upprättandet av handlingsplanen för jämställda löner. Paragrafens andra stycke utvecklar vad som gäller i sekretesshänseende i sammanhanget.

Avslutningsvis stadgar 13 § st. 2 JämL att den årliga jämställdhetsplanen ska innehålla en kortare information över innehållet i handlingsplanen för jämställda löner.

¹¹⁴ Avsnittet bygger på lagtexten i 12 § samt 13 §, SFS 2000:773

7 Arbetsvärdering i lönediskrimineringsmål

7.1 AD 1996 nr 41

I AD 1996 nr 41 – det s.k. *barnmorskemålet I* – prövades för första gången tillförlitligheten hos en upprättad arbetsvärdering.¹¹⁵

*Tvisten och utgången av målet i korthet*¹¹⁶

Målet gällde om en kvinnlig barnmorska hade lönediskriminerats enligt 18 § JämL i det att Örebro läns landsting hade betalat lägre lön för hennes arbete än för det arbete som två manliga klinikingenjörerna utfört under den aktuella tidsperioden.¹¹⁷ JämO, som företrädde barnmorskan, lät Carin Holm och Thomas Ericsson utföra en arbetsvärdering av arbetstagarnas arbete utifrån arbetsvärderingssystemet ”Likvärdigt arbete”. Detta system anpassades något eftersom värderingen i detta fall skulle användas i tvistsammanhang. Arbetsvärderingen utfördes trots landstingets bristande vilja att samarbeta. Anita Harriman fick vidare i uppdrag av JämO att göra en kontrollvärdering. Den baserades på de arbetsbeskrivningar som Holm/Ericsson gjort och utfördes utifrån LO:s svårighetsskala. Både den av Holm/Ericsson utförda arbetsvärderingen och Harrimans kontrollvärdering visade att barnmorskans arbete var mer krävande än klinikingenjörernas.¹¹⁸

Arbetsdomstolen accepterade inte arbetsvärderingen som utförts. Domstolen hörsammade nämligen den massiva kritik mot arbetsvärderingen – bl. a. av arbetsbeskrivningarnas innehåll och utformning - som landstinget anfört. Detta innebar att arbetsdomstolen avsåg JämOs yrkanden, eftersom AD funnit att JämO inte hade lyckats visa att arbetstagarnas arbeten var likvärdiga.¹¹⁹

Av arbetsdomstolens sju ledamöter fanns dock en dissident, som bl. a. anförde följande: ”/.../ I domskälen utesluts inte möjligheten av att med en systematisk arbetsvärdering av det slag JämO presenterat, visa, att de i målet aktuella arbetena är likvärdiga.

Majoritetens slutsats vid bedömningen av arbetsvärderingen blir emellertid att den på grund av vissa brister ej har visat att arbetena är att betrakta som likvärdiga. JämO:s yrkanden kan därmed ej bifallas.

¹¹⁵ Schömer, s. 254.

¹¹⁶ Jag väljer att beröra denna tvist i korta ordalag, eftersom Schömer gjort en riktigt bra sammanfattning. Se Schömer s. 254 ff.

¹¹⁷ Tidsperioden var den 1 januari 1994 till dagen för huvudförhandlingen i målet. Se AD 1996 nr 41, s. 275.

¹¹⁸ AD 1996 nr 41, s. 273 ff.

¹¹⁹ AD 1996 nr 41, s. 307 ff.

Jag delar ej majoritetens kritik som handlar dels om obalans i beskrivningarna på grund av deras olika längd och uttryckssätt, dels om arbetstagarnas skilda intressen i saken.

För mig är det en självklarhet att ett arbete som är inriktat på arbete med människor måste kunna beskrivas med ett annat och livfullare språk än ett arbete som huvudsakligen har med maskiner att göra. Jag avvisar därmed kritiken av bristen på balans på denna punkt och anser att beskrivningarna utgör grund för att betrakta barnmorskan Kia Wetterbergs arbete likvärdigt med de båda klinikingenjörernas. /.../"¹²⁰

7.2 AD 2001 nr 13

Det var först i år som genombrottet kom för arbetsvärdering som formell värderingsmetod av arbetskraven vad gäller artskilda¹²¹ arbeten.

I AD 2001 nr 13 – *barnmorskemålet II* - prövades om två barnmorskor under åren 1994 –1996 varit utsatta för otillåten lönediskriminering i det att de haft lägre lön än en manlig klinikingenjör. Samtliga tre arbetstagare arbetade vid Regionsjukhuset i Örebro, och arbetsgivare var Örebro läns landsting. JämO företrädde de båda barnmorskorna.¹²²

*JämO*¹²³

JämO anförde i sin sakframställan bl.a. följande: ”Landstinget har gjort sig skyldig till otillåten könsdiskriminering av Kia Wetterberg och Kristina Ellmén genom att betala högre lön åt Lennart Persson under de i målet aktuella tidsperioderna trots att de tre arbetstagarna har utfört arbete som måste betraktas som likvärdigt”¹²⁴.

För att styrka detta presenterade JämO en självständigt utförd arbetsvärdering – då landstinget¹²⁵ avböjt att medverka vid en gemensam värdering – av de tre arbetena. Denna arbetsvärdering backades upp av muntlig och skriftlig bevisning i målet. Dessutom yrkade JämO att AD skulle göra syn på arbetsplatsen eftersom flera personer valt att inte medverka i värderingen, vilket också skedde.

JämO utgick i sin arbetsvärdering från huvudområdena *Kunskap och förmåga, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden*. Man konstaterade exempelvis att inom huvudområdet *kunskap och förmåga*, så ställde barnmorskearbetet följande arbetskrav - vad gällde faktorn

¹²⁰ AD 1996 nr 41, s. 315.

¹²¹ Begreppet artskilda – dvs. *olika* och likvärdiga – arbeten är en distinktion lånad från Susanne Fransson's verk ”Lönediskriminering”, att skilja från snarlika – dvs. *liknande* och likvärdiga – arbeten. Se Fransson, s. 332.

¹²² AD 2001 nr 13, s. 5.

¹²³ Avsnittet bygger på AD 2001 nr 13, s. 8 ff.

¹²⁴ AD 2001 nr 13, s. 8.

¹²⁵ Lennart Persson valde dessutom själv att inte medverka. AD 2001 nr 13, s. 10.

utbildning och erfarenhet - på barnmorskorna: 7,5 års utbildning plus ett års erfarenhet, in alles 8,5 år. Motsvarande arbetskrav i medicinteknikerns fall var 4,5 års utbildning och en erfarenhet om 2-3 år, vilket sammantaget blev 7,5 år. Arbetskraven för barnmorskorna respektive medicinteknikern genomgicks på motsvarande sätt faktor för faktor.

JämO hävdade att arbetsvärderingen utvisat att barnmorskornas arbete var minst likvärdigt med medicinteknikerns, och att detta var tillräckligt för att utlösa presumtionen enligt 18 § JämL. Man anförde vidare att det i varje fall genom utredning i målet var styrkt att arbetena minst var likvärdiga.

*Landstinget*¹²⁶

Landstinget å sin sida menade att JämOs arbetsvärdering innehöll både ”systemfel, inkonsekvenser, sakfel och subjektiva värderingar”¹²⁷. Istället menade man att arbetsdomstolen skulle lita till den av landstinget genomförda arbetsvärderingen. Vidare anförde landstinget att om arbetsdomstolen trots allt skulle finna att arbetena var likvärdiga, så skulle presumtionen om könsdiskriminering ändå inte slå till eftersom löneskillnaderna hade sin orsak i arbetstagarnas olika ålder, deras kollektivavtalsbakgrund samt i relevanta marknadseffekter.

*Domskälen*¹²⁸

Arbetsdomstolen konstaterade att det enligt lagstiftaren är möjligt att låta göra en utredning på olika sätt i en lönediskrimineringstvist. Domstolen tillade att: ”Kärandesidan kan exempelvis lägga fram en arbetsvärdering, utförd av parten själv eller av någon särskild sakkunnig, i syfte att denna arbetsvärdering skall läggas direkt till grund för domstolens avgörande. Så kan man beskriva situationen i den tvist som avgjordes genom 1996 års dom. En annan möjlighet är att domstolen själv får ta mera direkt del av utredning om arbetsuppgifterna, exempelvis genom förhör med vittnen och sakkunniga, för att sedan få göra en självständig bedömning av frågan om arbetena är av lika värde. Så kan man beskriva situationen i den nu föreliggande tvisten. Det kan anmärkas att underlaget för den bedömning som domstolen nu har att göra därmed är av en annan karaktär än det underlag som domstolen hade att ta ställning till i 1996 års dom.”¹²⁹

AD följde upp detta konstaterande med att redogöra för vilken omfattande utredning som skett i målet. Förutom den skriftliga bevisningen hade - under den fem dagar långa huvudförhandlingen - sju personer hörts. Domstolen hade dessutom hållit syn på Regionsjukhuset i Örebro.

Arbetsdomstolen fann avslutningsvis att det i målet visats att de arbeten som utförts av de i målet aktuella arbetstagarna hade varit att betrakta som likvärdiga. Det innebar att presumtionen för könsdiskriminering enligt 18 §

¹²⁶ Avsnittet bygger på AD 2001 nr 13, s. 17 ff.

¹²⁷ AD 2001 nr 13, s. 17.

¹²⁸ Avsnittet bygger på AD 2001 nr 13, s. 27 ff.

¹²⁹ AD 2001 nr 13, s. 27

första stycket JämL förelegat, men AD tillade att landstinget hade lyckats visa att löneskillnaderna inte var könsrelaterade utan orsakade av ”åldersskillnaderna, arbetsmarknadssituationen och kollektivavtalsbakgrunden”¹³⁰. Arbetsdomstolen avslag därmed JämOs talan.

Min kommentar till utgången i målet

Arbetsdomstolen avslag förvisso JämOs talan, men AD underkände inte framförd arbetsvärdering denna gång. Visserligen hävdade domstolen att den skriftliga bevisningen i målet endast utgjorde en del av utredningen, men trots allt innebär utgången av målet – som jag ser det - att arbetsvärdering fick sitt formella genombrott.

7.3 AD 2001 nr 76

I detta mål företrädde JämO en intensivvårdssjuksköterska som under tidsperioden 1/9 1995 – 31/8 1998 haft lägre grundlön än en jämnårig medicinteknisk ingenjör. Båda var verksamma vid Danderyds sjukhus, och bådas arbetsgivare var Stockholms läns landsting. Tvisten gällde huruvida sjuksköterskan varit utsatt för otillåten könsdiskriminering enligt 18 § JämL under den aktuella tidsperioden.¹³¹

*JämO*¹³²

JämO yttrade att landstinget i fråga gjort sig skyldig till otillåten könsdiskriminering av intensivvårdssjuksköterskan. Detta hade sin orsak i att landstinget utgivit högre grundlön under den ifrågavarande tidsperioden till den medicintekniske ingenjören ”trots att arbetstagarna utfört arbeten som måste betraktas som likvärdiga”¹³³. Vidare påpekade JämO att det förelåg en markant skillnad i detta mål jämfört med i målet AD 2001 nr 13, då jämförelsepersonerna denna gången var jämnåriga till skillnad från i det föregående målet. Således kunde löneskillnaderna denna gång inte till någon del hänföras till åldersskillnader. Dessutom var marknadssituationen för en intensivvårdssjuksköterska i Stockholmsregionen – enligt JämOs mening - en helt annan än för en barnmorska i Örebroregionen.

JämO anförde som stöd för sin talan en utförd arbetsvärdering baserad på huvudfaktorerna *kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsmiljö*. Upplyningsvis vill jag nämna att huvudfaktorn *kunskap och färdigheter* innefattade underfaktorerna *utbildning och erfarenhet, fysiska färdigheter, underhåll av kunskaper, kommunikationsfärdigheter och tillämpning av kunskaper*.

¹³⁰ AD 2001 nr 13, s. 38.

¹³¹ AD 2001 nr 76, s. 20.

¹³² Avsnittet bygger på AD 2001 nr 76, s. 24 ff.

¹³³ AD 2001 nr 76, s. 24.

Huvudfaktorn *kunskap och färdigheter* var alltså redan välfylld med underfaktorer, men JämO beaktade även två ytterligare delfaktorer - som enligt mitt förmenade skulle kunna insorteras under huvudfaktorn *kunskap och färdigheter* - i en kompletterande s.k. fri utredning, Detta som svar på att landstinget hade uttryckt att arbetenas krav på *social kompetens* och *simultankapacitet* skulle utrönas.

Vidare påpekade JämO att intensivvårdssjuksköterskor var ”högre” klassificerade än medicintekniker enligt den lönestatistiska standarden SSK 96. Denna *Standard för svensk yrkesklassificering* är den som skall brukas i Sverige för lönestatistik.

Enligt JämO utvisade både den systematiska arbetsvärderingen såväl som den fria utredningen att kraven i intensivvårdssjuksköterskans arbete var minst likvärdigt med medicinteknikerns arbete. Vidare menade JämO att landstinget inte brutit den uppkomna presumtionen om lönediskriminering.

*Landstinget*¹³⁴

Landstinget å sin sida menade i första hand att arbetena inte var jämförbara. Landstinget gjorde i andra hand gällande, att om arbetsdomstolen trots allt skulle finna att arbetena var jämförbara så var de i vart fall inte likvärdiga. För att understödja det sistnämnda påståendet hänvisade man till den egna arbetsvärderingen som enligt landstinget utvisade att kraven i medicinteknikerns arbete var något högre.

Landstinget avslutade med att hävda att om arbetsdomstolen fann att intensivvårdssjuksköterskans arbete var likvärdigt med medicinteknikerns, då fanns det i vart fall vad gällde löneskillnaden inte något samband – varken direkt eller indirekt – med arbetstagarnas könstillhörighet. Diskrepansen i lön var nämligen orsakad av kollektivavtalsbakgrunden respektive marknadseffekter.

*Domskälen*¹³⁵

Arbetsdomstolen beskriver i domskälen vilken gedigen utredning som skett; den skriftliga bevisningen har ackompanjerats av vittnesutsagor och AD:s syn på respektive arbetsplats.

Arbetsdomstolen fann att kraven i intensivvårdssjuksköterskans arbete inte kunde anses vara lägre än de krav som återfanns i den medicintekniska ingenjörens arbete. Detta innebar att arbetena varit att betrakta som likvärdiga i jämställdhetslagens mening. Arbetsdomstolen konstaterade dock att landstinget brutit presumtionen om lönediskriminering, då landstinget kunnat visa att löneskillnaderna inte hade sin orsak i arbetstagarnas könstillhörighet utan i arbetsmarknadssituationen.

¹³⁴ Avsnittet bygger på AD 2001 nr 76, s. 33 ff.

¹³⁵ Avsnittet bygger på AD 2001 nr 76, s. 41 ff.

Min kommentar till målets utgång

Arbetsvärdering har igen markerat sin styrka som bevisning. Detta i en utredning som visserligen också bygger på andra komponenter, men där utförd arbetsvärdering kan ses som navet kring vilket utredningens andra delar kretsar.

Denna gång fanns inga ålderskillnader mellan de ifrågavarande arbetstagarna, men landstinget kunde alltså - trots att det finns en större arbetsmarknadsefterfrågan på intensivvårdssjuksköterskor än på barnmorskor - med framgång hävda att marknaden orsakade löneskillnaderna.

7.4 Kort om betydelsen av “nya” jämställdhetslagen

Revideringen av JämL vid årsskiftet 2000/01 innebar att den förutvarande lönediskrimineringsregeln - med dess presumtionsuppbyggnad - utmönstrades. Vägledande för uppbyggnaden av paragraferna 15-17§, där lönediskrimineringsstadgandet nu ingår, har varit EG:s bevisbördedirektiv 97/80/EG. Detta direktiv utgör en kodifiering av EG-domstolens praxis vad gäller bevisbördans placering.¹³⁶

Vad detta kommer att innebära för arbetsdomstolens praxis i lönediskrimineringsmål får framtiden utvisa. Vad som trots allt är uppenbart är att marknaden även fortsättningsvis kommer att kunna utgöra en ”räddningsplanka” för arbetsgivare som söker förklara löneskillnader mellan könen vid likvärdigt arbete.

¹³⁶ Se prop. 1999/2000:143, s. 49 ff.

8 Slutsatser och analys

Arbetsvärdering som jämställdhetsinstrument har i år fått sitt formella genombrott i och med AD 2001 nr 13. Det är i princip mycket glädjande. Likväl visar arbetsdomstolens praxis även att det är svårt att påvisa lönediskriminering i det enskilda fallet. Det som dock intresserar mig mest är hur väl könsneutral arbetsvärdering fungerar på det förebyggande planet vad gäller att uppnå målet om jämställda löner. I uppsatsen har jag redogjort för vad arbetsvärdering är, inom vilka användningsområden som arbetsvärdering bäst kommer till pass. Jag har dessutom besvarat övriga frågor som uppställdes i avsnitt 1.2. Dock återstår en fråga, som jag valt att besvara här till sist, nämligen:

Är systematisk arbetsvärdering ett bra jämställdhetsinstrument?

När jag väljer att besvara denna fråga förutsätts att man utgår från ett välbalanserat könsneutralt arbetsvärderingssystem och att detta skall få genomslag i lönesättningen.. Då vill jag besvara frågan med:

- Jovisst, men till dess att jämställdhetslagens lönekartläggningsstadgande sanktionsmässigt får verkligt ”bett”, så förutsätts det att:
 - några eldsjäljar i den lokala verksamheten ser till att könsneutral arbetsvärdering verkligen kommer till stånd, samt att de ”vaktar” över projektet,
 - att samtliga som ansvarar för projektet får erforderlig utbildning för att undvika de fallgropar som trots allt finns,
 - att de som skall arbetsvärderas bereds möjlighet att känna stor delaktighet, varvid god information - exempelvis förmedlad via kunskapsseminarier - är A och O,
 - att företags-/organisationsledningen är framsynt,
 - att de fackliga organisationer, vars medlemmar berörs av arbetsvärderingen, har en öppen attityd,
 - att erforderligt tidsutrymme finns för genomförandet av arbetsvärderingsprojektet,
 - att den kostnad som det innebär för verksamheten ses som en investering i en personal som sannolikt blir mer nöjd med tillvaron när kopplingen mellan arbetskraven och lönen formaliseras,

Jag skulle kunna anföra fler argument som gör det antagligt att systematisk arbetsvärdering som jämställdhetsinstrument kan få svårt att få ett stort genomslag – i synnerhet i mindre organisationer/företag. Något som jag innerligt beklagar. Därför har jag ett lösningsförslag - som är en förhoppning - om att statsmakten i än högre grad än hittills ser sitt ansvar och introducerar följande: En bonus till de företag som kan bevisa att de under en viss angiven tidperiod har kunnat höja genomsnittslönerna för sina kvinnliga arbetstagare. Detta som en följd av att man implementerat könsneutral arbetsvärdering som ett lönesättningsinstrument.

Bilaga A

Nedan följer två exempel på faktorvärderingssystem och vilka faktorer som de innefattar:

LIKVÄRDIGT ARBETE

Är indelat i fyra huvudområden som totalt rymmer fjorton faktorer. Varje faktor har fem nivåer. Huvudområdena, nedan, är markerade med fet stil.

Det första huvudområdet **Kunskap och förmåga** består av faktorerna: Utbildning och upplärning, Fysisk förmåga, Problemlösning, Förmåga att överföra information, Samverkansförmåga.

Ansträngning är nästa huvudområde som inkluderar faktorerna: Fysisk ansträngning, Koncentration, Inlevelse och stress.

Det tredje huvudområdet **Ansvar** består av följande fyra faktorer

Ansvar för information och materiella resurser, Ansvar för arbetsledning, Ansvar för människor, Ansvar för planering, organisation och utveckling

Arbetsmiljö slutligen består av faktorerna: Risker, Fysisk omgivning.¹³⁷

LAV-SYSTEMET

Består av huvudområdena **Kunskaper och färdigheter, Ansvar, Ansträngning, Arbetsförhållanden**. Dessa omfattar i sin tur totalt tolv faktorer, vilka fördelar sig på respektive huvudområde enligt följande:

Kunskaper och färdigheter inkluderar faktorerna Utbildning/upplärning, Kunskap om länsstyrelsen och omvärlden, Problemlösning, Relationer och samverkan, Informationsöverföring/Kunskapsförmedling.

Ansvar består av faktorerna: Ansvar för handläggning och dokumentation, Ansvar för ekonomiska värden, Ansvar för arbetsledning, Ansvar för planering, samordning, uppföljning.

Ansträngning omfattar faktorerna: Psykisk ansträngning, Fysisk ansträngning.

Arbetsförhållanden är bara inbegripande faktorn Risker och hot.¹³⁸

¹³⁷ Burns/Coleman/Holm/Wirde, s. 25

¹³⁸ LÖV 2:2, bilaga 1.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

LÖV-rapporten nr 2:1, LAV-systemet – arbetsvärdering för länsstyrelsen: rapport från länsstyrelseprojektet, Arbetslivsinstitutet, Solna 1997 [cit. LÖV 2:1]

LÖV-rapporten nr 2:2, LAV-systemet – arbetsvärdering för länsstyrelsen: rapport från länsstyrelseprojektet. Bilagor 1 och 2, Arbetslivsinstitutet, Solna 1997 [cit. LÖV 2:2]

LÖV-rapporten nr 3:5, Grundmodell för arbetsvärdering: rapport från en förstudie på Sveriges Radio, Arbetslivsinstitutet, Solna 1998 [cit. LÖV 3:5]

LÖV-rapporten nr 14, av Gunnarsson, Ewa, Konsten att balansera empati och regelverk: könsperspektiv på yrkeskunskaper hos personskadereglerare i Folksam och AMF, Arbetslivsinstitutet, Solna 1998 [cit. LÖV 14]

LÖV-rapporten nr 15, av Harriman, Anita, LÖVprogrammet – en bit på väg ... Om löneskillnader och arbetsvärdering som metod, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 1998 [cit. LÖV 15]

LÖV-rapporten nr 18, av Cedersund Elisabet, Öberg Britt-Marie, Arbetsvärdering och lokala löneförhandlingar: en fallstudie om arbetet för jämställda löner, Arbetslivsinstitutet, Solna 1998 [cit. LÖV 18]

LÖV-rapporten nr 22:1, av Grûckner Claes, Ström Heidi, Arbetet och prestation i kyrkan – är det mätbart?: ett jämställdhetsprojekt inom Borås kyrkliga samfällighet, Arbetslivsinstitutet, Solna 1998 [cit. LÖV 22:1]

LÖV-rapporten nr 28, Arbetsvärdering mot könsbundna löneskillnader: rapport från försöksprojekt vid tre isländska institutioner, Arbetslivsinstitutet, Solna 1999 [cit. LÖV 28]

LÖV-programmet: Slutrapport med utvärdering, Arbetslivsinstitutet, Solna 1999 [cit. LÖV slutrapport]

Litteratur

Andersson Eva, Harriman Anita, Rätt lön på rätt sätt. Metod för bedömning av kvalifikationer vid individuell lönesättning, Arbetslivsinstitutet, Helsingborg 1999 [cit. Andersson/Harriman]

Bergvall Håkan, Konsten att arbetsvärdera utan att diskriminera. En studie av metoden systematisk arbetsvärdering och svårigheterna att åstadkomma könsneutrala system, Examensarbete nr 327 / 1999 Linjen för personal- och arbetslivsfrågor, Uppsala universitet, Uppsala 1999 [cit. Bergvall]

Burns Janice, och Coleman Martha, översättning och bearbetning av Holm, Carin, och Wirde Marie, Likvärdigt arbete (Equity at Work): en metod för könsneutral arbetsvärdering, Användarhandboken, Örebro läns landsting, Örebro 1993 [cit. Burns/Coleman/Holm/Wirde]

Cedersund Elisabet, och Kullberg Christian red., Arbetsvärdering: teori, praktik, kritik, Arbetslivsinstitutet, Halmstad 1996
[cit, Cedersund/ Kullberg (red)]

Ericsson Thomas, JämOs handbok om arbetsvärdering, JämO, Stockholm 1995 [cit. Ericsson]

Harriman Anita, och Holm Carin, Grundmodell för arbetsvärdering: organisationsutveckling och jämställdhet, HAC-systemet, Grundboken, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2000 [cit. HAC]

Fransson Susanne, Lönediskriminering. En arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikter mellan kollektivavtal och lag, Iustus Förlag AB, Stockholm 2000 [cit. Fransson]

Schömer Eva, Konstruktion av genus i rätten och samhället: en tvärvetenskaplig studie av svenska kvinnors rätt till jämställdhet i ett formellt jämlikt rättssystem, Iustus Förlag AB, Göteborg 1999
[cit. Schömer]

Westerberg Bengt (red.), Han, hon, den, det: om genus och kön, Ekerlids förlag, Lund 1998 [cit. Westerberg (red.)]

Offentligt tryck

SFS

2000:773

Lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:443)

PROPOSITIONER

1993/1994:147

Delad makt - delat ansvar

1999/2000:143

Ändringar i jämställdhetslagen mm

SOU

1993:8

Bilagedel till betänkande av Löneskillnadsutredningen

Rättsfallsförteckning

AD 1996 nr 41

AD 2001 nr 13

AD 2001 nr 76