

**Domsnummer:** 1995-158

**Målnummer:** A-235-1994

**Avgörandedatum:** 1995-12-20

**Rubrik:** En kvinnlig förvaltningsekonom vid en kommuns stadsbyggnadsförvaltning har lägre lön än en manlig förvaltningsekonom vid samma kommuns socialförvaltning. Fråga huruvida lönediskriminering enligt 18 § jämställdhetslagen skall anses föreligga. Arbetsdomstolen finner att de bägge ekonomerna utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Det föreligger alltså enligt paragrafens första stycke en presumtion för otillåten könsdiskriminering. Vid prövning enligt andra stycket i samma paragraf finner domstolen vidare att kommunen inte har visat att löneskillnaden mellan de bägge ekonomerna till någon del beror på skillnader i deras sakliga förutsättningar för arbetet eller på någon annan saklig grund, som varken direkt eller indirekt har samband med könstillhörighet. Domstolens slutsats blir att otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga. Kommunen förpliktas att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till den kvinnliga förvaltningsekonomen.

**Lagrum:** 18 § lagen (1991:433) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet

**REFERAT**

Parter:

Jämställdhetsombudsmannen; Kumla kommun

Nr 158

Jämställdhetsombudsmannen

mot

Kumla kommun.

**1. BAKGRUNDEN**

S.S. är anställd i Kumla kommun. Hon är medlem i Akademikerförbundet SSR. Mellan förbundet och kommunen gäller kollektivavtalet ÖLA 93 rörande löner och allmänna anställningsvillkor.

S.S. arbetar som förvaltningsekonom vid kommunens stadsbyggnadsförvaltning. Vid kommunens socialförvaltning arbetar P.W. som förvaltningsekonom. Redovisningskamreren D.A. arbetar vid kommunens centrala kansli. S.S. har lägre lön än P.W. och D.A..

Fråga har uppkommit huruvida S.S. är utsatt för otillåten könsdiskriminering enligt 18 § jämställdhetslagen (lönediskriminering) genom att kommunen tillämpar lägre lön för henne än för P.W. och D.A..

På S.S:s och Akademikerförbundet SSR:s begäran för Jämställdhetsombudsmannen (JämO) S.S:s talan.

**2. LAG, EG-RÄTT, KOLLEKTIVAVTAL**

Jämställdhetslagen (1991:433)

- - - - -

18 § (enligt den fr.o.m. den 1 juli 1994 gällande lydelsen) x)

x) Lagändringen innebar att de avslutande orden "på arbetsmarknaden" i 18 § första stycket i jämställdhetslagens ursprungliga lydelse fick utgå.

Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare tillämpar lägre lön eller annars sämre anställningsvillkor för en arbetstagare än dem som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt kön, när de utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Detta gäller dock inte, om arbetsgivaren kan visa att de olika anställningsvillkoren beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte vare sig direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

- - - - -

Romfördraget

- - - - -

Artikel 119

Varje medlemsstat skall under den första etappen säkerställa och i fortsättningen upprätthålla principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete.

I denna artikel skall med "lön" förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

Lika lön utan könsdiskriminering innebär att

a) ackordssumman för lika arbete skall fastställas enligt samma beräkningsgrunder,

b) tidlön skall vara lika för lika arbete.

- - - - -

EG-direktivet av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om likalön för kvinnor och män (75/117/EEG)

- - - - -

Artikel 1 första stycket

Principen om lika lön för kvinnor och män som skisserats i artikel 119 i fördraget, härefter kallad "likalönsprincipen", innebär att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde all diskriminering på grund av kön skall avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen.

- - - - -

ÖLA 93

- - - - -

§2 Grundläggande principer för lönesättningen

Lönebildning och lönesättning skall bidra till att kommunen/landstinget når målen för verksamheten. Lönesättningen skall därvid bl.a. stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför skall lönen för enskild arbetstagare vara individuell och differentierad och bestämmas utifrån arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar, befattningens ansvarsnivå, svårighetsgrad och befogenheter samt arbetstagarens prestation och duglighet.

Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

- - - - -

### 3. TVISTEN

JämO anser att S.S. och P.W. som förvaltningsekonomer samt D.A. som redovisningskamrer utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. JämO gör gällande att S.S. är utsatt för lönediskriminering.

Kommunens inställning är att de tre ekonomernas arbete inte är att betrakta som lika eller likvärdigt och att under alla förhållanden S.S:s lägre lön beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att den lägre lönen i varje fall inte har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

JämO har yrkat att arbetsdomstolen ålägger kommunen att till S.S. betala dels allmänt skadestånd med 75 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 oktober 1994, dels ekonomiskt skadestånd för tiden den 1 januari -14 mars 1994, för sammanlagt två veckor i maj och juni 1994 samt för tiden den 1 augusti 1995 -27 september 1995 med i första hand 4 658 kr, 858 kr respektive 3 170 kr och i andra hand 1 226 kr, 226 kr respektive 835 kr. På beloppen avseende ekonomiskt skadestånd har yrkats ränta fr.o.m. 1 april 1994, 1 juli 1994 respektive 1 oktober 1994.

Kommunen har bestritt yrkandena. Det yrkade ekonomiska skadeståndet och ränteberäkningen har vitsordats i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

### 4. PARTERNAS SAKFRAMSTÄLLNINGAR

#### 4.1 JämO

##### 4.1.1 Allmän bakgrund

I varje svensk kommun finns kvinnliga ekonomer som oberoende av var de arbetar, vilken ålder de har och hur stor kommunen är har en lön som är upp till tio procent lägre än den som kommunens manliga ekonomer har.

Kumla kommun har cirka 19 000 invånare. I kommunen finns på central nivå en grupp ekonomer som leds av ekonomichefen R.S.. I gruppen ingår redovisningskamreren D.A., en budgetkamrer och ytterligare en ekonom som är ganska ny på enheten. Vid kommunens förvaltningar finns fyra ekonomer. Dessa är S.S. på stadsbyggnadsförvaltningen, P.W. på socialförvaltningen, en man på skolförvaltningen och en kvinna på kultur- och fritidsförvaltningen. De nämnda åtta ekonomerna har omfattande kontakter med varandra. De träffas en gång i månaden i den s.k. ekonomigruppen, där gemensamma problem diskuteras. De senaste tre åren har för ekonomernas del starkt präglats av att man i kommunen infört först ett nytt budgetsysteem och sedan också ett nytt ekonomisystem. Detta har inneburit mycket arbete för ekonomerna, som haft att anpassa systemen till verkligheten, utveckla deras möjligheter och introducera medarbetarna i deras användning.

Twisten i målet gäller kommunens lönerevision per den 1 januari 1994 och relationerna mellan de löner som därefter har betalats ut till S.S., D.A. och P.W.. Det är de tre tjänsternas innehåll och de tre ekonomernas prestationer sådana de var vid den angivna tidpunkten som skall jämföras.

Varje gång en lön sätts - såväl vid nyrekrytering som vid lönerevision - har arbetsgivaren en skyldighet att kontrollera att likalöneprincipen i 18 § jämställdhetslagen upprätthålls. Kommunen har bestämt de nuvarande lönerna för de tre ekonomerna utifrån uppfattningen att S.S:s arbete är mindre kvalificerat än de manliga ekonomernas arbete. Om denna uppfattning inte är riktig, innebär redan detta att S.S. har en könsdiskriminerande lön. Enligt vad kommunen tidigare uppgett har hänsyn tagits till ålder då lönen sattes. Hållbarheten i det skälet måste därför prövas. Kommunen har vidare invänt att S.S. presterar sämre arbetsresultat än männen. I det avseendet innebär jämställdhetslagen att en granskning skall göras om kommunens bedömning är sakligt korrekt och könsneutral.

#### 4.1.2 De tre ekonomernas arbetsuppgifter

S.S. anställdes av kommunen den 1 december 1990. Hon placerades på stadsbyggnadsförvaltningens ekonomiska enhet, som då bestod av ett fastighetskontor, ett gatukontor, ett mätningkontor, ett stadsarkitektkontor och ett miljö- och hälsoskyddskontor. Vid förvaltningen sköttes miljö- och byggnadsnämndens verksamhet. Från den 1 januari 1995 har detta ändrats så att förvaltningen uppdelats i ett tekniskt kontor bestående av en fastighetsavdelning och en gatuavdelning samt ett miljö- och byggnadskontor bestående av en mätningavdelning, en stadsarkitektavdelning samt en miljö- och hälsoskyddsavdelning. Omorganisationen har egentligen inte påverkat innehållet i S.S:s arbetsuppgifter, men den har medfört att hon numera är föredragande i två politiska nämnder. Hon har därmed fler politikersammanträden att bevaka.

Som förvaltningsekonom skall S.S. upprätta drifts- och investeringsbudget. I kommunen görs budgetuppföljning tre gånger per år. S.S. gör bokslut åt bägge nämnderna. Dessutom gör hon bokslut åt VA-verket och renhållningsverket. Verken ekonomi skall hållas separat från förvaltningens ekonomi.

Gatuavdelningen är en tung del av stadsbyggnadsförvaltningen. Där handläggs frågor om anläggning och underhåll av gator och vägar. Man har där också hand om vatten, avlopp och renhållning. Det innebär att taxor och avgifter måste beräknas. Till avdelningen hör vidare en stor uppsättning redskap och maskiner. Dessa hyrs ut externt och internt, vilket betyder att priser måste beräknas. Till detta kommer ett stort centralförråd, varifrån försäljning av bl.a. reservdelar sköts. Det finns dessutom en reparationsverkstad, vid vilken ges service till egna och andras maskiner mot betalning.

Fastighetsavdelningen har hand om många av kommunens fastigheter. Verksamheten handlar om att sälja, köpa och underhålla fastigheter. Hyror skall beräknas, liksom kostnader för fastighetsskötsel, reparationer och städning. Fastighetsdeklarationer skall upprättas.

Vid stadsbyggnadsförvaltningen förekommer investeringsprojekt som löper över flera år. Många gånger innebär detta att komplicerade kalkyler måste upprättas i samarbete med kontor inom andra förvaltningar.

När det gäller kontaktytor kännetecknas S.S:s arbete av att hon står i ständig kommunikation med stadsbyggnadschefen, gatuchefen, fastighetschefen och övriga kontorschefer. Hon arbetar med sju arbetsledare och tio verkmästare som har eget budgetansvar. Eftersom det i kommunen finns ett internt debiteringssystem, händer det ofta att arbetsledare från andra förvaltningar hör av sig till S.S. för att få eller kontrollera uppgifter. Politikerföredragningar är ett återkommande inslag i S.S:s arbetsuppgifter.

S.S. har ett faktiskt arbetsledaransvar för sex assistenter på så sätt att hon lär upp, instruerar och stöder assistenterna i den del av deras arbetsuppgifter som handlar om att hantera förvaltningens ekonomi.

På stadsbyggnadsförvaltningen förekommer således arbetsuppgifter av vitt skilda slag. Förvaltningens verksamhet har stora likheter med privat företagsamhet, till skillnad mot verksamheten vid övriga förvaltningar. Den är till stora delar avgiftsfinansierad och får inte ge underskott.

D.A. anställdes i maj 1990 av kommunen. Under sitt första anställningsår var han närmast att betrakta som trainee. Hans viktigaste uppgifter som redovisningskamrer är att kontrollera kommunens löpande redovisning och att tillsammans med ekonomichefen upprätta kommunens bokslut. Vidare upprättar han koncernbokslut omfattande de kommunala bolagen.

D.A. sköter på egen hand förvaltningen av kommunens 15 donationsfonder och gör för kommunens räkning bokslut för Stiftelsen svenska skoindustrimuseet. Han är kommunens ende sakkunnige vad gäller mervärdesskatteredovisning. Bland hans arbetsuppgifter ingår att vara arbetsledare för fem kontorsanställda i deras arbete med kassa och debitering. Han föredrar för politikerna i kommunstyrelsen och är, liksom den tidigare redovisningskamreren, enligt kommunens delegationsordning ställföreträdare för kommunens ekonomichef i vissa avseenden.

Den 1 januari 1991 anställdes P.W. som förvaltningsekonom på kommunens socialförvaltning. Situationen på socialförvaltningen var då bekymmersam, eftersom socialnämnden kraftigt hade överskridit sin budget. Den tidigare socialchefen hade inte förmått styra förvaltningens verksamhet tillfredsställande och den tidigare kamreren hade inte haft riktig kontroll över ekonomin. Detta hade lett till att de verksamhetsansvariga inte hade fått tydliga ramar och underlag för sina områden. Kommunen behövde en ny kompetent socialchef och en ny socialekonom. L-E.J. fick den förstnämnda platsen. Inför rekryteringen av socialekonom gjorde kommunen en kravprofil som innebar att den som söktes skulle ha stark utstrålning och hårda nypor. P.W. bedömdes vara "rätt man på rätt plats" och fick anställningen.

Socialnämnden ansvarar för individ- och familjeomsorg, vuxenomsorg och från den 1 januari i år också för de psykiskt utvecklingsstörda. Tidigare låg även barnomsorgen inom nämndens ansvarsområde, men från och med innevarande år har den flyttats över till barn- och utbildningsnämnden. Budgetansvaret är, liksom inom stadsbyggnadsförvaltningen, delegerat ut i verksamheten. P.W. har härigenom att göra med cirka 25 områdeschefer och arbetsledare.

Verksamheten under socialnämnden är personaltät. De kostnader som P.W. har att hantera är till stor del knutna till personalen och varierar inte särskilt mycket. Problemen är likartade hela tiden.

Budgetomslutningen är ungefär lika stor för socialförvaltningen som för stadsbyggnadsförvaltningen. Det hänger samman med att stadsbyggnadsförvaltningen har en mycket stor investeringsbudget, medan socialförvaltningen endast har en liten sådan på 800 000 kr. Uppgifterna i socialförvaltningens investeringsbudget har till stor del lämnats av ekonomer på kommunens andra förvaltningar. Om uppgifterna exempelvis gäller fastigheter, kommer de från S.S. på stadsbyggnadsförvaltningen.

Att P.W. haft ansvar på socialförvaltningen för IT-frågor och inköp har kommunen inte påstått förrän sent under målets handläggning. Dessa uppgifter har knappast legat till grund för lönesättningen av honom.

Sammanfattningsvis kan sägas att P.W:s första anställningsår präglades av uppryckningsarbete i samarbete med ekonomichefen. Den insatsen gick ut på att se till att områdeschefer och arbetsledare fick de underlag de behövde för att kunna hålla sina ramar. De transaktioner och analyser som normalt utförs på socialförvaltningen är betydligt enklare än motsvarande arbetsuppgifter på den tekniska sidan.

#### 4.1.3 De tre ekonomernas löneutveckling

När S.S. anställdes i december 1990 fick hon en månadslön på 14 080 kr. Hennes lön höjdes sedan per den 1 juli 1991 till 14 435 kr, per den 1 april 1992 till 14 935 kr och per den 1 januari 1994 till 16 500 kr. Av det sistnämnda beloppet utgör 1 000 kr inlösen av den rätt till övertidsersättning som S.S. tidigare hade. När hon erbjöds möjligheten att lösa in denna rätt fick hon ett bud på 1 000 kr som hon kunde anta eller förkasta. Budet var alltså inte förhandlingsbart.

D.A:s ingångslön i maj 1990 var 13 000 kr. Under hela sitt första anställningsår gick D.A. bredvid sin företrädare, G-B.Å.. Hon hade arbetat som ekonom i kommunen i cirka 20 år, var född 1931 och hade då D.A. anställdes en månadslön på 14 540 kr. D.A:s månadslön höjdes per den 1 oktober 1990 till 13 180 kr, per den 1 juli 1991 till 13 526 kr, per den 1 april 1992 till 14 826 kr och per den 1 maj 1993 till 16 800 kr. I det sistnämnda beloppet ingår inlösen av rätt till övertidsersättning med 1 974 kr. Därefter har D.A:s lön höjts ytterligare per den 1 januari 1994 till 17 000 kr.

När P.W. anställdes den 1 januari 1991 fick han en månadslön på 15 990 kr. I sammanhanget kan noteras att förra redovisningskamreren G-B.Å:s månadslön samtidigt höjdes till samma belopp. P.W. fick sedan löneförhöjningar per den 1 juli 1991 till 16 156 kr, per den 1 april 1992 till 16 580 kr och per den 1 juli 1993, då hans rätt till övertidsersättning inlöstes med 1 620 kr, till 18 200 kr. Det höga inlösenbeloppet för P.W. i jämförelse med vad S.S. erbjöds har av kommunen motiverats med att P.W. under några år hade gjort insatser som inte på något sätt kunde jämföras med vad andra förvaltningsekonomer hade uträttat för sina förvaltningar. Detta framgår av kommunens anteckningar till protokoll över lokal tvisteförhandling den 24

januari 1994 rörande S.S:s lön. Per den 1 januari 1994 höjdes P.W:s lön ytterligare till 18 400 kr.

#### 4.1.4 De tre ekonomernas bakgrund

S.S. är född år 1963. Hon har ekonomisk utbildning från förvaltningslinjen vid Lunds universitet. Under åren 1988 till 1990 arbetade hon som ekonom hos Kinda kommun, där hon först tjänstgjorde vid det centrala kansliet och sedan på stadsbyggnadsförvaltningen. Från Kinda kommun fick hon goda vitsord.

D.A. är född år 1951. Han har samma högskoleutbildning som S.S., men genomförde den vid högskolan i Örebro. På våren 1989, under sin utbildningstid, praktiserade han i kommunen. Hans praktikprojekt handlade om koncernredovisning. Anställningen hos kommunen påbörjade han omedelbart efter det att han tagit examen.

P.W. är född år 1959 och har, liksom D.A., utbildats på förvaltningslinjen vid högskolan i Örebro. I januari 1989 lämnade han högskolan. Han har inte avlagt examen ännu, eftersom han inte gjort någon tillämpningsuppsats. Innan han kom till Kumla kommun, arbetade han i ett och ett halvt års tid för en kommundelsnämnd i Örebro och i ett halvt år hos Strängnäs kommun. I den förstnämnda anställningen hade han en månadslön på 11 440 kr. Hos Strängnäs kommun fick han 14 000 kr i månaden. Han bedömdes där som kompetent och genomsnittligt presterande.

#### 4.1.5 Arbetsvärdering

##### 4.1.5.1 Allmänt om arbetsvärdering i detta fall

Den metod som JämO har använt för att jämföra ekonomernas arbete utgår från arbetsuppgifternas beskaffenhet och de krav arbetsuppgifterna ställer, utan hänsyn till vilka arbetstagare som för tillfället utför arbetet. JämO använder en särskilt framtagen mall för sådana värderingar. Mallen bygger på vad som anförts i prop. 1993/94:147 s. 51 f. om kriterier för bedömning av likvärdigt arbete. Enligt propositionen är fyra kriterier avgörande, nämligen kunskap och förmåga (färdigheter), arbetsinsats (ansträngning), ansvar och arbetsförhållanden.

Under rubriken kunskap och förmåga granskas vilka krav som arbetena ställer i tre avseenden. Det är fråga om krav på teoretiska och praktiska kunskaper, krav på problemlösningsförmåga och omdöme samt krav på social kompetens, dvs. förmåga att hantera mänskliga relationer.

När det gäller arbetsinsats har beaktats psykisk och emotionell ansträngning men inte eventuell fysisk ansträngning. Med psykisk ansträngning avses krav på koncentration. Emotionell ansträngning innefattar stress och oro för vad en felhandling kan få för följder.

Allmänt gäller vid värdering av ansvar att människors överlevnad, hälsa och välbefinnande inte får glömmas bort. Vidare skall beaktas ansvar för personal, ansvar för arbetsplatsens regler och rutiner samt ansvar för ekonomiska resurser, information och materiella tillgångar.

Ifråga om arbetsförhållanden är det arbetsmiljö och risker som skall värderas.

En arbetsvärdering kan inte sväva fritt i luften utan måste ha en förankring i gängse värderingar på arbetsmarknaden, sådana de kommer till uttryck i kollektivavtalen. Detta förutsätter dock att kollektivavtalen är könsneutrala och att det inte finns någon inbyggd diskriminering i värderingarna.

De principer som anges i § 2 i kollektivavtalet ÖLA 93 följer väl resonemanget i den nyss nämnda propositionen.

Utöver ÖLA 93 finns i kommunen inte något avtal av betydelse för vilka kriterier som bör läggas till grund för arbetsvärderingen.

JämO har i detta fall inte gjort någon systematisk arbetsvärdering. Eftersom de tre ekonomernas arbetsuppgifter är snarlika har JämO i stället ansett det möjligt att med sunt förnuft resonera kring olika aspekter med utgångspunkt i vad som beskrivs i den nämnda

propositionen.

#### 4.1.5.2 Kunskap och förmåga

För var och en av de tre ekonomanställningarna ställs krav på ekonomisk utbildning på högskolenivå. Sammantaget anser JämO dock att kunskapskraven är störst i det arbete som S.S. har.

Arbetet som förvaltningsekonom på stadsbyggnadsförvaltningen ställer krav på teoretisk utbildning med större djup än arbetet som socialekonom eller redovisningskamrer. Likaså krävs större bredd, eftersom stadsbyggnadsförvaltningen handhar mer skiftande sakområden.

Redovisningskamreren behöver känna till verksamheten på samtliga förvaltningar, vilket inte är en kunskap som krävs av förvaltningsekonomen. Hans uppgift att tillsammans med kommunens ekonomichef göra kommunens bokslut kräver möjligen också särskild kunskap, men å andra sidan sysslar redovisningskamreren inte alls med budgetarbete och behöver alltså till skillnad från förvaltningsekonomen inte ha särskilda kunskaper därom. De krav på kunskap om mervärdesskatteredovisning och koncernredovisning som arbetet som redovisningskamrer ställer är inte så höga att de kan få någon avgörande betydelse. Uppgifterna att sköta kommunens donationsfonder och Stiftelsen svenska skoinstrimuseet har låg profil och kräver inga särskilda kunskaper utöver vad som krävs av kommunens förvaltningsekonomer. Visserligen var inskolningstiden för D.A. lång, men det går inte att dra några slutsatser om arbetets kunskapsnivå därav.

S.S. arbetade inte parallellt med sin företrädare under någon tid alls. Under hennes föräldraledighet från mars 1993 till augusti 1994 anställde kommunen en vikarie, som inte ens vid slutet av sin anställningstid riktigt hade hunnit komma in i sina arbetsuppgifter. P.W. behövde sannolikt också ungefär ett år för att komma in i sina arbetsuppgifter.

När det gäller krav på omdöme och problemlösningsförmåga skall hänsyn tas till hur svårt det är att identifiera olika handlingsalternativ och bedöma vilka alternativ som skall väljas. Hit hör mentala processer som analyser, beräkningar och utvärderingar. Kraven på problemlösningsförmåga är större för förvaltningsekonomen än för redovisningskamreren. De arbetar nämligen närmare verksamheten och måste hela tiden ta ställning till vad en avvikelser från en fastställd budget beror på, hur man skall kunna hitta vettiga besparingsalternativ och vilka effekter olika åtgärder får för konsumenterna. Sådana frågeställningar förekommer inte i redovisningskamrerens arbete.

Vid bedömningen av vilka krav på social kompetens de olika arbetena kräver kan noteras att de båda förvaltningsekonomen har relationer till ungefär samma antal medarbetare som de skall stödja, lära upp och ha en dialog med. Man måste emellertid också ta hänsyn till svårighetsgraden hos de problem som skall lösas gemensamt med medarbetarna. Det får därför betydelse att ekonomin på stadsbyggnadsförvaltningen är klart mera komplicerad än den på socialförvaltningen. Redovisningskamreren har ingen utbildande funktion i förhållande till förvaltningsekonomena.

#### 4.1.5.3 Arbetsinsats

S.S:s befattning ställer högre krav på arbetsinsats än de två manliga ekonomernas.

För att mäta kraven på psykisk arbetsinsats skall arbetsuppgifternas varaktighet och intensitet beaktas. Avgörande blir vilken koncentration och uppmärksamhet som krävs, i vilken grad man måste kunna växla mellan olika arbetsuppgifter och vilken förmåga att anpassa sig till uppgifterna som krävs. Ekonomen på stadsbyggnadsförvaltningen måste kunna växla ständigt mellan helt artskilda frågeställningar. Ena stunden skall hon beräkna kostnaden för den del av vattenproduktionen som säljs till grannkommunen Hallsberg. Nästa stund skall hon besvara frågor om hur kostnader skall beräknas då köket i en barnstuga skall byggas om eller vilka de ekonomiska konsekvenserna blir om hyreskontraktet till en lokal sägs upp. Denna mångfald finns inte i vare sig socialekonomens eller redovisningskamrerens arbetsuppgifter.

Emotionell arbetsinsats handlar mest om stress eller arbetsbelastning. Kommunen har nyligen lagt om sitt ekonomisystem och det har medfört en mycket hög arbetsbelastning för samtliga ekonomer. S.S. har inte haft lägre belastning än de övriga. När det gäller förmåga att hantera oro för konsekvenser av felbedömningar ställer arbetet som förvaltningsekonom på

stadsbyggnadsförvaltningen stora krav. Om S.S. gör fel i sina budgetberäkningar, får detta svåröverskådliga konsekvenser även för andra förvaltningar. Övriga förvaltningar hämtar nämligen en betydande del av underlagen för de egna beräkningarna från stadsbyggnadsförvaltningen.

#### 4.1.5.4 Ansvar

Kraven på ansvarstagande är i S.S:s befattning högre än i P.W:s och i vart fall inte lägre än i D.A:s.

Ansvar för ekonomiska förhållanden i kommunen åvilar i första hand politikerna i nämnderna, kommunstyrelsen och fullmäktige. Politikerna kan i sin tur utkräva ansvar av ekonomichefen. Detta förhållande återspeglar sig i den höga månadslön, 32 000 kr, som ekonomichefen R.S. har.

När det gäller ansvar för ekonomiska resurser har de tre ekonomer målet rör ungefär samma krav på sig.

Redovisningskamreren har ett försteg när det gäller arbetsledningsansvar eftersom han formellt och praktiskt har sådant ansvar för fem personer. Men försteget är inte särskilt stort. Även S.S. har i praktiken ett arbetsledningsansvar på så sätt att hon instruerar och lär upp sex assistenter. Skillnaden består huvudsakligen i att hon inte beviljar semester.

Till följd av kommunens delegationsordning kan redovisningskamreren i vissa avseenden träda i ekonomichefens ställe vid dennes frånvaro.

När det gäller ansvar för information har S.S. minst lika höga krav på sig som de båda andra ekonomerna.

#### 4.1.6 EG-rätten

Jämställdhetslagen trädde i kraft den 1 januari 1992 och var vid ikraftträdandet EG-anpassad. Härigenom skärptes lönediskrimineringsförbudet. I förarbetena till den tidigare jämställdhetslagen fanns uttalanden som innebar att presumtionen för lönediskriminering allmänt sett inte var särskilt stark. Detta medförde att det ansågs vara relativt lätt för en arbetsgivare att bryta igenom presumtionen. Det uttalandet har förlorat sin relevans genom den nya lagen. Detsamma gäller de uttalanden i äldre lagförarbeten som innebär att generella jämställdhetsproblem inte skulle lösas med hjälp av 18 § jämställdhetslagen. I dessa äldre förarbeten poängterades också starkt att lagen måste vara överblickbar för arbetsgivaren. Vidare präglades den äldre lagen av en stark följsamhet till kollektivavtal eller, för det fall något sådant inte fanns, till praxis på arbetsmarknaden. Inom EG-rätten däremot har kollektivavtal och praxis på arbetsmarknaden inte exklusivt tolkningsföreträde vid värdering av arbete och prestationer. Tyngdpunkten ligger i stället på individens skydd. Detta mål är det första lönediskrimineringsmål som JämO drivit sedan jämställdhetslagstiftningen EG-anpassades.

Redan till följd av Sveriges anslutning till EES-avtalet blev svenska domstolar skyldiga att tillämpa EG-domstolens praxis rörande bland annat lönediskriminering. På grund av Sveriges senare medlemskap i EU gäller EG-rätten numera i Sverige. Enligt EG-domstolens praxis är artikel 119 direkt tillämplig i de nationella domstolarna, på så sätt att en enskild person direkt kan åberopa artikelns innehåll.

Som en röd tråd i EG-domstolens domar när det gäller jämställdhet går tanken att lagstiftningen skall vara effektiv. Detta syns tydligt när domstolen resonerar kring bevisbördan. Domstolen har i sin tillämpning konstruerat en bevisbörderegler som helt motsvarar vår svenska presumptionsregel i 18 § jämställdhetslagen. Enligt de flesta europeiska system gäller inte denna ordning, utan bevisbördan ligger helt på arbetstagarsidan. För att lagen inte "skall bli en död bokstav" har EG-domstolen slagit fast att bevisbördan går över till arbetsgivarsidan när arbetstagarsidan har visat att de aktuella arbetena är likvärdiga men personer av skilda kön som utför arbetena har olika lön. I den s.k. Danfoss-domen sägs således att omsorgen om effektiviteten, som sålunda utgör grundvalen för likalönedirektivet och artikel 119, innebär att detta måste tolkas som att nationella regler bör förändras när det gäller bevisbördan.



Effektivitetstänkandet syns också tydligt när domstolen resonerar kring vilka skäl som kan godtas som objektivt sakliga och utan relation till kön för en löneskillnad som faktiskt föreligger. I den s.k. Bilka Kaufhaus-domen sägs t.ex. att en arbetsgivares avsikt att uppnå andra mål än att diskriminera kvinnor inte i sig är tillräcklig för att han inte skall anses ha diskriminerat, om lönesättningen faktiskt fått den effekten. Det räcker alltså inte att han anförd ett skäl som i sig kan tyckas fritt från könsdiskriminering, utan det krävs något ytterligare för att lagstiftningen inte skall bli helt ineffektiv.

När det gäller bedömningen av arbetsgivarens skäl för sin lönesättning arbetar EG-domstolen så att den uppställer principer för de nationella domstolarnas tillämpning. EG-domstolen går alltså inte in på sakliga bedömningar i det enskilda fallet.

Den första principen som EG-domstolen uppställt är den s.k. proportionalitetsprincipen. Den innebär att den valda åtgärden måste vara relaterad till ett verkligt behov hos arbetsgivaren. Vidare måste den vara adekvat, dvs. lämplig för att uppnå det uppställda målet. Ytterligare krävs att åtgärden är nödvändig för att uppnå målet. Kunde arbetsgivaren ha valt en annan åtgärd - utan könsdiskriminerande effekter - för att nå sitt mål, hade det ålegat honom att göra det. Proportionalitetsprincipen skall tillämpas bland annat när den nationella domstolen bedömer en arbetsgivares skäl för löneskillnader.

Den andra principen som kan härledas från EG-domstolens effektivitetstänkande innebär att en arbetsgivare inte får grunda sina bedömningar på generaliseringar om en grupp arbetstagare. Om detta var tillåtligt, skulle det nämligen inte vara möjligt att identifiera godtagbara, icke könsrelaterade kriterier för löneskillnad.

I det nu aktuella målet uppkommer frågan om likalöneprincipen är tillämplig på den totala lönesumman eller på varje lönedel. JämO vill här hänvisa till EG-domstolens dom i det s.k. Barbermålet. Det målet handlade om en man som vid 52 års ålder blev uppsagd på grund av arbetsbrist. Vid sådan uppsägning kunde två ersättningar bli aktuella. Man kunde få dels pension, dels avgångsvederlag. Rätt till pension förelåg för kvinnors del vid 52 års ålder och för mäns vid 55 års ålder. Avgångsvederlaget varierade i storlek beroende på om man vid tidpunkten för uppsägningen hade rätt till pension eller ej. En av frågeställningarna i målet var om likalönsprincipen var tillämplig på var och en av ersättningsdelarna för sig. EG-domstolens resonemang i domen går ut på att om de nationella domstolarna skulle vara skyldiga att värdera de olika delarna av ersättningen i förhållande till varandra skulle en juridisk prövning bli mycket svår att genomföra och effektiviteten av artikel 119 därigenom minska. I domen slår EG-domstolen fast att en verklig genomskinlighet som tillåter och säkerställer en effektiv prövning kräver att likalöneprincipen tillämpas på varje del av den ersättning som utgår till kvinnor och män. Även i den s.k. Enderby-domen gör EG-domstolen motsvarande uttalande.

En annan frågeställning som blir aktuell i detta mål är om det för att könsdiskriminering skall konstateras krävs att arbetsgivaren har avsikt att diskriminera. Räcker det med att arbetsgivaren påstår andra skäl som till synes är könsneutrala? Kan arbetsgivarens misstag om fakta ursäktas en könsdiskriminering? EG-domstolen har besvarat frågor som dessa i de s.k. Worringham- och Liefting-domarna. Målen handlade om två olika pensionsystem, som innebar att män och kvinnor fick ut olika pensioner. I domarna konstaterade EG-domstolen till en början att de av arbetsgivaren inbetalade pensionsavgifterna och den ersättning som sedan betalades ut utgjorde lön. Vidare konstaterades att effekten var att kvinnors lön blev lägre. EG-domstolen ansåg alltså att effekten var det avgörande och gav inget utrymme för förklaringar av innebörd att arbetsgivaren inte haft något diskriminerande syfte. Ett annat tydligt exempel finns i den s.k. Decker-domen, som inte handlar om lönediskriminering men om den situationen att en arbetsgivare vägrade att anställa en kvinna därför att hon var gravid. Händelsen utspelade sig i Tyskland, där lagstiftningen var sådan att arbetsgivaren var skyldig att betala ersättning till kvinnor som var lediga för graviditet och barnsård. Här konstaterade EG-domstolen helt enkelt att det utgör könsdiskriminering att behandla någon annorlunda på grund av kön. Vidare förklarade domstolen att ansvaret för diskriminering inte är beroende av att det visas att arbetsgivaren hade för avsikt att diskriminera. Det står alltså klart att arbetsgivarens avsikt inte har någon betydelse för om lönediskriminering skall anses ha förekommit.

När det sedan gäller frågan om vilka skäl som kan godtas när arbetsgivaren bemöter ett påstående om lönediskriminering finns inga exakta svar från EG-domstolen. I stället anges

principer som de nationella domstolarna skall beakta.

Marknadskrafterna tillgrips ofta som förklaring, bland annat när lönediskriminering påstås. Beträffande möjligheten att åberopa det skälet finns uttalanden i ett brittiskt rättsfall. Den brittiska lagstiftningen motsvarar i detta avseende helt EG-rätten och den svenska lagen. I rättsfallets domskäl uttalas följande. En arbetsgivare kan inte undgå sina skyldigheter enligt likalönelagen genom att säga: "Jag betalade honom mer därför att han begärde mer" eller "Jag betalade henne mindre därför att hon begärde mindre i lön" eller "Hon godtog det hon fick". Om sådana ursäkter skulle tillåtas, blir lagen en död bokstav. Inte heller kan arbetsgivaren undgå sina skyldigheter genom att hänvisa till utomstående krafter, t.ex. genom att säga: "Han begärde den lönen eftersom det var vad han hade i sin tidigare anställning" eller "Han var den enda sökanden så jag hade inget annat val". Enligt den brittiska domstolen kunde sådana skäl inte godtas, eftersom det skulle innebära att dörren ställdes vidöppen för diskriminering. I en senare brittisk dom har denna ståndpunkt något modifierats. Däri medges att marknadskrafter i vissa fall kan godtas som förklaring, men det gäller bara då arbetsgivaren i det konkreta fallet visar att det råder en brist på arbetsmarknaden avseende just den eftersökta kompetensen. Innebörden av detta är att arbetsgivarens personliga val inte är en ursäkt.

Även EG-domstolen har tagit ställning till om marknadskrafter kan åberopas som skäl för löneskillnader. Ställningstagandet återfinns i den s.k. Enderby-domen, som handlar om löneskillnader mellan två grupper av arbetstagare på en arbetsplats. När det gällde förhållandena på arbetsmarknaden över huvud taget var den ena av dessa två grupper kvinnodominerad och den andra mansdominerad. Arbetena var likvärdiga. Arbetstagarna i den grupp som generellt sett var mansdominerad hade högre lön än arbetstagarna i den andra gruppen. En av arbetsgivarens grunder för löneskillnaderna var att det rådde brist på sökande till den arbetstagargrupp som generellt sett dominerades av män. EG-domstolen säger i domen att situationen på arbetsmarknaden kan vara ett skäl för löneskillnader som är objektivt sakligt grundat och utan relation till kön. Men då måste, enligt EG-domstolen, arbetsgivaren i det konkreta fallet visa att det rådde brist på sökande till arbetet och att det var nödvändigt att attrahera sökande med högre lön. Det sägs också att den s.k. proportionalitetsprincipen måste tillämpas vid bevisvärderingen. Vidare säger EG-domstolen att det endast är den del av löneskillnaden som kan identifieras som hänförlig till marknadskrafterna som skall anses vara objektivt grundat. I de fall den nationella domstolen inte kan se hur stor del av löneskillnaden som beror på marknadskrafterna måste domstolen, enligt vad som sägs i Enderby-domen, bedöma om marknadskrafterna är tillräckligt signifikanta i det enskilda fallet för att de skall tillåtas vara en objektiv ursäkt för en del av eller hela löneskillnaden. Den nationella domstolen måste alltså ta ställning till hur stor del av löneskillnaden som hänförs till just marknadsskälet. Ett skäl kan inte utan vidare tillåtas täcka hela löneskillnaden.

Av intresse i detta mål är också frågan om den omständigheten att lönerna fastställts i kollektivavtal, som sedda var för sig är könsneutrala, kan vara ett objektivt godtagbart skäl utan relation till kön. Enderby-domen ger vägledning även för besvarandet av den frågan. I Enderby-fallet åberopade arbetsgivaren också att lönerna för de två grupperna var fastställda i två olika kollektivavtal. Domstolen konstaterade att vart och ett av avtalen i sig var könsneutralt inom sitt område. Men enligt domstolen var den omständigheten inte i sig en objektivt godtagbar ursäkt för löneskillnaderna. Om ett sådant skäl godtogs, skulle arbetsgivaren nämligen lätt kunna kringgå likalöneprincipen genom att tillämpa eller hänvisa till olika kollektivavtal. Generaladvokaten i målet pekade i sitt yttrande på att det som skulle presteras var ett objektivt grundat skäl för resultatet. Av den anledningen kunde det inte vara tillräckligt att förklara de orsaker som ledde fram till resultatet. Enligt generaladvokaten gällde detta speciellt historiska och sociala orsaker, eftersom dessa ofta är klart könsrelaterade.

Detta innebär, som JämO ser det, att löneskillnader inte kan accepteras som ickediskriminerande bara för att de är fastställda i olika kollektivavtal. Kanske var det denna tankegång som låg bakom den senaste ändringen av 18 § jämställdhetslagen, varigenom uttrycket "på arbetsmarknaden" ströks från sista meningen i första stycket.

Ifråga om kriterier för individuell lönesättning har den s.k. Danfoss-domen intresse. Genom den domen tog EG-domstolen för första gången ställning till några sådana kriterier, nämligen flexibilitet, yrkesutbildning och anställningstid. När det gällde flexibilitet konstaterade domstolen att begreppet kunde ha två skilda innebörder. För det första kunde det hänföra sig

till kvaliteten i arbetet och utgå från arbetstagarens entusiasm för arbetet, prestation, initiativförmåga m.m. Vid en sådan tillämpning var kriteriet enligt domstolen könsneutralt. För det andra kunde begreppet flexibilitet handla om arbetstagarens villighet att anpassa sig till olika arbetsställen och arbetstider. En sådan tillämpning kunde, enligt EG-domstolen, innebära att kvinnor missgynnades eftersom de på grund av sitt familjeansvar har svårare att anpassa sig till olika tider och ställen. Om en arbetsgivare vill tillämpa flexibilitet i den senare betydelsen som kriterium för individuell lönesättning, måste han därför, enligt EG-domstolen, visa att det har direkt betydelse för arbetets utförande. Samma sak gäller kriteriet yrkesutbildning, eftersom det enligt EG-domstolen kan vara så att kvinnor har svårare att skaffa sig yrkesutbildning. Arbetsgivaren måste således visa att den yrkesutbildning han vill värdera har direkt koppling till arbetsuppgiften ifråga. När det gäller anställningstid däremot behöver något sådant samband inte påvisas. Dock har EG-domstolen senare uttalat att detta kriterium måste användas sakligt.

EG-domstolens praxis visar sammanfattningsvis att även till synes könsneutrala kriterier måste tillämpas på ett könsneutralt sätt för att könsdiskriminering skall kunna uteslutas. Om kriterierna inte tillämpas lika för män och kvinnor så är det fråga om könsdiskriminering.

#### 4.1.7 Tidigare rättsfall från arbetsdomstolen

Det finns två tidigare domar från arbetsdomstolen rörande lönediskriminering enligt lagens äldre lydelse, nämligen den s.k. blanketteknikerdomen (AD 1984 nr 140) och en dom rörande två journalister (AD 1991 nr 62).

I blanketteknikerdomen var domstolens kvinnliga vice ordförande och de två arbetstagarledamöterna skiljaktiga. De pekar i sin skiljaktiga mening särskilt på att arbetsuppgifter kan ges en högre eller lägre profil beroende på vem som beskriver dem. Påpekandet har fog för sig även i det nu aktuella målet. Det är viktigt att noggrant granska det språk som används för att beskriva arbetsuppgifter och att försöka tränga bakom abstraktioner.

I journalistdomen finns också en intressant skiljaktig mening från en kvinnlig ledamot. Hon skriver att enbart det förhållandet att en arbetsgivare godtagit en mans löneanspråk för att arbetsgivaren gärna ville anställa honom aldrig kan vara tillräckligt för att häva en presumtion om lönediskriminering. Enligt den skiljaktiga ledamoten skulle ett sådant ställningstagande nämligen innebära att man gav arbetsgivaren fria händer beträffande lönesättningen i en anställningssituation som den i det då aktuella målet. Ledamoten påpekar att det är sannolikt att män ställer högre lönekrav än kvinnor i motsvarande situation. I majoritetens domskäl finns vissa uttalanden som är relevanta även sedan jämställdhetslagen EU-anpassats. Bland annat uttalas att man bör beakta om arbetsgivaren kan visa på förhållanden som talar för att arbetsgivaren allmänt sett inte gör obehörig skillnad på kvinnor och män.

Den kartläggning som i det nu aktuella fallet har gjorts av löneförhållandena i Kumla kommun har betydelse när trovärdigheten skall prövas hos de argument kommunen anför i den delen. I majoritetens domskäl finns också en intressant tidsaspekt. Domstolen lämnar nämligen öppet om löneskillnaden kan tillåtas på sikt.

#### 4.1.8 Lönesättningen i kommunen

I kommunen är man medveten om att det finns könsrelaterade skillnader i lönesättningen. Det framgår av en handling från kommunstyrelsen som behandlar uppföljning av mål för 1994. I handlingen uttalas sålunda att kommunen under året skall ha utarbetat ett arbetsvärderingssystem i syfte att uppnå en mera jämlik lönesättning mellan kvinnor och män.

Någon konsekvent tillämpning av § 2 i ÖLA 93 finns inte i kommunen. Detta visas bland annat av att löneutvecklingen för assistenter är mycket begränsad och av att undersköterskor, vårdbiträden, socialsekreterare och andra kvinnodominerade grupper har homogen lönestruktur. I samband med den kartläggning som gjorts har personalchefen också pekat på dels att det är ett problem att kvinnor inte har någon lönespridning, dels att det finns mycket att göra för att få osakliga löneskillnader eliminerade. Numera har ett samarbete påbörjats mellan kommunen och Sveriges Kommunalarbetareförbund för att utarbeta kriterier för lönesättning. Lönediskrimineringsförbudet i 18 § jämställdhetslagen och i artikel 119 i Romfördraget kräver en konsekvent normtillämpning. Detta innebär att man inte kan tillämpa

skilda kriterier för olika yrken eller för olika kön. I kommunen har man över huvud taget inte försökt jämföra om arbetena för olika kategorier av arbetstagare är likvärdiga.

Ett mycket tydligt exempel på att mäns och kvinnors arbete inte värderas lika i kommunen är G-B.Å., som lärde upp D.A. efter att själv ha varit redovisningskamrer i kommunen ett tjugotal år. När hon slutade sin anställning hade hon 15 590 kr i månadslön, varav 200 kr utgjorde ersättning för att hon var ekonomichefens ställföreträdare. Lönesumman överensstämde exakt med vad den 30 år yngre P.W. fick när han rekryterades till arbetet som socialekonom, vilket enligt kommunens ståndpunkt i målet är ett mindre kvalificerat arbete än arbetet som redovisningskamrer. Intrycket man får är att arbetet som redovisningskamrer och ställföreträdare för ekonomichefen inte ansågs kvalificerat, förrän D.A. kom till kommunen.

#### 4.1.9 Likvärdigt arbete?

##### 4.1.9.1 En jämförelse mellan de arbeten S.S. och P.W. utfört

Vad först gäller skillnaden mellan de arbetsuppgifter som utförs av P.W. och de som utförs av S.S. bör följande beaktas.

P.W. har endast två arbetsuppgifter som S.S. inte har, nämligen vad som benämns IT-ansvar och inköpsansvar. Det sistnämnda innebär att han deltar i en inköpsgrupp som sammanträder fem eller sex gånger om året för utbyte av information om kontraktsbestämmelser och större inköp. Inköpsansvaret innebär inte att P.W. fattar några beslut. Enligt P.W. tar IT-ansvaret och det s.k. inköpsansvaret 10 - 15 procent av hans arbetstid. Om det är så att dessa båda uppgifter verkligen har spelat en roll för lönesättningen av P.W., är det märkligt att JämO inte har upplysts därom tidigare än i målets slutskede. Varje förvaltning har en dataansvarig som deltar i en central arbetsgrupp med ansvar för datafrågor i kommunen. S.S. var fram till sin föräldraledighet dataansvarig på sin förvaltning. Även vid stadsbyggnadsförvaltningen används det kalkylprogram, "Excel", som P.W. använder på socialförvaltningen. S.S. utbildades för att använda det strax före sin föräldraledighet och kommer självklart att göra det även nu när hon återgått i arbete efter ledigheten. Excel ingår i det s.k. Office-paketet och används på de flesta kontor. Det är alltså inte särskilt märkvärdigt. Ansvaret för dataregistren hos socialförvaltningen ligger på socialnämnden. Ansökningarna om tillstånd upprättas av programförsäljarna. P.W:s roll i det avseendet är att se till att ansökningarna sänds in. Eftersom han i något fall underlåtit att göra det fick kommunen anmärkningar som resulterade i att man i juni 1995 började arbetet med att formulera en strategi för IT-användningen inom kommunen. Sannolikt är detta bakgrunden till att IT-ansvaret aktualiserats först nu. Om P.W:s IT-ansvar och inköpsansvar ianspråkar 10 - 15 procent av hans arbetstid, måste arbetssituationen på socialförvaltningen numera vara ganska lugn. Det innebär att det finns tid för honom som dataansvarig att utveckla dataprogrammen.

S.S. har flera arbetsuppgifter som P.W. inte har. Ett exempel är den s.k. a pris-listan. I den har S.S. prissatt användningen av renhållningsbilar, traktorer, röjsågar m.m. Sammanlagt finns 80 objekt i listan. Priserna genererar inkomster till kommunen och bidrar till att kostnader fördelas korrekt mellan förvaltningar och enheter. De ekonomiska transaktionerna vid socialförvaltningen är enklare än det kalkyl- och analysarbete som ligger på ekonomen vid stadsbyggnadsförvaltningen. Vid socialförvaltningen är 80 procent av kostnaderna personalkostnader. Beträffande dem utförs ständigt samma slags beräkningar. Vid stadsbyggnadsförvaltningen är beräkningsarbetet betydligt mera differentierat.

Kommunen har framhållit att P.W:s arbete kräver mer ifråga om social kompetens än S.S:s arbete. Enligt kommunen medför P.W:s arbete större kontaktyta. Vidare anses det medföra en svårare pedagogisk uppgift, eftersom enligt kommunens uppfattning medarbetarna har sämre ekonomiskt kunnande. Men i själva verket är det så att S.S. har lika omfattande kontaktyta som P.W.. Vidare är det inte alls så att hon har att göra med mer ekonomiskt kunniga personer. Sannolikt har en föreståndare på ett servicehus lätt att förstå hur mycket hon får handla för och hur hon skall följa budget, om hon bara får ett korrekt underlag som vägledning. P.W:s uppgift är just att ta fram sådana underlag. Den uppgiften är ett normalt inslag i en socialekonoms arbete. Utgångspunkten att arbetsledarna på den tekniska sidan - som i regel är män - kan så mycket mer än de - i regel - kvinnliga arbetsledarna på socialförvaltningen är en könsschablon. Det kan nog vara så att det är svårare att vara en kvinnlig ekonom på en stadsbyggnadsförvaltning och ha ansvar för att få tekniskt utbildad personal att lyssna än det är att vara manlig ekonom på socialförvaltning.

Ansträngningsfaktorn i S.S:s arbete är högre än i P.W:s. Hon måste kunna hålla många bollar i luften genom att ofta växla mellan arbetsuppgifter av vitt skilda slag.

S.S:s arbete är sammantaget klart mer kvalificerat än P.W:s. Statistiskt har också visats att socialekonomer i hela riket avlönas sämre än andra förvaltningsekonomer, vilket tyder på att marknaden värderar arbetet som socialekonom lägre. Statistiken bör dock tolkas försiktigt, eftersom det är ett känt förhållande att yrkesgrupper med stor andel kvinnor har lägre lön än andra yrkesgrupper. Andelen kvinnor bland socialekonomerna är cirka 60 procent.

#### 4.1.9.2 En jämförelse mellan de arbeten S.S. och D.A. utför

När det sedan gäller skillnaden mellan de arbetsuppgifter som utförs av D.A. och de som utförs av S.S. bör följande särskilt omnämnas.

Det kan tyckas svårt att jämföra så olika arbetsuppgifter, men lagen kräver att det skall kunna göras.

När en arbetsvärdering görs skall hänsyn inte tas till anställningens hierarkiska placering.

D.A:s arbetsuppgifter handlar typiskt sett om det förflutna. Redan genomförda transaktioner skall redovisas korrekt. Arbetsuppgifterna är uppenbart mycket viktiga, men det bör observeras att grundmaterialet i mycket stor utsträckning kommer från andra förvaltningar. D.A:s uppgifter är kamerala och av förvaltande karaktär. Han har ett smalare kontaktfält än de båda förvaltningsekonomerna. Dessa svarar i huvudsak själva för kontakterna med de verksamhetsansvariga, som är nerven i kommunens ekonomiska liv.

När det gäller arbetsledning skall, enligt uttalanden i lagförarbetena, inte bara det formella utan också det faktiska ansvaret beaktas. I många kvinnodominerade yrken ingår nämligen utan att det synliggjorts uppgiften att lära upp, vägleda och instruera elever och andra. S.S. har haft som uppgift att ge detaljerad instruktion till assistenter avseende både extern och intern fakturering. Motsvarande uppgift är kärnan i D.A:s arbetsledarskap. Att han därutöver har det formella ansvaret för att bevilja de berörda semester och andra ledigheter kan endast tillmätas marginell betydelse.

D.A:s uppgift att vara ställföreträdare för ekonomichefen är noggrant styrd genom kommunens delegationsordning, som innehåller begränsningar bland annat i form av beloppsgränser. Man kan också utgå från att ekonomichefen själv inför sina ledigheter har kompletterat dessa gränser med ytterligare instruktioner. Uppgiften att vara ställföreträdare har knappast aktualiserats i någon större omfattning förrän under den senaste sommaren. Ställföreträdarskapet har inte nämnts i målets inledande skede.

Det tar tid att lära sig ekonomarbetet. Under de första tio åren är man i regel under utveckling. Ganska vanligt är att nyutexaminerade ekonomer i kommunal anställning börjar med att arbeta centralt, exempelvis med redovisning, och att de sedan efter något år söker sig till en förvaltning. S.S:s yrkesutveckling är ganska typisk. D.A. hade möjligheten att vara trainee i början av sin anställningstid, eftersom han hade andra ekonomer runt sig i sitt dagliga arbete.

Enligt JämO:s uppfattning uppvägs D.A:s formella arbetsledarskap och ställföreträdarskap av de större krav på ekonomiskt-matematiskt kunnande och social kompetens som S.S:s arbete ställer. Arbetet som stadsbyggnadsekonom är således minst likvärdigt med arbetet som redovisningskamrer.

#### 4.1.9.3 Sammanfattning avseende jämförelserna

Sammanfattningsvis kan sägas att kommunen har gjort en gravt felaktig rangordning av de tre arbetena. Av detta följer direkt att S.S. har en för låg lön. Eftersom kommunen inte har förklarat löneskillnaden på ett tillfredsställande sätt skall JämO:s talan bifallas.

#### 4.1.10 Andra påstådda orsaker till löneskillnaderna

##### 4.1.10.1 Levnadsålder och yrkeserfarenhet

Kommunen har anfört att levnadsålder använts som ett kriterium för lönesättningen. Det saknar betydelse att kommunen numera anser att ålder inte motiverar de löneskillnader som förekommer. Frågan är ju vad som låg bakom lönesättningen per den 1 januari 1994. Att använda ålder som kriterium för lönesättning är godtyckligt och könsdiskriminerande. Enligt ÖLA 93 skall levnadsålder inte påverka lönen. Den omständigheten att G-B.Å., som är trettio år äldre än P.W., låg på samma månadslön som han såsom nyanställd visar att levnadsålder inte haft betydelse för kommunens lönesättning.

Enligt kommunens personalchef är yrkeserfarenhet en avgörande faktor när lön bestäms för nyanställda i kommunen. S.S. är den av de tre ekonomerna som hade den längsta och bredaste yrkeserfarenheten bakom sig vid tillträdet.

#### 4.1.10.2 Marknadsskäl

Vidare har kommunen anfört att den var tvungen att betala en månadslön på 15 990 kr för att P.W. skulle ta anställningen. Detta är inte ett sådant marknadsskäl som EG-domstolen menar kan godkännas i lönediskriminerings-sammanhang. Den slutsats man kan dra härav är helt enkelt att P.W. var en bättre förhandlare än de som satte lönen. Vid den tid då P.W. anställdes fanns kompetenta kvinnliga ekonomer, typ S.S., på marknaden till ett pris av cirka 14 000 kr per månad.

#### 4.1.10.3 Prestation och duglighet

När det som här är fråga om individuell lönesättning värderas prestation och duglighet. För att bedöma om denna värdering har gjorts på ett könsneutralt sätt bör man beakta vilken metod som använts. Metoden i sig måste vara könsneutral. Det är också nödvändigt att göra en konsekvensbedömning, genom att jämföra med annan lönesättning i kommunen och på så sätt utröna om värderingarna görs på lika sätt för alla. Slutligen måste självfallet innehållet i den gjorda prestationsbedömningen granskas. Hur definieras prestation och duglighet? Används könsneutrala faktorer?

I detta fall har kommunen inte använt en könsneutral bedömningsmetod. Enligt den normala gången i kommunen är det respektive förvaltningschef som bedömer prestationerna och lämnar sina vitsord till personalchefen. Efter fackliga förhandlingar beslutas sedan lönen. I S.S:s fall har kommunen negligerat de synnerligen positiva vitsord som hennes förvaltningschef gett henne. I stället har ekonomichefen i visst samarbete med kommunalrådet S-O.C. bedömt hennes prestationer.

En konsekvensbedömning ger vid handen att kommunen tillämpar helt olika bedömningsgrunder för olika yrkesgrupper. De kvinnodominerade yrkesgrupperna bedöms i klump. Den som är assistent i kommunen har en löneutveckling på endast ett par hundra kr under ett helt yrkesverksamt liv. Sveriges Kommunalarbetareförbund och kommunen har nyligen påbörjat ett projektarbete som syftar till att ta fram kriterier för individuell lönesättning i kommunen.

De kriterier som kommunen faktiskt använt har inte varit könsneutrala. Man har uttryckt att man vill ha en "drivande" person med en "utstrålning som passar". Vad som har efterfrågats har varit en person som ibland kan ha "hårda nypor" och som "visar klar inställning att utveckla nya och bättre metoder". Ett manligt sätt att se på prestation har satts i fokus. Kvaliteter som grundlighet, noggrannhet, förmåga att skapa ett positivt arbetsklimat och förmåga att stödja arbetskamrater har inte värderats. De mera nätverksbetonande metoder som kvinnor i allmänhet trivs med i arbetet har negligerats. I kommunen skall man, sammanfattningsvis, synas och höras för att få löneförhöjning.

I början av sin anställningstid hade P.W. en större mängd arbete att utföra, men det har under hela hans arbetstid varit fråga om för socialkamrater normala arbetsuppgifter av samma slag. Kunskapskravet har varit oförändrat.

Kommunen har slutligen förklarat att en omständighet som beaktades när P.W. lönesattes var de höga förväntningar man hade på hans prestationer. I det sammanhanget bör noteras att Strängnäs kommun gav honom normalgoda vitsord. Vad som avgjorde var, enligt kommunen, att P.W. hade "rätt utstrålning". Detta är ett utslag av gammalt könsrollstänkande. Den kravprofil man hade inför anställningen av P.W. var, såsom den från början beskrivits, klart

mansorienterad. När man talar om "hårda nypor" och liknande är det inte en kvinna man tänker på. EG-rätten innebär att schabloner som dessa skall rensas bort när lön bestäms. Det är arbetsgivarens ansvar att sätta rätt lön i förhållande till arbetstagare av motsatt kön.

S.S. har visserligen en mera lågmäld profil än P.W., men hon har visat samma grad av kreativitet. Liksom P.W. har hon bedrivit utvecklingsarbete och skapat skraddarsydda utbildningar för sina medarbetare.

#### 4.1.10.4 Inlösen av rätt till övertidsersättning

Övertidsberäkningen har av kommunen tillmätts stor betydelse. Enligt vad kommunen senast uppgett har beloppen för inlösen av rätt till övertidsersättning beräknats efter förväntningar om kommande övertid. Kommunen har inte styrkt att bedömningarna härvidlag är korrekta. Sannolikt har stor hänsyn tagits till faktiskt arbetad övertid. Kommunen har då inte beaktat att S.S. arbetat övertid i lika stor utsträckning som de båda manliga ekonomerna. Att de belopp som fastställts inte är rena har sin bakgrund i att kommunen här har sett ett tillfälle att premiera vissa anställda. När beloppet till S.S. fastställdes gick man tillväga på ett sätt, medan man använde ett annat tillvägagångssätt åtminstone ifråga om P.W..

#### 4.1.11 De egentliga orsakerna till löneskillnaderna

Om man närmare granskar de tre ekonomernas ingångslöner, omständigheterna kring hur deras rätt till övertidsersättning inlöstes och deras arbetsprestationer idag, framträder en bild av de egentliga orsakerna till löneskillnaderna.

Ekonomerna började i stort sett samtidigt. D.A. fick en månadslön på 13 000 kr, S.S. 14 080 kr och P.W. 15 990 kr. Det var inte svårt att rekrytera ekonomer vid den här tidpunkten. Marknadsskäl kan alltså inte motivera löneskillnaderna. Anledningen till att P.W. fick ungefär 2 000 kr mer i månaden än han hade i sin tidigare anställning var kommunens förväntningar på hans prestation. Man trodde helt enkelt att han var rätt man på rätt plats med rätt utstrålning. P.W:s tidigare arbetsgivare gjorde inga försök att behålla honom.

Rätten till övertidsersättning löstes in på så sätt att D.A. fick sin lön höjd med nästan 2 000 kr och P.W. med 1 620 kr. De beloppen fastställdes efter budgivning och förhandling mellan männen och personalavdelningen. När S.S:s rätt till övertidsersättning skulle lösas in så fick hon besked om att beloppet skulle bli 1 000 kr. Detta var inte förhandlingsbart. Senare har både SSR och JämO försökt förhandla om beloppets storlek, men det har varit uppenbart att kommunen inte velat det. Numera har S.S. under protest accepterat det belopp hon erbjöds. När beloppen fastställdes fanns ingen koppling till faktiskt utförd övertid. De noteringar som förekommer överensstämmer inte med de verkliga förhållandena. Det hände inte så sällan att S.S. arbetade övertid utan att begära ersättning för det. Den övertid D.A. och P.W. fullgjorde under 1992 förekom i huvudsak under årets första fyra månader. Inför erbjudandet att lösa in rätten till övertidsersättning gjordes inte heller några beräkningar av förväntad övertid. Detta blev ett tillfälle att ge de båda männen ett tillskott på lönen.

Under S.S:s föräldraledighet från mars 1994 till augusti 1995 anställde kommunen en vikarie. Denne hann aldrig riktigt komma in i arbetet och det har nu visat sig att det medför mycket extra arbete för S.S. att rätta till misstag som uppstått under hennes ledighet. Hon har av den anledningen nyligen ombetts att ställa in en planerad semester. För de båda andra ekonomerna är arbetssituationen numera lugnare. Kommunens centrala kansli har nyligen förstärkts med ytterligare en ekonom.

#### 4.1.12 Slutkommentar

Den nu aktuella situationen kan se oskyldig ut. Här finns ingen "ond" arbetsgivare som har till syfte att behandla kvinnor illa. Men situationen är oerhört typisk för lönediskriminering vid likartade arbeten. Det är så här det ser ut.

## 4.2 Kommunen

### 4.2.1 Allmän bakgrund

I kommunen finns sju ekonombefattningar. Fyra av dem finns på förvaltningar och tre på kommunkontorets centrala ekonomienhet. Denna enhet har ett övergripande ansvar för

budget, bokslut, redovisning, data, kapitalförvaltning, upplåning och betalningar. Ekonomienheten är inte befogenhetsmässigt överställd förvaltningarna, men därifrån utfärdas budgetanvisningar och dit lämnas budgetprognoser. Det betyder att man centralt har en överblick som inte finns någon annanstans i kommunen. På den centrala ekonomienheten finns också expertkunskaper som inte finns på förvaltningarna.

När D.A., P.W. och S.S. anställdes, blev deras ingångslöner fastställda till 13 000 kr, 15 990 kr respektive 14 080 kr. Löneskillnaderna är idag sådana att D.A. har sammanlagt 500 kr mer och P.W. 1 900 kr mer än S.S. i månadslön. Alla tre har numera löst in rätten till övertidsersättning, D.A. med 1 974 kr, P.W. med 1 620 kr och S.S. med 1 000 kr. Löneskillnaderna kan också uttryckas så att D.A. har 3 procent och P.W. 11,5 procent högre lön än S.S..

När rätten till övertidsersättning löstes in för de tre ekonomerna bestämdes inlösenbeloppen efter en uppskattning av framtida övertid. Besluten föregicks i varje enskilt fall av förhandlingar med individerna. D.A. hade ett övertidsuttag på 129 timmar under år 1992 och beräknades ha ungefär detsamma i framtiden. Hans rätt till övertidsersättning löstes in från den 1 maj 1993. P.W., vars rätt till övertidsersättning löstes in från den 1 juli 1993, hade under 1992 ett extremt högt övertidsuttag med anledning av de särskilt besvärliga förhållandena på socialförvaltningen vid den tiden. Övertiden förväntades inte vara riktigt lika omfattande i framtiden. Men eftersom verksamheten vid socialförvaltningen är omfattande och föränderlig beräknades uttaget av övertid ändå bli relativt stort. S.S. hade lägre övertidsuttag än de båda männen under 1992, men det ökade något under 1993. Ökningen berodde sannolikt på att kommunen då införde ett nytt ekonomisystem, vilket under en period medförde merarbete för samtliga ekonomer. För framtiden beräknades hon inte ha övertid annat än under boksluts- och budgetperioderna. Verksamheten vid stadsbyggnadsförvaltningen expanderar inte. S.S:s rätt till övertidsersättning inlöstes från 1 april 1995. Det bud på 1 000 kr som hon fick från kommunen var i och för sig förhandlingsbart.

Om man jämför löneutvecklingen för de tre ekonomerna, ser man att D.A. under sin anställningstid har haft en löneutveckling exklusive inlösen av övertid på 15,6 procent. Inklusive inlösen av övertid har den varit 31 procent. Motsvarande procentsatser är för P.W. 5 respektive 15 och för S.S. 10 respektive 17. Det belopp varmed rätten till övertid inlösts motsvarar 49, 67 respektive 41 procent av den löneutveckling som D.A., P.W. och S.S. haft. Dessa siffror visar att kommunen inte har haft för avsikt att diskriminera S.S..

Att de tre ekonomerna har haft olika löner beror på följande förhållanden. De utför arbeten som inte kan betraktas som lika eller likvärdiga. Beräkningarna av de belopp varmed deras rätt till övertidsersättning har lösts in har gett olika utfall. Det finns individuella skäl för olika lön. Då P.W. anställdes fanns marknadsskäl som styrde bestämmandet av hans ingångslön.

#### 4.2.2 De tre ekonomernas arbetsuppgifter

D.A:s arbete som redovisningskamrer består av olika delar. Först och främst skall nämnas att han tar fram ett totalt bokslut för hela kommunens verksamhet. I den uppgiften ingår att utföra ganska komplicerade bokföringstransaktioner. Det handlar om avstämningar, utredningar och rapporter.

D.A:s arbetsuppgifter skiftar mycket till sin natur. Bland annat får han instruera övriga kamrerer om hur de skall redovisa periodiseringar på ett korrekt sätt. Det ingår bland arbetsuppgifterna att upprätta kommunens koncernredovisning och att vara kommunrevisorerna behjälplig i deras granskningsarbete avseende bokslutet. Vidare har D.A. helt självständigt redovisnings- och bokslutsansvar för Stiftelsen svenska sköndindustrimuseet och för kommunens donationsfonder. Han biträder Kumla Fastighets AB i ekonomiska frågor. Dessutom har han samordningsansvar för kommunstyrelsens egen ekonomiska verksamhet.

Den centrala roll D.A. har medför att han har många kontakter internt och externt angående redovisnings- och mervärdesskattefrågor. Det handlar om telefonsamtal med och besök av övriga ekonomer, kontorschefer och verksamhetsansvariga samt om kontakter med myndigheter, banker och privata personer.

Enligt kommunens delegationsordning är redovisningskamreren ställföreträdare för ekonomichefen i vissa frågor. När ekonomichefen inte är i tjänst har D.A. således behörighet



att handha frågor om upplåning, placering av likvida medel samt om överenskommelser angående avbetalningar eller avskrivningar av fordringar.

D.A. är kommunens sakkunnige i fråga om mervärdesskatt. Han måste alltså känna till den lagstiftningen och veta hur den skall tillämpas. Det är också han som sköter kommunens mervärdesskatteredovisning.

Därutöver har D.A. uppgiften att redovisa kommunens ekonomiska transaktioner och ställning i det s.k. räkenskapsammandraget till statistiska centralbyrån. När det gäller kommunens interna redovisning tar D.A. vid varje månadsskifte ut ekonomiska rapporter. Han gör tre budgetuppföljningar per år, även förvaltningsvisa sådana.

Till detta kommer att D.A. är arbetsledare för fyra personer i kassa- och debiteringsverksamheten.

När P.W. anställdes den 1 januari 1991 hade socialnämnden ett budgetunderskott på sju miljoner kr. Ingen hade något riktigt grepp om förvaltningens ekonomi. Under den första delen av hans anställningstid var det inte fråga om ett traditionellt arbete som förvaltningsekonom. Det var nödvändigt att totalt renovera ekonomin vid förvaltningen, vilket tog ungefär två år i anspråk. P.W. fick analysera varje budgetpost för sig tillsammans med ansvariga för varje verksamhet. Dessutom fick han göra särskilda utbildningsinsatser för att lära upp de verksamhetsansvariga till ekonomiskt tänkande.

Den ordinära uppgiften som förvaltningsekonom innebär alltid att inom respektive nämnds verksamhetsområde svara för samordning av budgetarbete, budgetuppföljningar, löpande ekonomisk redovisning, årsredovisning och bokslutsanalyser samt vissa ekonomiska utredningar. Alla förvaltningsekonome ingår också i den s.k. ekonomigruppen, som leds av ekonomichefen.

För P.W. tillkommer dels att han är förvaltningens IT- och säkerhetsansvarige, dels att han är inköpsamordnare för förvaltningen. Det förstnämnda innebär att han är kontaktperson mot kommunens centrala IT-funktion och att han ansvarar för IT-utbildning och IT-säkerhet vid förvaltningen. Inköpsamordningen innebär att svara för att samordna inköp vid förvaltningen. Det handlar bland annat om att hantera anbud.

S.S. har sedvanliga uppgifter som förvaltningsekonom.

#### 4.2.3 Värdering av de olika arbetena

##### 4.2.3.1 Allmänt om värdering av befattningar

Ett problem är att jämställdhetslagen utgår från att man kan jämföra arbetena som sådana utan koppling till de individer som utför arbetena. I praktiken är detta svårt, eftersom synsättet leder till att man måste betrakta befattningarna som statiska företeelser. Kommunen menar att det i själva verket är så att kraven i en befattning fortlöpande ändras beroende på den allmänna utvecklingen i samhället och i den verksamhet befattningen hör hemma. Ibland kan detta gå mycket snabbt. Befattningens innehåll och krav är i regel också beroende av dess innehavare. En enskild person kan ha utvecklat sin befattning så att den fått ett förändrat innehåll. De nu berörda svårigheterna måste man ha i åtanke när man gör den jämförelse lagen talar om. Likaså bör man hålla i minnet att de kriterier för värderingen av befattningar som anges i prop. 1993/94:147 s. 51 f inte är avsedda att vara mer än vägledande.

##### 4.2.3.2 En jämförelse mellan de arbeten som utförs av redovisningskamreren och de arbeten som utförs av förvaltningsekonomen

Redovisningskamreren arbete är inte likvärdigt med de båda förvaltningsekonomenas. Han arbetar över ett åtskilligt större arbetsfält och har betydligt fler frågor att svara för.

När det gäller kraven på kunskap kan först slås fast att det krävs ekonomisk utbildning på akademisk nivå såväl för befattningen som redovisningskamrer som för befattningarna som förvaltningsekonom. Arbetet som redovisningskamrer kräver därutöver en hel del fortbildning, bland annat kurser i mervärdesskatteredovisning och finanshantering. Den befattningen ställer också krav på kunskaper om mervärdesskattelagstiftningen i övrigt, koncernredovisning,

stiftelser och bolag. De nu nämnda specialkunskaperna krävs inte av förvaltningsekonomerna. De behöver inte heller kunna utföra extern redovisning. D.A. anställdes ett år innan hans företrädare slutade. Det berodde inte på att han ansågs vara trainee eller något liknande, utan uteslutande på att arbetet ansågs kräva en så pass lång inlärningsperiod. För förvaltningsekonomerna har det inte varit nödvändigt med någon bredvidgång i början. Kraven på teoretiskt och praktiskt kunnande är således högre i befattningen som redovisningskamrer än i befattningarna som förvaltningsekonom.

Vad sedan avser kraven på omdöme och problemlösningsförmåga kan först konstateras att gott omdöme krävs på alla tre befattningarna. I befattningen som redovisningskamrer ställs dock högre krav på problemlösningsförmåga, eftersom redovisningskamreren ofta är ensam sakkunnig hos kommunen inom sitt område, exempelvis mervärdesskattelagstiftningen.

Ifråga om kraven på social kompetens bör noteras att redovisningskamreren har ett mycket stort kontaktnät både i och utanför kommunen. Många gånger får han vara kommunens ansikte utåt i förhållande till t.ex. banker och myndigheter. Inget tyder på att kraven på social kompetens skulle vara lägre i befattningen som redovisningskamrer än i de båda andra befattningarna.

Kraven på arbetsinsats är högre för redovisningskamreren än för förvaltningsekonomerna, särskilt under bokslutsperioderna. Redovisningskamreren arbetar mycket övertid och hård tidspress. Han måste snabbt kunna växla från ett arbetsområde till ett annat. Vidare måste han vara beredd att med kort varsel ersätta sin chef. Förvaltningsekonomerna måste visserligen också kunna växla arbetsuppgift snabbt, men för dem är alla frågor förvaltningsanknutna. Det står således klart att kraven på arbetsinsats är störst i redovisningskamreren befattning. Ytterligare bör framhållas att han är arbetsledare för fyra personer, vilket kräver att han engagerar sig i, leder, fördelar och samordnar deras arbetsuppgifter. Vad som nu nämnts har också relevans för värderingen av de krav arbetsförhållandena i de olika befattningarna ställer.

I redovisningskamreren befattning är kraven på ansvarstagande större än i förvaltningsekonomernas. Han ansvarar för hela kommunens redovisning och bokslut och har sakkunnigansvar för vissa frågor. För information inom kommunen om mervärdesskatteregler, exempelvis, är han således ytterst ansvarig. Redovisningskamreren har vidare ensamt ansvar för redovisningen av Stiftelsen svenska skoinstrimuseet och kommunens donationsfonder. Uppgiften att vara ställföreträdare för ekonomichefen när det gäller placering av likvida medel har också betydelse i detta sammanhang. Det kan handla om att placera många miljoner kr per år. Under sommaren 1995 placerade D.A. ungefär 20 miljoner kr. Ställföreträdarskapet inkluderar också behörighet att skriva av fordringar på kommunmedborgare och att göra avbetalningsplaner med dem. Det ansvaret har inte någon av förvaltningsekonomerna. Även här skall redovisningskamreren arbetsledaransvar betonas. Ingen annan av de tre ekonomerna har sådant ansvar.

Sammanfattningsvis är det tydligt att redovisningskamreren arbete inte kan betraktas som likvärdigt med förvaltningskamrerens.

#### 4.2.3.3 En jämförelse mellan socialekonomens och stadsbyggnadsekonomens arbeten

Inledningsvis skall sägas att jämförelsen kompliceras av att befattningen som socialekonom har ändrats under P.W:s anställningsperiod, dels beroende på hans egen fallenhet och initiativ från honom själv, dels beroende på att verkligheten 1991 inte såg ut som den gör idag.

Beträffande kunskap och förmåga ställs i båda befattningarna krav på ekonomiutbildning på högskolenivå. Det behövs inte därutöver några särskilda specialkunskaper för arbetet som stadsbyggnadsekonom. De särskilda kunskaper som behövs för att t.ex. beräkna kostnaden för ett ombyggnadsprojekt återfinns hos ingenjörerna på förvaltningen. Kraven på sidokunskaper om exempelvis relevant lagstiftning är minst lika höga på socialförvaltningens ekonom som på stadsbyggnadsförvaltningens. I befattningen som socialekonom ställs också krav på gedigna datakunskaper. Det beror till stor del på P.W. själv att befattningen har utvecklats så att IT- och säkerhetsansvar ingår. I socialekonomens arbete ingår vidare krav på kunskaper om inköpssamordning. Att befattningen som socialekonom numera ställer dessa särskilda krav beror till stor del på att P.W. själv har visat intresse för frågorna och då tillförts uppgifterna. Samtidigt som befattningen kommit att innebära ytterligare ett kunskapskrav har

P.W. således visat på goda prestationer och bidragit till verksamhetsförbättringar, vilket är ett lönesättningskriterium enligt ÖLA 93. Detta exempel åskådliggör att det inte alltid är lätt att skilja mellan vad som är hänförligt till krav i arbetet och vad som är hänförligt till arbetstagarens sakliga förutsättningar för arbetet. När P.W. anställdes, krävdes särskilda färdigheter i form av stor integritet, stark egen vilja och tydlig strategi för hur man skulle gå tillväga för att komma till rätta med socialnämndens stora underskott och avsaknaden av ekonomisk styrning och kontroll. Sådana färdigheter krävs inte normalt i en befattning som förvaltningsekonom. Likaså ställdes under första delen av P.W:s anställningstid i befattningen som socialekonom särskilt höga krav på problemlösningsförmåga. Det krävdes hårt arbete och en hel del iderikedom för att hämta upp förvaltningens nerkörda ekonomi.

Kraven på social kompetens präglas av att socialförvaltningen är betydligt större än stadsbyggnadsförvaltningen. P.W:s arbete medför därför fler kontakter än S.S:s. I båda befattningarna har ställts beaktansvärda krav på förmåga att utbilda, samverka med och informera arbetskamrater. Mot bakgrund av de svåra förhållandena på socialförvaltningen under P.W:s inledande anställningstid var de krav som ställdes på honom i den delen högre än motsvarande krav på S.S.. Så är det fortfarande, nu mot bakgrund av P.W:s IT-ansvar och uppgift som inköpsamordnare.

Den arbetsinsats som krävdes av P.W. i början av hans anställningstid var osedvanligt hög. Det framgår bland annat av noteringarna om hans övertidsuttag. Arbetet handlade då inte bara om att förvalta. När han kom till förvaltningen hade han i princip inget arbete att överta. Han fick lägga upp ett helt nytt system och gå igenom allt siffra för siffra, vilket var enormt krävande. Dessutom skulle han försöka få förvaltningens verksamhetsansvariga att förstå hur man tänker och handlar ekonomiskt. Detta var pressande både för socialekonomen och för hans chefer och politikerna. Idag har kraven på arbetsinsats i socialekonomens arbete närmast sig motsvarande krav i andra förvaltningsekonomers arbete. Även idag är dock arbetet som socialekonom mer ansträngande än arbetet som stadsbyggnadsekonom. Socialförvaltningens verksamhet är nämligen mer omfattande än stadsbyggnadsförvaltningens. Till detta kommer, som tidigare framhållits, socialekonomens arbete med IT- och inköpsfrågor. Inte bara stadsbyggnadsförvaltningens ekonom utan också socialekonomen får kasta sig mellan problem i artskilda verksamheter. Antalet årsarbetare på socialförvaltningen är drygt 700. På stadsbyggnadsförvaltningen finns inte fler än cirka 240. P.W. har i arbetet återkommande personliga kontakter med 40 - 50 anställda med ekonomiansvar vid socialförvaltningen. Motsvarande antal för S.S. är betydligt lägre. Detta innebär att arbetet med att samordna förvaltningens ekonomi måste kräva större insats för socialekonomen än för ekonomen vid stadsbyggnadsförvaltningen. Ju fler som har ansvar för ekonomi, desto fler finns det som kan göra av med pengar.

Det krävdes stort ansvarstagande av socialförvaltningens ekonom när P.W. anställdes. Han fick nämligen ansvaret för att få ordning på den undermåliga ekonomin. I det ansvaret ingick också att förmedla omfattande information till verksamhetsansvariga och politiker. Numera ställer IT-ansvaret och inköpsamordningen särskilda krav på ansvarstagande i socialekonomens befattning. Bland annat handlar det om att överföra information mellan de centrala ansvarsgrupperna för dessa områden och förvaltningens personal. Sommaren 1995 antog kommunen en IT-policy. Det visar att kommunen tillmäter IT-ansvaret stort värde.

Kommunens uppfattning är sammanfattningsvis att arbetena som socialekonom och som stadsbyggnadsekonom inte är att betrakta som lika eller likvärdiga.

#### 4.2.4 Andra förklaringar till löneskillnaderna

Om arbetsdomstolen mot kommunens bestridande skulle finna styrkt att arbetena är likvärdiga gör kommunen gällande att det finns andra orsaker till löneskillnaderna.

##### 4.2.4.1 Lönesättningen i kommunen

I Löneskillnadsutredningen (SOU 1993:7) finns ett kapitel om lönebildningsprocessen (s.63 - 66). Där anförs att individuell och differentierad lönesättning innebär att varje individ bedöms grundligt utifrån flera olika perspektiv. Normalt värderas både befattning, individ och marknad. Kommunen har hämtat sin lönepolicy från ÖLA 93, vari uttalas att lönen skall bestämmas utifrån befattningens ansvarsnivå, svårighetsgrad och befogenheter samt arbetstagarens prestation, duglighet och bidrag till verksamhetsförbättringar. Vidare uttalas

att det är allmänna mål för lönebildningen att bidra till en tryggad personalförsörjning på kort och lång sikt samt att beakta värdet av en engagerad insats från alla personal. Slutligen anges att det häri ingår att göra en värdering av löne- och anställningsvillkoren för den egna personalen i förhållande till andra avtalsområden på orten eller i regionen.

Det finns inget lagstadgat krav på att en arbetsgivare skall ha en arbetsvärderingsmetod. Avsaknad av en klart uttalad sådan värdering innebär inte i sig att lönediskriminering förekommer.

De kriterier kommunen använder vid lönesättning är könsneutrala. I kommunen fastställs löner i kollektivavtal. Vid den senaste revisionsförhandlingen kom SSR och kommunen inte överens angående S.S:s lön. SSR valde då att inte påkalla central tvisteförhandling i frågan. Kommunen fick därför ensidigt fastställa S.S:s lön. I en nyligen avkunnad dom från EG-domstolen (mål nr C 400/93, dom den 1 maj 1995) påpekas att kollektivavtalen har betydelse när de nationella domstolarna skall avgöra mål om lönediskriminering.

Kommunens lönepolicy innebär att lönerna sätts av personalchefen efter förslag av respektive förvaltningschef. Inför de lokala revisionsförhandlingarna fastställer kommunstyrelsens arbetsutskott allmänna riktlinjer till ledning för arbetsgivarens företrädare i förhandlingarna. Utgångspunkten för förhandlingarna är ÖLA 93. Detta avtal innebär att lönerna är individuella och differentierade utifrån respektive befattnings svårighetsgrad och individuell prestation. Vid lönesättning av nyanställda tas hänsyn till om den ifrågavarande arbetstagaren har efterfrågad utbildning. Vidare beaktas tidigare yrkes- och arbetserfarenhet, personliga egenskaper och löneläget för jämförbara befattningar i kommunen. Vid lönerevisioner fastställer de centrala parterna löneutrymmets storlek och i vissa fall generella påslag. Därefter diskuteras i kommunen vilken huvudsaklig inriktning som skall gälla för resterande förhandlingsutrymme, t.ex. om vissa yrkesgrupper skall prioriteras. De kriterier som anges i ÖLA 93 beaktas.

#### 4.2.4.2 Ålder

Kommunen åberopar inte längre att ålder utgör ett skäl för löneskillnaderna mellan de tre ekonomerna.

#### 4.2.4.3 Personliga kvalifikationer

De tre ekonomerna har enligt kommunens uppfattning olika personliga kvalifikationer. Vad som enligt ÖLA 93 skall bedömas härvidlag är arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar och arbetstagarnas prestation och duglighet. Detta är könsneutrala kriterier.

S.S. bedöms utföra sitt arbete på ett bra sätt. Hon arbetar som en god förvaltare, men hennes arbete har inte de utvecklande drag som hennes manliga kollegers arbete har.

P.W. har lyckats vända ett mycket stort underskott och en undermålig ekonomihantering till ett positivt resultat och en mycket väl fungerande ekonomi. Han har arbetat på ett mycket utvecklande sätt, varit kreativ och drivande och med hjälp av tekniken förenklat sitt och andras arbete. Vidare har han arbetat mycket aktivt med utbildning och information till de olika verksamhetscheferna.

D.A. betraktas som en mycket dugande arbetskraft, som inte bara håller ordning på siffrorna utan också arbetar med att utveckla nya och enklare metoder för att förbättra redovisningen.

Löneskillnaden mellan P.W. och S.S. uppkom redan när P.W. anställdes. Det berodde på att kommunen då var i akut behov av en viss sorts arbetskraft för en viss sorts arbete, nämligen att restaurera socialförvaltningens ekonomi. Att löneskillnaden mellan dem sedan inte har jämnats ut, beror på att P.W. hela tiden har legat före S.S. och de andra förvaltningsekonomerna när det gäller de personliga egenskaperna.

R.S., som kan överblicka det arbete samtliga kommunens ekonomer utför, anser att P.W. arbetar på ett mycket kreativt och drivande sätt. Enligt R.S. är P.W. initiativrik och visar mycket stort intresse för att utveckla arbetet. Egentligen kan P.W. sägas ha ett kvinnligt sätt att arbeta, vilket alltså premierats av kommunen. Han har exempelvis visat prov på en behovsriktad helhetssyn genom att utveckla dataprogram och på så sätt förenkla sitt eget

arbete. Visserligen har det tagit tid, men i förlängningen har det inneburit att han sparat tid. Vidare har han planerat sitt arbete i syfte att skaffa överblick och helhet. Det visade sig exempelvis genom att han vid restaureringen av förvaltningens ekonomi betraktade förvaltningen som en helhet. Han insåg att han inte kunde inskränka sig till att granska siffror utan måste förändra hela verksamhetens ekonomiska tänkande. P.W. har inte utvecklat tekniken för teknikens skull. I stället har han med dialogen som metod anpassat dataprogram och utbildningsmaterial till mottagarnas perspektiv, för att mottagarna skall förstå och ha nytta av informationen i sina verksamheter. Även idag arbetar P.W. aktivt och med ett helhetsperspektiv för att utveckla förvaltningens ekonomi. P.W:s chef L-E.J. anser att socialförvaltningen har utvecklats mycket under P.W:s anställningstid och att detta till största delen är P.W:s egen förtjänst. De verksamhetsansvariga på förvaltningen har med P.W:s hjälp kunnat utveckla sitt ekonomiska kunnande. Sammantaget framgår att P.W. starkt har bidragit till verksamhetsförbättringar. Vidare står det klart att P.W. visat ett stort mått av allmän duglighet och att han visat goda prestationer dels genom att vända ett stort underskott till överskott och få ordning på förvaltningens ekonomi, dels genom att utveckla och verksamhetsanpassa dataprogram. Detta har kommunen velat belöna.

D.A. är enligt R.S:s omdöme en mycket duglig arbetskraft. Han är en noggrann person. Under sin anställningstid har han också visat prov på utvecklande talanger, exempelvis genom att lägga upp ett helt nytt system för koncernredovisning.

S.S. har enligt sin chef B.Ö., som inte kan överblicka övriga ekonomers arbete, upplevts som en duktig, ambitiös och noggrann medarbetare. Det finns inget att anmärka på hennes arbete. Men vid jämförelse med P.W:s personliga egenskaper kommer hon och de andra förvaltningsekonomerna till korta. S.S. saknar de drivande och kreativa egenskaper som P.W. har. Hon är ingen visionär. Hon har, till skillnad från P.W., inte sådana tankar om framtiden och möjligheterna att utveckla ekonomin, som kommunen värdesätter. Det är inte, som JämO tycks göra gällande, S.S. som har utvecklat kommunens interndeberingssystem. Vad S.S. har gjort är att hon har lagt in verksamhetsspecifika uppgifter, som t.ex. de s.k. a-priserna, i systemet. Den utbildning hon hållit i var upplagd med hjälp av en konsult. Även när det gällde verksamhetsanpassningen av ekonomisystemet hjälpte en konsult till. S.S:s insatser härvidlag kan inte på något sätt jämföras med vare sig P.W:s eller D.A:s arbete med dataprogrammen. Införandet av kommunens nya ekonomisystem fick likartade konsekvenser för samtliga förvaltningsekonomer. Övergången till den nya baskontoplanen innebar också ungefär lika mycket arbete vid alla förvaltningar.

När kommunen skulle anställa ny socialekonom år 1991 önskade kommunen att personen i fråga skulle ha vissa egenskaper, nämligen vara kreativ och drivande, ha stor integritet och vara beredd att gå in i ett svårt ekonomiskt läge. De nu nämnda begreppen är inget annat än etiketter som sätts utanpå vad som egentligen avses. Etiketterna i sig är helt ointressanta och kan användas subjektivt. Vad kommunen egentligen avsåg var att finna en person som snabbt och effektivt kunde ordna upp socialförvaltningens ekonomi. Ett sådant önskemål måste vara tillåtet. För att uppnå det nämnda resultatet använde man begreppen drivande och kreativ. Vidare talade man om att ha hårda nypor. Kommunen anser i och för sig inte att detta är begrepp som måste förknippas med manlighet. Ett sådant betraktelsesätt konserverar fördomar. Det bör också poängteras att de nu nämnda kriterierna inte tillämpas allmänt vid anställningar i kommunen. För skilda befattningar måste olika kriterier kunna uppställas.

Kommunen vitsordar att stadsbyggnadskontoret inte har en sådan nätverks- eller projektorganisation som många anser vara typiskt kvinnlig, men därifrån kan inte dras någon slutsats om att S.S. är diskriminerad.

De egenskaper kommunen värderar kan inte anses vara typiskt manliga. Tvärtom är det så att P.W:s typiskt sett mer kvinnliga arbetssätt har värderats högt av kommunen.

Sammanfattningsvis kan löneskillnaderna förklaras med att det mot bakgrund av de kriterier som nämns i ÖLA 93 finns skillnader i de tre ekonomernas sakliga förutsättningar för arbetena. P.W. och D.A. skall därför lönesättas högre än S.S..

Utöver de tre ekonomernas personliga förutsättningar finns två andra skäl för löneskillnaderna dem mellan. Det föreligger dels skillnader i arbetstidsmättet, dels marknadsaspekter av betydelse.

#### 4.2.4.4 Arbetstidsmättet

En del av löneskillnaden beror på att kommunen har bedömt det förväntade övertidsuttaget olika för de tre ekonomerna. Bortser man från den delen av lönen har D.A. lägre lön än S.S.. Med JämO:s sätt att resonera kring att alla lönedelar måste bedömas för sig kan man därför fråga sig om inte D.A. är diskriminerad i förhållande till S.S.. Det belopp varmed rätten till övertidsersättning inlöstes för var och en av ekonomerna bestämdes inte efter mall utan efter uppskattning vid förhandling mellan personalchefen och den anställde. Det var inte fråga om några förtäckta löneförhöjningar. Redovisningskammaren har mer övertidsarbete än de båda övriga. Tendensen är att stadsbyggnadsförvaltningens verksamhet minskar i omfattning och intensitet. Den omständigheten beaktades när det förväntade övertidsuttaget för S.S. uppskattades. Socialförvaltningens verksamhet är mer omfattande och föränderlig än övriga förvaltningars, vilket påverkade bedömningen av hur mycket övertid som kunde förväntas för P.W.. En stor del av löneskillnaderna kan således förklaras med skillnader i arbetstidsmättet.

#### 4.2.4.5 Marknadsläget

Vad slutligen gäller marknadsläget som skäl för löneskillnader bör följande beaktas. För att få arbetet som socialekonom krävdes, när P.W. anställdes, att man var kvalificerad ekonom. Vidare krävdes stor kreativitet, handlingsförmåga och förmåga att föra ut kunskaper i organisationen. Kommunen hade alltså gjort bedömningen att det inte räckte med en normalgod ekonom, utan det behövdes något utöver det vanliga. Inom kommunen övervägdes dessa önskemål noga i samband med anställningen, särskilt med hänsyn till att det kanske skulle bli nödvändigt att betala högre lön än man annars hade behövt betala till en förvaltningsekonom. Slutligen stannade man för uppfattningen att P.W. värdesattes högre än en vanlig ekonom. Kommunen hade goda grunder att tro att P.W. var just den person som söktes. Den uppfattningen grundades främst på det intryck han gjorde vid intervjutillfället, men också på de referenser som tagits. Det fanns sakliga skäl för kommunens önskemål att anställa just honom. Dessa skäl bestod i att kommunen tidigare hade haft en ekonom som inte fungerade i sin anställning på socialförvaltningen. Nu fick man helt enkelt inte misslyckas med rekryteringen. Läget var prekärt eftersom övriga sökande, både kvinnor och män, saknade de efterfrågade personliga egenskaperna. Det blev därför nödvändigt att anställa P.W. till den kostnad det innebar. Av den anledningen kom P.W:s lön att redan från början vara högre än S.S:s. Att P.W. uppmanades att söka anställningen, sedan det visat sig att övriga sökande inte höll måttet, tyder inte på osaklighet. Det var fråga om ett sedvanligt ansökningsförfarande. I detta sammanhang bör påpekas att EG-rätten inte var gällande i Sverige när P.W. anställdes år 1991. Kommunen ifrågasätter för övrigt om EG-rätten verkligen innebär att samma kriterier skall tillämpas vid alla anställningar oavsett befattningens karaktär.

#### 4.2.5 Slutkommentarer

Kommunen har tydliga ambitioner när det gäller att utjämna osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. De lönesättningsprinciper som används är inte diskriminerande. Kommunens val att låta personalchefen sätta alla löner borgar för en enhetlig och jämställd lönesättning över förvaltningsgränserna. Att det nu pågår ett arbete med att bestämma kriterier för individuell lönesättning visar att kommunen arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor.

Avslutningsvis menar kommunen att den inte gjort sig skyldig till lönediskriminering enligt 18 § jämställdhetslagen, eftersom de tre ekonomernas arbeten inte är lika eller likvärdiga. Skulle arbetsdomstolen finna att arbetena är likvärdiga, beror löneskillnaderna på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller på omständigheter som i vart fall varken direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

## 5. DOMSKÅL

### 5.1 Den rättsliga bakgrunden

Förbudet mot lönediskriminering i 18 § i 1992 års jämställdhetslag erhöll en ändrad lydelse i jämförelse med formuleringen i 1980 års lag (4 § första punkten). Syftet med omformuleringen var att anpassa bestämmelsen till EG-rätten (se prop. 1990/91:113 s. 4). Bestämmelsen har därefter ändrats vid ytterligare ett tillfälle med ikraftträdande den 1 juli

1994.

Lönediskrimineringsförbudet är uppbyggt med utgångspunkt från att det är möjligt att utan hänsyn till arbetstagares individuella förutsättningar urskilja och värdera vilka krav ett arbete ställer på den som utför det. Förbudsregeln innebär att en skillnad i lön för två arbetstagare av olika kön hos samma arbetsgivare under vissa förhållanden skall antas vara ett utslag av könsdiskriminering. I 1980 års jämställdhetslag angavs att detta gällde när de båda personerna utförde arbete som "enligt kollektivavtal eller praxis inom verksamhetsområdet är att betrakta som lika" eller som är "likvärdigt enligt en överenskommen arbetsvärdering". I 1992 års lag ändrades förutsättningarna för presumtionens inträde till att gälla när arbetstagare av olika kön utför arbete "som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt på arbetsmarknaden". Lagstiftaren tog alltså bort anknytningen till en i förväg överenskommen arbetsvärdering. Ändringen motiverades bland annat med att det ansågs angeläget att lagstiftningen i denna del anpassades till vad som gäller inom EG (prop. 1990/91:113 s. 87), nämligen att det inte kan godtas att arbeten inte kan anses vara likvärdiga endast av det skälet att det inte finns någon i förväg överenskommen arbetsvärdering. Efter den senaste lagändringen, år 1994, avser lönediskrimineringsförbudet allt arbete "som är att betrakta som lika eller likvärdigt". Det tidigare tillfogade uttrycket "på arbetsmarknaden" fick utgå med motiveringen att man ville undanröja en oklarhet.

Förbudsregeln i 18 § första stycket jämställdhetslagen är lagtekniskt utformad på det sättet att otillåten könsdiskriminering skall anses - presumeras - föreligga om en arbetsgivare tillämpar lägre lön för en arbetstagare än för andra arbetstagare av motsatt kön, när de utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Regeln är alltså en presumptionsregel. I paragrafens andra stycke anges att presumtionen för könsdiskriminering bryts om arbetsgivaren kan visa att löneskillnaden beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att den i varje fall inte vare sig direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Andra stycket fick sin nuvarande utformning i 1992 års lag. Tidigare fanns inte uttrycket "vare sig direkt eller indirekt" med i texten. I stället angavs att arbetsgivaren skulle visa att löneskillnaden ifråga inte berodde på arbetstagarnas kön. Här kan nämnas att den definition av begreppet könsdiskriminering som återfinns i 15 § i jämställdhetslagen ändrades på motsvarande sätt samtidigt. Ändringarna gjordes för att markera att förbudet mot könsdiskriminering även omfattar indirekt diskriminering. I propositionen (1990/91:113 s. 106) utvecklades innebörden av detta genom förklaringen att indirekt diskriminering tar sikte på effekten av ett beslut som en arbetsgivare har fattat på i och för sig könsneutrala grunder.

Som medlem av EU är Sverige bundet av Romfördraget. Enligt artikel 119 i fördraget skall principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete upprätthållas. Sverige är också bundet av EG:s likalönedirektiv (75/117/EEG), varigenom förklaras att likalönsprincipen i Romfördraget innebär att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde all diskriminering på grund av kön skall avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen.

Det är EG-domstolen som har det yttersta ansvaret för tolkningen av EG:s rättsakter, däribland Romfördraget och likalönedirektivet. Domstolen har exklusiv behörighet att göra auktoritativa uttalanden om innebörden av EG:s rättsregler (jfr prop. 1994/95:19 s. 529). EG-domstolen har i den andra Defrenne- domen (mål nr 43/75, 1976, ECR s. 455) uttalat att likalönsprincipen i Romfördraget kan åberopas av enskilda inför nationella domstolar inom EU. I Jenkins- domen (mål nr 96/80, 1981, ECR s. 911) har domstolen förklarat att likalönedirektivet, vars artikel 1 innefattar arbete som tillerkänns lika värde, inte har någon annan innebörd än artikel 119 i Romfördraget, oavsett att artikeln endast innehåller uttrycket "lika arbete".

## 5.2 Tvisten

S.S., D.A. och P.W. är anställda som ekonomer i Kumla kommun.

JämO gör gällande att de tre ekonomerna har utfört arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Genom att kommunen har tillämpat lägre lön för S.S. än för de båda männen skall enligt JämO:s mening otillåten könsdiskriminering anses föreligga.

Kommunen har i första hand invänt att de tre ekonomerna inte utfört arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och att otillåten könsdiskriminering därför inte skall anses

föreligga.

För det fall arbetsdomstolen skulle finna att arbetet är lika eller likvärdigt har kommunen gjort gällande att löneskillnaden beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att löneskillnaderna i varje fall inte vare sig direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Parterna är ense om att arbetsdomstolens prövning skall avse förhållandena den 1 januari 1994. Vid denna tidpunkt var S.S:s månadslön 16 500 kr, varav 1 000 kr avsåg inlösen av rätt till övertidsersättning. D.A:s och P.W:s månadslöner var vid samma tidpunkt 17 000 kr respektive 18 400 kr, varav 1 974 kr respektive 1 620 kr avsåg inlösen av rätt till övertidsersättning.

Arbetsdomstolen går först in på frågan om S.S. och P.W. vid den aktuella tiden utförde arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om domstolen skulle finna att S.S:s och P.W:s arbete kan betraktas som lika eller likvärdigt, har domstolen att gå över till att pröva om kommunen har visat sådana skäl för löneskillnaden mellan dem att presumtionen för lönediskriminering bryts helt eller delvis.

Endast om S.S. inte skall anses diskriminerad i förhållande till P.W., har domstolen anledning att värdera D.A:s arbete i förhållande till S.S:s arbete.

### 5.3 Utförde S.S. och P.W. lika eller likvärdigt arbete?

#### 5.3.1 Värderingsmetod

Som tidigare nämnts, omfattades enligt 1980 års jämställdhetslag arbeten som inte var helt lika av lönediskrimineringsförbudet endast om de enligt en i förväg överenskommen arbetsvärdering var att betrakta som likvärdiga. I lagförarbetena (prop. 1978/79:175 s. 74) angavs som motiv för denna avgränsning att utgångspunkten måste vara att en tillämpning av diskrimineringsförbudet inte får leda till något ingrepp i den värdering av olika arbetsuppgifter och de normer i övrigt som tillämpas på arbetsmarknaden, allt under förutsättning att normerna i sig själva inte är könsdiskriminerande.

EG-domstolen fann i en dom 1982 i ett mål mellan EG-kommissionen och Storbritannien (mål nr 61/81, 1982, ECR s. 2601) att Storbritannien hade brutit mot Romfördraget därigenom att den brittiska lagstiftningen inte uppfyllde de krav som likalönedirektivet föreskriver. Den brittiska motsvarigheten till vår jämställdhetslag, Equal Pay Act, erbjöd nämligen inte något skydd för den som ansåg sig lönediskriminerad i förhållande till någon annan av motsatt kön med likvärdigt men ej lika arbete, om arbetsvärderingssystem saknades på arbetsplatsen.

När den svenska jämställdhetslagen skulle EG-anpassas utgick lagstiftaren bland annat från det nämnda EG-domstolsavgörandet, som tolkades så (prop. 1990/91:113 s. 87) att en tillämpning av ett på arbetsplatsen befintligt arbetsvärderingssystem inte fick tillåtas vara den enda möjligheten att bestämma om ett arbete har lika värde som ett annat. I propositionen noterades också att arbetsvärderingar saknades på stora delar av den svenska arbetsmarknaden. Det ansågs erforderligt att den svenska lagen ändrades därhän att möjligheterna vidgades att få frågor om lika lön för arbete av lika värde prövade. Anknytningen i lagtexten till "överenskommen arbetsvärdering" fick utgå. Dock uttalades (a. prop. s. 88) att för det fall att det faktiskt finns en överenskommen arbetsvärdering på arbetsplatsen denna självfallet skall vara utgångspunkt för prövningen, under förutsättning att den är klart könsneutral och inte ger effekter som kan leda till indirekt diskriminering. Det principiella synsättet skulle oförändrat vara (a. prop. s. 110) att de lönesättningsnormer som tillämpas på arbetsmarknaden skall bilda utgångspunkt för prövningen, om normerna inte i sig är direkt eller indirekt könsdiskriminerande. Vidare påpekades i propositionen (s. 88 och 110) att det värde som ett visst arbete tillmäts inte får blandas samman med värdet av de meriter som en viss arbetstagare besitter. Prövningen av om arbeten är likvärdiga skall avse arbetenas beskaffenhet eller svårighetsgrad och kan (s. 88) mätas i sådana faktorer "som t.ex. ansvar (för personal, patienter, maskiner, produkter etc.), beslutsfattande, krav på planering, påfrestningar och kostnads- eller budgetansvar". Bedömningen antas (s. 110) i praktiken komma att grundas på bevisning om hur olika arbetsuppgifter förhåller sig till varandra när det gäller de krav som uppgifterna ställer på den som skall utföra dem. Utöver vad som nu nämnts ges inga vägledande anvisningar angående bedömningen av om arbeten är att betrakta som likvärdiga.



Ytterligare anvisningar om hur man avgör om arbeten skall betraktas som likvärdiga finns i den proposition som föregick den senaste ändringen av jämställdhetslagen (prop. 1993/94:147). I propositionen uttalas att ett arbetes värde eller dess svårighetsgrad skall mätas i de krav som arbetet ställer på den person som skall utföra det. Vidare fastslås att det på svensk arbetsmarknad råder stor enighet om vilka generella kriterier som är relevanta för värdering och lönesättning av arbeten. Därefter ges (s. 52 f.), till ledning för rättstillämpningen, en tämligen utförlig beskrivning av dessa kriterier. Särskilt påpekas vikten av att man vid värderingen inte bortser från krav på egenskaper som anses vara typiskt kvinnliga och sådana krav som typiskt sett är särskilt påtagliga i kvinnodominerade yrken.

Därutöver påpekas i propositionen (s. 56) att vid bedömningen av vad som är lika eller likvärdigt arbete hänsyn måste tas till normer som i övrigt tillämpas för lönesättningen på arbetsmarknaden. Det uttalas att det alltså inte blir fråga om att tillämpa nya normer utan i stället att använda de normer som redan finns på ett icke-diskriminerande sätt. I sammanhanget klargörs att könsdiskriminerande normer eller normer som direkt eller indirekt nedvärderar kvinnligt arbete inte får vara vägledande i det enskilda fallet även om de tillämpas på arbetsmarknaden eller delar av arbetsmarknaden.

Kommunen har inte i målet presenterat någon systematisk arbetsvärdering. Den värdering av S.S:s och P.W:s arbete som JämO har redogjort för bygger inte heller på någon systematiskt utförd arbetsvärdering utan på en redogörelse för valda sakomständigheter i anslutning till de ovan nämnda generella kriterier som angetts i lagförarbetena. Dessa kriterier är kunskap och förmåga (färdigheter), arbetsinsats (ansträngning), ansvar samt arbetsförhållanden.

Parentetiskt skall här anmärkas att arbetsdomstolen beaktat men inte tillmätt någon betydelse att den ändring i 18 § första stycket jämställdhetslagen som företogs år 1994 inte hade trätt i kraft vid den i målet avgörande tidpunkten den 1 januari 1994. Den reella innebörden av omformuleringen av lagrummet och de därtill knutna förarbetsuttalandena om värdering av arbete är otvivelaktigt att ytterligare belysa men inte ändra innebörden av lagrummet.

Arbetsdomstolen kan inte finna annat än att den av JämO valda metoden för arbetsvärdering i sig är godtagbar. Metoden har heller inte mött någon invändning från kommunens sida. I det följande behandlas vart och ett av de angivna kriterierna för sig och genomförs avslutningsvis en sammanfattande bedömning.

### 5.3.2 Kunskap och förmåga

Parterna är ense om att såväl arbetet såsom stadsbyggnadsekonom som arbetet som socialekonom ställer krav på ekonomisk utbildning på högskolenivå. Vidare står klart av vad parterna anfört att viss kunskap om respektive förvaltnings verksamhetsområde och den speciallagstiftning som kan bli tillämplig krävs i båda arbetena. Det har inte framgått att verksamheten vid stadsbyggnadsförvaltningen ställer lägre krav på förvaltningsekonomens kunskaper i det avseendet än verksamheten vid socialförvaltningen.

Kommunen har särskilt framhåvt att arbetet som socialekonom ställer speciella krav på datakunskaper och kunskaper om inköp och att motsvarande krav inte ställs på den som utför arbete som stadsbyggnadsekonom. Enligt kommunen ingår det nämligen i P.W:s befattning att han är socialförvaltningens inköpssamordnare och IT-ansvarige. För att närmare visa vari dessa ansvarsområden består har kommunen åberopat förhör med P.W. själv samt med kommunens ekonomichef R.S. och dess socialchef L-E.J..

Beträffande inköpssamordningen har av dessa förhör framgått att uppgiften huvudsakligen består i att för socialförvaltningens räkning delta i en kommungemensam samrådsgrupp för utbyte av erfarenheter kring och samordning av större inköp. Såvitt arbetsdomstolen förstår kan denna uppgift inte ställa några beaktansvärda krav på kunskaper utöver dem en förvaltningsekonom normalt besitter.

De nämnda personerna har också beskrivit IT-ansvaret. P.W. har berättat att detta tillsammans med inköpssamordningen tar i anspråk 10 - 15 procent av hans arbetstid. Enligt honom innebär IT-ansvaret att han skall utveckla datoranvändningen som arbetsmetod inom förvaltningen samt att han skall tillse att socialförvaltningens datoranvändare har erforderliga tillstånd och att lagar och förordningar i övrigt på området efterföljs. Vidare innebär ansvaret, enligt P.W., att han skall delta i en kommungemensam arbetsgrupp för IT-frågor. I gruppen

avhandlas gemensamma problem och planer rörande kommunens IT-användning. R.S. har pekat på att ansvaret innebär att P.W. får svara på frågor om IT från socialförvaltningens datoranvändare. Enligt L-E.J. innebär IT-ansvaret för P.W. att denne skall se till att befintlig teknik fungerar praktiskt, att erforderlig utveckling genomförs och att säkerheten garanteras. L-E.J. har rörande såväl inköpssamordning som IT-frågor förklarat att ekonomen i sådana sammanhang är förvaltningens naturlige företrädare.

JämO har i sammanhanget pekat på att S.S. haft dataansvaret vid stadsbyggnadsförvaltningen fram till dess hon blev föräldraledig i mars 1993.

Arbetsdomstolen konstaterar på grund av vad som nu redovisats och vad som i övrigt framkommit om arbetsförhållandena i kommunen att datoranvändning är en naturlig arbetsmetod för förvaltningsekonomen och att ett kunnande angående IT-frågor förutsätts för dem båda. Vad som har framkommit angående P.W:s IT-ansvar visar inte med tillräcklig styrka att särskilda krav ställs på hans kunnande därvidlag.

Enligt JämO utförs mer komplicerade beräkningar vid stadsbyggnadsförvaltningen än vid socialförvaltningen, vilket skulle tala för att kunskapskravet är högre ställt på S.S. än på P.W.. Arbetsdomstolen fäster ingen avgörande vikt vid detta utan utgår från att de nämnda arbetsuppgifterna inte ställer krav på andra eller djupare kunskaper än vad som allmänt krävs av en förvaltningsekonom.

Enligt arbetsdomstolens bedömning har det inte framkommit något som tyder på att arbetet som socialekonom ställer högre krav på gott omdöme och god problemlösningsförmåga än arbetet som stadsbyggnadsekonom.

Av vad parterna anfört framgår att det i båda förvaltningsekonombefattningarna ställs betydande krav på så kallad social kompetens. Således krävs av kommunens förvaltningsekonomen att de tillfredsställande kan besvara frågor med ekonomisk anknytning från medarbetarna, att de kan instruera och utbilda dem om "ekonomiskt tänkande" och ekonomiska rutiner, att de kan tillhandahålla informativt utformade beräkningsunderlag och att de kan förmå medarbetarna att prestera motsvarande underlag inför budgetarbetet. Vidare krävs att förvaltningsekonomen kan samarbeta på ett konstruktivt sätt i kommunens ekonomigrupp samt att de kan besvara frågor från kommunens medborgare angående respektive förvaltnings ekonomi. De måste också kunna föredra ärenden för politiker på ett klagörande och vederhäftigt sätt. Arbetsdomstolen anser inte att utredningen ger belägg för någon annan slutsats än att de båda arbetena ställer lika höga krav på ekonomerna avseende social kompetens.

### 5.3.3 Arbetsinsats

Arbetsdomstolen konstaterar att arbetet som socialekonom under åren 1991 och 1992 otvivelaktigt innefattade en mycket betydande arbetsbelastning och därför får sägas ha ställt särskilda krav på arbetsinsats för ekonombefattningens innehavare. Vad som nu skall bedömas är emellertid situationen vid årsskiftet 1993/94.

JämO har framhållit att arbetet som stadsbyggnadsekonom ställer särskilt höga krav på det sättet att arbetstagaren måste kunna växla snabbt och ofta mellan uppgifter som rör helt artskilda verksamheter. Kommunen har bemött detta med att hänvisa till att liknande krav ställs på socialekonomen.

Vidare har JämO pekat på att S.S:s arbete ställer högre krav på förmåga att hantera oro än P.W:s arbete. Vissa av stadsbyggnadsekonomens beräkningar ligger nämligen till grund för övriga förvaltningsekonomens budgetberäkningar och kan därför få särskilt allvarliga konsekvenser.

Kommunen har framhållit att socialförvaltningen sysselsätter fler anställda än stadsbyggnadsförvaltningen och att arbetet som socialekonom därför måste antas vara mera krävande vad gäller arbetsinsats än arbetet som stadsbyggnadsekonom. Härutöver har kommunen återigen framhållit det ansvar för IT-frågor och inköpssamordning som åvilar socialekonomen och gjort gällande att detta innebär ett särskilt högt ställt krav på arbetsinsats.

Vad som anförts leder sammantaget arbetsdomstolen till slutsatsen att det får anses ha

framkommit att arbetet som stadsbyggnadsekonom inte ställer lägre krav på arbetsinsats än arbetet som socialekonom.

#### 5.3.4 Ansvar

Beträffande de särskilda krav på ansvarstagande som ställs i de båda befattningarna har parterna fäst arbetsdomstolens uppmärksamhet på följande omständigheter. JämO har framhållit att stadsbyggnadsekonomen i praktiken, om än ej formellt, har arbetsledansvar för sex assistenter. Kommunen har bestritt att det är fråga om något arbetsledansvar alls. När det gäller P.W. har kommunen uppehållit sig vid det ansvar denne fick ta som nyanställd för att få ordning på socialförvaltningens ekonomi. Vidare har kommunen även i detta sammanhang pekat på det ansvar för IT-frågor och inköpssamordning som åvilar socialekonomen.

För att närmare visa vari ansvaret i förhållande till assistenterna består har JämO åberopat en beskrivning av arbetsuppgifter för ekonomtjänsten på stadsbyggnadsförvaltningen, som i mar 1995 upprättats av stadsbyggnadschefen B.Ö.. JämO har också åberopat vittnesförhör med B.Ö., förhör med S.S. själv och vittnesförhör med assistenten på gatukontoret I.F.. I beskrivningen av arbetsuppgifter står omtalat att stadsbyggnadsekonomen skall ge detaljerad instruktion till administrativ personal avseende både intern och extern fakturering. De hörda personerna har berättat ungefär detsamma.

Arbetsdomstolen ger JämO rätt i att S.S:s ansvar för att instruera assistenter är beaktansvärt om än betydelsen av detta förhållande vid en helhetsbedömning inte är så stor.

Vad kommunen har anfört om P.W:s särskilda ansvarstagande under hans första anställningsår saknar betydelse numera. Inköpssamordningen är, såvitt framkommit, endast en mycket liten del av socialekonomens arbetsuppgifter. Tyngdpunkten i den uppgiften synes ligga på informationsutbyte och det har inte framgått att inköpssamordningen ställer något beaktansvärt krav på ansvarstagande. IT-ansvaret däremot är värt att beakta, men den ovan - under rubriken kunskap och förmåga - redovisade utredningen därom ger inte belägg för att kravet på ansvarstagande i det avseendet är så högt ställt att det kan få någon avgörande betydelse i detta sammanhang.

Arbetsdomstolen kommer till uppfattningen att kraven på ansvarstagande inte är lägre ställda för stadsbyggnadsekonomen än för socialekonomen.

#### 5.3.5 Arbetsförhållanden

Parterna har inte åberopat några särskilda omständigheter som hänför sig till de båda förvaltningsekonomernas arbetsförhållanden i den betydelse som begreppet ges i prop. 1993/94:147.

#### 5.3.6 Sammanfattning

Vid en sammanfattande bedömning av vad som framkommit angående de krav som ställs på stadsbyggnadsekonomen och socialekonomen när det gäller kunskap och förmåga, arbetsinsats och ansvar kommer arbetsdomstolen fram till uppfattningen att JämO får anses ha visat att det är fråga om likvärdigt arbete i jämställdhetslagens mening.

### 5.4 Har kommunen visat att löneskillnaderna inte har samband med könstillhörighet?

#### 5.4.1 Allmänt om vilka skäl som kan godtas

Arbetsdomstolen har kommit fram till att S.S. och P.W. vid tiden kring årsskiftet 1993/94 utförde arbete som var att betrakta som likvärdigt. Eftersom en löneskillnad förelåg, skall därmed enligt 18 § första stycket jämställdhetslagen presumeras att otillåten könsdiskriminering föreligger, om inte presumtionen bryts enligt andra stycket i samma paragraf. Detta sker, om arbetsgivaren kan visa att löneskillnaden beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att den i varje fall varken direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Vid prövningen av om de av kommunen anförda skälen för skillnaden i lön mellan S.S. och P.W. bryter presumtionen för lönediskriminering har arbetsdomstolen att söka ledning dels i

svenska lagförarbeten och tidigare rättsfall från arbetsdomstolen, dels i EG-domstolens avgöranden.

I propositionen till 1980 års jämställdhetslag (prop. 1978/79:175 s. 76 f) anfördes att presumtionen för könsdiskriminering i praxis inte behövde vara "allmänt sett stark". På grund av den praktiska betydelsen av lönesättning efter personliga kvalifikationer ansågs det lämpligt att i lagtexten markera att detta var en möjlig väg för arbetsgivaren att förklara löneskillnader mellan män och kvinnor som hade att utföra lika eller likvärdigt arbete. Arbetsgivaren kunde t.ex. visa, sådes det (a. prop. s. 130), att arbetstagarna hade olika sakliga förutsättningar för arbetet eller att det fanns andra skäl som gjorde det berättigat med olika löner och som inte hängde samman med arbetstagarnas kön. Lagtexten utformades så att presumtionen bröts om arbetsgivaren visade att löneskillnaderna berodde på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte berodde på arbetstagarnas kön.

Begreppet sakliga förutsättningar definierades inte närmare i förarbetena till lönediskrimineringsbestämmelsen i 1980 års lag. Samma begrepp användes emellertid - och används fortfarande - i jämställdhetslagens förbud mot otillbörlig könsdiskriminering i samband med anställning, befordran eller utbildning för befordran. I den nämnda propositionen finns uttalanden angående uttryckets innebörd i det sammanhanget. Det skall framhållas att förbudet mot könsdiskriminering i nyanställningsfall och liknande också är uppbyggt som en presumptionsregel, och att presumtionen i ett enskilt sådant fall kan brytas genom att arbetsgivaren visar att anställningsbeslutet grundats på sökandenas "sakliga förutsättningar". Vidare skall anmärkas att presumtionen i fall som dessa anses vara stark (prop. 1978/79:175 s. 49), till skillnad från vad som angavs för lönediskrimineringsfallen. När det skall bedömas vem som har haft de bättre sakliga förutsättningarna vid en arbetsgivares val mellan en kvinnlig och en manlig arbetsökande skall bedömningen, enligt den nämnda propositionen (s. 50), göras efter vad som enligt praxis uppfattas som sakliga förutsättningar och inte efter någon viss av lagstiftaren eller domstol formulerad standard. Det blir således domstolens uppgift att i den enskilda tvisten ta ställning till vad som är sakliga förutsättningar. I den nämnda propositionen (s. 51 f.) utvecklas detta som följer.

"Det ligger dock i sakens natur att de (dvs. de normer som arbetsgivaren utgått från vid sitt val, domstolens anm.) måste vara objektiva i den meningen att de ter sig förklarliga och i huvudsak rationella för en utomstående. Godtycke och subjektiva värderingar finns det inte utrymme för. Även om sådana subjektiva värderingar inte har att göra med sökandenas kön, följer av deras karaktär av att vara subjektiva och irrationella att arbetsgivaren inte kan räkna med att lyckas visa i en rättegång att de har fått bli avgörande. /.../ När det här skisserade mönstret skall tillämpas i en diskrimineringsstvist inför domstol måste det bli arbetsgivarens sak att redovisa skälen för sitt beslut i anställningsärendet. Detta ligger i sakens natur på samma sätt som när det t.ex. i en uppsägningstvist krävs av arbetsgivaren att han visar sig ha haft saklig grund enligt 7 § anställningsskyddslagen för sitt beslut att säga upp en arbetstagar från dennes anställning. Arbetsgivaren har alltså i vårt exempel att redovisa den bedömning som han har gjort vid valet mellan kvinnan och mannen. I redovisningen skall ingå besked om den bedömningsnorm som har tillämpats, dvs. de krav som har ställts eller de kvalifikationer som har beaktats, och om den värdering av sökandena som arbetsgivaren har gjort i enlighet med denna norm. Det är sedan domstolens sak att på grundval av dessa uppgifter ta ställning till om diskrimineringsförbudet har överträtts genom att mannen fick anställningen trots att han hade sämre förutsättningar för arbetet än kvinnan. Domstolens bedömning blir med nödvändighet från fall till fall beroende av arten av de uppgifter som arbetsgivaren har att lämna. /.../ När det inte finns några klara normer måste domstolens bedömning bli friare. En utgångspunkt måste emellertid då liksom annars vara att diskrimineringsförbudet inte är avsett att innebära något ingrepp i och för sig i de bedömningar som görs på arbetsmarknaden när arbetstagar skall anställas, så länge man inte tillämpar bedömningssätt som i sig själva är könsdiskriminerande i den mening som jag tidigare angett. Vidare är diskrimineringsförbudet inte avsett att medföra någon begränsning av arbetsgivarens rätt att välja bland likvärdiga arbetsökande /.../. Detta medför i praktiken att domstolen inte kan komma fram till att det rör sig om diskriminering när det inte finns någorlunda klara skäl för det i form av en skillnad till den utseddes nackdel i sådana kvalifikationer, som arbetsgivaren tillämpar och som domstolen finner att den måste godta. Domstolen får inte underkänna normer som är sakliga i den meningen att det är rationellt från arbetsgivarens synpunkt att tillämpa dem, när de inte i sig är könsdiskriminerande. Att en norm är i denna mening saklig kan ofta beläggas genom att den tillämpas också i konkurrens

mellan sökande av samma kön. Å andra sidan får en arbetsgivare inte åberopa normer som avviker från de mer allmänt godtagna, främst utbildning av betydelse för arbetet och praktisk erfarenhet på verksamhetsområdet, utan att kunna visa goda skäl för avvikelserna, och inte heller kan arbetsgivaren enbart hänvisa till sin principiellt sett fria anställningsrätt."

Arbetsdomstolen har tidigare endast i ett fall, innan jämställdhetslagstiftningen EU-anpassades, prövat om presumtionen för lönediskriminering har brutits. Prövningen skedde i domen AD 1991 nr 62. Målet rörde två journalister, en kvinna och en man. Mannen anställdes nio månader efter det att kvinnan anställdes och fick en individuellt bestämd månadslön som var högre än kvinnans. Mellan de båda anställningarna förekom en lönerevision. Kvinnans lön hade bestämts med utgångspunkt i det förväntade utfallet av den lönerevisionen. Dock gav revisionen bättre utfall för arbetstagarna än man då föreställt sig. De båda journalisterna utförde likvärdigt arbete. I den lönerevision som följde närmast efter det att mannen anställdes bestämdes lönerna så att kvinnans blev högre än mannens. Frågan var om kvinnan dessförinnan lönediskriminerats. Arbetsgivaren anförde att det inte hade varit möjligt att anställa mannen till lägre lön än den han efter budgivning fick och att det var av stor betydelse att just han kunde anställas. Därom anförde arbetsdomstolen följande.

"Individuella löneanspråk och arbetsgivarens ställningstagande till sådana anspråk kan otvivelaktigt vålla problem vid tillämpning av bestämmelsen i 4 § 1 (dåvarande lönediskrimineringsförbudet, domstolens anm.). Det är sålunda tydligt att en arbetsgivare alltför lätt skulle kunna försvara sig även mot ett måhända fullt berättigat påstående om könsdiskriminering, om man utan vidare godtar en arbetssökandes löneanspråk och arbetsgivarens villighet att acceptera detta såsom förklaring till en löneskillnad som har utlöst presumtionen. /.../ En arbetsgivare bör därför knappast med framgång kunna åberopa det nu berörda skälet för en löneskillnad som har utlöst presumtionen enligt 4 § 1, med mindre arbetsgivaren också kan visa på andra omständigheter som gör att hans handlande vid en objektiv bedömning framstår som förklarligt oberoende av könsfrågan. /.../ Man får sålunda inte förlora ur sikte att det vid tillämpningen av 4 § 1 är fråga om en bevisbedömning, och att lagstiftaren inte har funnit fog för att i lönesammanhanget uppställa en stark presumtion för att arbetsgivaren har gjort sig skyldig till könsdiskriminering. Avgörande måste därför vara att det är fråga om omständigheter som framstår som sakliga och som kan övertyga en utomstående bedömare om att grunden för arbetsgivarens handlande i lönefrågan verkligen inte har varit de berörda arbetstagarnas kön."

Arbetsdomstolen fäste i det aktuella målet avgörande vikt vid den tid som gått mellan de båda anställningarna och - framför allt - vid omständigheterna kring den lönerevision som också förekom däremellan. Sammantaget kom arbetsdomstolen därför ändå till slutsatsen att arbetsgivaren hade förmått bryta presumtionen, vilket uttrycktes som följer.

"Sammantagna utgör nu redovisade förhållanden enligt arbetsdomstolens mening omständigheter som ger den /.../ uppkomna löneskillnaden en saklig förklaring av tillräcklig vikt för att det inte skall kvarstå några misstankar om att uppkomsten av löneskillnaden i själva verket skulle ha berott på de båda arbetstagarnas kön. Arbetsgivarparterna får med andra ord anses ha visat att så inte varit fallet."

Som förut berörts innebar 1992 års jämställdhetslag den förändringen att det uttryckligen angavs i lagtexten att diskrimineringsförbudet även omfattar indirekt diskriminering. Av EG-domstolens praxis hade nämligen framgått att artikel 119 i Romfördraget förbjuder även diskriminering som är indirekt. Det framgår vidare av propositionen (1990/91:113 s. 80) att avsikten med lagändringen var att begreppet indirekt diskriminering skulle omfatta inte bara vad som redovisats i propositionen till 1980 års jämställdhetslag utan också bland annat sådana fall där följderna av arbetsgivarens beslut blir att någon missgynnas i förhållande till personer av motsatt kön och beslutet inte går att motivera med godtagbara sakliga skäl som inte har samband med den missgynnades könstillhörighet.

När det gäller vilka skäl en arbetsgivare kan stödja sig på för att en lönesättning som ger olika lön för män och kvinnor inte skall anses diskriminerande, finns vägledande uttalanden från EG-domstolen främst i Bilka Kaufhaus- och Danfoss-domarna (mål nr 170/84, 1986, ECR s. 1607 och mål nr 109/88, 1989, ECR s. 3199) men också i Kowalska- och Enderby-domarna (mål nr 33/89, 1990, ECR s. I-2591 och mål nr 127/92, dom den 27 oktober 1993). I Bilka Kaufhaus-fallet anförde arbetsgivaren att hans åtgärd att inte ge deltidsanställda arbetstagare samma pensionsförmåner som heltidsanställda motiverades av önskemålet att minska

rekryteringen av deltidsanställda. De deltidsanställda var i huvudsak kvinnor. I Danfoss-målet tillämpade arbetsgivaren individuellt bestämda lönepåslag. Arbetsgivaren förklarade att dessa bestämts med utgångspunkt i en kollektivavtalsbestämmelse vari angavs att flexibilitet, utbildning och anställningstid skulle premieras. De kvinnliga arbetstagarna fick genomsnittligt sett lägre påslag och saknade möjlighet att identifiera orsakerna till skillnaderna. Bilka Kaufhaus- och Danfoss-domarna rör sålunda situationer då en stor grupp arbetstagare bestående till klart övervägande del av kvinnor missgynnats i förhållande till en annan grupp arbetstagare till följd av ett beslut som grundats på ett eller flera i och för sig könsneutrala kriterier. EG-domstolen förklarar i domarna att sådana åtgärder strider mot artikel 119 i Romfördraget, om arbetsgivaren inte visar att hans lönepolicy är objektivt grundad och oberoende av kön. Det kommer an på de nationella domstolarna, anför EG-domstolen, att pröva om de åberopade grunderna är godtagbara. Domstolarna skall vid den prövningen, anges det vidare, undersöka om de givna förklaringarna till arbetsgivarens lönepraxis motsvarar verkliga behov hos arbetsgivaren samt om de är adekvata och nödvändiga för att uppnå det eftersträlvade resultatet.

Utifrån den bakgrund som nu tecknats övergår arbetsdomstolen till att granska de av kommunen åberopade skälen för skillnaden i lön mellan S.S. och P.W..

#### 5.4.2 Ålder

Kommunen har vid huvudförhandlingen tagit avstånd från vad som tidigare anförts om att åldersskillnaden mellan P.W. och S.S. skulle vara av betydelse för lönesättningen. Det finns heller inte något som tyder på att kommunen vid lönesättningen tillmätt åldersskillnaden någon betydelse. Arbetsdomstolen konstaterar därför att åldersskillnaden saknar betydelse för den bedömning som nu skall göras.

#### 5.4.3 Marknadssituationen

EG-domstolen har i Enderby-domen förklarat att det ankommer på den nationella domstolen i varje enskilt fall att ta ställning till om, och i så fall i vilken grad, bristen på sökande till en anställning och behovet av att intressera sökande genom att erbjuda högre lön än andra anställda med likvärdiga arbeten får, kan utgöra en sakligt motiverad ekonomisk grund för en löneskillnad. Vid denna prövning skall domstolarna, enligt vad som framgår av Enderby-domen, ha proportionalitetsprincipen i åtanke. Domstolarna skall alltså om så erfordras ta ställning till om arbetsgivarens lönepolicy svarar mot något verkligt behov och om den är adekvat och nödvändig för att uppnå det eftersträlvade resultatet. EG-rätten innebär alltså inte något hinder mot att av marknadsskäl av nu beskrivet slag ge olika hög lön till en man och en kvinna som utför likvärdigt arbete. Om arbetsgivaren visar att en lönesättning som styrs av marknadsskäl är sakligt och rationellt motiverad, strider den inte mot likalöneprincipen. Arbetsdomstolens förut refererade dom AD 1991 nr 62 är på denna punkt väl förenlig med EG-rätten.

Vid prövningen av om de marknadsskäl kommunen har åberopat i detta mål är godtagbara skall anmärkas att vad som skall granskas är kommunens åtgärd att per den 1 januari 1994 bestämma en lägre lön för S.S. än för P.W.. Kommunen har emellertid i stor utsträckning grundat sin argumentation i detta avseende på vad som förekom när P.W. anställdes tre år tidigare. Arbetsdomstolen väljer att inledningsvis utgå från förhållandena vid anställningstillfället för bedömningen i vad mån läget på arbetsmarknaden på ett godtagbart sätt kan motivera skillnaden i lön för de båda ekonomerna den 1 januari 1994.

P.W. började sitt arbete i kommunen en månad efter S.S.. Hans månadslön fastställdes till 15 990 kr och hennes till 14 080 kr. Bakom sig hade P.W. en nästan fullgjord ekonomutbildning på högskolenivå och sammanlagt två års yrkeserfarenhet från två andra kommuner. Hans månadslön hos den närmast föregående arbetsgivaren, Strängnäs kommun, var 14 000 kr. JämO har påstått att hans vitsord från de tidigare arbetsgivarna var normalgoda. Inget i utredningen motsäger det påståendet. P.W. ville av familjeskäl hellre ha en anställning i Kumla än i Strängnäs.

Inför anställningen av P.W. hade kommunen konstaterat stora problem med ekonomin på socialförvaltningen. Problemen bestod såvitt framkommit till betydande del i bristande kontrollrutiner och bristande redovisning av beslutsunderlag till de verksamhetsansvariga. En av de åtgärder kommunledningen vidtog för att komma till rätta med problemen var att

uppställa särskilda krav inför anställningen av en ny socialekonom. Kravprofilen från kommunens sida under anställningsförfarandet har beskrivits på olika sätt i målet. Kommunen har vid huvudförhandlingen förklarat att man sökte en ekonom som var "något utöver det vanliga" på så sätt att hon eller han skulle vara drivande och ha stor integritet samt uppvisa stor kreativitet, god handlingsförmåga och god förmåga att föra ut kunskaper i organisationen. JämO har gjort gällande att den person som kommunen sökte betecknades som en person som skulle vara "drivande" samt ha "rätt utstrålning" och "hårda nypor". Kommunen har medgett att sådana uttryckssätt kan ha använts, men förklarat att de inte stod för annat än önskemålet att hitta en person som snabbt och effektivt kunde bringa reda i socialförvaltningens ekonomi.

Anställningen föregicks av annonsering och sedvanligt ansökningsförfarande. Kommunens företrädare ansåg, efter det att några intervjuer genomförts, att de sökande inte motsvarade den uppställda kravprofilen. Någon hade hört talas om P.W. och ringt honom för att tipsa om den lediga platsen. P.W. hörde sedan själv av sig till kommunen och kallades därefter till intervju. Vid intervjutillfället var ekonomichefen R.S. och socialchefen L-E.J. närvarande.

R.S. har, hörd som vittne på kommunens begäran, berättat att det var hans uppfattning att den person som kommunledningen sökte skulle vara handlingskraftig och verkligen kunna ta tag i socialförvaltningens dåliga ekonomiska situation. Vederbörande skulle ha en tydlig strategi för det arbetet. Han tyckte själv att P.W. vid intervjutillfället gav intryck av att motsvara dessa krav. R.S. har vidare berättat att han tog del av referenser som lämnats om P.W. från dennes tidigare arbetsgivare och att dessa inte var anmärkningsvärda. Avgörande för R.S:s förord för P.W. var det intryck denne gjorde i samband med intervjun.

Även L-E.J. har hörts som vittne på kommunens begäran. Han har berättat att han hade fått uppfattningen att kommunledningen ville anställa en person som var mer ekonom än administratör, att tidigare erfarenhet av arbete i kommun värdesattes och att det var av vikt att den person som anställdes kunde arbeta i den situation som då rådde vid socialförvaltningen. Vid intervjutillfället fick han intrycket att P.W. motsvarade kraven. Denne gav ett bestämt och trovärdigt intryck. Såvitt L-E.J. minns hade P.W. goda referenser från sina tidigare arbetsplatser. L-E.J. kände en av de personer som lämnade referenser och litade på dennes omdöme. Övriga sökande hade i likhet med P.W. begränsad tidigare yrkeserfarenhet.

Beslutet att anställa P.W. föregicks av diskussioner om lönen. Han begärde själv en månadslön på 18 000 kr. Det var och är kommunens personalchef, B.N., som bestämmer lönerna för de kommunanställda. Hon hade inte varit med då P.W. intervjuades men informerades om vad som framkommit av dem som deltagit. Även B.N. har hörts som vittne på kommunens begäran. Hon har berättat att hon ansåg att P.W:s lönekrav var alldeles för högt. Den slutsatsen grundade hon på vad hon kände till om P.W:s utbildning och erfarenhet samt en jämförelse med löneläget för kommunens övriga ekonomer. I den fortsatta diskussionen med P.W. beaktade hon dock också att hon förstått att det var oerhört viktigt att rätt person anställdes vid detta tillfälle och att såväl ekonomichefen som socialchefen ansåg att P.W. var den av de sökande som hade de absolut bästa förutsättningarna att motsvara behovet. De nu nämnda synpunkterna gjorde att hon var beredd att sätta en högre lön än som annars varit motiverat. Hon gjorde ett undantag i P.W:s fall. Sedan hon lagt ett motbud som avvisats, avtalades slutligen att P.W. skulle anställas med en månadslön om 15 990 kr.

Arbetsdomstolen konstaterar att kravprofilen inför anställandet av en ny socialekonom var anmärkningsvärt otydlig. Den gav stort utrymme för dem som skulle hitta rätt person att göra egna tolkningar. Det står visserligen klart att kommunledningen utifrån sin synvinkel sett hade behov av en högskoleutbildad ekonom med viss arbetslivserfarenhet, god samarbetsförmåga och stor arbetskapacitet. Men vad som framkommit i målet ger egentligen inte underlag för vidare slutsatser om det behov kommunen såg. Vad R.S. och L-E.J. sedan faktiskt letade efter var en, enligt deras uppfattning, "handlingskraftig" eller "bestämd" person. Att P.W., enligt deras bedömning, hade dessa egenskaper blev också den omständighet som avgjorde att han fick högre månadslön än exempelvis S.S.. Som arbetsdomstolen ser saken är det dock oklart om de egenskaper R.S. och L-E.J. faktiskt iakttog och uppskattade motsvarade det behov som kommunen verkligen såg. Vad som framkommit i målet om omständigheterna kring rekryteringen av P.W. ger inte heller underlag för slutsatsen att det, med utgångspunkt i det problem kommunen ansåg sig ha, var en nödvändig och adekvat åtgärd att erbjuda P.W. högre lön än exempelvis S.S..

Det anförda leder fram till uppfattningen att kommunen inte har på ett tillfredsställande sätt visat att P.W:s löneförsteg i förhållande till S.S. år 1991 motiverades av sakligt grundade marknadsskäl. Uppenbarligen var löneskillnaden den januari 1994 inte godtagbar av denna orsak.

#### 5.4.4 Inlösen av rätt till övertidsersättning

S.S. har per den 1 januari 1994 fått sin rätt till övertidsersättning inlöst, vilket innebär att hon i stället ersätts med 1 000 kr per månad. Även P.W. har fått sin rätt till övertidsersättning inlöst. Detta skedde för hans del per den 1 juli 1993 med 1 620 kr per månad.

Av EG-domstolens dom i Barber-målet (mål nr 262/88, 1990, ECR s. I-1889) framgår att likalönsprincipen gäller för varje lönedel för sig. Kan orsaken till någon del av en löneskillnad mellan en man och en kvinna som utför likvärdigt arbete inte identifieras, gäller att arbetsgivaren måste visa att det finns ett sakligt ekonomiskt skäl för den delen av löneskillnaden.

Kommunen har angående skillnaderna avseende de belopp varmed rätt till övertidsersättning inlösts anført främst följande. Beloppen fastställdes efter uppskattning av förväntad övertid i framtiden. Besluten föregicks av en diskussion mellan personalchefen och de berörda arbetstagarna. Diskussionen fördes mot bakgrunden av den tydliga tendensen att stadsbyggnadsförvaltningens verksamhet minskar i intensitet och omfattning medan socialförvaltningens verksamhet är mer omfattande och föränderlig.

Enligt JämO var det bud S.S. fick inte förhandlingsbart. JämO har vidare gjort gällande att några egentliga beräkningar av förväntad övertid inte gjordes.

Till stöd för vad som påstås har kommunen åberopat förhör med P.W. själv och vittnesförhör med personalchefen B.N.. JämO har å sin sida åberopat förhör med S.S. samt vittnesförhör med stadsbyggnadschefen B.Ö. och dåvarande ombudsmannen hos SSR L.H.. Härutöver har JämO som skriftlig bevisning åberopat ett protokoll från en lokal tvisteförhandling den 24 januari 1994 rörande S.S:s lönesättning och ett protokoll från en central tvisteförhandling i mars, april och juni 1994 rörande samma fråga.

P.W. har förklarat att han och socialchefen L-E.J. hade en diskussion med B.N. inför beslutet om inlösen av övertidsersättning och att B.N. sedan gav honom ett bud som han accepterade.

S.S. har berättat att hon utan föregående diskussion fick ett bud från B.N. på 1 000 kr. B.N. bad henne ta ställning till om hon ville lösa in övertiden med det beloppet eller om hon ville ha kvar sin rätt till övertidsersättning. S.S. bad att få tänka på saken. Hon diskuterade saken med andra anställda och förstod då att andra ekonomer fått högre bud. Det tyckte hon var fruktansvärt orättvist. P.W., som var facklig företrädare, tog sedan för hennes räkning upp frågan i samband med lokala lönerevisionsförhandlingar. S.S. har vidare berättat att hon sedan var föräldraledig och därför inte kände till precis hur diskussionerna gick. Efter det att hon återvänt från sin ledighet godtog hon motvilligt budet, som kom att gälla retroaktivt från den 1 januari 1994.

B.Ö. har berättat att S.S. hittills har arbetat klart mer än 200 övertidstimmar per år.

L.H. har berättat att han ansåg att det belopp S.S. erbjöds låg för lågt med hänsyn till den övertid hon hittills faktiskt utfört och i jämförelse med vad P.W. och D.A. fick. Han fick emellertid vid ett par tillfällen besked från kommunen om att beloppet inte var förhandlingsbart.

Av kommunens anteckningar till det lokala förhandlingsprotokollet framgår att kommunen då var av uppfattningen att P.W. hade erbjudits ett särskilt högt inlösenbelopp med motiveringen att "hans insatser under några år kan ej på något sätt jämföras med vad andra förvaltningsekonomer har utträttat för sin respektive förvaltning, och därigenom för hela kommunen totalt sett." Vid den centrala förhandlingen vidhöll parterna sina ståndpunkter.

B.N. har rörande inlösen av rätten till övertidsersättning för de båda ekonomerna anført följande. Innan beloppen fastställdes förekom diskussioner med de berörda. Att övertid hade förekommit i beaktansvärd omfattning tidigare var en förutsättning för att det över huvud



taget skulle vara aktuellt att diskutera inlösen av rätten till övertidsersättning. Beloppen fastställdes dock efter vad som förväntades i ett tänkt framtida normalläge. Det gjordes inga direkta beräkningar. När P.W:s rätt till övertidsersättning löstes in förestod stora förändringar på socialförvaltningen, som skulle ta över vissa verksamhetsområden från andra håll och överlämna annat till andra. När S.S. erbjöds att lösa in sin rätt till övertidsersättning förekom diskussioner bland politikerna om att krympa tekniska nämnden. Stadsbyggnadsförvaltningen expanderade inte. Såväl P.W. som S.S. hade tidigare haft mer övertid än de förväntades ha i framtiden. S.S. var höggravid när diskussionerna fördes. De talade därför om att småbarnsföräldrar normalt sett inte vill arbeta övertid i någon större utsträckning. Samma ämne tog B.N. upp med P.W., som är småbarnsförälder.

Den utredning som förekommit ger enligt arbetsdomstolens mening inte något entydigt besked om vilken orsaken var till att S.S. erbjöds ett lägre inlösenbelopp än P.W.. De åberopade protokollsanteckningarna tyder emellertid på att skillnaden kan ha sin förklaring i kommunens särskilda uppskattning av de arbetsinsatser som P.W. tidigare utfört. Den förklaring som kommunen lämnat vid huvudförhandlingen har annan innebörd. Såvitt framkommit har kommunens värdering av förväntad övertid för de berörda personerna inte grundats på några närmare beräkningar eller utredningar.

Sammanfattningsvis kommer arbetsdomstolen till slutsatsen att kommunen inte visat att det finns sakliga ekonomiska skäl för skillnaden mellan de belopp varmed rätten till övertidsersättning inlösts för de båda ekonomerna.

#### 5.4.5 Prestation och duglighet m.m.

Arbetsdomstolen övergår därmed till att bedöma kommunens påstående att löneskillnaden mellan S.S. och P.W. kan förklaras med skillnader som hänför sig till deras personliga kvalifikationer. Den fråga som skall besvaras är om kommunen visat att P.W. vid årsskiftet 1993/94 hade bättre sakliga förutsättningar för arbetet än S.S. och i så fall till vilken grad den skillnaden kan motivera en skillnad i lön mellan dem.

Kommunen har hänfört sig till vad som anges i ÖLA 93 om grundläggande principer för lönesättningen, nämligen att lönen för en enskild arbetstagare skall bestämmas inte bara utifrån befattningens karaktär utan också med utgångspunkt ifrån arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar samt arbetstagarens prestation och duglighet. Kommunen har påstått att de nämnda kriterierna tillämpas vid lönesättning i kommunen, att de är könsneutrala och att de motiverar skillnaden i lön mellan de båda ekonomerna.

JämO har gjort gällande att de kriterier kommunen faktiskt tillämpat inte är könsneutrala och att värderingen inte skett på ett köns neutralt sätt. Enligt JämO finns det inte några sådana skillnader mellan de båda ekonomerna vad gäller personliga kvalifikationer som innebär att löneskillnaden har fog för sig.

Arbetsdomstolen utgår vid sin bedömning från de värderingsnormer som kommunen anger sig ha använt och som i sig är könsneutrala. Frågeställningen är om kommunen visat att det utifrån värderingsnormerna "prestation", "duglighet" och "bidrag till verksamhetsförbättringar" förelegat skäl att ge lägre lön till S.S. än till P.W..

En rad personer har hörts vid huvudförhandlingen i denna fråga. På kommunens begäran har som vittnen hörts ekonomichefen R.S., socialchefen L-E.J. och områdeschefen M.A.. På JämO:s begäran har vittnesförhör hållits med kommunfullmäktiges vice ordförande I.D.F., stadsbyggnadschefen B.Ö., gatu- och gatuchefen M.I., f.d. ingenjören vid gatukontoret T.L., assistenten vid gatukontoret I.F. samt f.d. assistenten på stadsbyggnadsförvaltningen K.H.. De hörda personerna har i huvudsak lämnat följande uppgifter.

R.S.: P.W. utför enligt hans mening ett mycket bra arbete. Han är kreativ och drivande. Det har bland annat kommit till uttryck genom att han arbetat mycket med att utveckla och förbättra datasystemen, vilket efterhand har medfört att hans eget arbete underlättats. Ingen av de andra förvaltningsekonomerna har så gedigna datakunskaper som han. Vidare har P.W. utformat pedagogiska informationsunderlag för de verksamhetsansvariga. Det är P.W. som är mest aktiv i de diskussioner som förekommer i kommunens ekonomigrupp. Han har en utvecklande läggning. S.S. gör också ett bra arbete. Men hon är mera som en grovarbetare. Hon förvaltar de system som finns och har en något låg profil. P.W. är sträet vassare än S.S.. Det är därför riktigt att han får högre lön, men det är svårt att bedöma om hela löneskillnaden

är motiverad.

L-E.J.: P.W. är en duktig socialekonom. Han har lätt för att samarbeta. Under sin anställningstid har han utvecklats så att han lärt sig mer och mer om förvaltningens verksamhet. Han har stor arbetskapacitet och har analytisk förmåga. Vidare är han lojal, snäll, omtänksam, trevlig och hjälpsam. Han har utnyttjat de dataresurser som finns att tillgå maximalt. I relationen till medarbetarna har han varit tydlig. Han har aktivt sökt nya metoder för att utvärdera verksamheten och har bidragit med många ideer i övrigt.

B.Ö.: Han använder ofta S.S. som "bollplank". Det är hon och han själv samt möjligen ytterligare en person som kan överblicka förvaltningens verksamhet. De två har daglig kontakt. S.S. sköter sitt arbete självständigt på ett väldigt bra sätt. Hon kan verksamheten bra och är lätt att samarbeta med. Han är själv väldigt nöjd med hennes arbete och har aldrig hört negativa synpunkter om henne från andra medarbetare. Av assistenterna på förvaltningen har han förstått att hon tar sig tid att svara på deras frågor och att hon kan förklara saker och ting på ett lättbegripligt sätt. Hon kommer ofta med egna ideer och förslag till problemlösningar. Dessutom ger hon ideer och synpunkter kring problem som han själv tar upp med henne. Han uppfattar henne som en drivande kraft. Men hon är inte den som slår sig fram. Eftersom hon är lågmäld till sitt sätt krävs det att man lyssnar på henne. Den stilen kan ibland vara en tillgång.

I.D.F.: Hon har 25 års erfarenhet av kommunalpolitik. I syfte att försöka lära känna kommunens anställda besöker hon dem ofta på arbetsplatsen. P.W. har hon aldrig arbetat tillsammans med, men S.S. träffar hon åtminstone varje månad. S.S. är en gedigen och rakryggad person som ser folk i ögonen. Hon är ingen dimmig visionär utan mera jordnära. Politikerna ställer höga krav på henne, men hon böjer sig inte för dem. Hon är eftertänksam och ger inte snabba svar. Dessutom är hon pedagogisk. Hon ställer sig på frågarens sida och svarar så att det blir klart och begripligt för honom eller henne. Det finns fakta bakom hennes svar. Vidare är hon kreativ, lojal och pliktrogen.

M.A.: När P.W. anställdes var hon föreståndare för ett servicehus. Hon har sedan blivit områdeschef, fortfarande inom socialförvaltningens verksamhetsområde. P.W. har regelbundet kallat henne till sig för genomgång av ekonomiska frågor kring den verksamhet hon arbetar med. Han tillhandahåller ständigt underlag för de beräkningar hon behöver göra. Hon brukar kontakta honom när hon har frågor som rör ekonomi. Tack vare P.W:s insatser har hennes ekonomiska kunskaper ökat. Verksamheten har vunnit på det.

M.I.: Han har varit anställd av kommunen i 30 år, varav halva tiden som gatuchof. Under åren har han sett många ekonomer. Med S.S. är han mycket nöjd. För ett par år sedan infördes i kommunen ett nytt och krångligt redovisningssystem. S.S. lyckades på ett bra sätt hjälpa gatukontorets anställda till rätta med användandet av det nya systemet. Arbetsledarna brukar få specialutformade rapporter från henne. Hon har förvånansvärt lätt att sätta sig in i de olika tekniska verksamheterna. Dessutom är hon stresstålig.

T.L.: Eftersom han inte har någon ekonomisk utbildning fick han ofta ställa frågor till S.S.. Det hände att han hade svårt att förstå ekonomiska rapporter. Då försökte hon hjälpa honom med det. Ibland gjorde hon särskilda rapporter till honom, skapade just för hans verksamhet. Han talade om vad han ville veta och hon hjälpte till att få fram uppgifterna. Hon kunde förstå vad verksamheten handlade om.

I.F.: S.S. är duktig på att förklara så att hon förstår. Hon är stresstålig. Det går väldigt bra att samarbeta med henne.

K.H.: Hon kom till stadsbyggnadsförvaltningen hösten 1993 och stannade till januari 1995. Innan hon började där kunde hon inte mycket om bokslut, budget och liknande. S.S. gav henne grundläggande kunskaper om sådant. Själv uppfattade hon S.S. som duktig, kunnig, noggrann och grundlig. S.S. visste vad hon gjorde. Hon tog tag i och analyserade de problem som uppstod. Det var lätt att förstå vad hon sade. Om man inte förstod först så formulerade hon om sig. Även när hon blev stressad gav hon ett lugnt intryck.

S.S. och P.W. har vid huvudförhandlingen också själva lämnat uppgifter och framträtt på sätt som arbetsdomstolen tagit intryck av. Domstolen har därvid iakttagit att S.S. har en mer försiktig framtoning än P.W.. Vidare har noterats att de båda har beskrivit att de arbetat med att anpassa kommunens dataprogram till den egna förvaltningens verksamhet, att de

utvecklat egna rutiner för samverkan med medarbetarna på respektive förvaltning och att de arbetat med att utbilda medarbetare. S.S. har berättat att kommunens ekonomigrupp tillkom på hennes initiativ och att de manliga ekonomerna dominerar i gruppens samtal. P.W. har beskrivit hur han i början av sin anställningstid fick "börja från början" med att skapa ordning i förvaltningens ekonomi.

Den bild som målats upp under förhören visar två dugliga ekonomer, som båda presterat goda resultat och bidragit till förbättringar av kommunens verksamhet. Skillnaderna i personlighet mellan S.S. och P.W. är lätt iakttagbara, men utredningen visar inte att S.S. vid årsskiftet 1993/94 i jämförelse med P.W. var mindre duglig, presterade sämre eller i lägre grad bidrog till att förbättra kommunens verksamhet. Kommunen har således inte visat att det fanns skillnader i de båda ekonomernas sakliga förutsättningar för arbetet.

#### 5.4.6 Slutsats

Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis till uppfattningen att kommunen inte har visat att löneskillnaden mellan S.S. och P.W. till någon del beror på skillnader i deras sakliga förutsättningar för arbetet eller på någon annan saklig grund, som varken direkt eller indirekt har samband med könstillhörighet. Otillåten könsdiskriminering skall därför anses föreligga.

#### 5.5 Skadestånd och rättegångskostnader

Till följd av den bedömning som arbetsdomstolen gjort är kommunen enligt 26 § jämställdhetslagen skyldig att betala skadestånd till S.S. för den förlust som uppkommit och för den kränkning som diskrimineringen inneburit. Vad som yrkats som ekonomiskt skadestånd har vitsordats. Arbetsdomstolen anser det skäligt att det allmänna skadeståndet för kränkning i detta fall fastställs till 40 000 kr.

Kommunen skall vidare ersätta JämO för rättegångskostnader. Det yrkade beloppet har i och för sig vitsordats. Kommunen har emellertid i sammanhanget upplyst att det yrkande om fastställelse av viss lön till S.S. som JämO först ett par dagar före huvudförhandlingen i målet återkallade föranledde tre timmars arbete för kommunens ombud. Arbetsdomstolen anser inte att den omständigheten skall hindra att JämO erhåller full ersättning för sina rättegångskostnader.

### 6. DOMSLUT

#### 1. Kumla kommun skall till S.S. betala

a) allmänt skadestånd med fyrtiotusen (40 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 oktober 1994, samt

b) ekonomiskt skadestånd för tiden den 1 januari - 14 mars 1994, för sammanlagt två veckor i maj och juni 1994 samt för tiden den 1 augusti - 27 september 1995 med fyratusensexhundrafemtioåtta (4 658) kr, åttahundrafemtioåtta (858) kr respektive tretusenett hundrasjuttio (3 170) kr jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 1 april 1994, den 1 juli 1994 respektive den 1 oktober 1995.

2. Kumla kommun skall ersätta Jämställdhetsombudsmannen för rättegångskostnader med nittiofyratusenfyrahundratjugo (94 420) kr, varav sjuttiosextusentrehundratjugo (76 320) kr avseende arvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det sammanlagda beloppet från dagen för denna dom tills betalning sker.

Dom 1995-12-20, målnummer A-235-1994

Ledamöter: Hans Stark, Ulla Erlandsson, Margit Strandberg, Henrik Sahlin (skiljaktig), Inger Mattsson Kasserud (skiljaktig), Hans Karlsson och Sven Kinnander.

Sekreterare: Gertrud Forkman

Ledamöterna Henrik Sahlins och Inger Mattsson Kasseruds skiljaktiga mening

Vi är inte ense med majoriteten i frågan om S.S. och P.W. utför arbeten som är att se som lika eller likvärdiga i jämställdhetslagens mening.

Det är JämO som har bevisbördan för sitt påstående, att de har lika eller likvärdiga arbeten.

Vi anser inte att JämO har visat detta.

P.W:s ansvarsområde som förvaltningsekonom är mer omfattande än S.S:s genom att socialförvaltningen är avsevärt större än stadsbyggnadsförvaltningen. Arbetet med att samordna socialförvaltningens ekonomi kräver därför större insatser av ekonomen vid den förvaltningen än av ekonomen vid stadsbyggnadsförvaltningen.

I P.W:s arbete ingår också att han är socialförvaltningens inköpssamordnare och IT-ansvarige.

Han är i den senast nämnda frågan kontaktman mot kommunens centrala IT-funktion och ansvarar för IT-utbildning och IT-säkerhet för socialförvaltningen.

Även om uppgifterna vad avser inköpssamordning och IT-ansvar endast tar ca 10-15 procent v P.W:s arbetstid har de likväl stor betydelse bl.a. av det skälet att han i båda fallen medverkar i centralt samarbete inom kommunen i dessa frågor och därmed har ett inflytande på frågorna inte bara på förvaltningsnivå.

Med hänvisning till vad som ovan sagts anser vi inte att JämO har visat att det är fråga om lika eller likvärdigt arbete i jämställdhetslagens mening, varför otillåten könsdiskriminering inte kan anses föreligga.

Vid denna bedömning finner vi inte anledning att pröva övriga delar av målet.