

Domsnummer: 2001-13

Målnummer: A-190-1997

Avgörandedatum: 2001-02-21

Rubrik: Otillåten lönediskriminering? Två barnmorskor som är anställda hos ett landsting har lägre lön än en manlig klinikingenjör hos landstinget. De tre arbetstagarnas löner är bestämda i kollektivavtal, som träffats mellan landstinget och arbetstagarnas skilda lokala fackliga organisationer mot bakgrund av vad som bestämts i en överenskommelse mellan centrala organisationer på landstingssektorn av arbetsmarknaden. Arbetsdomstolen finner efter en jämförelse mellan kraven i de olika arbetena att de tre arbetstagarna har utfört arbete som bör betraktas som likvärdigt. Arbetsdomstolen finner vidare med hänvisning till ålderskillnaderna mellan klinikingenjören och de båda barnmorskorna, till arbetsmarknadssituationen och till kollektivavtalsbakgrunden att landstinget har visat att löneskillnaderna inte har samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Talan om ekonomiskt och allmänt skadestånd har avslagits.

Lagrum: 18 § jämställdhetslagen (1991:433)

REFERAT

Parter:

Jämställdhetsombudsmannen; Örebro läns landsting

Nr 13

Jämställdhetsombudsmannen

mot

Örebro läns landsting.

K.W., K.E. och L.P. var under åren 1994 - 1996 anställda vid Örebro läns landsting. K.W. och K.E. arbetade som barnmorskor vid kvinnokliniken vid Regionsjukhuset i Örebro. L.P. arbetade som klinikingenjör vid kliniskfysiologiska avdelningen vid samma sjukhus.

K.W. och K.E. var under den aktuella tiden medlemmar i Vårdförbundet, medan L.P. var medlem i Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund SKTF. Mellan landstinget och dessa organisationer gällde kollektivavtal, bl.a. ÖLA 93 resp. ÖLA 95.

Twisten i målet gäller frågan om K.W. och K.E. genom att de hade lägre lön än L.P. har varit utsatta för otillåten könsdiskriminering enligt 18 § jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen (hädanefter JämO) har fört K.W:s och K.E:s talan sedan deras organisation avstått från att göra det.

Aktuella bestämmelser i lag, avtal m.m.

Jämställdhetslagen

18 § 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. (SFS 1994:292)

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 141 (tidigare artikel 119)

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

2. 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) ackordslön för lika arbete skall fastställas enligt samma beräkningsgrunder,

b) tidlön skall vara lika för lika arbete.

- - - - -

EG-direktivet 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagar om tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män

Artikel 1

Principen om lika lön för kvinnor och män som skisserats i artikel 119 i fördraget, härafter kallad "likalöneprincipen", 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 anställningen.

- - - - -

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal (ÖLA 95)

- - - - -

Löneavtal 95

- - - - -

§ 2 Grundläggande principer för lönesättningen

- - - - -

Lönebildning och lönesättning skall bidra till att kommunen/landstinget och kyrkokommunen når målen för verksamheten. Lönesättningen skall 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.

Tidigare tvist mellan parterna

Mellan JämO och Örebro läns landsting har tidigare förekommit en tvist i Arbetsdomstolen. Den tvisten gällde frågan om K.W. hade utsatts för otillåten könsdiskriminering genom att hon under tiden den 1 januari 1994 - den 31 juli 1995 hade lägre lön än L.P. och en annan klinikingenjör. Arbetsdomstolen meddelade den 10 april 1996 dom i det målet (domen 1996 nr

41). Arbetsdomstolen fann i domen sammanfattningsvis att JämO inte hade lyckats visa att de jämförda arbetena var likvärdiga. JämO:s talan avslogs därför.

Yrkanden m.m.

JämO har i det nu föreliggande målet yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta landstinget att till K.E. utge

dels ekonomiskt skadestånd med 98 161 kr, avseende skillnaden mellan hennes och L.P:s löner under tiden den 1 januari 1994 - den 30 juni 1996, jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 1 juli 1996 till dess betalning sker,

dels allmänt skadestånd med 80 000 kr, för den kränkning som den lagstridiga lönesättningen inneburit, jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 4 maj 2000 till dess betalning sker.

Vidare har JämO yrkat att landstinget skall förpliktas att till K.W. utge

dels ekonomiskt skadestånd med 14 715 kr, avseende skillnaden, beräknad efter aktuell tjänstgöringsgrad, mellan hennes och L.P:s löner under tiden den 16 januari 1996 - den 30 juni 1996, jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 1 juli 1996 till dess betalning sker,

dels allmänt skadestånd med 80 000 kr, för den kränkning som den lagstridiga lönesättningen inneburit, jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 4 maj 2000 till dess betalning sker.

Landstinget har bestritt bifall till käromålet i dess helhet. Beloppet avseende de allmänna skadestånden har inte kunnat vitsordas som skäliga i och för sig. Beräkningen av de ekonomiska skadestånden har däremot vitsordats. Även ränteyrkandena har vitsordats som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Förhandsbesked från EG-domstolen

Landstinget invände tidigare i detta mål att det inte förelåg någon löneskillnad till nackdel för K.E. och K.W. vid jämförelse med L.P:s lön. Landstinget gjorde därvid gällande att den ersättning för schemalagd obekvämlig arbetstid samt värdet av den arbetstidsförkortning om tre timmar och 55 minuter per vecka som K.E. och K.W. åtnjöt på grund av att de arbetade kontinuerligt treskift skulle ingå i underlaget för lönejämförelsen. JämO vidhöll att L.P. skulle anses ha haft högre lön än de båda barnmorskorna. Arbetsdomstolen beslöt den 2 juli 1998 att inhämta förhandsavgörande enligt artikel 234 (förut 177) i Romfördraget av EG-domstolen i de uppkomna frågeställningarna.

Den 30 mars 2000 meddelade EG-domstolen dom. EG-domstolen uttalade därvid bl.a. följande.

1) Ersättning för obekvämlig arbetstid skall inte ingå i beräkningen av underlaget för lönejämförelsen i enlighet med artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117 - 120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136 - 143 EG) och rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män. Om det har fastställts att det föreligger en löneskillnad mellan de två jämförelsegrupperna och om den statistik som finns tillgänglig visar att det finns en betydligt större andel kvinnor än män i den missgynnade gruppen, är arbetsgivaren enligt artikel 119 i fördraget skyldig att visa att denna skillnad är berättigad på grund av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön.

2) Arbetstidsförkortning, i betydelsen skillnaden i arbetstidsmått för dagtid och kontinuerligt treskift, eller värdet av denna arbetstidsförkortning, skall inte beaktas vid beräkningen av underlaget för lönejämförelsen i enlighet med artikel 119 i fördraget och direktiv 75/117. En sådan arbetstidsförkortning kan emellertid utgöra ett sakligt skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön och som kan berättiga till en skillnad i lön. Det ankommer på arbetsgivaren att visa att så verkligen är fallet.

Med anledning av EG-domstolens dom frånföll landstinget invändningen om att L.P. inte skulle anses ha haft högre lön än de båda barnmorskorna. Parternas grunder för talan kan, såsom dessa slutligt bestämts, sammanfattas enligt följande.

Grunder för talan m.m. i huvuddrag

JämO har anfört följande. K.E. och K.W. tillhör en kategori av anställda där största delen av arbetstagarna är kvinnor medan L.P. tillhör en arbetsgrupp där större delen av arbetstagarna är män. L.P. har högre lön än K.E. och K.W. JämO gör i första hand gällande i enlighet med 18 § jämställdhetslagen att det är antagligt eller i andra hand att det är styrkt att barnmorskornas arbeten är minst likvärdiga med L.P:s arbete. De skäl som av landstinget åberopats till stöd för löneskillnaderna bryter inte presumtionen för lönediskriminering.

Landstinget har i första hand invänt att de arbetsuppgifter som målet rör är så olika att en sådan jämförelse mellan dem som avses i 18 § jämställdhetslagen inte kan göras. Landstinget har vidare gjort gällande att det inte föreligger någon otillåten könsdiskriminering eftersom barnmorskornas arbete inte är likvärdigt med L.P:s arbete. Om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetena är minst likvärdiga föreligger ändå varken direkt eller indirekt könsdiskriminering eftersom löneskillnaderna enligt landstingets uppfattning inte beror på de berörda arbetstagarnas könstillhörighet.

Parternas sakframställningar

JämO

Allmänt om bakgrunden

Landstinget har gjort sig skyldig till otillåten könsdiskriminering av K.W. och K.E. genom att betala högre lön åt L.P. under de i målet aktuella tidsperioderna trots att de tre arbetstagarna har utfört arbete som måste betraktas som likvärdigt.

Det bör poängteras att målet gäller olika tidsperioder under åren 1994 - 1996. Under tiden därefter har det förekommit en löneutveckling som inneburit att löneskillnaderna mellan de olika yrkeskategorierna har utjämnats.

JämO vill vidare betona att prövningen i detta mål avser enbart förhållanden för de i målet berörda individerna. Utgången i målet har ingen direkt verkan vare sig för andra barnmorskor eller för andra som är bundna av samma kollektivavtal.

Enligt tillgänglig statistik har kvinnor i genomsnitt 10 procent lägre lön än män även om de under liknande förutsättningar utför likvärdigt arbete. Enligt JämO:s uppfattning tar 18 § jämställdhetslagen sikte på just detta fenomen. I svensk rättspraxis har frågan om könsdiskriminering vid likvärdigt arbete inte tidigare blivit prövad fullt ut. JämO hävdar att alla arbeten kan jämföras med varandra genom en arbetsvärdering. Arbetsvärderingssystemet har i förarbetena till jämställdhetslagen beskrivits som ett effektivt och praktiskt sätt att värdera arbete.

Av betydelse är vidare de principer som följer av EG-rätten. Av det s.k. bevisbördedirektivet, som antogs år 1997 men som får anses utgöra en kodifiering av tidigare antagna principer, framgår att det är tillräckligt att käranden lägger fram fakta och bevis som gör det antagligt att arbetena är likvärdiga. Det är effekten, inte arbetsgivarens syfte med en viss åtgärd, som är det viktiga vid bedömningen. Att det föreligger strukturella skillnader mellan olika arbeten hindrar inte att dessa arbeten jämförs sinsemellan. Det måste vidare vara praktiskt möjligt för den enskilde att få sin sak prövad. Om arbetena bedöms likvärdiga, ankommer det på arbetsgivaren att påvisa sådana motfakta som leder till att presumtionen om lönediskriminering bryts. Av den inom EG-rätten antagna s.k. proportionalitetsprincipen följer att arbetsgivarens åtgärd måste svara mot ett verkligt behov. Det är inte tillräckligt med svepande och allmänna argument för att presumtionen för lönediskriminering skall brytas.

I det föreliggande fallet omfattas de berörda arbetstagarna av samma kollektivavtal hos arbetsgivaren, de arbetar inom slutenvård och de arbetar mot samma centrala verksamhetsmål inom landstinget.

Lönebildning

Parterna omfattas av samma kollektivavtal bl.a. ÖLA 93 och 95. Före år 1986 placerades arbetstagare i lönetariffer. Numera avtalas lönerna centralt genom potter till vart och ett av de

olika förbundsområdena. De olika pottorna fördelas därefter genom lokala avtal om löner mellan landstinget och respektive organisation. De olika arbetstagarorganisationerna har inte någon insyn i de andra organisationernas löner. Förhandlingsresultatet brister därför i genomskinlighet. För en nyanställd arbetstagar fastställs lönen genom en individuell överenskommelse mellan arbetstagar och vederbörande chef.

I det aktuella kollektivavtalet ÖLA anges mål för lönebildning och vilka grundläggande principer som skall gälla. Det anges däremot inte att marknadsvärdering utgör en grundläggande princip vid lönesättning.

Närmare om de båda barnmorskorna och klinikingenjören

K.E. är född år 1955. Hon har genomgått grundskola, vårdlinje under två år, sjuksköterskeutbildning 63 p. samt barnmorskeutbildning 50 p. Hon blev legitimerad sjuksköterska år 1976. År 1986 blev hon legitimerad barnmorska. År 1977 anställdes hon vid kvinnokliniken vid Regionsjukhuset i Örebro. K.E. hade vid den aktuella tiden arbetat som undersköterska under ett år, som sjuksköterska under fem år och som barnmorska under 12,5 år.

K.W. är född år 1958. Hon har genomgått grundskola, vårdlinjen under två år samt kompletterande gymnasieutbildning under ett och ett halvt år. Därutöver har hon följande eftergymnasiala utbildning: sjuksköterskeutbildning 63 p., medicinsk etik och människosyn 10 p., barnmorskeutbildning 50 p., familjen i det moderna samhället 10 p. samt statistik 5 p. Hon anställdes av landstinget år 1976. Hon arbetade först som sjukvårdsbiträde och därefter som undersköterska. Hon blev sjuksköterska år 1983 och legitimerad barnmorska år 1987. Hon började arbeta vid kvinnokliniken i december 1987. K.W. hade vid den aktuella tiden arbetat som sjukvårdsbiträde under två och ett halvt år, som undersköterska i ett och ett halvt år, som sjuksköterska under tre och ett halvt år samt som barnmorska under åtta och ett halvt år.

L.P. är född år 1941. Han har gått teknisk aftonskola under fem år från år 1969. Han har tidigare arbetat som telemontörslärling under fyra år på Försvarets Fabriksverk. Han har en ettårig flygteknikerutbildning samt ett antal andra eftergymnasiala kurser. Han har bl.a. genomgått en digitalteknisk utbildning, 5 p. Sedan år 1967 har han varit anställd vid medicintekniska avdelningen vid Regionsjukhuset i Örebro. Sedan år 1991 har han arbetat vid kliniskfysiologiska avdelningen som klinikingenjör. L.P. hade vid den aktuella tiden arbetat som medicintekniker under 29 år.

Löner och arbetstider

K.E:s lön har under hela den i målet aktuella tiden haft lägre lön än L.P. Skillnaden har uppgått under tiden januari - juni 1995 till 3 449 kr i månaden (22 procent), under augusti - december 1995 till 3 900 kr (25 procent) samt under januari- juni 1996 till 2 250 kr (13 procent).

K.W:s lön har under den i hennes fall aktuella tiden, januari - juni 1996, varit 3 050 kr lägre (18 procent) än L.P:s lön.

Skillnaden mellan barnmorskornas och medicinteknikerns löner har således under den aktuella tiden varierat mellan 2 000 och 4 000 kr.

K.E. och K.W. har under den i målet aktuella tiden mestadels arbetat heltid i kontinuerlig treskift. Arbetstiden uppgår därvid till 34 timmar 14 minuter. L.P. har arbetat under heltid med 40 timmar i veckan. Ersättning för obekvämt arbetstid utges enligt gällande kollektivavtal till alla de tre arbetstagar i den mån de utför arbete på vissa särskilt angivna tider på dygnet.

Allmänt om JämO:s arbetsvärdering i målet

Enligt 18 § jämställdhetslagen samt enligt EG-rätten kan olika arbeten värderas mot varandra. Vid all lönesättning sker en värdering av arbete. Landstinget har inte velat medverka vid en gemensam värdering av de aktuella arbetena. JämO tvingades därför att göra en egen arbetsvärdering. Den kritik som anfördes i 1996 års dom av Arbetsdomstolen har därvid beaktats. JämO:s utredning stöds av den muntliga och skriftliga bevisningen i målet. Det är alltså inte avsikten att Arbetsdomstolen skall ta ställning enbart till utredningsmaterialet som sådant, utan över huvud taget till de - i huvudsak ostridiga - faktiska förhållanden som görs gällande i målet.

En särskild svårighet som JämO har mött i utredningsarbetet har bestått i att flera personer har avböjt att medverka. Detta gäller bl.a. L.P. själv. Detta har medfört en risk att hans arbetsuppgifter inte har blivit tillräckligt belysta. Det var bl.a. av det skälet som JämO framställde yrkande om den syn på arbetsplatsen som Arbetsdomstolen har företagit under huvudförhandlingen i målet.

Beskrivningarna av arbetstagarnas arbetsuppgifter som sådana är i allt väsentligt ostridiga. Parterna är vidare överens om att det är kriterierna Kunskap och förmåga samt Ansvar som är de tyngst vägande kriterierna.

Krav på utbildning för befattningen m.m.

För en barnmorska krävs en legitimation som är särskilt reglerad i författning. Kraven har växlat över åren. De som ligger till grund för nu aktuell värdering är de som tillkom år 1995. Det är svårare att uppställa utbildningskraven för klinikingenjörer eftersom deras utbildningsbakgrund kan variera. I detta fall får man därför ta L.P:s utbildning som utgångspunkt för jämförelsen.

För att arbeta som barnmorska krävs treårigt gymnasium, en eftergymnasial sjuksköterskeutbildning på tre år samt en barnmorskeutbildning på ett och ett halvt år. Därtill krävs arbetslivserfarenhet som barnmorska under ett år. Utbildningstiden uppgår därmed till sammanlagt åtta och ett halvt år.

L.P. har genomgått en gymnasieutbildning genom en femårig aftonskola som kan jämföras med en fyraårig gymnasieteknisk utbildning. Därutöver har han under åren 1975 - 1994 genomgått ett antal olika kortare kurser, vilka sammantagna motsvarar omkring ett halvt års ytterligare utbildning. För att medicinteknikern skall behärska sina arbetsuppgifter har därutöver krävts två - tre års praktiskt arbete. Hans utbildning omfattar alltså sammanlagt sju och ett halvt år.

Både barnmorskor och klinikingenjörer står ansvariga under hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd. Det finns olika regler om legitimation för barnmorskor, tystnadsplikt, disciplinpåföljder, rätt för barnmorskor att föreskriva läkemedel, om medicintekniska produkter osv. som är tillämpliga i arbetstagarnas arbetsutövning.

Barnmorskornas arbetsuppgifter

Barnmorskornas anställningar var knutna till regionsjukhusets kvinnoklinik, som bestod bl.a. av en förlossningsavdelning och en gynekologisk avdelning. K.W. har under den i målet aktuella tiden arbetat under olika perioder på båda sektionerna. K.E. arbetade tidigare på den gynekologiska avdelningen, men fr.o.m. januari 1995 enbart på förlossningsavdelningen.

På den gynekologiska avdelningen bestod personalen av en avdelningsföreståndare, en biträdande avdelningsföreståndare, två avdelningssekreterare, sammanlagt tio barnmorskor och sjuksköterskor samt tio undersköterskor. Både barnmorskor och undersköterskor arbetade mycket självständigt. Det krävdes inte barnmorskeutbildning för att en sjuksköterska skulle få arbeta på avdelningen, men det var ett önskemål. Det förekom bara ett fåtal arbetsuppgifter som utfördes av barnmorskor, men inte av sjuksköterskor. Barnmorskornas arbetsuppgifter bestod i behandling och omvårdnad av patienter, inklusive förberedelser, uppföljning och dokumentation av åtgärderna. Exempelvis hade de inskrivningssamtal med patienter som togs in för operation. De gjorde undersökningar av patienter som kom in för abort. De tog prover, läste av mätvärden och uppskattade patienters tillstånd på andra sätt. De hade tillsyn över medicinskåpet, kontrollerade läkemedel och gav injektioner. En central del i arbetet var de rent omvårdande uppgifterna, vilket innebar att ta hand om patienter i krissituationer vid missfall, aborter och cancersjukdom. Detta var ofta känslomässigt påfrestande. I deras arbetsuppgifter ingick även telefonrådgivning. Det medicinska ledningsansvaret låg på överläkaren, vilkens beslut var styrande för barnmorskans arbete. Det fanns även andra läkare på avdelningen vilka var ansvariga för diagnos, vård och behandling. En barnmorska kunde enligt generella direktiv självständigt ge vissa läkemedel till en patient. I övrigt gällde för barnmorskor den allmänna kompetensbeskrivning som utarbetats av socialstyrelsen. Avdelningsföreståndaren var administrativt ansvarig men ledde inte barnmorskornas dagliga arbete. Vid samarbete med en undersköterska var det barnmorskan som ledde arbetet. Detta skedde framför allt i akuta situationer. I övrigt var undersköterskornas arbete styrt av fasta rutiner och undersköterskorna

var erfarna och arbetade självständigt.

På förlossningsavdelningen fanns en avdelningsföreståndare, en biträdande avdelningsföreståndare, 32 barnmorskor och 14 undersköterskor. Arbetet präglades av att avdelningen är en akutavdelning. Barnmorskans uppgifter i samband med en förlossning var i huvudsak följande. Sedan patienten kommit in kontrollerade barnmorskan journalen för att se om det hade förekommit något speciellt under graviditeten. Hon tog upp anamnes, kontrollerade blodtrycket, lyssnade på fosterljud, palperade magen för att avgöra hur barnet låg samt gjorde vaginalundersökning för att avgöra om förlossningen startat och så fall hur långt den framskridit. Därefter mätte hon fosterljud och värkar med CTG-registrering (kardiotokografi). Vid själva förlossningen var det normalt barnmorskan ensam som med hjälp av en undersköterska övervakade den födande kvinnan. Detta innebar att hon skulle identifiera och bedöma komplikationer hos kvinnan eller fostret och vid behov begära hjälp av läkare. Detta förekom exempelvis vid onormala blödningar eller när CTG-värdena avvek från det normala. I akuta situationer, exempelvis när barnet var livlöst, skulle barnmorskan tillkalla läkare och själv påbörja adekvat medicinsk behandling. Barnmorskans utbildning omfattar flertalet av de åtgärder som kunde behöva vidtas. Vid sätesbjudningar och tvillingfödslar var läkare rutinemässigt närvarande. Om barnmorskan ville sätta värkstimulerande dropp under utdrivningsskedet behövdes inte särskilt medgivande av läkare. Om en epiduralanestesi (ryggbedövning) behövdes tillkallade barnmorskan en narkosläkare. Det var då barnmorskans uppgift att noga övervaka effekten på patienten och eventuella biverkningar av bedövningen. Efter förlossningen var det barnmorskans uppgift att sy ihop eventuella bristningar eller klipp hos patienten. Andra uppgifter var att mäta blödningen, att kontrollera att livmodern kontraherades normalt och att vid behov ge livmoderssammandragande medel. Barnmorskan ledde undersköterskans arbete under förlossningen, men undersköterskorna var erfarna och visste vad som skulle göras. Sammanfattningsvis skötte barnmorskan själv normala förlossningar utan komplikationer. På grund av att barnmorskorna arbetade så självständigt befann sig läkare på avdelningen i mindre utsträckning än på den gynekologiska avdelningen.

Klinikingenjörens arbetsuppgifter

Inom landstinget finns en särskild förvaltning för medicinsk teknik (MTA). Lokalmässigt är den till större delen förlagd till regionsjukhuset i Örebro. Uppgifterna omfattar planering, leverans, drift, service och utveckling av produkter och system.

De flesta av de medicintekniker som arbetade på regionsjukhuset under den i målet aktuella perioden hörde till MTA. Ett fåtal av dem var emellertid knutna till en viss klinik. Så var fallet med L.P., som arbetade som klinikingenjör på den klinisk-fysiologiska avdelningen.

L.P. arbetade heltid, normalt mellan kl. 7.30 och 16.15. Han hade inte jour eller beredskap. En del av hans arbetstid användes för fackligt arbete. L.P. var arbetsplatsombud för SKTF och deltog i basenhetsrådet.

På den klinisk-fysiologiska avdelningen utfördes vilo-EKG, arbetsprover och ultraljudsundersökningar. Vidare gjordes blodgas- och lungmätningar. På avdelningen fanns fem läkare, ett antal biomedicinska analytiker (som tidigare kallades laboratorieassistenter). Dessutom fanns två ingenjörer, av vilka L.P. var den ene. Han arbetade med den medicintekniska utrustningen. På avdelningen fanns det ingen som utförde exakt samma arbetsuppgifter som L.P. Den andre ingenjören ansvarade för datautrustningen.

L.P:s arbetsuppgifter kan i huvudsak beskrivas enligt följande. Han kontrollerade och reparerade medicinteknisk utrustning. Dessutom utförde han förebyggande underhåll på utrustningen. I arbetet ingick felsökning, kalibrering, underhåll och reparationer. Arbetsmomenten förutsatte kunskaper i elektronik, mekanik, pneumatik, matematik och fysik.

Den utrustning det gällde var dels den apparatur som fanns på klinisk-fysiologiska avdelningen, dels viss utrustning på röntgenkliniken och på Karlskoga lasarett. Som exempel på apparatur kan nämnas spirometrar, kärldoppler, EKG-apparater, blodgasapparater, O₂-analysator, CO₂-analysator, ergometercyklar, defibrillatorer, vätgasmonitor, EKG-bandspelare, ultraljudsutrustningar, analysväg, kroppspletysmograf och gasmodul.

L.P. registrerade vidtagna åtgärder i form av signerade noteringar med en kort beskrivning av fel och åtgärd. Han hade vidare uppgiften att göra leveranskontroll och registrering av ny utrustning. I detta ingick att kontrollera leverans mot beställning och se till att teknisk

dokumentation följde med de levererade utrustningarna. Rutinerna enligt den gällande kvalitetssäkringspolicyn innebar att en lång rad åtgärder skulle dokumenteras. L.P. svarade också för lagerhållning av komponenter och reservdelar samt kontroll av att det fanns lämplig mätutrustning. Han bedrev också utvecklingsarbete inom ramen för avdelningens kvalitetssäkringsarbete, främst i form av att skapa kontrollsystem för ergometercyklarna, EKG-apparaterna och ultraljudsutrustning. Detta utvecklingsarbete lades dock ned av resursskäl. L.P. svarade vidare för planering och organisation av avdelningens tekniska utveckling tillsammans med den övriga personalen.

Det var oftast från de biomedicinska analytikerna som L.P. fick sina uppdrag. Han samverkade med dem när det gällde att hitta fel och lösa problem. L.P. lydde direkt under avdelningens klinikchef. Han var sidoordnad den andre ingenjören.

Dr J.O. har på JämO:s uppdrag utfört en bedömning av de krav på kompetens som ställts i L.P:s arbete. J.O. har därvid uttalat att L.P. under den aktuella perioden har gjort service och reparationer på 23 olika typer av utrustningar, vilka har bestått av 67 olika instrument. Totalt har L.P. gjort omkring 260 reparationer. Flertalet av de vidtagna åtgärderna har varit av relativt enkelt slag. I ett 40-tal fall har L.P. utfört medelsvåra arbeten. Vid två felsökningar och reparationer har han utfört kvalificerade arbeten. Det var därvid fråga om byte av A/D-omvandlare och moderkort i en gasmodul samt omlödning av glappkontakt på moderkort i system för registrering av fysiologiska signaler.

JämO:s värdering av arbetsuppgifterna

JämO har i sin analys valt att utgå från de fyra huvudkriterierna kunskap och förmåga, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden. JämO har därvid följt de anvisningar som ges i förarbetena till 1994 års ändringar i jämställdhetslagen (prop. 1993/94:147 s.51 ff).

Vid en jämförelse enligt kriteriet kunskap och förmåga är utbildning och erfarenhet av betydelse. Man kan i enlighet med vad som tidigare anförts konstatera att barnmorskorna har 71/2 års utbildning plus ett års erfarenhet dvs. sammanlagt 81/2 år. Medicinteknikern har genomgått 41/2 års utbildning plus praktisk erfarenhet på två - tre år, dvs. sammanlagt 71/2 år. Slutsatsen blir att kraven i detta hänseende är något högre på barnmorskorna än på medicinteknikern. När det gäller den problemlösningsförmåga som arbetet kräver kan konstateras att barnmorskornas arbetsuppgifter förutsätter medicinska och etiska problemlösningar medan medicinteknikerns arbetsuppgifter främst kräver tekniska problemlösningar. Kravet på problemlösning är detsamma för båda arbetena. När det gäller mänskliga relationer kan konstateras att det i medicinteknikerns arbete krävs en betydande informationsförmåga t.ex. vid beställningar till entreprenörer. Barnmorskorna har däremot informationsförmåga och kontakt med patienter. Denna kontakt kan vara traumatisk. Kraven i detta hänseende är avsevärt högre på barnmorskorna än på klinikingenjören. När det gäller motorisk förmåga och fingerfärdighet kan konstateras att alla de tre arbetstagarna måste vara mycket noggranna i arbetet. För barnmorskorna gäller dock ett krav på snabbhet utan motsvarighet i medicinteknikerns arbete. Kravet på motorisk förmåga är därför högre på barnmorskorna än på klinikingenjören. I fråga om förändringsförmåga och flexibilitet kan konstateras att det ställs krav på att de båda personalkategorierna följer med i den tekniska utvecklingen. Kravet torde dock vara högre på en medicintekniker med ett högre krav på fortbildning. Däremot är kravet på flexibilitet större på en barnmorska.

I fråga om huvudkriteriet ansträngning har kraven på koncentration varit likvärdiga för de båda personalkategorierna. Däremot har den andel av arbetstiden då arbetet präglats av hög arbetsbelastning varit större för barnmorskorna än för klinikingenjören. Det har också förelegat mer stress i arbetsbelastningen i akuta situationer för barnmorskan. Kraven på barnmorskan har varit avsevärt större i form av arbetsinlevelse. Såvitt avser fysisk ansträngning har barnmorskorna främst att arbeta med levande tyngd som måste anses som en större belastning.

I fråga om huvudkriteriet ansvar kan konstateras att inte någon av de båda personalkategorierna har något direkt arbetsledningsansvar. Barnmorskorna har dock ett litet försteg genom att de har ett visst ansvar för undersköterskorna och de ger viss vägledning åt medicinkandidater och elever. När det gäller ansvar för människors liv, hälsa och välbefinnande kan man konstatera att ett misstag i barnmorskans yrkesutövning kan få förödande konsekvenser. En klinikingenjör ansvarar för att den tekniska utrustningen fungerar korrekt,

men det var gentemot patienterna fråga om ett indirekt ansvar eftersom det mellan honom och patienten fanns sjukvårdspersonal som hade skyldighet att så långt möjligt kontrollera att apparaturen fungerade säkert. Ansvaret för människors hälsa var därför avsevärt större i barnmorskornas arbeten än i klinikingenjörernas. Risken för att barnmorskorna skulle drabbas av disciplinära påföljder för misstag och felbehandlingar var också större för barnmorskorna. Däremot hade klinikingenjören ett avsevärt större ansvar för materiella och ekonomiska resurser, eftersom han hade till uppgift att underhålla och kontrollera dyrbar utrustning. Barnmorskorna hade å andra sidan ett större ansvar än en klinikingenjör när det gällde att behandla känslig information.

Beträffande huvudkriteriet arbetsförhållanden kan konstateras att barnmorskorna utsätts för mer lukter, obehagliga ämnen och har mindre av lugn och ro i arbetet. Arbetsmiljön är mer besvärande för barnmorskorna än för medicinteknikerna. Risk för belastningsskador föreligger för båda grupperna. För klinikingenjören föreligger en viss risk att drabbas av elsador. Risken för blodsmitta av HIV är försumbar för båda grupperna eftersom det finns rigorösa förhållningsregler. Risken för blodsmitta vad gäller hepatit är högre när det gäller barnmorskorna. Sammantaget är riskerna i arbetet något större för barnmorskorna, men det rör sig om låga risknivåer för båda personalkategorierna.

När det gäller den viktning av de nu berörda huvudkriterierna som skall göras anser JämO att den största tyngden skall läggas på kunskap och förmåga, därefter på ansvar. Vid en sammanvägning av kraven i arbetet bedömer JämO att barnmorskornas befattningar har legat på en högre nivå än L.P:s befattning. Slutsatsen bygger på en helhetsbedömning utan någon poängberäkning eller procentsatser för olika kriterier. Barnmorskornas arbeten måste alltså bedömas vara minst likvärdiga med klinikingenjörernas arbete. JämO vill slutligen understryka att alla de berörda arbetstagarna har haft kvalificerade befattningar. Jämförelsen av kraven i arbetet får givetvis inte tolkas som någon nedvärdering av L.P:s arbetsuppgifter.

Landstingets arbetsvärdering

Den av landstinget i målet utförda arbetsvärderingen är inte objektiv. Barnmorskornas arbete nedvärderas medan klinikingenjörernas uppvärderas i motsvarande mån. JämO kan inte godta att man som landstinget gör gällande skall beakta något särskilt specialistansvar för en klinikingenjör. Enligt landstingets arbetsvärdering har L.P:s uppgifter avsett en stor mängd olika elektronikområden, men faktum är att det bara rör sig om elektronik och teknik. Vad landstinget anfört om att den tekniska utrustningen generellt sett blir mer och mer komplicerad är i och för sig riktigt. Detta betyder dock inte nödvändigtvis att underhålls- och reparationsarbeten blir mera komplicerade. Man kan numera ofta på ett förhållandevis enkelt sätt byta hela moduler i en apparat.

Landstinget har inte brutit presumtionen för lönediskriminering

JämO vill i denna del först framhålla att det ställs högre krav på en arbetsgivares motbevisning i fall då presumtionen för lönediskriminering har slagit till. De omständigheter som arbetsgivaren åberopar skall vara styrkta, sakliga och befogade.

Utöver vad JämO har anfört tidigare om kollektivavtalsbakgrunden bör följande tilläggas.

Det bestrids att skillnaderna mellan de berörda arbetstagarnas ålder har bidragit till löneskillnaderna. Tillgänglig statistik som har utarbetats inom Landstingsförbundet utvisar att arbetstagarnas ålder inte spelar någon stor roll vid lönesättningen. Det kan i det sammanhanget påpekas att skillnaderna mellan K.E:s och K.W:s löner inte berodde på deras olika ålder utan på att K.E. hade ett visst schemaläggningsansvar.

JämO bestrider vidare att marknadseffekterna har spelat någon roll när det gäller bestämmandet av L.P:s lön. Omständigheter av sådant slag kan i och för sig innebära att presumtionen för könsdiskriminering bryts, men landstinget har i detta fall inte visat hur efterfrågan på L.P:s tjänster reellt sett varit beskaffad. Det har inte ens påståtts att han har fått erbjudanden om anställning hos privat företag eller att han har fått något särskilt lönepåslag av marknadsskäl. Enligt EG-domstolens dom i Enderby-målet krävs att arbetsgivaren kan styrka varje lönedel för sig. Vidare gör JämO gällande att en person med L.P:s utbildning vid stigande ålder vanligen är mindre attraktiv, vilket hänger samman med den fortgående tekniska utvecklingen. Det saknas medicinteknisk industri i Örebrotrakten som hade kunnat ha intresse av hans tjänster. Till detta kommer att det allmänt sett föreligger en stor

lönespridning inom gruppen medicintekniker. Det är därför svårt att göra jämförelser inom gruppen medicintekniker. Det är vidare oklart om den av landstinget åberopade statistiken avseende löner för gymnasieingenjörer är direkt tillämplig på en person med L.P:s bakgrund och sysselsättning. Slutligen kan nämnas att det under den i målet aktuella tiden rådde en viss arbetslöshet bland tekniker, medan det under åren 1995 - 1999 förekom en allmänt högre efterfrågan på tekniker inom industrin. Trots detta har barnmorskors och medicinteknikers löner närmat sig varandra på så sätt att barnmorskor och kvinnliga medicintekniker har samma lönenivå medan löneskillnaden mellan barnmorskor och manliga medicintekniker uppgår till endast 1 000 kr. Detta utvisar att marknadskrafterna inte har haft någon betydelse för lönesättningen.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna för JämO:s talan

Det råder enligt JämO:s mening ingen tvekan om att det inom ramen för en lönediskrimineringstvist finns utrymme enligt gällande rätt att göra jämförelser mellan sinsemellan olikartade arbetsuppgifter för att undersöka om arbetsuppgifterna kan anses ha lika värde. Just detta förhållande gjorde att lagstiftningen i Storbritannien efter en dom i EG-domstolen måste ändras enligt vad som framgår av propositionen till den nu gällande svenska jämställdhetslagen. I propositionen redogörs vidare för engelskt rättsfall där den nya lagstiftningen tillämpades i fråga om två så olika befattningar som en kokerska och bl.a. en målare. EG-domstolens avgörande i det s.k. Enderby-fallet är ett exempel på jämförelse mellan olika arbeten, även om det inte var den frågan som var underställd EG-domstolens prövning. Att jämförelsen kan avse helt skilda arbeten framgår också av EG-kommissionens Memorandum on Equal Pay for Work of Equal Value.

Det är enligt JämO:s mening tillräckligt för att utlösa presumtionen enligt 18 § jämställdhetslagen att det har gjorts antagligt att K.E:s och K.W:s arbeten är minst likvärdiga med L.P:s arbete. Genom utredningen i målet är det i varje fall styrkt att så är fallet. Det är så gott som helt ostridigt i målet vilka arbetsuppgifter arbetstagarna har haft. Enligt JämO:s sätt att se saken utfaller en bedömning så att de båda barnmorskorna har ett försteg, låt vara i olika grad, vid en tillämpning av de kriterier som bör gälla och som parterna i och för sig inte tvistar om. JämO anser alltså att presumtionen enligt 18 § första stycket jämställdhetslagen är tillämplig.

De skäl som av landstinget åberopas till stöd för löneskillnaderna bryter inte den nu angivna presumtionen för lönediskriminering. Att lönerna är bestämda i kollektivavtal är inte en omständighet som i sig kan föranleda att det inte föreligger någon könsdiskriminering. Det bör därvid uppmärksammas att det enligt EG-rätten inte krävs att arbetsgivaren har ett direkt syfte att diskriminera någon arbetstagarare. Det är tillräckligt att hans åtgärd faktiskt har en sådan effekt. När det gäller åldersskillnader och marknadseffekter anser JämO att landstinget inte har kunnat styrka att sådana faktorer har påverkat lönesättningen i L.P:s fall. Det följer av EG-rätten att det ställs mycket höga krav på den motbevisning som en arbetsgivare lägger fram i ett fall som detta.

Landstinget

Allmänt om JämO:s arbetsvärdering

JämO:s arbetsvärdering är enligt landstingets mening behäftad med sådana brister att den inte kan läggas till grund för någon bedömning av barnmorskornas och klinikingenjörernas arbetsuppgifter. JämO:s arbetsvärdering innehåller systemfel, inkonsekvenser, sakfel och subjektiva värderingar. Den innehåller ett alltför stort mått av subjektivitet för att kunna tillmätas någon större betydelse. Landstingets invändning i denna del överensstämmer i åtskilliga hänseenden med vad som anfördes från landstingets sida i den tidigare tvisten mellan parterna.

Det bör framhållas att arbetsvärderingar över huvud taget inte utgör något användbart instrument för att göra rättvisa jämförelser. Denna uppfattning har också nyligen kommit till uttryck i bl.a. utredningsförslag om ändringar i jämställdhetslagen. Arbetsvärderingar har i praktiken inte heller använts i löneförhandlingarna mellan parterna på arbetsmarknaden. Det har visserligen gjorts försök att tillämpa arbetsvärderingsinstrumentet i praktiken. Ett exempel härpå är ett projekt som har genomförts inom Täby kommun. Den slutsats som kunde dras av projektet var bl.a. att det förelåg svårigheter att genomföra projektet och att det förekom

brister i tillförlitligheten.

Barnmorskornas arbetsuppgifter

Landstinget kan i stort vitsorda JämO:s beskrivning av barnmorskornas arbetsuppgifter. Landstinget vill emellertid göra följande anmärkningar och kommentarer.

Yrkande om ekonomiskt skadestånd till K.E. avser tiden från den 1 januari 1994. Arbetsvärderingen avser däremot tiden från den 1 januari 1995. Det föreligger således en diskrepans mellan de olika perioderna. Även om JämO har anfört att kraven inte har förändrats under tiden menar landstinget att det borde ha förelegat en bättre tidsöverensstämmelse.

I JämO:s utredning är beskrivningarna av arbetsuppgifterna mer än dubbelt så omfattande för barnmorskorna än för klinikingenjören. Man kan därigenom förledas att tro att barnmorskornas arbete är viktigare än klinikingjörens. Barnmorskornas utbildning är inte så detaljerat beskrivet som klinikingjörens. Det måste vidare föreligga en likformig beskrivning av båda jämförelsegruppernas utbildning. Antingen skall anställningskraven anges och jämföras eller också skall utbildningskraven anges och jämföras. Vad avser barnmorskorna används begreppet barnmorskor eller barnmorskan men vad beträffar klinikingenjören benämns denne alltid vid namn. Detta skapar en osäkerhet om det faktiskt är barnmorskearbetet som sådant som har beskrivits eller om det är K.E:s och K.W:s arbetsuppgifter.

Landstinget vill särskilt peka på följande specifika förhållanden av betydelse vid beskrivningen av barnmorskornas arbeten. Undersökningar av patient som inkommer på grund av missfall eller på grund av abort utförs inte av en barnmorska, utan av en ansvarig läkare. Efter undersökningen är det däremot barnmorskan som följer förloppet. Barnmorskorna har inte någon undervisande funktion i fråga om läkare. Barnmorskan deltar i utbildning av blivande distriktsläkare endast som del i ett arbetslag. Det kan vitsordas att läkare vid den aktuella tiden gick vid sidan om en barnmorska under en dag för att erhålla information om barnmorskans arbete. Detta kan dock inte beskrivas som utbildning.

I JämO:s arbetsvärdering anges att avdelningsföreståndaren inte ledde barnmorskans dagliga arbete. Det bör dock tilläggas att avdelningsföreståndaren skall utföra vissa uppgifter avseende arbetsfördelning och administration som direkt berör barnmorskans arbete.

JämO har omnämnt de allmänna råden från Socialstyrelsen om barnmorskans kompetens. Det bör framhållas att dessa allmänna råd beskriver vad en barnmorska skall kunna utföra, men inte nödvändigtvis vad hon faktiskt gör.

Landstinget menar att det är tveksamt om man kan beskriva saken så att barnmorskorna är arbetsledare i förhållande till undersköterskan. Däremot kan det vitsordas att undersköterskan assisterar barnmorskan.

Till detta kommer att JämO:s arbetsvärdering innehåller vissa smärre felaktigheter som JämO visserligen har vitsordat i målet men som ändå pekar på bristerna i den utredning som gjorts av JämO. I den delen kan anföras följande förtydliganden. Det är inte barnmorskans uppgift att meddela och förklara besked som läkare lämnat, utan läkare skall kontaktas om det framgår att patienten inte förstått beskedet. Hushållsarbete utförs inte av barnmorskorna utan av undersköterskorna. Det är läkaren som beslutar om när provtagning skall företas på en patient i samband med förlossning. Rutinmässigt gäller att temperatur och blodtryck tas och urinprov lämnas. Övriga provtagningar görs först efter läkares bedömning. Beträffande akuta situationer gäller att en barnmorska inte får påbörja en medicinsk behandling som faller under en läkares behandling annat än i rena nödsituationer, vilka är ytterligt ovanliga. Det föreligger en generell delegation från läkare på avdelningen som gör det möjligt för barnmorskorna att sätta in värkstillande dropp i utdrivningsskedet. Slutligen kan påpekas att det inte bara rutinmässigt går till så att läkare är närvarande vid sätesbjudning; detta är ett oavvisligt krav.

Klinikingjörens arbetsuppgifter

JämO:s arbetsvärderingsrapport saknar en närmare beskrivning av L.P:s arbetsmoment och innehåller endast den förteckning över apparatur som han har arbetat med. Detta ger en ofullständig bild av hans arbete.

En stor del i JämO:s beskrivning av L.P:s uppgifter utgörs av den utredning som företagits av

J.O. Denne är enligt landstingets uppfattning emellertid inte någon expert inom det medicintekniska området. J.O. har felaktigt anfört att det inte fordras någon högre kompetens eller erfarenhet hos medicinteknikern när det har varit fråga om utrustning på vilken tillverkaren har gjort service enligt kontrakt med landstinget. Det har enligt landstingets mening krävts lika hög kompetens för sådan apparatur som för annan utrustning. Det är främst ekonomiska aspekter som gör att det finns serviceavtal. I utredningen anförs vidare att L.P. har hittat och reparerat de fel som varit av enklare slag på ett föredömligt sätt och att han i svårare fall har löst problemen temporärt och i en del fall tillkallat försäljningsföretagets servicepersonal. Enligt landstingets uppfattning har L.P. åtgärdat även svårare fel på ett föredömligt sätt. I motsats till vad som anförs i utredningen föreligger i L.P:s fall en viss risk för blodsmitta vid den rengöring av apparatur som sker före en reparation. Landstinget kan vidare inte instämma i en framförd slutsats om att risken är liten för att L.P. skulle skada någon genom en felaktig reparationsåtgärd. En annan felaktighet som anförs är L.P. inte har genomgått de datakurser som varit nödvändiga för att följa med i den tekniska utvecklingen. Det kan därvid konstateras att han år 1998 har certifierats som medicinteknisk ingenjör. Någon ytterligare utbildning har han inte genomgått. Den kompetens som krävs hade L.P. alltså redan under den i målet aktuella tiden. Slutligen måste framhållas att J.O:s beskrivning inte innehåller uppgifter om de rutinmässiga arbetsmoment som ålåg L.P. Han har även medverkat vid utbildningsinslag, vid instruktion av klinisk personal, vid utvecklingsprojekt samt vid medicintekniskt säkerhetsarbete.

Landstingets egen arbetsvärdering

Landstinget kan inte instämma i den värdering av de båda personalkategoriernas uppgifter enligt skilda kriterier som JämO har gjort. Landstinget vill i stället hänvisa till den arbetsvärdering som i målet har gjorts av landstinget. Det bör påpekas att denna arbetsvärdering har tillkommit sedan Arbetsdomstolen förelagt landstinget att komplettera sitt skriftliga svaromål med uppgift om hur landstinget bedömer de jämförda arbetena i förhållande till varandra. Landstingets arbetsvärdering är lika oprecis och subjektiv som andra arbetsvärderingar, men den är inte mindre objektiv än JämO:s arbetsvärdering. Den tar i motsats till JämO:s arbetsvärdering sin utgångspunkt i verksamhetens krav, vilket är detsamma som de krav som från landstingets sida ställs i samband med en nyrekrytering av arbetstagare. Av de generella kriterier som JämO har utgått från bör enligt landstingets uppfattning tyngden läggas helt på kunskap och förmåga samt ansvar. Dessa kriterier bör kompletteras i vissa avseenden när det gäller den verksamhet som bedrivs av landstinget.

Såvitt gäller kriteriet kunskap och förmåga anser landstinget att det är de krav som ställs vid nyrekrytering som skall läggas till grund för bedömningen i målet. De krav på utbildning och erfarenhet som ställs vid nyrekrytering är följande. För en barnmorska krävs sjuksköterskeutbildning 120 p., yrkeserfarenhet under 1 år samt barnmorskeutbildning 60 p. För en klinikingenjör krävs certifiering, vilket i sin tur förutsätter högskoleutbildning 120 p., yrkeserfarenhet under 3 år, annan teknikutbildning motsvarande 20 p. samt minst 2 års ytterligare arbetslivserfarenhet. Schablonmässigt betyder detta att barnmorskan har 5 års utbildning, medan klinikingenjören har 8 1/2 års utbildning. Kraven på utbildning och erfarenhet skall väga tungt vid den slutliga bedömningen. Landstingets slutsats är att kraven på klinikingenjören är väsentligt högre än för en barnmorska. När det gäller förmåga till problemlösning är av betydelse att L.P. och andra klinikingenjörer oftast arbetar ensamma medan barnmorskorna arbetar i grupp och tillsammans med läkare. Det krävs av en ingenjör att han eller hon skall kunna lösa mångfacetterade teknikuppgifter. Landstinget kommer därför till den slutsatsen att kravet på problemlösningsförmåga har varit större på klinikingenjören. Den medicintekniska utvecklingen sker snabbt och ställer höga krav på ingenjörerna. Apparaturen blir allt mer avancerad och komplicerad medan instrumenter blir mer användarvänliga. Detta leder till att kravet på klinikingenjören är högre än på barnmorskan när det gäller förmåga till anpassning till ny teknik. Däremot är kravet i fråga om social kompetens sammantaget högre på barnmorskan.

Såvitt gäller kriteriet ansvar kan konstateras att varken barnmorskorna eller klinikingenjören har haft arbetsledningsansvar. Såvitt gäller ekonomiska frågor måste ansvaret bedömas vara något högre på klinikingenjören än på barnmorskan. Ansvaret för känslig information av olika slag får anses vara likvärdigt för de båda personalkategorierna. Enligt landstingets uppfattning är det självklart att ansvaret för materiella resurser är väsentligt större när det gäller klinikingenjören. Landstinget anser samtidigt att kravet på självständigt beslutsfattande vad avser människors liv, hälsa och välbefinnande är väsentligt högre för barnmorskan. Utöver det

anförda bör enligt landstingets mening beaktas att klinikingenjören i mycket ringa grad kan ersättas med någon annan arbetstagare inom sjukhuset. Klinikingenjören har en nyckelbefattning eftersom han är en specialist med en för landstinget unik kompetens. Klinikingenjören har därmed ett specialistansvar, som är väsentligt högre för honom än för barnmorskan.

Slutsatsen av den nu angivna värderingen är enligt landstingets mening att kraven är klart större på klinikingenjören än på barnmorskan. Till undvikande av missförstånd vill landstinget tillägga att de nu angivna kriterierna på intet sätt har haft betydelse vid lönesättningen. Landstinget har därvidlag tillämpat de principer som anges i gällande kollektivavtal.

Löneskillnaderna beror i varje fall inte på arbetstagarnas könstillhörighet

Om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetena som sådana är likvärdiga slår presumtionen om könsdiskriminering under alla förhållanden inte till i detta fall. Löneskillnaderna beror nämligen inte på arbetstagarnas könstillhörighet utan på kollektivavtalsbakgrunden, arbetstagarnas olika ålder samt marknadseffekter. Av uttalanden i lagförarbeten och i Arbetsdomstolens domar följer att kraven på bevisning från arbetsgivarens sida inte är särskilt höga. 18 § jämställdhetslagen utgör inte någon stark presumptionsregel.

När det gäller kollektivavtalets betydelse vill landstinget framhålla följande. Kollektivavtalen är i sig könsneutrala. De tre jämförelsepersonernas löner har bestämts genom kollektivavtal mellan landstinget samt Vårdförbundets och Sveriges Kommunal tjänstemannaförbunds lokala organisationer. Det är fråga om skilda lokala avtal så till vida att landstinget tecknar ett separat lokalt avtal med var och de båda arbetstagarorganisationerna. Att det går till på det sättet har sin bakgrund i att förhandlingsutrymmet normalt är olika stort för de båda personalkategorierna. Förhandlingsutrymmet bestäms genom centrala förhandlingar. Skillnaderna mellan de båda organisationerna brukar inte vara stora. Genom det nu gällande kollektivavtalet ÖLA 95 fick exempelvis Vårdförbundets medlemmar ett extra löneutrymme på 0,5 procent. Att lönerna för de enskilda arbetstagarna sedan bestäms genom skilda lokala avtal för de olika kategorierna betyder inte som JämO har påstått att lönesystemet saknar transparens. Lönerna är nämligen offentliga.

I sammanhanget bör framhållas att de grundläggande principerna för lönesättningen enligt det mellan parterna gällande kollektivavtalet ÖLA innebär att lönebildning och lönesättning skall bidra till att landstinget når målen för verksamheten. Lönesättningen skall stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen för en enskild arbetstagare skall 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 män som för kvinnor, liksom för yngre och äldre arbetstagare. Arbetsgivaren åläggs ett stort ansvar för lönebildningen, vilket enligt avtalet inbegriper att göra en värdering av löne- och anställningsvillkoren för den egna personalen i förhållande till andra avtalsområden på orten eller i regionen. Enligt landstingets mening innebär dessa allmänna principer i kollektivavtalet att det vid lönesättningen skall tas hänsyn till lönerna på den omgivande arbetsmarknaden, eller med andra ord marknadseffekter. Principerna enligt kollektivavtalet har följts fullt ut av landstinget. Något annat - exempelvis löner satta efter systematisk arbetsvärdering - hade inneburit ett brott mot kollektivavtalet. Principerna i kollektivavtalet är könsneutrala, och de fackliga organisationerna är garanter för en korrekt och ickediskriminerande lönesättning. Som exempel kan nämnas att bestämmelserna om lönetillägg för obekvämt arbetstid och om arbetstidsförkortning gäller på samma sätt för kvinnor och män.

Landstinget gör vidare gällande att de berörda arbetstagarnas olika ålder är av stor betydelse för lönesättningen. L.P. är 14 år äldre än K.E. och 17 år äldre än K.W. Det kan även i detta sammanhang konstateras att ålderskillnaden mellan K.E. och K.W. är tre år samt att löneskillnaden dem emellan är omkring 800 kr. Att arbetstagarnas ålder har betydelse framgår klart av tillgänglig lönestatistik. En jämförelse mellan åldersgrupperna 30-39 och 50-59 år utvisar att skillnaden för en heltidslön under åren 1994-1996 genomsnittligt uppgick till 1 000 kr. Tillämpat på de lönebelopp som gällt mellan L.P. och de båda barnmorskorna motsvarar det minst 25 procent av löneskillnaderna. Enligt landstingets uppskattning kan alltså 25 procent av löneskillnaderna hänföras till att arbetstagarna har olika ålder.

Den största delen av löneskillnaderna mellan de berörda arbetstagarna, uppskattningsvis 75

procent, är emellertid ett utslag av marknadseffekter. Det föreligger en stor alternativ arbetsmarknad inom det privata området, både nationellt och internationellt, för medicintekniker. Det finns efterfrågan från företag som tillverkar och försäljer medicintekniska produkter, från serviceföretag, från forskningsverksamheten inom universitetssfären och inte minst från andra företag inom teknikområdet. L.P. har en hög kompetens inom elektrotekniska- eller elektronikområdet. I Örebro med omnejd fanns vid den aktuella tiden flera företag som drev upp lönerna. Exempel härpå är Ericsson, Berifors Elektronik, FFV, Bofors och ESA. Landstinget har mot den bakgrunden varit nödsakat att betala L.P. den lön han haft för att kunna möta dessa marknadskrafter.

Tillgänglig lönestatistik för gymnasieingenjörer anställda inom den privata sektorn utvisar att L.P:s lön låg nära medianlönen. År 1994 hade L.P. en månadslön på 18 800 kr och medianlönen på den privata marknaden var 18 400 kr. År 1995 hade L.P. en månadslön på 18 988 kr och motsvarande medianlön var 19 000 kr. År 1996 var hans månadslön 19 150 kr och medianlönen 20 300 kr. L.P:s arbete var enligt landstingets mening så kvalificerat att jämförelsen egentligen borde göras med lönen för mer kvalificerade ingenjörer med något högre snittlöner. I samma riktning talar det förhållandet att L.P. var äldre än gymnasieingenjörerna i genomsnitt. Statistiken utvisar att L.P. hade haft minst lika hög och troligen högre lön om hade arbetat på den privata marknaden i stället för hos landstinget. Det har alltså varit nödvändigt att betala L.P. den lön han faktiskt har haft hos landstinget. I varje fall har det varit motiverat och försvarligt.

Landstinget vill också framhålla att L.P:s lönenivå, liksom för övrigt de båda barnmorskornas, inte skiljer sig från vad som gällt inom andra landsting. Detta framgår klart av tillgänglig lönestatistik. Hans månadslön år 1996 uppgick till 19 650 kr, vilket i stort sett motsvarade gränsen mot den 90:e percentilen. Med hänsyn till hans arbetsuppgifter bör L.P. hänföras till denna. Under den i målet aktuella tiden har K.E. under hela tiden legat över gränsen mot den 90:e percentilen. K.W:s lön låg år 1996 vid den gränsen. Det skall dock anmärkas att statistiken inte skiljer mellan sjuksköterskor och barnmorskor. Barnmorskornas månadslön är generellt omkring 800 kr högre än sjuksköterskornas.

När det gäller arbetsmarknadens efterfrågan på barnmorskor har Vårdförbundet under år 1995 och 1996 genomfört enkäter genom att tillfråga olika personalchefer. Enkätsvaren utvisade att efterfrågan särskilt mot slutet av undersökningstiden var vikande. Så har trenden inte sett ut för det tekniska området, där det i stället förelåg en positiv marknadsbild. Även detta bör beaktas när man bedömer marknadskrafternas inverkan på de aktuella arbetstagarnas löner.

Rättsliga grunder för landstingets bestridande

Landstinget gör gällande att de aktuella arbetena inte kan jämföras över huvud taget. För att två arbeten skall kunna jämföras krävs att det är fråga om arbeten i jämförbara situationer, dvs. att arbetena återfinns i samma verksamhetsgren eller att de är av samma verksamhetsslag. Härmed avser landstinget att t. ex administrativt arbete kan jämföras med annat administrativt arbete, ett tekniskt med ett annat tekniskt yrke eller att en läkare kan jämföras med en sjuksköterska. Det följer av tillämpliga EG-rättskällor att de i målet aktuella arbetena inte går att jämföra. Landstinget vill hänvisa till EG-domstolens dom år 1999 i mål C-309/97, Wiener Gebietskrankenkasse. Det finns i det nu aktuella fallet grundläggande skillnader mellan arbetena som sådana. Det föreligger även skillnader beträffande anställningsvillkoren, beträffande kunskaper som erfordras för utförandet av arbetena, beträffande typ av ansvar som gäller samt beträffande de förhållanden under vilka arbetena utförs. En barnmorskas arbete utövas främst i förhållande till människor medan en klinikingenjörs arbete utförs främst mot teknisk apparatur. Arbetena har olika inriktning och är av olika karaktär. Även arbetstiden är förlagd på olika sätt. Barnmorskorna arbetar i treskift och klinikingenjören arbetar i huvudsak under dagtid. Det utgår regelmässigt inte ersättning för oönskad arbetstid till en klinikingenjör.

Med stöd av den arbetsvärdering som landstinget har utfört görs gällande att K.E:s och K.W:s arbete inte har varit att betrakta som likvärdigt med L.P:s arbete. Om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetena är minst likvärdiga görs gällande att löneskillnaderna varken direkt eller indirekt haft något samband med arbetstagarnas konststillhörighet. De föreliggande löneskillnaderna kan tillskrivas kollektivavtalsbakgrunden, åldersskillnaderna och marknadseffekter. Någon lönediskriminering enligt 18 § jämställdhetslagen har det inte varit fråga om.

Domskäl

Den rättsliga bakgrunden i stora drag

Tidigare fanns det i 18 § jämställdhetslagen bestämmelser om otillåten könsdiskriminering vid bestämmande av anställningsvillkor. Nyligen har beslutats om ändringar i lagen, vilka har trätt i kraft den 1 januari 2001. Vad som sägs i det följande utgår från lagens tidigare lydelse, som var tillämplig under den i målet aktuella tiden, dvs. åren 1994 - 1996.

I 18 § första stycket jämställdhetslagen föreskrivs att 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. Denna föreskrift är en s.k. presumtionsregel. Det innebär att man som princip har att utgå ifrån att en otillåten könsdiskriminering föreligger om de angivna förutsättningarna är uppfyllda i ett enskilt fall. Det behöver inte visas att olikheterna i anställningsvillkoren har samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Men den som påstår att det finns förutsättningar för presumtionens inträdande, t.ex. att två arbeten är likvärdiga, har bevisbördan för detta. Presumtionen kan brytas. Enligt paragrafens andra stycke föreligger inte otillåten könsdiskriminering, 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. Det är alltså arbetsgivaren som har bevisbördan i denna del.

Jämställdhetslagen i den lydelse som gällde vid den i målet aktuella tiden var resultatet av en anpassning till EG-rätten, nämligen såvitt gäller nu aktuella bestämmelser i lagen artikel 141 i Romfördraget och rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975, det s.k. likalönedirektivet. Sverige är som medlem i EU bundet av de sistnämnda bestämmelserna. EG-domstolen har uttalat att likalöneprincipen i Romfördraget kan åberopas av enskilda inför nationella domstolar (den andra Defrenne- domen, mål nr C-43/75 [1976] ECR s. 455) samt att artikel 141 i Romfördraget omfattar både lika arbete och arbete av lika värde, trots att artikeln endast innehåller uttrycket "lika arbete" (Jenkins- domen, mål nr C-96/80 [1981] ECR s. 911). Svenska domstolar har att följa bestämmelserna i artikel 141 och likalönedirektivet liksom EG-domstolens praxis på området.

Huvuddragen i tvisten

JämO för i detta mål talan för barnmorskorna K.W. och K.E., vilka är anställda hos Örebro läns landsting. Enligt JämO har landstinget under den i målet aktuella tiden åren 1994 - 1996 tillämpat lägre lön för K.W. och K.E. än för en av landstinget anställd klinikingenjör, L.P., trots att de båda barnmorskorna har utfört arbete som kan betraktas som minst likvärdigt med L.P:s arbete. Lönerna har bestämts i kollektivavtal, såvitt gäller de båda barnmorskorna mellan landstinget och Vårdförbundet samt såvitt gäller L.P. mellan landstinget och SKTF. JämO:s yrkanden i målet gäller ekonomiskt och allmänt skadestånd jämte ränta till K.E. och K.W.

Landstinget har bestritt JämO:s yrkanden. I målet är ostridigt att det föreligger vissa skillnader mellan å ena sidan K.E:s och K.W:s löner och å andra sidan L.P:s lön. Landstinget har emellertid gjort gällande att de aktuella arbetsuppgifterna inte kan jämföras över huvud taget. För den händelse en sådan jämförelse kan göras menar landstinget att det arbete som K.E. och K.W. har utfört inte har varit likvärdigt med L.P:s arbete. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att de båda barnmorskornas arbeten är att betrakta som minst likvärdigt med L.P:s arbete har landstinget gjort gällande att otillåten könsdiskriminering ändå inte föreligger eftersom löneskillnaderna inte vare sig direkt eller indirekt har haft samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Löneskillnaderna beror enligt landstingets uppfattning i stället på kollektivavtalsbakgrunden, på arbetstagarnas olika ålder samt på marknadsförhållanden som verkat höjande på L.P:s lön.

Utredningen i målet har varit omfattande vad beträffar såväl muntlig som skriftlig bevisning. Under de fem dagar som huvudförhandlingen pågått har sju ton personer hörts. Vidare har domstolen under huvudförhandlingen hållit syn i Regionsjukhuset i Örebro på medicintekniska avdelningen, klinisk-fysiologiska avdelningen, gynekologiska avdelningen och förlossningsavdelningen.

Arbetsdomstolen kommer i det följande att behandla frågan om de i målet aktuella arbetstagarnas arbeten kan betraktas som likvärdiga i den mening som avses i jämställdhetslagen. Det finns därvid anledning att först gå in något på vad som har angetts i förarbetena till jämställdhetslagen.

Närmare om lönediskriminering enligt lagförarbetena m.m.

Som har framgått i det föregående bygger 18 § jämställdhetslagen på en presumtion för att 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. Av andra bestämmelser i jämställdhetslagen följer att den nu angivna regeln är tvingande. Det innebär att regeln inte kan frångås genom kollektivavtal eller annat avtal. Den som blivit diskriminerad kan vara berättigad till skadestånd. Lagtexten innebär enkelt uttryckt ett skydd för den individ som har blivit diskriminerad.

Som Arbetsdomstolen anförde i domen 1996 nr 41 föreligger det mellan en barnmorskas och klinikingenjörens arbeten uppenbara, stora olikheter och arbetsuppgifterna kan knappast i något avseende betraktas som lika. De tre i målet aktuella arbetstagarnas löner har varit bestämda i kollektivavtal. Mot denna bakgrund finns det anledning att granska vad som uttalats i de svenska lagförarbetena och i andra rättskällor om arbetsvärdering och om den betydelse som kollektivavtalen bör tillmätas i detta sammanhang. Det finns därvid anledning att inledningsvis konstatera att det även vid en tillämpning av EG:s rättsakter ankommer på de nationella domstolarna att pröva om de arbeten som är aktuella i ett lönediskrimineringsmål kan betraktas som likvärdiga. I dessa rättsakter ges ingen närmare vägledning för den prövning som skall göras av de nationella domstolarna. Det anges i huvudsak endast att enskilda skall ha möjlighet att få till stånd en prövning och att arbetsvärderingssystem som används i sammanhanget inte får vara diskriminerande mot något kön. Inte heller jämställdhetslagens text ger någon närmare anvisning om hur den arbetsvärdering som kan behöva göras skall gå till.

I samband med tillkomsten år 1991 av den nu gällande jämställdhetslagen gjordes åtskilliga uttalanden i anslutning till att förbudet mot lönediskriminering ändrades jämfört med vad som gällde enligt den tidigare lagstiftningen. Ändringen, vilken gjordes som ett led i anpassningen till EG-rätten, innebar bl.a. att man tog bort ett tidigare gällande krav på anknytning till en överenskommen arbetsvärdering. Ändringen innebar därmed att vad som är lika eller likvärdigt arbete skall kunna prövas också när kollektivavtal, praxis på området eller en överenskommen arbetsvärdering saknas eller ger otillräcklig ledning. Lagtexten utformades så att en presumtion för lönediskriminering förelåg när arbetstagare av olika kön utförde arbete "som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt på arbetsmarknaden".

I förarbetena (prop. 1990/91:113 s. 86 ff) framhålls att det på stora delar av arbetsmarknaden saknas arbetsvärderingar som parterna kommit överens om och att likalönedirektivet enligt en dom mot Storbritannien från EG-domstolen (mål nr C-61/81 [1982] ECR s. 2101) borde tolkas så att ett på arbetsplatsen befintligt arbetsvärderingsinstrument endast utgör en av flera möjligheter att bestämma om ett arbete är av lika värde som ett annat. En kort redogörelse lämnas för ett rättsfall från Storbritannien efter det att den engelska lagstiftningen ändrats med anledning av EG-domstolens dom. I rättsfallet prövades huruvida en kokerska som arbetade i kantine på ett skeppsvarv hade ett arbete som var likvärdigt med de arbeten som utfördes av tre manliga arbetstagare på varvet, nämligen en målare, en isoleringsmontör och en snickare. Kvinnans lön utgjorde 70 procent av de manliga arbetskamraternas. De engelska domstolarna i alla instanser fann att kvinnans arbete var likvärdigt med de tre männen. Domstolarna grundade sin bedömning på vad en oberoende expert hade kommit fram till vid en bedömning efter vissa normer.

I propositionen uttalas att bristen på överenskomna arbetsvärderingsinstrument inte bör hindra möjligheterna att få frågor om vad som är att betrakta som likvärdigt arbete prövade i diskrimineringsmål samt - närmast med anledning av vissa anmärkningar av lagrådet - att lagstiftningen inom EG:s medlemsländer får anses visa att en lagstiftning av den föreslagna innebörden tillgodoser rimliga rättssäkerhetskrav. Avslutningsvis anfördes i allmänna motiveringen följande (s. 89).

Vårt ställningstagande i denna del innebär att man står fast vid de principer som har kommit till uttryck i förarbetena till den nuvarande jämställdhetslagen i fråga om grunderna för den bedömning som de rättstillämpande instanserna skall göra. Utgångspunkten vid tillämpningen av diskrimineringsförbudet bör således också i fortsättningen vara den värdering av olika arbetsuppgifter och normer i övrigt som tillämpas på arbetsmarknaden. Det sagda gäller dock under den självklara förutsättningen att normerna inte i sig själva är könsdiskriminerande.

I specialmotiveringen till 18 § anförs följande (s. 110).

Om det finns en överenskommen arbetsvärdering, skall den självfallet ligga till grund för bedömningen, förutsatt att arbetsvärderingen i sig inte är könsdiskriminerande. I de fall det inte finns någon genomförd arbetsvärdering får bedömningen grundas på andra omständigheter. Vad det därvid i praktiken närmast blir fråga om är bevisning om hur olika arbetsuppgifter förhåller sig till varandra när det gäller de krav som uppgifterna ställer på den som skall utföra dem. Sådan bevisning kan föreläggas t.ex. genom vittnes- eller sakkunnigförhör. Det kan också ske genom jämförelser med andra yrkesområden där man kanske har genomfört arbetsvärderingar som i och för sig skulle kunna tillämpas på det aktuella fallet.

På grundval av förslag av Löneskillnadsutredningen gjordes det år 1994 en ändring i 18 § jämställdhetslagen. Ändringen innebar i huvudsak att orden "på arbetsmarknaden" utgick ur lagtexten. I propositionen (1993/94:147) behandlas denna förändring under rubriken Vissa redaktionella frågor (s. 55 f). Där uttalas bl.a. att lönediskrimineringsförbudet inte skall tolkas så att det är med detta förbud som generella värderingar i fråga om kvinnor och mäns löner skall angripas samt att diskriminerande värderingar givetvis inte skall läggas till grund för bedömningen i en arbetstvist. Efter ett återgivande av de i det föregående citerade uttalandena i prop. 1990/91:113 s. 89 uttalas dessutom följande (s. 56).

Enligt regeringens uppfattning äger ovanstående alltjämt giltighet. Självfallet måste vid bedömningen av vad som är lika eller likvärdigt arbete hänsyn tas till normer m.m. som i övrigt tillämpas för lönesättningen på arbetsmarknaden. Det kan således inte bli fråga om att introducera nya normer för värdering eller lönesättning. Det är snarare fråga om att använda de normer som redan finns på ett icke-diskriminerande sätt. Det är dock givetvis inte så att om könsdiskriminerande normer eller normer som direkt eller indirekt nedvärderar kvinnligt arbete tillämpas på arbetsmarknaden eller delar av arbetsmarknaden, just dessa normer får vara vägledande i det aktuella fallet.

I propositionen finns också ett avsnitt som behandlar kriterier för bedömning av likvärdigt arbete (a. prop. s. 51 ff). Där uttalas bl.a. följande.

På svensk arbetsmarknad råder stor enighet om vilka generella kriterier som är relevanta för värdering och lönesättning av arbeten. I kollektivavtal, i platsannonsering, i arbets- och befattningsbeskrivningar liksom i lönestatistiska hjälpmedel och inte minst i befintliga arbetsvärderingssystem är det följande aspekter på ett arbete som står i blickpunkten: den kunskap och förmåga som erfordras för att utföra arbetet, den arbetsinsats - psykisk eller fysisk - som arbetet kräver, det ansvar som arbetet kräver av arbetstagaren och slutligen de arbetsförhållanden under vilka arbetet skall utföras.

I propositionen görs vidare till ledning för rättstillämpningen relativt utförliga men allmänt hållna uttalanden om innebörden av vart och ett av de angivna kriterierna (a. prop. s. 51 ff). Till vissa av dessa uttalanden återkommer domstolen i ett senare avsnitt av domskälen.

Slutsatser som kan dras av förarbetena m.m.

Vissa av uttalandena i lagförarbetena går ut på att lönediskrimineringsförbudet åtminstone i princip inte är avsett för att angripa generella värderingar i fråga om kvinnors och mäns löner. Om lönediskrimineringsförbudet anses tillämpligt i sådana fall innebär detta otvivelaktigt att förbudet också kan användas för att tvinga fram åtgärder som hör till området för 2 § jämställdhetslagen, där det föreskrivs att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt särskilt skall verka bl.a. för att utjämna skillnader i löner mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Och som Arbetsdomstolen har uttalat i 1996 års dom skulle en tillämpning av lönediskrimineringsförbudet på kollektivavtalsområdet innebära att arbetsgivaren ensam får bära ansvaret för innehållet i avtal om löner m.m. som har ingåtts

efter förhandlingar med arbetstagarorganisationer.

Det anförda ger belägg för att tvingande regler om förbud mot lönediskriminering skapar särskilda komplikationer på en arbetsmarknad som den svenska, vilken i så hög grad bygger på lönesättning genom kollektivavtal. Det står dock klart att lagstiftarens avsikt har varit att lönediskrimineringsförbudet skall kunna tillämpas även när det är fråga om löner som fastställts i kollektivavtal. Det innebär, för att anknyta till situationen i den föreliggande tvisten, att jämförelser kan behöva göras mellan arbetsuppgifterna för två arbetstagare hos samma arbetsgivare även om de båda arbetstagarnas löner har bestämts genom kollektivavtal. Detta krävs för övrigt för att lagen skall stå i överensstämmelse med artikel 141 i Romfördraget och likalönedirektivet. För att jämförelsen i ett sådant fall skall vara meningsfull krävs uppenbarligen att domstolen har möjlighet att beakta andra värderingar än dem som gjorts av parterna i kollektivavtalet.

Det nu anförda innebär emellertid inte att kollektivavtalsbakgrunden allmänt sett saknar betydelse i en lönediskrimineringstvist. Som har redovisats i det föregående skall utgångspunkten för bedömningen vara den värdering av olika arbetsuppgifter och normer i övrigt för lönesättningen som tillämpas på arbetsmarknaden, dock under förutsättningen att dessa normer inte i sig själva är könsdiskriminerande. Det anförda kan beskrivas så att prövningen i första hand skall ta sikte på att utrona om arbetstagaren har fått en lägre lön än vad som följer av en bedömning enligt allmänt tillämpade värderingar på arbetsmarknaden. Och vad dessa värderingar enligt lagstiftarens uppfattning innebär har som redan nämnts utvecklats i förarbetena till 1994 års ändringar i jämställdhetslagen.

Det kan tilläggas att kollektivavtalsbakgrunden kan vara beskaffad på olika sätt i olika lönediskrimineringstvister. Det är enligt domstolens mening uppenbart att de värderingar som ligger till grund för ett kollektivavtal får en särskild betydelse då det är fråga exempelvis om två skilda arbeten som enligt regleringen i ett och samma kollektivavtal är att betrakta som likvärdiga. Situationen kan vara en annan när det som i den föreliggande tvisten är fråga om två lokala kollektivavtal som arbetsgivaren har träffat efter separata förhandlingar med två skilda arbetstagarorganisationer. Visserligen förhåller det sig så att dessa kollektivavtal har sin bakgrund i en central överenskommelse med viss fördelning av tillgängligt löneutrymme mellan olika organisationer. Den individuella lönesättningen enligt de lokala avtalen kan i ett sådant fall likväl inte på samma sätt som i det tidigare exemplet sägas spegla avtalsparternas värderingar av hur arbeten som omfattas av de båda avtalen totalt sett skall vägas mot varandra i lönehänseende. Domstolen återkommer i ett senare avsnitt av domskälen till frågor om kollektivavtalsbakgrundens betydelse.

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

I anslutning till det sistnämnda uttalandet vill Arbetsdomstolen kommentera vad landstinget har anfört om att arbeten som är av helt olika slag inte någonsin kan betraktas som likvärdiga vid en tillämpning av 18 § jämställdhetslagen. Vad landstinget har anfört i den delen har enligt domstolens mening inte stöd i något EG-rättsligt material, och de svenska lagförarbetena bygger uppenbarligen på att även olikartade arbeten kan vara att betrakta som likvärdiga.

Är arbetena av lika värde?

Arbetstagarnas arbetsuppgifter

I målet är i huvudsak ostridigt vilka arbetsuppgifter de berörda arbetstagarna har haft och hur dessa skall beskrivas. I några smärre frågor har dock parterna skilda meningar. Dessa frågor saknar betydelse för bedömningen och kommer inte att beröras i det följande. Däremot återkommer domstolen senare till en särskild aspekt på L.P:s arbetsuppgifter om vilken

parterna är ense.

Utredningen om de aktuella arbetsuppgifterna kan översiktligt sammanfattas enligt följande.

K.E. och K.W. har utfört behandling och omvårdnad av patienter, däri inbegripet förberedelser, uppföljning och dokumentation av åtgärder. I de rent omvårdande uppgifterna ingick att ta hand om patienter vid krissituationer vid missfall, aborter och cancersjukdomar. På förlossningsavdelningen var det normalt barnmorskan som med hjälp av en undersköterska övervakade den födande kvinnan. I uppgifterna ingick då att identifiera och bedöma eventuella komplikationer och vid behov tillkalla läkare.

L.P. har arbetat som klinikingenjör med placering på den klinisk-fysiologiska avdelningen. Han har där varit ensam om sina arbetsuppgifter, vilka har legat inom det medicintekniska området. Arbetsuppgifterna innebar i huvudsak att han kontrollerade och reparerade medicinteknisk utrustning. Han utförde förebyggande underhåll på apparaturen. I arbetet ingick felsökning och kalibrering av utrustningen. Av utredningen framgår att många reparationsåtgärder var av förhållandevis enkel beskaffenhet, men också att det ibland förekom mera kvalificerade åtgärder.

Utgångspunkterna för domstolens prövning

Bedömningen huruvida de båda barnmorskornas arbeten är likvärdiga med klinikingenjörens förutsätter att domstolen gör en jämförelse, som tar sikte på de krav som ställs på den som har att utföra de olika arbetsuppgifterna. Det är med andra ord fråga om en bedömning som i princip är oberoende av vem som utför arbetet.

Det kan anmärkas att de båda barnmorskornas arbetsuppgifter har varit av litet olika slag beroende på om de arbetat på den gynekologiska avdelningen eller förlossningsavdelningen. Parterna har inte närmare utvecklat vilken betydelse det kan ha om kraven i arbetet skulle anses vara olika på dessa båda avdelningar. Arbetsdomstolen har uppfattat saken så att kraven i arbetet för de båda barnmorskorna skall bestämmas med utgångspunkt i att de skall kunna tjänstgöra vid såväl förlossningsavdelningen som gynekologavdelningen och att eventuella skillnader i arbetsuppgifterna därför inte har någon betydelse för den bedömning som domstolen har att göra.

Parterna är ense om att bedömningen av arbetsuppgifterna skall göras med tillämpning av de fyra huvudkriterier som anvisas i de tidigare angivna lagförarbetena, dvs. kunskap/förmåga, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Parterna har också förklarat sig vara ense om att man vid bedömningen i det föreliggande fallet bör lägga den största tonvikten vid kriterierna kunskap/förmåga och ansvar.

Kunskap och förmåga

Vid en bedömning enligt detta kriterium är det givetvis av intresse vilken utbildning och praktisk erfarenhet som krävs för arbetsuppgifterna (prop. 1993/94:147 s. 52). En jämförelse mellan kraven för arbeten av olika slag kan försvåras exempelvis därför att det för ett arbete krävs en förhållandevis längre teoretisk utbildning, medan ett annat arbete i högre grad förutsätter en långvarig praktisk träning. Det nu föreliggande fallet illustrerar i viss mån detta.

För barnmorskornas del kan konstateras att den utbildning som krävts - efter genomgången grundskola - omfattar gymnasietets vårdlinje, sjuksköterskeskola, praktik och särskild barnmorskeutbildning. Den sammanlagda utbildningstiden uppgår till 8 1/2 år. I målet har antytts att det därutöver krävs ytterligare yrkeserfarenhet innan en barnmorska kan sägas vara helt fullärd. Det står dock klart att en person med den nu angivna utbildningsbakgrunden kan anställas och arbeta som barnmorska.

För en medicintekniker är utbildningskraven svårare att precisera. Landstinget har gjort gällande att man skall ta hänsyn till de relativt höga krav som numera ställs vid nyrekrytering av medicintekniker. Med hänsyn till att L.P. med den utbildning och erfarenhet han hade faktiskt utförde sina arbetsuppgifter på ett bra sätt anser Arbetsdomstolen emellertid det vara naturligt att det i första hand är hans egen bakgrund som skall ligga till grund för bedömningen. L.P. har efter vad som motsvarar grundskola genomgått dels en teknisk utbildning, som enligt vad parterna är ense om kan likställas med en fyraårig gymnasieingenjörutbildning, dels ett antal kortare kurser som tillsammans motsvarar ett

halvårs utbildning. Därutöver har krävts praktisk erfarenhet vars omfattning kan vara svårare att bestämma. Enligt uppgifter som i målet såväl skriftligen som muntligen lämnats av docenten J.O., vilken på JämO:s uppdrag har gjort en särskild utredning om L.P:s arbetsuppgifter, kan kravet på praktisk erfarenhet för en person med L.P:s utbildningsbakgrund uppskattas till motsvarande två eller tre års arbete. I målet har inte förekommit någon utredning som motsäger den bedömningen. Arbetsdomstolen anser därför att det kan antas att en person med L.P:s bakgrund efter i varje fall tre års arbete i rimlig utsträckning har kunnat bemästra hans arbetsuppgifter. Hans sammanlagda utbildningstid uppgår med detta sätt att räkna till 7 1/2 år. Slutsatsen blir att det i fråga om kraven på utbildning och erfarenhet inte kan sägas föreligga några avgörande skillnader mellan de berörda arbetstagarna.

L.P:s arbete synes till viss del ha varit inriktat på underhållsarbete som inte varit förknippat med lösning av tekniska problem. Han har emellertid också haft ansvaret för att åtgärda fel på den medicintekniska apparaturen. I sådana situationer har han varit tvungen att på egen hand eller med stöd av uppgifter från apparatens leverantör göra en felsökning. Av J.O:s uppgifter framgår att L.P. har utfört enklare reparationer, mera kvalificerade reparationer och i vissa fall även reparationer som krävt kunskaper på högskolenivå. Sammantaget har domstolen fått intrycket att vissa inslag i L.P:s arbetsuppgifter har varit relativt kvalificerade. Detta intryck motsägs inte av att det av utredningen framgår att L.P. i särskilt kvalificerade fall har varit hänvisad till att kontakta utrustningens leverantör eller tillverkare för att få en reparation utförd.

Även K.E:s och K.W:s arbeten har ibland krävt analys och problemlösning, låt vara av helt annat slag. Av uppgifter som i målet har lämnats av professorn i obstetrik Ingemar Ingemarsson framgår att detta inslag är viktigt inte minst när barnmorskan vid förlossningen måste tolka den CTG-registrering med vilken man mäter fosterljud och värkar. Av Ingemar Ingemarssons uppgifter kan man dra slutsatsen att tolkningen av denna registrering är en uppgift som kräver att man beaktar åtskilliga faktorer och som kräver långvarig erfarenhet. Att uppgiften ibland måste lösas i akuta situationer är också av betydelse i detta sammanhang.

Det är uppenbart att kraven på snabb och säker kommunikation med andra människor är höga i K.E:s och K.W:s arbete. Det handlar då om att både kunna förstå och instruera en person som barnmorskan inte är personligen bekant med och som kanske befinner sig i en besvärlig situation. Kravet på förmåga till kommunikation kan sägas vara centralt i vårdarbetet. I detta hänseende måste kravet på L.P. utan tvivel antas vara lägre. I hans kontakter med leverantörer och andra tekniker har det mera varit fråga om meningsutbyte mellan yrkesmän inom samma huvudsakliga fack.

Andra faktorer som parterna har berört i detta sammanhang anser domstolen vara av förhållandevis mindre betydelse. De jämnar i varje fall ut varandra på ett sådant sätt att de inte nämnvärt påverkar jämförelsen som helhet. Exempelvis kan man med tanke på den snabba tekniska utvecklingen anta att kravet på vidareutbildning är högre i fråga om en klinikingenjör, medan å andra sidan kravet på flexibilitet torde vara större för barnmorskornas arbetsuppgifter.

Vid en sammantagen bedömning av det nu anförda kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att kraven på kunskap och förmåga inte har varit lägre för K.E:s och K.W:s arbetsuppgifter än för L.P:s arbetsuppgifter.

Ansvar

I denna del kan först konstateras att ingen av de båda personalkategorierna har något arbetsledningsansvar. Båda kategorierna har dock var på sitt sätt ett stort ansvar av annat slag.

I klinikingenjörens uppgifter ligger ett ansvar av rent ekonomiskt slag för materiella resurser i form av den medicintekniska utrustningen. Rent faktiskt synes risken ha varit ganska liten för att L.P. genom någon felaktig åtgärd skulle åstadkomma någon fysisk skada på dyrbar medicinteknisk apparatur. Bristande eller illa utförd underhållsarbete skulle dock få ekonomiska konsekvenser. Som medicintekniker har L.P. även ett ansvar för att den tekniska utrustningen fungerar på ett riktigt sätt och möjliggör att rätt slutsatser kan dras vid medicinska provtagningar och liknande. I den meningen har han haft ett ansvar för patienternas liv och

hälsa även om utredningen i målet tyder på att skaderisken varit liten. Enligt domstolens uppfattning bör man i fråga om ansvarsförhållandena vidare beakta att L.P:s tjänst som klinikingenjör innebar att han var ensam om sina arbetsuppgifter på kliniken. Det kan antas att detta har inneburit ett särskilt krav på självständighet, dvs. L.P. var tvungen att göra vissa ställningstaganden utan någon praktisk möjlighet att rådgöra med en kollega på avdelningen.

I fråga om de båda barnmorskorna är det tydligt att deras ansvar för patienternas liv och hälsa är stort. Utredningen har i denna del varit särskilt inriktad på förlossningsavdelningen, där det ligger i barnmorskans uppgifter att hantera akuta situationer med de möjligheter till misstag som då föreligger. I normala fall är det barnmorskan som tillsammans med en undersköterska övervakar och medverkar vid en förlossning. Det förhåller sig visserligen så att barnmorskan vid komplikationer kan tillkalla en tjänstgörande läkare som då övertar ansvaret, men den möjligheten medför inte att det primära ansvar som barnmorskan har blir mindre. Dessutom kan det inträffa exempelvis att läkaren på avdelningen är tvungen att prioritera någon annan patient och därigenom överlämnar till barnmorskan att själv klara ut situationen. Allmänt gäller att ett misstag från barnmorskans sida kan leda till ett förfarande i hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd, något som enligt vad utredningen visar är en realitet. Vid sidan av detta juridiska ansvar i ett sådant fall torde det rent personligt upplevda ansvaret mot patienten vara minst lika betydelsefullt.

Mot bakgrund av det nu anförda anser Arbetsdomstolen att kravet på ansvar sammantaget har varit minst lika stort för K.E:s och K.W:s arbete som för L.P:s arbete.

Ansträngning

Arbetsdomstolen anser att det är svårt att på grundval av utredningen i målet dra slutsatsen att det mellan de berörda personalkategorierna har förelegat några skillnader i fråga om arbetsbelastningen i allmänhet. Det får anses klarlagt att kraven på barnmorskorna har varit högre så till vida att deras arbetsuppgifter oftare än L.P:s har varit förenade med stress. Utredningen ger dock sammantaget inte stöd för några påtagliga skillnader beträffande kraven på ansträngning.

Arbetsförhållanden

Beträffande arbetsförhållandena kan konstateras att båda personalgrupperna löper en viss risk för att drabbas av skador av olika slag, men några nämnvärda skillnader totalt sett mellan de båda personalkategorierna har inte visats föreligga. Inte heller föreligger det några nämnvärda skillnader när det gäller arbetsmiljön.

Sammanfattande bedömning

Den genomgång som domstolen nu har gjort innebär att kraven i de båda barnmorskornas arbete inte i fråga om något av de huvudsakliga kriterier som anges i förarbetena till jämställdhetslagen kan anses vara lägre än kraven i klinikingenjörernas arbete. Det betyder att det inte finns någon anledning att ta ställning till vilken viktning som bör göras mellan de olika kriterierna.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att K.E. och K.W. har utfört arbete som varit att betrakta som likvärdigt med det arbete som L.P. har utfört.

Har landstinget visat att löneskillnaderna inte har samband med arbetstagarnas könstillhörighet?

Närmare om den rättsliga bakgrunden

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att K.E. och K.W. under den i målet aktuella tiden utförde arbete som var att betrakta som likvärdigt med L.P:s arbetsuppgifter. Eftersom det förelåg en löneskillnad skall enligt 18 § första stycket jämställdhetslagen presumeras att otillåten könsdiskriminering föreligger, om inte presumptionen 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 löneskillnaden i varje fall varken direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet. I det nu föreliggande fallet har inte gjorts gällande att det förelegat några skillnader mellan de berörda arbetstagarna såvitt gäller deras sakliga förutsättningar för arbetet. Domstolens prövning blir

därför helt inriktad på frågan om det av andra skäl är visat att löneskillnaden inte har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Vid prövningen av frågan om presumtionen för lönediskriminering bryts av de skäl som landstinget anfört har Arbetsdomstolen att söka ledning dels i svenska lagförarbeten och tidigare rättsfall från Arbetsdomstolen, dels i EG-domstolens avgöranden.

I propositionen till den nu gällande jämställdhetslagen finns inga mer allmänna uttalanden om arbetsgivarens möjligheter att bryta presumtionen för könsdiskriminering. Sådana uttalanden gjordes däremot vid tillkomsten av den motsvarande regeln i 1979 års jämställdhetslag. Därvid anfördes att presumtionen vid könsdiskriminering i praxis inte behövde vara "allmänt sett stark" (prop. 1978/79:175 s. 76). Begreppet sakliga förutsättningar definierades inte närmare i förhållande till bestämmelsen om lönediskriminering. Däremot gjordes åtskilliga uttalanden om begreppets innebörd vid tillämpning av det motsvarande förbudet mot könsdiskriminering vid anställning, befordran eller utbildning för befordran. Bland annat anfördes följande (a. prop. s. 52).

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 arbetstagare skall anställas, så länge man inte tillämpar bedömnings sätt som i sig själva är könsdiskriminerande i den mening som jag tidigare angett ./ 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./.

Införandet år 1992 av den nu gällande jämställdhetslagen innebar att det uttryckligen angavs i lagtexten att diskrimineringsförbudet även omfattar indirekt diskriminering. Av EG-domstolens praxis hade nämligen framgått att artikel 119 (numera artikel 141) i Romfördraget förbjuder även diskriminering som är indirekt. Det framgår vidare av propositionen till jämställdhetslagen att avsikten med lagändringen var att begreppet indirekt diskriminering skulle omfatta även fall där följden av arbetsgivarens beslut blir att någon missgynnats 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 (prop. 1990/91:113 s. 80 och 106).

Arbetsdomstolen har i tidigare fall prövat om presumtionen för lönediskriminering brutits. Här kan främst hänvisas till avgörandena 1995 nr 158 och 1997 nr 68. I 1995 års fall gällde frågan om en kvinnlig förvaltningsekonom vid en kommuns stadsbyggnadsförvaltning hade lönediskriminerats genom att hon hade lägre lön än en manlig förvaltningsekonom vid samma kommuns socialförvaltning. Domstolen fann i det målet bl.a. att kommunen inte hade visat att mannens löneförsteg i förhållande till kvinnan motiverades av sakligt grundade marknadsskäl. I 1997 års fall prövades frågan om två kvinnliga civilingenjörer som var anställda som gymnasielärare hade lönediskriminerats genom att de hade lägre lön än en manlig gymnasielärare. Domstolen fann bl.a. med anledning av vissa skillnader i arbetstagarnas kompetens att löneskillnaderna kunde förklaras sakligt och att de alltså inte hade samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

I de frågor domstolen nu har att pröva förekommer vägledande uttalanden i flera av EG-domstolens domar. Här märks särskilt Bilka Kaufhaus-domen (mål nr C-170/84 [1986] ECR s.1607), Danfoss-domen (mål nr C-109/88 [1989] ECR s. 3199), Kowalska-domen (mål nr C-33/89 [1990] ECR s. I-2591), Enderby-domen (mål nr C-127/92 [1993] ECR s. I-5535) och Royal Copenhagen-domen (mål nr C-400/93 [1995] ECR s. I-1275). Bilka Kaufhaus- och Danfoss-domarna rörde situationer då en stor grupp arbetstagare bestående till klart övervägande del av kvinnor missgynnats i förhållande till en grupp mestadels manliga 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 lönepolitik är objektivt grundad och oberoende av kön. Det kommer enligt EG-domstolen an på de nationella domstolarna att pröva om de åberopade grunderna är godtagbara. De nationella domstolarna skall enligt EG-

domstolen vid den prövningen undersöka om de givna förklaringarna till arbetsgivarens lönepraxis motsvarar verkliga behov hos arbetsgivaren samt om de är adekvata och nödvändiga för att uppnå det eftersträfvade resultatet. Arbetsdomstolen återkommer till innehållet i vissa av de nu omnämnda domarna från EG-domstolen.

I det följande skall först behandlas var och en av de omständigheter som landstinget har åberopat i denna del av målet. Därefter kommer domstolen att göra en sammanfattande bedömning i frågan om landstinget har visat att löneskillnaderna inte har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Betydelsen av kollektivavtalen

I målet är ostridigt att de tre arbetstagarnas löner har bestämts genom kollektivavtal mellan landstinget och Vårdförbundets respektive Sveriges Kommunal-tjänstemannaförbundets lokala organisationer. Det är fråga om skilda kollektivavtal som träffats med de båda lokala organisationerna. Förhandlingarna inom landstingets område förs mot bakgrund av det utrymme för lönehöjningar som har bestämts genom det centrala avtalet, i detta fall bl.a. ÖLA 95.

Landstinget har i denna del anfört sammanfattningsvis följande. Bestämmelserna i ÖLA är i sig könsneutrala. Principerna i det kollektivavtalet har följts fullt ut av landstinget, och de fackliga organisationerna är garantier för en korrekt och ickediskriminerande lönesättning. Dessa omständigheter utgör i sig objektiva, sakliga skäl som medför att presumtionen för könsdiskriminering bryts.

JämO:s inställning är att den arbetsvärdering som JämO har gjort är fullt förenlig med bestämmelserna i ÖLA och att det förhållandet att arbetstagarnas löner har bestämts i kollektivavtal i detta fall inte bör tillmätas någon betydelse. JämO har därvid bl.a. pekat på att de lokala förhandlingarna mellan landstinget och de båda fackliga organisationerna har skett separat på ett sätt som gör att lönesättningen saknar transparens.

Som har framgått av de förarbetsuttalanden som har återgetts inledningsvis i domskälen saknar det inte betydelse i en lönediskrimineringstvist att lönerna har bestämts genom kollektivavtal. Kollektivavtalen har den betydelsen att de utgör utgångspunkten för den värdering av olika arbetsuppgifter och normer i övrigt för lönesättningen som tillämpas på arbetsmarknaden, under förutsättning att dessa normer inte i sig själva är könsdiskriminerande. Vad saken nu gäller är om det inte dessutom finns ett utrymme för att beakta kollektivavtalsbakgrunden när man bedömer frågan om arbetsgivaren har haft godtagbara sakliga skäl för att tillämpa olika löner för arbeten vilka i sig är att bedöma som lika eller likvärdiga.

Frågor av detta slag har berörts av EG-domstolen i Enderby-domen. Det handlade i det fallet om löner vilka fastställts genom kollektivavtalsförhandlingar som förts separat för var och en av de båda berörda yrkesgrupperna och som inom var och en av dessa grupper inte hade haft någon diskriminerande verkan. EG-domstolen fann att detta inte utgjorde något hinder mot att fastslå att det föreligger en tydlig diskriminering, om förhandlingarna har lett till att två grupper som har samma arbetsgivare och som hör till samma fackförening behandlas olika. Om arbetsgivaren skulle kunna motivera en skillnad i lön enbart genom att hänvisa till att det inte förekommit någon diskriminering inom ramen för någon av dessa förhandlingar betraktade var för sig, så skulle han enligt EG-domstolen lätt kunna kringgå principen om lika lön genom att föra separata förhandlingar.

Frågan om kollektivavtalets betydelse har också behandlats i Royal Copenhagen-domen. Det var i det fallet fråga om olika grupper av arbetstagare vilkas löner reglerades i ett och samma kollektivavtal med arbetsgivaren. EG-domstolen uttalade bl.a. att den nationella domstolen kan ta hänsyn till den omständigheten att lönefaktorerna för två grupper av arbetstagare fastställs genom kollektiva förhandlingar eller genom förhandlingar på det lokala planet som en omständighet vid bedömningen av om skillnaderna mellan genomsnittslönerna för de två grupperna av arbetstagare beror på objektiva faktorer som inte har något med könsdiskriminering att göra.

Arbetsdomstolen drar följande slutsatser av det anförda. Den omständigheten att lönerna har bestämts i kollektivavtal innebär inte utan vidare att presumtionen enligt 18 § första stycket jämställdhetslagen är bruten. En sådan omständighet kan emellertid beaktas som en av flera

omständigheter vid bedömningen av de skäl som anförs för brytande av presumtionen. Betydelsen i det föreliggande fallet av dessa slutsatser återkommer domstolen till i det följande.

Skillnaderna i arbetstagarnas ålder

Landstinget har i denna del hänvisat till att L.P. är 14 år äldre än K.E. och 17 år äldre än K.W. Enligt landstinget utvisar tillgänglig lönestatistik för landstingssektorn att åldern är av betydelse för lönenivån. Omkring 25 procent av löneskillnaderna kan enligt landstinget förklaras med arbetstagarnas åldersskillnader.

JämO har bestritt att arbetstagarnas olika ålder har påverkat deras lönenivåer. Åldern har enligt JämO:s uppfattning inte någon betydelse för lönesättningen inom landstingssektorn.

Det kan enligt Arbetsdomstolens mening inte råda någon tvekan om att skillnader i olika arbetstagares ålder är en faktor för lönesättning som är saklig och som normalt inte kan sägas ha samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Åldern kan i vissa fall premieras genom särskilt bestämda lönetillägg, som då utgör en godtagbar anledning till löneskillnaden (se exempelvis Danfoss-domen). Motsvarande bör enligt domstolens mening gälla om en arbetsgivare kan påvisa att lönestrukturen allmänt innebär att äldre arbetstagare har högre lön än yngre arbetstagare. Åtminstone någon del av löneskillnaderna bör i ett sådant fall kunna tillskrivas arbetstagarnas olika ålder och alltså bedömas som objektivt grundad.

Landstinget har i denna del åberopat utdrag ur den partsgemensamma lönestatistiken för i samtliga landsting anställda medicintekniska ingenjörer, sjuksköterskor, barnmorskor och assistenter inom slutenvård. Statistiken gäller löneläget den 1 november 1994, 1995 och 1996. Av materialet framgår att löneskillnaderna mellan åldersgrupperna 30-39 år och 50-59 år under den perioden i allmänhet uppgick till 600-1 000 kr i månaden. Enligt statistiken var lönerna under perioden inom varje yrkesgrupp tämligen konsekvent högre för äldre arbetstagare, om än i olika grad i skilda inkomstlagen.

Den utredning som har lagts fram i målet får enligt domstolens mening anses ge belägg för att K.E. och K.W. skulle haft högre lön om de hade varit i L.P:s ålder. En del av skillnaderna mellan å ena sidan K.E:s och K.W:s löner och å andra sidan L.P:s lön kan alltså förklaras genom åldersskillnaderna. Av skäl som framgår i det följande saknar emellertid domstolen anledning att bestämma hur stor del av de totala löneskillnaderna som kan förklaras på detta sätt.

Marknadssituationen

I denna del av målet har landstinget anfört sammanfattningsvis följande. Den lönenivå som har gällt för L.P. skall ses mot bakgrund av att det i hans fall föreligger en stor alternativ arbetsmarknad inom det privata näringslivet. Situationen har inte varit sådan för de båda barnmorskorna. L.P. skulle troligtvis ha haft en högre lön, och i varje fall inte en lägre lön, om han hade arbetat hos ett privat företag i stället för hos landstinget. Landstinget har varit nödsakat att betala den lön som L.P. haft för att kunna möta marknadskrafterna och behålla honom i anställningen.

JämO:s inställning är att marknadssituationen i och för sig kan vara av betydelse vid bedömningen av om presumtionen för könsdiskriminering brutits, men att det i detta fall inte visats att den omgivande arbetsmarknaden har haft någon betydelse för bestämmandet av L.P:s lön. JämO har därvid bl.a. framhållit att landstinget inte har gjort gällande att L.P. har erhållit något särskilt lönepåslag av marknadsskäl.

Som har framgått i det föregående har EG-domstolen gjort uttalanden som innebär att de givna förklaringarna till arbetsgivarens lönepraxis måste motsvara verkliga behov hos arbetsgivaren samt vara adekvata och nödvändiga för att arbetsgivaren skall uppnå det eftersträfvade resultatet. I Enderby-domen har EG-domstolen också uttalat att situationen på arbetsmarknaden, som kan föranleda att en arbetsgivare höjer lönen för en viss befattning i syfte att därigenom dra till sig sökande, kan utgöra ett objektivt grundat ekonomiskt skäl för en löneskillnad. EG-domstolen tillade att det ankommer på den nationella domstolen att bedöma om situationen på marknaden har haft tillräckligt stor betydelse vid fastställandet av lönenivån, att den objektivt sett kan berättiga en del av eller hela skillnaden.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte en nödvändig förutsättning för brytande av presumtionen enligt 18 § jämställdhetslagen att arbetsgivaren kan visa att jämförelsepersonens - dvs. i detta fall L.P:s - lön har höjts som en direkt följd av att arbetsgivaren i det individuella fallet har befarat att arbetstagaren annars skulle övergå i en annan, mera välbetald anställning. Det saknas rättsligt stöd för ett krav på arbetsgivaren att visa att den sammanlagda lönen innefattar ett särskilt, individuellt bestämt lönetillägg av marknadsskäl. Enligt domstolens mening bör även överväganden som en arbetsgivare gör i fråga om en kategori arbetstagare kunna leda till att löneskillnader betraktas som objektivt berättigade av marknadsskäl. En annan sak är att arbetsgivaren för att bryta presumtionen givetvis måste kunna visa att situationen på arbetsmarknaden faktiskt har haft en så stor betydelse att löneskillnaden kan förklaras på detta sätt.

Det anförda leder till att Arbetsdomstolen inte kan lämna landstingets nu behandlade invändning utan avseende av det skälet att L.P. såvitt framkommit i målet inte har fått erbjudanden om andra anställningar eller därför att det inte visats att han har fått ett särskilt bestämt lönetillägg av marknadsskäl.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår det av utredningen i målet att en klinikingenjörers arbetsuppgifter förutsätter förhållandevis breda kunskaper i elektronik och allmän teknik. Det är som domstolen ser saken fråga om ett slags kompetens som kan tas i anspråk på många håll inom den mer tekniskt inriktade delen av näringslivet. Att en klinikingenjörers arbetsuppgifter främst avser teknisk utrustning inom medicintekniken föranleder ingen annan bedömning. De tekniska problem som arbetet gäller torde nämligen vara av mer generell karaktär.

Mot den nu angivna bakgrunden är det av intresse att se hur L.P:s lön förhåller sig till det allmänna löneläget för tekniker med hans bakgrund. Landstinget har åberopat statistik avseende löneläget i hela landet för alla arbetstagare som har utbildning som gymnasieingenjör. Av statistiken framgår att medianlönen för denna grupp av arbetstagare åren 1994, 1995 och 1996 uppgick till 18 400, 19 000 respektive 20 300 kr i månaden. Av statistiken framgår vidare att lönespridningen var förhållandevis stor.

De nu angivna uppgifterna kan jämföras med L.P:s månadslön, som under de aktuella åren uppgick till 18 800, 18 988 respektive 19 150 kr i månaden. Han hade alltså en lön som låg ungefär på nivå med medianlönen för personer med hans yrkesbakgrund.

JämO har satt i fråga att den nu redovisade statistiken är riktig och rättvisande för de jämförelser som är aktuella. JämO har vidare invänt att det är fråga om generella uppgifter som inte ger tillräcklig ledning vid en bedömning av lönesättningen för just L.P. Enligt Arbetsdomstolens mening ger det statistiska materialet emellertid i alla händelser stöd för att hans lön inte har varit högre än medianlönen för gymnasieingenjörer i allmänhet på arbetsmarknaden. Det bör i sammanhanget beaktas att den statistiska medianlönen avser samtliga arbetstagare, oavsett deras ålder och yrkeserfarenhet. Det är enligt domstolens mening antagligt att en person med L.P:s ålder och yrkeserfarenhet på den privata arbetsmarknaden skulle ha en lön som i varje fall inte ligger under medianlönen för samtliga personer med denna utbildningsbakgrund.

Landstinget har även åberopat lönestatistik för olika åldersgrupper av medicintekniska ingenjörer respektive sjuksköterskor (däribland även barnmorskor) inom landstingssektorn. Av denna statistik framgår bl.a. att L.P. under de aktuella åren hade en lön som låg omkring gränsen till lönen för de 10 procent bäst betalda arbetstagarna i hans jämförelsegrupp. Av statistiken framgår vidare att K.E. hade en lön som låg över denna gräns för hennes jämförelsegrupp. Enligt landstingets mening utvisar statistiken att K.E:s, K.W:s och L.P:s löner överensstämmer med vad som allmänt gäller inom landstingssektorn.

Det av landstinget redovisade materialet föranleder enligt domstolens mening följande slutsatser. En erfaren klinikingenjör har en kompetens som kan tas i anspråk på många håll inom den mer tekniskt inriktade delen av näringslivet. Det är antagligt att en person med L.P:s bakgrund och ålder hade haft en lön på den privata arbetsmarknaden som varit på samma nivå som den lön han erhöll i sin anställning hos landstinget. L.P:s lön under den aktuella tiden synes, liksom för övrigt de båda barnmorskornas, inte ha avvikit påtagligt från vad som då tillämpades av övriga landsting i landet. Betydelsen av dessa slutsatser återkommer domstolen

till i det följande.

Sammanfattande överväganden beträffande landstingets skäl för löneskillnaderna

Vad som nu har anförts innebär att K.E:s, K.W:s och L.P:s löner måste antas ligga på de nivåer som allmänt tillämpas för dessa personalkategorier inom landstingssektorn och att en del av löneskillnaderna beror på de åldersskillnader som föreligger mellan L.P. och de båda barnmorskorna. Beträffande L.P. kan särskilt framhållas att hans lön motsvarar och i varje fall inte överstiger vad en person med hans bakgrund och ålder antagligen skulle ha haft som lön i en privat anställning.

Det har visserligen inte förekommit någon konkret anledning för landstinget att befara att L.P. skulle lämna sin anställning i landstinget för att arbeta inom det privata näringslivet. Man kan dock enligt domstolens mening inte komma ifråga att landstinget långsiktigt har varit nödsakat att anpassa lönesättningen för honom och andra tekniker till de förhållanden som gällt på den privata arbetsmarknaden. Mot bakgrund av den allmänna lönenivån för tekniker har landstinget haft anledning att se till att lönestrukturen varit sådan att det har varit möjligt att rekrytera de personer som behövdes i landstingets verksamhet. Arbetsdomstolen anser på grundval av utredningen i målet att mycket talar för att lönesättningen i L.P:s fall med denna utgångspunkt för bedömningen har varit objektivt försvarlig.

Till det nu anförda kommer att lönesättningen för de tre i målet berörda arbetstagarna är resultatet av kollektiva förhandlingar. Enligt domstolens mening saknar denna omständighet inte betydelse av det skälet att det har rört sig om separata kollektivavtal mellan landstinget och var och en av de båda lokala arbetstagarorganisationerna. Det bör i sammanhanget beaktas att förhandlingarna inför tillkomsten av de lokala kollektivavtalen har förts inom ramen för det löneutrymme som varit bestämt i en överenskommelse mellan centrala organisationer på landstingssektorn av arbetsmarknaden. Ytterst grundas lönesättningen för de tre arbetstagarna alltså på vad som avtalats mellan tongivande organisationer på arbetsmarknaden. Enligt domstolens mening bör den nu angivna kollektivavtalsbakgrunden tillmätas betydelse när man bedömer frågan om lönesättningen i L.P:s fall varit nödvändig och försvarlig mot bakgrund av löneläget för tekniker på den privata arbetsmarknaden.

Vid en bedömning av alla de nu angivna omständigheterna kommer Arbetsdomstolen till uppfattningen att löneskillnaderna mellan å ena sidan K.E. och K.W. och å andra sidan L.P. har sin bakgrund i godtagbara sakliga skäl som inte har haft samband med deras könstillhörighet.

Sammanfattning av domskälen

Arbetsdomstolen anser att de arbeten som utförts av K.E., K.W. och L.P. har varit att betrakta som likvärdiga. Eftersom det förelåg en löneskillnad har det förelegat en presumtion för könsdiskriminering enligt 18 § första stycket jämställdhetslagen. Landstinget har emellertid med hänvisning till åldersskillnaderna, arbetsmarknadssituationen och kollektivavtalsbakgrunden visat att löneskillnaderna inte har samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Detta betyder att JämO:s skadeståndstalan skall avslås.

Rättegångskostnader

Vid den nu angivna utgången gäller enligt huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken att JämO som förlorande part är skyldig att ersätta landstingets rättegångskostnader. JämO har emellertid, som domstolen uppfattat saken, yrkat att landstinget oavsett målets utgång skall ersätta de kostnader som föranletts av förfarandet inför EG-domstolen eller att parterna i den delen i varje fall skall stå för sina egna kostnader.

JämO:s inställning skall ses mot bakgrund av följande omständigheter. Landstinget gjorde i målets inledningsskede till grund för sitt bestridande en invändning som ledde till att domstolen beslöt att inhämta ett förhandsbesked från EG-domstolen. Sedan EG-domstolen meddelat sin dom frånföll landstinget sin invändning i rättegången inför Arbetsdomstolen.

Den bestämmelse i 18 kap. rättegångsbalken som skulle kunna bli aktuell i en situation som denna är 6 §. Bestämmelsen innebär att en part i vissa fall kan bli skyldig att ersätta vissa kostnader oavsett hur rättegångskostnaderna i övrigt skall bäras. Förutsättningen för detta är att parten exempelvis genom påstående eller invändning, som han insett eller bort inse sakna fog, eller annorledes genom vårdslöshet eller försummelse har vållat kostnader för motparten.

Enligt Arbetsdomstolens mening står det klart att den invändning som landstinget gjorde och som föranledde domstolen att inhämta EG-domstolens förhandsbesked inte faller in under den nu angivna bestämmelsen. Det betyder att JämO:s yrkande om ersättning för kostnaderna i EG-domstolen inte kan bifallas. Enligt domstolens mening föreligger inte heller förutsättningar för att rättegångskostnaderna i den delen skall kvittas.

Arbetsdomstolen finner på grund av det anförda inte skäl att frångå den huvudregel som innebär att JämO i egenskap av förlorande part skall ersätta motpartens rättegångskostnader. Det belopp som yrkats av landstinget har JämO vitsordat som skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Jämställdhetsombudsmannens talan.
2. Jämställdhetsombudsmannen förpliktas att ersätta Örebro läns landstings rättegångskostnader med åttahundratjugoniotusentvåhundrafemtioen (829 251) kr, varav 725 506 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Dom 2001-02-21, målnummer A-190-1997

Ledamöter: Michaël Koch, Brita Swan (skiljaktig), Margit Strandberg (skiljaktig), Peter Ander, Inger Mattsson Kasserud, Hans Karlsson och Margareta Zandén (skiljaktig).

Sekreterare: Karina Hellrup

Ledamöterna Brita Swans, Margit Strandbergs och Margareta Zandéns skiljaktiga mening

Vi instämmer i majoritetens uppfattning att K.E. och K.W. har utfört arbete som varit att betrakta som likvärdigt med det arbete som L.P. har utfört. Däremot kan vi inte dela uppfattningen att de löneskillnader som förelegat i sin helhet kan förklaras av faktorer som inte har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Vi har ingen annan uppfattning än majoriteten i fråga om den rättsliga bakgrunden, om den allmänna beskrivningen av betydelsen av kollektivavtalen och om betydelsen av skillnaderna i arbetstagarnas ålder när man bedömer om presumptionen för könsdiskriminering brutits. Även majoritetens allmänna uttalanden om betydelsen av marknadssituationen kan vi instämma i. Vår uppfattning är emellertid att landstinget inte har förmått styrka att marknadssituationen haft så stor betydelse vid bestämmandet av L.P:s lön som gjorts gällande i målet. I detta sammanhang är det två olika omständigheter som vi särskilt vill framhålla.

För det första har vi inte blivit övertygade om att arbetet som klinikingenjör kräver en kompetens av så generell karaktär att den utan vidare är attraktiv inom den tekniskt inriktade delen av näringslivet. Det har enligt vår mening inte framkommit att L.P. som under många år arbetat uteslutande med viss teknisk utrustning på regionsjukhuset i Örebro verkligen hade den breda tekniska kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden.

För det andra anser vi att landstingets bevisning om löneläget för ingenjörer inte medger någon säker slutsats avseende L.P. Det är enligt vår mening inte visat att den åberopade lönestatistiken är tillämplig på en tekniker med L.P:s bakgrund.

Sammanfattningsvis finner vi att landstinget inte visat att löneskillnaderna i sin helhet saknar samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Eftersom vi är överröstade i den delen anser vi oss inte ha anledning att ta ställning till vare sig hur stor del av löneskillnaderna som har innefattat diskriminering på grund av kön eller till majoritetens sammanfattande överväganden beträffande landstingets skäl för löneskillnaderna.

I fråga om rättegångskostnaderna har vi ingen annan uppfattning än majoriteten.