

- Domsnummer:** 2001-51
- Målnummer:** A-61-2000
- Avgörandedatum:** 2001-05-23
- Rubrik:** Fråga om staten gjort sig skyldig till otillåten könsdiskriminering. Vid en länsstyrelse anställs två manliga socialkonsulenter som får högre löner än tio redan anställda kvinnliga socialkonsulenter får. Det är ostridigt i målet att det arbete som männen och kvinnorna utför är lika eller likvärdigt. Staten gör i målet i bl.a. gällande att löneskillnaderna vare sig direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Till stöd för denna inställning har staten anfört bl.a. följande. Länsstyrelsens önskan att införa ett nytt arbetssätt bland socialkonsulenterna var avgörande för valet att anställa de båda männen, som hade färsk erfarenhet från den kommunala socialtjänsten. Marknadsskäl har påverkat lönesättningen av de båda männen; löneläget är högre i kommunerna än hos länsstyrelsen. De båda männen anställdes mellan två löneredovisningstillfällen och deras löner sattes med hänsyn till att de inte skulle få någon löneförhöjning vid den kommande löneredovisningen.
- Lagrum:**
- 18 § jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse före den 1 januari 2001
 - 15 §, 16 § och 17 § jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse fr.o.m. 1 januari 2001

REFERAT

Parter:

SACO-S genom Akademikerförbundet SSR; Staten genom Arbetsgivarverket

Nr 51

SACO-S genom Akademikerförbundet SSR

mot

Staten genom Arbetsgivarverket.

Den 1 januari 1997 bildades Skåne län. I samband därmed slogs länsstyrelserna i Malmöhus och Kristianstads län samman till Länsstyrelsen i Skåne län (länsstyrelsen). Vid länsstyrelsens sociala funktion arbetar tretton socialkonsulenter. Sociala funktionen är regional tillsynsmyndighet inom det sociala området i länet.

Länsstyrelsens socialkonsulenter skall genom uppföljning och tillsyn av kommunernas socialtjänst verka för att socialtjänstens regelverk efterlevs samt att de nationella målen får genomslag. I arbetet ingår bl.a. att följa socialnämndernas tillämpning av socialtjänstlagen och annan tillämplig lagstiftning, att informera och ge råd till allmänheten i frågor som rör socialtjänsten samt att biträda med råd och främja samverkan mellan olika samhällsorgan i dessa frågor. Arbetet innefattar även tillståndsgivning och tillsyn över privata vårdgivare i länet. Någon organisatorisk uppdelning av arbetsuppgifterna mellan socialkonsulenterna förekommer inte.

Socialkonsulenterna I.A., E.W., K.P., M.B.H., A.H., K.L., K.O., I.R., M.A. och K.J. är medlemmar i Akademikerförbundet SSR (förbundet). SACO-S genom förbundet har under åberopande av att länsstyrelsen tillämpat lägre lön för dessa kvinnliga socialkonsulenter än för två manliga, B.S. och M.S., gjort gällande att staten gjort sig skyldig till lönediskriminering. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

TILLÄMPLIGA REGLER

Sedan förevarande tvist anhängiggjordes har jämställdhetslagen ändrats. Ändringarna trädde i kraft den 1 januari 2001.

Jämställdhetslagens lydelse före den 1 januari 2001

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.

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.

25 § Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är otillåtet enligt 18-20 §§, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Jämställdhetslagens lydelse från och med den 1 januari 2001

Direkt diskriminering

15 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbets sökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.

Förbudet gäller inte om behandlingen

- är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, eller

- är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

Indirekt diskriminering

16 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbets sökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium, eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.

När förbuden gäller

17 § Förbuden mot könsdiskriminering i 15 och 16 §§ gäller när arbetsgivaren

- - - - -

3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,

- - - - -

25 § Om en arbets sökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 15 eller 16 §§ och 17 § skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär. I fall som avses i 15 eller 16 §§ och 17 § 3-5 skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer för henne eller honom.

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.

- - - - -

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, härefter 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.

- - - - -

YRKANDEN M.M.

SACO-S genom förbundet har väckt talan vid Arbetsdomstolen och yrkat att domstolen skall förplikta staten att till envar av I.A., E.W., K.P., M.B.H., A.H., K.L., K.O., I.R., M.A. och K.J. utge 75 000 kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 1 december 1999 till dess full betalning sker.

Vidare har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta staten att utge ekonomiskt skadestånd till

- I.A. fr.o.m. den 17 maj 1999 t.o.m. den 31 maj 1999 med 471 kr, fr.o.m. den 1 juni 1999 t.o.m. den 31 juli 1999 med 974 kr per månad, fr.o.m. den 1 augusti 1999 t.o.m. den 8 augusti 1999 med 251 kr, fr.o.m. den 9 augusti 1999 t.o.m. den 31 augusti 1999 med 1 465 kr, fr.o.m. den 1 september 1999 t.o.m. den 31 mars 2000 med 1 974 kr per månad, fr.o.m. den 1 april 2000 t.o.m. den 31 december 2000 med 1 474 kr per månad samt fr.o.m. den 1 januari 2001 t.o.m. den 18 januari 2001 med 842 kr;

- E.W. fr.o.m. den 17 maj 1999 t.o.m. den 31 maj 1999 med 581 kr, fr.o.m. den 1 juni 1999 t.o.m. den 31 juli 1999 med 1 202 kr per månad, fr.o.m. den 1 augusti 1999 t.o.m. den 8 augusti 1999 med 310 kr, fr.o.m. den 9 augusti 1999 t.o.m. den 31 augusti 1999 med 1 634 kr, fr.o.m. den 1 september 1999 t.o.m. den 31 mars 2000 med 2 202 kr per månad, fr.o.m. den 1 april 2000 t.o.m. den 31 december 2000 med 1 902 kr per månad samt fr.o.m. den 1 januari 2001 t.o.m. den 18 januari 2001 med 1 086 kr;

- K.P. fr.o.m. den 17 maj 1999 t.o.m. den 31 maj 1999 med 581 kr, fr.o.m. den 1 juni 1999 t.o.m. den 31 juli 1999 med 1 202 kr per månad, fr.o.m. den 1 augusti 1999 t.o.m. den 8 augusti 1999 med 310 kr, fr.o.m. den 9 augusti 1999 t.o.m. den 31 augusti 1999 med 1 634 kr, fr.o.m. den 1 september 1999 t.o.m. den 31 mars 2000 med 2 202 kr per månad, fr.o.m. den 1 april 2000 t.o.m. den 31 december 2000 med 1 802 kr per månad samt fr.o.m. den 1 januari 2001 t.o.m. den 18 januari 2001 med 1 029 kr;

- M.B.H. fr.o.m. den 17 maj 1999 t.o.m. den 31 maj 1999 med 677 kr, fr.o.m. den 1 juni 1999 t.o.m. den 31 juli 1999 med 1 400 kr per månad, fr.o.m. den 1 augusti 1999 t.o.m. den 8 augusti 1999 med 361 kr, fr.o.m. den 9 augusti 1999 t.o.m. den 31 augusti 1999 med 1 780 kr, fr.o.m. den 1 september 1999 t.o.m. den 31 mars 2000 med 2 400 kr per månad, fr.o.m. den 1 april 2000 t.o.m. den 31 december 2000 med 2 100 kr per månad samt fr.o.m. den 1 januari 2001 t.o.m. den 18 januari 2001 med 1 199 kr;

- A.H. fr.o.m. den 17 maj 1999 t.o.m. den 31 maj 1999 med 388 kr, fr.o.m. den 1 juni 1999 t.o.m. den 31 juli 1999 med 802 kr per månad, fr.o.m. den 1 augusti 1999 t.o.m. den 8 augusti 1999 med 207 kr, fr.o.m. den 9 augusti 1999 t.o.m. den 31 augusti 1999 med 1 337 kr, fr.o.m. den 1 september 1999 t.o.m. den 31 mars 2000 med 1 802 kr per månad;

- K.L. fr.o.m. den 17 maj 1999 t.o.m. den 31 maj 1999 med 581 kr, fr.o.m. den 1 juni 1999 t.o.m. den 31 juli 1999 med 1 202 kr per månad, fr.o.m. den 1 augusti 1999 t.o.m. den 8 augusti 1999 med 310 kr, fr.o.m. den 9 augusti 1999 t.o.m. den 31 augusti 1999 med 1 634 kr, fr.o.m. den 1 september 1999 t.o.m. den 31 mars 2000 med 2 202 kr per månad, fr.o.m.

den 1 april 2000 t.o.m. den 31 december 2000 med 2 102 kr per månad samt fr.o.m. den 1 januari 2001 t.o.m. den 18 januari 2001 med 1 200 kr;

- K.O. fr.o.m. den 17 maj 1999 t.o.m. den 31 maj 1999 med 523 kr, fr.o.m. den 1 juni 1999 t.o.m. den 31 juli 1999 med 1 080 kr per månad, fr.o.m. den 1 augusti 1999 t.o.m. den 8 augusti 1999 med 279 kr, fr.o.m. den 9 augusti 1999 t.o.m. den 31 augusti 1999 med 1 490 kr, fr.o.m. den 1 september 1999 t.o.m. den 31 mars 2000 med 2 080 kr per månad, fr.o.m. den 1 april 2000 t.o.m. den 31 december 2000 med 1 580 kr per månad samt fr.o.m. den 1 januari 2001 t.o.m. den 18 januari 2001 med 902 kr;

- I.R. fr.o.m. den 17 maj 1999 t.o.m. den 31 maj 1999 med 483 kr, fr.o.m. den 1 juni 1999 t.o.m. den 31 juli 1999 med 998 kr per månad, fr.o.m. den 1 augusti 1999 t.o.m. den 8 augusti 1999 med 258 kr, fr.o.m. den 9 augusti 1999 t.o.m. den 31 augusti 1999 med 1 482 kr, fr.o.m. den 1 september 1999 t.o.m. den 31 mars 2000 med 1 998 kr per månad, fr.o.m. den 1 april 2000 t.o.m. den 31 december 2000 med 1 898 kr per månad samt fr.o.m. den 1 januari 2001 t.o.m. den 18 januari 2001 med 1 084 kr;

- M.A. fr.o.m. den 17 maj 1999 t.o.m. den 31 maj 1999 med 678 kr, fr.o.m. den 1 juni 1999 t.o.m. den 31 juli 1999 med 1 402 kr per månad, fr.o.m. den 1 augusti 1999 t.o.m. den 8 augusti 1999 med 362 kr, fr.o.m. den 9 augusti 1999 t.o.m. den 31 augusti 1999 med 1 782 kr, fr.o.m. den 1 september 1999 t.o.m. den 31 mars 2000 med 2 402 kr per månad, fr.o.m. den 1 april 2000 t.o.m. den 31 december 2000 t.o.m. med 2 102 kr per månad samt fr.o.m. den 1 januari 2001 t.o.m. den 18 januari 2001 med 1 200 kr och

- K.J. fr.o.m. den 17 maj 1999 t.o.m. den 31 maj 1999 med 581 kr, fr.o.m. den 1 juni 1999 t.o.m. den 31 juli 1999 med 1 200 kr per månad, fr.o.m. den 1 augusti 1999 t.o.m. den 8 augusti 1999 med 310 kr, fr.o.m. den 9 augusti 1999 t.o.m. den 31 augusti 1999 med 1 632 kr, fr.o.m. den 1 september 1999 t.o.m. den 31 mars 2000 med 2 200 kr per månad, fr.o.m. den 1 april 2000 t.o.m. den 31 december 2000 med 700 kr per månad samt fr.o.m. den 1 januari 2001 t.o.m. den 18 januari 2001 med 400 kr.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på respektive månadsbelopp från den 25 respektive månad till dess betalning sker. Förbundet har vidare förbehållit sig rätt att i senare rättegång yrka ersättning för ekonomisk skada som kan komma att uppstå efter sista dagen för huvudförhandling i målet.

Staten har bestritt samtliga yrkanden, men har vitsordat de faktiska uppgifter om löner som ligger till grund för beräkningen av yrkade ekonomiska skadestånd. Enligt statens uppfattning skall skadestånden prövas individuellt för varje arbetstagare. Yrkad ränta har vitsordats som skälig i och för sig från dagen för delgivning av stämning (den 7 april 2000). För den händelse Arbetsdomstolen skulle finna att staten har brutit mot jämställdhetslagen har staten yrkat att de allmänna skadestånden sätts ned. Staten har inte vitsordat något belopp som skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER FÖR TALAN

Förbundet

Samtliga socialkonsulenter utför lika eller likvärdigt arbete. Staten tillämpar emellertid lägre lön och därmed sämre anställningsförhållanden för kvinnliga socialkonsulenter än för manliga. Presumptionsregeln om diskriminering i jämställdhetslagen blir därmed tillämplig. De skäl som staten åberopat till stöd för löneskillnaderna bryter inte presumtionen för lönediskriminering. Om kollektivavtal som medger könsdiskriminering träffats är kollektivavtalet ogiltigt enligt 23 § jämställdhetslagen i dess lydelse såväl före som efter den 1 januari 2001.

Statens missgynnande av de kvinnliga socialkonsulenterna utgör ett brott mot lönediskrimineringsbestämmelserna i 18 § jämställdhetslagen i dess lydelse före den 1 januari 2001 respektive 15-17 §§ samma lag i dess lydelse från och med den 1 januari 2001 samt EG-rätten, särskilt artikel 141 EG-fördraget (tidigare artikel 119) och EG-direktivet av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (75/117/EEG). Staten skall därför enligt 26 § jämställdhetslagen i dess lydelse före den 1 januari 2001 och enligt 25 § jämställdhetslagen i dess lydelse från och med den 1 januari 2001 förpliktas att till var och en av de kvinnliga socialkonsulenterna utge

såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd. Ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen skall utgå på de yrkade beloppen. Det erfordras inte att krav på ett bestämt belopp framställts för att ränta skall börja löpa.

Staten

Staten vitsordar att socialkonsulenterna utför lika eller likvärdigt arbete. Enligt statens uppfattning saknar de kvinnliga socialkonsulenternas lägre löner i första hand samband med deras könstillhörighet. I andra hand gör staten gällande att B.S. och M.S. för tiden före den 1 januari 2001 hade bättre sakliga förutsättningar för arbetet än de kvinnliga socialkonsulenterna samt att B.S. från och med den 1 januari 2001 inte befinner sig i en likartad situation som de kvinnliga socialkonsulenterna.

Staten har därmed inte brutit mot jämställdhetslagen i dess lydelse vare sig före den 1 januari 2001 eller från och med den 1 januari 2001. Någon skyldighet att utge skadestånd till de kvinnliga socialkonsulenterna har därför inte uppkommit.

PARTERNAS SAKFRAMSTÄLLNINGAR

Förbundet

Regeringen tilldelade år 1998 länsstyrelsen utökade resurser för att stärka och intensivifiera tillsynen över vården av äldre och funktionshindrade. Länsstyrelsen ledigförklarade därefter två befattningar som socialkonsulent vid sociala funktionen.

Av länsstyrelsens anställningsannons framgår att de sökande skulle ha socionomexamen, lång erfarenhet av den kommunala socialtjänstens olika delar, god kunskap om gällande lagstiftning samt god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift. Vidare framgår att stor vikt skulle läggas vid personlig lämplighet samt att manliga sökande gärna sågs.

Ett 50-tal sökande anmälde sitt intresse för tjänsterna. De flesta var socionomer med relativt lång yrkeserfarenhet, cirka tjugo var män. I april 1999 beslutade länsstyrelsen att anställa B.S. och K.J. på befattningarna. K.J. vikarierade redan för en socialkonsulent. Av den anledningen anställdes M.S. på det vikariat K.J. lämnade. M.S. tillträdde sin anställning den 17 maj 1999 och B.S. den 9 augusti 1999.

Under hösten 1998 genomförde länsstyrelsen en omfattande ledarskapsutbildning för chefer i verksamheten, i vilken även sociala funktionens chef I-L.L. deltog. Som ett led i utbildningen fick socialkonsulenterna i november/december 1998 fylla i en enkät angående ledarskap. Svaren utvisade att det bland socialkonsulenterna fanns ett kraftigt missnöje med I-L.L:s ledarskap. I-L.L. tog illa vid sig av kritiken och en förtroendeklyfta uppstod mellan henne och socialkonsulenterna.

För att analysera ledarskapet inom den sociala funktionen tog länsstyrelsen i början av år 1999 kontakt med Lisberg Management AB, som åtog sig uppdraget. Lisberg Management AB:s rapport presenterades i mitten av april 1999. Som en följd av rapporten initierade länsstyrelsen i slutet av april 1999 en omvärldsanalys inom sociala funktionens verksamhetsområde. Analysen skulle ligga till grund för en översyn av socialkonsulenternas arbetssätt. Omvärldsanalysen genomfördes av Krutkonsulterna, som lade fram sin rapport i juni 1999. Därefter, under hösten 1999, påbörjades en grupp- och teamutveckling inom den sociala funktionen. Enligt förbundets mening var detta starten på länsstyrelsens utveckling av ett nytt arbetssätt inom den sociala funktionen.

Det är förbundets uppfattning att rekryteringen av de två socialkonsulenterna under våren 1999 berodde på de utökade resurser som regeringen tillsköt för att förstärka tillsynen över vård och omsorg, och inte på länsstyrelsens önskemål om ett nytt arbetssätt bland socialkonsulenterna.

Löneskillnaderna

Vid tidpunkten för tillsättningen av de nya socialkonsulenttjänsterna hade de kvinnliga socialkonsulenterna följande månadslöner. I.A. 22 526 kr, E.W. 22 298 kr, K.P. 22 298 kr, M.B.H. 22 100 kr, A.H. 22 698 kr, K.L. 22 298 kr, K.O. 22 420 kr, I.R. 22 502 kr och M.A. 22 098 kr.

K.J. hade som vikarierande socialkonsulent en månadslön på 21 000 kr. I samband med att hon erhöll en av de nya tjänsterna erbjöds hon en månadslön på 21 500 kr. B.S. erhöll en lön på 24 500 kr per månad. M.S. erhöll som vikarierande socialkonsulent en månadslön på 23 500 kr. K.J. begärde att få lön motsvarande vad B.S. och M.S. erhöillit. Förhandlingar mellan länsstyrelsen och förbundet resulterade i att K.J. fick en lön om 22 300 kr per månad. Förbundet kan inte vitsorda att B.S:s och M.S:s löner sattes i det löneläge som skulle gälla den 1 april 2000.

B.S:s lön översteg de kvinnliga socialkonsulenternas med mellan 1 802 kr och 2 402 kr per månad. M.S:s lön översteg de kvinnliga socialkonsulenternas med mellan 802 kr och 1 402 kr per månad.

Dessa löneskillnader bestod fram till den lönerrevision som genomfördes per den 1 april 2000. Arbetstagarorganisationen ville då inte sluta kollektivavtal om lönerna som därför bestämdes av arbetsgivaren. Efter revisionen har de kvinnliga socialkonsulenterna följande månadslöner. I.A. 23 026 kr, E.W. 22 598 kr, K.P. 22 698 kr, M.B.H. 22 400 kr, A.H. 24 498 kr, K.L. 22 398 kr, K.O. 22 920 kr, I.R. 22 602 kr, M.A. 22 398 kr och K.J. 23 800 kr.

B.S. har alltjämt en månadslön på 24 500 kr. Inte heller M.S. erhöill någon löneförhöjning vid lönerrevisionen utan hade alltjämt en månadslön på 23 500 kr. M.S:s anställning upphörde den 31 december 2000. Med undantag för A.H:s och K.J:s löner överstiger B.S:s lön fortfarande de kvinnliga socialkonsulenternas löner med mellan 1 474 kr och 2 102 kr. Skillnaden mellan M.S:s lön och de kvinnliga socialkonsulenternas uppgick till mellan 474 kr och 1 102 kr. Såväl A.H. som K.J. har efter den 1 april 2000 högre lön än M.S. Mellan A.H. och B.S. föreligger inte någon löneskillnad. Löneskillnaden mellan B.S. och K.J. uppgår till 700 kr. Enligt förbundets uppfattning kan arbetsgivaren inte utan att åsidosätta diskrimineringsförbudet utnyttja flera revisionstillfällen för att komma till rätta med uppkomna löneskillnader. Den lönepolicy som gäller för länsstyrelsen har ensidigt beslutats av arbetsgivaren.

Förbundet gör gällande att statens lönesättning av de kvinnliga socialkonsulenterna står i strid mot proportionalitetsprincipen eftersom den varken är lämplig eller nödvändig. Lönesättningen kan inte motiveras med några objektiva faktorer som inte har samband med arbetstagarnas kön. Löneskillnaderna kan inte heller ges någon annan godtagbar förklaring.

Meritjämförelser

De kvinnliga socialkonsulenterna har bl. a. följande meriter.

I.A. är född år 1950. Hon har en socionomexamen från år 1980 samt 40 poängs vidareutbildning i bl.a. psykosocialt behandlingsarbete och arbetsledning för socialt arbete vid Högskolan i Skövde. Hon arbetade under åren 1981 till 1987 som socialsekreterare i olika kommuner och under åren 1987 till 1990 som 1:e socialsekreterare i Skövde kommun samt vikarierade under åren 1989 till 1990 för distriktschefen vid dennes frånvaro. Hon har arbetat som socialkonsulent sedan år 1990. Hon har därtill varit handledare för praktikanter, ingått i en nationell arbetsgrupp med uppgift att utveckla mål, mått och metoder för länsstyrelsernas tillsyn över socialtjänsten (SLUG-gruppen) samt genomgått kvalitetsutbildning för länsstyrelsernas sociala tillsynsenheter.

E.W. är född år 1943. Hon har en socionomexamen och en filosofie kandidatexamen i psykologi och sociologi från år 1979 samt 50 poängs vidareutbildning inom psykologi och arbetsledning. Hon har under åren 1979 till 1982 arbetat som socialassistent och socialsekreterare i olika kommuner. Under åren 1982 till 1991 arbetade hon som 1:e socialsekreterare och under åren 1989 till 1991 även som planeringssekreterare i Eslövs kommun. Hon är sedan år 1991 socialkonsulent. Hon har därtill varit handledare för studerande från Socialhögskolan.

K.P. är född år 1941. Hon har en socionomexamen från år 1966. Under åren 1966 till 1970 arbetade hon som socialassistent i olika kommuner, under åren 1970 till 1976 som socialinspektör och under åren 1976 till 1981 som avdelningschef i Eslövs kommun. Hon är sedan år 1981 socialkonsulent. Hon har därtill ingått i SLUG-gruppen och genomgått kvalitetsutbildning för länsstyrelsernas sociala tillsynsenheter.

M.B.H. är född år 1947. Hon har en socionomexamen från år 1974 samt 30 poängs vidareutbildning i socialt arbete vid Lunds universitet. Hon har därtill genomgått kortare kurser

i arbetsledning, planeringsamtal samt kristerapi och krisbistånd. Under åren 1974 till 1985 arbetade hon i huvudsak som socialsekreterare, under åren 1985 till 1993 som kretsöverstämmande och under åren 1993 till 1997 som sektionschef i Malmö kommun. Hon är sedan år 1997 socialkonsulent. Hon har därtill varit handledare för socionompraktikanter.

A.H. är född år 1947. Hon har en socionomexamen från år 1970. Under åren 1970 till 1981 samt 1986 till 1989 arbetade hon som socialassistent i olika kommuner. Under åren 1981 till 1986 arbetade hon som socialinspektör och 1:e socialsekreterare i Perstorp. Hon är sedan 1989 socialkonsulent. Hon har därtill deltagit i SLUG-gruppen, genomgått kvalitetsutbildning för länsstyrelsens sociala tillsynsenheter och deltagit i flera utredningsuppdrag åt Socialstyrelsen.

K.L. är född år 1937. Hon har en socionomexamen från år 1978 samt 20 poängs vidareutbildning i socialt behandlingsarbete vid Lunds universitet. Under åren 1977 till 1985 arbetade hon som socialsekreterare i Kävlinge kommun och vikarierade tidvis som socialinspektör, avdelningschef och socialchef. Under åren 1985 till 1988 arbetade hon som 1:e socialsekreterare i Landskrona kommun och byggde upp en ungdomsgrupp. Hon är sedan år 1988 socialkonsulent. Hon har därtill varit handledare på socialhögskolan.

K.O. är född år 1947. Hon har en socionomexamen från år 1970, en termins vidareutbildning i socialt behandlingsarbete vid Socialhögskolan i Lund och en kurs i familjeterapi. Under åren 1970 till 1975 arbetade hon som socialassistent i Malmö kommun och under åren 1976 till 1988 arbetade hon som socialsekreterare i Kristianstads kommun varunder hon under ca två år vikarierade som socialinspektör och 1:e socialsekreterare. Hon är sedan år 1988 socialkonsulent. Hon har därtill varit handledare för praktikanter från Socialhögskolan i Lund.

I.R. är född år 1937. Hon har en socionomexamen från år 1962, 20 poängs vidareutbildning i socialt arbete vid Lunds universitet samt vissa kortare kurser relevanta för arbetet. Under åren 1962 till 1968 arbetade hon som socialassistent, under åren 1968 till 1973 som 1:e socialsekreterare, under år 1973 som socialinspektör och under åren 1974 till 1984 som avdelningschef i Lunds kommun. Hon är sedan år 1984 socialkonsulent. Hon har därtill varit handledare för praktikanter från Socialhögskolan i Lund, medverkat i olika forsknings- och utvecklingsprojekt samt regelbundet vikarierat som chef för sociala funktionen.

M.A. är född år 1938. Hon har en socionomexamen från år 1963 och en termins vidareutbildning i socialt behandlingsarbete vid Socialhögskolan i Lund. Hon har därtill genomgått ett antal kurser i bl.a. gruppledd metodik, familjeterapi och transaktionsanalys. Under åren 1963 till 1967 arbetade hon som socialassistent, varunder sista året som 1:e assistent i Lunds och Malmö kommuner. Under åren 1968 till 1981 arbetade hon som chef på ett av Socialstyrelsens distrikt. Hon är sedan 1981 socialkonsulent. Hon har varit tjänstledig under perioder för att arbeta med ett antal projekt.

K.J. är född år 1953. Hon har en socionomexamen från år 1982, 40 poängs vidareutbildning i socialt arbete vid Lunds universitet samt vissa kortare kurser relevanta för arbetet. Under åren 1982 till 1996 arbetade hon som socialassistent, kurator och kretsöverstämmande i Malmö kommun. Under åren 1997 till 1998 arbetade hon som socialsekreterare i ett projekt i Burlövs kommun. Hon är sedan år 1998 socialkonsulent. Hon har därtill varit handledare för praktikanter.

Förbundet vill därtill framhålla att de kvinnliga socialkonsulenterna varit villiga att förändra sitt arbetssätt. Detta framgår t.ex. av de minnesanteckningar som upprättades i samband sociala funktionens grupp- och teamutvecklingsträffar. I dessa anges att socialkonsulenterna är ambitiösa, engagerade och har vilja att utvecklas. Enligt förbundets uppfattning har inte något direkt krav på ett ändrat arbetssätt framförts i de verksamhetsplaner som upprättades för åren 1997 och 1998.

B.S. och M.S. har socionomexamen och erfarenhet från kommunalt arbete. De har båda arbetsledarerfarenhet, men saknar erfarenhet som socialkonsulenter.

En jämförelse mellan de kvinnliga socialkonsulternas meriter och B.S:s och M.S:s meriter ger vid handen att kvinnorna undantagslöst måste anses ha likvärdiga sakliga förutsättningar för arbetet eller till och med att de har bättre sakliga förutsättningar än männen. Den tid som förflutit sedan B.S. och M.S. anställdes har inte utvisat något annat.

Staten

Kommunernas sociala verksamhet har under senare år genomgått stora förändringar. Kostnaderna för socialtjänsten ökade kraftigt under 1990-talet och krav på ett förändrat arbetssätt har ställts för att öka effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Länsstyrelsens tillsyn över socialtjänstens olika delar har två huvudsyften, dels att granska och kontrollera samt påvisa brister för regeringen så att den kan planera och styra socialpolitiken, dels att för kommunerna påtala eventuella behov av förändringar för att uppfylla socialtjänstens intentioner på ett ändamålsenligt sätt. För att länsstyrelsens socialkonsulenter skall kunna åtnjuta förtroende hos kommunerna och bli en part i förändringsarbetet krävs kunskaper inom lagstiftningens olika områden och, kanske viktigast av allt, färsk kunskap om omvärlden för att kunna delta i diskussioner med andra socialkonsulenter och med socialtjänstens handläggare i kommunerna. Sådan färsk omvärldskunskap får man genom arbete i kommunernas socialtjänst.

Länsstyrelsen i Skåne län befinner sig sedan den bildades i en omfattande utvecklingsfas där avsikten vad gäller den sociala funktionen är att gå från en förvaltande till en mer uppdragsorienterad kultur. Inriktningen på denna utveckling framgår såväl av underlaget för verksamhetsplaneringen inför år 1997 som av verksamhetsplaneringen för samma år och för år 1998. Redan i underlaget för verksamhetsplaneringen inför år 1997 angavs t.ex. att utgångspunkten för sociala funktionens tillsyn är att den i möjligaste mån skall vara förebyggande och informativ snarare än repressiv samt att dialog skall eftersträvas.

Det angivna utvecklingsarbetet påbörjades således redan inför verksamhetsåret 1997. Utvecklingsarbetet har därefter fortsatt och börjar nu ge resultat. I-L.L. har varit ansvarig för utvecklingsarbetet men har haft svårt att få acceptans för ett förändrat arbetssätt bland socialkonsulenterna. Dessa svårigheter ledde till att länsstyrelsen lät Lisberg Management AB lämna en rapport över bl.a. arbetsklimatet vid den sociala funktionen.

I rapporten, daterad den 16 april 1999, anges att den konflikt som uppstått vid sociala funktionen huvudsakligen kan beskrivas som en krock mellan två olika organisationskulturer, den gamla förvaltarkulturen som företräds av en kärntrupp av de äldre socialkonsulenterna och den nya uppdragskulturen som företräds av funktionschefen och några socialkonsulenter. Vidare anges att företrädarna för förvaltarkulturen är så övertygade om sin rätt att själva definiera arbetet att signaler utifrån och från ledningen inte uppfattas som legitima. Uppdragskulturen däremot innehåller självrannsakan och dialog om arbetssätt och prioritering, bjuder in andra att delta i arbetet och att se på arbetsuppgifterna på mer än ett sätt. Av rapporten framgår att den sociala funktionen står inför ett stort förändringsarbete om en tydligare uppdragskultur skall råda. Under rubriken förslag till fortsatt arbete anges bl.a. att slentrianmässig rekrytering av "lika" i kompetens, bakgrund, ålder och värderingar måste brytas och enhetens funktion och roll definieras, att ett processinriktat arbete bör inledas och organisatoriska konsekvenser dras av ett nytt arbetssätt, att slutenheten i funktionen bör luckras upp med annan kompetens och bakgrund samt att man bör skilja ut ren myndighetsutövning och kontroll från ett rådgivande och förebyggande arbetssätt.

Önskemålet om utveckling inom sociala funktionen sammanföll med länsstyrelsens möjlighet att rekrytera två nya socialkonsulenter. Av den anställningsannons som föregick anställningarna framgår att de nya socialkonsulenterna skulle ha lång erfarenhet av den kommunala socialtjänstens olika delar och att stor vikt skulle läggas vid personlig lämplighet. Mot bakgrund av Lisberg Management AB:s rapport var det för länsstyrelsen angeläget att rekrytera medarbetare som var intresserade av att arbeta gentemot kommunerna enligt den nya uppdragskulturen. Enligt statens mening är det i huvudsak dessa omständigheter som legat bakom rekrytering och lönesättning av de nya socialkonsulenterna.

Löneskillnaderna

För länsstyrelsens socialkonsulenter tillämpas Ramavtal om löner m.m. 1998-2001 för arbetstagare hos staten m.fl. (RALS 1998-2001) mellan Arbetsgivarverket och SACO-S.

Av ramavtalet framgår under 3 § angående löner m.m. under avtalsperioden bl.a. följande. Lönesystem och lönesättning skall medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En förutsättning för att verksamhetsmålen skall

uppnås är att myndigheterna kan rekrytera och behålla den personal och kompetens som behövs på kort och lång sikt. De lokala parterna skall vid fördelningen av löneutrymmet beakta att nödvändig personal- och kompetensförsörjning upprätthålls. Lönerna skall vara individuellt bestämda och differentierade. Grundläggande faktorer för lönesättningen är dels ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, dels de anställdas skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Parterna skall särskilt överväga behovet av löneökning till följd av högre kompetens, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran och arbetsinsatser. Lönesättningen skall utformas så att den stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet, bidrar till en ändamålsenlig lönedifferentiering och uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser. Lönepolitiken skall vara tydlig och känd. Samma lönekriterier skall tillämpas för kvinnor och män. De lokala parterna ansvarar gemensamt för att löneskillnader mellan kvinnor och män inte beror på kön.

Av länsstyrelsens lönepolicy framgår att länsstyrelsen tillämpar individuell lönesättning vilket innebär att lönen för medarbetare med likartade uppgifter kan variera bl.a. beroende på personliga egenskaper, kompetens och det arbetsresultat som uppnås. Kvinnor och män i likvärdiga befattningar skall bedömas på samma grunder. Lönepolitiken utgår från att alla har samma möjligheter oavsett kön, hudfärg, religion och nationalitet. Länsstyrelsens lönepolicy skall vara väl känd och redovisa de kriterier som är viktigast vid lönesättning. Av lönepolicyn framgår att lön sätts vid nyanställning, vid tillträdet av annan befattning och vid lönerrevision. Vid lönerrevision skall arbetsprestationer sedan närmast föregående revision bedömas och värderas. Lönen sätts efter ansvar och svårighetsgrad i befattningens uppgifter samt med beaktande av hur arbetstagarens arbetsprestationer och arbetsresultat uppfyller de krav och mål som arbetsgivaren ställer. Vidare är den skicklighet och personliga kompetens som arbetstagaren visar vid utförandet av arbetsuppgifterna viktiga individuella faktorer att beakta vid lönesättningen. Lönepolicyn anger att lönesättningen också kan påverkas av lönenivån på arbetsmarknaden i övrigt. Bedömningen av skicklighet och personlig kompetens grundar sig på kriterierna kvalitet och effektivitet, kompetens och omdöme, lärande och utvecklande förmåga, ansvarstagande och initiativförmåga samt social förmåga. Länsstyrelsen har tidigare inte lyckats differentiera lönerna i enlighet med dessa kriterier, varför socialkonsulenternas lönebild varit sammanpressad med mycket små löneskillnader.

Parterna har kommit överens om lönerrevisioner per den 1 september 1998 och den 1 april 2000. De principer som redovisas i ramavtalet och lönepolicyn har varit styrande vid lönesättningen av socialkonsulenterna.

Det finns inte vare sig enligt lag eller länsstyrelsens lönesystem någon skyldighet att revidera löner för redan anställda arbetstagare i samband med en nyanställning. Enligt lönepolicyn skall lön sättas vid nyanställning, vid tillträdet av ny befattning och vid lönerrevision. Mot detta har de fackliga organisationerna vid länsstyrelsen inte haft något att invända. Det finns därför inget stöd för förbundets krav på högre lön för redan anställda socialkonsulenter till följd av nyanställningar mellan två lönerrevisioner.

Enligt statens uppfattning är det över huvud taget inte möjligt att jämföra de löner B.S. och M.S. erhöll vid anställningstillfället med de löner de kvinnliga socialkonsulenterna då hade. De kvinnliga socialkonsulenternas löner är satta vid den tidigare lönerrevisionen och gällde för tiden den 1 april 1998 till den 31 mars 2000. Det första tillfälle då de kvinnliga socialkonsulenternas löner har kunnat jämföras med B.S:s och M.S:s löner är därför vid lönerrevisionen per den 1 april 2000.

Om det vid ett revisionstillfälle visar sig ha uppkommit en osaklig löneskillnad vid en nyanställning efter närmast föregående revisionstillfälle måste arbetsgivaren ha möjlighet att under ordnade former, med tillämpning av det avtalade lönesystemet, rätta till löneskillnaderna. Staten gör gällande att arbetsgivaren, om det finns skäl för det, måste kunna nyttja flera revisionstillfällen för att rätta till löneskillnaderna. Även löneskillnader mellan arbetstagare som kanske inte längre är motiverade med hänsyn till ändrade arbetsförhållanden sedan den senaste revisionstidpunkten skall beaktas vid en sådan revision, inte mellan revisionstidpunkter. Om inte detta godtas finns det risk att lönesättningen inte sker på ett samlat, systematiskt och överblickbart sätt.

Staten vill tillägga att det är både vanligt och förenligt med lönesystemet och lönepolicyn att nyanställda lönesätts så att de vid kommande lönerrevision utelämnas eller beaktas endast i

begränsad omfattning, eftersom de anställts med en lön i ett presumerat löneläge vid nästa revision. Det är således inget uppseendeväckande att nyanställda kan tyckas få en förhållandevis väl tilltagen lön jämfört med redan anställda eller i vart fall lyckas behålla sin dittillsvarande lön, även om den kan ligga högre än vad som är fallet för de redan anställda. Ett exempel på detta är M.B.H. Hon anställdes den 1 februari 1998 och erhöll en lön som med 698 kr översteg den högsta lönen för någon av de då anställda socialkonsulenterna. Därefter har hennes löneförfrågan i förhållande till övriga socialkonsulenter hämtats in som ett resultat av de överväganden som gjordes vid den därpå följande lönerevisionen per den 1 april 1998.

Det är enligt statens uppfattning rimligt att den som överväger att byta arbete får ersättning för den risk som detta innebär. En arbetsgivare måste även få betala för att kunna locka till sig och anställa den sökande som är mest lämpad, till och med om det skulle visa sig att det under en övergångsperiod kan rubba lönerelationerna mellan arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. Lönesättningen är då en effekt av marknadskrafterna och inte beroende av könstillhörighet. Av länsstyrelsens lönepolicy framgår att lönesättning påverkas av lönenivån på arbetsmarknaden i övrigt. De löneskillnader som då uppstår är inte beroende av kön.

Av lönestatistik för nyanställda socialkonsulenter rekryterade mellan september 1998 och september 1999 framgår att snittlönen för en nyanställd socialkonsulent var 23 150 kr. I Stockholms län låg snittlönen för nyanställda 1 995 kr över snittlönen för redan anställda och i Uppsala län låg snittlönen för nyanställda 1 330 kr över snittlönen för redan anställda.

Både B.S. och M.S. ställde krav på höga löner. B.S. begärde 25 000 kr i månaden och M.S. begärde 25 800 kr per månad. De begärda beloppen motsvarade i stort sett vad de tjänade i sina tidigare anställningar. Efter förhandlingar enades man om att B.S. skulle erhålla 24 500 kr i månaden och att M.S. skulle erhålla en månadslön om 23 500 kr, båda i löneläget per den 1 april 2000. Beträffande lönesättningen av K.J. konstaterar staten att hon redan arbetade vid länsstyrelsen och därmed inte behövde lockas dit samt att hon vid anställningstillfället hade en månadslön om 21 000 kr. Med hänsyn till marknadskrafterna gick det därför att erbjuda henne en lön om 22 300 kr per månad. Vid den påföljande lönerevisionen erhöll emellertid K.J. högre lön än M.S.

Vid tidpunkten för rekryteringen av B.S. och M.S. fanns vid sociala funktionen en manlig socialkonsulent vid namn B.B. Han hade en lön som inte avvek från de kvinnliga socialkonsulenternas löner. Även detta tyder på att lönesättningen av de kvinnliga socialkonsulenterna inte berodde på kön.

Inför lönerevisionen per den 1 april 2000 gjordes en bedömning av arbetstagarnas skicklighet och kompetens enligt de principer som anges i lönepolicyn. I-L.L. poängbedömde och viktade därvid samtliga socialkonsulenters kvalitet och effektivitet, kompetens och omdöme, lärande och utvecklande förmåga, ansvarstagande och initiativförmåga samt sociala förmåga. Utifrån de poäng som socialkonsulenterna erhöll föreslogs lönejusteringar. Kriterierna är sakliga, objektiva och könsneutrala. Löneskillnaderna efter den 1 april 2000 beror därför inte på arbetstagarnas könstillhörighet och lönesättningen kan därmed inte anses stå i strid mot jämställdhetslagen. Eftersom SACO-S inte var villigt att träffa någon överenskommelse om löner för socialkonsulenterna har arbetsgivaren ensidigt bestämt dessa. Resultatet blev i enlighet med vad förbundet redovisat. Även B.B:s lön höjdes från 22 709 kr till 24 309 kr.

M.S. har numera fått arbete som arbetsledare inom sociala jouren i Lunds kommun med en månadslön om 25 000 kr. Staten kan därmed konstatera att den lön länsstyrelsen erbjöd honom inte var tillräckligt marknadsanpassad för att behålla honom som anställd hos länsstyrelsen.

Sammantaget gör staten i första hand gällande att det anförda innebär att löneskillnaderna mellan de kvinnliga socialkonsulenterna och B.S. och M.S. kan förklaras på sätt som inte har samband med deras könstillhörighet.

Meritjämförelser

Om Arbetsdomstolen skulle finna att staten inte förmått visa att de kvinnliga socialkonsulenternas lägre löner saknar samband med deras könstillhörighet gör staten i andra hand gällande att B.S. och M.S. för tiden före den 1 januari 2001 hade bättre sakliga förutsättningar för arbetet samt att B.S. från och med den 1 januari 2001 inte befinner sig i en likartad situation som de kvinnliga socialkonsulenterna.

Av länsstyrelsens anställningsannons framgår att det ställdes krav på lång erfarenhet av den kommunala socialtjänstens olika delar samt att stor vikt skulle läggas vid personlig lämplighet. Det är länsstyrelsens skyldighet att anställa den eller de sökande som bäst uppfyller de ställda kraven. Länsstyrelsen ansåg utan tvekan att B.S. och M.S. bäst svarade mot de ställda kraven. Det är inte heller någon som har överklagat beslutet att anställa B.S. och M.S. De får därmed sägas vara de mest meriterade sökandena för anställningarna. Det är därmed ointressant hur många andra som sökte tjänsterna.

B.S. är född år 1952. Han har en socionomexamen från år 1976 samt 35 poängs vidareutbildning i socialt arbete vid Lunds och Göteborgs universitet. Han arbetade under åren 1976 till 1988 som fältsekreterare och under åren 1988 till 1999 som sektionschef i Kalmar kommun. Under de tre sista åren av sin anställning i Kalmar kommun var han tjänstledig till femtio procent för att arbeta som forsknings- och utvecklingsassistent i ett länsövergripande projekt att utveckla en forsknings- och utvecklingsenhet i Kalmar län. Vid de intervjuer som genomfördes inför anställningen visade han sig lyhörd för länsstyrelsens önskan att införa ett nytt arbetssätt. Detta intryck bekräftades vid referenstagning.

M.S. är född år 1960. Han har en socionomexamen från år 1985. Han arbetade under åren 1985 till 1988 som socialsekreterare, under åren 1988 till 1990 och 1994 till 1996 som administrativ sekreterare, under åren 1991 till 1992 som biträdande socialvårdschef, under åren 1992 till 1994 som controller samt under åren 1997 till 1999 som socialinspektör i Stockholms kommun. Vid anställningsintervjuerna visade även han stor förståelse och lyhördhet för länsstyrelsens nya arbetssätt.

Beträffande de kvinnliga socialkonsulenternas meriter vill staten endast tillägga följande. I.A., K.P., M.B.H., A.H., K.O. och K.J. är villiga att delta i länsstyrelsens förändringsarbete. Fram till tidpunkten för nyrekryteringarna var de emellertid inte tillräckligt aktiva i förändringsprocessen. Det senare gäller även för E.W. K.L., I.R. och M.A. har visat ovilja eller oförmåga att anpassa sig till det nya arbetssättet. Länsstyrelsen förväntar sig emellertid att M.A. framgent kommer att ha en mer positiv inställning till förändringsarbetet.

Enligt statens uppfattning är det för arbetet som socialkonsulent i teoretiskt utbildningshänseende tillräckligt att ha en socionomexamen. Ytterligare utbildningsmeriter medför inte bättre sakliga förutsättningar för arbetet. Det är givetvis värdefullt med erfarenhet från arbete som socialkonsulent, men det var i förevarande situation inte den kompetens som efterfrågades.

Vid tidpunkten då B.S. och M.S. anställdes hade länsstyrelsens utveckling av ett nytt arbetssätt för socialkonsulenterna ännu inte lett till önskat resultat. Länsstyrelsen värderade därför både B.S:s och M.S:s färsk kommunala erfarenheter i ledande befattning och deras positiva inställning till länsstyrelsens nya arbetssätt högt. Länsstyrelsen gjorde bedömningen att B.S. och M.S. skulle ha goda förutsättningar att arbeta på det sätt länsstyrelsen eftersträvade samt att de framgångsrikt skulle kunna bidra till den önskvärda utvecklingen för hela gruppen av socialkonsulenter. Enligt statens mening har de därför bättre sakliga förutsättningar för arbetet än de kvinnliga socialkonsulenterna och B.S. får på grund härav anses befinna sig i en situation som inte är likartad.

DOMSKÄL

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med I.A., E.W., K.P., M.B.H., A.H., K.L., K.O., I.R., M.A. och K.J. samt har förhör upplysningsvis hållits med JUSEK:s förhandlingsdirektör K.E.

På statens begäran har förhör upplysningsvis hållits med Arbetsgivarverkets biträdande förhandlingschef Staffan Lundin, I-L.L. och tidigare chefen för länsstyrelsens samhällsbyggnadsenhet P-O.P. samt har vittnesförhör hållits med B.S. och konsulten Eva Westman på Lisberg Management AB.

Parterna har också åberopat skriftlig bevisning.

Bakgrunden till tvisten

Länsstyrelsen i Skåne län anställde under våren 1999 B.S. och M.S. som socialkonsulent

respektive vikarierande socialkonsulent. Vid anställningstillfället bestämdes B.S:s månadslön till 24 500 kr och M.S:s månadslön till 23 500 kr. Vid den tidpunkten var I.A., E.W., K.P., M.B.H., A.H., K.L., K.O., I.R. samt M.A. redan anställda som socialkonsulenter hos länsstyrelsen. De hade då löner mellan 22 100 kr och 22 698 kr per månad. K.J. var anställd som vikarierande socialkonsulent med en månadslön om 21 000 kr. Hon anställdes under våren 1999 som ordinarie socialkonsulent och fick då en lön om 22 300 kr per månad.

Vid en lönerrevision som genomfördes per den 1 april 2000 höjdes lönerna för de kvinnliga socialkonsulenterna så att deras månadslöner nu ligger mellan 22 398 kr och 24 498 kr. B.S:s och M.S:s löner låg efter revisionen kvar på 24 500 kr respektive 23 500 kr per månad. Den 31 december 2000 slutade M.S. sin anställning hos länsstyrelsen.

Twisten i målet gäller huruvida länsstyrelsen genom att tillämpa lägre löner för de kvinnliga socialkonsulenterna än de löner som tillämpats för B.S. och M.S. har gjort sig skyldig till otillåten könsdiskriminering och därigenom ådragit sig skyldighet att utge skadestånd.

Förbundet har yrkat ekonomiskt skadestånd för de kvinnliga socialkonsulenternas räkning fr.o.m. den 17 maj 1999 t.o.m. den 18 januari 2001. Ändringar i jämställdhetslagen har trätt i kraft den 1 januari 2001. Under större delen av den tid som är aktuell i målet har därmed lagens tidigare lydelse varit tillämplig. Arbetsdomstolen inleder därför sin prövning av förbundets talan i den del den avser tiden före den 1 januari 2001.

Twisten avseende tiden före 2001-01-01

Tillämpliga regler

I 18 § första stycket jämställdhetslagen i dess lydelse före den 1 januari 2001 föreskrivs att otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare tillämpar lägre lön för en arbetstagare än den som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt kön, när de utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta är en s.k. presumtionsregel. Presumtionen bryts enligt paragrafens andra stycke om arbetsgivaren kan visa att löneskillnaderna 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.

Jämställdhetslagen i dess lydelse före den 1 januari 2001 är resultatet av en anpassning till EG-rätten, såvitt nu är av intresse till artikel 141 i Romfördraget och rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975, det s.k. likalönedirektivet. Som medlem i EU är Sverige bundet av dessa bestämmelser. Det är EG-domstolen som har det yttersta ansvaret för tolkningen av EG:s rättsakter, däribland Romfördraget och likalönedirektivet. EG-domstolen har i den andra Defrenne-domen (mål nr C-43/75 [1976] ECR s. 455) uttalat att likalöneprincipen i Romfördraget kan åberopas av enskilda inför nationella domstolar inom EU. Svenska domstolar har att följa bestämmelserna i artikel 141 i Romfördraget och likalönedirektivet liksom EG-domstolens praxis på området. Enligt vad EG-domstolen uttalat i bl.a. Bilka Kaufhaus- och Danfoss-domarna (mål nr C-170/84 [1986] ECR s. 1607 och mål nr C-109/88 [1989] ECR s. 3199), men också i Enderby-domen (mål nr C-127/92 [1993] ECR s. I-5535) ankommer det på de nationella domstolarna att pröva om de grunder som arbetsgivare åberopar till stöd för sin lönesättning är godtagbara. Domstolarna skall vid den prövningen undersöka om de givna förklaringarna till arbetsgivarens lönepraxis motsvarar verkliga behov hos arbetsgivaren samt om förklaringarna är adekvata och nödvändiga för att uppnå det eftersträvade resultatet.

Parternas ståndpunkter

I målet är ostridigt att länsstyrelsen tillämpade lägre löner inledningsvis under den tid som målet rör för alla de berörda kvinnliga socialkonsulenterna och efter en lönerrevision för de flesta av dem än de löner som länsstyrelsen tillämpade för de båda männen. Ostridigt i målet är också att de kvinnliga socialkonsulenterna och de båda berörda männen utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Presumtionen är därmed för att det föreligger en otillåten könsdiskriminering. För att presumtionen skall brytas måste staten visa att de olika lönevillkoren 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.

Staten har gjort gällande i första hand att löneskillnaderna inte vare sig direkt eller indirekt har

samband med arbetstagarnas könstillhörighet och i andra hand att de beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet. Förbundets inställning är att staten inte kunnat visa på några godtagbara förklaringar till löneskillnaderna och att de kvinnliga socialkonsulenterna har minst lika goda sakliga förutsättningar för arbetet som de båda männen.

Arbetsdomstolen går först in på frågan om staten kan anses ha visat att löneskillnaderna saknar samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Till stöd för sin inställning att löneskillnaderna saknar samband med socialkonsulenternas könstillhörighet har staten sammanfattningsvis anfört följande. Bakom rekryteringen av B.S. och M.S. låg ett behov av att förändra inriktningen på socialkonsulenternas arbete från en gammal förvaltarkultur till en ny uppdragskultur. Nyanställningarna av männen gjordes mellan två lönerevisionstillfällen och deras löner bestämdes med hänsyn till att de inte skulle få några löneförhöjningar vid den närmast kommande lönerevisionen; någon jämförelse mellan lönerna kan därför enligt statens mening inte göras förrän efter den kommande lönerevisionen. Lönesättningen har påverkats av marknadskrafterna. Det finns också andra omständigheter som visar att lönesättningen saknar samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Arbetsdomstolen går nu in på vad staten har anfört till stöd för sin inställning och återkommer sedan i en sammanfattande bedömning till betydelsen av vad som framkommit i dessa delar.

Ändring av verksamheten

Förbundet har bestritt statens påstående att rekryteringen av B.S. och M.S. hade samband med en strävan att förändra socialkonsulenternas arbetssätt. Förbundets inställning är att länsstyrelsens önskemål om ett nytt arbetssätt framkom först efter det att B.S. och M.S. hade anställts och att nyrekryteringarna enbart berodde på att regeringen tillskjutit ökade resurser för att förstärka tillsynen över vård och omsorg.

Staten har anfört att det var de utökade resurser som regeringen tillsköt som medförde att länsstyrelsen över huvud taget kunde rekrytera två nya socialkonsulenter men att länsstyrelsens önskan att införa ett nytt arbetssätt bland socialkonsulenterna var avgörande för länsstyrelsens val att anställa B.S. och M.S. Såväl B.S. som M.S. var enligt statens uppfattning positiva till att arbeta enligt den uppdragskultur som länsstyrelsen ville införa.

Av utredningen i målet finner Arbetsdomstolen visat att länsstyrelsen redan innan B.S. och M.S. anställdes uttryckt önskemål om att socialkonsulenterna skulle förändra sättet att arbeta gentemot kommunernas socialtjänst. Av Lisberg Management AB:s rapport framgår att den nya uppdragskulturen kännetecknas av bl.a. dialog. Redan av underlaget för verksamhetsplaneringen för år 1997 framgår att sociala funktionens tillsyn skall vara förebyggande och informativ samt att dialog med kommunerna skall eftersträvas. P-O.P. har därtill omvitnat att I-L.L. anställdes hos länsstyrelsen för att införa uppdragskulturen, men att resurserna år 1997 inte räckte till den tänkta utvecklingen mot dialog och öppenhet. Enligt honom började det nya arbetssättet införas under år 1998, men det har tagit tid att genomföra. Det anförda motsägs inte av att Lisberg Management AB:s rapport presenterades i april 1999, dvs. ungefär samtidigt som B.S. och M.S. rekryterades. Av rapporten framgår nämligen att den konflikt vid den sociala funktionen som uppstått redan innan rapporten skrevs var en krock mellan den gamla förvaltarkulturen och den nya uppdragskulturen.

Staten har framhållit att det för länsstyrelsen var viktigt att de nya socialkonsulenterna hade en färsk kunskap om den kommunala socialtjänsten för att bl.a. kunna delta i diskussioner med socialtjänstens handläggare i kommunerna samt att denna önskan kom till uttryck i den anställningsannons som föregick anställningarna vari som önskvärda kvalifikationer angavs bl.a. lång erfarenhet av den kommunala socialtjänstens olika delar. Att länsstyrelsen haft dessa önskemål har såväl I-L.L. som P-O.P. bekräftat.

Av utredningen framgår att både B.S. och M.S. hade lång erfarenhet av kommunal socialtjänst. Enligt vad I-L.L. uppgivit var båda dessutom vid de anställningsintervjuer som genomfördes positivt inställda till det nya arbetssättet. De referenstagningar som genomfördes talade enligt I-L.L. inte heller i någon annan riktning. Det har inte framkommit något som motsäger länsstyrelsens bedömning att B.S. och M.S. motsvarade de av länsstyrelsen i anställningsannonsen uppställda kraven.

Mot bakgrund av det anförda finner Arbetsdomstolen utrett att det - även om det var nytillskottet av medel som över huvud taget möjliggjorde nyrekryteringar - var länsstyrelsens strävan att införa ett nytt arbetssätt samt behovet av socialkonsulenter med färsk erfarenhet av kommunal verksamhet som var avgörande för länsstyrelsens val att anställa B.S. och M.S.

Marknadskrafterna

Att marknadskrafter, som staten påstått, påverkade lönesättningen av B.S. och M.S. har förbundet inte heller ansett vara ett godtagbart skäl för de löneskillnader som därigenom uppkom.

Staten har anført att B.S. begärde 25 000 kr per månad, att M.S. krävde 25 800 kr per månad samt att de begärda lönerna motsvarade vad de uppbar i sina tidigare anställningar. Dessa uppgifter har förbundet lämnat obestridda. Det är ostridigt att B.S. och M.S. erhöll 24 500 kr respektive 23 500 kr i månadslön när de anställdes hos länsstyrelsen. Staten har gjort gällande att lönerna sattes i löneläget per den 1 april 2000. Detta har förbundet inte ansett sig kunna vitsorda.

Statens inställning är att en arbetsgivare måste ha möjlighet att betala för att kunna locka till sig och anställa den sökande som anses vara mest lämpad för anställningen. Lönenivån på den övriga arbetsmarknaden påverkar lönesättningen. Marknadskrafterna och inte arbetstagarnas kön har enligt staten styrt lönesättningen av B.S. och M.S.

Enligt förbundets mening strider de löneskillnader som uppkom mellan B.S:s och M.S:s löner och redan anställda kvinnliga socialkonsulenterna mot proportionalitetsprincipen.

I den tidigare nämnda Enderby-domen har EG-domstolen förklarat att det ankommer på den nationella domstolen att ta ställning till om, och i så fall i vilken grad, behovet av att intressera sökande genom att erbjuda högre lön än andra anställda med likvärdiga arbeten kan utgöra en sakligt motiverad ekonomisk grund för en löneskillnad. Domstolarna skall alltså ta ställning till om arbetsgivarens lönesättning svarar mot något verkligt behov och om den är adekvat och nödvändig för att uppnå det eftersträvade resultatet.

EG-rätten innebär alltså inte något hinder mot att av marknadsskäl av nu beskrivet slag ge olika hög lön till en man och en kvinna som utför likvärdigt arbete. Om arbetsgivaren visar att en lönesättning som styrs av marknadsskäl är saklig och rationellt motiverad, strider den inte mot likalöneprincipen.

Vid prövningen av om de marknadsskäl staten har åberopat i detta mål är godtagbara för Arbetsdomstolen följande överväganden.

Statens önskemål att anställa socialkonsulenter med färsk erfarenhet från kommunal socialtjänst innebar att de sökande som kunde komma ifråga för anställningarna sannolikt skulle ha en kommunal anställning. Av utredningen i målet framgår att löneläget i kommunerna är högre än inom länsstyrelsen. Detta framgår bl.a. av att B.S. och M.S. fick gå ner i lön när de lämnade sina kommunala anställningar för att börja arbeta hos länsstyrelsen samt av att M.S. enligt statens obestridda uppgift i sin nuvarande anställning i Lunds kommun erhållit en månadslön om 25 000 kr. Även P-O.P. har uppgett att löneläget i kommunerna är högre än hos länsstyrelsen.

I-L.L. har bekräftat att B.S. och M.S. för att acceptera anställning hos länsstyrelsen begärde löner i stort sett motsvarande vad de hade i sina tidigare anställningar. Hon har vidare uppgett att det inte var möjligt för länsstyrelsen att tillgodose B.S:s och M.S:s lönekrav men att anställningsavtal efter vissa förhandlingar kunde träffas med månadslöner på 24 500 kr respektive 23 500 kr.

Med hänsyn till att det inom kommunerna föreligger ett högre löneläge än för anställda hos länsstyrelsen får enligt Arbetsdomstolens mening länsstyrelsens åtgärd att vid nyanställningarna av B.S. och M.S. ge dem högre lön än de redan anställda socialkonsulenterna anses vara en i och för sig nödvändig och försvarlig åtgärd.

Lönesystemet

Staten har gjort gällande följande. De löner B.S. och M.S. erhöll vid anställningstillfället våren 1999 kan inte jämföras med de löner de kvinnliga socialkonsulenterna hade vid det tillfället. De berörda kvinnliga socialkonsulenternas löner var satta vid lönerevisionen per den 1 september 1998 och gällde fram till nästa överenskomna lönerevisionstillfälle den 1 april 2000. B.S:s och M.S:s löner sattes med hänsyn till att de inte skulle få några löneförhöjningar vid den kommande lönerevisionen. Det finns varken enligt lag eller länsstyrelsens lönesystem skyldighet att i samband med nyanställning av personal revidera löner för redan anställd personal. Länsstyrelsens lönepolicy anger att lön skall sättas vid nyanställning, vid tillträdande av ny befattning och vid lönerevision. Jämförelser mellan B.S:s och M.S:s löner och de övriga kvinnliga socialkonsulenternas kan göras först efter lönerevisionen per den 1 april 2000. Staten har också framhållit att det tidigare inträffat att en kvinnlig socialkonsulent som anställdes mellan två revisionstillfällen fick en högre lön än de redan anställda och skillnaden sedan jämnades ut vid det senare revisionstillfället.

Förbundets inställning är att lönejämförelser kan göras vid varje tidpunkt och att otillåten lönediskriminering förelåg redan före lönerevisionen. Förbundet har tillagt att lönepolicyn upprättats ensidigt av länsstyrelsen.

Arbetsdomstolen har i sin dom 1991 nr 62 prövat betydelsen av att två medarbetare anställts med olika lön med visst tidsintervall mellan anställningarna och med en mellanliggande lönerörelse som inte kommit den först anställda medarbetaren till del. Arbetsdomstolens bedömning avsåg inte den nu aktuella jämställdhetslagen, men saknar inte betydelse. I målet erhöll den först anställda kvinnliga medarbetaren en lägre lön och löneskillnaderna bibehölls oförändrade till den närmast påföljande lönerevisionen som inträffade ungefär ett år efter det att den manlige medarbetaren anställdes. Vid revisionen fick den kvinnliga arbetstagaren högre lön än den manlige.

Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren bl.a. med hänsyn till den löneutveckling som ägt rum mellan de båda anställningarna visat att det fanns en saklig förklaring till löneskillnaderna, att det inte erfordrades att arbetsgivaren omedelbart höjde den kvinnliga arbetstagarens lön för att undgå skadeståndsansvar samt att en konsekvens av den slutsatsen var att den uppkomna löneskillnaden fick tillämpas i vart fall intill en kommande lönerevision som omfattar båda arbetstagarna.

B.S. och M.S. anställdes ungefärligen mitt emellan två överenskomna revisionstidpunkter. Staten har påstått att männen lönesattes i det löneläge som presumerades föreligga per den 1 april 2000. Förbundet har förklarat sig inte kunna vitsorda detta påstående. Arbetsdomstolen kan dock konstatera att varken B.S. eller M.S. fick någon löneförhöjning vid revisionen per den 1 april 2000.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning kan de löneskillnader som uppstod i samband med anställningarna av B.S. och M.S. mellan dem och de kvinnliga socialkonsulenterna åtminstone till en del förklaras med den löneutveckling som kontinuerligt pågår under en löneperiod samt med att de båda männen lönesattes i det löneläge som presumerades föreligga vid nästa lönerevisionstillfälle.

Staten har gjort gällande att länsstyrelsen vid lönerevisionen per den 1 april 2000 tillämpat de principer för lönesättning som framgår av ramavtalet mellan Arbetsgivarverket och SACO-S och av länsstyrelsens lönepolicy.

Enligt ramavtalet skall lönen för enskilda arbetstagare medverka till att målen för verksamheten uppnås, att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt och att myndigheten kan rekrytera och behålla den personal och kompetens som behövs på kort och lång sikt. Enligt såväl ramavtalet som lönepolicyn skall lönerna vara individuellt bestämda och differentierade och bestämmas bl.a. utifrån ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, de anställdas kompetens, skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Bedömningen av skicklighet och personlig kompetens skall enligt lönepolicyn grunda sig på kriterierna kvalitet och effektivitet, kompetens och omdöme, lärande och utvecklande förmåga, ansvarstagande och initiativförmåga samt social förmåga.

Staten har anfört att I-L.L. poängbedömde socialkonsulenternas skicklighet och kompetens utifrån de angivna kriterierna och att socialkonsulenterna vid lönerevisionen erhöll lönepåslag med utgångspunkt från detta. Eftersom kriterierna är sakliga, objektiva och könsneutrala beror

enligt statens uppfattning inte heller löneskillnaderna fr.o.m. den 1 april 2000 på socialkonsulenternas könstillhörighet. Förbundet har gjort gällande att otillåten lönediskriminering förelåg även efter revisionen.

I-L.L. har uppgett att hon tillsammans med P-O.P. gjorde de poängbedömningar av socialkonsulenterna som låg till grund för lönerrevisionen. Hon har berättat att de var överens om att ansvarstagande och initiativförmåga samt social förmåga skulle ges stor vikt vid bedömningarna eftersom dessa egenskaper var viktiga för att länsstyrelsens utvecklingsarbete skulle kunna genomföras. P-O.P. har bekräftat att han tillsammans med I-L.L. utarbetade en mall för hur socialkonsulenternas kompetens skulle värderas och viktas, att de diskuterade socialkonsulenternas kompetens ingående samt att de gjorde värderingen tillsammans. Förbundet har inte i målet närmare utvecklat sin syn på de värderingar som gjordes vid lönerrevisionen.

Arbetsdomstolen konstaterar att de kriterier som tillämpades vid lönerrevisionen per den 1 april 2000 hade sitt ursprung i ramavtalet mellan Arbetsgivarverket och SACO-S samt i länsstyrelsens lönepolicy. Den viktning av kriterierna som länsstyrelsen gjorde är anknuten till arbetsplatsen och till det utvecklingsarbete som länsstyrelsen ville genomföra. Bedömningen av socialkonsulenternas kompetens gjordes av I-L.L. och P-O.P. gemensamt. Efter revisionen fick en av kvinnorna, A.H., så när som på två kronor, samma lön som B.S. och två av kvinnorna, A.H. och K.J., fick högre löner än M.S.

Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte framkommit något som tyder på annat än att de värderingar som gjordes vid lönerrevisionen var sakliga och objektiva.

Övrigt

Staten har framhållit att det när B.S. och M.S. anställdes också fanns en redan anställd manlig socialkonsulent. Denne hade en lön som uppgick till ungefärligen samma belopp som de kvinnliga socialkonsulenternas. Han fick efter lönerrevisionen en lön som understeg den bäst betalda kvinnans.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning avseende tiden före 2001

Arbetsdomstolen har sammanfattningsvis i det föregående funnit följande. Det var länsstyrelsens önskan att införa ett nytt arbetssätt samt behovet av socialkonsulenter med färsk erfarenhet av kommunal verksamhet som var avgörande för länsstyrelsens val att anställa B.S. och M.S. Dessa kom från anställningar hos kommuner, där löneläget är högre än hos länsstyrelsen och det framstår som en nödvändig och försvarlig åtgärd att ge högre lön till dem än till de redan anställda socialkonsulenterna, bland vilka det för övrigt också fanns en man. B.S. och M.S. anställdes mellan två revisionstillfällen och fick sina löner bestämda så att de inte skulle erhålla någon löneförhöjning vid det senare revisionstillfället, vilket de inte heller fick. Ett sådant sätt att bestämma löner slår på samma sätt oberoende av kön. Länsstyrelsen kan alltså inte för att undgå ansvar för lönediskriminering i sådana fall vara skyldig att revidera de redan anställdas löner. Efter lönerrevisionen per den 1 april 2000 har lönerna utjämnats. En av kvinnorna fick i princip samma lön som B.S. och två av kvinnorna fick högre lön än M.S. Det har inte framkommit något som tyder på annat än att de värderingar som gjordes vid lönerrevisionen var sakliga och objektiva.

Vid en samlad bedömning av vad som framkommit och med särskilt beaktande av den betydelse som marknadssituationen haft finner Arbetsdomstolen att staten visat att skillnaderna mellan å ena sidan B.S:s och M.S:s löner och å andra sidan de kvinnliga socialkonsulenternas löner under tiden fram till den 1 januari 2001 inte vare sig direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Vad som möjligen skulle kunna göras gällande är att K.J. blivit diskriminerad. Hon fick efter att ha innehaft ett vikariat en tillsvidareanställning som socialkonsulent samtidigt som B.S. och M.S. anställdes. Hon fick därvid en löneförhöjning från 21 000 kr till 22 300 kr per månad, alltså en lägre lön än de båda nyanställda männens. Enligt Arbetsdomstolens mening framstår det som klart att marknadsskäl inte gjort sig gällande med samma styrka när det gällt att sätta hennes lön som vid nyanställningen av männen; hon fanns ju redan vid länsstyrelsen. Arbetsdomstolen konstaterar också att hon efter lönerrevisionen fick en högre lön än M.S. Arbetsdomstolen finner mot bakgrund härav att staten får anses ha visat att löneskillnaderna mellan K.J. och de båda männen vare sig direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas

könstillhörighet.

Twisten avseende tiden fr.o.m. 2001-01-01

För tiden efter den 1 januari 2001 gäller jämställdhetslagen i dess nya lydelse. Av lagens 15 och 17 §§ framgår att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare genom att för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga tillämpa lönevillkor som är mindre förmånliga än de arbetsgivaren tillämpar för en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.

Den tidigare presumtionsregeln i 18 § har avskaffats. Enligt lagens nya lydelse åligger det den som anser sig vara diskriminerad att lägga fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit diskriminering, varefter bevisbördan övergår på arbetsgivaren som har att visa att missgynnandet inte har samband med könstillhörigheten.

De faktiska omständigheterna i målet har för tiden efter lagändringen förändrats endast på det sättet att M.S. har avslutat sin anställning hos länsstyrelsen.

Det är ostridigt att socialkonsulenterna även efter den 1 januari 2001 utfört lika eller likvärdigt arbete och att samtliga kvinnliga socialkonsulenter, utom A.H., har lägre lön än B.S. Det kan därför finnas skäl att anta att det föreligger lönediskriminering. Staten har därför, även för tiden efter den 1 januari 2001, att visa att de kvinnliga socialkonsulenternas lägre löner inte har samband med deras könstillhörighet. Arbetsdomstolen finner att de omständigheter som staten åberopat för tiden före den 1 januari 2001 gör sig gällande med samma styrka därefter. Staten får därmed anses ha visat att löneskillnaderna efter den 1 januari 2001 saknar samband med arbetstagarnas kön.

Sammanfattning

Arbetsdomstolen har alltså funnit att staten visat att löneskillnaderna saknar samband med arbetstagarnas kön. Förbundets yrkanden skall därför avslås och Arbetsdomstolen har inte anledning att gå in på statens andrahandsinvändning.

Med denna utgång i målet är förbundet skyldigt att ersätta statens rättegångskostnader. Om det yrkade beloppet råder inte tvist.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen avslår SACO-S genom Akademikerförbundet SSR:s talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktat SACO-S genom Akademikerförbundet SSR att ersätta statens rättegångskostnader med etthundratjugofyratusen (124 000) kr, varav 88 800 kr för ombudsarvode jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Dom 2001-05-23, målnummer A-61-2000

Ledamöter: Hans Tocklin, Charlotte Abrahamsson, Margit Strandberg, Olof Nordenfelt, Göran Söderlöf, Nils Lang (f.d. avtalsombudsmannen i Svenska Kommunalarbetareförbundet; tillfällig ersättare) och Lennart Andersson (f.d. förhandlingschefen i Lärarförbundet; tillfällig ersättare).
Enhälligt.

Sekreterare: Catharina Nordlander