Statens offentliga utredningar
1993:8
Kulturdepartementet

Löneskillnader och lönediskriminering

Om kvinnor och män på arbetsmarknaden

Bilagedel

Ur KB:s samlingar
Digitaliserad år 2014

KUNGL. BIBLIOTEKET
National Library of Sweden

Bilagedel till betänkande av Löneskillnadsutredningen
Stockholm 1993

Statens offentliga utredningar
1993:8
Kulturdepartementet

Löneskillnader och lönediskriminering

Om kvinnor och män på arbetsmarknaden

Bilagedel

Bilagedel till betänkande av Löneskillnadsutredningen
Stockholm 1993

Ref KB 0

Statens offentliga utredningar
1993:8
Kulturdepartementet

Löneskillnader och lönediskriminering

Om kvinnor och män på arbetsmarknaden

Bilagedel

Bilagedel till betänkande av Löneskillnadsutredningen
Stockholm 1993

SOU och Ds kan köpas från Allmänna Förlaget som ingår i C E Fritzes AB. Allmänna Förlaget ombesörjer också, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor, remissutsändningar av SOU och Ds.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Fax: 08-20 50 21
Telefon: 08-690 90 90

REGERINGSKANSLIETS
OFFSETCENTRAL
Stockholm 1993

ISBN 91-38-13273-7
ISSN 0375-250X

Förord

Löneskillnadsutredningens uppgift har varit att utreda arten av och orsakerna till löneskillnader mellan kvinnor och män samt olika möjligheter att komma till rätta med förekommande lönediskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden. Utredningen redovisar i sitt betänkande Löneskillnader och lönediskriminering (SOU 1993:7) dels sina analyser och kommentarer, dels sina överväganden och förslag. Utredningen redovisar i denna bilagedel (SOU 1993:8) ytterligare material. Vare sig utredaren eller de sakkunniga har tagit ställning till innehållet i dessa bilagor i annan mån än att de funnit det värdefullt att redovisa också detta material. För innehållet svarar utredningens sekreterare Margareta Wadstein, utom såvitt avser avsnitt 1.3, som författats av utredningens sakkunniga Anita Harriman.

Innehåll

Bilaga 1 Exempel på svenska arbetsvärderingssystem m.m. 7
1.1 Arbetsvärderingssystem fabriksyrken 7
1.2 Befattningsnomenklatur tjänstemän (BNT) 11
1.3 LO:s svårighetsskala för lönestatistiska ändamål 17
Underbilaga 1.1 Översikt över LO:s svårighetsskala 23
Bilaga 2 Internationella erfarenheter av arbetsvärdering för jämställdhetsändamål 25
2.1 USA 25
2.2 Canada 43
2.3 Storbritannien 49
2.4 Australien 53
2.5 Hay-metoden 55
2.6 Traditionella system tenderar att nedvärdera eller inte beakta kraven i kvinnors arbete 64
2.7 Strategier som föreslagits för könsneutral arbetsvärdering 67
Underbilaga 2.1 Figur 1 och 2 över värde och löner för kvinnodominerade arbeten i Minnesota ... 75
Underbilaga 2.2 Utdrag ur oberoende expertens yttrande i kokerskefallet 77
Underbilaga 2.3 Befattningsvärdering enligt Hay-metoden . 87
Underbilaga 2.4 Exempel på värderingsschema i Hay-metoden hämtat från Manitoba-projektet 91
Underbilaga 2.5 EOC:s checklista 93
Underbilaga 2.6 EOC:s uppställning över värderingsfaktorer 95
Bilaga 3 Några svenska projekt kring kvinnors löner 99
3.1 Arbetsvärdering 99
3.2 Övriga projekt 103
Bilaga 4 Referenslitteratur 107

Exempel på svenska arbetsvärderingssystem m.m.

1.1 Arbetsvärderingssystem fabriksyrken

I tabell 1.1 återges en översikt över värderingsfaktorer, poäng och poängtabeller i det arbetsvärderingssystem som överenskommits mellan Almega och Svenska Fabriksarbetareförbundet.

Tabell 1.1 Översikt - värderingsfaktorer och poäng

HUVUDFAKTORER	VÄRDERINGSFAKTORER	POÄNG
1 Yrkeskunskaper	11 Allmänna yrkeskunskaper	1 – 25
	12 Specialkunskaper	
	121 Företagskännedom	0 – 5
	122 Varukännedom	0 – 5
	123 Skyddskunskaper	0 – 5
2 Praktisk färdighet	21 Rörelseteknik	1 – 9
	22 Snabbhet	0 – 2
3. Fysisk arbetsinsats	31 Arbetstyngd	1 – 31
	32 Temperatur	0 – 3 (6)
	33 Synkrav	0 – 4
4 Psykisk arbetsinsats	41 Uppmärksamhet, koncentration	
	411 Teknisk utrustning	0 – 7
	412 Råvaror och material	0 – 7
	413 Kvalitet	0 – 7
	414 Arbetsförlopp	0 – 7
	415 Egen och andras säkerhet	0 (1) – 7
5 Arbetsförhållanden	51 Smutsighet	0 – 6
	52 Buller, vibrationer	0 – 10
	53 Övriga olägenheter	0 – 12
	531 Allmänna olägenheter	0 – 12
	532 Enformighet/Bundenhet	0 – 3
	533 Kvarstående olägenheter	0 – 5

Källa: Arbetsvärdering fabriksyrken, femte upplagan

Systemet, som är ett faktoruppdelat poängsystem, har på grund av sin allmängiltiga karaktär fått stor utbredning på kollektivsidan.

Värderingsfaktorerna och värderingsgraderna har också mer eller mindre utförligt definierats och beskrivits i flera tabeller. Nedan ges några exempel. Det bör understrykas att systemet innehåller betydligt fler tabeller och att här återges endast utdrag.

Tabell 11

	Allmänna yrkeskunskaper		
	Arbetsuppgifter utöver de fortlöpande		
Fortlöpande arbetsuppgifter	Inga eller enkla	Måttligt svåra	Svåra
	poäng	poäng	poäng
a. Endast enkla uppgifter, som kan utföras efter en kort instruktion.	1	3	–
b. Huvudsakligen enkla uppgifter men även vissa svårare uppgifter, varom kunskaper särskilt måste förvärvas.	3	6	10
c. Såväl enkla som ett flertal svårare uppgifter som kräver särskilda kunskaper. Uppgifterna ryms dock inom ett begränsat kunskapsområde eftersom likartade uppgifter återkommer.	6	10	15
d. Ett stort antal svårare, regelbundet förekommande uppgifter som kräver särskilda kunskaper. Uppgifterna rör sig inom ett stort kunskapsområde.	10	15	20
e. Ett stort antal svårare uppgifter. Dessa rör sig inom ett mycket stort kunskapsområde och innebär ständiga variationer.	15	20	25
f. Ett stort antal svårare uppgifter. Dessa rör sig inom ett mycket stort kunskapsområde och innebär ständiga variationer och är ofta av den karaktär att de kräver såväl fördjupad kompetens som specialistkunskaper.	20	25	–
g. Ett *mycket* stort antal svårare uppgifter. Dessa rör sig inom ett mycket stort kunskapsområde och innebär ständiga variationer *med ofta icke förutsägbara komplexa faktorer* och är ofta av den karaktär att de kräver såväl fördjupad kompetens som specialistkunskaper.	25	–	–

I tabell 11 ges alltid minst 1 poäng

Källa: Arbetsvärdering, fabriksyrken, femte upplagan

Tabell 31 A

	Arbetstyngd
a. Mycket lätt arbete Sittande arbete. Passnings- och skrivarbete. Ej arbete med arbetsstycke, verktyg eller reglage.	1 poäng
b. **Lätt arbete** Arbete med lätta arbetsstycken, verktyg (upp till 1 kg) eller däremot svarande reglage. Ej påfrestande, statisk arbetsställning, ej ensidig eller statisk belastning.	2 poäng
c. **Lätt till medeltungt arbete** Arbete med lätta till medeltunga arbetsstycken, verktyg (1 kg upp till 2 kg) eller däremot svarande reglage; arbete förenat med långvarigt stillastående eller ständiga förflyttningar; arbete att lyfta och bära lätta bördor (upp till 5 kg) *eller* arbete med lätta arbetsstycken, verktyg (upp till 1 kg) eller däremot svarande reglage som måste utföras i påfrestande, statisk arbetsställning, t ex nedböjd, eller med ensidig belastning av hand- och underarmsmuskler.	5 poäng
d. **Medeltungt arbete** Arbete med medeltunga verktyg (2 – 5 kg) eller tunga reglage; arbete med att lyfta och bära medeltunga bördor (5 – 15 kg) i samma plan; arbete, som innebär ständig förflyttning utan börda mellan olika plan *eller* arbete med lätta till medeltunga arbetsstycken, verktyg (1 kg upp till 2 kg) eller däremot svarande reglage, som måste utföras i påfrestande, statisk arbetsställning eller med ensidig belastning av hand- och underarmsmuskler eller med särskilt starkt tryck respektive mothåll, t ex arbete vid slipsten, med drillborr eller med handborrmaskin.	10 poäng
e. **Tungt arbete** Arbete med tunga verktyg (över 5 kg), t ex skyffel, hacka eller maskinverktyg med stark rekyl; arbete med att lyfta och bära tunga bördor (15 – 30 kg) i samma plan eller medeltunga bördor (5 – 15 kg) i stigning *eller* arbete med medeltunga verktyg (2 – 5 kg) eller tunga reglage som måste utföras i särskilt påfrestande, statisk arbetsställning, t ex nedböjd, knästående eller liggande.	19 poäng
f. **Mycket tungt arbete** Arbete med mycket tunga redskap, t ex korp, slägga; lyfta eller bära mycket tunga bördor (över 30 kg) i samma plan eller tunga bördor (över 15 kg) i stigning *eller* arbete med tunga verktyg (över 5 kg), som måste utföras i särskilt påfrestande, statisk arbetsställning, t ex nedböjd, knästående eller liggande.	31 poäng

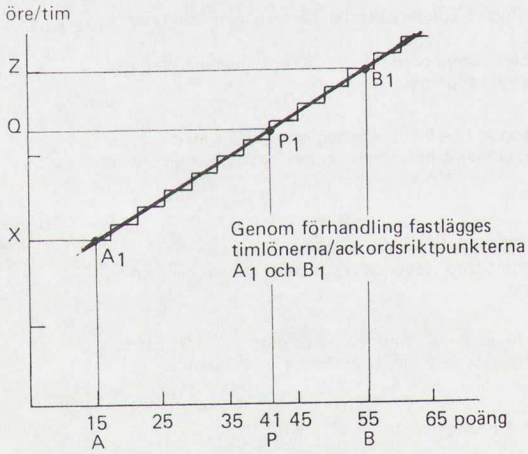
I tabell 31 A ges alltid minst 1 poäng

Källa: Arbetsvärdering, fabriksyrken, femte upplagan

I beskrivningen av systemet konstateras att arbetsvärderingsresultatet aldrig läggs till grund för lönesättningen på så sätt att lönen i dess helhet fastställs enbart med hänsyn till den erhållna slutpoängen för respektive arbeten. Resultatet får påverka endast en del av lönen, som bör variera med krav som ställs i arbetet. Även andra lönesättningsfaktorer sägs böra inverka på lönen, t.ex. prestationsfaktorn vid ackordsarbete, och den duglighet som arbetaren uppvisar i arbetet, t.ex. i form av individuella tillägg, som anknyter till arbetarens kvalifikationer. *Hur översättning skall ske från poäng till lön beror alltså på vad man kommer överens om vid varje företag.* Beskrivningen innehåller också följande två exempel jämte på jämte kommentarer till översättning från slutpoäng till motsvarande lönedel.

1. I ett lönediagram (diagram 1.1) inläggs på den nedre horisontella linjen slutpoängen för de arbeten som värderats. Dessa varierar i det här tänkta fallet mellan 15 och 65. Den lodräta axeln utgör en löneskala i öre per timme. Vid förhandlingar mellan parterna träffas överenskommelse att timlönen/ackordsriktpunkten för det arbete som erhållit 15 poäng (A) skall vara X öre och för det som erhållit 55 poäng (B) Z öre per timme. Dessa löner utlägges i diagrammet som punkterna A1 och B1. Därefter drages en rät linje genom dessa båda punkter. Denna linje utgör lönelinjen för samtliga värderade arbeten vid företaget. Timlönen/ackordsriktpunkten för arbeten, som erhållit ett poängtal mellan 15 och 65, t.ex. 41 poäng (P), erhålles genom att

Diagram 1.1

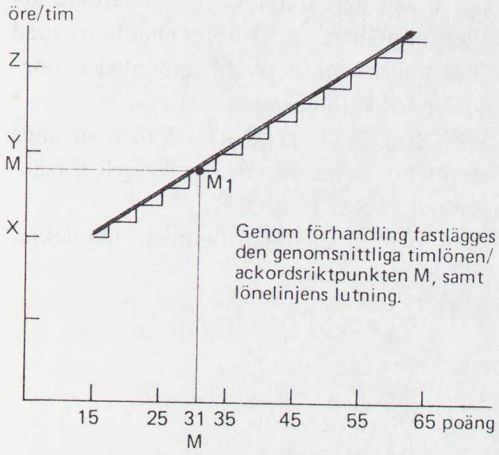


Källa: Arbetsvärdering, fabriksyrken, femte upplagan

man på lönelinjen avläser vilket lönebelopp, som svarar mot det aktuella poängtalet. Mot t.ex. 41 poäng svarar Q öre per timme (P1).

2. En lönelinje som representerar samtliga värderade arbeten kan också erhållas om man först beräknar medelpoängen för dessa arbeten, här antagen till 31 poäng (M). Förhandlingsvis fastställes timlönen/ackordsriktpunkten för denna medelpoäng till M öre per timme (M1). Härutöver kommer man överens om att lönen för arbeten med högre respektive lägre slutpoäng än medelpoängen skall variera i förhållande till denna med visst örestal per poäng. Därmed har timlönen/ackordsriktpunkten med samma resultat som i exempel 1 fastställts för var och ett av de värderade arbetena vid företaget. Se diagram 1.2.

Diagram 1.2



Källa: Arbetsvärdering, fabriksyrken, femte upplagan

1.2 Befattningsnomenklatur tjänstemän (BNT)

Befattningsnomenklatur tjänstemän (BNT) är ett exempel på ett klassificeringssystem som skall användas för lönejämförelser på tjänstemannasidan.

Enskilda befattningar klassas efter funktion och svårighetsgrad. Funktionen uttrycks som en befattningsfamilj. 51 befattningsfamiljer fördelade på de 10 befattningsområden ingår i BNT. Varje befattningsfamilj består av upp till sju befattningsskikt, betecknade 2-8, som

uttrycker svårighetsgraden. Kombinationen av befattningsfamilj och befattningsskikt ger en befattningstyp, som uttrycks i en fyrsiffrig kod. BNT innehåller 285 befattningstyper. För varje befattningsskikt i varje befattningstyp anges några kännetecknande drag som tillsammans med arbetsinnehåll och objekt underlättar klassificeringen. Arbetsinnehållet beskriver typiska arbetsuppgifter för en variant inom en befattningstyp. Till arbetsinnehållet hör objekt av olika slag, t.ex. produkter, anläggningar, antal anställda etc. Arbetsinnehåll och objekt uttrycker tillsammans funktion och svårighetsgrad i en befattningstyp. Man kan inte utan vidare jämföra ett befattningsskikt inom en befattningsfamilj med motsvarande inom andra familjer.

I praktiken får värderingarna som görs med hjälp av BNT stor genomslagskraft, eftersom statistiken ger individer med likartade arbetsuppgifter och erfarenheter möjligheter att jämföra sina löner med varandra. BNT har alltså kommit att bli ett av hjälpmedlen i lönesättningen för tjänstemän i de enskilda företagen.

BNT är gemensam för SAF, SIF, SALF, HTF och CF men används även av parterna inom andra avtalsområden, t.ex. bank- och försäkringsområdet. Den är nu uppsagd av SALF och CF.

Nedan ges exempel på en av BNT:s befattningsfamiljer, 025 Sekreterararbete, maskinskrivning och översättning.

025 Sekreterararbete, maskinskrivning och översättning

ARBETSINNEHÅLL INOM 025

A Sekreterararbete och maskinskrivning

Hit hör t ex att planera sammanträden, konferenser o d, bereda ärenden för föredragning, följa upp ärenden, sammanställa översikter/redogörelser, föra protokoll, utforma korrespondens, redigera utskrifter, skriva maskin eller bearbeta text med hjälp av ordbehandlingsutrustning efter stenogram, diktafondiktat eller koncept, kalla till sammanträden, ordna biljetter och hotellrum, registrera och förvara dokument m m.

B Översättning

Hit hör att översätta föredrag, tidskriftsartiklar, tekniska beskrivningar, skrivelser, brev o d till och från främmande språk.

Sekreterararbete och maskinskrivning är ofta kombinerat med arbetsuppgifter inom andra befattningsfamiljer, t ex personal-, administrativt, order-, fakturerings-, bokföringsarbete. Befattningen klassificeras då i den familj som tidsmässigt dominerar. Se anvisningar om "Blandade befattningar" och "mångsidighet" på sid 21.

Om skrivmaskin, ordbehandlingsutrustning o d används som ett rent hjälpmedel, för t ex arbete inom speditionsverksamhet sker klassificering i den familj som svarar mot syftet med befattningen, i detta fall "Speditionsarbete", 890.

Befattning med huvudsaklig inriktning på att göra program och system för ordbehandlingsutrustning förs till familj 070, "Systemering och programmering".

Befattning med huvudsaklig inriktning på att utvärdera företagets skrivbehov, medverka vid val av skrivutrustning, utarbeta rutiner för textbehandling på ordbehandlingsutrustning förs till familj 060 "Administrativ rationalisering".

SVÅRIGHETSKRITERIER INOM 025

Befattningsskiktet sammanhänger med

- arbetsinnehåll
- texternas komplexitet, t ex förekomst av utländska språk, komplicerad terminologi
- användning av stenografi, maskindiktat, koncept eller texthandbok
- självständighet i fråga om arbetsuppgifternas utförande
- antal underställda och deras arbetsuppgifter

BEFATTNINGSTYPER INOM 025

0258

A Utför maskinskrivning

- skriver ut text, t ex meddelanden, fakturor, telex o d efter givna underlag, (1)

Har dessutom ofta att sortera och kopiera handlingar.

1) Avser svensk text utan krav på redigering.

0257

A Utför sekreterararbete/maskinskrivning

- skriver ut affärsbrev, PM, sammanställningar o d efter koncept, maskindiktat eller stenogram (1)

och/eller

- bearbetar text med hjälp av ordbehandlingsutrustning (1)
- söker lagrad text, väljer lagrat format
- skriver in text, kodar uppställningar o d
- redigerar och korrigerar lagrad text enligt instruktioner
- tar fram utskrift
- arkiverar ibland magnetband, disketter, textunderlag, referensdokument o d

och/eller

- skriver på teleprinter (2)

Har dessutom ofta att sortera och iordningställa post, kalla till sammanträden, inhämta, lämna information etc.

1) Avser svensk text, varvid ingår redigering
eller
språkligt redigerad text på främmande språk
eller
svensk text, t ex tabeller med omfattande fältindelning, teknisk, vetenskaplig text med formler och diagram.

2) Såväl svensk som utländsk text efter koncept eller efter egen formulering av kortare meddelanden, såsom bekräftelser o d.

0256

A Utför sekreterararbete
med följande eller liknande uppgifter

- utformar korrespondens (1)
- gör utkast till enklare skrivelser, PM o d eller gör sammanställningar av förelagt utredningsmaterial
- bevakar och följer upp ärenden
- förbereder och kompletterar dokument för handläggning av ärenden

1) Arbetet avser utformning av brev med återkommande likartat innehåll. Erforderligt utredningsarbete sker efter allmänna anvisningar.

Korrespondens som hänförs till 0256 och 0255 formuleras från fall till fall. Brevsvar eller brevförfrågningar efter mall förs till 0257.

MÄRK

Regelmässigt

Med regelmässigt avses, att arbetsuppgifterna återkommer "minst en gång per vecka" eller i motsvarande omfattning och periodicitet, t ex att uppgifterna är koncentrerade till vissa delar eller tidpunkter av året.

Redigering

Med redigering avses här uppställning av brev, interpunktering och tillämpning av språkregler samt företagets interna skrivregler och motsvarande moment i arbetet med ordbehandlingsutrustning.

0256

A Utför sekreterararbete

- skriver ut text efter maskindiktat och/eller stenogram (1)

och/eller

- skriver ut text efter koncept (2)

och/eller

- bearbetar text med hjälp av ordbehandlingsutrustning efter maskindiktat och/eller stenogram (1) eller efter koncept (2)

Har ibland vissa uppgifter av det slag som anges i första varianten

1) Svensk text och text på ett eller två främmande språk.

2) Koncept med utländsk text där språklig redigering till färdig text krävs.

Ingår i uppgifterna att regelmässigt göra översättningar avseende brev o d med varierande innehåll till och från två främmande språk skall klassificering ske i 0255.

A Förestår skrivcentral/sekreterararbete

- fördelar och följer upp utskriftsarbete
- har härutöver ungefär samma uppgifter som anges i 0257 och 0258.

4-ca 10 underställda i befattningsskikt 7 och 8.

0255

A Utför sekreterararbete
med följande eller liknande uppgifter

- utformar svensk och ibland även utländsk korrespondens (1)
- avfattar självständigt enklare skrivelser, PM o d eller gör utkast till svårare sådana på basis av förelagt utredningsmaterial (2)
- bevakar och följer upp ärenden och beslut
- refererar och kommenterar tidskriftsartiklar, utredningar o d samt gör sammandrag, översikter o d
- medverkar ibland i utredningsarbete
- arrangerar sammanträden, konferenser och ibland även styrelsesammanträden o d och för ofta protokoll

1) Svensk korrespondens med varierande innehåll. Vid utländsk korrespondens kan som regel vägledning beträffande utformning, terminologi o d erhållas från dokument, tidigare korrespondens o d.

2) I arbetet ingår ej analys och utvärdering av utredningsmaterial.

A Utför sekreterararbete

- skriver ut text efter maskindiktat och/eller stenogram (3)

och/eller

- bearbetar text med hjälp av ordbehandlingsutrustning efter maskindiktat och/eller stenogram (3)

Har ibland vissa uppgifter av det slag som anges i första varianten.

3) Utländsk text på minst tre främmande språk
eller
på minst två främmande språk om det i uppgifterna regelmässigt ingår att göra översättningar av brev o d med varierande innehåll.

B Utför översättningsarbete

Avser brevtexter eller motsvarande med varierande innehåll till och från minst två främmande språk
eller
föredrag, tidskriftsartiklar eller motsvarande till och från ett främmande språk.

A Förestår skrivcentral/sekreterararbete

- fördelar och följer upp utskriftsarbete
- har härutöver ungefär samma uppgifter som anges i 0257 och/eller 0256

Minst 3 underställda i befattningsskikt 6
eller
minst ca 10 underställda totalt.

0254

A Utför sekreterararbete

- utformar korrespondens (1)
- avfattar skrivelser, PM (2)
- gör förslag till yttranden om utredningar, avtal o d
- utarbetar översikter, sammanställningar, referat, deltar i utredningsarbete
- bereder ärenden för föredragning vid direktions-, styrelse-, stämmo- eller motsvarande sammanträden

1) Självständigt på svenska och ofta främmande språk.

2) Arbetet avser svårare skrivelser, PM och innebär att självständigt insamla, analysera och utvärdera utredningsmaterial.

B Utför översättningsarbete

Avser föredrag, tidskriftsartiklar eller motsvarande till och från två eller flera främmande språk
eller
översättning till och från ett främmande språk, varvid fordras fullständig förtrogenhet med språket och ingående terminologisk kännedom inom det område, som texten behandlar.

A,B Leder sekreterararbete

- planerar, samordnar och följer upp arbete
- har dessutom ofta ungefär samma uppgifter som anges i första varianten i 0255

Minst 3 underställda i befattningsskikt 5
eller
därmed jämförbar sammansättning av befattningar (t ex 5 underställda i 0255 och 0256).

0253

A Utför sekreterararbete

- utarbetar ekonomiska, politiska, sociala, ventenskapliga eller motsvarande översikter
- planerar vetenskapliga, politiska kongresser eller motsvarande

B Utför översättningsarbete

Till och från minst två främmande språk, varvid fordras fullständig förtrogenhet med språken och ingående terminologisk kännedom inom det område, som texten behandlar.

A,B Leder sekreterararbete

- planerar, samordnar och följer upp arbete
- har härutöver ungefär samma uppgifter som anges i tredje varianten i 0254

Minst 3 underställda i befattningsskikt 4
eller
därmed jämförbar sammansättning av befattningar (t ex 5 underställda i 0254 och 0255).

Källa: Befattningsnomenklatur Tjänstemän, fjärde upplagan

1.3 LO:s svårighetsskala för lönestatistiska ändamål

1.3.1 Bakgrund

Under 1970-talet pågick ett arbete under ledning av SCB och AMS att tillsammans med arbetsmarknadens parter ta fram en svensk sysselsättningsnomenklatur, det s.k. SYN-projektet. Efter att man utvecklat en gemensam svensk yrkesnomenklatur skulle arbetsmarknadens parter tillsammans konstruera en svårighetsskala som skulle komplettera nomenklaturen och täcka hela arbetsmarknaden. I slutet av 1970-talet lades dock SYN-projektet ner för att de inblandade intressenterna inte kunde enas om en gemensam framkomstväg.

Det är bakgrunden till att LO startade ett eget projekt, internt inom organisationen, för att utreda förutsättningarna för ett generellt system för svårighetsgraderad lönestatistik.

I början av år 1984 avslutades utredningsarbetet med en svårighetsskala som var konstruerad för att kunna omfatta hela arbetsmarknaden, både arbetar- och tjänstemannabefattningar, både privat och offentlig sektor.

Systemet var avsett att användas för en lönestatistisk uppdelning efter arbetets svårighetsgrad. Avsikten var att en svårighetsgraderad lönestatistik skulle bli partsgemensam och möjliggöra jämförelser mellan olika grupper/avtalsområden/förhandlingskollektiv.

Den svårighetsgraderade lönestatistiken kan beskrivas som ett informationssystem att användas vid centrala förhandlingar och för att ge bättre kunskaper om hur stora löneskillnaderna är mellan olika grupper och typer av arbeten på arbetsmarknaden. Den kan också utgöra underlag för fördelning av löneutrymmet mellan löntagarkollektiv.

En stor stridsfråga på 1980-talet var just att många yrkesgrupper ansåg sig vara felavlönade utan att ha klart för sig i förhållande till vad. Detta utlöste en lönespiral och medföljande löneinflation.

1.3.2 Skalans uppbyggnad

Svårighetsskalan bygger på arbetsvärderingsnormer och kan liknas vid ett klassificeringssystem (typ faktorvärdering med poängskala). Konstruktionen är möjlig att använda som grund för att utarbeta ett systematiskt arbetsvärderingssystem.

Skillnaden mellan en svårighetsskala och ett arbetsvärderingssystem är främst användningsområdet där kraven på exakthet är olika stor.

Medan arbetsvärderingen i allmänhet har en direkt påverkan på lönesättningen ger en svårighetsgradering bara information om lönestrukturen.

Utgångspunkten för svårighetsskalans konstruktion är att "det som skall värderas är den insats löntagaren måste göra för att ett arbete som bli utfört". Insatsen består av två huvudelement, kompetens och ansträngning.

Kompetensdelen samlas under en huvudfaktor, utbildning/upplärning, och ansträngning fördelas på sex olika huvudfaktorer, varav fyra avser psykisk ansträngning och två fysisk ansträngning.

De sju huvudfaktorerna kan beskrivas på följande sätt:

	Antal skalsteg
Kompetens:	
Utbildning/upplärning – tar hänsyn till den tid det tar att nå en normal prestation i arbetet, praktisk utbildning väger lika tungt som teoretisk.	15 (uddatal)
Ansträngning:	
Problemlösning och uppmärksamhet – värderar den ansträngning som ligger i att utforma egna arbetsmetoder, göra komplicerade analyser eller kräver intensiv koncentration.	3
Ansvar och risk – värderar den psykiska belastning som ligger i att ha ledningsansvar, undvika skada eller att själv vara utsatt för risk i arbetet.	5
Mänskliga relationer – värderar den psykiska belastning som är en följd av påfrestande kontakter i arbetet, t.ex. myndighetsutövning eller konfliktfyllt vårdarbete.	3
Arbetsvariation – värderar den psykiska belastning som ligger i att utföra arbetsuppgifter som inte ger möjlighet till personlig utveckling och stimulans, som t.ex. enformighet, hårt styrda arbetsuppgifter eller litet antal arbetsuppgifter.	4
Muskelansträngning och ansträngning av sinnesorganen – värderar den fysiska påfrestning som det innebär att ha	4

tungt arbete eller ensidig belastning, obekväma arbetsställningar eller ansträngning av syn och hörsel etc.

Fysisk miljö – värderar den fysiska påfrestning som det innebär att arbeta i onormal temperatur, högt ljud, föroreningar av olika slag eller arbeta under jord eller på höga höjder. 4

Varje huvudfaktor innehåller flera delfaktorer som är noggrant definierade. Det innebär att huvudfaktorns benämning bara ska ses som en grov rubrik. I underbilaga 1.1 beskrivs varje huvudfaktor med respektive delfaktor.

De sju huvudfaktorerna i skalan har olika antal skalsteg och väger därmed olika i den slutliga summeringen. De sex ansträngningsfaktorerna har mellan 3-5 skalsteg där nivå 1 alltid är den lägsta. Kompetensfaktorn har 15 skalsteg.

En klassificering går till så att varje befattning värderas med avseende på de olika huvudfaktorerna. Värdena summeras för att sedan överföras till en tabell (se nedan) för att bedöma den totala arbetssvårigheten. Den totala arbetssvårigheten delas upp i nio nivåer där de enklaste arbetena kommer i nivå 1 och de svåraste i nivå 9.

Total arbetssvårighet:		Summa
Svårighetsgrad	1	7 - 10
	2	11 - 12
	3	13 - 14
	4	15 - 16
	5	17 - 19
	6	10 - 22
	7	23 - 25
	8	26 - 28
	9	29 - 38

1.3.3 Exempel på värdering

För att illustrera hur en värdering efter svårighetsskalan går till, beskrivs här arbetet för en undersköterska på en medicinavdelning på ett sjukhus. Det är ett arbete som huvudsakligen omfattar sjukvårds- och vårdnadsarbete. I arbetet ingår också viss arbetsledning och övervakning av svårt sjuka och döende människor.

Huvudfaktorn *problemlösning och uppmärksamhet* har 3 skalsteg. På grund av att arbetet ofta innebär beslutsfattande och ibland problemlösning, liksom att stor uppmärksamhet ofta krävs, ger värderingen nivå 2.

Huvudfaktorn *ansvar och risk* har 5 skalsteg, värderingen ger nivå 3. Skälet är att arbetet medför ansvar för andras säkerhet och om skada uppstår kan konsekvenserna bli svåra.

Huvudfaktorn *mänskliga relationer* har 3 skalsteg och värderingen ger nivå 2, beroende på att arbetet till dominerande del innebär vårdarbete.

Huvudfaktorn *arbetsvariation* har 4 skalsteg, värderingen ger nivå 1. Det låga värdet är en följd av att arbetet *inte* är hårt styrt och bundet och inte heller enformigt med ett fåtal arbetsuppgifter.

Huvudfaktorn *muskelansträngning och ansträngning av sinnesorganen* har 4 skalsteg, värderingen ger nivå 3. Den höga värderingen beror på att arbetet innebär stor arbetstyngd, svåra arbetsställningar, stor muskelanspänning samt att dessa förekommer ofta i arbetet.

Huvudfaktorn *fysisk miljö* har 4 skalsteg och värderingen ger nivå 2. Det avgörande för denna värdering är sjukhusmiljön som innehåller föroreningar, både kemiska och sådana från människor.

Huvudfaktorn *utbildning och upplärning* har 15 skalsteg och värderingen ger nivå 5. Här räknar man antalet år som behövs – både teoretiskt och praktiskt – för att prestera normalt i arbetet. För att bli undersköterska behöver man genomgå 2-årig vårdlinje på gymnasieskola och sedan arbeta ca 2 år för att få tillräcklig erfarenhet.

Efter denna värdering summeras de olika nivåerna för de sju huvudfaktorerna och summan översätts till en nivå för total svårighet enligt tabellen över total arbetssvårighet ovan.

I exemplet fick undersköterskan på medicinavdelningen svårighetsnivå 5. Därmed inte sagt att alla undersköterskebefattningar får samma värdering, utan detta gäller just det här klassificerade arbetet.

Ett hundratal arbeten/befattningar har klassificerats på motsvarande sätt genom arbetsstudier. Dessa ingår som riktexempel och hjälpmedel i den svårighetsgraderade skalan.

1.3.4 Ett lönepolitiskt hjälpmedel

Svårighetsskalan är således inget lönepolitiskt styrmedel utan ett informationssystem. Svårighetsskalan ger en beskrivning av hur svåra olika typer av arbeten är. Den ger inte svar på frågan hur stora löneskillnaderna ska vara inom en viss svårighetsnivå eller mellan olika svårighetsnivåer. Svårighetsskalan utvecklades för att vara ett hjälpmedel för den solidariska lönepolitiken där lika lön för likvärdigt arbete är ett av målen.

Förutsättningen för att ett sådant system skulle kunna användas över hela arbetsmarknaden, på det sätt som det var tänkt, var att andra parter också var intresserade. I praktiken betyder det att LO i överläggningar med arbetsgivarsidan och med andra löntagarorganisationer skulle försöka bli överens. Man kan konstatera att en sådan vilja till samsyn inte fanns när skalan var färdig. Den fanns inte då och finns i ännu mindre utsträckning i dag.

Arbetet visar dock att det är tekniskt möjligt att konstruera ett övergripande värderingssystem för hela arbetsmarknaden.

1.3.5 Framtiden

Det såg länge ut som om LO:s svårighetsskala enbart skulle bli ett teoretiskt system. Men nu börjar intresset öka för att använda det lokalt för värdering av olika arbetsuppgifter. I avsnitt 8.4 har t.ex. beskrivits att Svenska Kommunalarbetareförbundets avdelning i Östergötland inför revisionsförhandlingar om 1992 års löner gjort försök med att värdera kvinno- och mansdominerade arbeten i nio kommuner. Det värderingssystem man använt är LO:s svårighetsskala för lönestatistiska ändamål. Den arbetsgrupp som utfört värderingen menar att svårighetsskalan går alldeles utmärkt att använda som arbetsvärdering för att identifiera arbetsinnehållet i olika befattningar. Arbetsgruppens analys visar på en uppvärdering av flera kvinnligt dominerande befattningar. En sammanfattning av resultaten finns i bilaga 3.

LO:s svårighetsskala

HUVUDFAKTORER MED RESPEKTIVE DELFAKTORER

Problemlösning och uppmärksamhet

Följande delfaktorer ingår:

- Beslutsfattande
- Problemlösning
- Uppmärksamhet/koncentration
- Nyskapande

Ansvar och risk

Följande delfaktorer ingår:

- Ansvar för utveckling och/eller behandling av människor
- Ansvar för att tillvarata ekonomiska värden
  (att i sitt arbete utnyttja den resurs man förfogar över genom att producera eller sälja mesta föjliga)
- Ansvar för att tillvarata vetenskapliga värden
- Ansvar för miljöskador
- Ansvar för ekonomisk skada
  (att i sitt arbete handha pengar, värdehandlingar, dyrbar utrustning etc.)
- Ansvar för andras säkerhet
- Risk för arbetsolycksfall
- Risk för arbetssjukdom

Mänskliga relationer

Följande delfaktorer ingår:

- Samordning- och/eller förhandlingsarbete
- Service och/eller kommersiella kontakter
- Ledningsarbete
- Myndighetsutövning
- Vårdarbete
- Undervisningsarbete

Arbetsvariation

Följande delfaktorer ingår:

- Enformighet
- Bundenhet
- Styrning
- Arbetscykelns längd
- Begränsade personkontakter

Muskelansträngning och ansträngning av sinnesorgan

Följande delfaktorer ingår:

- Arbetstyngd
- Arbetsställning
- Muskelanspänning
- Ansträngning av sinnesorgan, såsom syn, hörsel

Fysisk miljö

Följande delfaktorer ingår:

- Onormala fysiska förhållanden
- Föroreningar
- Onormal vistelse

Utbildning/upplärning

Den här faktorn är inte indelad i delfaktorer. I stället värderas olika slag av tidsåtgång t.ex.:

- Tid för att uppnå ålderskrav för utbildningens påbörjande
- Tid för förpraktik
- Tid för skolmässig utbildning
- Tid för arbete i underliggande befattning
- Tid för arbete i egen befattning för att uppnå normalprestation

Internationella erfarenheter av arbetsvärdering för jämställdhetsändamål

2.1 USA

2.1.1 Delstaten Washington

Lönerna för delstatsanställda bestäms inte genom kollektivavtal. De bestäms av delstatskongressen genom lag och baseras på resultatet av en undersökning av marknadslöner, dvs. vilka löner som betalas av olika arbetsgivare i delstaten Washington. Lönen skall högst motsvara genomsnittet för de rådande lönesatserna hos olika arbetsgivare i delstaten.

År 1974 lät dåvarande guvernören på begäran av den största fackliga organisationen AFSCME (American Federation of State, County and Municipal Employees, AFL-CIO) genomföra en studie bland delstatens anställda för att jämföra lönerna i kvinnodominerade och mansdominerade arbeten. AFSCME ville verka för en uppvärdering av kvinnodominerade arbeten. Begäran stöddes också av delstatens jämställdhetskommitté. De arbeten som valdes ut var sådana som innehades av ett större antal delstatsanställda och där arbetet till minst 70 procent dominerades av personer av samma kön. Projektet genomfördes av en konsult, Norman D.Willis, som använde sitt eget poängfaktorsystem, som liknade den s.k. Hay-metoden 1 600 delstatsanställda valdes ut för att svara på ett frågeformulär om sina arbetsuppgifter och ungefär hälften av dessa intervjuades också personligen. Arbetenas svårighetsgrad värderades utifrån faktorerna kunskap, färdighet, psykiska krav, ansvar för arbetsresultatet och arbetsförhållanden.

Resultatet av Willis studie visade att genomsnittslönen i ett visst kvinnodominerat arbete inte i något fall motsvarade lönen i likvärdiga mansdominerade arbeten. Som helhet uppgick lönen i de vanligaste kvinnodominerade befattningarna på lägre nivåer bara till omkring 80 procent av lönen i mansdominerade befattningar, som fått samma poängtal vid arbetsvärderingen. På högre nivåer var lönen i de kvin-

nodominerade arbetena bara 75 procent av lönen likvärdiga mansdominerade. Studien uppdaterades 1976, 1979 och 1980. Resultaten ändrades inte men delstaten gjorde ändå inte något för att korrigera löneskillnaderna bland sina anställda enligt studierna.

AFSCME fortsatte att verka för en uppvärdering. År 1981 anmälde AFSCME saken för EEOC, den federala organisationen för jämställdhets- och minoritetsfrämjande åtgärder på arbetmarknaden, och stämde därefter, år 1982, delstaten inför federal domstol för brott mot förbudet mot könsdiskriminering i Title VII. Talan bifölls i första instans, år 1983, men domen överklagades av delstaten.

Framgången i första instans i AFSCME:s mål uppmuntrade dock andra att öka sina ansträngningar för att få till stånd en uppvärdering av kvinnodominerade arbeten. Många delstater började nu i sin egenskap av arbetsgivare inrätta kommittéer, som skulle analysera lönesättningen i kvinno- och mansdominerade arbeten med hjälp av arbetsvärdering, genomförde likalönelagstiftning och började även fördela löneförhöjningar till anställda i kvinnodominerade arbeten, som uppvärderats. Inget delstatsparlament tog dock steget att kräva uppvärdering också av kvinnodominerade arbeten hos privata arbetsgivare, även om några delstater, bl.a. Californien, hade övervägt det.

Härefter kom frågan om genomförande av likalöneprincipen att bli en partipolitisk fråga på federal nivå. Reaganadministrationen, som till en början hade förhållit sig passiv blev nu aktiv motståndare till idén med "comparable worth" medan demokratiska presidentkandidater gav sitt aktiva stöd. I januari 1984 rekommenderade det federala justitiedepartementet att Reaganadministrationen skulle aktivt stödja delstaten Washingtons överklagande av underinstansens dom. Alternativet hade varit att ge EEOC i uppdrag att gå in på arbetstagarsidan och stödja deras sak. EEOC, som alltså tidigare stött arbetet med att genomföra likalöneprincipen, beslutade i början av 1985 att inte längre befatta sig med likalönefall, om de inte rörde direkt, avsiktlig könsdiskriminering.

Förlusten av federalt stöd sammanföll med att AFSCME förlorade målet i överinstansen. Denna ändrade underinstansens dom och i sin egen dom år 1985 lämnade den AFSCMEs talan utan bifall.

AFSCME överklagade i sin tur målet till högsta domstolen. Innan målet kommit upp där tvingade den lagstiftande församlingen delstaten att gå in i förlikningsförhandlingar. En förlikning träffades, som

berörde 35 000 anställda. Den innebar en stegvis höjning av lönen under en sexårsperiod för alla delstatsanställda i kvinnodominerade befattningar, som visat sig tidigare undervärderade. Höjningarna behövde dock ske inte ända upp i nivå med lönen för likvärdiga mansdominerade arbeten. Delstatens kostnader för att genomföra förlikningen har beräknats till 482 miljoner dollar. Höjningarna skulle vara genomförda den 1 juli 1992.

2.1.2 Minnesota

I Minnesota har arbetet med att genomföra likalöneprincipen bedrivits bland de offentligt anställda både på delstatsnivå och på lokal nivå. Arbetet på delstatsnivån flöt mycket smidigt och lätt medan det i flera städer och kommuner var komplicerat och konfliktfyllt.

Av delstatens två miljoner arbetstagare är cirka 14 procent offentliganställda. Det finns på delstatsnivån cirka 34 000 heltidsanställda fördelade på omkring 1 800 befattningstyper. Storleken på dessa varierar från en till över 1 000 anställda. Samtidigt ingår 25 procent av alla anställda i endast 20 befattningstyper. Hays arbetsvärderingsmetod infördes år 1979 av arbetsgivaren som hjälpmedel vid lönesättningen.

Genomsnittslönen för heltidsanställda kvinnor uppgick år 1976 till 69 procent av männens och år 1983, före genomförandet av likalöneprojektet, till 73 procent. År 1986 var motsvarande andel 83 procent.

44 procent av de offentliganställda är fackligt anslutna. Motsvarande siffra på den privata sektorn är 21 procent. Sedan år 1971 bestäms lönerna för offentliganställda genom kollektivavtal. De anställda är indelade i 16 förhandlingsområden (bargaining units), baserade på yrkestillhörighet. Dessa företräds av elva fackförbund. Ett fackförbund, AFSCME, företräder sex förhandlingsområden. Omkring 86 procent av de delstatsanställda omfattas av kollektivavtal. Införande och val av arbetsvärderingssystem betraktas dock fortfarande som en fråga för arbetsgivaren ensam.

För de delstatsanställdas del infördes en likalönelag år 1982, State Employees Pay Equity Act. För de lokalt offentliganställda utfärdades år 1984 Local Government Pay Equity Act. Lagarna lagfäste principen om rätten till lika lön till kvinnor och män för arbete av lika värde. För delstatens anställda följdes lagen upp år 1983 och 1985 ge-

nom att särskilda medel reserverades i delstatens budget för att principen skulle kunna genomföras i praktiken. Totalt avsattes omkring 33 miljoner dollar. Medlen fördelades därefter genom kollektivavtalsförhandlingar under en fyraårsperiod. I förhandlingarna var parterna överens om att utgå från den manliga genomsnittslönen som norm för höjningen av lönerna i kvinnodominerade arbeten. Den totala kostnaden för löneförhöjningarna kom att motsvara 4 procent av lönesumman år 1983. Den sista juni 1987 hade arbetet slutförts. 8 500 anställda i 200 kvinnodominerade arbeten hade fått sina löner höjda som ett resultat av arbetet. Ungefär tio procent av dessa var män. De flesta som fick sin lön höjd återfanns i kontorsarbete och sjukvårdsarbete. Den genomsnittliga löneförhöjningen för de berörda blev 2 200 dollar per år.

År 1981, dvs. redan innan delstatslagen infördes, hade en delstatskommitté gjort en analys av värdet av arbete mot löner. Det arbetet gick först ut på att sammanställa alla kvinnodominerade och mansdominerade befattningar, varvid dessa definierades som befattningar med 70 procent eller fler kvinnor respektive 80 procent eller fler män. Själva arbetsvärderingen hade som nämnts redan tidigare genomförts. Nästa steg blev därför att ur resultatet av den redan genomförda arbetsvärderingen hämta likvärdiga kvinnodominerade och mansdominerade befattningar och jämföra de lönegrader som de var placerade i.

Resultatet blev att kvinnodominerade arbeten genomgående visade sig vara omkring 20 procent sämre betalda än likvärdiga mansdominerade. Tabell 2.1 åskådliggör en del av resultatet. Uppgifterna om lön avser amerikanska dollar. (Befattningsbenämningarna har lämnats oöversatta, eftersom det är svårt att hitta relevanta motsvarigheter på svenska.)

Tabell 2.1 De tio största kvinnodominerade och mansdominerade befattningarna hos delstaten Minnesota rangordnade efter svårighetsgrad. 1981

Antal i befattningen	% kvinnor	Befattning	Haypoäng	Utgående månadslön (Högsta lön) USD Kvinnojobb	Mansjobb
448	97,8	Clerk-typist 1	100	1 039	
411	88,1	Clerk 2	117	1 115	
805	98,8	Clerk-typist 2	117	1 115	
135	0,7	General repair worker	134		1 564
303	99,7	Clerk-stenographer 2	135	1 171	
192	99,5	Clerk-typist 3	141	1 171	
485	74,6	Human services technician, senior	151	1 274	
1 335	0,1	Highway maintenance			
1 335	0,1	worker, senior	154		1 521
184	99,5	Clerk-stenographer 4	162	1 307	
310	100	Clerk-typist 4	169	1 274	
401	72,1	Human services specialist	177	1 343	
462	6,3	Highway technician, intermediate	178		1 646
282	94,7	Licensed practical nurse 2	183	1 382	
393	15,8	Correctional counselor	188		1 656
518	2,1	Highway technician, senior	206		1 891
128	0	Heavy equipment mechanic	237		1 757
132	0,8	Natural resources specialist, conservation	238		1 808
169	0,6	Principal engineering specialist	298		2 347
165	2,4	Engineer, senior	382		2 619
180	0	Engineer, principal	479		2 923

Källa: Minnesota Commission on the Economic Status of Women

I *underbilaga 2.1, figur 1*, har varje typ av arbete med ojämn könsfördelning placerats in på axlar som redovisar arbetsvärderingspoäng och lön. Inte ett enda kvinnodominerat arbete nådde upp till den manliga lönelinjen. Som jämförelse framgår av *underbilaga 2.1, figur 2*, resultatet sedan löneförhöjningar genomförts.

Arbetet med att genomföra lagens intentioner underlättades av att resultatet av den nu redovisade studien redan förelåg. Men flera omständigheter anses ha bidragit till det smidiga genomförandet i delstaten. För det första var Hays arbetsvärderingsmetod redan införd för

alla delstatsanställda. Man beslöt, trots att man ansåg att systemet inte var könsneutralt, använda det för sin analys av arbetets värde mot löner. På detta sätt slapp man processen med att införa ett helt nytt system och på nytt arbetsvärdera befattningarna.

För det andra var både arbetsledning och fackliga representanter positivt inställda och accepterade tanken att en uppvärdering var nödvändig för att avhjälpa historisk diskriminering av traditionella kvinnoarbeten. Genom att särskilda medel avsattes skapades också intrycket att ytterligare medel hade skjutits till som annars inte skulle ha kommit de anställda till godo. Partsförhandlingar förblev den viktigaste metoden för att fördela dessa medel inom vissa uppställda riktlinjer.

Slutligen tonades uppvärderingsprocessen ned av båda sidor i syfte att undvika motsättningar och oenighet. Detta var samtidigt en tveeggad policy. Den ledde till att syftet uppnåddes och har efteråt bedömts nödvändig. Samtidigt har det genom telefonintervjuer med delstatsanställda visat sig att 43 procent av de anställda som faktiskt berördes av uppvärderingen var omedvetna om detta. En sådan erfarenhet kan enligt *Evans-Nelson* försvåra en uppvärderingsstrategi som utgångspunkt för en social förändringspolitik.

På den lokala nivån finns omkring 163 000 offentliganställda fördelade på delstatens omkring 1 600 förvaltningsområden, bl.a. 855 städer, 87 kommuner och 435 skoldistrikt. Omkring hälften av de anställda är kvinnor. I städerna utgör de dock endast 20 procent medan de i skoldistrikten utgör 60 procent.

Den lag som infördes för lokala förvaltningar år 1984 ålade alla dessa att med hjälp av arbetsvärdering analysera likvärdiga kvinnodominerade och mansdominerade arbeten mot de löner som utgick. De skulle rapportera utfallet till delstatens arbetsmarknadsdepartement. De ålades också att göra planer för hur könsdiskriminerande löner som påträffades skulle tas bort. Arbetet skulle vara avslutat den 1 augusti 1987. Vid den tidpunkten hade 90 procent av förvaltningarna uppfyllt lagens krav. Vissa nya tidsgränser fastställdes därefter, efter vilka arbetsgivare som fortfarande inte uppfyllt lagens krav t.ex. kunde åläggas att betala vite eller fick finna sig i en femprocentig nedskärning av sina anslag.

På den lokala nivån rådde tydliga motsättningar i frågan om att införa lika lön för arbete av lika värde. Ungefär hälften av delstatens

förvaltningsområden införde delstatens Hay-metod för sin jämförelse, medan andra införde helt nya system. I många fall var visserligen arbetsledningen inriktad på att uppfylla lagens bokstav men ovillig att acceptera den underliggande utgångspunkten om den historiskt könsdiskriminerande lönesättningen för kvinnor. Den tog också tillvara tillfället att rationalisera och fann vägar att omfördela lönehöjningar snarare än att höja lönenivåer. Ständiga diskussioner, med förvillande och ofullständig information om en metod som inte ens arbetsledningen förstod, gav också näring åt farhågor bland de anställda och ledde till konflikter. Bl.a. försökte de fackliga organisationerna för polisen och brandmännen våren 1985 genomdriva försvagningar i lagstiftningen, något som ett tag såg ut att kunna lyckas. Samtidigt blev det tydligt att kön är en grundläggande faktor när det gäller frågor som har med lönerelationer och den hierarkiska uppbyggnaden av de flesta arbetsplatser att göra. I en mindre stad i Minnesota vägrade t.ex. poliskåren att underteckna ett avtal när det stod klart för den att tre (kvinnliga) kontorsanställda skulle få avsevärda löneförhöjningar som resultat av en analys av den existerande lönesättningen. En av polisfackets företrädare yttrade att "vi var inte medvetna om de stora löneförhöjningar som skulle gå till kvinnliga anställda". I staden St. Paul skämtade brandmännen bittert om att "det är farligt att vara bibliotekarie. Alla vet att man kan få en bok i huvudet när som helst".

Trots problemen har lönerna på lokal nivå i de lägst betalda kvinnodominerade arbetena höjts och närmat sig männens. Resultatet har påverkats negativt bl.a. av strävan att minimera kostnaderna. I Minneapolis skoldistrikt skedde det genom att man beslutade att lönerna i kvinnodominerade arbeten skulle höjas till snittlönen för *alla* arbeten, inte snittlönen för de mansdominerade. Samtidigt skulle med "lika lön" avses avvikelser på ända upp till knappt 8 procent av snittlönen.

2.1.3 Oregon

Lönerna för delstatsanställda i Oregon sätts genom en kombination av kollektivavtal och beslut i delstatens kongress. Olika befattningar delas i i lönegrader i ett tariflöneliknande system. Lönerevidering sker vartannat år. Delstaten är själv den största arbetsgivaren i Oregon med över 35 000 anställda. Dessa fanns år 1981 i 1 775 olika befattningstyper, i sin tur indelade i 32 olika lönegrader. Varje lönegrad

var som mest indelad i sex olika nivåer. Systematisk abetsvärdering användes mycket lite för att sätta löner. Det förekom för högre chefsbefattningar. Delstatskongressen antog, och antar fortfarande, vartannat år en tvåårsbudget för lönehöjningar. Budgeten innehåller förslag till höjda löner för bestämda typer av arbete, till löner för nya typer av arbeten och till generella lönepåslag för alla typer av arbeten. Förslagen till lönejusteringar för arbeten som innehas av fackligt anslutna grundar sig på resultaten av överenskommelser i förhandlingar med berörda fackliga organisationer medan löneförändringar för arbeten som innehas av oorganiserade föreslås ensidigt av de olika delstatsmyndigheterna. Båda typerna av förslag måste alltså godkännas av kongressen. Härutöver kan guvernören inlägga sitt veto mot kongressbeslut som avviker från guvernörens egna förslag.

Det finns nio fackliga organisationer som förhandlar var för sig med delstaten. Den största är Oregon Public Employees Union (OPEU), som organiserar 17 000 anställda.

1983-84 tjänade över hälften av de delstatsanställda kvinnorna omkring 1 100 dollar eller mindre i månaden medan endast fyra procent av männen hade så låg inkomst. 52 procent av kvinnorna tjänade mindre än 1 250 dollar i månaden, jämfört med endast 13 procent av männen. Arbetskraften var starkt könsuppdelad. Ett mått för detta var att år 1984 hade 68 procent av kvinnorna eller männen behövt byta arbete för att en jämn könsfördelning skulle uppnås.

Den första åtgärden för att införa lika lön för arbete av lika värde i Oregon vidtogs år 1981, då denna princip infördes i delstatens medborgarrättslag. Den fick dock föga genomslag i praktiken. Av större betydelse blev den lag som antogs sommaren 1983. Den kom till efter aktiva ansträngningar från kvinnogrupper. Lagen tog dock upp arbetsvärdering ur två aspekter. För det första krävde lagen att ett enda könsneutralt poängsystem skulle införas för alla typer av arbeten i delstatsförvaltningen, bl.a. för rangordning av arbeten i ett nytt klassificeringssystem. Det innebar att arbetsvärdering enligt lagen skulle börja användas på det traditionella sättet, som hjälpmedel för att sätta löner.

För det andra skulle enligt lagen en särskild arbetsgrupp utses med uppgift att gå igenom och analysera delstatens dåvarande klassificerings- och lönesättningssystem och identifiera löneskillnader som berodde på undervärdering av kvinnodominerade arbeten. Vissa typer

av arbeten undantogs dock från analysen, t.ex. läkare, domare, högre universitetslärare och delstatens polis. Orättvisa löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade arbeten, som man träffade på som resultat av analysen skulle lösas. Arbetsgruppen skulle också utarbeta förslag till det nya klassificeringssystemet.

Fackföreningarnas inställning till lagen var positiv och från arbetsgivarsidan hade inga hörbara invändningar rests. Mycket av parternas stöd var dock snarare stöd för införande av ett nytt klassificeringssystem än ett stöd för likalöneprincipen.

Arbetsgruppen fick bara drygt ett år på sig att hinna samla in och analysera uppgifter om arbetsinnehåll från 32 000 anställda, eller 80 procent av det totala antalet, och arbetsvärdera 2 000 olika befattningstyper, bestämma omfattningen av könsrelaterade löneskillnader och utarbeta förslag till en plan för hur ändringar av orättvisa löner skulle genomföras. Den började dock sitt arbete fylld av entusiasm. För analysarbetet anlitades konsultfirman Hay & Associates, bl.a. för att de hade bäst förutsättningar att utföra sitt arbete inom den utsatta tiden. Arbetsgruppens arbete försvårades dock bl a av att den skulle arbeta med flera mål, som visade sig vara svåra att förena. Tidigt uppstod motsättningar i arbetsgruppen i fråga om enbart ett kvinnoperspektiv skulle läggas på likalönefrågan. Enighet nåddes snabbt om att också män i sådana kvinnodominerade arbeten, som visade sig undervärderade, skulle få del av lönejusteringar. Arbetsgivarsidan ville dock också att mansdominerade arbeten och arbeten med jämn könsfördelning skulle ingå i studien. Arbetsgruppen enades så småningom om att låta arbetsvärderingspoängen påverka lönen för alla arbeten som ingick i analysen. Bara på det sättet kunde man få ett rättvist lö*nesystem*. Det handlade alltså inte längre om rättvisa för vissa kvinnodominerade arbeten och kvinnoperspektivet förlorades till stor del.

Arbetsgruppen bestod av sju personer. Fyra av dem utsågs på grund av sin erfarenhet av och kunskap om jämställdhetsfrågor. De utsågs av de två ordförandena i delstatens senat och kongress. En av dem kom från den största fackliga organisationen. Tre av ledamöterna i arbetsgruppen företrädde närmast arbetsgivarperspektivet och utsågs av guvernören. En referensgrupp knöts till arbetsgruppen. Den bestod av 18 personer som företrädde arbetsgivaren, de fackliga organisationerna och det allmänna.

Arbetsgruppens medlemmar var medvetna om risken för att arbetet med att samla in uppgifter om arbetsinnehåll i alla befattningarna och själva värderingsarbetet kunde innehålla könsdiskriminering av kvinnor. Själva värderingsinstrumentet måste därför ses över samtidigt med att frågeformuläret för att upprätta arbetsbeskrivningarna utvecklades. Om man t.ex. ville att arbetsvärderingen skulle ta hänsyn till faktorer i kvinnors arbeten, som ofta är osynliga, måste frågeformuläret, som ligger till grund för arbetsanalysen, också fånga upp sådan information. En av medlemmarna i referensgruppen uttryckte saken på följande sätt: "De senaste 40 åren i vår kultur har kvinnorna diskriminerats när löner har bestämts. Om det är ett riktigt påstående kan man säga att Hay-metoden, om det är bra, om det har fångat upp de kulturella värderingarna på ett riktigt sätt, troligtvis är könsdiskriminerande, eftersom kulturen i sig innefattar könsdiskriminering". Arbetsgruppen företog därför en översyn av Hays arbetsvärderingsmetod. Arbetet tog lång tid men ledde i praktiken inte till någon ändring.

Vid analysen av arbetets värde mot den existerande lönen jämfördes lönerna i de kvinnodominerade och mansdominerade arbeten som vid arbetsvärderingen betraktats som likvärdiga. Ett arbete definierades som dominerat av ett kön om det till 70 procent eller mer innehades av personer av samma kön. Det var den avgränsning som blivit vanlig i denna typ av analyser. Det har påpekats att avgränsningen är godtycklig och kan utestänga vissa typer av arbeten som är traditionellt kvinnodominerade. Så blev i Oregon fallet med socialsekreterare, som till 65 procent domineras av kvinnor. I praktiken kom detta dock inte att spela någon roll eftersom arbetsgruppen, som nämnts, tidigt kom att bestämma sig för att alla arbeten – även arbeten med jämn könsfördelning – skulle ingå i analysen av värde mot lön.

Trots att arbetsgruppen inte fick igenom sina förslag om ändringar i Hay-metoden, så att den bättre skulle återspegla kraven i kvinnoarbetena blev analysen med hjälp av metoden utslagsgivande. Det har dock inte gått att uppskatta hur mycket högre poängen hade blivit i kvinnodominerade arbeten, om försöken att modifiera systemet hade lyckats.

Tabell 2.2 visar en uppställning av befattningar klassificerade enligt den nya planen och värderade med hjälp av Hay-metoden. Poängen i arbetsvärderingen anges i den vänstra av de tre kolumnerna. I kolum-

nerna till höger anges andelen kvinnor i procent samt den genomsnittliga månadslönen år 1984 för respektive befattning.

Tabell 2.2 Kvinno- och mansdominerade befattningar hos delstaten Oregon rangordnade efter svårighetsgrad. 1984

Klassificering av befattningar	Hay-poäng	Andel kvinnor	Månadslön USD
Laundry worker 2	95	78,6	973
Laborer 3	98	11,1	1 214
Administrative specialist 4	125	90,14	1 030
Hospital Worker 3	127	81,25	1 069
Printer 1	124	28,57	1 299
Equipment technician 1	125	0	1 507
Administrative specialist 5	143	81,96	1 170
Dental assistant 1	143	100	979
Bindery worker 2	142	21,43	1 526
Secretary 1	165	100	1.218
Administrative specialist 7	165	97,55	1 128
Locksmith	166	0	1 616
Equipment technician 2	165	7,1	1 581
Administrative specialist 9	203	60,87	1 475
Dental Assistant 2	203	100	1 127
Electrician	208	0	1 952
Carpenter	208	1,39	1 809
Registered Nurse 3	275	92,1	1 882
Engineer 3	275	3,7	1 886

Källa: Acker

Arbetsgruppen lämnade en rapport till delstatskongressen år 1985 med förslag till åtgärder. Förslagen innebar bl.a. att 9 000 arbetstagare måste få sina löner höjda som resultat av analysen värde mot lön. Arbetsgruppen föreslog en plan för höjningen och kongressen avsatte 25 miljoner dollar för att finansiera höjningar. Som riktpunkt för höjning av lönerna föreslogs den manliga genomsnittslönen i de arbeten som fått upp till 250 poäng vid arbetsvärderingen och för arbe-

tena med högre poäng den gemensamma genomsnittslönen för både kvinnor och män på denna högre nivå.

Efter många diskussioner och motsättningar beslutade kongressen om fortsatta åtgärder, men guvernören lade in sitt veto och arbetet fick de följande två åren en delvis annan inriktning än arbetsgruppen föreslagit. Guvernören beordrade fortsatt arbete med den nya klassificeringsplanen, som skulle vara färdig år 1987. Guvernören beslutade också att 5 miljoner dollar skulle anslås för utbetalning av löner som höjts i tidigare undervärderade arbeten. Den del av arbetet som avsåg genomförande av lika lön för arbete av lika värde fortsatte med en delvis ny konstellation av aktörer. Efter förhandlande och kompromissande mellan arbetsgivaren, den största fackliga organisationen och feminister, dvs. kvinnor och män som prioriterade att nå rättvisa för kvinnorna, i och utanför delstatskongressen, omdefinierades likalöneprojektet till att syfta till att höja löner i alla undervärderade arbeten snarare än vara främst inriktat på jämställdhetsåtgärder. År 1987 beslutade kongressen avsätta 22 miljoner dollar till utbetalningar. Efter en strejk hade det ursprungliga jämställdhetsprojektet ytterligare omdefinierats till ett rent låglöneprojekt. I oktober 1987, drygt fyra år efter det projektet inletts, började utbetalningen av höjda löner till 6 000 anställda. Lönerna i de lägst betalda arbetena höjdes med i cirka tio procent.

Frågan skulle återkomma till kongressen år 1989, vid vilken tidpunkt det skulle stå klart om låglönesatsningen år 1987 var en engångsföreteelse eller endast en första avbetalning på vägen mot lika lön för kvinnor och män för arbete av lika värde. Någon slutlig utvärdering föreligger ännu inte.

Det var enligt Acker främst två anledningar till att den första fasen av Oregonprojektet, som pågick fram till år 1985, inte lyckades från jämställdhetssynpunkt. För det första prioriterades målet att få ett nytt klassificeringssystem framför likalönemålet. För det andra innefattade ett "sant" likalöneprojekt att gick tillväga på ett sätt, som de fackliga organisationerna uppfattade stred mot fackets intressen men som arbetsledningen välkomnade. De fackliga organisationerna stödde arbetet så länge det inte hotade några medlemmars relativa fördelar framför andra eller hotade deras förhandlingsrätt. Ett "sant" likalöneprojekt ansågs emellertid innebära hot i båda avseendena. Det tillät t.ex. att vissa höga löner skulle frysas medan lägre löner skulle höjas och

sågs som en inblandning i parternas förhandlande. Även om den nya klassificeringsplanen lyckats helt, vilket den inte gjorde, hade de fackliga organisationerna därför enligt Acker ändå motsatt sig den ursprungliga uppläggningen av likalöneprojektet.

De fackliga organisationerna motsatte sig att löner, som visat sig vara "för höga" i några arbeten, skulle frysas efter arbetsvärderingen. Men om man inte åtminstone slår av på löneökningstakten för sådana arbeten kommer lönegapet aldrig att minska, ansåg flera i arbetsgruppen. De fackliga organisationernas motstånd i detta hänseende har, sett i ett klassperspektiv, angetts som ett exempel på de sätt som underordningen av kvinnornas intressen har inneburit att männens intressen har identifierats som klassintressen. Acker menar att en annan syn på klassintressen skulle kunna uppstå om kvinnorna ansågs representera arbetarklassen. Att t.ex. frysa vissa löner i rättvisans intresse skulle då kunna uppfattas som väsentligt för facklig solidaritet och styrka.

Den politiska processen var annorlunda 1987 än 1985, vilket ansetts förklara mycket av skillnaden mellan framgång och katastrof. De viktigaste skillnaderna var att mobiliseringen av kvinnorna själva var mer effektiv och att man genom pragmatisk politik gjorde en plan som inte hotade någons status eller lön.

Till skillnad från vad som gällt under den första fasen skulle arbetsvärderingspoäng endast användas för att identifiera undervärderade befattningar. Det blev resultatet sedan arbetsgivaren släppt sitt krav på arbetsvärdering också som hjälpmedel för att sätta löner, vilket mötts av fackets krav att inga löner i så fall skulle frysas.

Också i den andra fasen, från år 1985, var det tydligt att kvinnliga och manliga arbetstagare ofta hade motstående intressen. En fråga som diskuterats i Oregon är om kvinnliga arbetstagares intressen bäst tas till vara genom att man är solidarisk med manliga arbetstagare inom de fackliga organisationerna. Några har frågat sig om det kanske inte vore bättre att skapa kontroller som hindrar både arbetsgivaren och de fackliga organisationerna från att fortsätta att sätta kvinnors löner under deras "värde".

För de fackliga organisationerna gällde det att balansera medlemmarnas motstående intressen i fråga om lika lön. Det gällde att försöka undvika risken att förlora aktiva medlemmar, främst högre avlönade manliga arbetstagare och samtidigt vinna mesta möjliga för

lågt betalda kvinnliga arbetstagare. Den policy som bäst skulle hjälpa kvinnorna skulle försämra för några av männen. Bland feminister i de fackliga organisationerna fanns de som hävdade att fackets stöd var nödvändigt för att nå och behålla förbättringar för kvinnor. I långa loppet var det den enda vägen. Emellertid fanns också anledning för kvinnorna att vara skeptiska till talet om att de kunde lita helt på facket. Före lagen om lika lön hade t.ex. de fackliga organisationerna i Oregon varit oengagerade när det gällt att förhandla upp kvinnolöner. Något likalöneprojekt hade inte satts igång av de manliga fackliga ledarna. Projektet var resultatet av arbete av feminister, både inom och utanför facket.

Acker menar att eftersom de fackliga organisationerna finns på arbetsplatsen är de bättre skickade att positivt påverka lönebildningen också för kvinnor än organisationer som står utanför denna. Men om kvinnorna inte har någon makt inom de fackliga organisationerna, med kvinnliga förtroendevalda och kvinnliga funktionärer, kan facket lika väl vara ytterligare ett ställe, på vilket orättvisor för kvinnor vidmakthålls och en könsuppdelad struktur återskapas.

Även om feminister hade inflytande i fackliga organisationer som gått in för likalöneprojekt kvarstår några dilemman, enligt en analys av erfarenheterna i Oregon: är arbetsvärdering en bra teknik för att uppnå rättvis lön? Kan likalöneprojekt genomföras utan att nya känslor av orättvisor och motstånd uppstår? Så länge skilda arbeten har skilda löner, så länge inte någon radikal utjämning av löner sker, kommer någon underförstådd värdering att pågå som en del av lönebildningen, även när den sker genom kollektivavtal. Arbetsvärdering verkar då, enligt analysen, vara en mer rättvis och öppen metod för att åsätta ett relativt värde än marknaden eller andra yttringar av makt, som är förknippade med t.ex. kön. De svåra frågorna för fackliga organisationer och feminister är vems värderingar som företräds i arbetsvärdering och vem kontrollerar den. I Oregon har man dragit slutsatsen att den mest framgångsrika vägen att genomföra ett likalöneprojekt är en gradvis tillämpning som inte öppet underminerar status och lön för någon anställd. Jämställdhet mellan kvinnor och män i lönehänseende är inte möjlig utan en omfördelning av löner, men på något sätt måste de anställda uppfatta den som legitim.

2.1.4 Ytterligare några exempel

AFSCME är den fackliga organisation som mest aktivt drivit frågan om lika lön för likvärdigt arbete. AFSCME organiserar delstatligt och kommunalt anställda över hela USA. Organisationen har cirka en miljon medlemmar, varav 400 000 är kvinnor. AFSCME har ofta använt resultatet av arbetsvärderingsstudier som underlag i förhandlingar om löneförhöjningar. AFSCME har också förhandlat fram och deltagit i arbetsvärderingsstudier bland delstatsanställda i flera delstater, utöver de tidigare nämnda, bl.a. i New York, Florida, Michigan och Wisconsin, och i några städer, bl.a. i San José. Organisationen har gjort anmälningar till EEOC som följts upp i domstolsprocesser mot bl.a. Connecticut, Los Angeles och Chicago. Uppgörelser har träffats varefter AFSCME återkallat talan.

Under påtryckning av AFSCME uppdrog staden *San José* åt konsultfirman Hay & Associates att utföra en detaljerad arbetsvärdering av ungefär 300 olika befattningstyper, som fanns 1979 i stadens förvaltning. Genom studien kom uppmärksamheten att riktas mot många uppenbara skillnader mellan lönerna för det arbete som kvinnor utförde åt staden och de löner männen fick för sitt. Borgmästarens sekreterare fick t.ex. 47 procent mindre i lön än en erfaren installationsmekaniker. Sjuksköterskor tjänade 9 000 dollar mindre per år än reparatörer på brandstationerna. Bibliotekarier – övervägande kvinnor – hade mycket lägre lön än män som hade till uppgift att gå runt och avläsa mätare för vattenförbrukning. Resultaten av arbetsvärderingen och analysen mot utgående löner visade ett tydligt mönster av undervärdering av kvinnodominerade arbeten men staden och AFSCME kunde inte enas om i vilken utsträckning skillnaderna skulle tas bort. AFSCME inledde därför en strejk, som fick stor publicitet. Det var något helt nytt i USA med en strejk för lika lön för likvärdigt arbete. Publiciteten satte extra press på staden. Strejken avbröts efter 11 dagar och förhandlingar återupptogs, varvid staden gick med på att höja de sämst betalda kvinnodominerade befattningarna närmare genomsnittslönen för både kvinnor och män. Resultatet sågs av AFSCME endast som ett första steg i rätt riktning, eftersom målet måste vara att uppnå männens medellönenivå. Den överenskommelse som träffades år 1981 innebar att lönen under en tvåårsperiod skulle höjas mellan 5 och 15 procent för anställda i 60 kvinnodominerade befattningar. Ytterligare ett avtal om höjning träffades år 1983. Den

totala kostnaden för de avtalade löneökningarna uppgick till cirka 1,8 miljoner dollar.

Med staden *Los Angeles* träffade AFSCME ett kollektivavtal om löneökningar för att genomföra lika lön utan att man gemensamt behövde gå igenom en tidsödande och dyr process med arbetsvärdering. Med början år 1981 genomförde AFSCME på egen hand en omfattande analys av könsuppdelningen mellan olika arbetsuppgifter och i vilken utsträckning löneskillnader berodde på könsdiskriminering. I analysen jämfördes också ingångslöner i kvinno- respektive mansdominerade arbeten, där kraven på utbildning och yrkeserfarenhet var desamma. Eftersom staden själv bidragit så föga till att lösa problemen, anmälde AFSCME också saken till EEOC och inledde en domstolsprocess om könsdiskriminering. Med hjälp härav och av sin egen analys fick AFSCME staden att gå med på förhandlingar år 1984. Med AFSCME:s egen analys som underlag lyckades parterna utveckla en metod för jämförelse av kvinno- och mansdominerade arbeten och en uppgörelse nåddes. Den innebar att 4 000 kontorister och bibliotekarier under åren 1985-88 skulle få sina löner höjda i fyra etapper med i genomsnitt sammanlagt nio procent. Den höjningen skulle ske vid sidan av de generella lönepåslagen för AFSCME:s medlemmar under samma period. Avtalet kostade staden 12 miljoner kr. I och med uppgörelsen återkallades talan i domstolen.

Staden *Chicago* hade länge förvägrat sina kvinnliga anställda rätten att förhandla och träffa kollektivavtal, trots att staden under ett antal år förhandlat med fackförbund, som representerade manliga anställda. Kollektivavtal om löner träffades t.ex. för uniformerad personal och gatupersonal men man vägrade bibliotekspersonal och kontorister att låta sig företrädas av fackliga organisationer. Med stöd av en analys som AFSCME låtit göra år 1982 av könsuppdelning och lönediskriminering hos staden Chicago hade AFSCME samma år anmält staden till EEOC för könsdiskriminering. AFSCME hävdade att staden inte bara upprätthöll en könsuppdelad arbetsmarknad och könsdiskriminerande löner i kvinnodominerade arbeten. Staden bröt mot också den federala diskrimineringslagen genom att endast tillåta fackförbunden att förhandla för mansdominerade yrkesområden. AFSCME fick slutligen år 1984 förhandlingsrätt för flera grupper, bl.a. kontorister. Med hjälp av en arbetsvärderingsstudie som tidigare hade gjorts av Hay & Associates, förhandlade man sig år 1985 fram

till ett kollektivavtal, som innebar ett steg på vägen mot lika lön för likvärdigt arbete. Avtalet innebar att lönen för 79 kvinnodominerade befattningar skulle höjas med fem procent utöver de generella lönelyft som gick till alla anställda. Medel för de särskilda likalöneåtgärderna kom från ett särskilt anslag på 1,2 miljoner dollar. Staden Chicago samtyckte också till att en partssammansatt arbetsvärderingskommitté skulle studera lönesystemet och befattningsnomenklaturen och därefter föreslå ytterligare åtgärder. Anmälan hos EEOC drogs tillbaka.

CWA (Communications Workers of America, AFL-CIO) företräder 600 000 medlemmar. Av dessa är 85 procent anställda på telefonbolaget *AT&T*, som numera är uppdelat på flera regionala telefonbolag. Omkring hälften av medlemmarna är kvinnor. CWA har lagt ned en hel del arbete på att utbilda sina medlemmar och anställda i likalönefrågan men de har också lagt ner mycket arbete på den i samband med förhandlingar med AT&T. År 1975 deltog CWA i en klassificeringsstudie som omfattade kontorsarbete i ett försök att införa enhetlighet i den flora av befattningbenämnningar som fanns. År 1977 resulterade förhandlingarna i att alla kvinnodominerade befattningar uppvärderades. Det fortsatta arbetet mellan parterna innebar att man år 1983 införde ett nytt partsgemensamt arbetsvärderingssystem, gemensamt för alla anställda. Systemet hade utarbetats av en grupp om tio personer, som representerade parterna. Gruppens sammansättning i övrigt var avvägd med hänsyn till kön, ras och yrkeskategorier. Tidigare hade två skilda system använts, ett för arbetsledande personal - huvudsakligen män - och ett för övrig personal - huvudsakligen kvinnor. CWA hade från början varit skeptisk till arbetsvärdering, men tio års utredningsarbete medförde att de ändrade uppfattning.

IUE (International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, AFL-CIO) har 300 000 medlemmar. Omkring 35 procent av dem är kvinnor. IUE kunde konstatera att kollektivavtalsförhandlingar ofta inte var nog för att komma åt könsdiskriminering. Sedan början av 1970-talet har IUE därför arbetat aktivt inom sin organisation med frågor om könsdiskriminerande löner för att lära sig att motverka könsdiskriminering. De har också samarbetat mycket med federala organ. IUE har även anmält flera arbetsgivare till EEOC för könsdiskriminerande lönesättning av kvinnodominerade befattningar, t.ex. General Electric och Westinghouse. De flesta tvister har slutat

med lösningar utom rätta, som inneburit höjda löner, även retroaktivt. Genom IUE:s agerande har arbetsgivarna blivit mer villiga att förhandla, de lokala fackliga organisationerna har blivit mer benägna att driva frågor om uppvärdering och parterna har fått en förhandlingsordning för att ta itu med tvister om lika lön.

Till skillnad från gällande delstatslagar om "lika lön för arbete av lika värde" har domstolstvisterna i USA inte varit begränsade till den offentliga sektorn. I fallen har i allmänhet federal lag åberopats, vilken omfattar även privata arbetsgivare. Bl.a. IUE har drivit ett av de få fall där arbetsvärdering spelat en viss roll och som lett fram till dom, *IUE v. Westinghouse Electric Corporation*. Målet gällde om arbetsgivaren gjort sig skyldig till direkt könsdiskriminering bl.a. genom att betala kvinnliga anställda, bl.a. lagerarbetare och fabriksarbetare på en lampfabrik i Trenton, New Jersey, lägre lön än vad företaget betalade manliga anställda i arbeten som vid arbetsgivarens egen arbetsvärdering hade fått samma poäng. Löneskillnaden var i genomsnitt 20 procent till kvinnornas nackdel. Den kunde enligt IUE härledas till en över 30 år gammal handleding för arbetsgivare som angav att kvinnor skulle betalas lägre än män. Trots att företaget redan hade slutat tillämpa den släpade kvinnornas löner fortfarande efter, eftersom utgångsläget hade varit lägre. Underinstansen ansåg att könsdiskriminering var förbjuden enbart vid "lika arbete" men inte vid "likvärdigt arbete". Frågan om "lika arbete" var inte uppe i målet. Därför ogillades talan. Domen överklagades. Överinstansen undanröjde domen och återförvisade målet till underinstansen. Motiveringen till att målet återförvisades var att underinstansen hade gjort fel som inte hade prövat frågan om könsdiskriminering med utgångspunkt i frågan om "likvärdigt arbete" förelåg. Innan underinstansen hunnit pröva målet på nytt träffade parterna en förlikning, år 1982. Den innebar att 600 nuvarande och tidigare anställda fick retroaktiv löneförhöjning med totalt 75 000 dollar och att 85 anställda, de flesta kvinnor, fick sina arbeten uppvärderade.

En domstol fann i *Taylor v. Charley Brothers* år 1981 att både arbetsgivaren, en specerigrossist, och den fackliga organisationen gjort sig skyldiga till avsiktlig könsdiskriminering. Kvinnliga lagerarbetare på en avdelning fick lägre lön än manliga lagerarbetare, som arbetade med andra varor på en annan avdelning. Domstolen fann visserligen att arbetena inte var lika men uttalade att arbetena ändå hade samma

drag. Skillnaden i timlönen mellan kvinnorna och männen kunde inte motiveras med skillnader i arbetsuppgifter. Den kunde bara tillskrivas ett diskriminerande syfte hos arbetsgivaren. Detta syfte hade först och främst kommit till uttryck i det mönster som man kunde se i arbetsgivarens anställningspolitik. Under de senaste 16 åren hade inga kvinnor anställts på männens avdelning. Ansökningar från kvinnor beaktades inte ens. På motsvarande sätt hade det gått till på kvinnornas avdelning. Vidare hade arbetsgivaren inte genomfört någon arbetsvärdering. Den skulle ha visat värdet i de arbeten som utfördes av kvinnor och män.

2.2 Canada

2.2.1 Manitoba

År 1986 uppgick kvinnornas förvärvsintensitet i provinsen Manitoba till 56 procent. För kvinnorna i åldern 35-44 år var andelen 75 procent. Knappt 70 procent av kvinnorna arbetar i traditionella kvinnoarbeten. Provinsanställda heltidsarbetande kvinnors lön uppgick år 1985 till 68 procent av männens.

I Manitoba ingår arbetet med att genomföra likalöneprincipen bland de anställda på provinsnivå som en del i parternas kollektivavtalsförhandlingar.

Antalet anställda i olika provinsorgan uppgår till 57 000, varav 55 procent är kvinnor. De provinsanställda återfinns, förutom i olika förvaltningsorgan knutna till provinsregeringen, bl.a. på 23 sjukhus, fyra universitet, två affärsdrivande verk (tele och vattenkraft) och i 18 andra enheter vars verksamhet spänner över en rad olika områden, t.ex. samhällsservice, försäkring, hotell, handel, jordbruk och datorindustri.

Manitobas likalönelag från år 1985 ålade arbetsgivarna i de olika organen och enheterna på provinsnivå att tillsammans med de fackliga organisationerna undersöka sin lönesättningspraxis från jämställdhetssynpunkt. Jämförelsen skulle endast omfatta arbeten hos samma arbetsgivare med tio befattningshavare eller mer och som till 70 procent eller mer dominerades av personer som tillhörde samma kön. Den skulle ske med hjälp av arbetsvärdering. De faktorer som skulle ingå i systemet angavs också i lagen: färdighet, ansträngning, ansvar

och arbetsförhållanden. Eventuell könsdiskriminerande lönesättning måste därefter avhjälpas.

Parterna skulle i en första fas, senast den 30 juni 1987, ha enats om ett könsneutralt arbetsvärderingssystem för hela arbetsplatsen och tillsammans arbetsvärderat alla arbeten med ojämn könsfördelning. Om parterna inte kunde komma överens om ett gemensamt arbetsvärderingssystem hänsköts frågan till medling, och i sista hand bestämde medlaren vilket system som skulle användas. Härefter ålåg det parterna att genomföra arbetsvärderingen och analysera värdet mot den existerande lönesättningen. Före den 30 september 1988 måste parterna ha förhandlat fram de exakta lönejusteringar som behövs som följd av analysresultatet. Också här kunde beslut av medlare bli nödvändigt i sista hand. Lönejusteringarna skulle i sin tur vara genomförda inom fyra år efter det överenskommelsen om lönejusteringar träffats eller senast den 30 september 1992.

Ett tak bestämdes för hur stor del av lönesumman som en arbetsgivare behövde använda för att närma de kvinnodominerade arbetenas löner till lönerna i likvärdiga mansdominerade arbeten. Höjningarna behövde inte motsvara mer än en procent av lönesumman per år i högst fyra år.

Ungefär 38 000 av de 57 000 anställda berördes av de åtgärder som arbetsgivarna på provinsnivå i Manitoba måste vidta enligt lagen.

Arbetet kom snabbast i gång i den egentliga provinsförvaltningen. Den har drygt 17 000 anställda, varav 44 procent är kvinnor. En facklig organisation, Manitoba Government Employees' Association, förhandlar för mer än 90 procent av samtliga anställda i provinsförvaltningen. Heltidsanställda kvinnors lön uppgick till 82 procent av männens när arbetet påbörjades.

De anställda i provinsförvaltningen återfinns i omkring 850 olika befattningstyper. Indelningen av arbeten i olika befattningstyper sker med hjälp av ett klassificeringssystem och görs av arbetsgivaren ensam. Ett beslut om klassificering av ett visst arbete kan överklagas. Av de olika befattningstyperna har omkring 280 fler än tio anställda. Av dessa har 200 ojämn könsfördelning. Omkring 50 är kvinnodominerade och resten mansdominerade. Befattningstyperna delas in i olika grader. Lönerna för de olika typerna och graderna bestäms därefter i kollektiva förhandlingar. Det förefaller vara så att det främst

är arbetets svårighetsgrad som påverkar lönerna. Viss hänsyn har också tagits till marknadskrafter.

Analysen av arbetets värde mot utgående löner i den egentliga provinsförvaltningen visade att omkring 5 000 anställda i kvinnodominerade arbeten hade lägre lön än som betalades för likvärdiga mansdominerade arbeten. Av dessa var åtta procent män. Lönejusteringar gjordes under åren 1987-1990. De medförde löneökningar i vissa fall på upp till 24 procent. Skillnaden i genomsnittslön för kvinnor i procent av männens lön beräknades minska från 18 till 13 procent som följd av de lönejusteringar som lagen krävde.

2.2.2 Ontario

I Ontario utgjorde kvinnorna år 1984 drygt 43 procent arbetskraften. Deras antal uppgick då till drygt två miljoner. Det motsvarade en förvärvsintensitet bland kvinnorna om 57 procent. I åldersgruppen 25-44 år var förvärvsintensiteten bland kvinnorna 74 procent. Knappt 24 procent av kvinnorna arbetade deltid. Genomsnittslönen för samtliga heltidsanställda kvinnor utgjorde 62 procent av männens och för offentliganställda kvinnor som arbetade heltid 77 procent av männens.

År 1985 uppskattades att drygt en miljon arbetstagare eller 30 procent av samtliga arbetstagare i Ontario omfattades av kollektivavtal. Motsvarande andel för kvinnorna var 22 procent. För arbetstagare i den offentliga sektorn var andelen drygt 50 procent. Arbetstagare i arbetsledande ställning eller förtroendeställning omfattas inte av kollektivavtal.

Också Ontario har infört en lag som ålägger parterna att vidta aktiva åtgärder för att minska lönegapet mellan kvinnor och män. En utgångpunkten för lagen är att lönediskriminering av kvinnor är systematisk, inbyggd. Avsikten med lagen är inte att ge någon skulden för historiskt betingad lönediskriminering utan snarare att tillhandahålla en effektiv teknik för att ta bort den. En annan utgångspunkt är att den vanliga lönebildningen inte har förmått att erkänna eller avhjälpa systematisk lönediskriminering av kvinnor. Denna anses till stor del bero på institutionell praxis och inte så mycket på individers handlande. Lagen skall ses som ett försök att komma till rätta med ett historiskt problem. Arbetsgivaren är enligt lagen skyldig att under-

söka lönebildningen och genomföra och upprätthålla rättvisa löner för kvinnor jämfört med män.

Ontarios lag som började gälla år 1988 omfattar alla offentliga arbetsgivare och privata arbetsgivare med mer än tio anställda. För fackligt anslutna anställda måste arbetsgivaren och facket förhandla fram en likalöneplan, som blir bindande för arbetsgivaren. Om enighet inte nås om en plan kan facket vända sig till en särskilt inrättad likalönenämnd i Ontario kallad Pay Equity Tribunal. I fråga om oorganiserade anställda måste arbetsgivaren på egen hand arbeta fram en likalöneplan. Enskilda anställda har rätt att lämna synpunkter på en sådan plan till arbetsgivaren eller anmäla missnöje med planen hos likalönenämnden inom viss tid sedan planen blivit färdig. Om inga invändningar görs mot planen i tid anses den godkänd.

Arbetsgivaren skall först avgöra vilka kvinnodominerade och mansdominerade arbeten som finns och sedan bestämma möjliga jämförbara arbeten. En lämplig könsneutral arbetsvärderingsmetod skall väljas. Arbetena skall arbetsvärderas och därefter skall lönerna för arbeten som är likvärdiga jämföras. Slutligen skall de lönejusteringar göras som behövs för att likalön skall uppnås. Den likalöneplan, som utvecklas skall anslås på arbetsplatsen.

För privata arbetsgivare med mindre än 100 anställda är det frivilligt att göra upp en likalöneplan. För offentliga arbetsgivare skulle planen vara klar den 1 januari 1990, så att lönejusteringarna kunde börja då. Motsvarande tid för privata arbetsgivare med 500 eller fler anställda var den 1 januari 1991. För övriga privata arbetsgivare som ålagts göra en plan gäller något senare tidpunkter, dock senast den 1 januari 1994. Lönejusteringar på den privata sektorn behöver inte påbörjas förrän ett år efter det den obligatoriska planen för arbetet har upprättats.

De arbeten som skall ingå i jämförelsen är sådana som till 60 procent innehas av kvinnor och till 70 procent av män. Privata arbetsgivare har så lång tid på sig att genomföra lönejusteringar som de behöver för att lika lön skall uppnås. De måste dock avsätta ett belopp varje år som minst motsvarar en procent av lönesumman och använda det för att närma lönerna i kvinnodominerade arbeten till lönerna i likvärdiga mansdominerade arbeten. För offentliga arbetsgivare gäller dock f.n. enligt lagen att lika lön måste ha uppnåtts år 1995.

För privata arbetsgivare med mindre än 100 anställda är det som nämnts frivilligt att göra en plan men de måste ändå genomföra likalöneprincipen. Annars riskerar de att anställda anmäler könsdiskriminering. Om en anmälan visar sig underbyggd kan arbetsgivaren tvingas justera lönen omedelbart, även med retroaktiv verkan och även om mer än en procent av lönesumman behöver tas i anspråk.

Även i Ontario skall, som redan nämnts, könsneutrala arbetsvärderingssystem användas vid jämförelsen. Där fackförening finns skall systemet förhandlas fram mellan parterna. Om överenskommelse inte träffas, eller om ett system ifrågasätts av en anställd på en arbetsplats utan fackförening, kan frågan avgöras av Pay Equity Tribunal. En plan måste finnas för varje avtalsområde och en särskild för arbeten som inte omfattas av kollektivavtal. Om en manlig jämförelseperson saknas inom avtalsområdet kan jämförelser göras utanför detta.

För varje kvinnodominerad befattning skall man söka få fram en likvärdig mansdominerad befattning. Maximilönen i den kvinnodominerade befattningen skall höjas till maximilönen för den mansdominerade befattningen, om undervärdering påträffas. Om det finns mer än en likvärdig mansdominerad befattning, skall den lönemässiga jämförelsen ske med det lägst betalda av dessa arbeten. Om det inte finns något likvärdigt mansdominerat arbete skall jämförelsen ske med det högst betalda av de lägre mansdominerade befattningarna. Lönejusteringar skall i samtliga fall grundas på den lön som är den högsta i en befattning. Justeringar skall också innefatta naturaförmåner.

Ontarios lag säger inget om vilken typ av arbetsvärderingssystem som skall användas, bara att det skall vara könsneutralt och partsgemensamt. Lagen slår fast att när väl lika lön har uppnåtts kan löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade arbeten ändå tillåtas uppstå därefter. Detta anses vara en eftergift till arbetsgivarsidan.

Ontario använder, som tidigare angetts, olika procenttal för att definiera vad som menas med kvinnodominerade och vad som menas med mansdominerade arbeten. Motiveringen härför är att, eftersom män utgör en större del av arbetskraften är det rimligt att de "tillåts" utgöra en större del av ett yrke innan det anses mansdominerat. Utöver dessa kvantitativa definitioner används i Ontarios lag två kvalitetskriterier för "ojämn könsfördelning". Dessa har delvis tillkommit för att förhindra arbetsgivare från att kringgå lagen genom att "manipulera" med sin statistik. Ett arbete kan anses dominerat av ett

kön 1) om fördelningen *historiskt sett* har varit 60 procent eller fler kvinnor eller 70 procent eller fler män och 2) om det *traditionellt anses* dominerat av ett kön trots att det hos en enskild arbetsgivare inte är så.

I Ontario har också uppmärksammats hur man skall göra för att kunna kompensera kvinnor på kvinnodominerade arbetsplatser, där det inte finns någon sådan mansdominerad grupp som lagen anger att jämföra lönen med. På sådana arbetsplatser är kvinnorna redan lågt betalda. Hos de arbetsgivare som omfattas av lagen finns en miljon kvinnor. Det uppskattas att över hälften av dessa för närvarande ändå inte omfattas av lagen av det nu angivna skälet. Problemet uppmärksammades vid utarbetandet av Ontarios lag, och har nu lett till förslag till lagändringar. En följd av ändringarna blir att fler arbetsgivare och därmed också fler arbetstagare kommer att beröras av lagen. Lagändringarna beräknas bli antagna av provinsförsamlingen under våren 1993. Två kompletterande jämförelsemetoder föreslås, en om proportionella värden och en metod för s.k. proxyjämförelser.

Metoden för att fastställa proportionella värden måste användas av arbetsgivare där det inte finns någon likvärdig eller lägre värderad mansdominerad befattning att jämföra lönerna i kvinnodominerade arbeten med. Om inte heller den metoden går att använda för att det saknas en "representativ" grupp av mansdominerat arbete, måste arbetsgivaren anmäla förhållandet till Pay Equity Office, den särskilda likalönemyndigheten. För offentliga arbetsgivare kan det då i stället bli aktuellt att använda proxyjämförelser.

Proportionella lönejämförelser kan enligt lagförslaget göras mellan kvinnodominerade och mansdominerade arbeten som har olika värde medan huvudmetoden förutsätter lönejämförelser mellan likvärdiga eller lägre värderade mansdominerade arbeten. Proportionella jämförelser är redan vanliga i Ontario. Därför föreslås att denna del av den nya lagen skall börja gälla retroaktivt från den 1 januari 1993 för offentliga och privata arbetsgivare med 50 eller fler anställda. För arbetsgivare med mellan 10 och 49 anställda föreslås lagändringen börja gälla den 1 januari 1994.

S.k. proxyjämförelser skall bara användas av offentliga arbetsgivare som inte kan använda någon av de andra metoder som anvisats. I korthet går förslaget ut på att metoden endast skall användas efter beslut av Pay Equity Office för en bestämd arbetsgivare, A, som skall

undersöka sina löner från jämställdhetssynpunkt. För jämförelser enligt denna metod hämtas befattningar från en annan arbetsgivare, B, "proxyarbetsgivare", som A får välja ut. B måste finnas i samma kommun eller län och skall väljas efter vissa ytterligare kriterier, som kommer att slås fast i särskilda tillämpningsföreskrifter.

När A har valt ut B som en möjlig "proxyarbetsgivare", måste B efter en begäran av Pay Equity Office inom en viss tid lämna ut information till A om *kvinnodominerade* befattningar, med ett arbetsinnehåll påminner om det i de kvinnodominerade befattningar som jämförelsen skall avse hos A. Det rör sig hos B om kvinnodominerade befattningar, vars löner B redan har jämfört med mansdominerade befattningar i sin organisation och vars löner redan justerats i nivå med dessa, i enlighet med resultatet av B:s jämförelser A värderar därefter dessa s.k. proxybefattningar på samma sätt som om de funnits i den egna organisationen – antingen enligt huvudmetoden där likvärdiga eller lägre värderade arbeten med högre lön skall sökas, eller med hjälp av proportionalitetsmetoden – och jämför därefter lönerna i dessa med lönerna i sina kvinnodominerade befattningar. Jämförelser enligt denna metod föreslås ske med början från den 1 januari 1994.

Enligt lagförslaget senareläggs den senaste tidpunkt vid vilken lika lön vara genomförd hos offentliga arbetsgivare. Den tidpunkt som för närvarande gäller, år 1995, anses inte längre realistisk. Den föreslås ändrad till den 1 januari 1998.

2.3 Storbritannien

I fallet med kokerskan som arbetade i kantinen på ett skeppsvarv *Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd.* valde den oberoende expert, som anlitades för värderingen av arbetsuppgifterna fem faktorer för sin bedömning. Faktorerna viktades inte mot varandra. Experten försökte också se till att inga faktorer överlappade. Experten jämförde de fyra befattningarna med varandra två och två och bedömde vid jämförelsen varje faktor kraven i tre nivåer, efter om kraven var låga, medelhöga eller höga. Experten valde följande faktorer: 1) fysiska krav, dvs. kraven på fysisk ansträngning och behov av mänsklig energi för att utföra arbetsuppgiften, 2) arbetsmiljöbetonade krav, dvs. krav som följer av de fysiska villkoren på

arbetsstället och de allmänna arbetsförhållandena för den som skall utföra arbetet, t.ex. buller, kyla, damm, rök, väta, värme och fukt 3) krav på planering och beslutsfattande, dvs. det dynamiska elementet när det gäller att fatta beslut i förhållande till arbetsuppgiften, inklusive överväganden, tankearbete och bedömningar, graden av valfrihet vid bedömningen och graden av ledning från överordnade 4) krav på kunskaper och färdigheter, dvs. djup och bredd på den kunskap som krävs för arbetsuppgiften som dessa framgår av intyg om godkänd upplärning och godkända kvalifikationer 5) krav på ansvar för verktyg, utrustning och materiel. För var och en av dessa faktorer bedömdes kraven efter om de var höga, normala eller låga.

Experten kom i sitt yttrande fram till att kvinnans arbete var likvärdigt med de tre männens, se *underbilaga 2.2*. När det gällde faktorn utbildning och färdighet nöjde sig experten dock med att konstatera att arbetenas innehavare fyllde grundkraven, som arbetsgivaren hade ställt upp. Tabell 2.3 är en sammanfattning av resultatet av expertens bedömning. Domstolarna i alla instanser följde expertens bedömning. Kvinnan hade tidigare bara tjänat 70 procent av vad de manliga arbetskamraterna hade i lön. Domstolsprövningen medförde att hennes lön nu höjdes i nivå med männens.

Tabell 2.3 Kokerskefallet. Sammanställning av oberoende expertens värdering.

Yrken:	Isolerings-tekniker	Snickare	Målare	Kokerska
Faktorer	Kravens nivå			
Fysiska krav	medel	medel	medel	medel
Arbetsmiljö	medel	medel	medel	medel
Beslut och planering	låga	låg	låg	medel
Utbildning o. färdighet	alla innehavare av arbetena fyller de grundkrav arbetsgivaren ställt upp			
Ansvar	låg	medel	medel	låg
Summering av kraven				
antal låg	2	1	1	1
medel	2	3	3	3
hög	0	0	0	0

I fallet *Wells m.fl. v. F. Smales & Son (Fish Merchants Ltd.)*, det s.k. fiskpackarfallet, gällde jämförelsen arbetsuppgifter som 14 kvinnliga fiskpackare och en manlig arbetare utförde. Kvinnorna hade lägre lön än mannen men ansåg sina arbeten likvärdiga med mannens. Arbetsvärdering hade inte tidigare införts på arbetsplatsen. Den oberoende expert som anlitades gjorde sin bedömning med hjälp av fyra traditionella arbetsvärderingsfaktorer, var och en indelad i två delfaktorer. Varje delfaktorer kunde poängsättas från 0 till 4. Maximal poäng var alltså 32. Följande faktorer och delfaktorer användes: 1) Erfarenhet och färdighet dvs. a) fingerfärdighet och psykisk färdighet och b) erfarenhet och yrkesutbildning som krävs för att göra bedömningar och initiativförmåga som är nödvändiga för arbetet. 2) Ansvar a) för materiel och produkter b) för arbetsprocesser eller utrustning 3) Arbetsförhållanden dvs. a) den omgivande arbetsmiljön och b) andra förhållanden som gör arbetet riskfyllt och farligt, monotoni, etc., som påverkar arbetet negativt. 4) Ansträngning dvs. a) fysiska krav och b) visuella och psykiska krav. Varje delfaktor kunde åsättas poäng från 0 till 8. Maximal totalpoäng var således 64. Faktorerna gavs sinsemellan lika vikt. I tabell 2.4 finns en sammanställning av värderingspoängen för de olika befattningarna. Mannens befattning har nr 14 i tabellen. (Det bör nämnas att experten härutöver också tog viss hänsyn till hur arbetstiden fördelades procentuellt på olika huvudmoment i de befattningar som arbetsvärderades. Slutpoängerna avviker därför i mindre mån från dem i underbilagan men överensstämmer i allt väsentligt.) Experten ansåg att nio av de kvinnliga arbetstagarna utförde arbete som var av åtminstone lika värde som det mannen utförde. Övriga fem kvinnliga arbetstagare utförde enligt experten arbete som inte vara av lika värde med mannens. Domstolen fann för sin del att skillnaderna mellan mannens och dessa fem kvinnors arbetsuppgifter med hänsyn till arbetsvärderingspoängen var så små att de i lagens mening också var likvärdiga med mannens.

I fiskpackarfallet användes som nämnts traditionella arbetsvärderingfaktorer som hjälpmedel vid kartläggningen av om lönesättningen var könsdiskriminerande.

Tabell 2.4 Fiskpackarfallet. Sammanfattning av den oberoende expertens värdering.

J.D. No.[1]	Title[2]	Job Scores by Sub-factor[3]								
		1 a	1 b	2 a	2 b	3 a	3 b	4 a	4 b	Total
1	Breading Machine Input Operative	2	3	2	2	5	1	6	1	22
2	Breading Machine Packer	5	4	2	2	4	1	5	2	25
3	Bagging/Boxing Operative	3	2	2	1	4	1	4	2	19
4	Trimmer/Packer	5	6	6	0	6	1	3	2	29
5	Weigher/Packer	4	4	4	0	6	1	4	2	25
6	Continuos Freezer Feeder	0	0	1	0	6	4	5	0	16
7	Brining Operative	0	0	1	0	7	4	3	0	15
8	Continuous Freezer Output Operative	0	0	1	0	6	5	5	0	17
9	Glazing Machine Operative	2	2	2	1	6	1	3	2	19
10	Auto-grading Machine Operative	2	2	2	0	6	1	4	2	19
11	`V´ Boner	5	4	5	0	6	1	2	2	25
12	Skinning Machine Operative	1	0	1	2	6	1	3	1	15
13	Block Packer	1	1	2	0	6	1	3	1	15
14	Comparator	1	1	0	2	7	2	8	0	21

Källa: Cases Nos. 10701-15/84. Report by the Independent Expert

[1] arbetsbeskrivning nr
[2] befattning
[3] värderingspoäng per delfaktor

2.4 Australien

2.4.1 Nya Sydwales

I delstaten Nya Sydwales uppgick offentliganställda heltidsarbetande kvinnors lön år 1990 till 84 procent av männens.

De offentliga myndigheterna i delstaten Nya Sydwales beslutade år 1989 att arbetsvärdera vissa befattningar på delstatsnivå. En arbetsgrupp bildades, i vilken fackliga företrädare ingick. Facket har dock varit bestämd motståndare till arbetsvärdering genom poängsystem införs. Grunden för det är att sådana anses mäta något annat än det arbetets värde som myndigheterna bestämmer.

Arbetsgivarsidan drog sig därför ur arbetsgruppen och har därefter fortsatt uppläggningen av ett projekt på egen hand. Visst samråd har skett med de fackliga organisationerna efter hand som planeringen fortskridit. Genomförandet av projektet påbörjades hösten 1990. En ledningsgrupp bildades då, i vilken också de fackliga organisationerna ingick. Dessa ville dock endast ingå som observatörer och inte som fullt deltagande.

Bland fackligt aktiva kvinnor råder delade meningar om projektet. Några delar sina manliga kollegors uppfattning att det sätt på vilket de lönebestämmande organen avgör arbetets värde är det sätt på vilket också frågan om värdet av kvinnors arbete skall behandlas. Några av dessa påpekar också att de traditionella arbetsvärderingssystemen är könsdiskriminerande. Andra kvinnor anser att det är värderingen som görs av de lönesättande organen som är könsdiskriminerande. Arbetsvärderingssystemen åtminstone erbjuder en systematiserad och på förhand bestämd grund för lönesättning. De anser också att det går att minska de könsdiskriminerande inslagen i processen och att arbetsvärderingssystemen medger bredare jämförelser än de som görs vid de grupperingarna av yrken i det nuvarande systemet.

Syftet med projektet är att med hjälp av arbetsvärdering systematiskt gå igenom, klassificera och lönegradera vissa tjänstemannabefattningar hos delstatens olika myndigheter. Projektet berör cirka 53 000 anställda. Projektet är indelat i två faser. I den första fasen skulle ett antal riktarbeten väljas ut, analyseras och värderas. Denna fas avslutades i början av år 1991. I den andra fasen skall arbetsvärdering genomföras på enskilda myndigheter. Den andra fasen hade ännu i september 1991 inte påbörjats.

Den första fasen började med att tre konsultfirmor fick i uppdrag att undersöka om deras respektive system medförde likvärdiga resultat vid värderingen av 100 nyckelbefattningar. De skulle också fortsätta arbeta tillsammans och redovisa resultatet av sina slutsater av värdering av 1 000 arbeten som utvalts som riktarbeten. Vid värderingen skulle de använda sina egna system.

Syftet med värderingen av de 100 nyckelbefattningarna var att testa hypotesen att resultatet av värderingen skulle vara detsamma oavsett vilket av de tre systemen som användes. Denna hypotes hade tidigare testats i delstaten Michigan i USA. Eftersom bl.a. vissa krav på samordning vid värderingen brast blev det inte möjligt att dra säkra slutsatser.

Ett mål med arbetsvärderingsprocessen i den första fasen var att resultatet skulle vara könsneutralt. De konsultfirmor som fick tillfälle att lämna anbud på medverkan i projektet granskades när det gällde deras förmåga att nå det målet. De hjälpmedel och de förfaranden som användes för att samla in information och data ändrades så att de beaktade sådana aspekter av typiska kvinnoarbeten, som annars riskerade att bli förbisedda. Detsamma gällde upprättandet av arbetsbeskrivningarna. De som deltog i arbetet informerades om de olika sätt på vilket könsdiskriminering kunde komma in i processen och tränades så att arbetsanalysen och värderingen skulle motsvara krav på könsmässig rättvisa.

Konsultfirmorna fick ingående information om de krav som måste ställas från jämställdhetssynpunkt och fick kritiska synpunkter på sina tidiga resultat. Slumpmässigt granskades exempel på hur värderingsarbetet bedrevs och arbetsbeskrivningar samlades in under arbetets gång. Checklistor gjordes upp, med vars hjälp var och en kunde kontrollera att han eller hon bedrev sitt arbete riktigt från jämställdhetssynpunkt.

Arbetsvärderingsresultaten i fas ett har preliminärt analyserats mot de utgående lönerna. De tilldelade poängen grupperades i sex olika grupper så att i stort sett samma antal arbeten föll i samma grupp. På detta sätt kunde genomsnittslönen för skilda undergrupper analyseras mot arbetets svårighetsgrad enligt värderingen. Resultaten antyder att gällande lönesättningspraxis är diskriminerande för kvinnor och män i kvinnodominerade arbeten. Det innebär att kvinnodominerade arbeten betalas i genomsnitt 85 procent av lönen för likvärdiga mansdo-

minerade arbeten. Resultatet har erhållits med hjälp av de tre traditionella arbetsvärderingsystem, som inte hade ändrats i något avseende men där själva tillämpningsprocessen hade anpassats. Nedan följer en uppställning av resultatet. De angivna snittlönerna avser australiensiska dollar.

Tabell 2.5 Genomsnittslöner i likvärdiga kvinnodominerade och mansdominerade arbeten samt antal innehavare av de olika befattningarna

Snittlön	Poäng som erhållits vid arbetsvärderingen					
(AUSD)	0-150	150-250	200-250	250-350	350-450	450 +
Kvinno-						
domin.	21 336	20 506	25 604	28 637	33 764	40 536
Antal	103	61	18	13	6	2
Mans-						
domin.	25 254	28 469	30 980	34 774	39 293	48 256
Antal	25	71	114	191	158	153

Källa: Burton, 1991

2.5 Hay-metoden

2.5.1 Beskrivning och analys från jämställdhetssynpunkt

Hay-metoden har utvecklats under många år med början under 1940-talet. Det har uppgetts att systemet används av mer än 4 000 företag och organisationer i ett 30-tal länder. En undersökning år 1976 av brittiska arbetsgivare visade att 79 procent använde arbetsvärdering. Hay-metoden var det enskilda system som hade störst användning. ILO har uppgett att Hay-metoden användes i 40 procent av amerikanska företag för att värdera högre tjänstemannabefattningar, tekniska och arbetsledande befattningar. Metoden har använts vid flera av de utländska analyserna av lönerna mot värderingen av kvinnodominerade och mansdominerade arbeten. Den har analyserats från jämställdhetssynpunkt i studier som gjorts bl.a. i Australien Canada och USA. Det betyder dock inte att Hay-metoden skulle vara sämre från denna synpunkt än andra traditionella arbetsvärderingssystem. Eftersom den också användes i det svenska ASG-projektet kan det emeller-

tid finnas anledning att gå närmare in på den och att redovisa en del av den analys som gjorts från jämställdhetssynpunkt. Den följande redovisningen grundar sig främst på Ackers framställning men tar också upp synpunkter från bl.a. Manitoba Labour.

Hay-metoden bedömer tre, ibland fyra, faktorer: kunnande (know-how), problemlösning (problem solving), resultatansvar (accountability) och ibland arbetsförhållanden (working conditions). Varje faktor består av delfaktorer, så att elva olika omdömen om arbetsinnehåll görs för varje arbete som värderas. Kunnande delas in i delfaktorerna teknik, arbetsledning och social kompetens (mänskliga relationer). roblemlösning är en funktion av faktorn kunnande eftersom den förstnämnda hänför sig till svårighetsgraden hos de problem, i förhållande till vilka kunnandet används. De två delfaktorerna här mäter i vad mån arbetet tillåter eller kräver oberoende kreativt tänkande ("frihet att tänka") och de begränsningar för kreativt tänkande som finns i varje befattning i form av arbetsledning, regler, lagar, avtal etc. Faktorn resultatansvar är indelad i delfaktorerna handlingsfrihet, befattningens direkta eller indirekta inverkan på slutresultatet och magnitud, dvs. storleken på det område som påverkas av befattningen. Ju större handlingsfrihet och direktare resultatpåverkan desto större tyngd får befattningen i organisationen. Faktorn arbetsförhållanden, slutligen, innefattar i huvudsak delfaktorerna arbetsmiljö, fysisk ansträngning och psykisk ansträngning.

För varje huvudfaktor i Hay-metoden finns värderingsscheman (Guide Charts) vilka mäter delfaktorerna i varje huvudfaktor, se beskrivning i *underbilaga 2.3* och exempel (från provinsen Manitoba, Canada) *underbilaga 2.4*. Nivån för varje delfaktor är dels allmänt definierad, dels definierad på ett sätt, som är särskilt anpassat till en speciell arbetsgivare. Värderingsarbetet börjar med kvalitativa beslut t.ex. om hur omfattande kunnande som krävs i ett visst arbete i fråga om teknik, arbetsledning och social kompetens. Dessa beslut förenas för att tillsammans ange den särskilda, kvantitativa, placeringen av arbetet på schemat för faktorn kunnande. Liknande bedömningar görs för de andra faktorerna och summan av poäng för de fyra faktorerna adderas.

Delfaktorn teknik kan ge flest poäng i faktorn kunnande. Den inbegriper kunnande ifråga om objekt, personer och arbetsledning. Delfaktorn arbetsledning innebär tillämpning av arbetsledningskunnande

som redan finns med under "teknik"; den mäts främst genom den mångfald funktioner som skall samordnas. "Arbetsledning" motsvarar ofta ställningen i hierarkin. "Social kompetens" tillför det minsta antalet poäng till faktorn kunnande. Som helhet betonar faktorn kunnande arbetsledning och anses därför gynna mansdominerade arbeten.

Poängberäkningen för faktorn kunnande är komplex. Poängen i schemat ökar med 15 procentenheter när svårighetsgraden ökar. När schemat används för värderingen av ett arbete, bestäms först vilken ruta som är tillämplig, därefter identifieras den tillämpliga poängen inom rutan. Bedömningarna för både "teknik" och "arbetsledning" är mer signifikanta för slutpoängen än bedömningen av delfaktorn social kompetens. Varje ändring i bedömningen av kraven på kunnande i fråga om teknik eller arbetsledning, från en ruta till en annan, påverkar poängen för denna faktor med 32 procent medan motsvarande ändring från en ruta till en annan för "social kompetens" ändrar slutsumman med endast 15 procent. En dimension som kan ha särskild betydelse i ett kvinnodominerat arbete har minst möjlighet att bidra med poäng i den grundläggande strukturen i metoden.

Svårighetsgraden i faktorn problemlösning förefaller enligt Acker öka på ett sätt som sammanfaller med sedvanliga hierarkiska nivåer. Skalan för delfaktorn frihet att tänka går från liten frihet, arbeten som styrs av strikta regler och förfaranden, till stor frihet, arbeten som inte ens styrs av den mest allmänna organisatoriska policy och beskrivning av verksamhetsmål.

Faktorn resultatansvar är mer sammansatt än faktorn ansvar. Liksom faktorn kunnande presenteras också resultatansvar i värderingschemat och tre separata omdömen behövs för att placera ett arbete i en ruta på schemat. Ett slutomdöme leder till en av de tre siffrorna i rutan. I likhet med faktorn kunnande återskapar både problemlösning och resultatansvar till sin konstruktion hierarkin i de flesta organisationer.

Viktningen av de olika faktorerna är inbyggd i varje schemas struktur. Faktorn kunnande förefaller ha störst vikt. I olika arbeten kan viktningen ske på olika sätt. Problemlösning bestäms i procent av färdighet. Om färdigheter och vissa kunskaper är osynliga eller undervärderade under faktorn kunnande blir värderingen av problemlösning också för låg, menar bl.a. Acker. Som exempel anger hon att

kunskap som förvärvats i arbetet sällan ges samma värde som formell utbildning. Det finns risk att kvinnors kunskap, förvärvad i arbetet och på annat sätt, uppmärksammas mindre i arbetsvärderingsprocessen än formell utbildning som manliga arbetskamrater ofta har. Det kan till och med vara så att kvinnors formella utbildning, förvärvad inom utbildningsväsendet, t.ex. kunskap i maskinskrivning, sällan betraktas som kunnande. Det färgar av sig på bedömningen av vilka krav på kunnande som ställs i kvinnodominerade arbeten.

Ett annat exempel på undervärdering som framhållits avser definitionerna av delfaktorn social kompetens, och vad de utesluter. Ansvar för personer brukar inte värderas lika högt som ansvar för egendom, så länge det inte inbegriper att motivera och kontroller andra personer. Att arbeta *genom* andra för att nå verksamhetens mål värderas högt. Att arbeta *för* andra, eller på annat sätt bidra till goda relationer mellan dem som arbetar, vilket är typiskt i kvinnodominerade arbeten, värderas lågt.

Acker har också framhållit att kvinnor arbetar ofta uppåt i och tvärsöver hierarkier. De arbetar oftare under någons ledning än som arbetsledare. Samtidigt framhäver delfaktorn social kompetens kunnande nedåt i en hierarki. En beskrivning av den högsta nivån, nivå 3, innefattar "att få andra att göra vad de helst inte vill göra". Detta inbegriper att ha viss makt och ställning i organisationen. Eftersom de flesta kvinnor inte har organisationens makt bakom sina handlingar, krävs kunnande av dem för att få andra att utföra vad de annars inte skulle göra. När en kvinna i underordnad ställning skall få andra att utföra något på ett annat sätt än dessa själva skulle ha valt, behövs yrkeskunnande. Det är t.ex. svårt för en kvinna i den ställning en sekreterare har, att få uppskattning för ett sådant kunnande och för den kunskap, som gör att hon kan använda en sådan strategi.

När det gäller faktorn resultatansvar har påpekats att det kan vara indirekt diskriminering av kvinnor att mäta delfaktorn inverkan med hjälp av antalet underställda personer. Anta att kvinnodominerade arbeten kräver samordning och planering av andra personers arbete och tid medan i övrigt likvärdiga mansdominerade arbeten kräver arbetsledning snarare än samordning och planering. Om man då låter arbetsledning och inte samordning och planering bli mätaren på ansvar i kvinnoarbetena blir tendensen att dessa undervärderas. Effekten

skulle bli ännu sämre om ansvar för människor inte värderas lika högt som ansvar för egendom.

Mycket av kvinnors arbete innebär inte att arbeta ner genom hierarkin utan åt sidan och uppåt. Acker menar att kvinnor, som oftare återfinns i stödjande eller underordnad ställning, arbetar för sina överordnade eller har kontakter med allmänheten på ett sätt som inte tillräckligt beaktas i Hay-metoden. Arbete, som kvinnor utför i förhållande till sina överordnade beaktas inte i samma grad som arbete som avser att övervaka underordnade. Det medför att faktorn resultatansvar tonas ner i kvinnodominerade arbeten, eftersom det teoretiskt är någon högre upp i hierarkin som är ansvarig för arbetets utförande. Detta gäller hur sällan det arbetet än övervakas och hur mycket den underordnade än arbetar med kunskap om vilken inverkan misstag av henne kan få och sålunda även om hon arbetar med en känsla av att hon har omedelbart resultatansvar i sitt dagliga arbete.

Några arbeten kräver mer i fråga om resultatansvar och andra mer i fråga om problemlösning. Det har angetts att det finns en tendens att "kunnande" väger tyngre i arbeten på lägre nivåer medan "problemlösning" och "resultatansvar" ger förhållandevis fler poäng till arbeten högre upp i organisationen. Faktorn arbetsförhållanden har högre vikt och bidrar mer till totalpoängen i arbeten på lägre nivå än arbeten på högre nivåer. En undersökning av totalpoängen för 355 riktarbeten i Oregonprojektet gav följande förhållande mellan faktorerna i genomsnitt: Kunnande 60,9 procent, problemlösning 17,3 procent, resultatansvar 20,4 procent och arbetsförhållanden 1,4 procent.

Faktorn arbetsförhållanden värderar, som redan nämnts, i huvudsak fysisk ansträngning, psykisk ansträngning och arbetsmiljöförhållanden. Faktorn tas bara med, och används på lämpligt sätt, för arbeten med dålig arbetsmiljö och hälsorisker och där arbetena ställer vissa påtagliga fysiska krav. Om faktorn överhuvudtaget tas med beror ofta på kunden. Delfaktorerna inom faktorn kan också variera något från fall till fall. På senare tid har bl.a. krav på uppmärksamhet ibland tagits med som en delfaktor. Det har diskuterats om inte uppmärksamhet, som kräver visst kunnande, bör tas med under faktorn kunnande och inte under faktorn arbetsförhållanden.

Sammanfattningsvis menar bl.a. Acker att det i Hay-metodens värderingsscheman och definition av faktorer finns en stark övervikt för kunnande i fråga om teknik och arbetsledning. Båda dessa dimensio-

ner av faktorn kunnande återspeglar bilden av en manlig arbetstagare, vare sig det rör sig om en yrkesarbetare, en ingenjör eller arbetsledare. Dessa delfaktorer bidrar mest till poängen i denna faktor. Faktorn räknas på nytt i faktorn problemlösning, som beräknas i procent av faktorn kunnande. Några delar av faktorn resultatansvar är nära knutna till faktorn kunnande och kan faktiskt också röra samma dimension på nytt. Varje schema är arrangerat på ett hierarkiskt sätt och ger en bild av en byråkratisk struktur.

En arbetsplats som vill använda Hay-metoden köper ett helt paket i vilket också ingår handledningar för de olika momenten i arbetsvärderingsprocessen, utbildningsprogram, formulär för att upprätta arbetsbeskrivningar, förteckning över termer som bör användas i beskrivningarna, de modifieringar i själva metoden, som kan ha gjorts för att passa arbetsplatsen och ytterligare handlingar till vägledning för tillämpningen av metoden. Vid en undersökning av detta material befanns att alla delar var utformade och skrivna i ett mansperspektiv.

När det gäller arbetsanalysen i en arbetsvärderingsprocess, där Hay-metoden används, har undersökningar gjorts av språket i arbetsbeskrivningarna. Enligt dessa är beskrivningarna för mansdominerade arbeten mer precisa, uppgiftsorienterade och skrivna på ett språk, som kan spåras tillbaka till det som används i själva metoden. Språket och stilen i beskrivningarna gör att dessa arbeten verkar mer krävande och sammansatta än kvinnodominerade, som kräver samma kunnande och innehåller samma krav i övrigt. Undersökningarna antyder vidare att traditionella kvinnoarbeten delvis undervärderas på grund av att arbetsbeskrivningarna är breda och allmänna och inte konstruerade för att förtjäna högre poäng.

Hay-metoden är ytligt sett könsneutral. Men om tillämpningen av till synes neutrala regler mer allmänt får olika effekt för kvinnor och män – t.ex. högre värdering av att se efter föremål än människor, mer uppmärksamhet åt fysisk än psykisk ansträngning, högre värdering av formell utbildning än kompetens utvecklad utanför formella utbildningsanstalter – utgör det ett exempel på indirekt diskriminering. Det gäller dock inte om sådana skillnader i värderingar kan objektivt motiveras på något sätt. När Hay-metoden har tillämpats har såväl indirekt som direkt diskriminering förekommit.

Hay & Associates har under de år som deras system använts i jämställdhetssyfte gjort vissa anpassningar i metoden. Hays brittiska kon-

tor har även utarbetat en egen vägledning för arbetsgivare, vilken tar upp jämställdhetsaspekter på arbetsvärdering.

2.5.2 Försök att modifiera Hay-metoden från jämställdhetssynpunkt

Delstaten Minnesota modifierade Hay-metoden år 1985, för att göra den mer balanserad i förhållande till kvinnodominerat arbete. Ytterligare poäng lades till för att möjliggöra högre värdering av arbeten som kräver små repetitiva muskelrörelser, som t.ex. krävs för arbete vid bildskärm.

Oregonprojektet var det första i USA där ett kvinnoperspektiv medvetet lades på själva arbetsvärderingen. Mot bakgrund av att analyser av Hay-metoden antydde att metoden var hierarkisk och tenderade att gynna arbetsledande befattningar var de som företrädde kvinnoperspektivet i arbetsgruppen oroliga för att metoden undervärderade aspekter i typiska kvinnoarbeten. Faktorn social kompetens, liksom den sinnesansträngning som t.ex. behövs för att arbeta vid bildskärm och den mentala stress som följer med många delstatstjänster var de förbisedda faktorer, som oroade den mest. Faktorn social kompetens hade t.ex. bara tre nivåer, medan faktorn frihet att handla hade 26. "Social kompetens" kunde alltså inte påverka slutpoängen i samma grad som frihet att handla. Också definitionen av de olika nivåerna behövde modifieras.

Några i arbetsgruppen ville ta med kunnande som krävs för att medla mellan arbetstagare, arbetsledare och allmänhet och som behövs för att upprätthålla goda relationer med ilskna kunder och störda patienter. De var särskilt bekymrade över den definition som konsulterna givit den lägsta nivån: "öppen vänlighet och allmänt tillmötesgående". Med en tregradig skala hamnar de flesta kontors-och vårdarbeten på den lägsta nivån. Det skulle dock innebära en undervärdering av kunnande som krävs för att bibehålla allmänt tillmötesgående när innehavaren arbetet ställs mot vrede, fruktan och fientlighet och skulle göra det omöjligt att skilja mellan arbeten med och utan sådana krav. Hays definition av "social kompetens" föreföll kopplad till olika nivåer i en byråkrati, med focus på arbetsledande uppgifter att motivera och lära upp, där de i och för sig *också* hör hemma.

Som faktorn arbetsförhållanden var definierad i Hay-metoden liksom i de flesta system, återspeglade den villkoren i mansdominerade fabriksarbeten. "Fysisk ansträngning" fick sitt innehåll av faktorer som tunga lyft, och arbetsmiljön definierades som obehaglig och farlig bara när värme, kyla, regn eller exponering för sådant som giftiga kemikalier var nödvändiga komponenter i ett arbete. Den vanliga kontorsmiljön definierades som "normal", i huvudsak god. Sådana definitioner var inte unika för Hay-metoden utan utgjorde enligt arbetsgruppen i Oregon helt enkelt uppfattningar om arbete som tagits för givna. De som företrädde kvinnoperspektivet i arbetsgruppen ville att "ofta återkommande lätta lyft", ofta återkommande handrörelser och koncentrerat tittande på en dataskärm skulle ingå i faktorn fysisk ansträngning. Att sitta still på samma ställe på ett dåligt ventilerat och bullrigt kontor var andra dimensioner av faktorn arbetsförhållanden, som dessa försökte få med.

Hays företrädare ansåg att en ökning av antalet nivåer för "social kompetens", som majoriteten i arbetsgruppen hade föreslagit, skulle medföra att poängavståndet mellan chefs- och arbetsledande befattningar och befattningar på lägre nivå minskade. Detta ansåg de som icke önskvärt eftersom högre befattningar redan, i deras ögon, var underbetalda jämfört med lägre befattningar. Att, som föreslagits av några i arbetsgruppen, införa fem nivåer för "social kompetens", skulle ändra rangordningen av delstatliga arbeten. Detta ansåg Hays konsulter inte heller som önskvärt och inte heller arbetsgivarens företrädare. En kompromiss ledde till att fyra nivåer, i stället för tre, för "social kompetens" infördes i Hay-metoden.

När det gällde faktorn arbetsförhållanden hävdade arbetsgruppen att stress ofta ingår i lägre kvinnodominerade arbeten och att den skulle bedömas vid arbetsvärderingen. Enligt Hay ingick stress i faktorer som kunnande. En del av grunden för det kunnande som krävs för t.ex. en psykologs arbete, är att arbeta med människor som är emotionellt störda. Hay underströk vikten av att undvika dubbelräkning av vissa drag i arbeten under värderingsprocessen. Hays företrädare ansåg dessutom att man måste skilja mellan krav i arbetet och egenskaper hos de personer som skall utföra arbetet. Arbetsvärdering avser arbeten, inte de som innehar dem. En person kan anse ett arbete stressfyllt medan en annan helt enkelt tycker om utmaningen i samma arbetsuppgifter. Stress kan vara en grund för krav på lönekompensa-

tion. Arbetsgivarsidan uttryckte oro för att delstaten kunde råka i svårigheter om man i arbetsvärderingsprocessen tog med den stress som finns i vissa arbeten.

Arbetsgruppen beslutade till sist att ta med "arbetskrav" (work demands) som en fjärde delfaktor i faktorn arbetsförhållanden. Detta uttryck verkade tillräckligt neutralt för att man skulle undvika att delstaten skulle anses utsätta sina anställda för risken för psykologisk skada. Innehållet i "arbetskrav" tycktes också fånga in några av de element i kvinnoarbeten som hade identifierats som dolda och undervärderade. Sekreterare måste t.ex. ofta samtidigt följa order från flera chefer eller svara i telefoner och följa tidsgränser för utskrifter av handlingar. Psykiatrisk vårdpersonal utför mycket av sitt arbete öga mot öga mot allvarligt störda patienter. Faktorn arbetskrav definierades som "den mentala beredskap och mentala energi som krävs av intensiteten, kontinuiteten och komplexiteten i den arbetsuppgift som utförs". "Arbetskrav" specificerades ytterligare som "tidskrav: anhopningen av arbete som måste slutföras inom allmänt fasta tidsgränser. Frekventa avbrott kan, om de kännetecknar ett arbete, bidra till arbetskraven. "Arbetskrav" innefattade också "rollbelastning" (role loading): att behöva fullgöra ett flertal kritiska roller, eller två eller fler oförenliga roller och "belastning av sinnesrörelser" (emotion loading): att direkt betjäna individer som upplever fysisk eller psykisk smärta". Som en följd av ett majoritetsbeslut i arbetsgruppen kom faktorn "arbetskrav" till slut att ingå .

I diskussionerna hade Hay-konsulternas bekymmer främst rört frågan om metodens legitimitet: vad verkar rimligt, vad är trovärdigt. De föreföll särskilt känsliga för reaktioner från arbetsledning och högre tjänstemän som motsatte sig förändringar som kunde minska poängskillnaderna i hierarkin liksom förändringar av den rangordning som antogs vara rimlig. Bl.a. fann de sådana förändringar omöjliga som kunde placera arbeten med vård av människor högre än vissa tekniskt betonade arbeten. Skälet för det var att sådana förändringar inte var rationella och inte överensstämde med vad någon kunde anse rimligt.

De i arbetsgruppen, som betonade kvinnoperspektivet, mötte å sin sida andra krav från den lokala och nationella kvinnorörelsen. Betydelsen av dessa motstående krav från olika håll understryks av den tid och den ansträngning som arbetsgruppen, referensgruppen och Hay-

konsulterna ägnade åt att utarbeta relativt små ändringar i Hay-metoden. Med de komplicerade interna förhållanden som rådde i delstaten Oregon var Hay-konsulternas bekymmer välgrundade. Vartefter projektet utvecklades visade sig nämligen det största hotet mot dess legitimitet vara de ändringar som rubbade den rådande interna skiktningen. Således befann sig legitimiteten på samma sida som önskemålen att inget skulle ändras och skapade därmed en motsägelse för feminister som arbetade för förändring. För att vara framgångsrikt hade projektet behövt accepteras av skilda grupper.

De slutliga ändringarna i Hay-metoden var modesta. Till slut segrade ändå arbetsgivarinställningen i praktiken. Arbetsgivaren och Hay-konsulterna nådde nämligen ändå sitt mål att minimera ändringarna i sitt system genom att konsulterna definierade "social kompetens" på ett sådant sätt att bara tre nivåer av kunnande användes, varvid effekten blev att man övergav den utvidgade nivån. På liknande sätt kunde poäng för "arbetskrav" till sist bara ges för mycket få arbeten, eftersom denna faktor definierades så att bara de mest extrema förhållanden kunde beaktas.

2.6 Traditionella system tenderar att nedvärdera eller inte beakta kraven i kvinnors arbete

Två exempel från en brittisk analys (Paddison) av traditionella arbetsvärderingssystem återges här.

Tabell 2.6 Sammanställning av värderingsfaktorer maximipoäng och viktning i arbetsvärderingssystem för Storlondon

Faktorer	Maximipoäng för varje nivå								
Faktor/nivå	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Utbildning	10	20	30	45	55	85	105		
Erfarenhet	20	40	60	80	100	120	140	150	160
Arbetsledningsansvar	16	24	32	40	48	56	64	72	80
Beslut	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Beroende av arbetsledning	12	18	25	31	37	43	50		
Komplexitet i arbetet	20	30	40	50	60	70	80		
Ansvar	15								
Kontakter	10	20	30	40	50	60	70	80	
Kreativt arbete	10	20	30	40	50	60	70	80	

Källa: Paddison

Detta system har Storlondon använt vid lönesättning för högre tjänstemän och kontorspersonal samt för administrativ och teknisk personal på olika lokala förvaltningar. (Systemet har numera ersatts av ett annat.)

Faktorerna utbildning och erfarenheter har kraftig vikt. Tyngdpunkten ligger på formell högre utbildning. Erfarenhetsfaktorn mäter den tid som går åt för att nå en godkänd nivå på arbetets utförande. Båda faktorerna kan medföra indirekt diskriminering av kvinnor i den mån kvinnor i större utsträckning än män saknar högre utbildning och har kortare tjänstgöringstid. Ingen hänsyn tas till att det finns andra sätt att få den relevanta erfarenheten genom icke-betalt arbete.

Faktorn kontakter definieras som en funktion av statusen i innehavarens arbete. Den värderar t.ex. inte syftet med kontakterna eller deras svårighetsgrad. Kvinnor på lägre nivå har kontakter på sin egen nivå och många kvinnor har krävande kontakter t.ex. med allmänheten.

Faktorn arbetsledningsansvar använder en formel för att jämföra arbetsledning av arbetare, kontorspersonal, teknisk personal och högre tjänstemän. Nivå 5 med maximalt 48 poäng ges till arbete som innebär arbetsledning av 21-50 arbetare. Samma värde får arbetsledning av 7-12 personer som tillhör kontorspersonalen, 4-6 som tillhör teknisk personal och 1-4 högre tjänstemän. Kvinnor är sällan arbetsledare för de två grupper som nämnts sist.

Med de faktorer som definierats är det svårt att värdera t.ex. vård och andra mänskliga relationer. Det är också svårt att värdera krav på att utföra stora volymer rutinarbete. Båda är typiska för kvinnoarbete.

Det fanns också en tendens hos dem som utförde värderingen att använda färre nivåer inom en faktor för kvinnodominerade än för mansdominerade arbeten.

Det andra exemplet avser ett system som används för att arbetsvärdera arbeten i en grossiströrelse. Systemet användes dock inte för arbeten på ledningsnivå. Detta poängfaktorsystem var ganska nytt. Det hade utformats direkt för företaget. Faktorerna var därför i hög grad relevanta för de arbeten som systemet avsågs täcka. Men en närmare granskning avslöjar att det finns ett antal svagheter från jämställdhetssynpunkt. Huvuddragen i systemet var följande.

Tabell 2.7 Arbetsvärderingssystem i en grossiströrelse

Huvudfaktorer	Delfaktorer	Maxpoäng	Antal nivåer
Kunnande	Utbildning	80	7
	Erfarenhet	100	5
	Upplärning	60	5
	Kontakter	30	4
	Mekanisk färdighet	30	4
Ansträngning	Komplexitet	40	4
	Intensitet	30	4
	Arbetspress	40	4
	Fysisk ansträng-ning	40	3
Ansvar	Arbetsledning	70	5
	Andras säkerhet	20	2
	Diskretion	25	4
	Integritet	40	4
	Personligt ansvar	40	5
Arbetsförhållanden	Arbetsmiljö	10	3
	Arbetsställning	15	3

Källa:Paddison

Definitionen av och nivåerna för delfaktorn utbildning kan enligt analysen tyda på att akademiska meriter överbetonas. Erfarenhet, som har hög vikt, rör enbart "tidigare erfarenhet av liknande arbete". Mekanisk färdighet definieras nästan helt i termer av användning av kontorsutrustning. En kontorist placeras på nivå 3 och får maximalt 30 poäng jämfört med t.ex. en chaufför som på samma nivå i fråga om fysisk ansträngning får maximala 40 poäng. Delfaktorn mekanisk färdighet innefattar också fingerfärdighet, ett krav som är tämligen dolt i denna lågt viktade faktor.

"Intensitet" i faktorn ansträngning mäter koncentration. Det är vanligt i kvinnors arbete. Ändå är högsta möjliga poäng bara 30. Arbetet som kontorist fick fler poäng än arbetet som chaufför för de tre första delfaktorerna under "ansträngning". Arbetet som kontorist fick ändå bara 30 poängs försteg. Alla dessa krav är vanligare i kvinnoarbeten. När det gällde den fjärde delfaktorn placerades chaufförens arbete en nivå högre än kontoristen. Arbetet fick trots det 20 poängs försteg. Definitionerna för de olika nivåerna av fysisk ansträngning värderar endast olika tunga lyft.

Säkerhet i faktorn ansvar har bara två nivåer. Arbetet som chaufför vinner igen 20 poäng på en nivås skillnad i poäng. Diskretion definieras som grad av förtroende. Det utmärker kvinnors arbete. Diskretion ges lägre vikt – maximalt 25 – jämfört t.ex. med integritet. Integritet definieras som ansvar för varor. Här får chaufförén högre poäng. Något skäl för skilda viktningen kan inte ges.

2.7 Strategier som föreslagits för könsneutral arbetsvärdering

2.7.1 Systemen och deras användning måste göras könsneutrala

Som en följd av att arbetsvärdering använts för att komma till rätta med låga kvinnolöner har också en rätt omfattande litteratur uppstått kring frågor hur arbetsvärderingen kan göras könsneutral. Den innehåller vägledning för dem som arbetar med arbetsvärderingsprojekt grundad på de erfarenheter som gjorts. I en tysk studie som utfördes år 1977 av Rohnert och Rutenfranz som de utförde på uppdrag av arbetsmarknadsdepartementet i förbundsrepubliken Tyskland diskuteras olika drag som utmärker arbete som visar på könsskillnader på följande sätt .

1. *Lätt respektive tungt arbete.* Mansdominerade arbeten utmärks ofta av krav att lyfta tunga föremål. Värderingssystem som innehåller faktorn "arbetsförhållanden" ger poäng för krav på tunga lyft. Kvinnodominerade arbeten är emellertid inte alltid fria från krav på lyft. De fordrar ofta upprepade lyft av lättare föremål. Sådana upprepade lyft ger ingen poäng i många arbetsvärderingssystem. Ett diskrimineringsfritt system skulle kunna ge poäng för den totala vikt som lyfts under en dag. De skulle också kunna ge poäng för den totala energi som går åt för sådana lyft. Typiskt manliga arbeten utmärks också av att hela kroppen tas i anspråk. I typiskt kvinnliga arbeten ingår upprepad och begränsad användning av endast några få muskler. Värderingssystemen bör utformas så att båda slagen av muskelanvändning värderas.

2. *Krav på hastighet och finmotorik.* Typiskt kvinnliga arbeten utmärks ofta av krav på hastighet och finmotorik. Manliga arbeten inrymmer sällan dessa element. Värderingssystemen lägger sällan vikt vid dessa faktorer. Maskinskrinving är ett bra exempel på detta. Ett godkänt prov om 50 ord i minuten i ett femminuterstest kräver över 1 250 individuella fingerrörelser och tillåter totalt endast fem fel. En

rutinerad maskinskriverska skriver med lätthet 90 ord i fem minuter utan fel. Medelhastighet är då 7,5 individuella fingerrörelser *per sekund* och felfrekvensen 0 per 2 250 rörelser under fem minuter. Ett diskrimineringsfritt system skulle ge poäng för hastighet och krav på kontroll av motoriska rörelser.

3. *Beslut grundade på sinnesförnimmelser.* Arbete vid löpande band som kräver visuell granskning av material för att defekter skall upptäckas utförs vanligen av kvinnor. Sådant arbete kräver förmåga att snabbt besluta om de föremål, som granskas, motsvarar vissa givna normer. De flesta värderingssystem värderar inte denna färdighet. Ett diskrimineringsfritt system skulle kunna inkludera en sådan faktor.

4. *Grad av fysisk fara.* Manliga arbeten utmärks ofta av en hög grad av fysisk fara. Kvinnliga arbeten anses sällan inbegripa denna faktor. Arbetsvärderingssystemen ger dock vanligen poäng för faktorn.

5. *Ansvar för egendom contra ansvar för människor.* Arbeten som innebär ansvar för egendom innehas vanligen av män. Ju större värdet av egendomen är desto större är sannolikheten för att en man innehar arbetet. Å andra sidan är det troligare att arbete som innebär ansvar för människor, särskilt barn, innehas av kvinnor. Arbetsvärderingssystem ger traditionellt poäng för ansvar för egendom men inte för människor. Ett system som är fritt från diskriminering, skulle kunna omfatta en poängskala, från mer rutinbetonat ansvar för människor t.ex. dagbarnvård, till ett ansvar för liv och död, t.ex. intensivvård.

6,7,8. *Grad av beslutsfattande, krav på analysförmåga och budgetansvar.* Kvinnliga arbeten återfinns på klart lägre nivåer ifråga om beslutsfattande, budgetansvar och analysarbete än manliga arbeten. När man tillämpar ett arbetsvärderingssystem borde man vara försiktig med att utgå från att ett arbete har lägre nivå ifråga om beslutsfattande, budgetansvar och analysförmåga bara för att det är kvinnodominerat.

9. *Mängden avbrott och samtidig arbetsprocess (simultankapacitet).* Många kvinnodominerade arbeten utmärks av avbrott och krav på förmåga att fortsätta hantera olika sorts information samtidigt. Kontorsarbeten t.ex. kräver inte bara noggrannhet ifråga om finmotorisk kontroll. De kräver samtidigt att telefoner skall besvaras och människor tas emot. Avbrott måste göras utan att felfrekvensen i fråga om den finmotoriska uppgiften får öka. Sådant borde ge poäng i arbetsvärderingssystemen. Skälet är att man bör garantera att sådana faktorer som avbrott och simultankapacitet ges ett rättvist värde.

10. *Samarbetsförmåga.* Kvinnodominerade arbeten tenderar att kräva högre grad av samarbetsförmåga än mansdominerade arbeten. Samarbetsförmåga har inte värderats särskilt högt i många arbetsvärderingssystem. Ett sådant krav borde uppvärderas för att om möjligt ge högre poäng.

11. *Utbildningsnivå.* För mansdominerade arbeten har tidigare funnits en tendens att kräva högre utbildning än för kvinnliga arbeten. Många innehavare av kvinnliga arbeten har dock utbildningsnivåer som vida överstiger minimikraven. Om ett värderingssystem införs bör de krav som ställts på viss utbildningsnivå kontrolleras. Då kan man kan fastställa om kravet blivit under- eller övervärderat. En utveckling mot t.ex. mindre betoning på utbildning för unga män och starkare betoning för kvinnor skulle kunna påverka vilka utbildningskrav som ställs på olika arbetsplatserna.

12. *Internutbildning.* I allmänhet ingår för manliga arbeten mer internutbildning och upplärning än för kvinnliga arbeten. Kvinnliga arbeten kräver mer förkunskaper. Arbetsvärderingssystemen bör kontrolleras med avseende på den relativa vikt man fäster vid internutbildning jämfört med redan i förväg förvärvad utbildning.

13. *Tolkning av negativa arbetsförhållanden.* Arbetsvärderingssystemen har av tradition fäst stort avseende vid kalla, våta, bullriga och smutsiga arbetsplatser, förhållanden, som oftast ingår i manliga arbeten. I många kvinnodominerade arbeten ingår att vara hänvisad till små arbetsutrymmen för arbetets utförande, ha begränsad rörelsefrihet, arbeta med förstoringsinstrument (t.ex. sammansättning av mikrokretsar), och vara utsatt för buller från maskiner som skrivmaskiner, och dammsugare. Sådana faktorer tar man inte hänsyn till. Bullret borde mätas, både den genomsnittliga och högsta nivån. Övriga faktorer som vanligen inte beaktas bör läggas till värderingssystemen.

14. *Krav på viss klädsel.* För de flesta typiskt manliga arbeten är kostnaden för klädsel proportionell mot lönen. Vaktmästare och fabriksarbetare har "uniformer" som kostar mycket mindre än den klädsel som krävs av affärsmän. Å andra sidan har kontorsanställda och receptionister löner i nivå med eller lägre än vaktmästare. De måste ändå hålla en klädstandard som motsvarar deras högre betalda chefers. I de fall arbetsgivaren inte står för uniformer bör en faktor läggas till för kravet att hålla den klädstandard arbetsgivaren kräver.

15. *Avvikelse från standardveckoarbetstiden.* Många manliga arbeten har fått inbyggda en faktor i lönen för avvikelse från den "normala" arbetsveckan måndag till fredag. Många kvinnoarbeten, till exempel sjuksköterskearbete, har inte obetingat en sådan faktor. I den mån en sådan faktor inte täcks in av löneavtal bör de läggas till i arbetsvärderingssystemen.

16. *Ny teknologi.* Införande av ny teknologi tenderar att höja lönen för nya manliga arbeten. Denna nyhetsfaktor ökar inte alltid kvinnornas löner i samma utsträckning. Systemerare har t.ex. dragit förhållandevis större nytta av datatekniken än dataoperatörer och "magnetbandskrivare". En uttrycklig "nyhetsfaktor" bör komma alla anställda till del.

Brittiska EOC har sammanställt en lista över kontroller som bör ske under arbetsvärderingsarbetet, *underbilaga 2.5.*

Preciserade frågeformulär skall användas för att samla information om arbetena.

Flera olika tekniker används för att samla in information om arbetsinnehåll, alltifrån iakttagelser, intervjuer, undersökning av arbetsförhållandena till frågeformulär.

Nedan följer en lista över ofta förbisedda faktorer som brukar ingå i kvinnors arbete. Listan har sammanställts av två amerikanska forskare (Haignere och Steinberg).

Finmotoriska rörelser såsom fingerfärdighet
Krav på samordning av kroppsrörelser eller expertanvändning av fingrar och händer (t.ex. maskinskrivning, injicering, signering)
Planering av möten
Samordning av möten
Dagbokföring
Aktbildning
Utskrift av standardiserade brev
Läsning av blanketter
Bevarande av hemligheter
Arbete med kontorsmaskiner
Rengöring efter andra
Långvarigt sittande
Tidsstress
Stress i mänskliga kommunikationer (hantering av ilskna personer)
Insamling av information från ilskna eller sjuka personer
Lugnande av ilskna personer
Stress av distraktion
Stress av bildskärmsarbete
Stress av exponering för obotligt sjuka och handikappade
Stress av flerfaldiga krav (erhållna av flera personer)
Stress av krav från flera roller (bli ombedd att arbeta snabbt och att ge bättre service till åtskilliga personer)
Arbete under ständigt buller
Arbete i kontorslandskap, med eller utan möjlighet att avskärma sig
Besvarande av frågor från allmänheten, vid personliga sammanträffanden eller per telefon
Besvarande av klagomål från allmänheten
Ansvar för intagna, patienter eller personer som bor på institutioner
Graden av allvar i problem hos intagna, patienter eller personer som bor på institutioner
Graden av nya och oväntade problem som uppkommer i arbetet

Skada på egendom som beror på misstag

2.7.3 Faktorerna måste väljas och definieras utan att könsdiskriminering uppstår

Bl.a. Manitoba Labour och brittiska EOC framhåller att det är särskilt allvarligt om en könsmässig snedvridning sker, när faktorerna som skall ingå i arbetsvärderingssystemet väljs. Detsamma gäller om man avviker från kravet på könsneutralitet när faktorerna skall definieras.

Brittiska EOC har utarbetat riktlinjer

Även om arbetsvärderingssystem inte kan vara helt fria från värderingar bör de inte ha olika inverkan som beror på kön. Faktorer som gynnar kvinnodominerade arbeten måste tas med likaväl som faktorer som gynnar mansdominerade arbeten. Brittiska EOC har utarbetat riktlinjer för hur man väljer faktorer i ett arbetsvärderingssystem, som är någorlunda fritt från könsdiskriminering. Till handledningen har EOC fogat en uppställning över faktorer som innehåller både traditionella delfaktorer och andra, som EOC rekommenderar att man använder, *underbilaga 2.6*.

EOC ger följande kommentarer till uppställningen i sammanfattning och fri översättning:

Uppställningen kan användas för att välja lämpliga rubriker under vilka man kan sortera in de krav arbetet ställer. Följande kommentarer kan kanske vara till hjälp:

Sektion 1: Faktorerna under sektion 1 har snarare att göra med vad som är typiskt för individen/arbetstagaren, än vad som är typiskt för själva arbetet. Faktorer av denna typ brukar finnas i arbetsvärderingssystem. De ersätter antingen den färdighetsnivå, det kunnande eller den förmåga som krävs för att man skall klara arbetet (eftersom detta är svårt att mäta) eller finns med därför att denna typ av faktorer speglar rådande värderingar av en viss aspekt av arbetet, som traditionellt ansetts vara värd en högre lön. Dessa faktorer bör man vara försiktig med att använda om man strävar efter en arbetsvärdering som är könsneutral. Skälen till det är följande:

a) "Genomsnittsmannen" tenderar att ha arbetat längre tid och utan avbrott på sin befattning än "genomsnittskvinnan". Därmed har mannen också hunnit skaffa sig en bredare erfarenhet och kan visa upp en

längre meritlista. De flesta faktorerna av detta slag gynnar därför de mansdominerade befattningarna.

b) Eftersom de faktorer som är lättast att mäta (såsom t.ex. arbetslivserfarenhet) också gynnar mansdominerade befattningar, blir dessa faktorer lätt övervärderade. Faktorerna har inte längre något särskilt starkt samband med vad arbetsuppgifterna kräver i fråga om erfarenhet, inskolning etc.

c) Det är ytterst sannolikt att tidsdimensionen överbetonas om mer än en faktor från denna sektion finns med i arbetsvärderingen.

d) Det finns en risk att man överbetonar kunnandeaspekten om nivån på kunnandet också täcks in, helt eller delvis, av särskilda "kunnande"- faktorer under en annan rubrik. Eftersom de flesta av faktorerna under 1 ersätter kriterier för kunnande, så kommer dessa aspekter på arbetet att starkt överdrivas, om man tar med mer än en faktor från sektion 1.

Sektion 2: Faktorerna under sektion 2 har samtliga höga poäng för överordnade befattningar och lägre poäng för underordnade arbeten. Arbeten högre upp i hierarkin brukar ställa högre krav på innehavaren, men det är nödvändigt att kontrollera att det verkligen är så. När det gäller icke-administrativa befattningar skall man inte överbetona placeringen i organisationens hierarki. Högst en eller två faktorer från sektion 2 bör finnas med. När det gäller befattningar med starka inslag av chefsskap eller administrativa arbeten kan ett något större inslag av dessa faktorer vara motiverat.

Sektion 3: Faktorerna under sektion 3 inbegriper relationer med andra människor, antingen inom organisationen eller utåt. Dessa faktorer skall inte användas när social kompetens inte är ett viktigt inslag i de befattningar som skall arbetsvärderas. Då blir resultatet snett. Å andra sidan är det ett vanligt fel i arbetsvärderingssystem att man inte tillräckligt erkänner betydelsen av dessa "relations"faktorer i ett visst arbete. Det gäller särskilt som detta ofta är ett betydelsefullt inslag i befattningar, som domineras av kvinnor.

Sektion 4: Faktorerna under sektion 4 har alla att göra med fysisk aktivitet i en eller annan form. Här hittar man många vanliga arbetsvärderingsfaktorer. De passar bra för att ganska heltäckande beskriva många fysiskt betonade arbeten. Även här finns en slagsida på så sätt att den typ av fysisk aktivitet som är typisk för mansdominerade arbeten värderas, t.ex. tillfälliga tunga lyft, smutsig arbetsmiljö och ansvar för att sköta maskiner. Det som är typiskt för fysisk aktivitet i kvinnodominerade arbeten undervärderas ofta eller utelämnas helt och hållet, trots att det kan vara precis lika tungt och tröttande. Enformighet, krav på ständig uppmärksamhet på små detaljer, fingerfärdighet ställer sådana krav på arbetstagaren att hon lämnar arbetet vid dagens slut precis lika utmattad som mannen. Slutsatsen blir att man vid värdering av fysiska krav måste välja faktorer, som rättvist speglar och täcker aktiviteterna i båda typerna av arbete. Det får inte

finnas flera faktorer som i högre grad relaterar till den ena typen av arbete än till den andra.

Sektion 5: Faktorerna under sektionen har alla att göra med psykisk aktivitet. Sådana faktorer används endast i begränsad omfattning i arbetsvärderingssystemen. Detta beror främst på att många arbeten, som kräver hög mental aktivitet inte har arbetsvärderats. Uppenbarligen är det nödvändigt att täcka in denna aspekt på arbetet på ett riktig sätt, om aspekten är typisk för något av de arbeten som skall värderas. Man får dock se till att faktorerna inte i oproportionellt hög grad beskriver det ena men inte det andra arbetet. Andra betydelsefulla skillnader mellan arbeten får inte heller komma i skymundan.

Sektion 6: Faktorerna under sektion 6 tar sikte på användningen av våra sinnen: hörsel, syn, lukt, smak och känsel. De tar också sikte på estetisk känsla, musikalitet och kreativitet. Faktorer som mäter sådana dimensioner hos ett arbete är ovanliga i arbetsvärderingssystem. De är inte desto mindre nödvändiga om man skall jämföra arbeten, där ett eller flera har en viktig sinneskvalitet. Vid val av faktorer här skall man sträva efter samma balans, som vid val av faktorerna under sektionerna 3, 4 eller 5.

Om poängberäkningen för arbeten som domineras av kvinnor innehåller många låga poäng kan det antyda att systemet är könsmässigt snedvridet. Det kan också vara så att systemet i orimligt hög grad gynnar typiska manliga arbeten jämfört med typiska kvinnliga arbeten för att kvinnor har sökt sig till arbeten av mindre värde. En noggrann undersökning krävs för att avgöra anledningen till de låga poängtalen.

EOC har också gett exempel på diskriminerande och icke diskriminerande faktorer. De återges i tabell 2.8 och 2.9 (i svensk översättning). I båda exemplen kan varje faktor få poäng på en skala 1 - 10. För enkelhetens skull har inga vikter använts. I det första exemplet är de valda faktorerna diskriminerande för att de innehåller många aspekter i typiskt manliga arbeten och mycket få i typiskt kvinnliga. Dubbelräkning förekommer också som gynnar det manliga arbetet. Det gäller delfaktorerna krav på fysisk styrka och fysisk ansträngning i faktorn påfrestning. Höga poäng för den ena leder antagligen till höga poäng för den andra. Detsamma gäller också delfaktorerna lyft och fysisk styrka. Dessutom överväger faktorn erfarenhet i jobbet helt den mer påtagliga skillnaden i poäng för delfaktorn utbildning.

Om poängberäkningen för arbeten som domineras av kvinnor innehåller många låga poäng kan det antyda att systemet är könsmässigt snedvridet.

Tabell 2.8 Diskriminerande arbetsvärderingsfaktorer

Värderingsfaktorer	Underhållsarbetare	Sjuksköterska
Färdigheter		
Erfarenhet i jobbet	10	1
Utbildning	5	7
Ansvar		
Pengar	0	3
Utrustning	8	3
Säkerhet	3	6
För arbete utfört av andra	3	0
Påfrestning		
Lyft	4	2
Nödvändig styrka	7	2
Långvarig fysisk ansträngning	5	1
Arbetsförhållanden		
Fysisk miljö	6	0
Arbetsställning	6	0
Faror	7	0
Total	64	22

Källa: EOC, Storbritannien

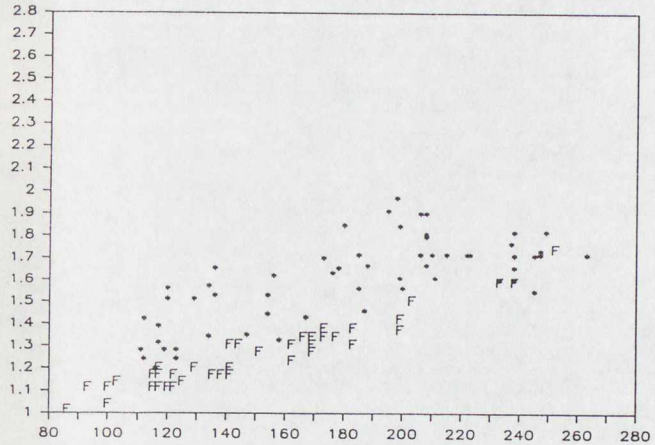
Tabell 2.9 Mindre diskriminerande värderingsfaktorer

Värderingsfaktorer	Underhållsarbetare	Sjuksköterska
Grundläggande kunskaper	6	8
Arbetets komplexitet	6	7
Utbildning	5	7
Ansvar för människor	3	8
Ansvar för material och maskiner	8	6
Mental ansträngning	5	6
Visuell uppmärksamhet	6	6
Fysisk aktivitet	8	5
Arbetsförhållanden	6	1
Total	53	54

Källa: EOC, Storbritannien

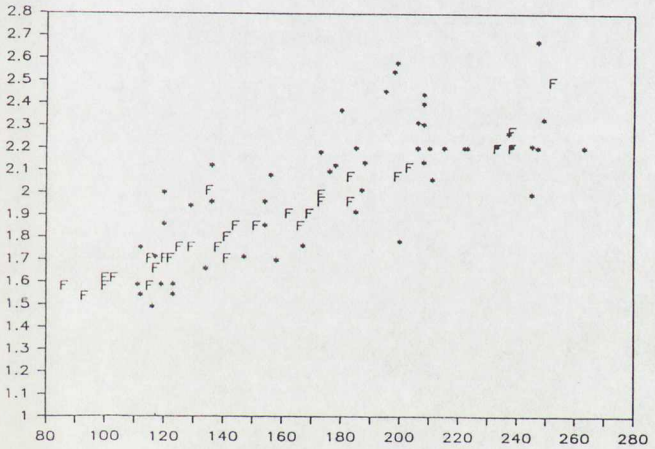
Å andra sidan kan det vara så att systemet i orimligt hög grad gynnar typiska manliga arbeten jämfört med typiska kvinnliga arbeten för att kvinnor har sökt sig till arbeten av mindre värde. En noggrann undersökning krävs för att avgöra anledningen till de låga poängtalen.

Figur 1 Fördelning av kvinno- och mansdominerade arbeten bland delstaten Minnesotas anställda efter arbetsvärderingspoäng och utgående löner. 1981.



Källa: Minnesota Commission on the Economic Status of Women

Figur 2 Fördelning av kvinno- och mansdominerade arbeten bland delstaten Minnesotas anställda efter arbetsvärderingspoäng och utgående löner efter höjning av lönerna i tidigare undervärderade kvinnodominerade arbeten. 1985



Källa: Minnesota Commission on the Economic Status of Women

Anm: F=kvinnodominerad befattning(mer än 70 % kvinnor), *= mansdominerad befattning (mer än 80 % män). De vertikala axlarna i båda figurerna anger högsta månadslön i tusental USD, de horisontella arbetsvärderingspoäng för olika arbeten.

Den oberoende expertens slutsatser i "kokerskemålet"

(Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd.)

Job Comparison Methods

Job factors – The jobs under consideration can be viewed as the source of a number of key "demands" upon those who do them. In order to reflect these, unweighted factors have been selected, each having some relationsship to job difficulty or value. Consideration has been given to ensure no overlap of factors, to prevent double-counting features of the jobs. To reach a decision, when comparing the applicant´s job with a comparator job, judgments have been made in terms of whether demand under each factor is at one of three levels, *low*, *moderate* and *high*.

The factors are:

Physical demands – the need for physical effort and stamina and the application of human energy in applying the skills necessary to the performance of the tasks.

Environmental demands – which arise from the physical conditions of the work station, and the general conditions of work which apply to the job holder in that job, for example noise, cold, dust, fumes, wetness, heat and humidity.

Planning and Decision making demands – the dynamic element in carrying out the decisions related to the work tasks, including reasoning, thinking and judgment, the level of discretion, the level of supervision received.

Skill and Knowledge demands – the depth and breadth of knowledge required for doing the actual job as indicated by possession of recognised training and qualifications.

Responsibility demands – for tools, equipment and materials.

Job Descriptions – detailed job descriptions received from the parties have been included in Appendix 2[1], together with any comments made on them by the opposing party. Additional to the respondent´s job descriptions are extracts from the Craft and Technical Training log book.

Factor – Physical demands

Two general considerations have been borne in mind when making judgments under this heading. Firstly, two jobs may require similar effort, though the offort may be exerted in different ways. Secondly, the occasional, or sporadic performance of an activity which may require extra physical exertion would not in itself justify a finding of dissimilar effort.

The evidence received from the respondent has not indicated significant differences in the overall physical demands made on each comparator job, compared to the applicant´s job. "Taking averages of all the work carried out there appears to be little difference in the amount of basic effort and stamina expended by the cook or by each of the comparator jobs, ...although tradesmen are subjected to more work in awkward postures." The applicant´s evidence does not differentiate sufficiently between physical and environmental demands to pinpoint its conclusions. The contention that the applicant´s job is physically *more* demanding than each of the comparator jobs is, however, implicit in the applicant´s submission.

Joiner and Cook[2]

The cook stands when preparing and cooking meals and snacks. She exerts low levels of effort when mixing, cutting and slicing ingredients, with moderate levels of effort needed for lifting, carrying and sliding items of equipment, foodstuffs, semi-prepared and finished dishes. She has routine daily and weekly cleaning duties, which involve moderate levels of effort. (The daily and weekly cleaning rota is set out in Appendix 3[3].)

---

[1] ej med här
[2] snickare och kokerska
[3] ej med här

The joiner works on a vessel, in the joinery shop, or about the yard, as required. Much of his activity in cutting, shaping and fixing involves low levels of effort, although these tasks can require moderate and sometimes high levels of effort when working in awkward postures on board a vessel. The higher level of effort required on occasions by the joiner is, in my judgment, counter-balanced by the extra stamina required by the applicant, each day, during the period of increased working pace and level of activity preceding the mealtime deadline.

Level of demand

Cook – moderate
Joiner – moderate

Painter[4] *and Cook*

Some of the painter´s work involves high physical effort, for example, when required to work in awkward postures and when erecting trestles, ladders and staging, plus some of the work relating to the removal of wall-coverings and old paint. These bouts of heavy work have to be balanced against his more routine work where low levels of effort are expended; materials, tools and other painting and scraping equipment being generally light in weight and easy to use. Comparing his work overall with the cook´s there is little difference in the physical effort and stamina demanded.

Level of demand

Painter – moderate
Cook – moderate

Thermal Insulation Engineer (T.I.E.)[5] *and Cook*

Most of the materials used by the T.I.E. are light in weight and easy to handle. The work involves using small hand tools for cutting, shaping, stitching and fitting insulation material. Some high physical effort and stamina is required when plastering and working with large amounts of heavy insulation material, although fitting and cutting on this scale is done in co-operation with others. In general, the T.I.E.

---

[4] målare
[5] isoleringstekniker

experts low levels off effort but it can increase significantly when work is undertaken in awkward positions, in confines spaces. Balancing out the physical and stamina demands, and comparing the cook with the T.I.E. suggests an equal level of demand in each job.

Level of demand

T.I.E. – moderate
Cook - moderate

Factor – Environmental demands

In the evidence presented under environmental hazards the respondent has concluded that, "The cook and all three tradesmen are exposed to some degree to unpleasant environmental condition and unavoidable hazards. The range of conditions are probably equivalent, with the exception of exposure to outside elements by the tradesmen. The hazards to which each of the tradesmen are exposed ..... leads to greater risk of minor injury." The applicant´s submission places repeated emphasis on "the hot and sometimes humid conditions in the kitchen, when comparing the environmental conditions of the jobs.

Painter and Cook

The painter has to cope with a wide range of environments and can be subject to noise, heat, fumes, dust, cold and wetness. The frequency of exposure varies between and within the work location, i.e. the vessel, the yard and the paint shop. The number of hazards faced at any one time also varies, and can include floor hazards, e.g. cables and hoses.

The environmental hazards confronting the cook constitute a more enduring and permanent feature of her work station. Whilst she does not experience the more extreme conditions which can exist on board a vessel under construction, she spends her working time in close proximity to ovens, hot plates, boiling fats and liquids, in a kitchen which is usually hot and humid.

Much of the painter´s time is spent outside, exposed to the elements, and I have had to take this into account. There is no strict comparison possible between working outside and working inside except in terms of weighing the advantages against the disadvantages.

On balance, I conclude that the environmental demands in both jobs are the same.

Level of demand

Painter – moderate
Cook – moderate

Joiner and Cook

The joiner has to contend with a range of environmental difficulties when working; dust, heat, cold, noise and paint fumes being the main ones. Working conditions vary on a vessel, although in the joinery shop they are generally good. In comparing the joiner´s environment with that of the cook, I have taken into account the slightly more limited range, but more permanent nature, of the environmental hazards faced by the cook. Also noted is the level of work pressure, which is greater for the cook, and the relationship of this to environmental demand.

I conclude, on balance, that the level of demand under this heading is equal.

Level of demand

Joiner – moderate
Cook – moderate

Thermal Insulation Engineer (T.I.E.) and Cook

The T.I.E. spends 80 % of his time working och vessels, and is intermittently exposed to the full range of hazards associated with shipbuilding, vis, noise, heat, cold, dust and wetness. He also has to contend with various floor hazards, such as hoses, welding cables, temporary walkways and lighting cables, which are a feature of ship construction. Conditions are generally good when working in the workshop. The T.I.E. is subject to considerable variation in environmental demands, depending on where he is working, but overall I do not feel that his environment is any more arduous than the cook´s.

Level of demand

T.I.E. – moderate
Cook – moderate

Factor – Planning and Decision making demands

General instructions are given by supervisors to the comparators and the cook, normally on a daily basis. The planning and decision making demands are as follows: –

Painter/Joiner/T.I.E.

(a) *Planning* relating to
i. the sequence of operations required to complete a task.

(b) *Decisions* relating to
i. the appropriate methods of working
ii. the economical and proper use of materials
iii. safe working practice
iv. quality of work
v. co-ordination with other trades.

Cook

(a) *Planning* relating to
i. deadlines to ensure menu items are ready on time
ii. preparation of menu items ahead of time, e.g. for use the following day.

(b) *Decisions* relating to
i. portions and mixes
ii. optimal use of equipment
iii. presentation and taste of food
iv. hygiene requirements
v. safe working practice
vi. economical and proper use of ingredients.

I have not accepted that the cook is more closely supervised than the painter, the joiner or the thermal insulation engineer. Given the critical importance of pace and timing in the cook´s job detailed supervision would not be practical, irrespective of how close the supervisor is in physical terms.

Much of the planning and decision making is of a limited kind and common to all four jobs. But in one respect the planning responsibilities of the cook are greater. She has to meet, in organizing and deciding her priorities and methods of working, a daily deadline. Her

planning decisions are made in the context of greater work pressure. The comparators work without this pressure – any deadline relating to the completion of a shipbuilding or re-fitting contract, given the long cycle times, is too remote to effect the day to day decision making of the tradesmen.

Level of demand

Cook – moderate
Painter – low
Joiner – low
T.I.E. – low

Factor – Skill and Knowledge demands

The respondent has presented in evidence details of the Local Agreement for the revision of working practices negotiated with the constituent unions of the C.S.E.U. known as the Phase V Agreement. I have not been able to take this agreement into account in reaching my conclusions, because it is not yet fully implemented and it is unclear exactly how the agreement is affecting the demands of the jobs under consideration.

In order to reach conclusions about skills and knowledge I have applied a test to determine the level of demand, i.e. whether or not the job holder is in possession of recognised qualifications or training to that level. The applicant and each of the comparators has either the recognised City and Guilds qualification or training to that level of skill and knowledge.

Factor – Responsibility demands

In summarising the position after presenting evidence relating to this factor, the respondent states, "A comparison between the actual potential costs caused by failure to carry out work efficiently, in terms of damage to plant or equipment, or in the use of materials, indicates that the cook´s work is probably similar to the thermal insulation engineer, but less likely to lead to losses than the work of the joiner or the painter if not carried out efficiently." The applicant´s submission uses a factor headed "tools and equipment", but no mention is made of materials. It is accepted in the submission that the joiner is responsible for a larger number of tools than the cook and that his re-

sponsibility for maintaining them is more demanding than that required of the cook. It is further contended that the cook uses a wider range of tools and equipment than the painter ... "but the use of ladders and platforms probably makes as much demand as the wider range of the equipment in the kitchen."

Joiner and Cook

The joiner has a personal kit of tools and receives a tool allowance to cover provision and maintenance. In the course of his work he uses some of the general woodworking equipment provided in the joinery shop, for example, drilling machines and circular saws.

The cook provides some of her own hand tools and uses a range of catering equipment, for example, mixers and slicing machines. Although the cook uses ingredients including large quantities of perishable foodstuffs, the value of the materials used by the joiner is, on balance, greater if the full range of work is compared.

Level of demand

Joiner – moderate
Cook – low

Painter and Cook

The painter uses a range of hand tools which, in terms of value, are not dissimilar to those used by the cook. Some of the paints and wall-coverings would, also, compare in value to some of the ingredients and food prepared by the cook. However, there is more likelihood that the painter will be called upon to work with materials of greater value than those used by the cook.

Level of demand

Painter – moderate
Cook – low

Thermal Insulation Engineer (T.I.E.) and Cook

The hand tools used by the T.I.E. are basic and the materials used, on the whole, are low in value.

Level of demand

T.I.E. – low
Cook – low

Decision

The applicant is employed on work of equal value to –
Mr. Paul Brady (Painter)
Mr. Derek Gilbert (Thermal Insulation Engineer)
Mr. Tim Cox (Joiner)

BEFATTNINGSVÄRDERING ENLIGT HAY-METODEN

VAD ÄR BEFATTNINGSVÄRDERING?

Befattningsvärdering är en strukturerad metod för att jämföra olika befattningars relativa värde inom ett företag. Det mäter den betydelse olika befattningar har för att företaget ska uppnå sina resultat. Befattningsvärdering innebär att man värderar befattningar - inte människor.

Befattningsvärdering i sig bestämmer inte lönens storlek, men kan utgöra ett hjälpmedel vid lönesättningen.

VAD ÄR HAY-METODEN

Hay-metoden skapades ursprungligen i USA av Edward N Hay och har sedan vidareutvecklats inom Hay Group. Hay-metoden är världens mest spridda befattningsvärderingsmetod och över 4 miljoner olika befattningar har idag värderats med den.

- Hay-metoden fokuserar det åstadkomna resultatet i varje befattning (oavsett om resultatet är att sälja kompletta transportlösningar eller att "leverera" ett städat kontorsrum).

- Hay-metoden värderar befattningen och inte hur väl befattningshavaren utför sitt jobb.

- Hay-metoden innebär att man ser på olika befattningar som en del i en helhet, och inte isolerat

- Med Hay-metoden skapas möjlighet att, på ett konsekvent sätt, jämföra befattningar inom och utom det egna företaget.

HUR GÅR BEFATTNINGSVÄRDERING ENLIGT HAY-METODEN TILL I PRAKTIKEN?

Befattningsbeskrivning

Processen inleds med att samla in information om de befattningar som ska analyseras och värderas. Detta kan ske på olika sätt, antingen genom intervjuer med medarbetare och/eller chef eller genom att dessa skriver ned vad befattningen innehåller. Den insamlade informationen dokumenteras i en standardiserad befattningsbeskrivning.

Befattningsvärderingspanel

Nästa steg är att befattningen värderas. Detta görs av en panel med företagsrepresentanter med stor kunskap om företaget. Panelen utbildas först i Hay-systemet och en Hay-konsult deltager i värderingarna tills dess panelen känner sig helt förtrogen med systemet.

Värdering

Utifrån befattningsbeskrivningarna och sin kunskap om företaget värderar panelen själv, eller tillsammans med Hay-konsulten, befattningarna. Därvid använder man värderingsscheman (Guide Charts), vilka är det grundläggande verktyget i värderingsarbetet.

Vid värderingen jämförs de krav som ställs i befattningen (i de olika faktorerna) med de beskrivningar som finns för olika grader i respektive faktor, och den grad väljs som bäst överensstämmer med kravet i befattningen.

Värderingsschemat innehåller de tre faktorerna i Hay's befattnings-värderingsmetod, nämligen **KUNNANDE** (Know-how), **PROBLEMLÖSNING** (Problem solving) och **RESULTATANSVAR** (accountability)

KUNNANDE, PROBLEMLÖSNING OCH RESULTATANSVAR

Kunnande

Kunnande är summan av alla färdigheter (formella eller förvärvade kunskaper och praktiska erfarenheter), som krävs för att klara en viss befattning.

Kunnande är indelat i tre dimensioner:

Kunskap och erfarenhet. Hur djup och bred kunskap och erfarenhet krävs för att klara befattningen?

Befattningens mångsidighet eller ledarskapet i befattningen (engelska= management breadth).

I varje befattning återfinns, i någon form, planering, utförande, kontroll, uppföljning och utvärdering av arbetet.

För att fastställa mångsidigheten ställs bl a följande frågor:

- Vilken form av planering sker i befatttningen? Hur långsiktig är planeringen?
- Har planeringen konsekvenser för hela företaget - del av företaget?
- Vilka olika arbetsuppgifter finns inom befattningen?

Social kompetens

Med social kompetens förstås hur viktigt det är att klara mänskliga kontakter för att uppnå förväntade resultat i befattningen.

Problemlösning

Faktorn problemlösning är indelad i två dimensioner.

1. Det krav på kreativt tänkande som finns i varje befattning.

2. De begränsningar för det kreativa tänkandet som finns i varje befattning i form av arbetsledning, regler, lagar, avtal m. m.

Exempel på frågor att ställa för att fastställa rätt grad.

- Är problemen av liknande slag från dag till dag?
- Hur mycket tidigare erfarenhet finns att tillgå?
- Ge exempel på problem Du ställs inför i arbetet.

Resultatansvar

Resultatansvar innebär det ansvar som finns i varje befattning för att åstadkomma ett resultat. Det är därför viktigt att utgå ifrån syftet med befattningen för fastställa resultatansvaret. Resultatansvaret mäts i tre dimensioner.

1. Handlingsfrihet.

2. Befattningens inverkan på slutresultatet (indirekt - direkt).

3. Magnitud. Storleken på det område/områden som påverkas av befattningen. Magnitud mäts i kronor/år och innehåller 5 grader, från "Mycket liten" till "Mycket stor", där varje grad motsvarar en 10-dubbling i storlek.

Ju större handlingsfrihet och direktare resultatpåverkan desto större tyngd får befattningen i organisationen.

VÄRDERINGSRESULTAT

För varje faktor sätts en poäng som utläses i värderingsschemat. Summan av delpoängen för KOMPETENS, PROBLEMLÖSNING och RESULTATANSVAR ger befattningens totalsumma. Om det vid värderingen bedöms vara en skillnad mellan olika befattningar i någon av faktorerna, ska detta återspeglas i den poäng som åsätts faktorn i respektive befattning. De olika stegen i Hay-systemet ser ut så här:

1 Hay-steg = knappt märkbar skillnad
2 Hay-steg = klart märkbar skillnad
3 Hay-steg = mycket klar skillnad
4 Hay-steg = ytterst stor skillnad

Ett Hay-steg innebär 15% skillnad i poäng.

Det innebär att skillnaden mellan två befattningar på 600 respektive 680 Hay-poäng är mindre än mellan två befattningar på 100 respektive 135 Hay-poäng.

Två befattningar som har samma Hay-poäng kan trots det vara mycket olika till sin karaktär t ex en säljarbefattning och en utredarbefattning. I Hay-metoden får dessa befattningar helt olika profiler, vilket innebär att förhållandet mellan poängen i de olika faktorerna är olika. Genom att analysera profilerna får man en mycket värdefull tilläggsinformation om organisationen.
Hay-metoden innebär genom sin unika kombination av Poäng- och Profilinformation en inbyggd kvalitetskontroll.

Government of Manitoba

GUIDE CHART FOR EVALUATING
PROBLEM SOLVING

DEFINITION: Problem Solving is the amount and nature of the thinking required in the job in the form of analyzing, reasoning, evaluating, creating, using judgment, forming hypotheses, drawing inferences, arriving at conclusions, and the like.

Problem Solving has two dimensions:

- The environment in which the thinking takes place — the extent to which assistance or guidance is available from others or from practice and precedents.
- The challenge of the thinking to be done — the novelty and complexity of the thinking required.

14 B The evaluation of Problem Solving should be made without reference to the job's authority to make decisions or take action; this is measured on the Accountability Chart.

MEASURING PROBLEM SOLVING: All thinking requires the presence of knowledge in the form of facts, principles, procedures, standards, concepts, etc. This is the raw material to which the thinking processes are applied.

Problem Solving measures the degree to which thinking processes must be applied to the required knowledge in order to obtain the results expected of the job.

To the extent that thinking is limited or reduced by job demands or structure, covered by precedent, simplified by definition, or assisted by others, Problem Solving is diminished and results are obtained by the automatic application of skills rather than by the application of the thinking processes to knowledge.

• THINKING ENVIRONMENT: Thinking guided and circumscribed by	•• THINKING CHALLENGE					
	1. REPETITIVE Identical situations requiring resolution by simple choice of learned things.	2. PATTERNED Similar situations requiring resolution by discriminating choice of learned things.	3. INTERPOLATIVE Differing situations requiring search for solutions within area of learned things.	4. ADAPTIVE Variable situations requiring analytical, interpretive, evaluative and/or constructive thinking.	5. UNCHARTED Novel or nonrecurring, pathfinding situations requiring the development of new concepts and imaginative approaches.	
A RIGIDLY STRUCTURED: Thinking within very detailed and precisely defined rules and instructions and/or with continually present assistance.	10% 12%	14% 16%	19% 22%	25% 29%	33% 38%	A
B ROUTINE: Thinking within detailed standard practices and instructions and/or with immediately available assistance or examples.	12% 14%	16% 19%	22% 25%	29% 33%	38% 43%	B
C SEMI-ROUTINE: Thinking within well-defined somewhat diversified procedures; many precedents covering most situations and/or readily available assistance.	14% 16%	19% 22%	25% 29%	33% 38%	43% 50%	C
D STANDARDIZED: Thinking within clear but substantially diversified procedures; precedents covering many situations and/or access to assistance.	16% 19%	22% 25%	29% 33%	38% 43%	50% 57%	D
E CLEARLY DEFINED: Thinking within a well-defined frame of reference and toward specific objectives, in situations characterized by functional practices and precedents.	19% 22%	25% 29%	33% 38%	43% 50%	57% 66%	E
F GENERALLY DEFINED: Thinking within a general frame of reference toward functional objectives, in situations with some nebulous, intangible or unstructured aspects.	22% 25%	29% 33%	38% 43%	50% 57%	66% 76%	F
G BROADLY DEFINED: Thinking within concepts, principles, and broad guidelines towards the government's objectives or pervasive functional goals. Many nebulous, intangible or unstructured aspects to the environment.	25% 29%	33% 38%	43% 50%	57% 66%	76% 87%	G
H ABSTRACT: Thinking within government philosophy and or natural laws and or principles governing human affairs.	29% 33%	38% 43%	50% 57%	66% 76%	87%	H

STEP VALUES	STEP BELOW 100%	
2432		
2112		
1840		
–1600–		
1400		
1216		
1056		
920		
–800–		
700		
608		
528		
460		
–400–		
350		
304		
264		
230		
–200–		
175		
152		
132		
115		
▽–	▷100–	
1 –	87	
2 –	76	
3 –	66	
4 –	57	
5 –	–50–	
6 –	43	
7 –	38	
8 –	33	
9 –	29	
10 –	–25–	
11 –	22	
12 –	19	
13 –	16	
14 –	14	
15 –	–12–	
16 –	10	
17 –	9	
18 –	8	
19 –	7	
20 –	–6–	

HayGroup

COPYRIGHT Hay Management Consultants

CHARACTERISTIC HAY PROFILES (Percentage of KH-PS-AC)

% PS/KH	TO FIND PROFILE: IN COLUMN BELOW THAT CORRESPONDS TO STEP DIFFERENCE BETWEEN AC & PS POINTS, READ PROFILE OPPOSITE % PS/KH																							
	ACCOUNTABILITY HIGHER THAN PROBLEM SOLVING												AC = PS			ACCOUNTABILITY LOWER THAN PROBLEM SOLVING								
	4 UP			3 UP			2 UP			1 UP			LEVEL			1 DOWN			2 DOWN			3 DOWN			4 DOWN		
87%	29	26	45	32	27	41	33	29	38	35	30	35	36	32	32	38	33	29	40	34	26	41	36	23	42	37	21
76%	32	25	43	34	26	40	36	28	36	38	29	33	40	30	30	42	31	27	43	32	25	44	34	22	45	35	20
66%	36	23	41	38	24	38	40	26	34	42	27	31	44	28	28	45	29	26	46	31	23	47	32	21	49	32	19
57%	39	22	39	41	23	36	43	25	32	45	26	29	46	27	27	48	28	24	49	29	22	51	30	19	53	30	17
50%	42	21	37	44	22	34	46	23	31	48	24	28	50	25	25	52	26	22	53	27	20	55	27	18	56	28	16
43%	45	20	35	47	21	32	49	22	29	52	22	26	54	23	23	55	24	21	56	25	19	58	25	17	59	26	15
38%	49	19	32	51	19	30	53	20	27	55	21	24	56	22	22	59	22	19	60	23	17	62	23	15	62	24	14
33%	53	17	30	55	18	27	56	19	25	59	19	22	60	20	20	62	20	18	63	21	16	65	21	14	66	22	12
29%	56	16	28	58	17	25	60	17	23	62	18	20	64	18	18	65	19	16	66	19	15	68	19	13	69	20	11
25%	59	15	26	62	15	23	63	16	21	65	16	19	66	17	17	68	17	15	70	17	13	70	18	12	72	18	10
22%	62	14	24	65	14	21	66	15	19	68	15	17	70	15	15	72	15	13	72	16	12	74	16	10	75	16	9
19%	66	12	22	68	13	19	70	13	17	72	13	15	72	14	14	74	14	12	75	14	11	76	15	9	77	15	8
16%	69	11	20	70	12	18	72	12	16	74	12	14	76	12	12	76	13	11	77	13	10	79	13	8	80	13	7
14%	72	10	18	74	10	16	75	11	14	76	11	13	78	11	11	79	11	10	80	11	9	81	12	7	82	12	6
12%	75	9	16	76	9	15	77	10	13	79	10	11	80	10	10	81	10	9	82	10	8	83	11	6	84	11	5
10%	77	8	15	79	8	13	80	9	11	81	9	10	82	9	9	83	9	8	84	9	7	85	10	5	86	9	5

EOC:s checklista

GOOD EQUAL OPPORTUNITIES PRACTICE IN ANALYTICAL JOB EVALUATION

A CHECKLIST

SCHEME DESIGN

- Do the terms of reference recognise that avoiding sex bias will mean challenging existing relativities?
- Is the scheme appropriate to the jobs it covers?
- Are any job categories excluded from the scheme and if so what is the rationale for this?
- Is there an unbiased use of generic/bench mark jobs?
- Is the steering committee representative of the jobs covered by the scheme and trained in job evaluation and avoiding sex bias?
- Is the chair likely to be impartial and aware of equality issues?
- Are there representatives of recognised trade unions on the steering committee?
- How might any equal opportunity specialists in the organisation, contribute?
- If a proprietary scheme is used does the firm have equal opportunities guidelines?

Factors

- Are the factor definitions and levels precise and unambiguous?
- Do the factors omit any important job demands?
- Is there any double-counting?
- Does any knowledge and skill factor operate unfairly?
- Are the numbers of factor levels realistic?
- Do the points gaps reflect real steps in demand?

Weighting

- Do factor weights fairly reflect the importance of the job demands to the organisations as a whole?
- Is there a rationale for the weightings?
- Have the weightings been derived explicity or implicity to perpetuate the existing hierarchy?
- Do any high or low weights affect predominantly men or women?

SCHEME IMPLEMENTATION

Scheme awareness

- Are the people to be covered by the scheme aware of its purpose?
- Are they informed of the progress of the scheme?

Job Descriptions

- Is there too much reliance on generic job descriptions?
- Are job descriptions consistent, realistic and objective?
- Does the format reflect the factor plan?
- Are trained job analysts involved?
- What guidance is provided on the completion of job descriptions?
- Are job titles gender based?
- Is the sex of job holders identified?
- Is the job holder involved in writing the description?

Appeals

- Is there equal access to any appeals procedure?
- Are appeal results monitored?

Maintenance

- Is future responsibility for the scheme clearly allocated?
- Has a review programme been decided?

Scheme Impact

- Is the job evaluated hierarchy the same as the existing one?
- Do 'men's jobs' and 'women's jobs' cluster at opposite ends of the hierarchy?

Pay and Benefits

- Have the grade boundaries been drawn fairly?
- Do any special payments reward demands already built into the scheme?
- Is any red-circling free of sex bias?
- Are there objectively justifiable reasons for any inconsistency in the relation of pay and benefits to job evaluation results?

EOC
Equal Opportunities Commission
Overseas House, Quay Street, Manchester M3 3HN. Telephone: 061-833 9244.

Tablå över arbetsvärderingsfaktorer, indelade i kategorier

	Favoriserar mansdominerat arbete		Neutrala	Favoriserar kvinnodominerat arbete	
	Starkt	Svagt		Svagt	Starkt
Sektion 1 Faktorer med tidsaspekt	- anställningstid - yrkeslivs/arbetslivserfarenhet	- ålder - kvalifikationer - utbildning - kunskap - bredd på sakkunskap - djup på sakkunskap	- utbildningstid - skicklighetsnivå		
Sektion 2 Faktorer som tar upp ställning i organisationen		ansvar för kassa eller andra tillgångar	- konfidentiell information - befogenheter - ansvar = antal förpliktelser - effekter av beslut - arbetsledning - ansvarighet = stå till svars - beslutsfattande - planering		

forts.

Tablå över arbetsvärderingsfaktorer, indelade i kategorier, forts.

	Favoriserar mansdominerat arbete		Neutrala	Favoriserar kvinnodominerat arbete	
	Starkt	Svagt		Svagt	Starkt
Sektion 3 Faktorer som mäter mänskliga relationer			- ansvar för andras säkerhet - samarbete - överinseende (kontroll) - skapa nya affärskontakter - kommunikation - samordning - personligt uppträdande - uttryckssätt	- kontakter/interna och externa - ansvar för att de mänskliga relationerna fungerar - ansvar för relationerna till allmänheten/för organisationens goodwill - precision/noggrannhet	- omvårdnad
Sektion 4 Faktorer som innefattar någon form av fysisk aktivitet eller påverkan	- tunga lyft - fysiska risker - spatial förmåga - dålig arbetsmiljö	- tekniskt kunnande - ansvar för utrustning - fysiska färdigheter - fysisk ansträngning - ansvar för produkt - ansvar för kvalitet - driftskunskap - kunskap om maskiner, verktyg och material	- andras säkerhet - uthållighet - ansvar för material - smidighet - processkunskap - uttröttning	- monotoni - visuell koncentration - granskning och lokalisering av detaljer	- fingerfärdighet - maskinskrivningsfärdigheter och liknande

forts.

Tablå över arbetsvärderingsfaktorer, indelade i kategorier, forts.

	Favoriserar mansdominerat arbete		Neutrala	Favoriserar kvinnodominerat arbete	
	Starkt	Svagt		Svagt	Starkt
Sektion 5 Faktorer som relaterar till psykisk aktivitet		- sifferkalkylering - kunskap - numerisk förmåga - matematiskt tänkande - probemlösning	- initiativförmåga - originalitet - skarpsinne - omdömesförmåga - psykisk ansträngning - komplexitet i arbetsuppgiften - planering - verbal förståelse - verbal uttrycksförmåga	- koncentration - minne - sortera information	
Sektion 6 Faktorer som relaterar till användning av sinnen		- särskilja ljud	- särskilja smak - särskilja lukt - visuell koncentration - estetisk bedömning - känslighet vid beröring - konstnärlig/musikalisk kreativitet		

Källa: EOC

Några svenska projekt kring kvinnors löner

Under den tid utredningsarbetet har pågått har ett flertal projekt på arbetsplatsnivå eller i övrigt lokal nivå satts igång där arbetet ofta på ett eller annat sätt kopplats till principen om lika lön för arbete av lika värde oavsett kön. De flesta av projekten pågår fortfarande, andra har avslutats. Många av projekten har också någon anknytning till arbetsvärdering som metod att fastställa om olika arbeten har lika värde och har aktualiserat frågor om traditionellt kvinnoarbete är undervärderat. Andra har getts en annan inriktning. De flesta projekten bedrivs av arbetsgivaren i samverkan med de lokala fackliga organisationerna. Några projekt, t.ex. ASG:s och Växjö kommuns, har redovisats i huvuddelen av betänkandet. Här kommer ytterligare några exempel på pågående och avslutade projekt kring kvinnors löner och värderingen av kvinnors arbete att redovisas. Den redovisning som lämnas är inte uttömmande.

3.1 Arbetsvärderingsprojekt

3.1.1 Projekt som avslutats

Svenska Kommunalarbetareförbundets avdelning 45 i Linköping

I betänkandets huvuddel har redovisats att Kommunals avdelning 45 i Linköping inför lokala löneförhandlingar om 1992 års löner genomförde en arbetsvärdering av de befattningar där medlemmar fanns i syfte att komma till rätta med för stora löneskillnader mellan kvinnliga och manliga medlemmar. Resultatet av arbetsvärderingen för vissa befattningar med sned könsfördelning och utfallet i förhandlingarna redovisas i tabell 3.1.

Tabell 3.1 Kvinnodominerade och mansdominerade befattningar rangordnade efter svårighetsgrad. 1990.

	Befattning (* anger majoritet kvinnor)	summa svårighets-grad	snitt löne-grad 1990	snitt-löne-grad 1992
Nivå 4	Vaktmästare	14	A14	A 13
	Städerska*	15	A 6	A 9
	Skolmåltidsbiträde*	16	A 6	A 9
	Dagbarnvårdare*	16	A 8	A 9
Nivå 5	Parkarbetare	17	A 14	A 15
	Bilförare	17	A 15	A 16
	Förrådsarbetare	17	A 16	A 17
	Barnskötare*	18	A 11	A 13
Nivå 5	Elevassistent*	19	A 10	A 13
	Kokerska*	19	A 11	A 16
	Anläggnings-arbetare	19	A 16	A 17
Nivå 6	Kokerska/husmor*	20	A 12	A 16
	Brandman	20	A 17	A 17
	Vårdbiträde*	21	A 11	A 15
	Ambulansförare	21	A 17	A 17
Totalsnitt	kvinnor		A 10	A 12
	män		A 17	A 17

I avtalsuppgörelserna på den statliga sektorn 1989/90 ingick en överenskommelse som innebar att "parterna skulle inleda ett arbete som syftar till att utveckla metoder och system för att kunna jämföra arbeten av lika värde". I de fall parterna kommit överens om en gemensam arbetsvärdering och/eller konstaterat löneskillnader mellan arbete av lika värde skulle löneinsatser göras. För det ändamålet avsattes högst en procent eller 60 miljoner kr av lönesumman för vissa kvinnodominerade yrken, s.k. ALVA-medel. I uppgörelserna hänvisade parterna till att åtgärder enligt jämställdhetsavtalet i MBA–S skall vidtas för att uppnå lika lön för kvinnor och män för arbete av lika värde. Parterna överenskom därefter om hur de avsatta medlen skulle fördelas på olika typer av åtgärder och vilka myndigheter som kunde använda medlen för bl.a. arbetsvärderingsprojekt. Som en följd av avtalet har nu ett antal myndigheter inlett projekt för att utveckla

sådana system och metoder som avses i avtalet. Några av projekten är inriktade på arbetsvärdering, men endast få är avslutade redan. Ett exempel återges i detta avsnitt. Andra tas upp i avsnitt 3.1.2. Det finns emellertid också projekt som, fast de anges avse arbete av lika värde, snarare är inriktade på löneutveckling för kvinnor jämfört med män, med eller utan samband med karriärutveckling. Exempel på sådana projekt återges i avsnitt 3.2.

Inom *regeringskansliet* har tre olika ALVA-projekt genomförts, samtliga med syfte bl.a. att undersöka om det finns könsrelaterade löneskillnader bland de anställda inom regeringskansliet. Av dessa undersökningar hade den om regeringskansliets ADB-tjänstemän störst inslag av arbetsvärdering. Den omfattade anställda som till minst 50 procent arbetade med ADB-frågor. För att studera arbete av lika värde använde man sig i undersökningen av en modell med huvudsakligen följande variabler: a) varje arbetsuppgifts andel av tjänsten. b) självständigheten i varje arbetsuppgift och c) arbetsuppgifternas klassificering på olika nivåer, i assistentuppgifter, handläggaruppgifter eller chefsuppgifter. En av slutsatserna i undersökningen var att kvinnorna hade lägre löneläge än männen men att det inte enbart förklarades av att kvinnorna dominerade i de lägre befattningarna. Generellt gällde att kvinnor hade högre självständighetsgrad men lägre lön.

Man diskuterade emellertid också att för framtiden till modellen föra variabeln skicklighet, alltså en meritvärderingsvariabel. Därmed skulle man närmast skapa en kombination av arbets- och meritvärderingsmodell.

3.1.2 Arbetsvärderingsprojekt som pågår

Målet med *Arbetsmarknadsverkets* (AMV) ALVA-projekt är att utveckla ett faktorbaserat, könsneutralt arbetsvärderingssystem för verket. Systemet skall fungera som ett effektiv instrument att användas som grund för ett rättvist lönesystem för verket, utan könsdiskriminering vad gäller löner och anställningsvillkor i enlighet med jämställdhetslagens definition. Ett annat mål är att man med systemet måste kunna analysera, mäta och jämföra skillnader och likheter mellan olika arbeten inom AMV med avseende på faktorer som speglar AMV:s uppdrag, strategier och grundläggande värderingar. De

metoder och analysfaktorer som används måste enligt projektplanen så långt det är möjligt vara könsneutrala, dvs. inte ensidigt gynna kvinnliga eller manliga befattningshavare. Arbetsvärderingssystemet skall hållas levande och aktuellt och kunna användas som ett aktivt instrument för att utveckla arbetets organisation, de enskilda medarbetarna och långsiktig personal- och individplanering. Strävan är att projektet ges en bred förankring inom verket. Själva projektarbetet sägs i projektplanen ha ett stort värde i sig som utbildning och för att medvetandegöra i frågor om jämställdhet mellan kvinnor och män. Det slutliga resultatet måste vara tydligt, förståeligt och accepterat av alla medverkande. Arbetet skall vara slutfört under våren 1993.

Inom ramen för *Försvarets forskningsanstalts (FOA)* ALVA-projekt har två studier planerats. Den ena studien är inriktad på de centrala och lokala löneförhandlingarna samt avtals- och lönesystemet. Syftet är allmänt sett att tränga fram till verkligheten bakom de statistiska undersökningar om kvinnors och mäns löner, som redan utförts på FOA. Den andra studien är inriktad på metoder att jämföra kraven i befattningarna. Ett delmoment i studien är att parterna och jämställdhetskommittén sätter sig in det tankesätt och den teknik som arbetsvärderingsssystem representerar och diskuterar olika sätt att använda arbetsvärdering i lönesättningsprocessen samt för- och nackdelar med att använda arbetsvärderingssystem. Andra delmoment är att granska ett antal existerande system, bl.a. utifrån de krav som förekommer på FOA och att analysera erfarenheter av att använda BVT-systemet samt att analysera systemet ur jämställdhetssynpunkt. FOA:s projekt inleddes under 1992. En del av projektet finansieras av arbetsmiljöfonden.

Universiteten i Linköping och Umeå samt högskolan i Luleå samarbetar i ett flerårigt ALVA-projekt som avser utveckling och prövning av metoder och system för att jämföra arbeten av lika värde. Syftet är bl.a. att långsiktigt ge ett underlag för en rättvis lönesättning som inte påverkas av de anställdas könstillhörighet. Inom ramen för projektet skall undersökas om olika arbetsvärderingssystem och deras tillämpning tenderar leda till könsdiskriminerande löner, t.ex. om man utgår från en manlig föreställningsvärld om arbetsorganisation och/eller värdering av arbetsuppgifter eller om lika arbetuppgifter tenderar att klassificeras olika på grund av könsbaserat sätt att språkligt beskriva arbetsuppgifterna. I en sista etapp är avsikten att

diskutera och pröva alternativa metoder till arbetsvärderingssystem för att mäta arbeten av lika värde.

På regeringens uppdrag tillkom inom arbetsmiljöfonden år 1989 det s.k. KOM-programmet (Kvinnor och män i samverkan). Programmet, som avslutas under 1993, har haft totalt 75 miljoner kr att fördela till olika jämställdhetsprojekt. Programmet leds av arbetsmarknadens parter i samverkan. Ett av de fyra prioriterade områden som KOM-programmet stödjer avser värdering av kvinnors och mäns arbete. Exempel på projekt som stöds är studier av orsaker till att kvinnligt och manligt arbete värderas olika och försök att finna möjligheter att ta bort könsrelaterade löneskillnader. *Gävle kommun* genomför ett projekt bland sina anställda, vars syfte är att hitta könsneutrala modeller för arbetsvärdering. Inom projektets ram kommer man att granska de värderingar som ligger bakom lönesättningen för ett typiskt kvinnligt och ett typisk manligt yrke inom vardera SKAF:s och SKTF:s område samt att diskutera och analysera könsdiskriminerande värderingar.

Några arbetsvärderingsprojekt som pågår finansieras genom medel som regeringen genom kulturdepartementet beviljat av det anslag som riksdagen årligen brukar anvisa till Särskilda jämställdhetsåtgärder Ett av dem svarar *Örebro läns landsting* för. Landstinget avser att ta fram en modell för könsneutral arbetsvärdering av landstingens vårdyrken. I sin projektansökan har landstinget bl.a. angett att man vill fundera över vilka värderingar av arbete som döljer sig bakom de olika lönerna. Avsikten är att studera ett kvinnodominerat och ett mansdominerat yrke som kräver jämförbara utbildningar på gymnasienivå respektive på "mellanlång" högskolenivå. De yrken inom landstinget som valts i det första fallet är undersköterska och vaktmästare/reparatör och i det andra sjuksköterska och tekniker.

3.2 Övriga projekt

Här anges några ytterligare exempel på studier kring kvinnors och mäns löner som genomförts eller som pågår.

Sociologen *Joan Acker*, vars studier av ett likalöneprojekt i Oregon har refererats i bilaga 2, har också undersökt varför löneskillnaderna mellan *bankanställda* kvinnor och män i Sverige började öka igen år 1983 efter att dessförinnan under en följd av år ha minskat. Acker

studerade lönebildningsprocessen och de historiska förutsättningarna för denna. Både arbetsgivarens och den fackliga organisationens strategier – löneglidning och tillgång till lokala potter av en viss oförändrad storlek – har enligt Acker bidragit till att lönegapet ökat. Hon menar att arbetsgivaren, trots en stark facklig organisation och centraliserad lönesättning, ensidigt kan fatta skönsmässiga beslut om löner som gynnar höjningar för män jämfört med kvinnor. Sedan 1983 har konkurrens och avreglering inom banksektorn liksom den fackliga strategin skapat villkor som möjliggjort att en ökande andel av årliga löneökningar fördelats på ett skönsmässigt sätt. Detta har enligt Acker lett till en ökning av lönegapet. Hennes uppfattning är att en facklig strategi för att höja kvinnors löner i förhållande till mäns bör vara en strävan efter minskat utrymme för individuell lönesättning och större utrymme för generella löneförhandlingar med arbetsgivaren.

En av de tre ALVA-studierna som nyligen genomförts bland anställda i regeringskansliet avsåg handläggarkarriären – departementssekreterare respektive kansliråd – utom UD. Den visade att löneskillnaderna melan kvinnliga och manliga handläggare varierade beroende på vilken variabel som studerats. Oftast låg dock kvinnliga handläggare lägre lönemässigt och ibland var skillnaden betydlig. Skillnaderna gick inte att förklara med att kvinnliga handläggare var yngre, hade kortare anställningstid eller lägre utbildningsnivå än manliga handläggare. Det visade sig bl.a. att den genomsnittliga lönen för kvinnliga handläggare inom samtliga utbildningsnivåer låg under de manliga handläggarnas och att manliga departementssekreterare med grundkolekompetens hade högre genomsnittslön än kvinnliga departementssekreterare med högskoleutbildning. I en enkät som ingår i undersökningen kom fram att kvinnliga handläggare inte arbetade övertid i lägre grad eller deltid i högre grad än män. Inte heller var de oftare föräldralediga än sina manliga kollegor. Kvinnliga handläggare ville också göra karriär i samma omfattning som manliga. Som förklaring till löneskillnaderna återstod enligt studien endast faktorn kön.

Den tredje studien om kvinnors löner, kallad "Karriärutvecklingen inom utrikesförvaltningen" baserades på en kartläggning av bl.a. löneutveckling för kvinnor och män inom utrikesdepartementet.

SKTF:s avdelning 199 i Oxelösund har studerat löneutvecklingen för dels kvinnliga kanslister jämförda med manliga tjänstemän, dels kvinnliga arbetsledare jämförda med manliga arbetsledare i Oxelösunds och Flens kommuner under tidsperioden 1982–1990. Ett av resultaten var att de kvinnliga arbetsledarna hade haft en gynnsammare löneutveckling under perioden än sina manliga kollegor men fortfarande hade lägre lön än dessa, trots betydligt fler underställda.

Statistikern *Harry Lütjohann* har gjort en statistisk studie kring kvinnors och mäns löner bland de anställda på Statistiska centralbyrån baserad på 1987 års löner. Den metod som använts är deskriptiv utjämning i korstabeller med utgångspunkt i multipel regressionsanalys med dummyvariabler. Enligt studien förefaller kvinnliga och manliga assistenter vara jämställda. Kvinnliga handläggare ligger dock klart under sina manliga kollegor i lönenivå. Men detta beror enligt studien inte på lönediskriminering utan är närmast en följd av s.k. jobbdiskriminering, dvs. kvinnor placeras mindre ofta än män i eller befordas mer sällan än män till högre tjänst.

Under ledning av sociologen *Rita Liljeström* bedriver sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet med stöd av KOM-programmet ett flerårigt projekt på uppdrag av *Stockholms läns landsting*. Projektets övergripande syfte är att studera klyftan mellan kvinnors och mäns löner genom att jämföra kvinnors och mäns yrkes- och familjekarriärer på toppen, mellannivån och basen av vårdhierarkin inom landstinget. Följande befattningar ingår: en jämförande studier av kvinnliga och manliga läkare, sjuksköterskor och laboratorieassistenter samt undersköterskor inom psykiatrisk vård och långvård. Syftet är också att belysa kvinnors förhandlingssituation på arbetsmarknaden och att beskriva de underhandlingar som äger rum mellan kvinnor och män om vem som skall göra vad i hushållet.

Ekonomhistorikern *Irma Irlinger* har inlett forskning kring arbets- och meritvärderingssystem och om könsdiskriminering. Syftet är bl.a. att klarlägga hur centrala strävanden att jämställa kvinnors löner med mäns enligt likalöneprincipen omsätts på lokal nivå. Avsikten är att ge ökad kunskap om vilka faktorer i arbets- och meritvärderingen som ger upphov till könsberoende löneskillnader samt kunskap om sociala normer(s) eller marknadskrafternas inverkan kan urskiljas som orsaker respektive förklaringar till könsberoende löneskillnader.

Ekonomhistorikern *Lars Svensson* arbetar på ett avhandlingsprojekt om utvecklingen av kvinnors relativa löner i privat sektor från omkring 1920 till idag. Han har hittills främst ägnat sig åt att analysera förhållanden och utvecklingstendenser bland privattjänstemän. Detta har resulterat i en tvärsnittsanalys av lönebildning och lönestruktur i kontorsyrken på 1930-talet och en longitudinell undersökning av utvecklingen för tjänstemän i SAF-anslutna företag 1955–1990. Svensson arbetar för närvarande med en undersökning av utvecklingen av kvinnliga arbetares relativa löner i tillverkningsindustrin 1920-1985.

Svensson betonar betydelsen av det långa tidsperspektivet för att göra det möjligt att förankra analysen i en ekonomisk-historisk modell för strukturell förändring av svensk ekonomi, en modell där faser av omvandling, rationalisering och kris avlöser varandra. Det är Svenssons avsikt att försöka klargöra sambanden mellan detta mönster och förändringsmönstret i kvinnors relativa löner.

Ett framträdande metodiskt grepp i Svenssons undersökningar är beräkning av olika strukturella determinanters bidrag till förändringen av relativlönen under olika tidsperioder. I undersökningar av tjänstemannalöner kan det röra sig om förändringar i befattningsstrukturen samt kvinnors och mäns fördelning över denna, förändringar i lönerelationer mellan nivåer och befattningar i strukturen samt om förändringar i nivå- och befattningsspecifika relativa löner. I undersökningar av industriarbetarnas löneförhållanden kan det röra sig om förändringar i branschsammansättning samt i kvinnors och mäns fördelning på branscher och delbranscher, förändringar i lönerelationer mellan branscher samt om förändringar i de branschspecifika relativa lönerna. Svensson menar också att en sådan analys också kan ge en betydsefull insikt i hur lite jämställdhet i betydelsen lika lön för lika arbete enligt honom kan betyda för jämställdheten för kvinnokollektivet i dess helhet.

Slutligen kan nämnas att regeringen gett Statistiska centralbyrån i uppdrag att göra en kartläggning av löner för kvinnor och män i ledande ställning inom privat och offentlig sektor. Den beräknas bli klar under våren 1993.

Referenslitteratur

Acker, Joan, Doing Comparable Worth. Gender, Class, and Pay Equity, Philadelphia 1989

Acker, Joan, Thinking about Wages: The Gendered Wage Gap in Swedish Banks, artikel.i Gender & Society, Vol. 5, No. 3, September 1991, s. 408-442

American Federation of State, County and Municipal Employees, Research Department, Examples of Collective Bargaining for Pay Equity, October 1986, Stencil presenterad vid KTK:s, PTK:s och TCO-S seminarier om lönediskriminering, november 1986

Arbete av lika värde. En undersökning av regeringskansliets ADB-tjänstemän. Projektrapport mars 1992, Regeringskansliet

Arbete av lika värde. Handläggarkarriären i regeringskansliet. Projektrapport januari 1993, utgiven av styrgruppen för ALVA-projekten, Regeringskansliet

Befattningsnomenklatur tjänstemän, fjärde upplagan, 1982

Burton, Clare, Job Evaluation and Pay Equity in the New South Wales Public Sector, a paper presented at the Pay Equity Campaign Conference, University of London, Storbritannien, 14 och 15 september 1991

Burton, Clare, Job Evaluation and Pay Equity, a critical assessment, paper presented at the seminar on Job Evaluation and Performance Pay in the Public Sector, University of New South Wales, Australien, 6 April 1990

Burton, Clare, Hag, Raven & Thompson, Gay, Women's Worth. Pay Equity and Job Evaluation in Australia. Canberra 1987

Carlsson, Boel, Harriman, Anita, Karlsson, Karin, Lindkvist, Eva & Wadstein, Margareta, Opublicerad synopsis till ansökan till arbetsmiljöfondens KOM-program avseende projektet Kvinnornas löner och arbetets värde, 1990.

Equal Opportunities Commission (Storbritannien), Judging Equal Value, 1984

Equal Opportunities Commission (Storbritannien), Job Evaluation Schemes Free of Sex Bias, 1985

Evans, Sara M. & Nelson, Barbara J., Wage Justice. Comparable Worth and the Paradox of Technocratic Reform, Chicago 1989

Evans, Sara M. & Nelson, Barbara J., Comparable Worth: The Paradox of Technocratic Reform, Feminist Studies 15, no. 1 (Spring 1989)

Government of Ontario, Green Paper on Pay Equity, Toronto, Canada, 1985

Gunderson, Morley & Robb, Roberta Edgecombe, Legal and Institutional Issues Pertaining to Women's Wages in Canada. Paper prepared for Conference on "Women's Wages": Stability and Change in Six Industrialized Countries, March 9 and 10, 1990

Haignere. L. och Steinberg, R., Equitable Compensation: Methodogical Criteria for Comparable Worth, paper prepared for a conference Ingredients for Women's Employment Policy, State.University.of New York at Albany, 1985, Working Paper # 16.

Hartmann, Heidi H. (ed.), Comparable Worth. Directions for Research, Washington, DC 1985

Karriärutveckling i utrikesförvaltningen, utgiven av UD:s jämställdhetsgrupp, 1992

Manitoba Labour, Pay Equity and Job Evaluation, March 1986

Manitoba Labour, Equality at Work, Spring 1987, Vol. 4, January 1988, och April 1989, Volume 4, Number 1

Michael, Robert T., Hartmann, Heidi H and O'Farrell, Brigid (eds), Pay Equity, Empirical Inquiries, Washington DC 1989

Minnesota Commission on the Economic Status of Women, Pay Equity: The Minnesota Experience, St. Paul, November 1986

OECD, Equal Pay for Work of Comparable Worth: The experience of industrialized Countries, Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 6, Paris 1991

Paddison, Lorraine, Job Evaluation and Equal Value, a paper presented at the Pay Equity Campaign Conference, University of London, Storbritannien, 14 och 15 september 1991

Pay Equity Hearings Tribunal, Ontario, Haldimand-Norfolk (29 May 1991) 0001-89

Province of Manitoba, The Pay Equity Act 1985

Province of Ontario, The Pay Equity Act 1987

Remick, Helen, Strategies for Creating Sound Bias-Free Job Evaluation Plans i Job Evaluation and EEO: the Emerging Issues. Industrial Relations Counsellors, Inc., New York, 1979,

Remick, Helen, Comparable Worth: Some Questions at Heart of Issue, återgiven i Manitoba Labour, Equality at Work, Spring 1986, Vol. 3

Remick, Helen, The Comparable Work Controversy i Public Personnel Management Journal, Vol. 10, No. 4, (Winter 1981)

Remick, Helen, Major Issues in a priori Applications i Remick, Comparable Worth and Wage Discrimination: Technical Possibilities and Political Realities. Philadelphia 1984

Rohnert/Rutenfranz, Study, 1977, Abbreviated English Version, Bonn, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, återgiven i Remick, 1979

Rätt skall vara rätt, Rapport från seminarier och föreläsningar om lönediskriminering i november 1986, anordnade av förhandlingskartellerna KTK, PTK, TCO-S

SAF:s allmänna arbetsgivareförbund (Almega) och Svenska Fabriksarbetareförbundet, Arbetsvärdering fabriksyrken, femte upplagan, 1990

Statistiska centralbyrån, avdelningen för arbetsmarknadsstatistik, Kvinnors och mäns löner vid SCB i mars 1987. Bakgrundsfakta till arbetsmarknadsstatistiken 1988:6, Stockholm 1988

Treiman, Donald J., Job Evaluation: An Analytical Review, Washington DC 1979

Treiman, Donald J & Hartmann, Heidi H (eds), Women, Work, and Wages - Equal Pay for Jobs of Equal Value, Washington DC 1981

US Commission on Civil Rights, Comparable Worth: Issues for the 80s. 2 delar, Washington DC 1984

Statens offentliga utredningar 1993

Kronologisk förteckning

1. Styrnings- och samarbetsformer i biståndet. UD
2. Kursplaner för grundskolan. U.
3. Ersättning för kvalitet och effektivitet.
   – Utformning av ett nytt resurstilldelningssystem för grundläggande högskoleutbildning. U.
4. Statligt stöd till rehabilitering av tortyrskadade flyktingar m. fl. S.
5. Bensodiazepiner – beroendeframkallande psykofarmaka. S.
6. Livsmedelshygien och småskalig livsmedelsproduktion. Jo.
7. Löneskillnader och lönediskriminering.
   Om kvinnor och män på arbetsmarknaden. Ku.
8. Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden. Bilagedel. Ku.

Statens offentliga utredningar 1993

Systematisk förteckning

Utrikesdepartementet

Styrnings- och samarbetsformer i biståndet. [1]

Socialdepartementet

Statligt stöd till rehabilitering av tortyrskadade flyktingar m. fl. [4]
Bensodiazepiner – beroendeframkallande psykofarmaka. [5]

Utbildningsdepartementet

Kursplaner för grundskolan. [2]
Ersättning för kvalitet och effektivitet.
– Utformning av ett nytt resurstilldelningssystem för grundläggande högskoleutbildning. [3]

Jordbruksdepartementet

Livsmedelshygien och småskalig livsmedelsproduktion. [6]

Kulturdepartementet

Löneskillnader och lönediskriminering.
Om kvinnor och män på arbetsmarknaden. [7]
Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden. Bilagedel. [8]

KUNGL. BIBL.
1993-03-15
STOCKHOLM