

Cirkulärnr: 1997:166
Diariernr: 1997/2528
P-cirknr: 1997-2:41
Nyckelord: Lönepolitik, arbetsvärdering
Handläggare: Lena Emanuelsson
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1997-10-06
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Lönepolitik och arbetsvärdering

Personalpolitik: 1997-2:41

Nyckelord: Lönepolitik, Arbetsvärdering

Förhandlingssektionen
Lena Emanuelsson

1997-10-06

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Lönepolitik och arbetsvärdering

Arbetsvärdering och lönepolitik är ständigt aktuella frågor för de kommunala arbetsgivarna. Nu senast har vi fått information genom massmedia om hur Växjö kommun har arbetat med sitt arbetsvärderingsprojekt. Vi vet, bland annat genom vår enkät för att följa upp Avtal 95, att många andra kommuner också arbetar aktivt med frågan.

Inledning

En viktig del i arbetsgivarens lönepolitiska arbete är att värdera de arbeten som finns i kommunen. Detta är inte nytt, vi har alltid haft en värdering av arbetet som en av grunderna för lönesättningen. Tidigare utgjorde de specialbestämmelser som fanns i de centrala avtalen denna värdering. Sedan den centrala styrning som dessa bestämmelser utgjorde har avvecklats har frågan om värdering av arbete aktualiserats i många kommuner.

Vi ser det som betydelsefullt att varje arbetsgivare/kommun utifrån sina värderingar tar ställning till hur olika arbeten ska värderas och därefter sätter in arbetsvärderingen i ett större lönepolitiskt sammanhang där ställning tas till vilka lönerelationer som är behövda resp önskvärda i kommunen. En möjlig väg i detta arbete är att använda ett arbetsvärderingssystem. Ett sådant system speglar ofta med nödvändighet de värderingar som råder i varje kommun.

Formalia

Om kommunen bestämmer sig för att använda ett arbetsvärderingssystem kan det vara lämpligt att förhandla detta på vanligt sätt enligt MBL 11 §. Vi vill mana till försiktighet vid yrkanden på att sluta kollektivavtal om arbetsvärderingssystem. Alla behövda förändringar måste ju då åter tas upp till

förnyade kollektivavtalsförhandlingar. Det blir sannolikt också svårt att få samtliga fackliga organisationer att enas om ett och samma system, vilket troligtvis måste vara en nödvändighet. Det finns också risk för tolkningsföretäden i lönefrågor som en konsekvens av ett arbetsvärderingssystem.

Det är också viktigt att vara klar över att om en lönefråga blir ett ärende i AD utifrån jämställdhetslagens 18 § är det AD som avgör om arbetsvärderingen är tillfyllest eller ej. Att det har kollektivavtals form kommer inte att vara avgörande vid en prövning. I Örebro-målet fanns en arbetsvärdering framtagen på uppdrag av JämO. Denna godtogs inte på grund av att domstolen menade att den hade alltför stora brister. Enligt jämställdhetslagen krävs viss värdering av de arbeten som är aktuella i målet, men användning av ett visst arbetsvärderingssystem - kollektivavtalat eller inte - är ingen garanti för att få rätt i AD. Ett förhandlat system enl MBL 11 § kan ändå visa sig ha stort värde vid en AD-prövning.

Arbetsvärdering - några för och emot

Ett arbetsvärderingsprojekt kan innebära risk för ökade kostnader eftersom det tar mycket tid och kan leda till ökade lönekostnader i slutändan. Därför menar vi att det innan ett arbetsvärderingsprojekt startas är nödvändigt att skapa klarhet kring vilket syfte projektet har. Exempel på frågor som bör ställas är:

Varför systematisk arbetsvärdering? Vilka och/eller vilkas värderingar ska arbetsvärderingen grundas på? Hur ska de resultat som kommer fram hantearas? Vilken roll ska de fackliga organisationerna spela? Vilket ekonomiskt utrymme finns det att förändra eventuellt felaktiga lönerelationer?

Det finns många olika arbetsvärderingssystem. Dessa är vanligtvis uppbyggda på att arbetena värderas utifrån olika faktorer, t ex ansvar, arbetsförhållanden, och dessa poängsätts utifrån en given mall. Eftersom systemen är uppbyggda på detta sätt ger de intryck av att vara objektiva och exakta. Det är lätt att få intrycket att systematisk arbetsvärdering ger en "sann" bild av de olika arbetenas svårighetsgrad. Det är därför viktigt att känna till att olika arbetsvärderingssystem ger olika resultat. Det som avgör resultatet är hur olika faktorer viktas, hur systemet byggs upp. Som exempel kan nämnas att ett system som ger höga poäng för utbildning och låga poäng för arbetsmiljöfaktorer kan premiera "högre tjänstemannayrken" medan ett system som ger låga poäng för utbildning och höga poäng för arbetsmiljöfaktorer istället kan komma att uppvärdera yrken som t ex vårdbiträde och renhållningsarbetare. Det är alltså mycket viktigt att det system som används speglar de värderingar som råder i den egna kommunen. Det är också viktigt att samma system används vid samtliga värderingar som görs, dvs med alla yrken i kommunen i beaktande.

Det finns för- och nackdelar med att använda systematisk arbetsvärdering. En nackdel är att värderingarna kräver ständig uppdatering för att vara aktuella. Man kan också diskutera hur ändamålsenligt det är att lägga ner tid och kraft på avancerade arbetsvärderingssystem i en tid då arbeten är under

ständig förändring och den individuella prestationen får en allt större betydelse för uppgiftens utförande. Arbetsvärdering kan också påverka organisationen i riktning mot lägre flexibilitet, t ex genom att det kan framstå som "lönsamt" att behålla vissa arbetsuppgifter istället för att delegera dessa till en annan befattningshavare. Bland fördelarna med arbetsvärdering kan nämnas att den ökar medvetenheten om innehållet i olika arbeten och därmed kan medverka till att vissa arbeten uppvärderas. Den kan också ge den grund kommunledningen behöver för att ta ställning till kommunens lönestruktur liksom visa på omotiverade löneskillnader mellan olika yrkesgrupper. Skillnader som dessutom kan vara betingade av kön.

Vi vill dock tydligt påpeka att Jämställdhetslagen i vilket fall som helst förutsätter att arbetsgivaren har gjort en värdering av vilka arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Detta eftersom lagen förutsätter att arbetsgivaren tillämpar samma anställningsvillkor för anställda som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Vi har i serien Våga sätta lön gett ut en skrift med titeln Om arbetsvärdering. I skriften belyses arbetsvärderingsprocessen liksom ytterligare argument för och emot systematisk arbetsvärdering. Skriften kan beställas från Kommentus förlag, tel 08/7095990, fax 08/192410.

Vilken lön är det som ska jämföras?

Ett i Sverige vanligt sätt att använda arbetsvärdering är att utifrån den avgöra om de lönerelationer som finns idag är riktiga. Detta görs då ofta utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Olika arbeten rangordnas utifrån det resultat arbetsvärderingen givit och denna rangordning jämförs med de lönenivåer som gäller för de aktuella arbetena. I detta sammanhang är det nödvändigt att ta ställning till vilken lön som ska ligga till grund för jämförelsen mellan olika yrkesgrupper utifrån den arbetsvärdering som gjorts. I en situation där måttet för heltidsarbete liksom pensionsåldrarna varierar finns det all anledning att också väga in dessa faktorer i lönen. Det är också viktigt att undersöka vilka olika lönetillägg som finns för olika befattningar och ta ställning till om dessa ska vägas in i jämförelsen. Vi menar att det som ska jämföras är den faktiskt utbetalade avlöningsförmånen per arbetad timme.

Vi tar ett exempel. En undersköterska har 14300 kr/mån i grundlön. Hon har en veckoarbetstid på 37.00/37.00. Denna veckoarbetstid fick hon i 1988 års avtalsrörelse då kommunen prioriterade kortare arbetstid framför högre lön för undersköterskegruppen. Hon jämförs med en manlig parkarbetare vars grundlön är 14800 kr/mån och veckoarbetstid 40.00/40.00. I arbetsvärderingen har vi kommit fram till att undersköterskans arbete får ett högre poängtal än parkarbetarens. För att förenkla exemplet antar vi att undersköterskan och parkarbetaren har arbetat lika länge i kommunen och båda fullgör en på alla sätt god arbetsprestation. Om vi nu räknar om de båda arbetstagarnas löner till lön per arbetad timme får undersköterskan 89,26 kr/tim och parkarbetaren 88,78 kr/tim. Pensioneringsperioden värderas till 150 kr/mån dvs 0,94 kr/tim. Vi antar dessutom att undersköterskan genom att hon har en

schemalagd arbetstid uppbär ca 1000 kr/mån i o-tillägg. Undersköterskans totala lön per arbetad timme med hänsyn tagen till dessa faktorer uppgår till 96,44 kr att jämföras med parkarbetarens 88,78 kr. Man kan naturligtvis diskutera om det är riktigt att väga in undersköterskans rörliga lönetillägg i lönen. Vi menar dock att det är en närmast teknisk fråga om lönetillägg för t ex obekvämlig arbetstid ingår i lönen eller, som i nuvarande avtal, utges separat. Exemplet visar tydligt att tillvägagångssättet vid jämförelsen får en avgörande betydelse för slutresultatet.

Lönepolitik

För att klargöra vad som är avgörande för lönesättningen i kommunen är det av största värde att på kommunledningsnivå ta fram en lönepolitik för hela kommunen. En lönepolitik som fyller syftena i våra löneavtal ska ange grunderna för den lönesättning som tillämpas i kommunen. Målet med lönepolitiken anges. Ansvarsfördelning mellan t ex politiker, chefer på olika nivåer och personalfunktion bör framgå, liksom vem som sätter lön i olika situationer.

I lönepolitiken bör också kommunens lönestruktur klargöras. Med lönestruktur menar vi vilka lönerelationer som ska gälla mellan olika yrken, liksom vilken lönespridning som minst bör finnas inom ett visst yrke. En arbetsvärdering kan ligga till grund för beslutet om vilka lönerelationer som gälla. Sist men inte minst bör det anges på vilka grunder den individuella delen av lönen bestäms. Allt för att öka förståelsen och delaktigheten hos kommunens medarbetare, vilket är en förutsättning för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

För vidare information om det arbetsvärderingsprojekt som Växjö kommun arbetat med vill vi gärna hänvisa till förhandlingschefen i Växjö kommun Margaretha Dahlberg, tel 0470/41523.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Lena Emanuelsson