

Lönekartläggning 2023

Innehållsförteckning

1	Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen	4
1.1	Arbetsgrupp.....	4
2	Utveckling sedan 2022 års lönekartläggning	5
3	Granskning av lönepolitiken	5
3.1	Är arbetsgivarens lönepolitik könsneutral?.....	6
3.2	Andra anställningsvillkor och tillämpning	6
4	Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter	7
4.1	Lika arbete	7
4.2	Likvärdigt arbete	7
5	Generell analys av löneskillnader.....	8
5.1	Generell analys av gruppernas sammansättning och lönenivåer	9
6	Resultatet av analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete	10
7	Resultatet av analysen av löneskillnader mellan likvärdiga grupper	11
8	Kommentarer till analysen av löneskillnader	12
8.1	Marknadsargument i löneanalysen	12
8.2	Individuell lönesättning i grupper med få medarbetare	13
8.3	Chefsgrupper och arbetsledning.....	13
9	Sammanfattning	14
10	Inför lönekartläggning 2024	15

1 Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Följande dokument utgör den kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som går under begreppet lönekartläggning vilket regleras i diskrimineringslagen kap. 3 § 2 och § 10. Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de eventuella löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön. Om arbetsgivaren inte kan motivera eventuella löneskillnader som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

Kommunens arbete med lönekartläggningen har varit indelad i följande fyra steg.

1. **Granskning av lönepolitiken:** Granskning av skrivningar och kommunens tillämpning av avtal, policys och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor som gäller i kommunen.
2. **Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter:** Kartläggning av medarbetarnas arbetsuppgifter för att få fram vilka medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilkas arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga och således ska jämföras lönemässigt i analysen.
3. **Analys av löneskillnader:** Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika samt mellan kvinnodominerade grupper av medarbetare och grupper av medarbetare som inte är eller brukar vara kvinnodominerade som är att betrakta som likvärdiga.
4. **Upprättande av handlingsplan:** Upprättande av handlingsplan för jämställda löner där resultatet av lönekartläggningen och analysen redovisas. I handlingsplanen redovisas vidare de åtgärder som behöver vidtas för att korrigera eventuella osakliga löneskillnader

1.1 Arbetsgrupp

Kommunens HR-stab har tillsatt en arbetsgrupp för att arbeta med lönekartläggningen. Gruppen har haft som uppdrag att genomföra en kartläggning som uppfyller kraven i diskrimineringslagen. I arbetsgruppen deltog 2023 Josefin Vestberg (HR-konsult), Hugo Hjorter (HR-konsult) och Patrik Isolehto (förhandlingschef). I arbetet har systemstöd från SYSARB använts.

Lönekartläggningen 2023 bygger vidare på det arbete som gjorts under åren 2013-2015 samt 2017-2019 vad gäller klassificering av yrkesgrupper, värdering av arbeten och viktning av de faktorer som utgör grunden för värderingen. I samband med lönekartläggningen 2017 konstaterades att en del förändringar inom organisationen skett sedan grunden lades 2013 varför arbetsgivaren i

2017 års lönekartläggning genomförde en del förändringar både vad gäller yrkesgruppers benämning och sammansättning. Detta för att bättre spegla de förutsättningar som råder i Tyresö kommun idag. Förändringarna föregicks av samverkan med arbetstagarorganisationerna i kommunens centrala samverkansgrupp. I samband med årets löneöversyn har arbetsgivaren arbetat vidare med att förfina och anpassa grupsammansättningarna, dock i förhållandevis liten omfattning. Faktorplanen och dess viktning har lämnats oförändrad från tidigare år¹.

2 Utveckling sedan 2022 års lönekartläggning

Vid analys och avslut av lönekartläggningen 2022 konstaterades vissa utmaningar med att lönekartläggningen i stor utsträckning bygger på AID-kodsystemet. Främst gäller det samlingskoder som syftar till att samla och klassificera yrken som inte naturligt kan kopplas till övriga AID-koder. Hit hör exempelvis Administratör annan, Handläggare annan och Handläggare övergripande verksamhetsplanering. Detta gör att uppdragen för individerna i dessa grupper ofta skiljer sig mycket åt. Arbetsvärderingen av dessa yrken försåras därmed och således också analysen av löneskillnader individerna emellan.

Inför årets lönekartläggning har en genomlysning av dessa grupper genomförts vilket resulterat i en nedbrytning och en mer noggrann kategorisering för vissa grupper och individer inom dessa grupper. I årets lönekartläggning har därför följande nya grupper av lika arbete lagts till: Administratör centrala funktioner/förvaltningsövergripande, Administratör samhällsbyggnad, Handläggare samhällsutveckling/säkerhet, Handläggare medborgar-/samhällsservice.

Då uppdraget som säkerhetschef har förändrats har gruppen som tidigare bestod av säkerhetschef och näringslivschef delats upp i två separata grupper. Detta då arbetsvärderingen inte längre rättvist avspeglade de två rollerna, exempelvis avseende personalansvar.

En uppdatering av namnet på vissa grupper har gjorts för att bättre avspegla nuvarande AID-klassificering. Exempelvis har Fritidspedagog ändrats till Lärare fritidshem och Sjukgymnast ändrats till Fysioterapeut.

3 Granskning av lönepolitiken

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivarens bestämmelser och praxis som styr och påverkar lönesättningen analyseras utifrån ett könsperspektiv. Är

¹ Faktorplan – Bilaga 6

lönepolitiken könsneutral? Lönesätts kvinnor och män på samma grund? Nedan följer en analys av kommunens bestämmelser för lönesättning utifrån personalpolicyen samt de av centrala parter kollektivavtalade löneavtalen.

3.1 Är arbetsgivarens lönepolitik könsneutral?

Enligt första paragrafen i löneavtalen står det att ”Lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.”

Innebörden av texten ovan har införlivats i kommunens personalpolicy²:

”Lönen är individuell och differentierad för att stimulera till goda arbetsresultat. Tydliga och väl kända lönekriterier samt väl genomförda lönesamtal är en självklarhet (...)”

Kommunen eftersträvar en kultur där goda arbetsprestationer belönas. Lönesättningen ska uppfattas som relevant utifrån arbetsinnehåll och arbetsinsats. Det är därför viktigt att lönesättningen tillämpas konsekvent och att lönerna harmonierar inom kommunen. Grundläggande värderingar i kommunens lönepolitik är:

- Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.
- Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.
- Särskild uppmärksamhet skall ges svårrekryterade grupper/nyckelpersoner med akademisk bakgrund där konkurrensen på arbetsmarknaden är hård.

Vidare ska kommunen aktivt arbeta för att motverka osakliga skillnader i lönebildningen inom eller mellan yrkesgrupper som kan antas bero på kön. Detta arbete skall vara långsiktigt och målmedvetet. Arbetsgivaren bedömer lönepolitiken som könsneutral.

3.2 Andra anställningsvillkor och tillämpning

Kartläggningen avser de kommunanställdas grundlöner inklusive fasta lönetillägg. Utöver dessa finns exempelvis övertids-, beredskaps- eller jourtillägg som också utgör delar i den totala ersättningen, men som alltså inte värderas i lönekartläggningen. I dessa delar tillämpas Allmänna Bestämmelser (AB) med bilagor. I något fall finns lokal tillämpning av kollektivavtalet som är

² Tyresö kommuns personalpolicy – Bilaga 1

generösare ur arbetstagarperspektiv än vad avtalet avser. Dessa ersättningar bedöms könsneutrala.

4 Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter

Tyresö kommun har en differentierad lönesättning vilket innebär att olika arbetsuppgifter lönesätts i förhållande till varandra beroende på vilka arbetsuppgifter som utförs. Medarbetare med mer kvalificerade arbetsuppgifter bör ha en högre lön än medarbetare med enklare arbetsuppgifter. Det finns dock fler variabler än yrkets svårighetsgrad som påverkar lönen, exempelvis medarbetarens prestation och faktorer som är kopplade till konkurrens på arbetsmarknaden.

4.1 Lika arbete

För att kunna urskilja vilken del av lönen som är individuell (prestation) och vilken som är differentierad (beror på arbetsuppgifter) börjar lönekartläggningsarbetet med att gruppera samman de medarbetare som anses utföra lika arbetsuppgifter. Genom denna åtgärd förklarar inte arbetsuppgiftens svårighetsgrad varför det skiljer i lön mellan olika medarbetare inom en och samma gruppering eftersom deras arbetsuppgifter är lika. Eventuella löneskillnader måste således ha sin grund i andra faktorer.

Tyresö kommuns månadsavlönade medarbetare (2721 personer) har i kartläggningen indelats i 118 olika grupper av medarbetare som har bedömts utföra tillräckligt lika arbete för att kunna grupperas tillsammans. Denna indelning har huvudsakligen gjorts utifrån AID-koder. Undantag har gjorts för yrkesgrupper där en gruppering utifrån AID ansetts för vid och befattningarna inom AID-koden har för olika uppdrag för att betraktas som tillräckligt lika i kartläggningen.

4.2 Likvärdigt arbete

När dessa grupperingar (yrkesindelning) är gjorda kvarstår faktum att det finns stora löneskillnader mellan dessa grupper. Det skiljer 111 000 kronor per månad i medellön mellan det yrke som tjänar mest och det som tjänar minst. Denna löneskillnad beror inte på individuell lönesättning utan förklaringen pekar snarare på en differentierad lönesättning där yrket med högst lön har högre krav på sina arbetsuppgifter än det yrke med lägst lön.

Nästa steg i lönekartläggningen har således varit att genomföra en systematisk bedömning av de olika arbetsuppgifterna för att bestämma de olika yrkenas förhållande till varandra. Vilka arbetsuppgifter ställer större krav och vilka ställer lägre krav på medarbetarna?

Till hjälp för denna bedömning har arbetsvärderingssystemet Sysarb.se använts. Systemet är faktorbaserat och arbetsuppgifternas krav bedöms på varje faktor utifrån vilka krav som ställs på medarbetaren inom områdena kunskaper och färdigheter, ansvarstagande, ansträngning och arbetsmiljö. Enligt diskrimineringslagen ska dessa områden finnas med för att utreda vilka arbeten som är likvärdiga. De faktorer som används är:

- Teoretisk grundutbildning
- Erfarenhet
- Sociala färdigheter
- Intellectuella färdigheter
- Ansvar för materiella resurser och information
- Ansvar för planering, utveckling och resultat
- Ansvar för arbetsledning
- Ansvar för människor
- Fysiska förhållanden
- Psykiska förhållanden

De olika faktorerna graderas 1-5. Faktorerna viktas sedan inbördes för att på ett korrekt sätt möta den lönepolitik som förs inom kommunen³. Av den anledningen väger exempelvis teoretisk utbildning tyngre än andra faktorer för att svara mot kommunens beslut att extra fokus skall fästas vid svårrekryterade grupper med akademisk bakgrund. Alla yrken får sedan en totalpoäng.

Utifrån dessa yrkesspecifika totalpoäng skapas en lista med 24 grupperingar (värderingsboxar) där varje box innehåller de yrkesgrupper som har en totalpoäng inom ett fördefinierat spann på 15 totalpoäng. Dessa rangordnas utifrån de krav arbetsuppgiften ställer, från den lägsta till den högsta⁴. På detta sätt kan en analys av löneskillnader genomföras mellan yrkesgrupper som bedömts likvärdiga. Tanken är då att mellan likvärdiga yrken beror inte löneskillnader på arbetets kvalifikationsgrad, eftersom arbetsuppgifterna bedömts som likvärdiga utifrån totalpoängen i arbetsvärderingen.

5 Generell analys av löneskillnader

När såväl indelningen av medarbetare i yrkesgrupper om lika arbete och sammanslagning i boxar om likvärdiga arbeten är genomförd finns det ett underlag som kan analyseras. Analysens utgångspunkt är att utreda om det finns skillnader i lön mellan kvinnor och män som inte går att förklara med könsneutrala faktorer.

³ Faktorplan – Bilaga 6

⁴ Sammanställning lönedata – Bilaga 2

5.1 Generell analys av gruppernas sammansättning och lönenivåer

Om man delar kommunens samtliga kvinnors medellön med männens medellön får man fram en faktor på 100,3 %. Detta innebär ett fortsatt positivt utfall avseende kvinnors löner i förhållande till mäns. Vid en första genomgång av lönenivåer, lönespridning och lönestrukturer inom och mellan olika grupper av medarbetare visar materialet⁵ på att det är förhållandevis små löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten i kommunen.

I 43 av grupperna där både könen finns representerade har männen högre medellön än kvinnorna och i 36 av grupperna har kvinnorna högre medellön än männen. I 39 av grupperna kan det inte finnas några skillnader i lön mellan könen eftersom de är sammansatta helt av antingen kvinnor eller män (27 grupper helt av kvinnor och 12 grupper helt av män). Det finns ingen grupp där det inte finns några löneskillnader alls mellan kvinnor och män, men i 10 av grupperna är medellöneskillnaden 1 % eller mindre vilket anses utgöra ett mått på likställda löner.

72 % av grupperna är kvinnodominerade (85 av 118). För att en grupp ska räknas som kvinnodominerad ska kvinnorna utgöra minst 60 % av medarbetarna i gruppen. Detta mått är satt utifrån den nationella statistiken som visar att om det är många kvinnor som arbetar inom ett yrke så påverkar detta lönesättningen negativt för gruppen. Dessa 85 kvinnodominerade grupper innehåller 79,6 % av kommunens medarbetare. De kvinnodominerade grupperna innehåller således betydligt fler medarbetare i kartläggningen än de icke kvinnodominerade grupperna. En förklaring till detta är att dessa grupper främst finns inom vård, omsorg, skola och förskola (exempelvis undersköterskor och barnskötare) som är de största verksamheterna i kommunen.

Resultatet av arbetsvärderingen visar att de kvinnodominerade grupperna fördelar sig jämnt i rangordningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, allt från yrkesgrupper med lägre krav till yrkesgrupper med mycket höga krav. Resultatet visar också att de kvinnodominerade yrkena fördelar sig över hela spannet av medellöner. Av de tio högst betalda yrkena inom kommunen är sju kvinnodominerade med den definition på 60 % som används i dessa sammanhang. Bland de tio yrkesgrupper med högst medellön är det dock enbart tre yrkesgrupper som har fler än en medarbetare. Av de tio lägst betalda yrkesgrupperna är åtta kvinnodominerade.

Vid en första analys kan man dra slutsatsen att löneskillnader förklaras av systemet för individuell och differentierad lönesättning som tillämpas av

⁵ Nyckeltal – Bilaga 5

arbetsgivaren. En grundligare analys utifrån diskrimineringslagens krav har också genomförts.

6 Resultatet av analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete

I arbetet med att analysera löneskillnaderna mellan kvinnor och män som utför lika arbete har målet varit att säkerställa att inget av könen diskrimineras på grund av kön, vilket är syftet med regleringarna på området. De yrkesgrupper där endast det ena könet finns representerat lämnas utanför denna granskning, vilket enligt tidigare redovisning är 39 yrkesgrupper. Detta innebär att granskningen har begränsats till 79 yrkesgrupper i denna del. En analys av lönestrukturen har gjorts även i de fall löneskillnaden är mindre än 1 %, för att säkerställa att inte enskilt högavlönade individer påverkar resultatet på ett sätt som gör statistiken missvisande.

De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män som anses utföra lika arbete förklaras i många fall med hänvisning till kriterierna för individuell lönesättning. Medarbetare med lång och bred erfarenhet har ofta byggt upp hög kompetens vilket värderas lönemässigt. Dessutom har löneskillnaderna vid vissa tillfällen förklarats med att en av medarbetarna i gruppen har ett visst utökat ansvar eller ett uppdrag som sträcker sig utanför ramarna för värderingen.

Arbetsgivaren har inte som ambition att lönen i första hand skall ställas i relation till anställningstid, utan till prestation i förhållande till lönekriterier och medverkan till verksamhetens måluppfyllelse. Kommunen och de centrala avtalsparterna har inte som avsikt att alla som har samma befattning och samma anställningstid ska tjäna lika mycket. Tvärt om finns en uttalad ambition om att öka lönespridningen inom yrkesgrupper och koppla den till prestation. När arbetsgivaren använder begreppet "Löneskillnaderna beror på individuell lönesättning" handlar det om just det. Detta kan tyckas uppenbart – alla skillnader handlar ju om individuell lönesättning per definition. Det arbetsgivaren menar i denna förklaring är att grunden till löneskillnaderna står att finna i hur medarbetarna presterar/presterat i kombination med uppbyggd erfarenhet av yrket, och att löneskillnaderna därför anses vara sakliga.

I några grupper används marknadsfaktorer som förklaring för löneskillnader. I dessa fall handlar marknadsfaktorn oftast om situationer där svårigheter att rekrytera rätt person påverkar löneläget för enskilda individer i en grupp. Det kan till exempel handla om specialistkompetens i yrkesgrupper inom samhällsbyggnadskontoret eller om vissa specifika ämneskunskaper hos lärare.

Lönesättningen sker i organisationen men lönesättningen påverkas av omvärldsfaktorer så som tillgång och efterfrågan.

Det kan konstateras att inom verksamheter med hög grad av specialister/specialistinriktningar hamnar arbetsgivaren i ett dilemma. Lönekartläggningens utgångsvärde är att alla medarbetare som tillhör samma yrkesgrupp gör ett lika svårt arbete i arbetsvärderingshänseende. Detta stämmer inte riktigt när det gäller specialistfunktionerna. Alternativet skulle då vara att bryta isär dessa yrkesgrupper och värdera dem var för sig. Detta skulle förvisso ge en mer rättvisande bild när det gäller värderingen av respektive arbete, men det skulle dels vara i stort sett ogörligt att ge varje befattning och därtill varje specialistkompetens en egen värdering. Det skulle också motverka ett av huvudsyftena med kartläggningen som är att jämföra medarbetarnas löner med varandra. Specialistkompetenser inom samma yrkesgrupp gör också att marknadspåverkan kan variera. Det förekommer därför att arbetsgivaren använder marknadspåverkan som förklaring för löneskillnader även inom grupper som anses göra ”lika” arbete. Även om man i en del kan säga att uppdraget har hög grad av likhet är det stora skillnader på både förutsättningar och marknadspåverkan.

Samtliga löneskillnader inom yrkesgrupper som bedöms göra lika arbete har förklarats med sakliga argument⁶.

7 Resultatet av analysen av löneskillnader mellan likvärdiga grupper

Analysen i denna del av lönekartläggningen utgår från kraven i lagen och dess förarbeten om att det är löneskillnaderna mellan likvärdiga kvinnodominerade grupper och icke kvinnodominerade grupper som ska jämföras och förklaras. De fall där en kvinnodominerad yrkesgrupp tjänar mindre än en icke kvinnodominerad yrkesgrupp som bedömts göra ett likvärdigt eller mindre kvalificerat arbete måste detta således förklaras med könsneutrala argument.

I kommunens lönekartläggning innebär ovanstående skrivning exempelvis att bland de yrken som bedömts likvärdiga i värderingsbox 9⁷ finns yrkesgrupperna kommunikatör och modersmåls lärare. Trots att dessa grupper är likvärdiga och att det mellan dessa grupper finns en löneskillnad på cirka 6 900 kronor så kommer inte denna skillnad att analyseras. Det beror på att båda dessa grupper är kvinnodominerade och att löneskillnaderna dem emellan därför inte anses bero på kön. Analysen utgår endast från de fall där kvinnodominerade grupperns lönenivå är lägre än icke kvinnodominerade grupperns lönenivå.

⁶ Analys av lika arbeten – Bilaga 3

⁷ Analys likvärdiga arbeten – Bilaga 4

I värderingsbox 9 kommer därför en analys istället att ske bland annat mellan grupperna modersmåslärare och arbetsledare gata/park/idrottsplats, som värderats som likvärdiga yrken. Det skiljer cirka 3500 kronor i lön mellan grupperna modersmåslärare som är en kvinnodominerad yrkesgrupp och arbetsledare gata/park/idrottsplats som är icke kvinnodominerad. Denna del av analysen handlar således om att klargöra om dessa löneskillnader är könsrelaterade och kräver en åtgärd eller om arbetsgivaren har sakliga förklaringar som motiverar de icke kvinnodominerade gruppernas högre löneläge.

Samtliga löneskillnader inom yrkesgrupper som bedöms göra likvärdigt arbete har förklarats med sakliga argument.

8 Kommentarer till analysen av löneskillnader

I det kommande avsnittet följer ett generellt resonemang kring de analyser som gjorts av löneskillnader inom kommunen. För kommentarer avseende specifika jämförelser mellan yrken finns dessa i bilaga 3 och 4. Tre områden lyfts fram där det anses särskilt relevant att utvidga resonemanget.

8.1 Marknadsargument i löneanalysen

I analysen av löneskillnader kan arbetsgivaren konstatera att arbeten som har att göra med bygg- och fastighetsbranschen påverkas markant av lönerna på den externa arbetsmarknaden hos privata arbetsgivare. För många av kommunens yrkesgrupper handlar arbetsmarknadspåverkan om jämförelser kommuner emellan inom den offentliga sektorn, men för de mest svårrekryterade yrkeskategorierna handlar det till största delen om konkurrens från den privata sektorn. Till dessa yrken hör olika typer av ingenjörer, byggprojektledare etc. Den expansiva byggsektor som finns i regionen medför att lönerna ökar för dessa medarbetare för att arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera kompetent personal. Detsamma gäller för exempelvis upphandlare och IT-tekniker där löneläget på den externa arbetsmarknaden är högt.

För att förstå vissa löneskillnader är det också av relevans att se till vilka vägar en person generellt kommer till sin anställning. Arbetsgivaren ställer inte nödvändigtvis högre krav på en maskinist/tekniker än på en barnskötare utifrån arbetsvärderingen, men vid närmare genomlysning av yrkesgrupperna finns ändå skillnader i kompetensen.

Det finns således situationer där ett yrke kräver eller förutsätter förkunskap eller erfarenhet som inte hanteras på ett effektivt sätt av värderingsmodulen. Ett exempel är där någon form av praktisk erfarenhet, körkort, licens eller yrkesutbildning är en stor tillgång men där man ändå inte kan ställa höga krav på erfarenhet eller akademisk utbildning i den mening som arbetsvärderingen

avser. I vissa fall genomgår anställda en mer eller mindre omfattande intern utbildning som inte heller omfattas av arbetsvärderingen. Dessa faktorer påverkar likväl lönenivåerna.

8.2 Individuell lönesättning i grupper med få medarbetare

Den individuella delen av lönesättningen får större påverkan på medellönen i grupper med få medarbetare i. Detta beror på att det rent matematiskt räcker med en högvärdad medarbetare i gruppen för att höja hela gruppens medellön. Vidare påverkas också den individuella delen av lönen av hur sårbart det är för organisationen om en medarbetare är borta. Finns det inte lika många med en viss kompetens ger detta ofta högre individuell lönesättning. Dessutom är individerna ofta handplockade till sina uppdrag och detta medverkar till att höja den individuella värderingen.

8.3 Chefsgrupper och arbetsledning

Lönekartläggningen visar på vissa bekymmer att analysera lönerna för olika chefsgrupper. Dels är det svårt att jämföra olika chefsroller med varandra, men det är också problematiskt att jämföra chefer med andra yrkesgrupper.

När det gäller att jämföra chefsrollerna sinsemellan kan man konstatera att det ofta handlar om en enda person i varje chefsgrupp. Dessa har ofta väldigt skiftande uppdrag och de går inte på ett effektivt sätt att värdera med det verktyg som står till förfogande.

Vid jämförelser mellan chefsgrupper och andra arbetstagare, vilket sker vid analys av likvärdiga arbeten, finns andra svårigheter. En chef lönesätts till stor del för sitt personalansvar, sin erfarenhet och sina ledaregenskaper medan exempelvis en ingenjör ersätts för utbildning, kunskap och marknad. I vissa yrken är lång erfarenhet en grundläggande förutsättning medan den i andra är i det närmaste ovidkommande. Dessa nyanser gör analysverktyget generellt hålet och vissa saker kan inte förklaras med de värderingsverktyg som står till förfogande. Detta innebär inte att de beror på kön. Chefsgrupperna går också in under den tidigare nämnda kategorin av svårrekryterade individer med en stor extern arbetsmarknad.

För chefsrollernas lönesättning är det också av relevans vilka personer man har personalansvar för. Det finns en variabel som i praktiken innebär att en chef bör ha högre lön än sin personalgrupp. Annars försvinner incitamenten till uppdraget i viss del. Denna faktor slår även mot arbetsledare, även om kommunen i vissa fall inte värderar arbetsledning lika högt som utbildning.

Det är generellt sett svårt, och i vissa avseenden heller inte relevant, att göra strukturella analyser av individuellt satta löner för enskilda medarbetare. Det blir tydligt när löneläget för en större grupp av medarbetare jämförs med löneläget för en annan grupp som endast innehåller en enda medarbetare.

I det fallet blir det således mer relevant att se till hur dessa gruppers löner korrelerar med marknadslöneläget. I en majoritet av fallen kan konstateras att de kvinnodominerade yrkesgrupperna har ett löneläge som på ett korrekt sätt korrelerar med marknadslöneläget medan för enskilda medarbetare inom exempelvis arbetsledande funktioner kan en bedömning av marknadslöneläget antyda att löneläget hos arbetsgivaren i viss mån överstiger marknadslöneläget för rollen. Även om grundtanken i lagstiftningen kan tolkas som att löneläget för kvinnodominerade yrkesgrupper skall justeras uppåt i de fall osakliga löneskillnader uppmärksammas, kan det i denna typ av fall istället vara aktuellt att hålla tillbaka löneutvecklingen över tid för icke kvinnodominerade yrkesgrupper för att på så sätt harmoniera lönebildningen.

9 Sammanfattning

Arbetsgivaren kan konstatera att utvecklingen avseende kvinnors löner i förhållande till mäns är fortsatt positiv. För tredje året i följd har kvinnorna i Tyresö kommun en högre medellön än männen. Lönekvoten för år 2023 uppgår till 100,3 %, dvs. 0,3 % till kvinnors fördel.

2023:	100,3 %
2022:	101,0 %
2021:	100,5 %
2020:	99,2 %
2019:	98,3 %
2018:	97,8 %
2017:	96,9 %
2016:	94 %

Dessa löneskillnader är så kallat oviktade skillnader, vilket innebär att de inte tar hänsyn till arbetets svårighetsgrad eller andra faktorer. Detta utfall måste ses som positivt. Arbetsgivaren kan också konstatera att de oviktade löneskillnaderna för 2023 ligger inom spannet om +/- 1 %, vilket enligt Diskrimineringslagen är måttet på vad som anser utgöra jämställda löner.

Arbetsgivaren har inte funnit några osakliga löneskillnader i analysen av medarbetare som bedöms göra lika arbete. Även om det i vissa grupper funnits stora variationer har samtliga löneskillnader i den delen kunnat förklaras med hänvisning till sakliga argument som inte har sin grund i kön.

I lagens mening skall löneskillnader mellan kvinnodominerade yrkesgrupper och icke kvinnodominerade yrkesgrupper som utför likvärdiga arbetsuppgifter och där skillnaderna inte går att hänföra till marknadslöneläget, individers prestation eller yrkets/rollens svårighetsgrad anses bero på kön. I analysen av medarbetare som anses göra likvärdiga arbeten har samtliga löneskillnader kunnat förklaras med hänvisning till sakliga argument som inte har sin grund i kön.

Det faktum att kvinnornas medellön 2023 är högre än männens innebär inte att arbetsgivaren kan luta sig tillbaka i arbetet med jämställda löner. Det sammanlagda medelvärdet för löner i kommunen tar inte hänsyn till lönerelationer inom eller mellan yrkesgrupper och det är dessa delar som är de mest prioriterade såväl nu som framåt.

10 Inför lönekartläggning 2024

Inför 2024 års lönekartläggning kan det vara intressant att se över chefsgrupperna med särskilt fokus. Det behöver utvärderas om sammansättningen och värderingen av dessa kan göras på ett effektivare sätt. Det kan också diskuteras huruvida faktorn ansvar för arbetsledning bör viktas högre i arbetsvärderingen, då denna variabel blir föremål för analys vid upprepade tillfällen och det faktiska utfallet i lönesättningen inte helt kan kopplas till den värdering som gjorts. Detta faktum har konstaterats redan tidigare år. En omviktning av variablerna som styr arbetsvärderingen kan dock få stort genomslag och behöver föregås av en grundlig dialog mellan alla berörda parter.

Det arbete som gjorts i samband med årets lönekartläggning vad gäller separering av en del generella handläggare- och administratörsgrupper behöver fortsätta följas upp under kommande år. Detsamma gäller de för året nya grupperingarna i övrigt, i syfte att säkerställa att värderingen är rättvisande samt att löneläget harmonierar med kommunens samlade lönebild över tid.

Det kan konstateras att en stor andel yrkesgrupper (39 av 118) till 100 % utgörs av antingen kvinnor eller män. Detta innebär att dessa yrken i praktiken undantas kartläggningens analys när det gäller lika arbete. Det bör beaktas att dessa yrken i stor utsträckning är roller som enbart omfattar en medarbetare, men i flera fall finns tydliga strukturer att beakta. I 8 grupper med fler än 10 medarbetare finns enbart det ena könet representerat. Exempelvis finns det 31 vaktmästare varav samtliga är män, och 18 specialpedagoger varav samtliga är kvinnor. Även om andelen grupper där endast det ena könet finns representerat minskat succesivt sedan 2014 (från 66 st) är denna förhållandevis stora andel könshomogena yrkesgrupper ett område för arbetsgivaren att fortsätta följa upp.