

Utlåtande 2013: RI (Dnr 222-163/2013)

Minskning av de strukturella löneskillnaderna i staden mellan kvinnor och män

Motion (2013:11) av Ann-Margarethe Livh (V)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2013:11) av Ann-Margarethe Livh (V) om en minskning av de strukturella löneskillnaderna i staden mellan kvinnor och män anses besvarad med vad som sägs i utlåtandet.

Föredragande borgarrådet Sten Nordin anför följande.

Ärendet

Ann-Margarethe Livh (V) föreslår i en motion (2013:11) att staden ska arbeta aktivt för att minska de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Motionären presenterar ett antal förslag på temat.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret anser att lönebildning är en fråga för parterna på arbetsmarknaden och att Stockholms stad följer de centrala avtal som tecknas mellan parterna. Enligt samtliga löneavtal som är aktuella för staden ska lönen vara individuell och differentierad. Staden genomförde centralt en lönekartläggning år 2011, då inga osakliga löneskillnader kunde identifieras.

Mina synpunkter

Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare. I en snabbt växande stad är kompetenta och engagerade medarbetare en stor tillgång. Tack vare dem kan staden fortsätta att utveckla de tjänster och den service som önskas och efterfrågas av stockholmarna. Genom reformer så som rätt till heltid för dem som idag har ofrivillig deltid samt goda möjligheter till kompetensutveckling, fortsätter vi att vässa stadens attraktivitet som arbetsgivare för kvinnor såväl som män. Staden som arbetsgivare ska ta tillvara på all kompetens som finns i staden. Genom att erbjuda stockholmarna en bra barnomsorg med generösa öppettider skapar vi förutsättningar för fler att jobba heltid.

Stockholms stad har en övergripande lönestrategisk inriktning som ingår i den personalpolicy som antogs av kommunfullmäktige år 2009. Den är en hjälp för stadens nämnder i deras lönepolitiska arbete. Samtidigt är det viktigt att betona att staden följer de grundläggande principer som förhandlas fram i centrala löneavtal mellan arbetsmarknadens parter.

Den senaste gången som staden centralt genomförde en lönekartläggning var år 2011 och då kunde inga osakliga löneskillnader identifieras. Den centrala lönekartläggningen har redovisats och lönestrukturen analyseras dessutom lokalt i samband med den årliga löneöversynen. Aktuell lönestatistik för de olika yrkesområdena inom Stockholms stad återfinns på stadens hemsida och redovisas där öppet.

Stadens lönekartläggningar visar att inga osakliga löneskillnader finns mellan kvinnor och män i samma yrken. Däremot är löneläget i kvinnodominerade yrken fortfarande generellt lägre än i mansdominerade yrken. Därför är det en angelägen uppgift för staden som arbetsgivare att utveckla karriärvägar och möjligheter till löneutveckling i fler kvinnodominerade yrken. Ett exempel på detta är de senaste årens reformer för nya karriärvägar för lärare.

Förekomsten av många arbetsgivare är ytterligare en viktig faktor för att skapa förutsättningar för löneutveckling. Genom årens lopp har en rad valfrihetsreformer i Stockholm lett till att yrkesgrupper inom skola, förskola och vård och omsorg fått helt nya möjligheter att byta arbetsgivare och på så sätt påverka såväl arbetssituation som lön.

Bilaga

Motion (2013:11) av Ann-Margarethe Livh (V) Minskning av de strukturella löneskillnaderna i staden mellan kvinnor och män.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden Roger Mogert och Emilia Bjuggren (båda S) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Att huvudsakligen bifalla motionen
2. Att därutöver anföra följande

Om löneskillnader mellan kvinnors och mäns arbete ska kunna minskas förutsätter det ett konsekvent arbete med att ge lika villkor och med att granska den egna lönesättningen.

Stockholm stad är i detta avseende inte bara en arbetsgivarpart som syftar till att reducera kostnader så långt som möjligt, staden är också en aktör med värderingar som måste genomsyra löne- och arbetsgivarpolitiken.

Därför är det bra att steg har tagits för att erbjuda heltid till de som är ofrivilligt deltidsarbetslösa. Det är dock ett otillräckligt steg eftersom erbjudandet alltför ofta är sammankopplat med arbetsvillkor och arbetstider som gör det svårt att acceptera erbjudandet.

Därför är det också bra att det vid tidigare kartläggningar inte uppdagats lönediskriminering vid jämförelser mellan likvärdiga jobb. Ska man långsiktigt bryta en strukturell lönediskriminering behövs dock även kartläggningar göras mellan olika typer av jobb så att kvinnligt dominerade jobb, med hänsyn till utbildning och krav i arbetet, inte strukturellt diskrimineras. I den mån detta sker behöver staden en strategi för att konsekvent utjämna villkoren mellan män och kvinnor.

I detta avseende är det angeläget att jämföra olika delar av stadens verksamheter. Vi har förståelse för de praktiska invändningar som SLK anför men anser att inriktningen borde vara att hitta sätt att hantera dessa snarare än att säga att det är för svårt och därför gör vi inget.

Det är angeläget att arbetstagarorganisationer involveras i arbetet med att utforma kartläggningen och analysera resultatet av kartläggningen – såväl på central som lokal nivå.

Den borgerliga regeringen har sänkt ambitionerna för lönekartläggning och därmed arbetet mot lönediskriminering. Staden borde i betydande delar kunna göra lönekartläggningar oftare än var tredje år utan betydande merarbete.

Reservation anfördes av borgarrådet Daniel Helldén (MP) enligt följande.

Jag föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. delvis bifalla motionen
2. därutöver framföra följande

Miljöpartiet vill att Stockholms stad aktivt ska arbeta för att strukturella löneskillnader som har samband med kön avskaffas i stadens verksamheter. I Miljöpartiets budget för 2014 finns som ett första steg en riktad satsning om 20 miljoner för att höja lönerna bland de lägst betalda yrkesgrupperna i staden. Även om det är arbetsmarknadens parter som ska göra upp om villkoren på arbetsmarknaden måste även vi som politiker se och ta vårt arbetsgivaransvar.

Utöver lön är det även viktigt att säkerställa en god arbetsmiljö, rätten till heltid och möjlighet till deltid samt att arbete inom staden går att kombinera med aktivt liv och föräldraskap.

Det är viktigt att staden har en sammanhållen lönepolitik som följer rådande avtal och bidrar till en ekonomiskt jämställd arbetsmarknad. Såväl lägsta som högsta löner ska vara rimliga och relevanta i relation till det arbete som utförs, efterlevs detta är införandet av lönetak inte nödvändigt.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2013:11) av Ann-Margarethe Livh (V) om en minskning av de strukturella löneskillnaderna i staden mellan kvinnor och män anses besvarad med vad som sägs i utlåtandet.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:
STEN NORDIN

Sten Nordin

Ulrika Gunnarsson

Ärendet

Ann-Margarethe Livh (V) anser i motionen att staden ska arbeta aktivt för att minska de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Motionären presenterar ett antal förslag på temat.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 20 mars 2013 har i huvudsak följande lydelse.

Lönebildningen är en fråga för parterna på arbetsmarknaden och Stockholms stad följer de centrala avtal som tecknas mellan parterna. Enligt samtliga löneavtal som är aktuella för staden ska lönen vara individuell och differentierad. Löneökningarna för samtliga medarbetare, även chefer, ska bedömas utifrån prestation och för detta finns lokalt framtagna lönekriterier som stöd.

Enligt diskrimineringslagstiftningen (2008:567) 3:e kapitlet Lönefrågor ska arbetsgivaren genomföra en lönekartläggning vart tredje år och analysera om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

I staden görs lönekartläggning enligt lagens krav vart tredje år på central nivå såväl som på förvaltningsnivå. Stadens bolag är egna juridiska personer och ingår därför inte i stadens lönekartläggning. Staden genomförde centralt en lönekartläggning 2011 då inga osakliga löneskillnader kunde identifieras. Den centrala lönekartläggningen har redovisats i Cesam. Därutöver analyseras lönestrukturen lokalt i samband med den årliga löneöversynen.

Lönekartläggning enligt lagens krav är avgränsat till arbetsgivaren. Det finns således inte krav på att göra kartläggning eller jämförelser mellan arbetsgivare. Då stadens bolag är egna juridiska personer finns därmed heller inget krav i lagen på en samlad lönestatistik. Det finns också faktorer som komplicerar en koncerngemensam lönestatistik. En sådan faktor är att bolagen använder sig av olika lönesystem. Att samla in uppgifter från dessa skulle innebära omfattande administration och medföra stora kostnader. Stadens bolag har också andra avtal än de kommunala förvaltningarna, en annan befattningsnomenklatur och tillhör andra

arbetsgivarorganisationer vilket bland annat medför svårigheter att jämföra likvärdiga yrken och att tidpunkten för löneöversyn kan vara olika. Ytterligare en faktor som försvårar lönejämförelser är att arbetstidsmått skiljer sig mellan förvaltningar och bolag samt mellan bolagen.



2013:11

Motion av Ann-Margarethe Livh (V) om en minskning av de strukturella löneskillnaderna i staden mellan kvinnor och män*Dnr 222-163/2013*

Vänsterpartiet har upprepade gånger uppmärksammat det stora allvaret i stadens extremt könsuppdelade arbetsmarknad och bristen på kraftfulla strategier för att lönemässigt uppvärdera kvinnors arbete. Andelen yrkesgrupper i Stockholms stad med jämn fördelning mellan kvinnor och män har sjunkit från 20 till 17 % mellan 2008 och 2011 enligt Jämix. Trots de styrdokument som finns går utvecklingen alltså bakåt för kvinnorna.

Nu krävs politisk vilja. Idag är stadens ekonomi så god att det finns ekonomiskt utrymme att minska de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Kvinnors betalda arbete som ofta finns i omsorgsverksamheter är dessutom ofta så fysiskt påfrestande att många inte orkar arbeta heltid och därmed både får sämre lön och pension. Det räcker således inte med att höja lönerna och ge alla heltid, även arbetsmiljön och arbetstidens längd måste förbättras. Staden har som finansär av välfärden det största ansvaret för att göra jobben attraktiva.

Idag tjänar en undersköterska som arbetat 40 år i Stockholms cirka 25 000 kronor i månaden. Ett vårdbiträde som arbetat lika länge tjänar mindre. Arbete med människor värderas lägre än arbete med maskiner. De allra högsta cheferna i staden tjänar tre till fem gånger så mycket. Vi vet att stockholmarna vill att de som tar hand om deras barn och äldre ska värderas bättre än idag. Hur staden ska attrahera unga till dessa yrken är en gåta, så länge de låga lönerna består.

Staden måste visa i reda pengar att målet är ett jämställt samhälle. Vi föreslår därför att 150 mnkr avsätts till en jämställdhets- och låglönesatsning inom kvinnodominerade yrkesområden. Hur pengarna fördelas mellan avtalsområden och yrkesgrupper bestäms i slutligt i fackliga förhandlingar. Syftet ska vara att höja de lägst avlönade yrkesgrupperna och minska lönegapet till de högst avlönade cheferna genom att införa ett lönetak.

Pengar är inte allt. Staden måste anstränga sig och ta fram jämförbar lönestatistik för bolag och förvaltningar, för att synliggöra osakliga löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Stockholms läns landsting med betydligt fler anställda tar årligen fram könsuppdelad statistik för alla anställda i koncernen, inklusive medellöner och löneutveckling. Istället för att ge upp inför administrativa hinder måste staden kunna lära av andra

Ytterst handlar intresset att ta fram gemensam lönestatistik om tilltron till stadens ambitioner att följa diskrimineringslagstiftningen. Analyser och handlingsplaner måste göras centralt i staden för att ge överblick, istället för bara på de enskilda förvaltningarna och bolagen. Idag gör staden minsta möjliga och tar fram lönekartläggningar enligt lagens minimikrav som är vart tredje år. Staden måste ha högre ambitioner och återgå till årliga lönekartläggningar. Målet ska vara lika lön för lika arbete och minskade löneklyftor mellan kvinnor och män.

Statistik är inte allt. Det krävs strategier och engagemang på högsta politisknivå för att ändra djupt rotade strukturer. Staden måste som en av landets största arbetsgivare ta fram en kraftfull strategi med mätbara mål och delmål i samverkan med de fackliga organisationerna och utifrån kunskap om hur den könssegregerade arbetsmarknaden ser ut och fungerar.

För att gå från ord till handling i arbetet för jämställda och rättvisa löner krävs politisk vilja, pengar, statistik och, strategi. Med hänvisning till ovanstående föreslår jag därför att kommunfullmäktige beslutar följande:

1. Staden tar itu med hindren och söker lösningar för att ta fram lönestatistik som omfattar kvinnor och män i alla förvaltningar och bolag.
2. På basis av statistiken tas lönekartläggningar fram varje år
3. Lönekartläggningen analyseras lokalt och centralt i staden i samverkan med de fackliga organisationerna
4. En handlingsplan tas fram för att rätta till omotiverade löneskillnader
5. En strategi tas fram för att minska löneklyftorna mellan kvinnligt och manligt dominerade yrkesområden och höja lönerna för de lägst avlönade.

6. En jämställdhets- och låglönesatsning om 150 mnkr inleds
7. Lönetak införs för de högst avlönade cheferna

Stockholm den 23 januari 2013

Ann-Margarethe Livh