Utlåtande 2012:45 RI (Dnr 222-1911/2011)

Jämställd lönepolitik

Motion (2011:56) av Ann-Margarethe Livh (V)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2011:56) av Ann-Margarethe Livh (V) om ”Jämställd lönepolitik” anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i detta utlåtande.

Föredragande borgarrådet Sten Nordin anför följande.

Ärendet

Ann-Margarethe Livh (V) har i en motion (2011:56) föreslagit att staden ska ta fram gemensam lönestatistik för alla förvaltningar och bolag, genomföra en jämställdhetsanalys av lönestatistiken och ta fram en åtgärdsplan för att rätta till omotiverade löneskillnader. Vidare föreslår motionären att staden tar fram en strategi för att minska löneklyftorna och höja lönerna för de lägst avlönade i staden.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, Kommunal, SACO och Vision Stockholms stad. SACO och Kommunal har avstått från att besvara remissen.

Stadsledningskontoret anser att staden uppfyller de lagkrav som ställs vad gäller lönekartläggning och analys av löner.

Vision Stockholms stad anser att staden ska ta fram lönestatistik som omfattar alla stadens verksamheter oavsett om det handlar förvaltningar eller bolag, att staden följer diskrimineringslagen och genomför en partsgemensam analys av löneskillnaderna för att upptäcka om det finns osakliga löneskillnader samt att staden tillsammans med de fackliga organisationerna upprättar en åtgärdsplan för att rätta till skillnaderna.

Mina synpunkter

Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare och staden har ett stort ansvar för att vara en god arbetsgivare. Ett jämställt samhälle är alla till gagn. Staden uppfyller de lagkrav som ställs vad gäller lönekartläggning och analys av löner. Staden följer centrala avtal och tillämpar individuell och differentierad lönesättning och medarbetarna bedöms utifrån prestation.

Enligt diskrimineringslagstiftningen ska staden vart tredje år genomföra en lönekartläggning och undersöka om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Vid de kartläggningar som gjorts av staden har inte några osakliga löneskillnader kunnat urskiljas. Enligt jämställdhetsindex JÄMIX har Stockholms stad en väldigt liten löneskillnad mellan könen som ligger på ca 1 procent.

Stockholms stad som arbetsgivare ska erbjuda spännande och utmanande arbeten där lika villkor och förutsättningar gäller för alla. Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till arbete, utbildning, inflytande och oberoende. Arbetet med jämställdhet ska integreras i stadens alla verksamheter och förutsätter långsiktighet och uthållighet. Fortfarande är det så att kvinnor i mindre utsträckning än män arbetar heltid och detta vill vi ändra på. För de som idag ofrivilligt arbetar deltid och vill arbeta mer, ska heltid erbjudas.

Genom satsningen på vård- och omsorgscollege erbjuder staden en utvecklad och fördjupad utbildning till undersköterska för redan anställda medarbetare. Ytterligare satsning är det projekt inom Stureby vård- och omsorgsboende som staden driver tillsammans med Karolinska institutet. Syftet är att arbeta fram en modell för vidareutbildning av omsorgspersonal genom samverkan mellan forskning och praktisk verksamhet.

Stadens ambition med dessa satsningar är att genom att göra utbildningsvägarna tydligare skapa en ökad attraktivitet för yrken inom vård och omsorg. Det medför även ökade möjligheter till karriärutveckling och en förbättrad löneutveckling. Med aktuell och adekvat kompetens hos medarbetarna kan också en höjd omsorgskvalitet skapas.

Vi fortsätter arbetet med att sprida goda exempel på de insatser som görs för ökad jämställdhet och mångfald. Genom en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess garanteras att det är kompetensen som är avgörande och att diskriminering inte förekommer.

Bilaga

Motion (2011:56) av Ann-Margarethe Livh (V) om jämställd lönepolitik

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

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

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. bifalla motionen
2. i övrigt framföra

Den bästa investeringen staden kan göra är i våra medarbetare. Stadens anställda ska kunna kombinera en aktiv fritid och ett aktivt föräldraskap med en god arbetsmiljö och goda karriärmöjligheter. Det är viktigt att en så stor arbetsgivare som Stockholms stad, med ca 40 000 anställda, föregår med gott exempel. Kommunens medarbetare är det viktigaste verktyg staden har för att utföra vårt uppdrag och säkerställa en god service till medborgarna.

Ca 75 % av stadens anställda är kvinnor, många arbetar inom tunga vård- och omsorgsyrken och många arbetar deltid. Staden ska verka för att medarbetarna har en god hälsa och kan leva på sin inkomst. Miljöpartiet vill att stadsledningskontoret ska ges i uppdrag att tillsammans med de fackliga organisationerna ta fram förslag till arbetstidsförkortning för de personalkategorier där det finns störst behov. Det behövs en låglöne- och jämställdhetssatsning på framför allt kvinnodominerade yrken. Staden borde införa rätt till heltid men möjlighet till deltid i samtliga förvaltningar och bolag.

Miljöpartiet vill att Stockholms stad aktivt ska arbeta för att strukturella löneskillnader som har samband med kön avskaffas i stadens verksamheter. Dessutom ska individuella osakliga löneskillnader som har samband med kön, etnicitet, funktionalitet, könsidentitet, könsuttryck och/eller sexualitet avskaffas. Det är också angeläget att genomföra djupare studier, exempelvis av lönekartläggningen och resultatet av handlingsplanerna för jämställda löner samt ta initiativ till att upprätta en bindande handlingsplan med fack och arbetsgivare för att få bort osakliga löneskillnader.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2011:56) av Ann-Margarethe Livh (V) om ”Jämställd lönepolitik” anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i detta utlåtande.

Stockholm den 7 mars 2012

På kommunstyrelsens vägnar:
ANN-KATRIN ÅSLUND

Sten Nordin

Ylva Tengblad

Reservation anfördes av *Karin Wanngård, Maria Östberg Svanelind* och *Emilia Bjuggren* (alla S) och *Ann-Margarethe Livh* (V) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Motion (2011:56) av Ann-Margarethe Livh (V) om ”Jämställd lönepolitik” bifalles
2. Därutöver vill vi framföra följande

Det är tydligt att finansborgarrådet inte vill gå till botten med att kartlägga och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män anställda av staden. På annat sätt kan vi inte tolka den redovisade oviljan att ta fram en gemensam lönestatistik för både förvaltningar och bolag. Hinder efter hinder av administrativ och ekonomisk art radas upp av stadsledningskontoret, vilket finansborgarrådet nöjer sig med istället för att söka lösningar.

När landstinget kan ta fram en gemensam lönekartläggning för hela sin förvaltningsdrivna del av verksamheten bör staden kunna göra detsamma. Finansborgarrådets passiva inställning innebär att osakliga löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken fortsätter att osynliggöras, eftersom yrkena i stor utsträckning finns i olika förvaltningar och bolag.

I finansborgarrådets argumentation mot en gemensam lönestatistik hänvisas till att jämställdhetsindexet Jämix endast visar en procents löneskillnad mellan könen. Eftersom Jämix inte omfattar bolagen är det argumentet föga gångbart i sammanhanget.

Självfallet innebär rätt till heltid och ökade möjligheter till fortbildning och vidareutbildning att lönerna kan öka för enskilda arbetstagare, och det är alldeles utmärkt. Det räcker däremot inte för att höja hela grupper av lågavlönade yrken i staden. Ett steg på vägen att minska löneklyftorna är därför de riktade låglönesatsningar som vi föreslår i våra budgetreservationer.

Fackförbundet Vision stödjer motionen och hänvisar till att det inte är tillfredsställande att enbart följa jämställdhetslagen för en arbetsgivare av stadens storlek. Det är en uppfattning som vi delar. Att arbetstagarorganisationen inte anser att stadens riktlinjer följer diskrimineringslagens stadganden om samverkan måste självfallet redas ut.

Vi utgår från att finansborgarrådet kommer att ta sitt förnuft tillfånga och se till att en gemensam lönestatistik tas fram. Resultatet ska självfallet analyseras och osakliga löneskillnader åtgärdas i samverkan med de fackliga organisationerna.

Reservation anfördes av *Åsa Jernberg* och *Stefan Nilsson* (båda MP) med hänvisning till reservationen av (MP) i borgarrådsberedningen.

ÄRENDET

Ann-Margarethe Livh (V) tar i sin motion upp att staden saknar ett relevant system för att kunna jämföra och värdera löner för olika yrkeskategorier och att analyser och handlingsplaner inte tas fram på central nivå. Motionären föreslår att bolagens anställda ska finnas med i den statistik som årligen tas fram och att staden ska göra en jämställdhetsanalys och ta fram en åtgärdsplan för att rätta till omotiverade löneskillnader. Motionären föreslår vidare att staden tar fram en strategi för att minska löneklyftorna och höja lönerna för de lägst avlönade i staden.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, Kommunal, SACO och Vision Stockholms stad. SACO och Kommunal har avstått från att besvara remissen.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 3 november 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms stad följer de centrala avtal som tecknas och tillämpar individuell och differentierad lönesättning. Löneökningarna för samtliga medarbetare ska bedömas utifrån prestation och för detta finns lokalt framtagna lönekriterier som stöd.

Enligt diskrimineringslagstiftningen (2008:567) 3:e kapitlet Lönefrågor ska staden som arbetsgivare genomföra en lönekartläggning vart tredje år och undersöka 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 enligt 10§. 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. Staden genomförde centralt en kartläggning 2008 då inga osakliga löneskillnader kunde identifieras.

Lönekartläggning ska göras på övergripande nivå såväl som på förvaltningsnivå. Under hösten 2011 görs en stadsövergripande kartläggning. Stadens bolag är egna juridiska personer och ingår därför inte i stadens lönekartläggning.

Vad gäller bolagen och den samlade lönestatistiken för staden så finns ett flertal komplikationer, bland annat att bolagen använder sig av olika lönesystem. Att samla in uppgifter från dessa skulle innebära omfattande administration och är inte ekonomiskt

försvarbart. Stadens bolag är egna juridiska personer och har andra avtal än de kommunala förvaltningarna. De tillhör också andra arbetsgivarorganisationer vilket försvårar jämförbarheten då bland annat tidpunkten för löneöversyn kan vara olika.

Vision Stockholms stad

Vision Stockholms stads yttrande har i huvudsak följande lydelse.

Av Stockholms stads riktlinjer för jämställdhets och mångfaldsarbete framgår följande:

Arbetsgivaren ska vart tredje år analysera och redovisa resultatet av lönekartläggning av lika och likvärdiga arbeten. Utifrån kartläggningen ska en handlingsplan för jämställda löner upprättas och redovisas. Personalstrategiska avdelningen genomför en övergripande lönekartläggning avseende samtliga nämnder, särskilda anvisningar för nämndernas lönekartläggning presenteras i separat information. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Att enbart följa jämställdhetslagen när det gäller att kartlägga stadens löner är inte tillfredsställande hos en arbetsgivare i Stockholms stads storlek.

För att åstadkomma stadens målsättning om att ”löneskillnader ska kunna motiveras sakligt och får inte vara diskriminerande” (Personalpolicy) ska en kartläggning göras årligen för att bl.a. upptäcka vilka effekter en åtgärdsplan har fått för lönebilden och löneskillnaderna.

Vision anser att stadens riktlinjer, enligt ovan, följer inte diskrimineringslagens 12§ som anger att arbetstagarorganisationerna ska samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplaner.

Vision anser att staden ska ta fram lönestatistik som omfattar alla stadens verksamheter oavsett om det handlar förvaltningar eller bolag, att staden följer diskrimineringslagen och genomför en partsgemensam analys av löneskillnaderna för att upptäcka om det finns osakliga löneskillnader samt att staden tillsammans med fackliga organisationerna upprättar en åtgärdsplan för att rätta till skillnaderna.

Därför ställer sig Vision bakom motionärens förslag.

KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner 2011:56

2011:56 **Motion av Ann-Margarethe Livh (V) om jämställd lönepolitik**
Dnr 222-1911/2011

Stadens arbetsmarknad är extremt könsuppdelad. Samtidigt saknas ett relevant system för att kunna jämföra och värdera löner för olika yrkeskategorier. Män och kvinnor arbetar i stor utsträckning inom olika områden och deras arbetsinsatser värderas olika. Inom äldreomsorgen arbetar främst kvinnor. Där är lönerna låga och arbetet så fysiskt påfrestande att många inte orkar jobba heltid. Idag finns inte en gemensam lönestatistik för stadens förvaltningar och bolag, viket gör att en verklig jämförelse mellan yrkesgrupper inte går att göra. Skillnaderna mellan mans- och kvinnodominerade yrken osynliggörs eftersom de finns i olika förvaltningar och bolag. Den lönestatistik som personal- och jämställdhetsutskottet har tillgång till är inte rättvisande eftersom den enbart innehåller information om lönerna i förvaltningar och inte i bolag. Dessutom görs inte en analys och eventuella handlingsplaner centralt i staden för förvaltningarna som helhet, utan enbart på varje enskild förvaltning. Inom landstinget görs däremot en gemensam lönekartläggning för hela den förvaltningsdrivna delen av landstinget.

Löneklyftorna är stora bland de anställda inom stadens förvaltningar och det är troligt att klyftorna är ännu större om även bolagens anställda finns med i statistiken. Stockholms läns landsting, som har betydligt fler anställda än Stockholms stad, tar årligen fram statistik för samtliga anställda i koncernen. Medellöner och löneutveckling uppdelat på kön beskrivs i årsredovisningen. Det borde vara fullt möjligt för staden att göra likadant.

Staden behöver gemensam statistik för att analysera och ta fram en strategi mot omotiverade löneskillnader. Ytterst handlar det om tilltron till stadens ambitioner att följa diskrimineringslagstiftningen. Stadens mål ska vara ”Lika lön för lika arbete” och att minska de orimliga löneklyftor som finns idag.

Dessutom måste staden höja lönerna för de sämst avlönade inom till exempel äldreomsorgen där många idag har en lön som det inte går att leva på. Jämställda löner borde liksom regelbundet återkommande jämställdhetsanalyser och jämställdhetsbokslut vara självklara i en modern kommun.

Med hänvisning till ovanstående föreslår jag att kommunfullmäktige beslutar följande:

- Staden tar från och med år 2012 fram en lönestatistik som omfattar alla förvaltningar och bolag.
- Staden genomför en jämställdhetsanalys av lönestatistiken och tar fram en åtgärdsplan för att rätta till omotiverade löneskillnader.
- Staden tar fram en strategi för att minska löneklyftorna och höja lönerna för de lägst avlönade i staden.

Stockholm den 26 september 2011

Ann-Margarethe Livh (V)