



PM 2010: RI (Dnr 209-2823/2008)

Den kommunala löneutvecklingen – chefer jämfört med de lägst betalda

Skrivelse av Inger Stark (v)

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande
Skrivelsen av Inger Stark (v) om ”Den kommunala löneutvecklingen - chefer jämfört med de lägst betalda” anses besvarad med vad som anförs i denna promemoria.

Föredragande borgarrådet Sten Nordin anför följande.

Ärendet

Inger Stark (v) har i en skrivelse den 3 december 2008 efterfrågat könsuppdelad statistik över löneutvecklingen för de högst avlönade cheferna och experterna respektive de lägst avlönade yrkesområdena i staden samt begärt en plan för hur lönegapet ska minska mellan stadens anställda.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret skriver i sitt svar att cheferna i Stockholms stad har haft en gynnsammare löneutveckling jämfört med några av de lägst avlönade yrkesgrupperna under den senaste tioårsperioden, även om inte skillnaderna är lika stora som i den statliga jämförelsen. Löneutvecklingen för enhetschefer kan tyckas anmärkningsvärd, men måste sättas i relation till en stor förändring av innehållet i befattningen utifrån utökade ansvarsområden och fler underställda. Utmärkande för den aktuella tioårsperioden har dessutom varit perioder av stark högkonjunktur samt organisationsförändringar i staden. I den expansiva Stockholmsregionen har detta medfört konkurrens om utbildad och duktig personal, vilket pressat upp löneläget, inte minst för chefer. Löneskillnader mellan könen har jämnats ut under den aktuella perioden i och med att lönerna för avdelningschefer och enhetschefer höjts mer för kvinnor samtidigt som männen i de kvinnodominerade befattningarna barnskötare och vårdbiträden haft en något bättre löneutveckling.

Mina synpunkter

Det är viktigt att Stockholms stad följer grundläggande principer för lönesättning och löneutveckling. Jämförelser och diskussioner om löner förs i olika sammanhang, inte minst i samband med de årliga löneöversynsförhandlingarna. Löneutvecklingen för

olika yrkesgrupper är beroende av många faktorer, till exempel de centrala löneavtalen, marknadsläget vid nyrekryteringar, organisationsförändringar, arbetsvärderingar och årliga lönekartläggningar.

Staden följer de grundläggande principer som förhandlas fram i centrala löneavtal mellan arbetsmarknadens parter. Avtalen varierar för medarbetare inom olika arbetstagarorganisationer vad gäller uppgjorda nivåer för lönepåslag, eventuella individgarantier m.m. Gemensamt för stadens samtliga löneavtal är ändå utgångspunkten om individuell lönesättning kopplad till prestationer utifrån överenskomna verksamhetsbaserade mål och lönekriterier.

Lönestrukturen i staden bygger dessutom på befattningsvärderingar gjorda i värderingssystemet BAS. Dessa värderingar ligger till grund för stadens årliga lönekartläggningar. Stadens övergripande lönekartläggning för 2007 granskades och godkändes av JämO under 2008. Stadens befattningsvärderingar följs kontinuerligt upp samtidigt som befattningsbenämningar ses över utifrån organisationsförändringar och ändrat innehåll i befattningar.

Jämfört med perioden 1998-2008 har det år 2009 skett en viss utjämning mellan chefer och de jämförda grupperna. Utfallet i löneöversynen för stadens chefer, liksom även tjänstemän, blev ca 3 %, jämfört med ett utfall på ca 4 % för Kommunals grupper inom vård och omsorg.

Jag instämmer med stadsledningskontoret som pekar på att staden har en tillfredsställande uppföljning av lönestruktur och löneutveckling för olika yrkesgrupper.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande

Skrivelsen av Inger Stark (v) om ”Den kommunala löneutvecklingen - chefer jämfört med de lägst betalda” anses besvarad med vad som anförs i denna promemoria.

Stockholm den 3 april 2010

STEN NORDIN

Bilaga

Skrivelse av Inger Stark (v) Den kommunala löneutvecklingen – chefer jämfört med de lägst betalda

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden *Carin Jämtin* (s), *Yvonne Ruwaida* (mp) och *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Vi föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen att bifalla skrivelsen.
2. Stadsledningskontoret får i uppdrag att ta fram en plan för hur lönegapet ska minska mellan stadens anställda.
3. Därutöver vill vi framföra följande.

Inte oväntat har barnskötare, ekonomibiträden och vårdbiträden haft en betydligt sämre löneutveckling de senaste tio åren jämfört med enhetschefer, avdelningschefer och direktörer. Medan de lägst avlönade medarbetarna har haft en löneutveckling mellan 34 och 39 procent har de högst avlönade cheferna haft en löneutveckling mellan 48 och 61 procent.

Chefernas positiva löneutveckling förklaras bland annat med att förändrat arbetsinnehåll och fler underställda, högkonjunkturen och organisationsförändringar i staden. Trots att många av de lägst avlönade också har fått högre krav i yrket och berörts av organisationsförändringar har de inte kunnat växla ut detta i samma positiva löneutveckling som cheferna.

Det är helt oacceptabelt med de ökade löneskillnaderna mellan chefer och medarbetare. Vi vill se en rakt motsatt utveckling, där de lägst avlönade får betydligt högre påslag och de högst avlönade får hålla igen sina löneanspråk. Stadsledningskontoret bör därför få i uppdrag att återkomma med en plan för hur lönegapet ska minska, i enlighet med förslaget i skrivelsen.

ÄRENDET

Inger Stark (v) har i en skrivelse den 3 december 2008 efterfrågat könsuppdelad statistik över löneutvecklingen för de högst avlönade cheferna och experterna respektive de lägst avlönade yrkesområdena i staden samt begärt en plan för hur lönegapet ska minska mellan stadens anställda.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 23 januari 2009 har i huvudsak följande lydelse.

Bakgrund

Inger Stark (v) har i en skrivelse efterfrågat könsuppdelad statistik över löneutvecklingen för de högst avlönade cheferna och experterna respektive de lägst avlönade yrkesområdena i staden samt begärt en plan för hur lönegapet ska minska mellan stadens anställda.

I skrivelsen hänvisar Inger Stark (v) till den debatt som pågått om hur höga chefslönerna får vara utan att utmana anständigheten samt en artikel i Metro den 20 november 2008 om den statliga löneutvecklingen under den senaste tioårsperioden. De statliga cheferna har haft en mycket gynnsam löneutveckling jämfört med till exempel industriarbetare. Chefslönerna har dubblats jämfört med snittlönen för industriarbetare som bara ökat med drygt en fjärdedel. Inger Stark (v) ställer nu frågan om en liknande tendens kan finnas i staden utifrån utvecklingen i ett tioårsperspektiv.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av personalstrategiska avdelningen.

Stadsledningskontorets redovisning och synpunkter

För att göra motsvarande jämförelse av löneutvecklingen för olika grupper i staden som på den statliga sidan, har några vanligt förekommande befattningar valts ut. Stadens lönestatistik bygger på den indelning i befattningsbenämningar som omfattar samtliga yrkesgrupper. För chefsbefattningar finns även en indelning utifrån delegation och nivå i organisationen. Tre chefsbefattningar, på olika chefsnivåer, har valts ut för denna lönejämförelse, direktörer, avdelningschefer och enhetschefer. De lägre avlönade yrkesgrupper som valts ut för en jämförelse är barnskötare, ekonomibiträden och vårdbiträden. Dessa yrkesgrupper omfattar drygt 20 procent av stadens anställda. Löneutvecklingen utifrån medianvärdena 1998 och 2008, totalt och uppdelat på kön, framgår av nedanstående tabell:

Befattning	Löneutveckling/medianvärden 1998 - 2008		
	Samtliga	Kvinnor	Män
Direktörer	55%	51%	56%
Avdelningschefer	48%	57%	41%
Enhetschefer	61%	65%	46%
Barnskötare	38%	37%	42%
Ekonomibiträden	34%	34%	34%
Vårdbiträden	39%	38%	44%

Även i Stockholms stad har cheferna haft en gynnsammare löneutveckling jämfört med några av de lägst avlönade yrkesgrupperna under den senaste tioårsperioden, även om inte skillnaderna är lika stora som i den statliga jämförelsen. Löneutvecklingen för enhetschefer kan tyckas anmärkningsvärd, men måste sättas i relation till en stor förändring av innehållet i befattningen utifrån utökade ansvarsområden och fler underställda.

Utmärkande för den aktuella tioårsperioden har dessutom varit perioder av stark högkonjunktur. I den expansiva Stockholmsregionen har detta medfört konkurrens om utbildad och duktig personal, vilket pressat upp löneläget, inte minst för chefer. Utvecklingen mot en växande konkurrerande marknad även inom traditionellt kommunala verksamhetsområden är också något som påverkar löneläget för erfarna och efterfrågade yrkesgrupper.

Löneskillnader mellan könen har jämnats ut under den aktuella perioden i och med att lönerna för avdelningschefer och enhetschefer höjts mer för kvinnor samtidigt som männen i de kvinnodominerade befattningarna barnskötare och vårdbiträden haft en något bättre löneutveckling.

Principer för lönesättning och löneutveckling i staden

Jämförelser och diskussioner om löner förs i olika sammanhang, inte minst i samband med de årliga löneöversynsförhandlingarna. Löneutvecklingen för olika yrkesgrupper är beroende av många faktorer, till exempel de centrala löneavtalen, marknadsläget vid nyrekryteringar, organisationsförändringar, arbetsvärderingar och årliga lönekartläggningar.

Staden följer de grundläggande principer som förhandlas fram i centrala löneavtal mellan arbetsmarknadens parter. Avtalen varierar för medarbetare inom olika arbetstagarorganisationer vad gäller uppgjorda nivåer för lönepåslag, eventuella individgarantier m.m. Gemensamt för stadens samtliga löneavtal är ändå utgångspunkten om individuell lönesättning kopplad till prestationer utifrån överenskomna verksamhetsbaserade mål och lönekriterier. Detta gäller samtliga yrkesgrupper, men differentiering och lönespridning tenderar att vara större bland högre tjänstemän och chefer. Detta kan vara en av förklaringarna till skillnaden i löneutveckling mellan de undersökta grupperna.

Lönestrukturen i staden bygger dessutom på befattningsvärderingar gjorda i värderingssystemet BAS. Dessa värderingar ligger till grund för stadens årliga lönekartläggningar. Stadens övergripande lönekartläggning för 2007 granskades och godkändes av JämO under förra året. Stadens befattningsvärderingar följs kontinuerligt upp samtidigt som befattningsbenämningar ses över utifrån organisationsförändringar och ändrat innehåll i befattningar. Stadsledningskontoret anser därmed att staden har en tillfredsställande uppföljning av lönestruktur och löneutveckling för olika yrkesgrupper.