

Protokoll

Centrala samverkansgruppen den 28 september 2021

Närvarande

Magnus Gyllestad

Gunilla Ejefors Lublin

Johan Westin

Mattias Jansson

Magnus Lundberg

Mikael Steffen Stadin

Xerxes Fallah

Mats Pettersson

Lena Possbeck

Alexandra Eldstål

Johanna Andersson

Kommunstyrelseförvaltningen, ordf.

Kommunstyrelseförvaltningen, sekreterare

Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 4

Konsult, punkt 5 a

Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 5 b

Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 6

Ordförande Vision

Ordförande Lärarförbundet

Ordförande Lärarnas Riksförbund

Ordförande Kommunal

Ordförande Saco

Anmäلت förhinder

Henrik Engebretzen

Saknar representant

Ordförande Sveriges skolledarförbund

SSR

1. Val av justeringsman

Alexandra Eldstål och Lena Possbeck valdes att justera dagens protokoll.

2. Föregående sammanträdesprotokoll

Protokollet lades till handlingarna.

3. Genomgång av "restlistan"

Arbetsgivaren informerade om att en statusrapport av restlistan samt CESAM:s handlingsplan avseende årlig uppföljning redovisas vid nästa sammanträde.

4. Budgetfrågor

Arbetsgivaren redovisade delårsprognos två för kommunen inklusive status i verksamheten.

Delårsuppföljning koncernen

Kommunfullmäktiges mål 1 till 5 bedöms per augusti kunna uppfyllas.

Trygghetskommissionen

- Alla insatser påbörjade
- Prognos för budgeten är att resurserna förbrukas



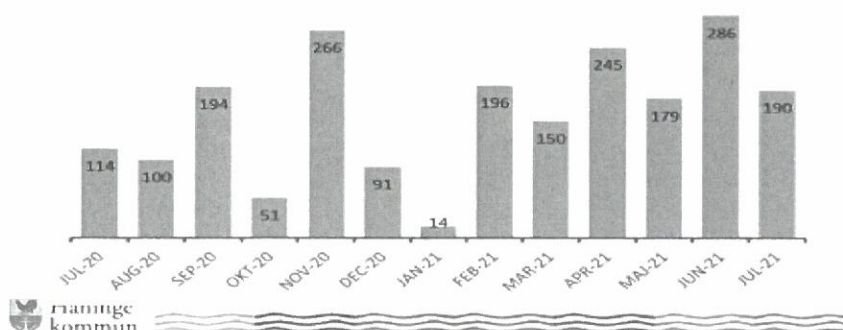
Politisk plattform

Delårsuppföljning 2 /2021	Ej påbörjad	Påbörjad	Färdig	Väntar	Behövs dialog
	0	0	0	0	DIALOG
Öppet, demokratiskt, tryggt Haninge		3	4	1	
Ekologiskt Haninge		3	4		
Haninge fortsätter att utvecklas		8	15		
Haninge som håller ihop		15	25		
Regionala frågor		1	9		



Befolkningsprognosen

Befolkning



I oktober varje år tas nya befolkningsprognoser fram. Dessa utgör i sin tur underlag för skatteprognoserna för nästkommande år. Haninge kommun har vuxit med ca 200 personer /månad.

Läraryrket undrade om de nyinflyttade invånarna ger skatteintäkter. Arbetsgivaren svarar att alla skapar intäkter men beloppet varierar beroende på olika ålderskategorier.

Ekonomi

Nämnd/styrelse	Nettoutfall period 202101- 202108	Budget 2021	Prognos helår 2021	Avvikelse mot budget helår, tkr	Avvikelse mot budget, %	Föregående månads avvikelse mot budget tkr	Skillnad jmf med föregående månads prognos tkr
Grund- och förskolenämnden	-1 358 380	-2 116 032	-2 116 032	0	0,0%	0	0
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	-321 764	-486 588	-489 768	-3 200	-0,7%	-3 900	700
Idrott- och fritidsnämnden	-90 621	-143 900	-143 900	0	0,0%	0	0
Kultur- och demokratinämnden	-49 605	-80 900	-80 400	500	0,6%	500	0
Kommunstyrelsen*	19 793	-288 871	-147 871	141 000	48,8%	107 000	34 000
Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden	-6 063	-10 979	-10 979	0	0,0%	0	0
Kommunfullmäktiges reserv	0	-48 000	-48 000	0	0,0%	0	0
Socialnämnden	-672 769	-1 023 500	-1 023 500	0	0,0%	0	0
Södertörns Upphandlingsnämnd	874	0	0	0	0,0%	0	0
Stadsbyggnadsnämnden	-89 586	-172 308	-170 808	1 500	0,9%	0	1 500
Äldrenämnden	-521 497	-836 000	-798 000	38 000	4,5%	0	38 000
Revision	-785	-1 332	-1 332	0	0,0%	0	0
Valnämnden	-86	-100	-100	0	0,0%	0	0
Södertörns Överförmyndarnämnd	2 319	0	0	0	0,0%	0	0
S:a skattefinansierad verksamhet	-3 088 150	-5 208 459	-5 090 660	177 800	3,4%	103 600	74 200
Finansförvaltningen	3 607 619	5 341 500	5 341 500	0	0,0%	0	0
Resultat 2021	519 469	153 041	310 840	177 800		103 600	74 200
Prognos 2021			310 840				

Kommunstyrelseförvaltningen har fortfarande ett minus på lokalbanken men har också fått intäkter från mark och exploatering, vilket medför ett överskott för KS om ca 141 miljoner. I övrigt kan man se att vissa förvaltningar prognostiserar ett underskott.

Underskottet vid gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har dock blivit lägre mot förra månaden. Det finns också prognos avseende positiva resultat. Exempelvis inom Stadsbyggnadsnämnden vilket beror på att fler bygglov har utfärdats.

ÄN ligger på ett plus om ca 38 miljoner trots att hemtjänsten har en minusprognos. Haninge kommun ligger därför 171 miljoner bättre mot förra prognosen. Men kommunen når inte avkastningsmålet om 2 procent.

Årsprognos

Årsprognos

Prognos, specificerad	Föregående månads prognos	Prognos helår 2021	Förändring
Lokalbanken	-25 000	-25 000	0
Evakueringskostnader	-30 000	-30 000	0
Realisationsvinster	162 000	200 000	38 000
Kommungemensamma kostnader	0	-4 000	-4 000
Årsprognos	107 000	141 000	34 000

- MEX
- Lokalbanken inkl evakuering



5. Koncernövergripande frågor

- a) WS lokaler det koncernövergripande perspektivet

Arbetsgivaren har upphandlat ett konsultstöd för att genomföra en översyn av lokalförsörjningsprocessens samtliga delar. WS syfte var att diskutera hur lokalförsörjningsprocessen fungerar idag utifrån:

- Stöd
- Processer och organisering
- Kompetenser/roller
- Styrande dokument osv
- Teknik och verktyg
- Nyckeltal och utveckling av hyresmodellen

Resultatet av WS sammanställs och skickas till ordförande och mötets justerare. Förslag till ny process ska samverkas i CESAM inför beslut.

b) Lönekartläggning

Arbetsgivaren vill samverka den lönekartläggning som är gjord enligt bilaga 1. De fackliga organisationernas synpunkter har diskuterats i avtals och villkorsgruppen.

Synpunkter som ska hanteras inom ramen för lönerevision 2022 är:

- Översyn av arbetsvärderingen (kommunal)
- Lönejustering ska lyftas ut från lönekartläggning och hanteras i samband med lönerevisionen (Läraryrket)

Kommunal och läraryrket samt Läraryrket Riksförbund lämnar frågan utan eget ställningstagande. Övriga fackliga organisationerna ställer sig bakom arbetsgivarens förslag till dokumentet lönekartläggning.

Parterna är överens om att punkten därmed är samverkad.

Arbetsmiljö

Lokalflytt i kommunhuset

Arbetsgivaren vill samverka den planerade omflytten i kommunhuset enligt plan, se bilaga 2. I samband med denna punkt hanteras även de frågor som de fackliga parterna har lyft i punkt 8.

Arbetsgivaren redogjorde för uppdraget och frågorna från de fackliga organisationerna i bilaga 3. Samtliga inskickade frågor anses besvarade.

Frågan är därmed samverkad och arbetsgivaren kan gå till beslut.

6. Upphandling

Punkten utgick vid detta möte.

7. Frågor från de fackliga organisationerna

1. Anmälda frågor från de fackliga organisationerna

Kommunal ställer nedanstående frågor till arbetsgivaren i samband med ovan punkt 5a:

- Kostnader för flytt
- Ser ni några positiva effekter för verksamheterna i och med flytten?
- Samt Varför SÄF ska utöka med 28 rum, ska det anställas fler, ska befintlig personal som sitter ute i verksamheterna flytta in i kommunhuset, eller vad är anledningen?

Vision framhåller nedanstående punkter i samband med ovan punkt 5a:

- Vision förutsätter att risk- och konsekvensanalys är gjorda av berörda chefer och frågan har diskuterats på respektive APT.
- Vision vet att dessa rockader kostar kommunen pengar och medför alltid ett produktionsbortfall.
- Det blir på bekostnad av en sjyst löneutveckling för våra medlemmar och stress i organisationen.

- Pandemin och distansarbete har visat oss att många medarbetare kan jobba på ett smartare, billigare och effektivare sätt och dessa ständiga rockader inte kommer att behövas.
- Vision vill återigen rekommendera arbetsgivaren att ta erfarenheterna från distansarbete på allvar och utifrån det ta ett helhetsgrepp kring frågan rörande kontorslokaler och framtids säkrar den.

Fråga 2

- Kontaktcenter – centraliseringen av serviceenheten. En fråga som VISION tog upp december 2020 på Cesam. VISION envisas med att deras förslag ligger och önskar på nytt fråga arbetsgivaren hur ni ser på förslaget, se bilaga 2.
- Den senaste tiden har varit en del skrivelser kring tystnadskultur inom kommuner. Se bland annat tidningen Vision, och Visions pressmeddelande. Det är en fråga som har bäring på arbetsmiljön säkerhet, rättssäkerhet och förtroende för kommunen.
 Vad är arbetsgivarens bedömning vad gäller Haninge? Hur jobbar arbetsgivaren strategiskt med denna fråga?
 Ser arbetsgivaren behov av att göra motsvarande utredning som Göteborgs stad gjorde?

De fackliga organisationerna Lärarnas Riksförbund, Vision, Saco samt Akademikerförbundet SSR vill lämna synpunkter avseende lönerörelsen 2020 i bilaga 3.

Arbetsgivarens svar:

Kontaktcenter: Det finns en smygstart på uppdraget genom att serviceenheten har påbörjat en inventering med förvaltningarna vad de vill/kan lämna ifrån sig för ”områden”. Arbetsgivaren kompetensutvecklar därmed medarbetare på serviceenheten i samverkan med förvaltningarna.

Vidare ser arbetsgivaren att frågan kommer att utvecklas vidare i och med organisationsuppdraget från fullmäktige. Ett kontaktcenter kommer att i en eventuell ny organisationsstruktur fylla en viktig funktion.

Tystnadskultur inom kommunen: Arbetsgivaren delar Visions syn på att detta är ett viktigt område och att frågan bör följas upp. I dagsläget anser arbetsgivaren att Haninge kommun är i ett annat läge än Göteborgs stad. Haninge kommun har verktyg att hantera frågan kring tystnadskultur och kriminalitet, ex vårt incidentrapporteringssystem KIA, utbildning inom hedersrelaterat våld samt utbildning inom hot och våld i nära relationer mm.

Skrivelsen kring lönerörelsen mm: Arbetsgivaren tackar för Saco:s, SSR, Vision samt Lärarnas Riksförbunds synpunkter och bekräftar att de har mottagit skrivelsen.

8. Övriga frågor

- a) Arbetsgivaren lyfte den beslutade hanteringen av anmälan skyddsombud. Detta pga av skyddsombudet dag den 27 okt.

De fackliga organisationerna tycker att förslaget är ett bra förslag och ska snarast inkomma med uppdaterade namnlistor.

- b) Fysiska möten from okt sammanträdet?

Mötesdeltagarna hade en diskussion kring formen för fortsatta sammanträden. Diskussionen utmynnande i följande:

- From okt är det valfritt om man deltar fysiskt eller via temas om inte annat sägs, ex central skyddskommitté i nov.

From januari så kommer ett förslag tas fram:

- Vilka möten som sker via teams och vilka som sker fysiskt
- Mötestiden ändras också till 14.15 – 16.45.

9. Nästa möte

Nästa möte är den 26 okt 2021 kl 13.00-15.30.

Justeras:



Magnus Gyllestad

Kommundirektör



Alexandra Eldstål

Kommunal



Lena Possbeck

Lärarnas Riksförbund

Lönekartläggning Haninge kommun 2020 års löner

**Personalavdelningen, HR-enheten
2021**



Innehållsförteckning

1. LÖNEKARTLÄGGNING ENLIGT DISKRIMINERINGSLAGEN.....	3
2. ÅRETS LÖNEKARTLÄGGNINGSPROCESS.....	3
3. ANALYS AV LÖNEBESTÄMMELSER OCH PRAXIS.....	4
3.1 LÖNEBESTÄMMELSER	4
3.2 TILLÄMPNING OCH PÅVERKANDE FAKTORER I LÖNESÄTTNING.....	4
3.2.1 <i>Erfarenhet och anställningstid</i>	4
3.2.2 <i>Marknadskrafter</i>	5
3.2.3 <i>Små yrkesgrupper</i>	5
4. ANALYS AV LÖNESKILLNADER.....	5
4.1 TABELL 1 SAMMANFATTANDE STATISTIK FRÅN ÅRETS KARTLÄGGNING	6
5. SAMMANFATTANDE ANALYS.....	7
5.1 SAMMANFATTANDE ANALYS MELLAN INDIVIDER	7
5.2 SAMMANFATTANDE ANALYS MELLAN YRKESGRUPPER	7
6. INFÖR 2021 ÅRS LÖNEKARTLÄGGNING	8

1. Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Lönekartläggningens syfte är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kön.¹ Lönekartläggningen är en del i arbetet för att kunna säkerställa att alla medarbetare oavsett kön lönesätts utifrån likvärdiga faktorer. Detta gör vi på Haninge kommun genom att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till skillnaderna.

Arbetet med lönekartläggning är en aktiv åtgärd i arbetsgivarens arbete mot diskriminering.²

Kommunens arbete med lönekartläggningen har varit indelad i följande steg:

1. *Analys av lönepolitik och praxis:* Genomgång av avtal, policys och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor.
2. *Genomgång av befattningsgrupper³*
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 kvinnodominerade som är betraktade som likvärdiga.
4. *Upprättande av lönekartläggning innehållande processbeskrivning, analys och handlingsplan:* Redovisning av resultatet av lönekartläggning, analys och handlingsplanen. Redovisar de åtgärder som behöver vidtas i syfte att nå jämställdhet mellan könen vad gäller lönesättning.

2. Årets lönekartläggningsprocess

Uppdraget att se till att en lönekartläggning genomförs ligger hos arbetsgivaren. Dock finns det krav på öppenhet och samverkan med de fackliga organisationerna vilken arbetsgivaren har kollektivavtal med.

Lönekartläggningen har genomförts under 2020-2021 och bygger på lönedata från 2020. Lönekartläggningen har genomförts i IT-stödet Sysarb.se – levererat av Sysarb Group AB. Analys av materialet har huvudsakligen genomförts av HR-avdelningen; HR-partner Maria Norrbin, förhandlingschef Magnus Lundberg och biträdande förhandlingschef Margareta Jarnevall. Dock har materialet gått ut för genomläsning till de fackliga parter samt därefter följt upp med ett sammanträde för att diskutera materialet i sin helhet.

¹ Diskrimineringslagen kap 3 § 8-10

² Aktiva åtgärder är ett begrepp i lagen som innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter.

³ Befattningsgrupper avser det i lönekartläggningsystemet sysarb.se kallat "arbeten" som är de grupper med medarbetare som innehar liknande tjänst/titel/befattning och som sorterar i samma grupp i lönekartläggningsystemet.

3. Analys av lönebestämmelser och praxis

3.1 Lönebestämmelser

Som arbetsgivare ska du kartlägga lönesystemet, det vill säga bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.⁴ Enligt de centrala löneavtalen ska lönebildningen och lönesättningen bidra till att arbetsgivaren når sina verksamhetsmål. Lönen ska stimulera till verksamhetsförbättringar, effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla medarbetarens uppnådda mål och resultat.⁵

Detta speglas i kommunens personalpolitiska program och lönepolicy som är de främsta lokala styrdokumenten i Haninge kommun inom löneområdet. Haninge kommun eftersträvar en kultur där goda arbetsprestationer belönas och lönesättningen ska uppfattas som relevant utifrån arbetsinnehåll och arbetsinsats. Utifrån detta bedömer arbetsgivaren lönepolitiken som könsneutral.

3.2 Tillämpning och påverkande faktorer i lönesättning

Haninge kommun har en individuell och differentierad lönesättning. Arbetsgivarpart och arbetstagarpart är överens om att lönerna lokalt, i Haninge kommun, ska påverkas av medarbetarens prestationer och dess värdeskapande aktiviteter. I Haninge kommun ska finnas tydliga och förankrade lönekriterier som tydliggör förväntningarna på medarbetarna och ökar deras möjlighet att kunna påverka den egna löneutvecklingen. De kommunövergripande lönekriterierna i Haninge kommun är

- Arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål
- Bidrag till verksamhetsutveckling

Lönesättning ska ske utifrån arbetsinnehåll, kompetens och marknadsläge samt medarbetarens arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål och bidrag till verksamhetsutveckling. Principerna för lönesättning ska tillämpas för alla medarbetare oavsett anställningsform, tjänstgöringsgrad, ålder, kön, frånvaro etc.

Ett fortsatt arbete med den lokala lönebildningen behövs för att åstadkomma en önskvärd lönestruktur där löner sätts enligt kommunens styrande principer och därmed fullt ut kan sakligt motiveras. Genom ett arbete med kommunens lönestrategi kan kopplingen mellan lönebildningsprocessen och budgetprocessen utvecklas vidare.

3.2.1 Erfarenhet och anställningstid

Den svenska modellens historia påverkar fortfarande lönesättningen till stor del i många organisationer. Principer som löneutveckling i relation till inflation och löneutveckling i relation till medarbetarens erfarenhet finns fortfarande med i många ”lönekulturer”. Trots att det inte finns något skydd i avtalen på individnivå eller några garantier att längre anställningstid genererar högre löner är det faktorer som spelar en stor roll i många medarbetarens bild av rättvisa. Framförallt uttrycks det som orättvist om man inte får det genomsnittliga löneökningstrymmet eller om någon med kortare erfarenhet får högre lön än en själv.

⁴ Diskrimineringslagen kap 3 § 8-10

⁵ Huvudöverenskommelse, HÖK

3.2.2 Marknadskrafter

En av de största utmaningarna när det gäller lönesättning handlar om perspektivet kompetensförsörjning. En faktor som påverkar lönesättningen i kommunen vid sidan av medarbetares prestationer, för såväl individer som för hela grupper, är marknadskrafterna det vill säga tillgång och efterfrågan. Arbetsgivaren måste ”matcha värdet av arbetskraft på marknaden” och anpassa sitt löneläge för att kunna behålla eller rekrytera medarbetare till verksamheten. Det är mer än lön som påverkar kommunens attraktionskraft som arbetsgivare men lönenivåer och medarbetares möjlighet till karriär- och löneutveckling finns med som viktiga faktorer.

De yrkesgrupper där marknadskraften syns tydligt i analysen och lönestrukturen är grupper där det finns en tydlig konkurrenssituation om arbetskraften till privat sektor. Yrken som exempelvis finns inom bygg, anläggning, IT och stabsfunktioner har löner som ligger generellt högre än andra likvärdiga yrken som endast finns inom offentlig sektor.⁶

3.2.3 Små yrkesgrupper

En utmaning med målet att behålla likabehandling i individuell lönesättning hittar vi i grupper som består av få individer. Dessa medarbetare tjänar i regel mer i jämförelse med individer som arbetar i de stora yrkesgrupperna, även om arbetsuppgifterna bedöms likvärdiga.

Detta skulle kunna ha sin huvudorsak till att det rent ekonomisk inte är så riskfyllt att höja lönen för enskilda personer som det är att höja lönen för många. Dock ser vi att det finns en stark förklaring som handlar om sårbarhet. Den individuella delen av lönen påverkas av hur sårbart det är för organisationen om en medarbetare är borta. Finns det ett stor beroendeförhållande till enskilda individer för organisationen som helhet ger detta ofta högre individuell lönesättning. Medarbetarna som arbetar med dessa uppdrag är ofta handplockade till sina uppdrag utifrån kompetens och detta medverkar till att höja den individuella värderingen.

4. Analys av löneskillnader

I denna kartläggning har vi följt kraven i lagstiftningen att kartlägga och analysera skillnader i lön och lönespridning mellan kvinnor och män som utför lika arbete samt mellan kvinnodominerade arbeten med arbeten som inte är kvinnodominerade.

Analysen handlar om vi har samma villkor som påverkar lön och lönespridning för såväl kvinnor som män (gäller såväl policy som praxis).

Inledningsvis kan konstateras att kommunen har små skillnader mellan könen på individnivå.

De små löneskillnader som har framkommit när det gäller lika arbeten kan dock förklaras med objektiva grunder. Haninge kommun tillämpar individuell lönesättning samt tar hänsyn till marknadsläget.

För många av kommunens yrkesgrupper handlar arbetsmarknadspåverkan om hur det ser ut i förhållande till våra jämförelser kommuner, men för de mest svårrekryterade yrkeskategorierna handlar det även om konkurrens från den privata sektorn, så som

⁶ Statistik i lönekartläggningssystemet Sysarb.se 2020

bygg, ekonomi och IT. Den expansiva byggsektor som finns i kommunen medför att lönerna ökar för dessa medarbetare för att arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera kompetent personal. Detsamma gäller för specialister, controllers och andra stabsfunktioner där löneläget på den externa arbetsmarknaden är hög.

Det är på många sätt marknadspåverkan som håller nere exempelvis personliga assistenters löner i förhållande till exempelvis vaktmästares. Inte för att det givet finns en stor efterfrågan på vaktmästare, utan snarare för att det finns ett överskott på personer som fyller kravspecifikationen för personliga assistenter.

4.1 Tabell 1⁷ Sammanfattande statistik från årets kartläggning

Nyckeltal	Kvinnor	Män	Totalt	Föregående år
Antal	3 405	957	4 362	4360
Andel	78,1%	21,9%		78,6 % mot 21,4 %
Löneskillnad (K/M) (kvinnors medellön i % mot männens)			94,7%	94,4 %
Löner 2020				Kvinnors löner i % av mäns löner
10:e percentilen	24 880	25 490	25 005	97,6 %
Medianlön	33 000	34 950	33 500	94,4 %
90:e percentilen	47 000	49 300	47 550	95,3 %
Jämförelse 2019				
10:e percentilen	23 698	24 140	23 810	98,2 %
Medianlön	31 470	34 000	32 000	92,6 %
90:e percentilen	45 950	48 081	46 300	95,6 %
	Antal	Andel		Föregående år
Grupper av lika arbete	75	100,0 %		82
Grupper där män tjänar mer än kvinnor	35	46,7 %		32
Grupper där kvinnor tjänar mer än män	32	42,7 %		34
Kvinnodominerade arbeten	58	77,3 %		60
Kvinnodominerade arbeten att analysera	37	49,3 %		

Tabell 1 beskriver bland annat att det finns fler arbeten där män tjänar mer än kvinnor, vilket delvis beror på att antalet grupper blivit färre 2020, då arbetsgivaren bl.a. slagit ihop grupper av lärare för att få ett mer rättvisande underlag. Av nyckeltalet Lönekvot (K/M) kan man dock se att nyckeltalet för 2020 låg på 94,7 procent. Det innebar att kvinnor tjänade ca fem procent mindre i lön än männen, vilket motsvarar ungefär samma löneskillnad som för 2019. En liten förbättring har dock skett, vilket innebär att kommunen följer de senaste årens trend att minska skillnaden.

Rent generellt så kan av tabell 1 utläsas att det läge Haninge kommun befinner sig i är relativt oförändrat jämfört med föregående år, men med en liten förbättring.

⁷ Sysarb.se 2020

Slutsatsen blir att kommunen har små skillnader mellan kön men behöver fortsätta det goda arbetet att minska skillnader som än föreligger och inom vissa grupper behålla jämställda nivåer.

5. Sammanfattande analys

5.1 Sammanfattande analys mellan individer

Inget i underlaget tyder på att det förekommer osakliga löneskillnader mellan individer med lika arbeten som grundar sig på kön. Inom grupper där kvinnors medellön ligger under männens medellön kan förklaringen oftast hittas i individers ålder och erfarenhet (där även anställningstid är en indikator).

Som vi varit inne på är även marknadsfaktorer påtagliga inom flera yrkesgrupper, i dessa fall handlar marknadsfaktorn oftast om situationer där svårigheter att rekrytera rätt person påverkar löneläget för enskilda individer i en grupp.

Vi kan också se att inom verksamheter med hög grad av specialister så ser uppdragen olika ut trots att de har sorterats i samma befattningsgrupp. Specialister och utredare är svåra grupper att arbetsvärdera då uppdragets art och tyngd skiljer sig åt och då får den individuella lönesättningen stor påverkan. För att få en mer rättvis bild skulle vi behöva bryta isär dessa yrkesgrupper och värdera dem var för sig. Men det skulle 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.

Lönekartläggningen visar vidare på liknande svårigheter att analysera lönerna för våra chefsgrupper. Dels för att jämföra chefsroller med varandra, men också jämföra med andra yrkesgrupper. Haninge kommuns införande av nya chefskoder kan sortera i befattningsgrupperna för chefer och därmed framgent bidra till en tydligare arbetsvärdering och analys.

5.2 Sammanfattande analys mellan yrkesgrupper

Analys har gjorts mellan yrkesgrupper som är att betraktas som likvärdiga som är eller brukar vara dominerade av ena könet och har lägre medellön än motsatta gruppen.

Som stöd för att få fram vilka arbeten som kan betraktas som likvärdiga har en faktorplan använts. Diskrimineringslagen beskriver att arbetsuppgifter ska bedömas utifrån de krav dessa ställer på medarbetaren vad gäller kunskap och färdigheter, ansvar samt arbetsförhållanden.

Inom ramen för analys av likvärdigt arbete analyseras löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade grupper om de icke kvinnodominerade grupperna är lika eller lägre värderade, men högre lönesatta. En kvinnodominerad yrkesgrupp är ett arbete där kvinnorna utgör minst 60 % av gruppens medarbetare.

Löneskillnaden mellan två grupper kan existera utan att vara osaklig. Det finns faktorer som är sakliga och som kan härledas till såväl policy som praxis, vilka resulterar i att det uppstår en löneskillnad mellan grupper. Det är av vikt att notera att en faktor kan påverka hela gruppen eller en andel av medarbetarna i gruppen. Om ett fåtal medarbetare i en grupp har en hög lön som har påverkats av faktorerna erfarenhet,

marknad eller utökat uppdrag kan detta medföra att hela gruppens medellön/medianlön blir högre, vilket förklarar skillnaden i medellön/medianlön mellan grupper. Flera av jämförelsegrupperna, t.ex. ledning kök består av ett fåtal (5) medarbetare i vilken den individuella lönesättningen får stor betydelse.

Totalt granskades löneskillnaden mellan 37 kvinnodominerade arbeten och 14 jämförelsearbeten. Vissa jämförelsearbeten förekommer i jämförelser med flera kvinnodominerade arbeten. De jämförelsearbeten som förekom flest gånger i jämförelse med kvinnodominerade grupper var vaktmästare, ledning kök, park-/trädgårdsarbete, anläggningsarbete/hantverkare, handläggare bygglov, lärare gymnasium yrkesämnen, ingenjör (drift/mark/fastigheter).

De löneskillnaderna som uppkom mellan de jämförda yrkesgrupperna kunde förklaras av orsaker som inte var kopplade till kön.

6. Inför 2021 års lönekartläggning

Chefsgrupperna är en svåranalyserad befattningsgrupp. I och med Haninge kommuns nya chefskoder som kom våren/hösten 2019 kommer ett behov av att arbeta om chefsgrupperna föreligga, vilket i sin tur kommer möjliggöra bättre analyser.

Efter lönekartläggningen gällande 2020 års löner förs följande mål in i plan för aktiva åtgärder rörande lön och lönesättning.

- Se över arbetsvärdering och vid behov göra en ny värdering.
- Se över indelningsgrund för lika och likvärdigt arbete och eventuellt revidera denna.



Haninge 2020-10-09

Centralisering av service enheten

I dagens snabba samhällsutveckling kan Vision se behovet utav utvecklade **servicefunktioner** som högst relevanta, utifrån medborgares krav på snabbare och allt effektivare servicenivå.

Organisatoriskt övervägs att nu i Haninge kommun en **centralisering av servicefunktionerna, nämndsekretariat, registratur och arkiv**. I en jämförelse med andra kommuner i Stockholmsregionen, både större och mindre till population, har flertalet kommuner organiserat sig så att tillgång till ett service-/kontaktscenter för sina medborgarärenden finns att tillgå.

Vision vill verka för och ta fasta på främjandet av utveckling, nytänkande, professionalitet och en god arbetsmiljö. I framkant av utvecklingen med arbetslivet, stärka medlemmarnas möjligheter till att utvecklas i sina arbetsliv och arbeta för attraktiva och innovativa arbetsplatser som följer samhällets krav på utveckling.

Här ses en samlad servicefunktion i tex. i form av ett **service-/kontaktcenter** som en möjlighet för kommunen som arbetsgivare att erbjuda attraktiva nya typer av tjänster med möjligheter till ytterligare kompetensutveckling för befintliga medarbetare, där också inneboende kompetens tillåts tas tillvara. Uppgraderas reception

Framtida arbetsplanen är en av Vision hjärtefrågor. Vision värnar om sina medlemmar och den yrkesgrupp som de representerar, samt vill belysa arbetsgivarens personalansvar och framtidssäkra de områden där våra medlemmar är yrkesverksamma och stödja dem i transformationen.

Xerxes Fallah
Ledamot
Vision Haningeavdelningen

Veronica Eriksson
Ledamot
Vision Haningeavdelningen

Skrivelse angående 2020 års löneöversyn

2021-09-08



Med tanke på att personal i kommunen har haft en lång och tuff period bakom sig, där de har gjort sitt allra yttersta för att hitta lösningar för smittsäkrade verksamheter så är ett så litet lönepåslag något av ett hån. Det är uppenbart att lönepåslagen inte reflekterar personalens arbetsinsats under 2020. Om man ska gå på alla uppmuntrande och uppskattande ord från arbetsgivaren så har personalen gjort ett mycket bra arbete under extraordinära omständigheter, med medborgaren i fokus. Varför syns det inte i personalens lönepåslag då?

Det lilla löneutrymmet gör också att mellanchefer har hamnat i en klämd sits, då de inte kan följa dialogmodellen och att det i princip blir omöjligt att ge ett lönepåslag utifrån arbetsinsats.

Lön är arbetsgivarens yttersta verktyg att utveckla verksamheten. När budgeten för lönerevisionen är så pass låg vingklipper arbetsgivaren chefernas förutsättning att leda och skapa motivation för verksamhetsutveckling. Frågan är om arbetsgivaren bedömt riskerna med ett så pass lågt löneutfall?

Arbetsgivaren bryter också mot vår partsgemensamt beslutade lönerevisionsprocess vilket fackförbunden anser vara väldigt allvarligt. Ett samverkanssystem kan bara bygga på att parterna respekterar de ömsesidigt beslutade processerna

Att kommunen dessutom har halverat friskvårdsbidraget i samband med detta gör inte heller att personalens nöjdhet stiger. Risken är att kommunen kommer att tappa sin kompetens och inte är i närheten av sin ambition om att vara en attraktiv arbetsgivare. De presentkort som delades ut till personal under 2020 upplevs inte heller som först och främst en gest gentemot personalen utan som ett stöd till Haninges företagare.

Haninge kommun bör se över andra möjligheter att visa uppskattning gentemot sin personal än glada tillrop, speciellt under dessa extraordinära omständigheter. Ett lönepåslag som speglar arbetsinsatsen borde vara en självklarhet och inte som det blev nu, en reell lönesänkning (då lönepåslaget är mindre än inflationen).

Detta är också en fråga som bör tas upp med Haninge kommuns politiker, då de styr över budgetar och bör vara medvetna om att en bra lön är den allra bästa uppskattningen kommunen som arbetsgivare kan visa sina anställda.

För SACO Haninge

Johanna Andersson, ordförande

För Vision Haninge

Xerxes Fallah-Shirazy, ordförande

För SSR Haninge

Céline Stöldal, vice ordförande

För Lärarnas Riksförbund Haninge

Lena Possbeck, ordförande