

Lönekartläggning 2022

Haninge kommun

2022Dokumenttyp Styrdokument	Dokumentnamn Lönekartläggning 2022 Haninge kommun		
Beslutat av Kommunstyrelsen	Ansvarig förvaltning och avdelning Kommunstyrelseförvaltningen, Personalavdelningen	Diarienummer KSF 2022-793,	
Ämnesord Lönekartläggning 2022		Ersätter tidigare beslut Lönekartläggning 2021	
Dokumentinformation Detta dokument redovisar gjord lönekartläggning avseende 2022 inklusive handlingsplan			



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
<i>3.2.1 Erfarenhet och anställningstid.....</i>	<i>4</i>
<i>3.2.2 Marknadskrafter.....</i>	<i>5</i>
4. ANALYS AV LÖNESKILLNADER.....	5
4.1 TABELL 1 SAMMANFATTANDE STATISTIK FRÅN ÅRETS KARTLÄGGNING	6
5. SAMMANFATTANDE ANALYS.....	7
5.1 SAMMANFATTANDE ANALYS AV LÖNESKILLNADER LIKA ARBETE	7
5.2 SAMMANFATTANDE ANALYS MELLAN YRKESGRUPPER	7
5. UPPFÖLJNING 2021 ÅRS LÖNEKARTLÄGGNING	8
7. AKTIVA ÅTGÄRDER – HANDLINGSPLAN	9

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 indelat 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 eller tillräckligt 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 handlingsplan som ligger till grund för 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. I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstigare samverka.

Lönekartläggningen har genomförts under 2022 och bygger på lönedata från april 2022. Lönekartläggningen har genomförts i IT-stödet Sysarb.se – levererat av Sysarb Group AB. Analys av materialet har huvudsakligen genomförts av HR-avdelningen via HR-partners Maria Norrbin och Åsa Rannberg. Materialet har skickats ut till fackliga parter och kommer följas upp i Avtals- och villkorsgruppen och samverkas i central samverkansgrupp.

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 lönekartläggningssystemet sysarb.se kallat ”arbeten” som är de grupper med medarbetare som innehar liknande tjänst/titel/befattning och som sorteras i samma grupp i lönekartläggningssystemet.

3. Analys av lönebestämmelser och praxis

3.1 Lönebestämmelser

Som arbetsgivare ska du kartlägga lönesättningen, 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 styrdokumenterna 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 bidrag till verksamhetsutveckling. 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 och kön.

Ett fortsatt arbete med den lokala lönebildningen sker för att åstadkomma en önskvärd lönestruktur där löner sätts enligt kommunens styrande principer och därmed fullt ut sakligt kan motiveras.

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 upplevd orättvisa 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 och en alternativ arbetsmarknad. Yrken som exempelvis finns inom bygg, anläggning, upphandling, IT och vissa nyckelfunktioner med specialistkompetens 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 med specialistkompetens. Vi ser att det kan finnas en förklaring som handlar om sårbarhet då det föreligger stor konkurrens om den specifika yrkeskategorin och stora svårigheter för verksamheten om den kompetensen saknas. Finns det ett stort beroendeförhållande till enskilda individer för organisationen som helhet ger detta ofta högre individuell lönesättning.

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. Lönekvoten har en stigande trend sedan 2018 från 93,8% till 95,0% 2022. Lönekvoten har dock minskat något i jämförelse med 2021, då den var 95,3%.

De små löneskillnader som har framkommit när det gäller lika arbeten kan dock förklaras utifrån saklig grund. 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 jämförelsekommuner⁷ men för de mest svårrekryterade yrkeskategorierna handlar det även om konkurrens från den privata sektorn, så som bygg, upphandling och IT. Detsamma gäller för specialister, upphandlare och andra stabsfunktioner där löneläget på den externa arbetsmarknaden är högt.

⁶ Statistik i lönekartläggningssystemet Sysarb.se 2022

⁷ Kommuner inom området Södertörn samt Stockholms stad

4.1 Tabell 1⁸ Sammanfattande statistik från årets kartläggning

Nyckeltal				
Nyckeltal för samtliga anställningar	Kvinnor	Män	Total	Föregående år
Antal	3 558	996	4554	4371
Andel	78,1%	21,9%	100,0%	77,8% mot 22,2%
Löneskillnad (K/M)			95,0%	95,3%
				Kvinnors löner i % av mäns löner
Löner 2022				
10:e percentilen	25 887	26 070	25 910	99,30%
Medianlön	34 300	36 100	34 810	95,01%
90:e percentil	48 752	51 000	49 200	95,59%
				Kvinnors löner i % av mäns löner
Löner 2021				
10:e percentilen	25 480	26 000	25 554	98,00%
Medianlön	33 500	35 148	34 000	95,31%
90:e percentilen	47 000	49 300	47 550	95,30%
	Antal	Andel		Föregående år
Grupper av lika arbete	80	100,0 %		75
Grupper där män tjänar mer än kvinnor	40	50,0 %		31
Grupper där kvinnor tjänar mer än män	30	37,5 %		37
Kvinnodominerade arbeten	60	75,0 %		58
Kvinnodominerade arbeten att analysera	46	57,5 %		42

Tabell 1 beskriver bland annat att det jämfört med 2021 blivit fler arbeten där män tjänar mer än kvinnor. En delförklaring till detta kan vara att arbetsgivaren har förändrat antalet arbeten i samband med genomförande av arbetsvärdering i syfte att skapa en mer rättvisande arbetsvärdering. Yrkesgrupperna med störst skillnader är dock grupper med få medarbetare där till exempel marknadskrafter eller specifik specialistkompetens kan påverka utfallet i stor utsträckning.

Lönekvoten (K/M) för 2022 låg på 95,0 procent vilket är en marginell försämring mot föregående år (95,3%). Det innebär att kvinnor tjänade ca fem procent mindre i lön än männen.

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

⁸ Sysarb.se 2022

4.2 Slutsats

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

5. Sammanfattande analys

5.1 Sammanfattande analys av löneskillnader lika arbete

Inget i underlaget tyder på att det förekommer osakliga löneskillnader som grundar sig på kön mellan individer med lika arbeten. Inom grupper där kvinnors medellön ligger under männens medellön kan förklaringen oftast hittas i en variation gällande uppdragets art och tyngd och adekvat utbildning.

Även marknadsfaktorer och behov av ny kompetens är påtagliga inom flera yrkesgrupper. I dessa fall handlar marknadsfaktorn oftast om situationer där svårigheter att rekrytera rätt person eller behålla en nyckelperson påverkar löneläget för enskilda individer i en grupp.

Lönekartläggningen visar även på vissa skillnader inom några av våra chefsgrupper. Dessa skillnader kan dock sägas bero på skillnader i uppdragets art och tyngd som även avspeglas i vår lönepolicy; ”Lönesättning för chefer ska spegla ansvar, måluppfyllelse och resultat för verksamheten samt förmåga att företräda Haninge kommun”.

5.2 Sammanfattande analys mellan yrkesgrupper

Analys har gjorts mellan yrkesgrupper som är att betrakta som likvärdiga och 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.

Sakliga löneskillnader kan existera mellan två grupper utifrån brist på kompetens, marknadsfaktorer samt individuell och differentierad lönesättning. Om ett fåtal medarbetare i en grupp har en hög lön som har påverkats av faktorerna erfarenhet, marknad eller utökad uppdrag kan detta medföra att hela gruppens medianlön blir högre. Flera av jämförelsegrupperna består av ett fåtal medarbetare vilket medför att den individuella lönesättningen får stort genomslag.

Totalt granskades löneskillnaden mellan 46 kvinnodominerade arbeten och 19 jämförelsearbeten. De yrkesgrupper som förekom flest gånger i jämförelse med kvinnodominerade grupper var handläggare- bygglov och teknik lokaler, upphandlare, ingenjör (drift/mark/fastigheter, utredning/projekt samt kart/mät/GIS) anläggningsarbete/hantverkare samt ledning Kök.

De identifierade löneskillnader som uppkom mellan de jämförda yrkesgrupperna kunde förklaras av orsaker som inte var kopplade till kön. En av de vanligaste orsakerna är brist på specialistkompetens på arbetsmarknaden som helhet vilket ger en hög marknadspåverkan på löneläget.

En generell iakttagelse är att yrkesgrupper med tyngdpunkt inom teknikorienterade verksamheter ofta har ett högre löneläge än yrken som har en mer relationsorienterad tyngdpunkt, trots att grupperna värderas som likvärdiga i arbetsvärderingen. Detta speglas även inom chefsbefattningar där chefer inom relationsorienterade verksamhetsområden ofta har ett lägre löneläge jämfört med chefer inom teknikorienterade verksamheter. Historiska faktorer och rådande samhällsstrukturer kan vara del av förklaring till detta.

5. Uppföljning 2021 års lönekartläggning

Aktiva åtgärder i 2021 års lönekartläggning var att

- Se över gruppen barnskötare och dela in gruppen efter de kommande befattningsgrupperna relaterade till utbildningsnivå.
- Se över gruppen elevassistent där särskoleverksamhet separeras till egen grupp på grund av annat arbetsinnehåll än för övriga elevassistenter.
- Se över värderingen av gruppen lärarassistent utifrån arbetet med förändrat uppdrag och ny titulatur.
- Se över gruppindelningen för samtliga lärarkategorier och bryta ut obehöriga lärare till egen grupp.
- Analysera skillnader i lönenivå och uppdrag för rektor och biträdande rektor inom förskola och skola.
- Fortsätta utvecklingsarbetet med arbetsvärdering och lönekartläggning utifrån arbetet med strategisk lönebildning och kompensationsförsörjning samt medvetandegöra och öka kunskapen om historiska lönestrukturer i relation till framtida och önskvärda lönestrukturer

Samtliga punkter är genomförda med undantag att bryta ur obehöriga lärare till egen grupp då detta ej är möjligt.

Gruppen elevassistenter är uppdelad i elevassistent samt elevassistent särskola utifrån att arbetsmiljövillkoren för elevassistent i särskola kan vara mer påfrestande. Yrkesutbildade elevassistenter i särskola var en prioriterad grupp i 2021 års löneöversyn. Kartläggningen visar dock att medianlönen 2022 är något lägre för elevassistenter i särskola. En förklaring kan vara att det inom gruppen elevassistent i särskola kan finnas variationer i utbildningsnivå. Effekterna kommer följas upp i lönekartläggning 2023 för att säkerställa om delning av gruppen elevassistenter är nödvändig.

Värderingen av gruppen lärarassistenter kvarstår, men gruppens titulatur ändras till elevkoordinator. I nuläget är uppdraget oförändrat.

Gruppen barnskötare har delats upp utifrån utbildningsnivå, men utifrån överenskommelse med Kommunal om en övergångsperiod där medarbetare ges

möjlighet till validering och vidareutbildning så är det svårt att dra några slutsatser kring denna grupp 2022. Åtgärden kvarstår till 2024 då övergångsperioden beräknas vara klar.

Analysen av skillnader mellan rektor och biträdande rektor inom förskola och skola är inte färdigställd, men en översyn pågår på Utbildningsförvaltningen. Åtgärden kvarstår och överförs till handlingsplan 2022.

7. Aktiva åtgärder – Handlingsplan

Lönekartläggningen för 2022 års löner i Haninge kommun har resulterat i följande iakttagelser. Dessa förs in i plan för aktiva åtgärder rörande lön och lönesättning.

- Se över gruppen operativ/administrativ arbetsledning utifrån förändrade uppdrag som en följd av ny organisation inom SBF, Park och Teknik.
- Fortsätta följa upp effekterna av förskolans förändrade titlar (uppdelningen av gruppen barnskötare utifrån utbildningsnivå)
- Följa upp delningen av gruppen elevassistenter utifrån lönenivå i de två grupperna och ta beslut om gruppen ska vara fortsatt delad eller återigen sammanföras till en yrkesgrupp.
- Färdigställa analysen av lönenivå 2023 och se över om arbetsvärderingen kan behöva revideras för gruppen rektor och biträdande rektor inom förskola respektive skola, utifrån vad som framkommer av Utbildningsförvaltningens analys och beslut.
- Fortsätta utvecklingsarbetet med arbetsvärdering och lönekartläggning utifrån arbetet med strategisk lönebildning och kompensationsförsörjning samt medvetandegöra och öka kunskapen om historiska lönestrukturer i relation till framtida och önskvärda lönestrukturer
- Genomföra och implementera den nya jobbkitekturen enligt modell från Sysarb. Utifrån implementeringen har Sysarb även uppdraget att genomföra hela lönekartläggningen 2023 med stöd av den nya jobbkitekturen och i samarbete med representanter av HR Haninge Kommun.