



Klicka här för att ange text.

Klicka här för att ange text.

Kommunstyrelsen

Motion från Vänsterpartiet - Dags att gå från ord till handling i frågan om jämställda löner

Sammanfattning

Vänsterpartiet har inkommit med en motion med yrkande om att kommunkontoret ska ta fram en handlingsplan med finansierade åtgärder för att uppnå lika lön för likvärdigt arbete senast den 30 augusti 2022. Motionärerna anför bl a följande. Kvinnor tjänar generellt tjänar mindre än män på sitt arbete och löneskillnaderna i Lunds kommun under det senaste decenniet har ökat kraftigt mellan likvärdiga yrken som domineras av kvinnor respektive män. Enligt diskrimineringslagen ska lika eller likvärdigt arbete ha lika lön. I motionen anges exempel på löneskillnader mellan likvärdiga yrkeskategorier. Låga löner i kvinnodominerade yrken är inte bara en olaglig orättvisa utan innebär också ett hinder för kommunen att säkerställa kompetensförsörjning inom t ex vård och omsorg.

Föreslås att motionen besvaras med kommunkontorets redovisning.

Beslutsunderlag

Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 13 september 2019 (denna skrivelse)

Vänsterpartiets motion "Dags att gå från ord till handling i frågan om jämställda löner" dnr KS 2019/0230

Handlingsplan för jämställd lönebildning, beslutad i KF 2017-06-14

Barnets bästa

En barnkonsekvens har inte bedömts vara relevant i ärendet.

Ärendet

Om motionen

Vänsterpartiet har inkommit med en motion med yrkande om att kommunkontoret ska ta fram en handlingsplan med finansierade

2019-09-13

Diarienummer

KS 2019/0230

åtgärder för att uppnå jämställda löner enligt diskrimineringslagens definitioner senast den 30 augusti 2022.

Arbetsgivarens ansvar enligt Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot osakliga löneskillnader hos arbetsgivaren. Lagstiftarens intentioner understödjs i gällande kollektivavtal och arbetsmarknadens parter bär ett stort ansvar för den lokala lönebildningen.

Det ankommer på arbetsgivaren att svara för om löneskillnader kan förklaras med könsneutrala argument. Inom kommunal sektor ska lönesättningen vara individuell och differentierad. Förutom löneskillnaden måste det finnas ett orsakssamband i form av missgynnande som beror på just kön för att diskriminering ska föreligga. Att löneskillnader kan förklaras med sakliga argument betyder inte att de är "rätt" eller önskvärda ur arbetsgivarperspektiv. En högre ambitionsnivå kan vara att söka påverka vad som ur bland annat jämställdhetssynpunkt ses som oönskade lönerelationer oavsett om de kan förklaras med sakliga argument eller inte.

Strukturell diskriminering

När det gäller löneskillnader mellan yrkesgrupper förekommer olika förklaringsmodeller. *Värdediskriminering* beskriver den ojämställdhet som uppstår när arbeten som i högre grad utförs av kvinnor värderas lägre än mansdominerade yrken.

Befattningsdiskriminering handlar om att kvinnor inte får tillgång till samma yrken eller karriärmöjligheter trots att de har lika eller liknande kvalifikationer. Båda ger en antydning om att fler dimensioner än själva lönenivån har betydelse för ökad jämställdhet.

Medlingsinstitutets årliga rapporter över löneskillnader mellan könen visar på en gradvis minskning av lönegapet totalt sett på svensk arbetsmarknad under en följd av år. Det faktum att kvinnor och män till stor del arbetar i olika yrken är den enskilt största förklaringsfaktorn till strukturella löneskillnader mellan könen. Om detta råder bred enighet.

Nulägesbeskrivning Lunds kommun

Den senaste lönekartläggningen för Lunds kommun är baserad på 2017 års löner. Några grupper är förda till handlingsplan efter att löneläget för grupperna inte fullt ut kunnat förklaras. En uppdatering av kartläggningen på basis av 2018 års löner genomförs under sommaren 2019 i syfte att få en rapport med mer aktuella siffror.

2019-09-13

Diarienummer

KS 2019/0230

Detta i avvaktan på en lönekartläggning med 2019 års löner efter genomförd löneöversyn för året.

Verktyg för arbetsvärdering

Den modell som Lunds kommun använder för att värdera yrken bygger på en tydlig systematik grundad i lagstadgade krav. Arbetsvärderingen är likväl en konstruktion med risk för felkällor vilket är svårt att helt undvika. De behöver dock minimeras för att kunna använda lönekartläggningen som underlag för genomgripande prioriteringar och beslut om åtgärder för jämställda löner.

Handlingsplan för jämställd lönebildning 2017-2018

Kommunfullmäktige beslutade i juni 2017 om en handlingsplan för jämställd lönebildning med giltighetstid 2017-2018. Handlingsplanens åtgärdsplaner har delvis genomförts först under 2019 i form av kommunövergripande lönekriterier.

Behov av nytt arbetsätt

Lönesättning sker i årlig löneöversyn men också löpande i samband med anställningar vilket gör att rådande lönestruktur är ett resultat av alla aktiviteter under året. Idag har flera stora yrkesgrupper en sammanpressad lönebild. En ökad lönespridning ger mer utrymme för strategiska insatser grundade på Lunds kommuns behov och förutsättningar där kompetensförsörjningen är av central betydelse.

Analyser som möjliggör ställningstaganden om långsiktigt önskvärda förändringar i lönerelationer krävs tillsammans med en koppling mellan budgetprocess och lönebildning vilket är ett utvecklingsområde.

Kommunkontorets förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anse att motionen är besvarad.

Christoffer Nilsson
Kommundirektör

Carin Hillåker
Biträdande kommundirektör

2019-09-13

Diarienummer

KS 2019/0230

Beslut expedieras till:
Kommunstyrelsen
Akten