Bilaga KS 2015/102/1

SALA KOMMUN

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING
Lars-Göran Carlsson

Kommunstyrelsen

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2015 -05- 12
Diarienr 2014/400 Aktbilaga 1
Dpb:

Lönekartläggning 2014 i Sala kommun

Lönekartläggning 2014 har genomförts i kommun i enlighet med diskrimineringslagens regler. Lönekartläggningen syfte är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor.

Lönekartläggningen har skett i samverkan med företrädare för huvudorganisationerna, LO, TCO, SACO, utifrån diskrimineringslagen. I arbetet har tre mellanchefer, personalkontoret och konsulten från Sysarb deltagit. Kartläggning har gjorts i Sysarbs system MIA(marknad, individ, arbete) som kommunen använt sedan 2005.

Efter analys av lönekartläggningsresultatet kan konstateras att det inte föreligger behov av handlingsplan för att vidta lönejusteringar och andra åtgärder för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönekartläggning 2014 överlämnas härmed till kommunstyrelsen för fastställande.

Kommunstyrelsen föreslås därför besluta

att fastställa lönekartläggning 2014 i Sala kommun

Lars-Göran Carlsson

SALA2000, v 2.0, 2012-08-02 Dokumentmall

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Box 304
733 25 Sala

Besöksadress: Stora Torget 1
Växel: 0224-74 70 00
Fax: 0224-188 50
kommun.info@sala.se
www.sala.se

Lars-Göran Carlsson
Förhandlare
lars-goran.carlsson@sala.se

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2015 -05- 12
Diarienr 2015/400 Aktbilaga 2
Dpb:

LÖNEKARTLÄGGNING

Sala kommun

2014

Sala kommun
2015-04-24

Innehållsförteckning

	Sid
1. Inledning	
1.1. Jämförelse mellan lönekartläggningarna	3
1.2. Diskrimineringslagen	4
2. Metod	
2.1. Systematiskt verktyg	5
2.2. Arbetsgång	5
2.3. Könsneutrala faktorer	7
3. Sala kommuns lönepolitik	8
4. Resultatet av kartläggningen	
4.1. Beskrivning av analysen	10
4.2. Redovisning av analysen	11
4.2.1. Analys 1 – lika arbete	11
4.2.2. Analys 2 – likvärdiga arbeten	12
5. Avslutning	12

Bilagor:

Faktorplan	Bilaga 1
Lönedata (alla anställningar)	Bilaga 2
Lika arbeten	Bilaga 3
Likvärdiga arbeten	Bilaga 4

1. Inledning

Diskrimineringslagen ålägger arbetsgivare med minst 25 anställda att göra en lönekartläggning vart tredje år. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Jämställdhetslagen upphörde 2008-12-31 och ersattes 2009-01-01 av den nya diskrimineringslagen.

Arbetet med lönekartläggningen har skett i en arbetsgrupp med företrädare för huvudorganisationerna LO, TCO, SACO, en mellanchef från respektive förvaltning, MIA-konsult och personalkontoret.

Underlaget för kartläggningen omfattar alla anställda med månadslön – ca 1787 personer – som var anställda i oktober 2014.

Lönekartläggningar har genomförts åren 2004, 2005, 2008 och 2009. Nu föreligger 2014 års förslag till lönekartläggning. Åren 2006 och 2007 genomfördes inte lönekartläggningar.

I nedanstående tabeller redovisas lönefördelningen m.m. för kvinnor och män för alla anställda.

Jämförelse mellan lönekartläggningar

Sammanställning 2014

	Antal	%	Total lön (kr)	Löneandel (%)	Lägsta lön (kr)	Medel lön (kr)	Högsta lön (kr)
Män	372	20,8	10 436 411	22	18 143	28 058	56 935
Kvinnor	1415	79,2	36 719 809	78	17 879	25 957	65 000
Totalt	1787	100	47 156 222	100		26 394	

Sammanställning 2009

	Antal	%	Total lön (kr)	Löneandel (%)	Lägsta lön (kr)	Medel lön (kr)	Högsta lön (kr)
Män	412	22	10 453 375	25	16 770	25 372	49 200
Kvinnor	1 461	78	33 531 325	75	15 500	22 951	49 000
Totalt	1 873	100	43 984 700	100		23 484	

Sammanställning 2008

	Antal	%	Total lön (kr)	Löneandel (%)	Lägsta lön (kr)	Medel lön (kr)	Högsta lön (kr)
Män	436	22	10 620 103	24	16 050	24 358	47 850
Kvinnor	1 541	78	33 905 179	76	15 222	22 002	52 300
Totalt	1 977	100	44 525 282	100		22 521	

Sammanställning 2005

	Antal	%	Total lön (kr)	Löneandel (%)	Lägsta lön (kr)	Medel lön (kr)	Högsta lön (kr)
Män	474	22	10 231 409	23	14 445	21 585	41 650
Kvinnor	1 705	78	33 463 567	77	14 722	19 626	41 700
Totalt	2 179	100	43 694 976	100		20 053	

Sammanställning 2004

	Antal	%	Total lön (kr)	Löneandel (%)	Lägsta lön (kr)	Medel lön (kr)	Högsta lön (kr)
Män	457	21	9 799 770	23	13 850	21 444	46 200
Kvinnor	1 685	79	32 032 264	77	13 680	19 010	42 900
Totalt	2 142	100	41 832 034	100		20 463	

1.2. DISKRIMINERINGSLAGEN

Diskrimineringslagen infördes den 1 januari 2009. Det åläggs arbetsgivaren att var tredje år kartlägga och analysera dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Syftet med bestämmelsen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Diskrimineringslagen 11 § säger att en åtgärdsplan för kommande år ska göras. De lönejusteringar som ska genomföras ska ske inom tre år.

Likvärdigt arbete skall enligt lagen bedömas utifrån de krav arbetsgivaren ställer på arbeten inom områdena kunskap och färdigheter (kompetens), ansträngning (arbetsinsats), ansvarstagande och arbetsförhållandena. De arbeten som får samma värde är att betrakta som likvärdiga.

En utgångspunkt i lagen är att det endast är könsdiskriminerande löneskillnader som skall kartläggas, analyseras och åtgärdas. Det innebär att man alltid jämför kvinnor med män. I jämförelsen mellan likvärdiga arbeten så ska man mäta kvinnodominerade arbeten mot icke kvinnodominerade. Måttet för att bedöma om ett arbete är mansdominerat respektive kvinnodominerat är att fördelningen är minst 60 procent av det ena könet.

2. METOD

2.1. SYSTEMATISKT VERKTYG

Lönekartläggningen 2014 har skett med hjälp av systemet MIA (Marknad Individ Arbete). Systemet är flexibelt och kan anpassas till lokala krav och önskemål beträffande både antal nivåer för värderingarna och faktorernas innehåll. MIA-systemet levereras med ett "standardinnehåll" som ger fem nivåer i bedömningarna och faktorer som i huvudsak är av kvalitativ art. I arbetet med lönekartläggningen 2014 har vi i huvudsak använt oss av "standardinnehållet".

MIA är ett databaserat program i vilket kartläggning av arbetskrav, viktning av dessa samt lönepolitik hanteras. I programmet finns även funktioner för resultat och analys. Resultaten presenteras i diagram och tabeller som visar löneförhållanden inom grupper av anställda och mellan likvärdiga grupper.

2.2. ARBETSGÅNG

Arbetet har bedrivits i samverkan med företrädare för huvudorganisationerna, en mellanchef från respektive förvaltning, MIA-konsult från Sysarb och personalkontoret.

Arbetet påbörjades oktober 2014 och slutfördes under april 2015.

Grupperingen har i huvudsak skett utifrån de partsgemensamma statistikavtalet AID (arbetsidentifikation) där huvudsakliga arbetsuppgifter beskrivs för alla arbeten inom Sveriges Kommuner och Landsting. Huvudsakliga arbetsuppgifter bedöms utifrån övervägande principen, 50 % eller mer.

Arbetsvärderingens 10 frågor inom områdena kompetens, arbetsinsats, ansvarstagande och arbetsförhållanden har besvarats för respektive arbete, faktorplan bilaga 1.

Därefter har vi fastställt hur faktorerna/kriterierna skall relatera till varandra. I lönekartläggningssammanhang kallas detta för viktning. Viktningen ger en procentuell fördelning av kriteriernas betydelse/relation till varandra i den totala värderingen. Faktorerna kompetens och ansvarstagande har getts större betydelse än faktorerna ansträngning och arbetsmiljöförhållanden.

I viktningen av de 10 faktorerna har följande förändringar vidtagits:

Faktor	**2009**
Fysisk ansträngning	3
Psykisk ansträngning	6
Resultat och budget	12
Verksamhetsutveckling	15
Teoretisk utbildning	20
Erfarenhet	5
Sociala färdigheter	10
Problemlösningsförmåga	15
Psykiska risker	2
Fysiska risker	2
Personal och arbetsmiljö	10

Faktor	**2014**
Fysiska förhållanden	3
Psykiska förhållanden	6
Ansvar för resurser	9
Ansvar för planering, utveckling och Resultat	11
Teoretisk utbildning	20
Arbetsrelaterad erfarenhet	6
Sociala färdigheter/förmågor	11
Intellektuella färdigheter	14
Ansvar för arbetsledning	11
Ansvar för människor	9

Faktorplanen 2014 är förändrad i jämförelse med 2009 års faktorplan. Direkt jämförelse är inte möjlig mellan faktorplanen.

Den förändrade faktorplanen har utarbetats i samverkan i arbetsgruppen. Översynen av viktningen har inneburit marginella förändringar.

Arbetsvärdering

Arbetsvärdering är en värdering av arbetsuppgifter och arbetets svårighetsgrad, d v s "vad som krävs för att fylla den tomma stolen", när en tjänst ska tillsättas. En arbetsvärdering beskriver *vad* en tjänst kräver inte hur den utförs till skillnad mot individuell lönesättning när prestationen bedöms.

Resultatet av kartläggningsarbetet ska tydliggöra vilka arbeten som anses vara lika eller likvärdiga. En arbetsvärdering bygger alltid på subjektiva värderingar. Det är arbetsgivaren som har både rättighet och skyldighet att göra en värdering av de arbeten som finns hos arbetsgivaren. En värdering kan aldrig bli en objektiv eller vetenskaplig sanning. Kravet som ställs utifrån diskrimineringslagen är att värderingen görs på ett konsekvent och systematiskt sätt och baseras på objektiva och kända kriterier.

Två arbeten som i arbetsvärderingen bedöms som likvärdiga behöver inte ha samma lön. Det får finnas skillnader i de olika arbetenas medellön om denna skillnad kan förklaras av könsneutrala argument.

Diskrimineringslagen § 12 föreskriver att arbetsgivaren ska förse arbetstagarorganisationerna den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning och analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Enligt DO:s uppfattning medför diskrimineringslagens krav på kartläggning, analys och handlingsplan delvis nya roller för fack och arbetsgivare. Arbetet med analys är ingen förhandlings- och avtalsfråga i traditionell bemärkelse. Arbetstagarorganisationerna ska inte förhandla för de egna medlemmarna och arbetsgivaren ska inte se sig som en motpart. Både arbetstagarorganisationer och arbetsgivare ska tillsammans sträva efter att få fram jämställda löner för alla arbetstagare.

Samverkan enligt ovan har skett fortlöpande under hela lönekartläggningsprocessen med företrädare för huvudorganisationerna LO, TCO och SACO.

2.3. KÖNSNEUTRALA FAKTORER

Analysen i lönekartläggningen skall upptäcka om det finns löneskillnader mellan könen, som är diskriminerande för kvinnornas del. **Sakliga skäl** som förklarar löneskillnader har av Arbetsdomstolen och EU-domstolen bedömts kunna vara: **ålder, erfarenhet, marknaden och personlig duglighet.**

I diskrimineringslagen framgår att osakliga löneskillnader ska åtgärdas genom handlingsplaner. Utifrån förarbetena till dåvarande jämställdhetslagen framgår att om osakliga löneskillnader föreligger ska detta åtgärdas genom handlingsplaner i samband med löneöversynsförhandlingar mellan parterna genom att ta i anspråk befintligt löneöversynsutrymmet.

Personlig duglighet:

Personlig duglighet är ett sammanfattande begrepp för de faktorer som brukar inrymmas under den individuella delen av lönesättningen.

I kartläggningen har löneskillnader mellan medarbetare med ungefär lika hög ålder och erfarenhet analyserats. Analysen förklarar att den som har högre lön har i högre grad bidragit till utveckling av verksamheten.

Erfarenhet:

Ålder och anställningstid har historiskt sett haft stor betydelse vid lönesättning och har det i stor utsträckning fortfarande. I kartläggningen har vi bedömt erfarenhet utifrån ålder och anställningstid.

Marknaden:

Marknadsskäl är en faktor som kan förklara löneskillnader. Marknad föreligger inte med automatik för att lönerna inom ett visst arbete är högre i omvärlden (hos andra arbetsgivare) än i Sala kommun. Marknaden står här som ett begrepp för hur mycket kommunen har höjt lönerna för enskilda medarbetare eller för grupper av arbeten för att kunna rekrytera och behålla medarbetare, dvs. säkra sitt personalförsörjningsbehov i konkurrens med omvärlden, såväl offentlig sektor som privat sektor. Inom kommunen har det visat att många arbeten inom framförallt det tekniska området, som ofta också är mansdominerade, har en hög lön på grund av marknadsskäl.

Arbetsgivaren har under ett antal år vid löneöversynen prioriterat och satsat på svårrekryterade arbeten. Prioritering har skett av ingenjörer, anläggare, tekniker, miljöinspektörer, sjuksköterskor, chefer av marknadsskäl i löneöversyner för att klara personalförsörjningen och behålla medarbetare som annars gått till andra arbetsgivare. Vid rekrytering av sådana medarbetare inom det har arbetsgivaren varit tvungen att lönesätta medarbetare högre än vad som är normalt, dvs. löneglidning. Marknadsfaktorn har fått tydligt genomslag då vi konkurrerar med andra arbetsgivare om sådana medarbetare.

3. SALA KOMMUNS LÖNEPOLITIK

Enligt diskrimineringslagen ska lönepolitiken inom organisationen uttryckas. Arbetsgivarens viljeinriktning för lönepolitiken i Sala kommun uttrycks i Lönebildning för Sala kommun fastställd av kommunstyrelsen.

Av lönepolitiken framgår att de avgörande faktorerna som påverkar lönebildningen och löneökningsutrymmet är förbättringar i produktivitet, effektivitet, kvalitet, marknadskrafterna med tillgång och efterfrågan av arbetskraft samt den kommunala ekonomin. Sala kommun arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett visst mått av löneglidning måste accepteras beroende på marknadskrafter som tillgång och efterfrågan på arbetskraft.

Lönen ska vara individuell och differentierad enligt löneavtalen utifrån varje medarbetares bidrag till verksamhetens utveckling. En systematisk och aktiv lönebildning är en förutsättning för att uppnå målen för den samlade kommunala verksamheten. En kommungemensam lönebildning ger goda förutsättningar för att uppnå ett positivt samband mellan lön, motivation och resultat.

Lokal lönebildning förutsätter en genomtänkt lönestruktur med prioritering av önskade lönerelationer mellan olika arbeten såväl som lönespridning. Den lokala lönebildningen påverkas av medarbetarnas bidrag till verksamhetsförbättringar och personalförsörjningen. Lokal lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten.

Arbetsvärderade delen av lönen

Den arbetsvärderade delen av lönen motsvarar befattningens "värde". De faktorer som ska värderas är kompetens, ansvar, ansträngning och arbetsmiljö. Den arbetsvärderade delen utgör den största delen av lönen.

Individuell del

Den individuella delen, det vill säga individuell lönesättning utifrån varje medarbetares bidrag till verksamhetens utveckling, ska grunda sig på väl kända lönekriterier; yrkesskicklighet, förhållningssätt och ansvarstagande. Utifrån dessa har varje verksamhet möjlighet att samverka fram mer verksamhetsnära lönekriterier.

Marknadsdel

Marknadsdelen påverkas av tillgång och efterfrågan av arbetskraft inom olika arbeten. I konkurrensutsatta arbeten eller mot bakgrund av kommande personalförsörjningsbehov kommer marknaden att öka i betydelse och påverka lönen.

Lönesättningsprinciper

Utgångspunkten för all lönesättning av personal, såväl anslags- som intäktsfinansierad, är att kostnaderna ska rymmas inom den för verksamheten beslutade budgetramen. Gällande arbetsrättslig lagstiftning, centrala kollektivavtalsbestämmelser, lokala kollektivavtalsbestämmelser samt lönebildningspolicy ska följas vid alla lönesättningsbeslut.

För att Sala kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare kommer ett visst mått av löneglidning vara nödvändig beroende på personalförsörjningssituationen.

Nyanställd som saknar föreskriven kompetens/utbildning i t ex legitimationsyrken i jämförbar anställning än redan anställd, ska normalt ha en lägre lön.

Lönen ska vara individuell och differentierad samt avspegla uppnådda mål och resultat. Dialogen mellan personalansvarig och medarbetare om arbetsprestation och bidrag till verksamhetens utveckling utifrån kända lönekriterier är viktig i lokal lönebildning.

Ansvar och befogenheter i lönebildningsarbetet

Personalansvarig chef har delegation på lönesättning vid nyanställning och vid löneöversyn och förutsätts ha kompetens i lokal lönebildning och lönesättning.

Som en enda arbetsgivare Sala kommun, ansvarar kommunstyrelsen via arbetsgivarutskottet för hur lönebildningen sammantaget sköts hos arbetsgivaren.

Lönekostnaden utgör ca 2/3 av kommunens budget. Det måste i lokal lönebildning, ges företräde för det kommunövergripande helhetsperspektivet – jämfört med verksamhetsperspektivet i förhållande till Sala kommun och dess medarbetare.

Delegerad lönesättning

Tillämpning av delegerad lönesättning

Sala kommun är en enda arbetsgivare i förhållande till sina medarbetare. Delegater ska samråda sinsemellan samt vid behov med personalkontoret för att kvalitetssäkra en enhetlig lönesättning som en enda arbetsgivare - Sala kommun. Detta är speciellt viktigt vid lönesättning av medarbetare med arbete/arbetsuppgifter som finns inom flera olika verksamheter. Någon kommunintern lönebildningskonkurrens accepteras inte.

Delegationens omfattning

Med hänvisning till HÖK omfattar den delegerade lönesättningsrätten för personalansvarig chef/delegat

1. rätten att träffa individuell överenskommelse om lönesättning enligt HÖK samt rätten att lönesätta vid löneöversyn enligt dialogmodellen.

2. rätten att besluta om tidsbegränsat lönetillägg för högst 12 månader – kommunchef/skolchef/socialchef

Tolkning

Vid oklarhet om delegationens omfattning samt hur den delegerade lönesättningsrätten ska tolkas och tillämpas ska samråd ske med kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

4. RESULTATET AV KARTLÄGGNINGEN

4.1. BESKRIVNING AV ANALYSEN

Analysen skall upptäcka om det finns löneskillnader mellan könen som är osakliga till kvinnors nackdel.

Sakliga skäl som förklarar löneskillnader har Arbetsdomstolen och EU-domstolen bedömt kunna vara:
- Ålder
- Erfarenhet
- Personlig duglighet – prestation - individuell lönesättning
- Marknaden

Om löneskillnaden inte kan förklaras av dessa sakliga skäl föreligger osakliga löneskillnader som ska åtgärdas. Då ska en handlingsplan upprättas som anger hur osakliga löneskillnaderna ska undanröjas. Löneskillnaderna ska vara åtgärdade senast inom 3 år.

Analysen sker i två avseenden inom lika arbete och likvärdigt arbete. I analysen jämförs medellönen mellan kvinnor och män.

För en del arbeten förekommer arbetstidsförkortning som innebär att lönen är lägre vilket har beaktas vid värdering och analys.

Analys lika arbete

Inom respektive arbete – lika arbete - ska kvinnor inte ha lägre lön än männen på osakliga grunder. Om kvinnors medellön är mellan 99,0-100,9 av männens medellön anses inte någon analys vara nödvändig då skillnaden inte antas bero på kön.

Analys likvärdigt arbete
Mellan och inom respektive värderingsbox – likvärdiga arbeten - ska kvinnodominerade arbeten inte ha lägre lön än icke kvinnodominerad arbeten på osakliga grunder. De arbeten som ingår i en värderingsbox bedöms som likvärdiga. Arbeten med högst 13 poängs skillnad i värderingen har bedömts likvärdiga. Analysen täcker även in jämförelsen mellan kvinnodominerade arbeten och icke kvinnodominerade arbeten som har lägre poäng men lika eller högre lön.

4.2. REDOVISNING AV ANALYSEN

Antalet arbeten i lönekartläggningen uppgår till 129 arbeten.

I lönekartläggningen med en intervall på 13 poäng mellan värderingsboxar har vi fått fram 22 olika värderingsboxar för samtliga arbeten inom kommunen.

Lönekartläggningen redovisas med fyra bilagor; bilaga 1 Faktorplanen, bilaga 2 Lönedata (alla anställningar), bilaga 3 Lika arbeten samt bilaga 4 Likvärdiga arbeten.

4.2.1. ANALYS LIKA ARBETE

Inom respektive arbete – lika arbete - ska kvinnor inte ha lägre lön än männen i samma yrke på osakliga grunder. Inom arbetet kan förekomma flera tjänstebenämningar.

Vid analysen har framkommit 32 arbeten där män tjänar mer än kvinnor, 29 arbeten där kvinnor tjänar mer än män. Det finns inget arbete där medellönen är lika mellan könen. För 68 arbeten finns inget att analysera (enkönad grupp). Inom 11 arbeten är analys ej är nödvändig (99,0 - 100,9).

Vid analysen har vi kunnat konstatera att inom två arbeten har vi inte kunnat förklara löneskillnaderna. Det första arbetet är Enhetschef administration där gruppen består av en kvinna och två män. Här föreligger en löneskillnad mellan kvinnan som har lägst lön och den högst betalade mannen som inte kan förklaras på sakliga grunder. En möjlig orsak är att personernas arbetsuppgifter i gruppen inte tidigare har ställts mot varandra. Mot bakgrund av den oförklarliga löneskillnaden har Sala kommun i löneöversynen 2015 justerat kvinnans lön i förhållande till den högst betalade mannen i ordinarie löneöversyn.

Det andra arbetet där vi inte kunnat förklara löneskillnaderna är i gruppen MAR/MAS. Här föreligger en löneskillnad mellan kvinnan och mannen där mannen har en högre lön vilket inte kan förklaras fullt ut på sakliga grunder. Löneskillnaden i gruppen förklaras av den högst betalda mannen som har fått hög lön vid rekrytering. Kvinnan har lön efter inledningsvis en tillförordnad projektanställning. Mot bakgrund av den delvis oförklarliga löneskillnaden har Sala kommun i samband med att kvinnan erhållit tillsvidareanställning justerat hennes lön i förhållande till mannens lön.

4.2.2. ANALYS LIKVÄRDIGT ARBETE

Mellan och inom respektive värderingsbox – likvärdiga arbeten - ska kvinnodominerade arbeten inte ha lägre lön än icke kvinnodominerade arbeten på osakliga grunder. Analysen jämför kvinnodominerade arbeten med icke kvinnodominerade arbeten med lika poäng samt jämförelse mot icke kvinnodominerade arbeten som har lägre poäng men lika eller högre lön.

De löneskillnader som finns mellan och inom likvärdiga arbeten beror inte på kön utan förklaras av könsneutrala faktorer (marknad, individuell lönesättning, etc.).

I analysen av likvärdigt arbete har de löner som vi funnit i kommunen jämförts med Sveriges Kommuner och Landstings (SKLs) partsgemensamma lönestatistik utifrån arbetsidentifikation (AID).

5. AVSLUTNING

Arbetsgivaren har i enlighet med diskrimineringslagens regler (kap 3 § 10 och § 11) kartlagt och analyserat löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten.

De löneskillnader som arbetsgivaren har funnit i denna kartläggning och analys, kan i huvudsak förklaras med könsneutrala argument, dvs. personlig duglighet, ålder, anställningstid och s.k. marknadsfaktorer.

I arbetet med lönekartläggning 2014 har samverkan skett med såväl huvudorganisationerna som verksamheternas chefer vilket har varit positivt för förståelsen av komplexiteten av arbetsvärdering och lönesättning av olika arbeten.

Lönenivåer och utveckling som kan behöva ses över utifrån lönepolitiska grunder är personliga assistenter, skolsköterskor, arkitekter.

Behovet finns från personalansvariga cheferna att få en samlad bild av löneläget över samtliga arbeten.

Det är nödvändigt att använda befintliga verktyg för samtliga arbetens löneintervaller och göra det tillgängligt för lönesättande chefer.

Vid analysen har personalkontoret uppmärksammat att anställningstiden minskat i betydelse som en förklaringsfaktor vid löneskillnader. Det finns en hoptryck lönespridning i vissa grupper och det kan finnas anledning att se över det, t ex socialsekreterare, chefer med flera. Det finns en mycket stor kreativitet när det gäller tjänstebenämningar och förändringar av tjänstebenämningar sker frekvent inom kommunen, vilket kan ge konsekvenser i arbetsvärdering och jämförelse med lika och likvärdiga arbeten. Detta har personalkontoret noterat i 2014 års lönekartläggning.

Personalkontoret konstaterar efter genomförd lönekartläggning 2014 enligt diskrimineringslagen, att något behov av åtgärder i form av handlingsplan för jämställda löner inte föreligger.

Med hänvisning till ovanstående överlämnas härmed Sala kommuns lönekartläggning 2014 till Kommunstyrelsen för ställningstagande och beslut.

PERSONALKONTORET

Lars-Göran Carlsson

Anna Borlund

Annika Almqvist Höddelius

Marianne Samppala