

## Bilaga 6 Resultat av 2016 års löneanalys

### Sammanfattning

Det finns höga förväntningar på Uppsala kommuns arbete med normkritiskt jämställdhetsarbete, inte minst ur ett arbetsgivarperspektiv. Även diskrimineringslagen ställer krav på kommunen att arbeta aktivt med jämställda löner. 2016 års löneanalys visar att löneskillnaderna mellan tillsvidareanställda kvinnor och män minskar. Samtidigt finns flera områden som kräver ytterligare åtgärder.

### Bakgrund

Uppsala kommun ska vara en arbetsgivare som utmärker sig när det gäller jämställdhet och mångfald bland de anställda, inkluderat ökat ansvarstagande för att åstadkomma jämställda löner och arbetsvillkor, det pekas i Mål och budget 2016 ut som en av utmaningarna för kommunen. I Uppsala kommuns riktlinjer för lönebildning förtydligas detta åtagande:

*Kommunens lönebildning ska säkerställa likabehandling och rättsäkerhet. Det innebär att all lönebildning, oavsett det rör sig om nylönesättning, löneöversyn eller lönebeslut i övrigt ska ske med iakttagande av kommunens gemensamma lönekartläggning och arbetsvärdering. Kommunens lönebild ska vara fri från osakliga löneskillnader mellan könen.*

Vidare anges att kommunstyrelsen ansvarar för att lönebildningen är enhetlig och säkrar likabehandling och rättssäkerhet, samt att en årlig lönekartläggning genomförs och analyseras. Analys och åtgärder för att åstadkomma jämställda löner mellan könen, lika lön för lika och likvärdigt arbete samt mellan mansdominerade och kvinnodominerade yrken är även reglerat i diskrimineringslagen.

### Deltidsarbetande har lägre heltidslön än de som arbetar heltid

Heltidslönen för deltidanställda är i genomsnitt 84 procent av lönen för heltidsarbetande medarbetare. Det gäller både kvinnor och män. Mönstret är likartat när jämförelsen görs mellan likvärdiga yrken. Heltidslönen för både kvinnor och män som arbetar deltid är mellan 85 procent och 97 procent av lönen för heltidsarbetande i alla utom en värderingsgrupp. (Se diagram 1)

### Män nylönesätts över befintliga medarbetares lönenivå, kvinnor nylönesätts under den

Vid nylönesättning får externrekryterade män i allmänhet högre lön än befintliga medarbetare. Externrekryterade kvinnor däremot får vanligen lägre lön än befintliga medarbetare i likvärdiga yrken. Genomsnittlig heltidslön för nylönesatta män är i 80 procent av värderingsgrupperna högre än motsvarande lön för nyrekryterade kvinnor. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan nylönesatta män och kvinnor är nära 1 300 kronor, till fördel för män. (Se diagram 2)

### I likvärdiga yrken har män högre lön

I den senaste arbetsvärderingen har kommunens yrken kategoriserats i 30 värderingsgrupper med stigande kompetenskrav. Av dessa är 21 avsedda för yrken på medarbetarnivå. Yrken i samma värderingsgrupp bedöms vara likvärdiga. I 15 av 21 värderingsgrupper på medarbetarnivå är mäns medellön högre än kvinnors. I fem av dessa är löneskillnaden mer än 1 000 kr, i samtliga fall till förmån för män. Det saknas systematik i arbetet för att hålla samman de genomsnittliga lönenivåerna mellan kvinnor och män med likvärdiga yrken. Sedan år 2015 har löneskillnaden mellan likvärdiga yrken minskat i en handfull värderingsgrupper och ökat i något fler. Det visar att en tydligare sammanhållen styrning av lönebildningen kan vara betydelsefull för att nå kommunens åtaganden. (Se diagram 3)

### Mansdominerade yrken har högre lönenivå än kvinnodominerade yrken

Ju större andel män det är i ett yrke, desto högre är lönenivån. Med ett undantag är det så mönstret ser ut när likvärdiga yrken jämförs utifrån könsfördelningen i yrket. Lönenivån i kvinnodominerade yrken är cirka 1 300 - 4 600 kronor lägre än i likvärdiga mansdominerade yrken. (Se diagram 4)

### **Ålder och sysselsättningsgrad påverkar kvinnors och mäns löner på olika sätt**

En ögonblicksbild år 2016 visar att sambandet mellan (ökande) lön och (ökande) ålder är relativt starkt för både kvinnor och män i början av yrkeslivet. I åldersgruppen 35-40 år är sambandet svagare och bland kvinnor över 40 år minskar lönenivån i takt med ökande ålder. Först i åldersgrupper över 55 år är kvinnors lönenivå i höjd med lönenivån för kvinnor i 40-årsåldern. För deltidsanställda är kvinnors lönenivå något högre än mäns i åldersgrupper yngre än 55 år. I åldersgrupper över 55 år är deltidsanställda mäns lönenivå högre än kvinnors. (Se diagram 5)

### **Lönepolitiska satsningar på prioriterade grupper har gjort svaga avtryck i lönenivåerna**

Lärare, socialsekreterare och undersköterskor är lönepolitiskt prioriterade grupper. Den genomsnittliga löneförändringen under perioden 2012-2016 (fyra lönerörelser) har totalt varit mellan fem och 16 procent för dessa grupper, vilket motsvarar ca 1 600–4 600 kronor. Under samma period var den totala löneförändringen i genomsnitt 12 procent för samtliga anställda, vilket motsvarar strax under 3 200 kronor. Flera politiskt prioriterade grupper ligger på eller under den genomsnittliga löneutvecklingen i kommunen. I samtliga fall har lönenivån för de politiskt prioriterade gruppernas chefer ökat med i storleksordningen 1,5-2 gånger mer än medarbetarnas lönenivå under perioden. (Se diagram 5-7)

### **Chefers löner har ökat mest under de fyra senaste lönerörelserna**

Bland de tio yrkesgrupper där yrkets heltidslön ökat mest under perioden 2012-2016 återfinns enbart chefsyrken. Tre i topp utgörs av ledning köks och måltidsarbete, ledning kultur, turism och fritid samt ledning administration, där genomsnittslönen totalt ökat med mellan 24 och 32 procent under perioden (motsvarande ca 13 600-10 000 kronor). Lägst har den genomsnittliga löneförändringen varit i grupperna sjuksköterska allmän, handläggare upphandling/inköp och tekniker drift, där löneökningen totalt under perioden varit mellan en och fem procent. Det motsvarar ca 200-1 400 kronor på fyra lönerörelser.

### **Systematiska löneskillnader mellan kvinnor och män kan inte påvisas bland chefer**

Några systematiska löneskillnader mellan kvinnor och män som är chefer eller har ett annat utpekat ledaransvar kan inte påvisas. Män som har annat funktionsansvar (F) eller är chefer på C-nivå har något högre lön än kvinnor på motsvarande position. Kvinnor med annat ledningsansvar (L) eller som är chefer på B-nivå har något högre löner än män. Bland chefer på A-nivå är löneskillnaden mellan könen stor, till fördel för män. När de högsta lönerna (över 100 000 kronor) exkluderas från jämförelsen minskar löneskillnaden mellan könen från drygt 19 000 kr till cirka 13 000 kr per månad i genomsnitt. (Se diagram 8-9)

### **Arbete återstår för att lönenivåer i och mellan yrken ska avspegla arbetsvärderingen**

Det återstår att ta ett samlat grepp om löneutvecklingen i och mellan värderingsgrupperna. En jämn stegring mellan värderingsgrupperna i takt med ökande krav saknas. I många fall har yrken som i arbetsvärderingen värderats högre eller mycket högre, likväl lägre lön än yrken med lägre värdering. Även inom samma värderingsgrupp kan det finnas stora skillnader. I drygt hälften av värderingsgrupperna är den genomsnittliga lönenivån för det högst betalda yrket mer än 20 procent högre än för det lägst betalda yrket. Sedan år 2015 har löneskillnaden mellan likvärdiga yrken ökat väsentligt i sex värderingsgrupper och minskat i fem.

### **Krympande löneskillnader mellan kvinnor och män**

Skillnaden mellan kvinnors och mäns löner krymper, men män har fortfarande högre löner än kvinnor. För att uppnå lika lön för lika arbete återstår en löneskillnad på 291 kr till förmån för män. Skillnaden kvarstår efter kontroll av ålder, sysselsättningsgrad, ansvars- och chefsnivå samt yrke. Löneskillnaden vid likvärdigt arbete är större, 538 kronor. Även i detta fall till förmån för män. Män har alltså högre lönenivå än kvinnor, men vad gäller löneutveckling skedde ett trendbrott för både chefer och medarbetare år 2015. Sedan dess har kvinnors löneutveckling varit något högre än mäns. Det gäller både totalt och i förhållande till medarbetare med likvärdig kompetensnivå. Åren dessförinnan var mäns löneutveckling högre än kvinnors.

### **Sned könsfördelning mellan yrken**

Sveriges arbetsmarknad är könssegregerad, både vertikalt (mellan olika nivåer i organisationen) och horisontellt (mellan olika yrkesgrupper), det visar jämställdhetsdelegationens rapport *Yrke, karriär och*

lön från år 2014. Även Uppsala kommun har en tydlig könssegregering mellan yrken (61 procent både år 2015 och 2016). Det innebär, i absoluta tal, att nära 3 400 medarbetare skulle behöva vara av annat kön, för att nå könsbalans i samtliga yrken. Den vertikala segregeringen i organisationen är lägre (åtta procent), men oförändrad sedan år 2015. För att nå samma könsfördelning bland respektive förvaltnings chefer som bland deras medarbetare skulle 37 chefer behöva vara av annat kön. (Se diagram 10)

## Diagram

Diagram 1. Deltidsarbetande har lägre heltidslön är de som arbetar heltid

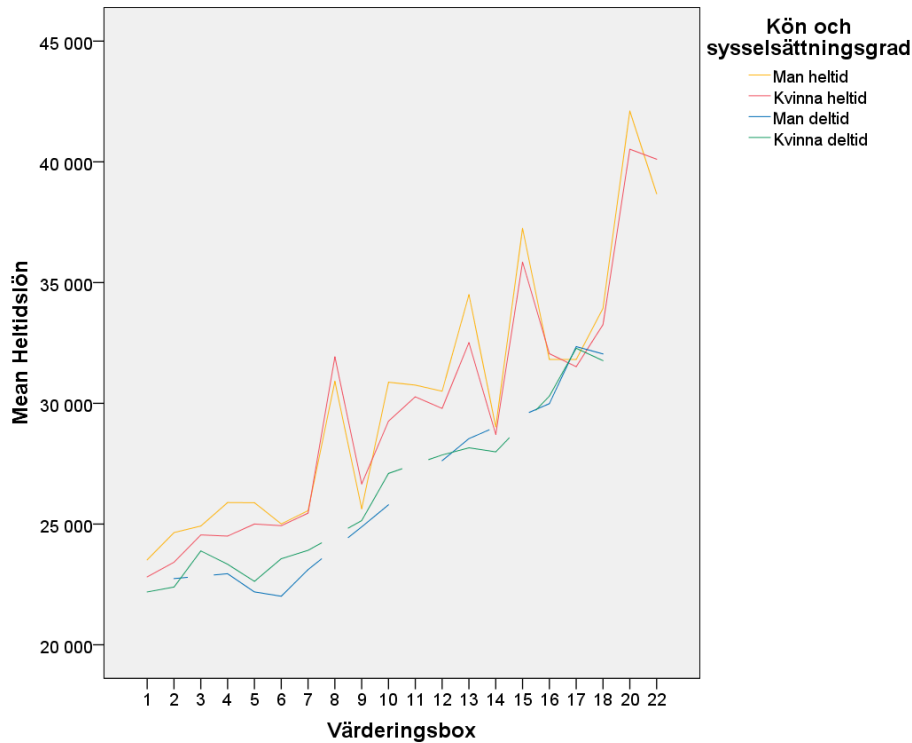


Diagram 2. Män nylönesätts över befintliga medarbetare, kvinnor nylönesätts under dem

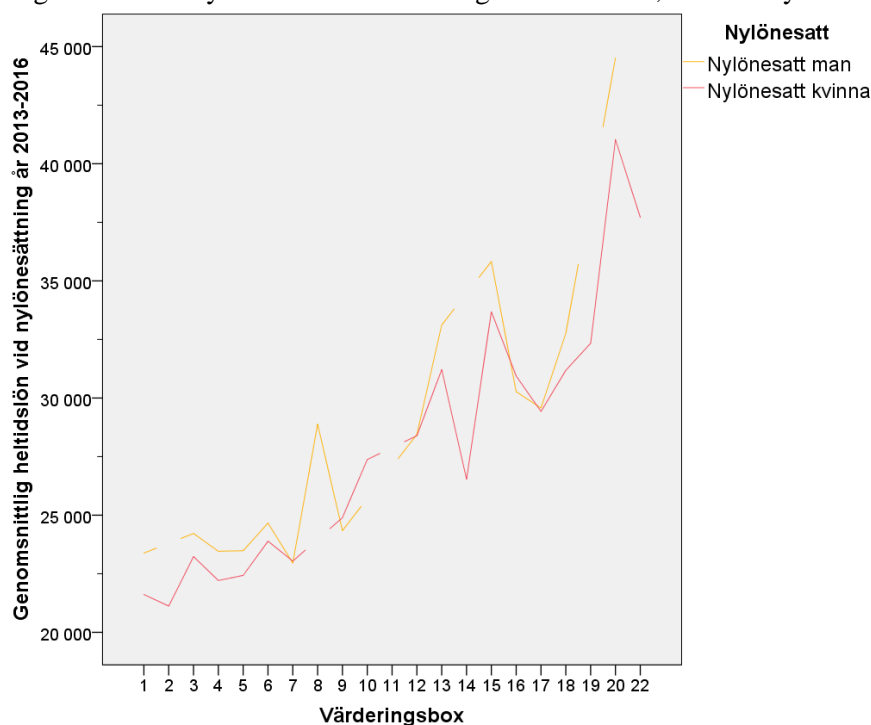


Diagram 3. I likvärdiga yrken har män högre lön

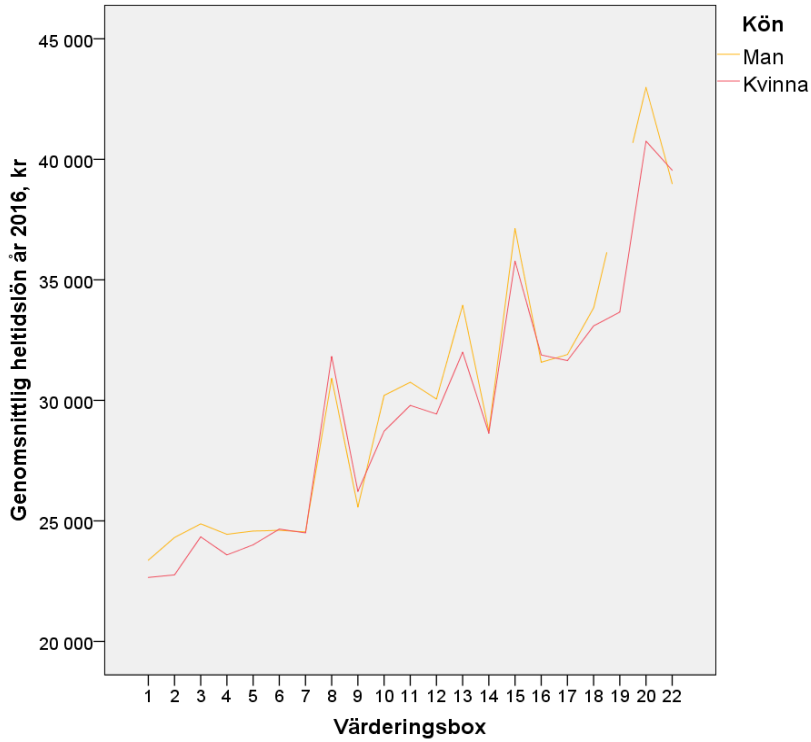


Diagram 4. Mansdominerade yrken har högre lönenivå än kvinnodominerade yrken

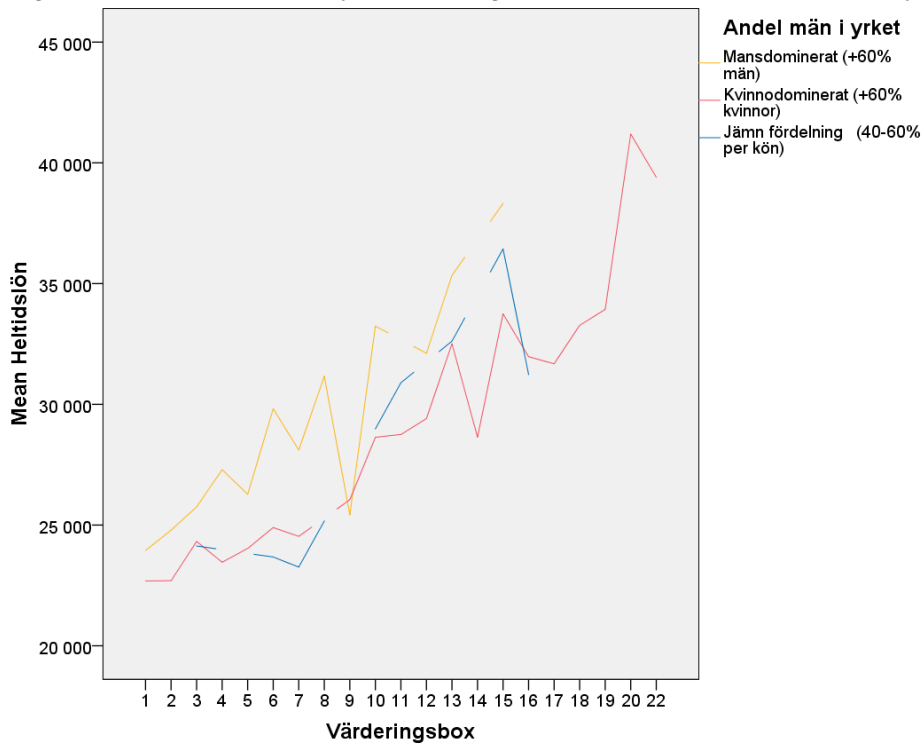


Diagram 5. Ålder och sysselsättningsgrad påverkar kvinnors och mäns löner olika

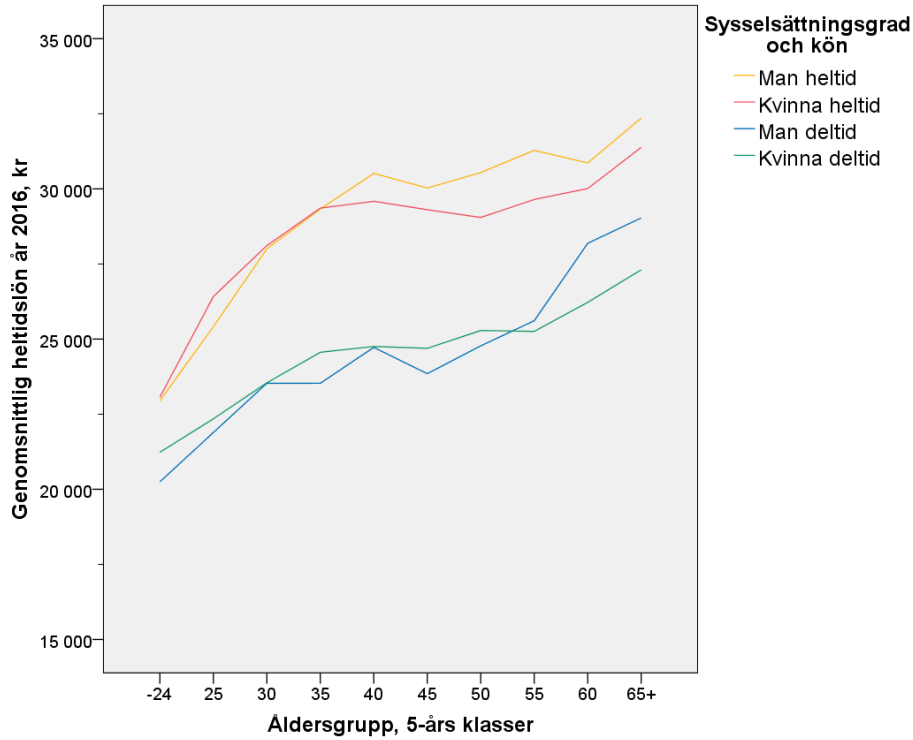
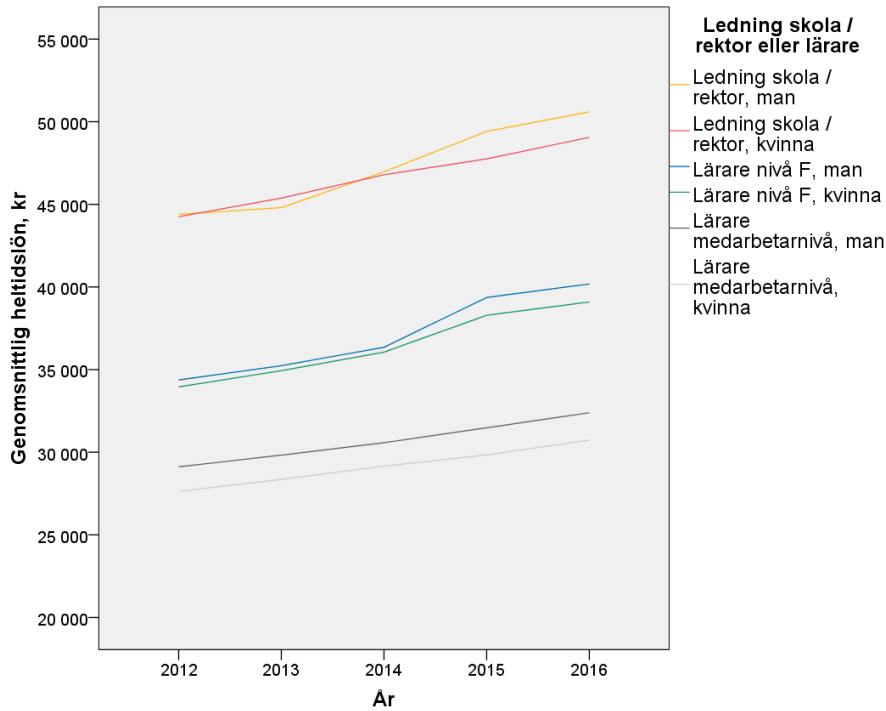


Diagram 5-7. Lönepolitiska satsningar på prioriterade grupper har gjort svaga avtryck i lönenivåerna



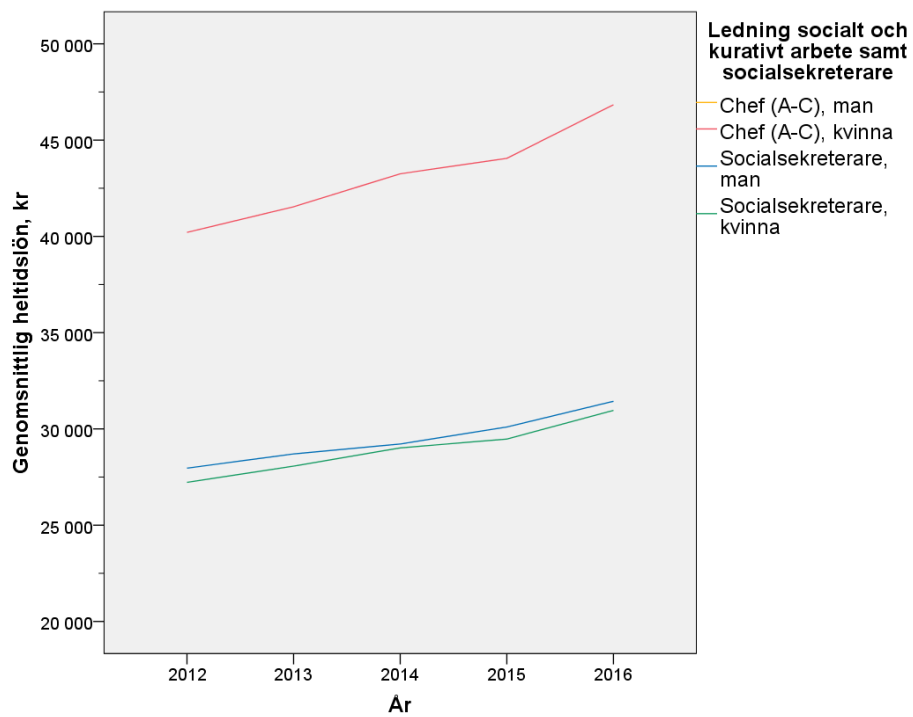
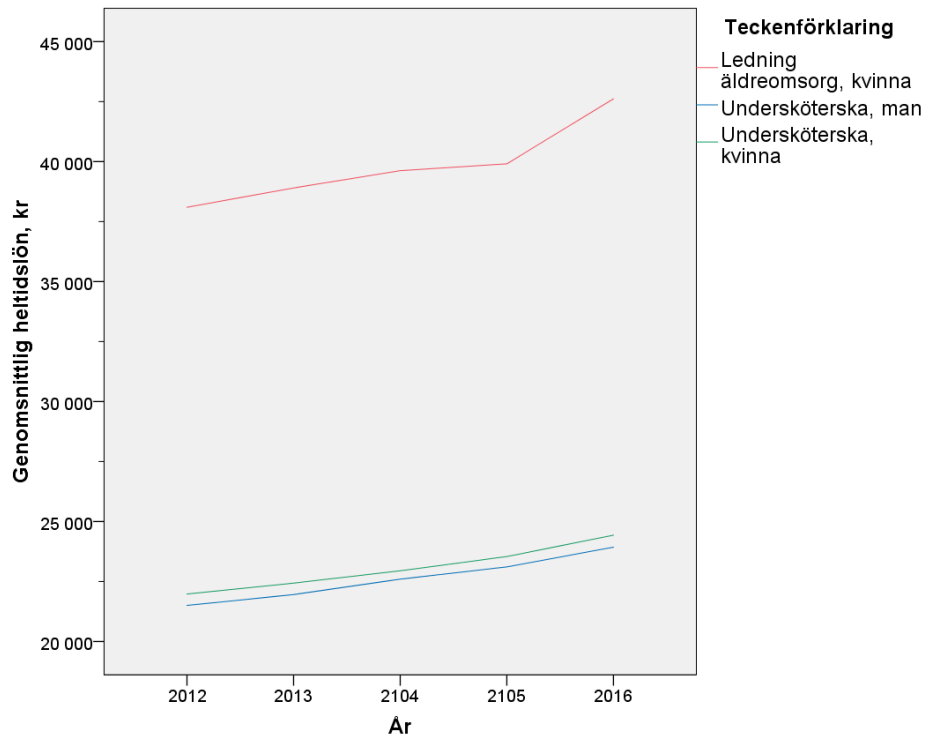


Diagram 8-9. Systematiska löneskillnader mellan kvinnor och män kan inte påvisas bland chefer och andra ledare

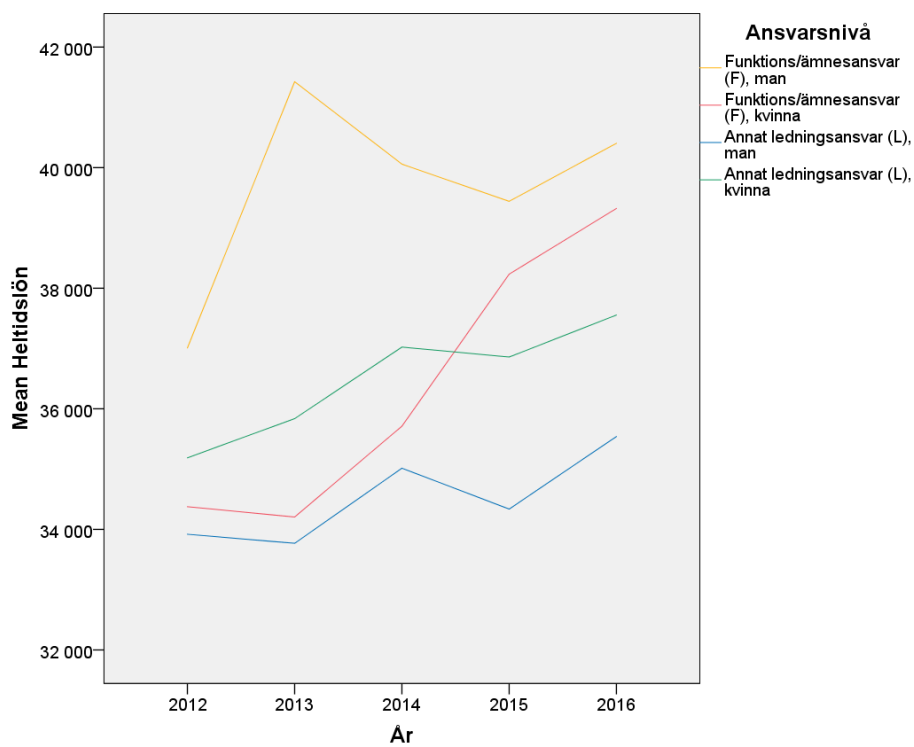
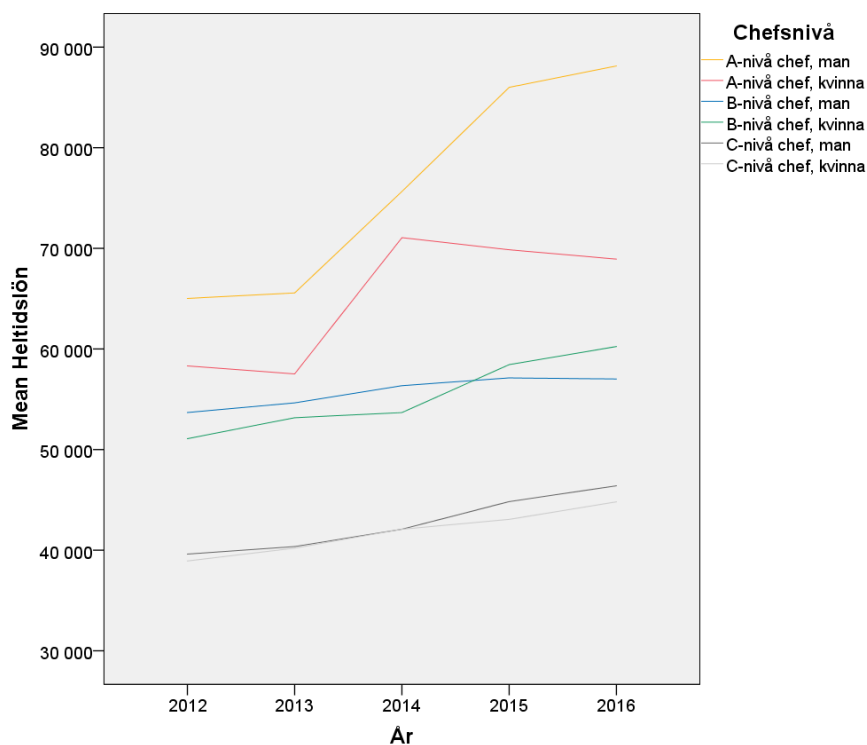
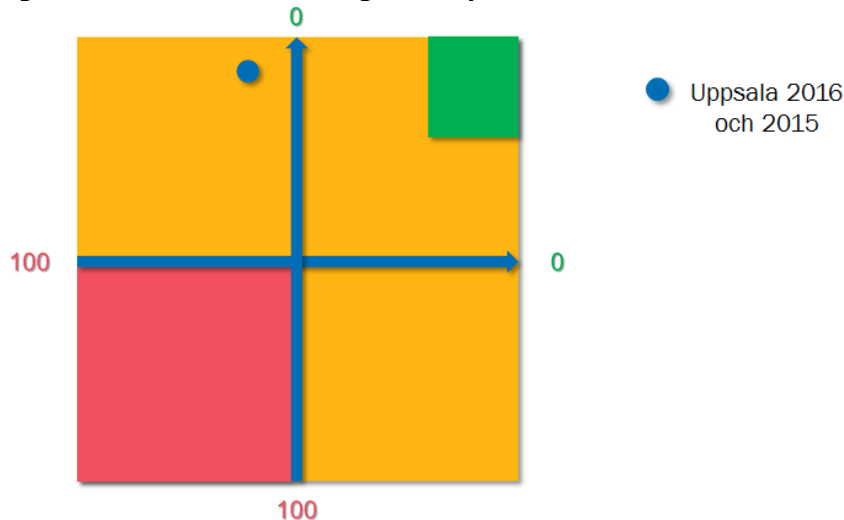


Diagram 10. Sned könsfördelning mellan yrken



Diagrammet (ovan) visar segregeringsindex för Uppsala kommun. Vertikal axel visar könssegregeringen mellan olika nivåer i organisationen och horisontell axel visar könssegregeringen mellan olika yrkesgrupper. Den gröna kvadraten markerar inom vilka intervall organisationen har en jämställd könsfördelning. Det gula fältet visar att det återstår arbete för att nå jämställdhet. Den röda kvadraten markerar att organisationen befinner sig långt ifrån en jämställd fördelning bland medarbetare och chefer.

I Uppsala kommun är skillnaden i könsfördelning mellan chefer (nivå A-C) och medarbetare (övriga) endast nio procent. Uppsala kommun uppnår alltså jämställd könsfördelning bland chefer. Vertikalt markerar den gröna kvadraten att könsfördelning bland cheferna på respektive förvaltning inte avviker mer än 20 procent från könsfördelningen hos medarbetarna.

Horisontellt markerar den gröna kvadraten att könsfördelningen i kommunens yrkesgrupper uppfyller fördelningen 40-60 procent av varje kön. Vid index 100 procent skulle alla medarbetare i respektive yrkesgrupp vara av samma kön. I Uppsala är den horisontella segregeringen 61 procent. Det innebär att många stora yrkesgrupper har en skev könsfördelning.