

Bilaga 5 Resultat av 2017 års löneanalys

Bakgrund

Uppsala kommun genomför årligen en löneanalys med fokus på jämställdhet. Löneanalysen utgår ifrån lönekartläggning och arbetsvärdering och syftar i första hand till att sätta ljuset på osakliga löneskillnader mellan könen. Löneskillnader definieras dels som skillnader i lön för lika jobb, dels i skillnader i lön för likvärdiga jobb. Den nya diskrimineringslagen har gjort årlig löneanalys tvingande.

Innehåll

2017 års löneanalys belyser lön och kön samt lön och ålder. I en framtid kan vi komma att kunna identifiera andra typer av strukturella skillnader men givet vi inte kan eller vill registrera etnicitet, sexuell läggning osv kan vi inte heller följa statistiken på dessa grupper. Ett antagande är dock att om vi har osakliga löneskillnader mellan de grupper vi kan följa, har vi det också avseende andra typer av normbrytande identiteter.

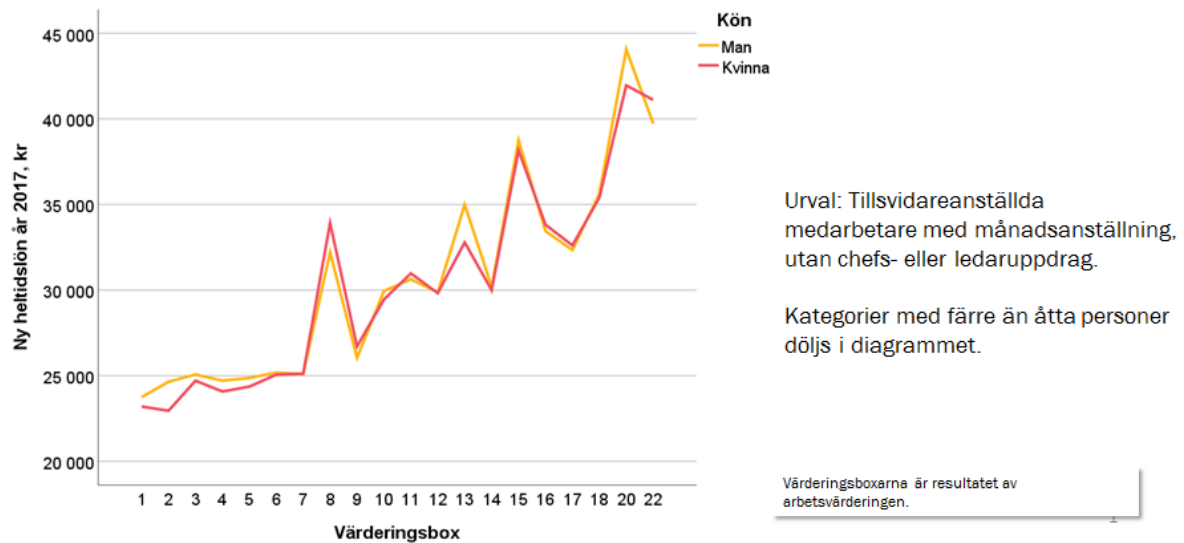
Löneanalysen visar inte på strukturella löneskillnader med avseende på ålder. Vad gäller kön har kommunen tagit ett mycket stort steg framåt i det att vi 2017 har nått målet jämställda löner för lika jobb, och kommit närmare målet vad avser likvärdiga jobb.

Lika jobb

Att vi inte haft lika lön för lika jobb kan bara antas bero på att chefer och omvärld har bedömt kvinnliga och manliga prestationer olika. Vi ska sätta lön efter prestation (individuellt och differentierat) och detta leder till att prestationer nogsamt och – så objektivt som möjligt – ska bedömas. Det är inte omöjligt att normerna tidigare styrt chefernas bevekelsegrunder. Att bryta trenden med ojämställda löner för lika jobb är den svåraste utmaningen eftersom det inte handlar om att flytta pengar, utan om den enskilde chefens förmåga och samhällssyn. Vi har dock sedan 2012 tillhandahållit ett metodstöd för att underlätta för chefer att sätta rätt lön för rätt prestation, och att kunna jämföra löneläget. Kopplat till detta har vi arbetat med normkritiska seminarier för att öppna ögonen och starta ett nytänk.

Likvärdiga jobb

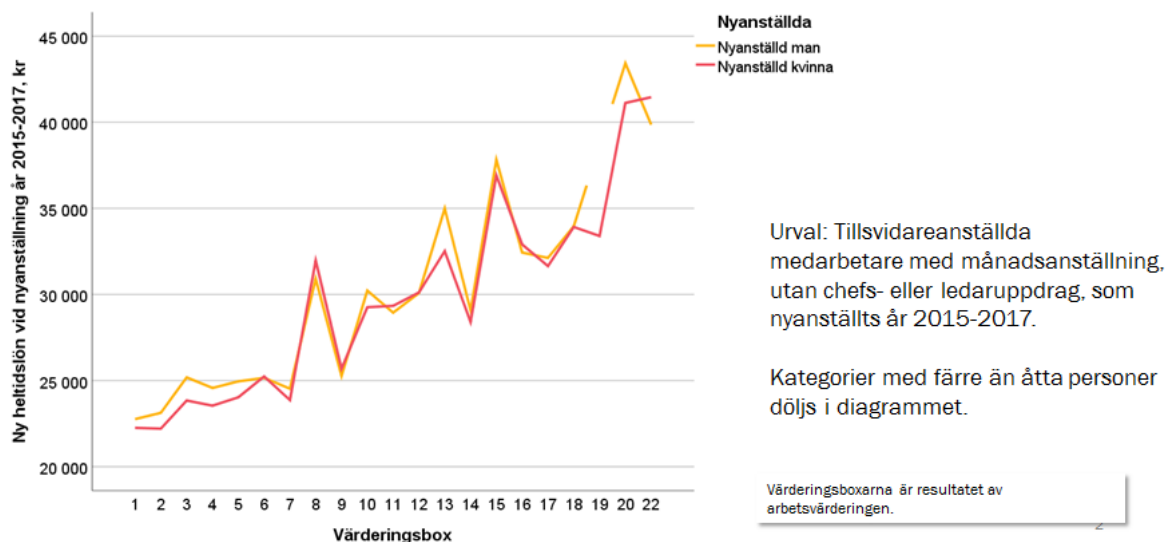
Strukturella löneskillnader mellan jobb som är likvärdiga är en annan sak. Här finns det fler parametrar som kommer in och påverkar mätningen. Här handlar det om jobb som i arbetsvärderingen bedöms vara likvärdiga. En arbetsvärdering är aldrig och kan inte heller bli absolut korrekt. Här handlar det om helt skilda yrkesgrupper med olika inflytande från marknadskrafter, det handlar om olika förvaltningar och stora kontra små grupper. Målsättningen på en skillnad mellan könen i detta led är 150 kr. Det innebär att vi har ungefär lika mycket kvar att rå på som vi lyckades med under 2017. Då är det visserligen fortfarande män som är löneledande, och strukturellt sett har vi mer kvar innan det växlar över åren. Metoden att nå fram i dessa led är främst ett samförstånd mellan förvaltningar om omfördelning av budgeterade medel och ett fortsatt arbete med jämförelser om vad som är rätt lön, i enlighet med den metod vi arbetat i sedan tidigare. Grafen nedan visar dels att vi har en bit kvar för att nå jämställda löner när det gäller likvärdiga jobb, men också att vi i arbetsvärderingen gör skillnad i värde på yrket i sig, som sedan inte avspeglas i den faktiska lönesättningen.



Utmaningen i att vi har stora kvinnodominerade grupper med lägre lön än de små mansdominerade har tagits in i ett samarbete mellan HR och ekonomistaben.

Nylönesättning

Det finns fortfarande en diskrepans i nylönesättningen. Män nylönesätts högre än kvinnor – och redan anställda – medan kvinnor nylönesätts lägre än både män och redan anställda. Detta ska analyseras och vi ska införa metodstödet också för beslut om lön vid anställning för att komma tillrätta med problemet. Grafen nedan visar på skillnaderna i lön vid nyanställningar. Här skapas förutsättningar för långvarig ojämställdhet varför det är viktigt att uppmärksamma och åtgärda.



Orsak och verkan

Under 2017 har det funnits en belysning på det faktum att vi har osakliga löneskillnader. Detta har antagligen kommit att bli en drivkraft och motivation. Vi kan spåra en del av förklaringen till framstegen i att 80 procent av dem som bedömdes vara så högpresterande att de fick ta del av det statliga lärarlönelyftet var kvinnor. I övrigt har inga särskilda medel tillförts utan hela förändringen har skett inom ram.