

Yttrande ang Yrkande (V, MP, S) ang – Osakliga löneskillnader

Demokraterna allokerade i 2021 års budget 100 miljoner kronor för att påbörja utjämning av osakliga löneskillnader. V/MP avsatte 10 miljoner kronor.

För år 2022 och framåt öronmärker Demokraterna medel för full utjämning av de osakliga löneskillnader som identifierats. Det går inte att finna öronmärkta medel för detta ändamål i övriga partiers budgetar.

Vi är synnerligen intresserade av varför det, trots 24 år av rödgrönt/feministiskt styre, fortfarande kvarstår osakliga löneskillnader i denna omfattning och kommer därför bifalla yrkandet.

Yttrande

M, L, C, KD

2021-11-09

2.2.9

Yttrande angående – Yrkande från V, MP och S angående osakliga löneskillnader

Yttrandet

BAS är ett verktyg som Göteborgs Stad använt sig av i cirka 20 år. BAS-intervallet ger arbetsgivare möjlighet att jämföra svårighetsgrad mellan olika yrken. Verktuget visar även vilken grad av utbildning och erfarenhet som behövs samt nivå av personal. När det kommer till lönebildning så är BAS- intervallet ett av flera delar som arbetsgivaren tar hänsyn till.

De osakliga löneskillnaderna är ett arv från 24 år med ett rödgrönt styre. Alliansen har i budget under nuvarande mandatperioden lyft att arbetet med att radera osakliga löneskillnader ska fortsätta. Individuella prestationer ska uppmuntras och ge utslag vid lönerevision. Arbetet med att skapa konkurrenskraftiga löner är förvisso ett långsiktigt arbete, men redan idag görs prioriterade satsningar på identifierade yrkesgrupper och fler sådana satsningar planeras även i framtiden.

Yrkande
2021-10-21



Ärende nr: KS 2021-10-27, 2.2.13, Dnr:

Yrkande angående – Yrkande från V, MP och S angående osakliga löneskillnader.

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att redovisa FTE samt antal anställda i numeriska termer för varje identifierad lägre avlönad grupp anställda.
2. Stadsledningskontoret får i uppdrag att redovisa de totala ekonomiska konsekvenserna/summan (för kommunen/skattebetalarna) vid en höjning för respektive lägre avlönad grupp, vid exempelvis en höjning med 100 kr, 300 kr och 500 kr.

Yrkandet

Det finns vissa grupper som är lägre avlönade men det är i grunden ytterst inte en fråga som kommunen självt helt råder över. Lönenivåer förhandlas, bestäms och överenskomms av arbetsmarknadens parter och de fackliga organisationerna samt av marknaden som helhet. IT-branschen som en bransch som specifikt nämns i yrkandet är en bransch med traditionellt högre lönenivåer än flera andra branscher. Detta är och styrs som ovan nämnts av marknaden, fackliga organisationer men även av vad företagen och dess ägare är villiga att betala till sina anställda.

Rent teoretiskt går det från kommunalt håll att besluta om en lönehöjning för olika grupper anställda. Några av grundfrågorna som dock först måste utredas noga är hur många (FTE och antal fysiska individer) som ingår i respektive potentiell grupp, vilka konsekvenserna blir för staden och stadens skattebetalare samt om det ekonomiskt är långsiktigt hållbart.

Om en lägre avlönad kommunanställd grupp är väldigt omfattande i antal, så kan även en mindre höjning för den gruppen få långtgående ekonomiska konsekvenser som helhet för kommunen och ytterst stadens skattebetalare som i slutändan står för notan.

Yrkande

(Vänsterpartiet, Miljöpartiet, Socialdemokraterna)

2021-10-06

Nytt Ärende

Yrkande angående – Osakliga löneskillnader

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att återkomma med en redovisning och analys av varför det finns osakliga löneskillnader inom samma BAS-intervall i arbetsvärderingsverktyget BAS. Uppdraget innefattar även en redovisning av om det är lättare att få högre poäng i arbetsvärderingen i de mansdominerade yrkeskategorierna.
2. Personalberedningen utgör löpande avstämningsyta med hur arbetet fortgår.

Yrkandet

Göteborgs stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap säger bland annat att Göteborgs stads löner ska vara sakliga och jämställda. Trots denna riktlinje fortsätter lönerna för stadens anställda att vara ojämsställda. Vid en snabb överblick av lönebilderna i helhet kan man få uppfattningen att det inte är långt kvar till att staden uppnår målet om helt jämställda löner. Så är dock inte fallet. Fortfarande kan vi konstatera att det finns osakliga löneskillnader bland de yrkeskategorier som återfinns inom samma intervall i arbetsvärderingsverktyget BAS, vilket innebär att den kommunala verksamheten lider av strukturella problem vid lönesättningen och att BAS-intervallen tycks sakna reell betydelse. Vi efterlyser en analys som visar hur det kommer sig att det finns strukturella problem inom BAS-intervallen. För att nämna några exempel så kan vi se att inom intervall H finns oförklarliga skillnader mellan bland annat socialsekreterare och handläggare inom IT där den första yrkesgruppen är traditionellt kvinnligt kodat yrke, medan den senare kodas som ett manligt yrke. Även inom intervall C, där det är tydligt att traditionellt manligt kodade yrken ligger högre än kvinnliga.

Vi rödgrönrosa och socialdemokrater har sedan länge arbetat för att de strukturella löneskillnaderna ska försvinna och lönerna bli jämställda. Detta blir mycket svåruppnått om själva arbetsvärderingsverktyget utgör grunden till att icke-jämställda löner och osakliga löneskillnader fortsätter skapas.

De frågor vi därmed anser behöver besvaras är hur det kan komma sig att de mansdominerade yrkesgrupperna har högre lön än de kvinnodominerade, trots att de ligger inom samma BAS-intervall? Vidare kvarstår tidigare frågeställning om det är lättare att få höga poäng i de traditionellt manligt kodade yrkena vid arbetsvärdering? Dessa analyser saknas för att vi ska kunna nå framgång i arbetet mot strukturell lönediskriminering.