

2007-11-21

LS 0506-1150

Landstingsstyrelsen

Uppdrag att genomföra en lönekartläggning för lågavlönade medarbetare i landstinget

Föredragande landstingsråd: Maria Wallhager

ÄRENDET

Landstingsdirektören föreslår att en lönekartläggning i syfte att förbättra villkoren för lågavlönade medarbetare i landstinget genomförs.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Landstingsrådsberedningen föreslår landstingsstyrelsen besluta

att samtidigt med det nu pågående arbetet med lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner i landstinget även göra motsvarande analyser för lågavlönade medarbetare.

Lönepolitiken är en viktig del av landstingets samlade personalpolitik, den ska bidra till en ständig utveckling och förbättring av verksamheten och vara ett incitament för att nå verksamhetsmålen. Den ska också medverka till att landstinget kan rekrytera och behålla medarbetare. I detta avseende är det mycket viktigt att de yrkesgrupper som har haft en sämre löneutveckling än andra yrkesgrupper, med motsvarande utbildningsnivå och ansvar, kompenseras och prioriteras inom ramen för landstingets lönepolicy då landstinget annars riskerar att förlora viktig kompetens.

Chris Heister

Maria Wallhager

Per-Inge Buskas

2007-11-21

LS 0506-1150

ÄRENDET OCH DESS BEREDNING

Landstingsfullmäktige har i beslut om budgetdirektiv den 10 maj 2005 uppdragit åt landstingsstyrelsen att genomföra en lönekartläggning i syfte att möjliggöra en satsning på att förbättra villkoren för de lågavlönade medarbetarna i landstinget.

Bitr. landstingsdirektören har i tjänsteutlåtande den 21 maj 2007 föreslagit landstingsstyrelsen besluta att samtidigt med det nu pågående arbetet med lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner i landstinget även göra motsvarande analyser för lågavlönade medarbetare.

Personaldirektören har i augusti 2006 startat ett landstingsövergripande arbetsvärderingsprojekt utifrån reglerna i § 10 jämställdhetslagen som ålägger arbetsgivaren att varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor samt löneskillnader mellan män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Enligt § 11 ska arbetsgivaren dessutom upprätta en handlingsplan för jämställda löner om det vid analysen framkommit att det finns osakliga löneskillnader som beror på kön. Planen som ska vara treårig ska innehålla en kostnadsberäkning för de åtgärder som behöver vidtas. Projektet ska vara avslutat den 30 september 2007 i och med att resultatet av arbetet rapporterats till JÄMO. Därefter fortsätter arbetet lokalt på resp förvaltningar och bolag utifrån de regler och riktlinjer som fastslagits av projektets styrgrupp.

En mycket väsentlig del av arbetet är att göra en s.k. arbetsvärdering. Syftet med arbetsvärderingen är att få en beskrivning av nuvarande tjänstestruktur i landstinget som beskriver de olika tjänsternas inbördes relation utifrån faktorerna kunskap, ansträngning, ansvar och arbetsmiljö. Utifrån denna rangordning görs löneanalyser av befattningar som anses lika men också av befattningar som anses likvärdiga ur ett genusperspektiv.

Det är förvaltningens uppfattning att det arbete som nu sker i projektet och som sedan fortsätter i linjen, på lite längre sikt leder till att landstinget som arbetsgivare kommer utnyttja möjligheten att göra andra typer av löneanalyser som inte begränsas enbart till genusperspektivet.

Därmed kommer frågan om lönekartläggningen i syfte att förbättra löneläget för lågavlönade ske på ett effektivt sätt inom ramen för nu pågående arbete.

Mot bakgrund av ovanstående förslås att frågan hanteras i enlighet med föreslaget beslut.

Beslutet medför inga förändrade miljökonsekvenser.

Landstingsrådsberedningen behandlade ärendet den 21 november 2007.