

Handläggare:
Ulf Åkesson

Landstingsstyrelsen

Yttrande över motion 2009:6 av Raymond Wigg (MP) om Handslag för jämställda löner

Ärendet

Raymond Wigg (mp) har i motion den 9 mars 2009 föreslagit att Stockholms läns landsting ska ta initiativ till ett Lokalt Handslag inom landstinget i syfte få till stånd en jämställd arbetsmarknad.

Förslag till beslut

Landstingsstyrelsen föreslår landstingsfullmäktige besluta
att anse motionen vara besvarad.

Förvaltningens synpunkter

Lönepolitik och lönesättning är frågor som Stockholms läns landsting arbetar med på olika sätt, inte minst ur ett jämställdhetsperspektiv. Den nu gällande jämställdhetspolicyn för Stockholms läns landsting antogs av landstingsfullmäktige den 13 juni 2006 och den togs fram under ledning av en politisk styrgrupp med representanter från alla partier i landstinget. I policyn konstateras att lanstinget intar en nyckelposition i länet genom att flertalet av de verksamheter som bedrivs tillgodoser grundläggande behov för invånarna – vård vid sjukdom, förbättring av folkhälsan samt möjlighet att resa inom länet. Många människor kommer i kontakt med landstingets verksamhet i dess roll som arbetsgivare, vårdgivare, ansvarig för kollektivtrafiken och som ansvarig för samhällsplaneringen. Det är därför viktigt att landstinget genom hela sin verksamhet verkar för jämställdhet.

I arbetsgivarrollen samverkar Stockholms läns landsting med andra landsting och kommuner genom arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). SKL genomför övergripande förhandlingar med de fackliga organisationerna på central nivå och anger i dessa vissa ramar och förutsättningar för den lokala lönebildningen.

Arbetsgivare, arbetstagare och deras respektive organisationer förutsätts också agera utifrån de mål och förutsättningar som lagts fast för lönebildningen i stort och som Medlingsinstitutet har ett särskilt ansvar för.

Konjunkturinstitutet belyser fortlöpande situationen på arbetsmarknaden och analyserar även löneskillnader mellan kvinnor och män. I den senaste rapporten konstateras att lönegapet mellan kvinnor och män har minskat endast blygsamt sedan 1997. I rapporten framhålls den yrkesmässiga könssegregeringen på svensk arbetsmarknad som en förklaring till löneskillnaderna. Såväl kvinnor som män tjänar betydligt mer inom manligt dominerade yrken även när hänsyn tas till lönepåverkande faktorer som utbildning, ålder och deltidsarbete.

Det är riktigt att landstinget har stor majoritet kvinnor anställda och av de ca 700 anställda som arbetar deltid är 90 % kvinnor. Idag finns en regel i anställningsskyddslagen (25 a§) som med kompletterande bestämmelser i kollektivavtalet ger en deltidsanställd företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. Det finns även ett principiellt ställningstagande hos landstinget att ofrivillig deltid inte ska förekomma. Landstingets verksamheter försöker finna lösningar för att tillgodose önskemål om högre sysselsättningsgrad men det förekommer också att anställda tackar nej till erbjudanden om det t.ex. innebär tjänstgöring vid flera arbetsställen.

Landstinget arbetar aktivt för att få fler män i vården inom de områden som traditionellt varit kvinnodominerade. Detta sker bl.a. genom prao och sommarjobb för ungdomar. Representanter från landstinget medverkar också regelbundet på mässor och arbetsmarknadsdagar och fokus har lagts på att bemanna montrar med manliga yrkesföreträdare för att locka pojkar till framtida arbete i vården.

Under 2006 påbörjades ett landstingsövergripande lönekartläggningsarbete med syfte att förebygga, upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. På begäran lämnades en rapport till dåvarande JämO i september 2007 inklusive en handlingsplan för det fortsatta arbetet. Arbetet med lönekartläggningen fortsatte under 2007 – 2008 och ytterligare en rapport lämnades i november 2008. Därefter har JämO, numera DO, begärt viss komplettering enligt brev daterat den 17 december 2008. Detta arbete avslutades formellt genom en slutrapport som gavs in till DO den 1 juni 2009. Kartläggningsarbetet identifierade ett antal kvinnor med löner som inte kunnat förklaras med könsneutrala argument vid en jämförelse med lönenivåer hos män i motsvarande befattningar. Som exempel kan nämnas att 80 kvinnliga chefer har fått höjda löner.

Under 2009 har ett nytt lönekartläggningsarbete startats och ambitionen är att inom ramen för denna genomföra fördjupade och förfinade jämförelser. Det nya befattningsklassificeringssystemet AID ska kunna underlätta relevanta jämförelser mellan olika grupper. Samarbetet med de fackliga organisationerna har i förhållande till tidigare även förbättrats.

Förutom samverkan med de fackliga organisationerna inom ramen för lönekartläggningsarbetet kan påpekas det fortlöpande löneöversynsarbetet som sker inom ramen för de kollektivavtal som tecknats med medarbetarnas fackliga organisationer. Dessa förutsätter en kartläggning och analys av lönerna och enligt gällande löneavtal är det även viktigt att diskutera och ta ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Avslutningsvis kan framhållas att arbetet med att uppnå jämställda löner inte bara reduceras till ett kartläggningsarbete. Det är en pågående process som successivt hela tiden utvecklas. Motsvarande gäller de insatser som görs i syfte att nå en jämställd arbetsmarknad. Detta arbete bör även fortsättningsvis ske inom de strukturer och former som beskrivits ovan.

Miljökonsekvenser av beslutet

Inga.

Mona Boström
Landstingsdirektör

Maria Englund
Personaldirektör