

Tyresö kommun

Jonas Jansfors
Tf HR-chef
08-5782 9301
jonas.jansfors@tyreso.se

TJÄNSTESKRIVELSE

2015-12-08

1 (2)

Dnr 2015/KSP 0094 20

Kommunledningsutskottet

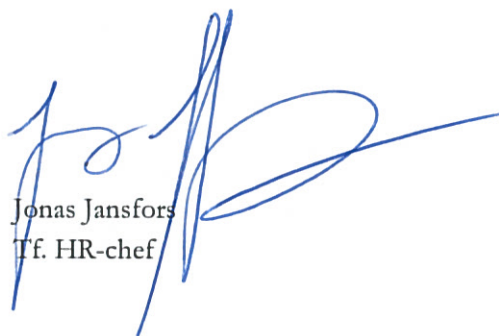
Lönekartläggning 2015

Förslag till beslut

Informationen noteras.



Bo Renman
Kommundirektör



Jonas Jansfors
Tf. HR-chef

Bilagor

Analys lönekartläggning 2015 Tyresö kommun

Beskrivning av ärendet

Enligt Tyresö kommuns jämställdhetsplan (2015-2017) ska lönekartläggning göras varje år. Det är en ambitiös utfästelse då Diskrimineringslagen kräver att den görs vart tredje år. År 2014 gjordes ett omfattande arbete med att vikta olika faktorer (exempelvis utbildning, ansvar, psykisk och fysisk arbetsmiljö) i förhållande till varandra. I 2015 års lönekartläggning har de olika faktorerna som påverkar den totala arbetsvärderingen lämnats oförändrade jämfört med 2014. Det som har gjorts 2015 är en uppdatering av aktuella löner och att medarbetarna som börjat sedan förra lönekartläggningen har lagts till och de som har slutat har tagits bort.

Den allra största delen i lönekartläggningen består av att kartlägga och analysera grupper som utför lika respektive likvärdiga arbetsuppgifter. Kartläggningen 2015 visar att Tyresö kommun betalar jämställda löner inom alla yrkesgrupper som är att betrakta som lika. Jämförelsen som består i att analysera skillnader mellan yrkesgrupper som är att betrakta som likvärdiga blir av naturliga skäl mer komplex. Likvärdigheten beror av den viktning som de olika faktorerna givits. Relativt små förändringar (som arbetsgivaren förfogar över) i faktorplanen kan få stora konsekvenser i vilka yrken som betraktas som likvärdiga eller inte. Med den allmänt hållna reservationen kan ändå konstateras att kommunen har ett antal yrkesgrupper arbetsgivaren behöver förhålla sig till och sannolikt prioritera i löneöversynerna de närmaste åren. Det innebär emellertid inte att Tyresö kommun idag kan sägas diskriminera någon yrkesgrupp. De löneskillnader som finns mellan yrkesgrupper som är att betrakta som likvärdiga kan förklaras av att Tyresö kommun behöver förhålla sig till rådande marknadsläge för att behålla och rekrytera kompetenta medarbetare inom alla de hundratals olika yrkesgrupper som arbetar i kommunen.

I bilaga 6, Dokumentation lönekartläggning 2015 Tyresö kommun, framgår hur arbetet med lönekartläggningen har gått till och vilka avvägningar som har gjorts.