

Rapport inför löneöversyn 2022

2021 oktober

Vinita Thyberg
Förhandlingschef



Innehållsförteckning

| | |
|--|----------|
| Förord | 1 |
| Lönekartläggning | 2 |
| Tillvägagångsätt | 2 |
| Uppföljning av lönekartläggning 2020 och resultat lönekartläggning 2021 | 2 |
| Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2022 | 4 |

Förord

Den här rapporten visar resultatet av 2021 års lönekartläggning i Gävle kommun samt redogör för arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversynen 2022.

Lönekartläggning

Enligt diskrimineringslagen från 1 januari 2017, ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren.

Tillvägagångsätt

Lika och Likvärdigt arbete

För att göra en systematisk analys av det lika och likvärdiga arbetet utifrån jämställdhetsperspektiv krävs att olika befattningar grupperas och rangordnas. Gruppering sker med hjälp av AID-etiketter. Rangordningen sker med hjälp av arbetsvärdering. De befattningar som får ett liknande värde vid arbetsvärdering är att betrakta som likvärdiga. Genom att sätta de grupperade och rangordnade befattningarna i relation till de aktuella lönerna bildas en lönestruktur som är själva grunden i lönekartläggningen.

Analysunderlag

Lönekartläggningen 2021 består av en analys av det lika och likvärdiga arbetet, löneskillnader mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, men som har lika eller lägre krav och högre lön. Lönekartläggningen grundar sig på månadsavlönade medarbetare per 1 september 2021 inklusive eventuella lönetillägg. Lönen räknas om till heltidslön, oberoende av faktisk sysselsättningsgrad.

Arbetsgivaren genomför årets lönekartläggning och där alla skillnader som är 2% eller mer kommer att granskas och utvärderas. Samverkan av lönekartläggningen sker med fackförbunden i den centrala samverkansgruppen.

Systemstöd för att genomföra lönekartläggningen har varit Microsoft Power BI och Excel.

Lönekartläggningen omfattar 507 befattningar, 139 etiketter och 15 BAS-intervaller. Eftersom en etikett kan finnas i flera BAS-intervaller görs lönekartläggningen på varje etikett i varje BAS-intervall. Totalt omfattar lönekartläggningen 7451 medarbetare, varav 5780 kvinnor och 1671 män.

Uppföljning av lönekartläggning 2020 och resultat lönekartläggning 2021

De befattningsgrupper som omfattades av prioriteringar av centrala lönemedel i löneöversynen 2021 föll väl ut.

I tidigare lönerapport har gruppen vaktmästare nämnts som en grupp som behövde justeras marginellt på sikt. Även i årets kartläggning finns det jämförbara kvinnodominerade yrken med lägre lönenivåer än vaktmästare men skillnaden minskar. Verksamheten bör därav fortsätta arbeta med att utjämna skillnaden.

Det finns icke kvinnodominerade yrken inom IT, bygglov, samhällsplanering och GIS som har högre löneläge än jämförbara kvinnodominerade yrkesgrupper detta förklaras dock med löneläget på arbetsmarknaden.

Inom gruppen administratör, information/kommunikation, medborgar- och samhällsservice som består av kundkommunikatörer är medianlönen högre bland män än bland kvinnor. Detta trots att männens medelålder är lägre än kvinnornas. Detta kan till viss del förklaras genom prestation men dock inte hela skillnaden därav bör berörd verksamhet arbeta med att utjämna skillnaden. Vi ser dock att

löneläget inom denna grupp är högt i jämförelse med liknande grupper varpå det talar för att inte extra medel bör tillföras gruppen för att åtgärda skillnaden.

Inom vissa yrkesgrupper i vård och omsorgssektorn har kvinnor generellt högre lön i jämförelse med män, efter en djupare analys har det framkommit att kvinnor i en större utsträckning har önskvärd utbildning. Även bland förskolelärare är lönenivån något högre bland kvinnor. En liten del går att förklara med att kvinnor i större utsträckning har uppdrag som pedagogisk utvecklingsledare. Skillnaden bör dock inte öka varav verksamheten behöver medvetandegöras.

Arbete med att se över arbetsvärderingarna (BAS) har till viss del stannat av. Många av de initiala utslagen i kartläggningen hänför till felaktigheter i AID och BAS. Att arbetsgivaren säkerhetsställer en god kvalitet i BAS arbetet är en förutsättning i att göra kvalitativa lönekartläggningar och lönebildningsarbete i stort.

Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2022

De centrala löneavtalen förutsätter att arbetsgivaren tar ansvar för sin lönebildning och inför den årliga löneöversynen i överläggningarna med de fackliga organisationerna redogör för sin lönepolitik och redovisar planerade åtgärder.

För att Gävle kommun ska nå framgång i lönebildningsarbetet och att styra med lön behöver lönesättningen i löneöversynen differentieras i betydligt större grad än vad som görs idag. Generellt sett är lönespridningen inom yrkesgrupperna idag relativt låg och lönesättande chef behöver bli tydligare i sin bedömning och lönesättning för vad som premierar en bra löneutveckling.

Avtalsläge inför 2022 anger en förväntad kostnadslöneökning om 380kr + 0,3% för vissa yrkesgrupper inom Kommunals avtalsområde. För övriga avtalsområden rekommenderas ett utrymme i Gävle kommun om 2,2% att fördela utifrån prestation individuellt och differentierat enligt löneavtalen.

Det har funnits starka önskemål från sektorerna om att justera lönenivåer som inte är kopplade till prestation och att det tillförs extra centrala lönedel motsvarande 0,1% av det totala löneutrymmet för sektorerna att fördela fritt.

Utifrån inkommande yrkanden om extra satsningar på vissa yrkesgrupper från sektorerna och våra arbetstagarorganisationer har en analys gjorts av lönenivåer och löneläget på arbetsmarknaden.

I de fall Kommunstyrelsen avser att tilldela extra centrala lönedel till sektorerna att fördela fritt rekommenderas sektorerna att tillföra extra medel till följande yrkesgrupper:

- särskilt yrkesskickliga sjuksköterskor och skolsköterskor
- landskapsarkitekter
- parkingenjörer
- gymnasielärare

Utöver ovanstående har det även inkommit yrkanden från sektorerna om extra medel till förändringsledare inom sektor Valfärd och vissa specialistfunktioner inom sektor Livsmiljö och sektor Styrning och stöd. Dock har det varit svårt att ta ställning i dagsläget då ytterligare dialog och analys behöver göras innan slutgiltig rekommendation kan ges.