

Rapport inför löneöversyn 2018–2020



Innehållsförteckning

Förord	1
Lönekartläggning	2
Tillvägagångsätt	2
Uppföljning handlingsplan från lönekartläggning 2016 inför 2017 löneöversyn	2
Prioriteringar utifrån lönekartläggning 2017 inför löneöversyn 2018	3
Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2018	4
Kommunövergripande mål för jämställda löner	4
Ekonomiska centrala medel avsatta för löneöversyn 2018	4
Individuella och differentierade löner	4
Konkurrens på arbetsmarknaden	5
Satsningar utöver resultatet av lönekartläggningen	5
Bilaga 1	6
Uppföljning lönekartläggning inför löneöversyn 2017	6
Baskodsintervaller	7

Förord

Den här rapporten visar resultatet av lönekartläggningen i Gävle kommun, samt redogör för arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversynen 2018.

Rapporten redovisar vilka yrkesgrupper som Gävle kommun har för avsikt att prioritera med centrala löneandel i 2018 års löneöversyn. Rapporten påvisar vikten av att använda lön som ett styrmedel för att parera konkurrensen från arbetsmarknaden, strukturella utmaningar och att vara en attraktiv arbetsgivare.

Lönekartläggning

Enligt diskrimineringslagen från 1 januari 2017, ska arbetsgivaren att 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 2017 inför löneöversyn 2018 består i analys av det lika och likvärdiga arbetet, löneskillnader mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, men som har lägre krav och högre lön, omfattas av arbetsgivarens bedömning. Den grundar sig på tillsvidareanställdas och månadsavlönade visstidsanställdas lön per 1 september 2017 inklusive eventuella lönetillägg. Lönen räknas om till heltidslön, oberoende av faktisk sysselsättningsgrad. Ställningstagandet till att visstidsanställdas lön tas med i analysen, är att uppmärksamma lönesättningen av visstidsanställda.

Systemstöd för att göra lönekartläggningen används BAS och 2HR.

Lönekartläggningen omfattar 489 befattning 281 grupper fördelade på 110 etiketter och 13 BAS-intervall. Eftersom en etikett kan finnas i flera BAS-intervall ([se bilaga 1 tabell 3](#)) blir det fler grupper än etiketter. Totalt omfattar lönekartläggningen 6743 medarbetare, varav 5378 kvinnor och 1248 män.

Uppföljning handlingsplan från lönekartläggning 2016 inför 2017 löneöversyn

2016 års lönekartläggning omfattade analys av likvärdigt arbete. I tabellen, som visas i bilaga 1, visas de prioriteringar som gjordes utifrån lönekartläggningens resultat och vad utfallet av detta blev. Då även de prioriterade medlen ska fördelas enligt fastställda kommunövergripande lönekriterier, anges prioriteringarna så som att "medellönen för yrkesgruppen ska öka" med viss summa. Prioriteringarna föll väl ut, och vi kan konstatera att efter ordinarie löneöversyn 2017 har medellönerna höjts i de prioriterade grupperna.

Satsningen på kvinnliga chefers löner utifrån att jämna ut löneskillnaden mellan kön gav effekt (se bilaga 1 bild 2). Det visade sig att satsningen inte tog hänsyn till de olika anställningsförhållande chefer har inom Gävle kommun. Det finns skillnad mellan förvaltningarna i Gävle kommun, antingen där man har en anställning där man får övertidsersättning, eller har övertidsersättningen inbakad i ordinarie lön. Därmed fortsätter inte satsningen som var föreslagen på en 3 årsperiod med andra året 2018. Om en sådan satsning ska vara generell riktad mot kvinnliga chefer måste anställningsförhållandena vara av lika karaktär innan satsningen eventuellt kan återupptas. Däremot finns det skillnader i lön mellan chefer som har samma anställningsförhållande som kommer att prioriteras med centrala lönemedel utifrån förvaltningarnas yrkande och strukturförhållanden oavsett kön.

Det som lönekartläggningen visar är att 132 av 281 befattningsgrupper, har kvinnor 100% eller mer av männens lön. Satsningarna på jämställda löner börjar visa ett resultat, men vi måste vara uppmärksamma på att det fortsättningsvis sker en jämställd satsning där vi inte hamnar i en diskriminering av män i kvinnodominerande yrken. Se bilaga 1

Visstidsanställdas lönesättning fortsätter att sänka medianlönen för de olika kategorierna. I vissa yrken sänks medianlönen kraftigt av de löner som visstidsanställda har. Här tar inte arbetsgivaren ansvar för lönesättningen av visstidsanställda när skillnaden går att påvisa i näst intill varje yrkeskategori. Lönesättning av visstidsanställda ska ta hänsyn till om de har adekvat utbildning och/eller legitimation eller ej. Inför löneöversyn 2018 kommer anvisningar om att arbetsgivaren måste ta ansvar för lönesättningen av visstidsanställda.

Prioriteringar utifrån lönekartläggning 2017 inför löneöversyn 2018

I tabellen nedan visas de identifierade befattningsgrupper (AID-etiketter) som prioriteras av centrala löneandel i löneöversynen 2018. Då analysen genomförs för lika och likvärdigt arbete innebär prioriteringar att extra löneandel avsätts för både män och kvinnor. I tabellen visas också de befattningsgrupper som av struktur prioriteras av centrala löneandel.

Likvärdigt arbete	Övring prio	BAS	AID	AID text
x		275	403015	Lärarassistent
x		275	403016	Elevassistent
		325	403015	Lärarassistent
x		475	301010	Arbetssterapeut
x		475	351015	Behandlingsassistent/Socialpedagog
x		475	351011	Fältsekreterare
x		475	502011	Mätningssingenjör
x		475	351010	Socialsekreterare
x		525	351010	Socialsekreterare
x		525	206022	Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS)
x		625	351015	Behandlingsassistent/Socialpedagog
	x	575		Medarbetare ansvarskod C
	x	532		Medarbetare ansvarskod C
	x			Medarbetare ansvarskod B
	x	675		Medarbetare ansvarskod C
	x			Medarbetare ansvarskod B
	x	725		Medarbetare ansvarskod C
	x			Medarbetare ansvarskod B

Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2018

Löneöversynen 2018 kommer att påverkas av att det är en avtalsrörelse mellan centrala parter. Innan de kommunala parterna inleder sitt förhandlingsarbete kommer de att invänta det så kallade ”märket”.

Utifrån arbetsmarknadens förutsättningar så berörs Gävle kommun av att Lärarnas samverkansråd avtal ligger för revision per den 1 april.

Medarbetarsamtal och lönesamtal genomförs med alla medarbetare enligt ordinarie tidsplan.

Som en del i analysunderlaget inför de kommunövergripande fördelningarna av de centrala medlen inkommer förvaltningarna med en analys av sin verksamhet utifrån lönebildningsperspektiv och yrkanden inför löneöversynen.

Kommunövergripande mål för jämställda löner

2017 var målindikatorn 95,7% och analysen visar att indikator nådde 94,7%.

Målindikatorn för 2018 uppgår till 96,5%.

Ekonomiska centrala medel avsatta för löneöversyn 2018

För löneöversynen 2018 finns följande medel budgeterade:

- 2,3–2,4 % av den samlade lönesumman per förvaltning att fördelas till förvaltningarna. Siffran 2,3–2,4% är 0,3–0,4%-enheter över det beräknade märket på 2,0 %. Det styrs av det centrala avtalet med Kommunal.
- 0,8 % av den totalt samlad lönesumman i Gävle kommun, som utgör centralt avsatta prioriterade medel.

Individuella och differentierade löner

Lön ska stimulera Gävle kommuns medarbetare till utveckling av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Individuell och differentierad lönesättning lyfter fram befattningens svårighetsgrad och medarbetarens arbetsresultat.

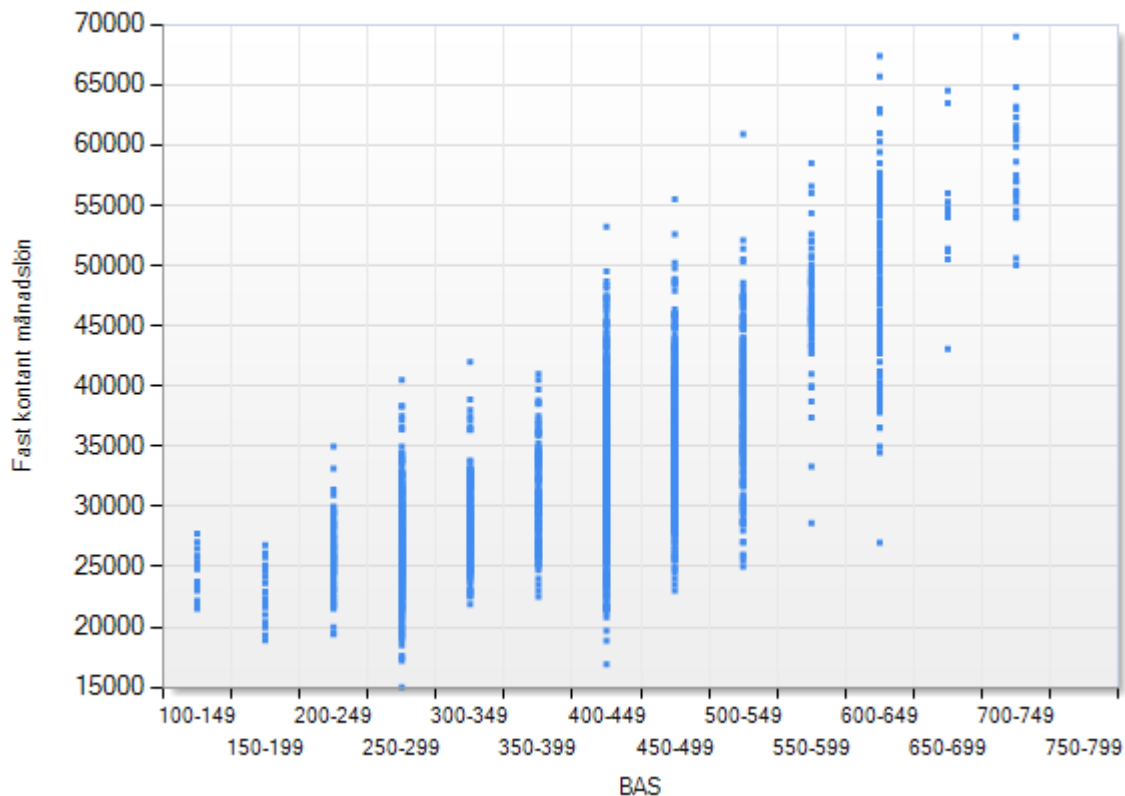


Fig. tabell över lönespridning inom de olika BAS-intervallen.

Gävle kommuns personalpolicy och riktlinjer för lönebildning utgör grunden för att lönebildningen ska vara ett styrmedel för verksamhetsutveckling. Generellt sett är lönespridningen inom yrkesgrupperna idag relativt låg. I många yrkesgrupper kan lönesättningen i löneöversynen differentieras i betydligt större grad än vad som görs idag.

Som tabellen ovan visar är dock lönespridningen stor i perspektivet alla befattningar som värderats till att bedömas som likvärdiga.

Konkurrens på arbetsmarknaden

I dagens arbetsmarknad är i stort sett alla Gävle kommuns yrkesgrupper konkurrensutsatta. Framför allt handlar det om sjuksköterskor, socialsekreterare, lärarkategorierna och ingenjörer.

I förvaltningarnas inlämnade analys av sin verksamhet utifrån lönebildningsperspektiv och yrkanden inför löneöversynen framgår det klart, att konkurrensen ökar allt mer. Gemensamt för samtliga förvaltningar så påpekar de nödvändigheten av att kunna rekrytera in rätt kompetens för att klara av att genomföra uppdraget gentemot våra medborgare.

Satsningar utöver resultatet av lönekartläggningen

Utifrån ovanstående resonemang tilldelas förvaltningarna ytterligare medel enligt följande förutsättningar:

- Satsningar i lönestrukturer för att möta konkurrens på arbetsmarknaden
- Chefssatsning utifrån lönestruktur
- Jämställda löner

Bilaga 1

Uppföljning lönekartläggning inför löneöversyn 2017

Tabell 1

BAS	AID	AID text	Antal 2017	Medellön 2017 inkl tillägg	Antal 2016	Medellön 2016 inkl tillägg
325	152016	Administratör. skola/fritid	17	28 342	18	27 443
325	152013	Administratör. information	6	29 108	6	27 808
325	152014	Administratör. IT	6	28 683	6	27 875
325	351090	Socialt arbete. annat	9	29 656	8	28 981
375	451015	Bibliotekarie	32	31 292	32	30 094
425	206014	Sjuksköterska. handikapp- och äldreomsorg/geriatri	101	33 853	69	31 389
475	351015	Behandlingsassistent/Socialpedagog	47	33 687	46	32 090
	501013	Miljö- och hälsoskyddsinspektör	22	34 409	24	32 921
	401018	SFI-lärare	32	35 982	32	33 800
	351010	Socialsekreterare	59	33 258	50	31 547
525	501010	Fysisk samhällsplanerare/projektör/arkitekt	8	38 500	8	36 888
	204510	Psykolog	7	42 329	7	41 014
	351010	Socialsekreterare	123	35 771	118	33 786
	401017	Specialpedagog	2	41 950	2	40 400
	301016	Syn-, hörsel- och talpedagog	6	38 417	8	36 563
625	351015	Behandlingsassistent/Socialpedagog	3	44 733	3	42 500

Fig..

Tabell 2

BAS	Kategori	2017				2016			
		Antal Kvinnor	Medellön	Antal Män	Medellön	Antal Kvinnor	Medellön	Antal Män	Medellön
575	C-chefer	16	49 219	5	50 720	16	46 128	4	51 261
625	B-chefer	13	57 546	5	60 960	12	54 533	4	55 200
625	C-chefer	102	46 234	16	47 597	91	44 540	15	46 967
675	B-chefer	3	63 500	1	64 500	3	59 167	1	63 000
725	B-chefer	10	62 815	5	61 250	15	58 163	8	60 388
725	C-chefer	7	58 450	6	55 017	4	52 950	4	53 000

Baskodsintervaller

Tabell 3

Kod	Intervall
A	100-149
B	150-199
C	200-249
D	250-299
E	300-349
F	350-399
G	400-449
H	450-499
I	500-549
J	550-599
K	600-649
L	650-699
M	700-749
N	750-799