

Rapport inför löneöversyn 2020



Innehållsförteckning

Förord	1
Lönekartläggning	2
Tillvägagångsätt	2
Uppföljning handlingsplan från lönekartläggning 2018 inför 2019 löneöversyn	2
Lönekartläggning 2019 inför löneöversyn 2020	2
Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2020	4
Ekonomiska centrala medel avsatta för löneöversyn 2020	4
Kommunövergripande mål för jämställda löner	4
Lön som styrmedel	4
Bristyrken och konkurrensutsatta grupper i Gävle kommun	5
Målsättning inför 2021	5

Förord

Den här rapporten visar resultatet av lönekartläggningen i Gävle kommun, samt redogör för arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversynen 2020. Rapporten redovisar vilka yrkesgrupper som Gävle kommun har för avsikt att prioritera med centrala lönedel i 2020 års löneöversyn. Rapporten avslutas med en utblick inför 2021.

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 2019 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. Den grundar sig på månadsavlönade medarbetare per 1 september 2019 inklusive eventuella lönetillägg. Lönen räknas om till heltidslön, oberoende av faktisk sysselsättningsgrad.

Grupper tillhörande kollektivavtalsområdet OFR Hälso- och sjukvård är med i denna lönekartläggning trots att de vid tidpunkten för lönekartläggningen hade 2018 års lön på grund av avtalsförhandlingar mellan centrala parter. Samverkan kring detta har skett med Vårdförbundet.

Systemstöd för att genomföra lönekartläggningen har varit BAS och 2HR.

Lönekartläggningen omfattar 470 befattningar, 119 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 7124 medarbetare, varav 5639 kvinnor och 1485 män.

Uppföljning handlingsplan från lönekartläggning 2018 inför 2019 löneöversyn

2019 års analys visar att det prioriteringar som gjorts föregående år föll väl ut då ingen av de berörda grupperna nedan visar sig ha en osaklig löneskillnad i årets lönekartläggning.

Som det nämndes i förra årets rapport har det inför årets analys gjorts ett stort arbete med att se över arbetsvärderingarna (BAS) vilket vi antog skulle kunna ge stora utslag på årets lönekartläggning. Det visade sig dock att Gävle kommun har relativt få osakliga löneskillnader och att arbete med BAS har underlättat och höjt kvalitén i analysarbetet.

Lönekartläggning 2019 inför löneöversyn 2020

Utifrån analys av lika och likvärdigt arbete, kvinnodominerat och hierarkiskt så har Gävle Kommun vissa befattningsgrupper (AID-etiketter) som identifierats med osakliga löneskillnader. Genom justeringen av arbetsvärderingarna har gruppen vaktmästare identifierats som en grupp där löneläget kommer behöva justeras marginellt på sikt i förhållande till jämförbara grupper som är kvinnodominerade.

Följande befattningsgrupper kommer omfattas av prioriteringar av centrala lönedel i löneöversynen 2020.

- Personlig assistent
- Skötare/Boendestödjare
- Ingenjör mätning, kartering, GIS
- Fysioterapeut
- Arbetsterapeut
- Socialsekreterare, övrigt
- Socialsekreterare, barn och unga, myndighetsutövning

Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2020

Löneöversynen 2020 kommer att påverkas av att det är en avtalsrörelse mellan centrala parter och att det s k ”märket” på den internationellt konkurrensutsatta privata marknaden (K-sektorn) inte kommer fastställas förrän våren 2020 och viss kostnadsmässig osäkerhet uppstår.

Gävle kommun berörs av att avtal med AKV- allmän kommunal verksamhet, (Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, och Teaterförbundet) Läkarna, SYMF och Kommunal är föremål för avtalsförhandlingar och att löneutrymmet för 2020 i Gävle kommun fastställs utifrån jämförelse och utgångspunkt utifrån det s k ”märket”. Det innebär därför att löneökningarna för avtal som inte är föremål för avtalsförhandlingar så som Lärarnas samverkansråd, Vårdförbundet och AkademikerAlliansen avtalsområde även de kommer påverkas.

Ekonomiska centrala medel avsatta för löneöversyn 2020

För löneöversynen 2020 finns följande medel budgeterade:

- Budgetkalkylen innehåller förväntade kostnadsökningar på mellan 2 och 2,5%, beroende på avtalsområde
- Inför det politiska budgetarbetet finns det avsatt motsvarande 0,7 % av den totalt samlad lönesumman i Gävle kommun för särskilda satsningar.

Kommunövergripande mål för jämställda löner

Målordikatorn för 2020 har fastställts till att mäta antalet befattningar per BAS-intervall där osakliga skillnaden i lön mellan män och kvinnor är 2% eller mer.

Lön som styrmedel

Gävle kommuns medarbetarpolicy och riktlinje för lönebildning utgör grunden för att lönebildning ska vara ett styrmedel för verksamhetsutveckling. 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. För att detta ska vara en framgångsfaktor 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. Detta efterfrågades även av en stor del av medarbetarna i den utvärderingsenkät som genomfördes efter 2019 års löneöversyn.

Bristyrken och konkurrensutsatta grupper i Gävle kommun

I dagens arbetsmarknad är i stort sett alla yrkeskategorier svårrekryterade vilket också avspeglar sig på Gävle kommun. Som en del i analysunderlaget inför de kommunövergripande fördelningarna av de centrala medlen inkommer sektorerna med yrkanden inför löneöversynen utifrån verksamhetens behov av prioriteringar inom vissa yrkesgrupper. Sektorernas yrkanden har analyserats utifrån Gävle kommuns riktlinje för lönebildning.

Utifrån ovanstående kommer följande befattningsgrupper omfattas av prioriteringar av centrala lönemedel i löneöversynen 2020.

- Lärare gymnasieskola, yrkesämnen
- Lärare gymnasium, allmänna ämnen
- Medicinskt ansvarig sjuksköterska
- Ingenjör, park/gator, trafik
- Ingenjör, mätning, catering, GIS
- Sjuksköterskor som arbetar ständigt natt

Utifrån att i stort sett alla Gävle kommuns yrkesgrupper är svårrekryterade utreds det även förslag på hur centralt avsatta lönemedel skulle kunna användas istället för löneökningar för att stärka Gävle kommuns attraktionskraft som arbetsgivare.

Målsättning inför 2021

Arbetet med att se över arbetsvärderingarna kommer att fortgå, samt att rutin kommer att arbetas fram för att hålla materialet aktuellt. Därtill kommer även ett arbete med att sortera in befattningar i rätt AID att pågå med målsättning att vara klart inför nästkommande års lönekartläggning.

Fortsätta arbetet med att utreda förslag på fler medarbetarförmåner för att stärka Gävle kommuns attraktionskraft som arbetsgivare, istället för löneökningar kommer att fortgå även nästkommande år.

Trots det ekonomiska läget är det dock viktigt att Gävle kommun fortsatt arbetar aktivt med att stärka sin position som en attraktiv arbetsgivare. Utifrån detta finns fortsatt behov av centralt avsatta medel även inför 2021.