

Rapport inför löneöversyn 2023

2022 oktober

Vinita Thyberg
Förhandlingschef



Innehållsförteckning

Förord	1
Lönekartläggning	2
Tillvägagångsätt	2
Uppföljning av lönekartläggning 2021 och resultat lönekartläggning 2022	2
Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2023	4

Förord

Den här rapporten visar resultatet av 2022 års lönekartläggning i Gävle kommun samt redogör för arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversynen 2023.

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 2022 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 2022 inklusive eventuella lönetillägg. Lönen räknas om till heltidslön, oberoende av faktisk sysselsättningsgrad.

Arbetsgivaren genomför årets lönekartläggning och där alla skillnader som är 3% 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 610 befattningar, 149 etiketter och 16 BAS-intervaller. Eftersom en etikett kan finnas i flera BAS-intervaller görs lönekartläggningen på varje etikett i varje BAS-intervall. Totalt omfattar lönekartläggningen 7192 medarbetare, varav 5621 kvinnor och 1571 män.

Uppföljning av lönekartläggning 2021 och resultat av lönekartläggning 2022

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. Till denna grupp har det även i årets kartläggning tillkommit anläggningsarbetare som är en icke kvinnodominerad grupp som tjänar bättre än jämförbara kvinnodominerade grupper. Förklaringen är att denna grupp tillkom genom en verksamhetsövergång. Denna grupp bör därav hanteras på samma sätt som gruppen vaktmästare.

Som föregående kartläggning har visat så återfinns icke kvinnodominerade yrken inom IT, samhällsplanering och bygglov som har högre löneläge än jämförbara kvinnodominerade yrkesgrupper detta förklaras dock som tidigare 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. I årets kartläggning förklaras detta genom prestation varpå skillnaden inte ses som osaklig.

I årets lönekartläggning har gruppen fältassistenter visat sig vara en icke kvinnodominerad grupp som tjänar bättre än kvinnodominerade yrken. Detta kan till viss del bero på tidigare lönesatsning på denna grupp 2018. Gruppen består enbart av sju medarbetare och därav kan personalförändringar inom gruppen ge stor påverkan på löneläget. Berörd sektor är informerad att de bör arbeta med att utjämna skillnaden.

Under 2022 har det tillkommit nyinrättade tjänster som elevcoach som är en icke kvinnodominerad grupp som tjänar bättre än jämförbara kvinnodominerade grupper. Berörd sektor är informerad om att de bör arbeta med att utjämna skillnaden.

Arbete med att se över arbetsvärderingarna (BAS) har återupptagits efter en tids paus och arbetsgivaren arbetar aktivt med att säkerställa en god kvalitet i BAS arbetet som är en förutsättning i att göra kvalitativa lönekartläggningar och lönebildningsarbete i stort.

Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2023

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 behöver chef bli tydligare i sin bedömning och lönesättning för vad som premierar en bra löneutveckling.

Det är först under våren 2023 som det s k "märket" på den internationellt konkurrensutsatta privata marknaden (K-sektorn) fastställs. Det innebär en kostnadsmässig osäkerhet vad gäller löneökningar oavsett om avtalen i sig inte är föremål för avtalsförhandlingar med undantag av Riksavtalet. En viktig aspekt att ta hänsyn till är att det i Kommunals avtal ännu inte är fastslaget något fast utrymme utan ska sättas av centrala parter när det s k "märket" är satt. Utifrån redovisade konsekvenser innebär 2023 en kostnadsmässig osäkerhet och därav beräknas löneökningskostnaderna i dagsläget att uppgå till 2% att fördela ut till sektorerna. För att nå fortsatt framgång i lönebildningsarbetet, med utgångspunkt från riktlinje för lönebildning rekommenderas utrymmet för löneöversyn 2023 till 3% att kunna fördela individuellt och differentierat utifrån prestation enligt löneavtalen. Därför bör ytterligare 1 % finnas att tillgå på kommunstyrelsen för berörda sektorer.