

# Rapport inför löneöversyn 2024

2023 oktober

Fredrik Bohlin  
Förhandlingschef



## **Innehållsförteckning**

<b>Förord</b>	<b>1</b>
<b>Lönekartläggning</b>	<b>2</b>
<b>Tillvägagångsätt</b>	<b>2</b>
<b>Uppföljning av lönekartläggning 2022 och resultat av lönekartläggning 2023</b>	<b>2</b>
<b>Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2024</b>	<b>3</b>

## Förord

Den här rapporten visar resultatet av 2023 års lönekartläggning i Gävle kommun samt redogör för arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversynen 2024.

# Lönekartläggning

Enligt diskrimineringslagen 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 2023 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 2023 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 530 befattningar, 140 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 7147 medarbetare, varav 5553 kvinnor och 1594 män.

## **Uppföljning av lönekartläggning 2022 och resultat av lönekartläggning 2023**

I tidigare lönerapport har gruppen vaktmästare och anläggningsarbetare nämnts som en grupp som behövde justeras marginellt på sikt. Även i årets kartläggning finns det jämförbara kvinnodominerade yrken med lägre lönenivåer än vaktmästare. Arbetet med ingångslöner i kombination med Kommunals löneavtal gör att den skillnaden minskat och tydligt går åt rätt håll. Verksamheten bör fortsätta arbeta med att utjämna skillnaden genom framför allt ingångslönesättning.

Som föregående kartläggning har visat så återfinns icke kvinnodominerade yrken inom IT och samhällsplanering som har högre löneläge än jämförbara kvinnodominerade yrkesgrupper detta förklaras dock som tidigare med löneläget på arbetsmarknaden.

Verksamheten behöver även se över arbetsvärderingarna för gruppen Lärare gymnasieskola, allmänna ämnen, BAS G, då många medarbetare som egentligen har BAS F fått en felaktig värdering vilket ger sken av att det finns skillnader som alltså är felaktigt.

## Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2024

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 högre grad än vad som gjorts i tidigare. Generellt sett behöver chef bli tydligare i sin bedömning och lönesättning för vad som premierar en bra löneutveckling.

Inför löneöversynen 2024 finns det mycket osäkerhet kring förutsättningarna då löneavtalen med samtliga förbund löper ut med undantag för Sveriges Yrkesmusikerförbund samt Akademikeralliansen. Avtalet med Akademikeralliansen är ett tillsvidareavtal som är uppsägningsbart med fem månaders uppsägningstid.

I löneöversynen 2023 hade Kommunal och Sveriges yrkesmusikerförbund ett utrymme om 4,1%, för övriga förbund var utrymmet 3,0%. För att nå fortsatt framgång i lönebildningsarbetet, med utgångspunkt individuellt och differentierad lönebildning rekommenderas utrymmet för sifferlösa avtal till 3,3%, att fördela individuellt och differentierat utifrån prestation i enlighet med löneavtalen. Avtalet med Sveriges yrkesmusikerförbund är siffersatt och rekommenderas till 3,1%. Därtill bör ytterligare 0,9 % finnas att tillgå för de avtalsområden som 2023 hade sifferlösa avtal. Om de nya löneavtalen innehåller kostnadsdrivande ändringar eller om jämförbara kommuner starkt avviker från utrymmet, så kan detta utrymme avräknas eller omfördelas.