

Rapport inför löneöversyn 2025

2024 oktober

Fredrik Bohlin
Förhandlingschef



Innehållsförteckning

Förord	1
Lönekartläggning	2
Tillvägagångsätt	2
Analysunderlag	2
Uppföljning av lönekartläggning 2023 och resultat av lönekartläggning 2024	2
Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2025	3

Förord

Den här rapporten visar resultatet av 2024 års lönekartläggning i Gävle kommun samt redogör för arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversynen 2025.

Lönekartläggning

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren.

Tillvägagångsätt

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 2024 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 2024 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 564 befattningar, 142 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 7193 medarbetare, varav 5582 kvinnor och 1611 män.

Uppföljning av lönekartläggning 2023 och resultat av lönekartläggning 2024

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. Verksamheten bör fortsätta arbeta med att utjämna skillnaden genom framför allt ingångslönesättning.

Nytt för årets kartläggning är att gruppen badpersonal som är en icke kvinnodominerad grupp har ett högre löneläge än jämförbara kvinnodominerade yrkesgrupper. Verksamheten bör därför på samma vis som med gruppen vaktmästare jobba med att harmonisera ingångslönesättningen. Det finns inom denna grupp även skillnader mellan könen, denna skillnad förklaras dock utifrån erfarenhet och prestation. Den skillnaden bedöms därigenom som skälig.

Inom befattningen kulturekreterare (BAS E) har i årets kartläggning identifierats som en icke kvinnodominerad grupp som tjänar mer än jämförbar kvinnodominerade befattningar. Löneläget är ungefär 6% högre än motsvarande befattningar i Gävle kommun såväl som jämförbara kommuner. Orsaken till det förklaras genom löneläget på arbetsmarknaden. En fördjupad analys av detta kan dock behövas då löneläget överstiger jämförbara kommuner.

Som föregående kartläggning har visat så återfinns icke kvinnodominerade yrken inom handläggare IT och fysisk samhällsplanering som har högre löneläge än jämförbara kvinnodominerade yrkesgrupper detta förklaras som tidigare med löneläget på arbetsmarknaden. Många arbetstagarorganisationer har riktat synpunkter kring arbetsgivarens motivering. Dessa gruppers löner ligger dock i linje med lönerna för jämförbara kommuner.

Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2025

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.

Under löneöversynen 2023 genomfördes test, med mycket goda resultat, med att använda "Kompetensen" som systemstöd vid lönesamtal. Mallarna som ger stöd åt lönesättande chefer har reviderats och informationen till chef och medarbetare har förändrats. I samband med löneöversynen 2025 kommer hela verksamheten ges tillgång till detta.

I löneöversynen 2024 var det enbart Akademikeralliansen som hade ett sifferlöst avtal. Därav så genererade dem 4,2% i enighet med "Rapport inför löneöversyn 2024". Utfallet inom området var dock lägre då en viss omfördelning tycks ha skett mellan avtalsområden, men inom samma yrkeskategorier. För avtalsområden med siffersatta avtal så var utrymmet:

- Sveriges yrkesmusikerförbund 3,1%
- Kommunal 985 kr (motsvarar 3,49%)
- Vårdförbundet 3,05%
- Läkarförbundet 3,3%
- Sveriges lärare 3,3%
- Allmän kommunal verkamhet 3,3%

Inför löneöversynen 2025 finns det stor osäkerhet kring förutsättningarna då löneavtalen inom samtliga avtalsområden löper ut med undantag för Akademikeralliansens avtalsområde. Avtalet med Akademikeralliansen är ett sifferlöst tillsvidareavtal som är uppsägningsbart med fem månaders uppsägningstid. Även avtalet mellan industrins parter, det så kallade "märket", som är tänkt att ha en lönenormerande roll inom svensk arbetsmarknad löper ut inför löneöversynen 2025. Med bakgrund av detta föreslås att utrymmet för sifferlösa avtal ska utgöra 1,4%-2,8%. Om det vid löneöversynstidpunkt för jämförbara avtalsområden fortfarande råder stor osäkerhet ska utrymmet utgöras av det lägre intervallet. Finns jämförbara avtal så ska följsamhet till dessa i möjligaste mån ske. I annat fall eller vid händelse av att jämförbara avtal blir sifferlösa kan utrymmet i stället utgöras av det högre intervallet, förutsatt att inga kostnadsdrivande ändringar sker i avtalen i övrigt. Vid siffersatta avtal kommer utrymmet vara det som avtalet stipulerar.

Vid händelse av att något av de avtal som Gävle kommun är bundna av väsentligt avviker från 2,8% kan revidering av Rapport inför löneöversyn 2025 behöva göras.