

Rapport inför löneöversyn 2026

2025 september

Fredrik Bohlin
Förhandlingschef



Innehållsförteckning

Förord	1
Lönekartläggning	2
Tillvägagångsätt	2
Uppföljning av lönekartläggning 2024 och resultat av lönekartläggning 2025	2
Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2026	3

Förord

Den här rapporten visar resultatet av 2025 års lönekartläggning i Gävle kommun samt redogör för arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversynen 2026.

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 2025 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 2025 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 från den centrala samverkansgruppen.

Systemstöd för att genomföra lönekartläggningen har varit Microsoft Power BI och Excel.

Lönekartläggningen omfattar 557 befattningar, 140 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 7325 medarbetare, varav 5595 kvinnor och 1730 män.

Uppföljning av lönekartläggning 2024 och resultat av lönekartläggning 2025

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, löneutvecklingen för dessa grupper är ca 20% lägre än snittet av jämförbara grupper. 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.

Många av de fel som tidigare förekommit på framför allt lärare gällande att de har en felaktig arbetsvärdering ser ut att vara korrigerat.

Arbetsgivarpolitiska ställningstaganden inför löneöversyn 2026

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. Utvärderingen av föregående års löneöversyner tyder på att det finns ett negativ samband mellan utrymme och spridning av påslag, där spridningen procentuellt sett minskar vid de översyner där utrymmet har varit större. Generellt sett behöver chef bli tydligare i sin bedömning och lönesättning för vad som premierar en bra löneutveckling.

Under löneöversynen 2024 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 har all verksamheten getts tillgång till detta, utfallet har enbart varit positivt av detta.

I löneöversynen 2025 var det enbart Akademikeralliansen som hade ett sifferlöst avtal. I enlighet "Rapport inför löneöversyn 2025" så speglade Akademikeralliansen Allmän kommunal verksamhets avtal vilket medförde att deras utrymme bestod av 3,4%. För avtalsområden med siffersatta avtal så var utrymmet:

- Sveriges yrkesmusikerförbund 3,2% (0,2% avsatt till flexpension)
- Kommunal 1000 kr (motsvarar ca 3,44%)
- Vårdförbundet 3,4%
- Lärkarförbundet 3,4%
- Sveriges lärare 3,4%
- Allmän kommunal verksamhet 3,4%

Inför löneöversynen 2026 finns det avtal med samtliga arbetstagarorganisationer, Akademikeralliansens avtal är det enda som är uppsägningsbart, men risken att det sägs upp bedöms som mycket liten. Det råder alltså stabila förutsättningar inför kommande översyn där avtalen fastställer ett garanterat utrymme/utfall om 3,0%, med undantag Kommunal som har ett garanterat utrymme om 915kr och Sveriges yrkesmusikerförbund som har 2,8% (där ytterligare 0,2% avsätts till flexpension) samt för Akademikeralliansen som fortsatt har sifferlöst. För Akademikeralliansen föreslås ett utrymme om 3,0%.

Därtill föreslås att ytterligare 0,1% avsetts centralt för att eventuellt göra justeringar för att säkerställa att det garanterade utfallet uppnås.