

**Yttrande**  
2022-04-05

(Vänsterpartiet, Miljöpartiet, Socialdemokraterna)

Ärende nr 2.2.9

## **Yttrande angående – Redovisning av uppdrag och analys gällande varför det finns osakliga löneskillnader i arbetsvärderingsverktyget BAS.**

### **Yttrandet**

Det är tydligt att det finns löneskillnader mellan yrkesgrupper i stadens olika förvaltningar. Yrkesgrupper inom vård och omsorg ligger lägre i lön jämfört med likvärdiga yrken inom till exempel tekniska sektorer. För att komma till bukt med de osakliga löneskillnaderna baserat på kön krävs rejäla satsningar på att höja lönerna för de som tjänar minst. I arbetet med att kartlägga löneskillnader och göra arbetsvärdering används verktyget BAS.

Målet att utradera osakliga löneskillnader är svårt att uppnå om inte nämnderna får full kostnadstäckning för ordinarie lönerevision utan att behöva göra anpassningar och effekthämtningar för att klara uppdraget. För att kunna göra stora satsningar på jämställda löner krävs också ekonomiska resurser och därmed full uppräknings av ökade kostnader för löner.

I den kompletterande uppföljningen för dec 2021 framgår att löneöversyn för 2021 är genomförd i enlighet med inriktning som angivits och med de förutsättningar förvaltningarna haft enligt alliansens budget. Stadsledningskontorets bedömning är att de ekonomiska förutsättningarna inte gör det möjligt för förvaltningarna inom välfärdsområdet att göra de satsningar som behövs för att radera osakliga löneskillnader mellan likvärdiga arbeten. Vi konstaterar att både det rödgrönrosa och socialdemokratiska budgetförslaget hade gett betydligt bättre förutsättningar att kunna komma till rätta med de ojämslällda lönerna i staden. Frågan får framåt hanteras i kommande budgetberedningar.

**Yttrande**  
2022-04-06

D  
2.2.9

## **Yttrande angående - Redovisning av uppdrag och analys gällande varför det finns osakliga löneskillnader inom arbetsvärderingsverktyget BAS**

### **Yttrandet**

I Demokraternas budgetförslag gjordes en satsning för att de osakliga löneskillnaderna för anställda i välfärdsyrkena ska åtgärdas till 100% under 2022. Det är principiellt viktigt ur normbildande synpunkt att staden tillämpar jämställd lönesättning. En lönesättning som speglar ansvar och kvalifikationer är också nödvändig för att staden som arbetsgivare ska kunna attrahera och behålla nödvändig kompetens. Medel hade därför avsatts i vårt budgetförslag för utjämning med niomånaderseffekt för 2022 och full effekt från och med 2023.

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2022-02-08

Diarienummer 1244/21

**Handläggare**

Jenny Hallberg

Telefon: 031-368 01 47

E-post: jenny.hallberg@stadshuset.goteborg.se

## Redovisning av uppdrag och analys gällande varför det finns osakliga löneskillnader inom arbetsvärderingsverktyget BAS

### Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag 2021-11-10 § 873, till stadsledningskontoret, att återkomma med redovisning och analys av varför det finns osakliga löneskillnader inom samma BAS-intervall i arbetsvärderingsverktyget BAS, antecknas och förklaras fullgjort.

### Sammanfattning

Vid kartläggning av likvärdiga arbeten utifrån diskrimineringslagens krav blir det tydligt att det finns löneskillnader mellan olika sektorer och yrkesgrupper i stadens förvaltningar. Yrkesgrupper inom sektor vård och omsorg samt i viss mån utbildning ligger lägre i lönenivå jämfört med likvärdiga yrkesgrupper inom administrativ och teknisk sektor. Samma mönster, där kvinnor och män till stor del arbetar i olika yrken med olika lönelägen, kan ses på arbetsmarknaden i stort. Den främsta förklaringen till löneskillnader inom samma BAS-intervall är således det historiska arv där yrken inom vård, omsorg och utbildning har varit kvinnodominerade och haft en lägre lönenivå.

I förvaltningarnas arbete med att utjämna löneskillnaderna är både målbilden för stadens lönenivåer och de ekonomiska förutsättningarna viktiga redskap. För personalintensiva verksamheter inom vård, omsorg och utbildning, där en hög andel av de totala kostnaderna utgörs av personalkostnader, så innebär utjämning av de osakliga löneskillnaderna stora utmaningar och krav på effekthämtnings.

Vid kalibreringar av förvaltningarnas arbetsvärderingar och vid jämförelser mellan likvärdiga arbeten finns det inget som tyder på att det skulle vara lättare för mansdominerade yrken att få högre poäng i BAS-systemet.

Information kring ärendet har skett på personalberedningens möte den 1 februari 2022 och information kring lönebildningsfrågor sker också löpande under året.

### Bedömning ur ekonomisk dimension

För att åtgärda oförklarade löneskillnader som kan noteras mellan likvärdiga arbeten i olika yrkesgrupper/sektorer i staden krävs ekonomiska förutsättningar för de förvaltningar där behov av prioriteringar föreligger. Inför budget 2022 beräknades kostnaden för en del av dessa åtgärder uppgå till totalt cirka 145 miljoner kronor beräknat på nio månader.

Beräkningen avsåg kostnaden för att på gruppnivå nå medianlön i stadens målbild för lönenivåer, som är ett redskap för att etappvis radera osakliga löneskillnader. Även med en sådan satsning krävs vissa ytterligare åtgärder efter analys. Kostnadsberäkningen fördelades enligt följande;

Äldreomsorgen	55 miljoner kronor
Funktionsstödsverksamheten	40 miljoner kronor
Förskolan (barnskötare, dagbarnvårdare)	25 miljoner kronor
Individ- och familjeomsorgen (vissa socialsekreterargrupper och behandlingsassistenter)	25 miljoner kronor

För att kunna avsätta medel för åtgärder för utjämning av löneskillnader mellan yrkesgrupper/sektorer ställs förvaltningarna inom vård, omsorg och utbildning inför stora utmaningar och krav på effekttinhämtning utifrån de ekonomiska förutsättningarna i budgeten.

### **Bedömning ur ekologisk dimension**

Stadsledningskontoret inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

### **Bedömning ur social dimension**

Medlingsinstitutet konstaterar i sin rapport *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2020* att den svenska arbetsmarknaden till stor del är uppdelad så att kvinnor och män arbetar i olika yrken med olika lönelägen.

De oförklarade löneskillnader som kan noteras mellan likvärdiga arbeten i olika yrkesgrupper/sektorer i staden följer samma mönster som arbetsmarknaden i stort där yrken inom vård, omsorg och utbildning har lägre lönenivåer och är kvinnodominerade. Yrken med högre lönenivåer är inom administrativ eller teknisk sektor och i de yrkena arbetar också en större andel män.

Lön är en viktig jämställdhetsfråga. I dagsläget utgör kvinnors medellön 97,2 procent av mäns medellön i Göteborgs Stads förvaltningar. Detta vid en ovägd jämförelse där hänsyn inte har tagits till faktorer såsom ålder, utbildning eller yrke. Under en tioårsperiod har skillnaden minskat med 5,5 procentenheter. Orsaker till den positiva utvecklingen är bland annat tidigare års löneprioriteringar och jämställdhetssatsningar samt även de statliga satsningar som har gjorts inom skolan och förskolan med lärarlönelyftet. De senaste årens marknadspåverkan på kvinnodominerade yrkesgrupper såsom förskollärare och sjuksköterskor har också haft effekt. Andelen kvinnor som arbetar i tidigare mansdominerade yrken med krav på högskoleutbildning har ökat under de senaste 10 åren, vilket också har bidragit till den positiva utvecklingen. För att skillnaden mellan kvinnors och mäns löner helt ska utjämnas krävs fortsatta åtgärder.

## **Samverkan**

Ärendet informeras om i centrala samverkansgruppen 2022-02-24.

## **Bilagor**

1. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2021-11-10 § 873
2. Yrkande från V, MP och S 2021-10-06
3. Protokoll CSG 2022-02-24

## Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2021-11-10 § 873, i enlighet med yrkande från V, MP och S, att ge stadsledningskontoret i uppdrag att återkomma med redovisning och analys av varför det finns osakliga löneskillnader inom samma BAS-intervall i arbetsvärderingsverktyget BAS. Uppdraget innefattar även en redovisning om det är lättare att få högre poäng i arbetsvärderingen i de mansdominerade yrkeskategorierna. Vidare ska personalberedningen utgöra löpande avstämningsyta med hur arbetet fortgår.

## Beskrivning av ärendet

Det kan konstateras att det i Göteborgs Stads förvaltningar finns löneskillnader mellan yrkesgrupper inom samma intervall i arbetsvärderingssystemet BAS. I yrkandet efterlystes en analys av dessa strukturella problem inom BAS-intervallen.

## Diskrimineringslagen

I enlighet med diskrimineringslagen ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera lön och andra anställningsvillkor för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska särskilt analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön utifrån följande:

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som **lika**
- en grupp som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp som utför arbete som är att betrakta som **likvärdigt** men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat
- en grupp som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre (**hierarkisk jämförelse**)

Den första analysgrunden i diskrimineringslagen gällande lika arbete kan enkelt utföras genom att kartlägga kvinnors och mäns löner inom samma yrkesgrupp, exempelvis kvinnor och män inom yrkesgruppen lärare. Analys kan då behöva ske på individnivå för att utröna om eventuella löneskillnader är sakliga eller ej. Sakliga löneskillnader kan bero på skillnader i exempelvis utbildning, yrkeserfarenhet och prestation. Om ingen sådan saklig orsak till löneskillnad kan påvisas och kön är den enda faktorn som skiljer så är löneskillnaden osaklig.

De följande två analysgrunderna i diskrimineringslagen gällande likvärdigt arbete och hierarkisk jämförelse är svårare att utföra då det krävs ett system eller verktyg för att avgöra vilka arbeten som ska betraktas som likvärdiga.

I diskrimineringslagen anges att ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det arbete som man jämför med. Bedömning av de krav arbetet ställer ska göras utifrån kriterierna kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska även arbetsförhållandena beaktas.

## Arbetsvärderingssystemet BAS

Arbetsvärderingssystemet BAS, som tillhandahålls av leverantören Aon Hewitt, används för att värdera merparten av alla arbeten som finns inom såväl den privata som den offentliga sektorn. Göteborgs Stads förvaltningar använder sig av BAS Offentlig

verksamhet, som är en version av BAS utvecklad för offentlig verksamhet och som i dagsläget används av kommuner, regioner, kommunala bolag, räddningstjänster med flera. Malmö stad, flertalet kommuner i Göteborgsregionen (GR) samt Västra Götalandsregionen (VGR) är exempel på andra användare av BAS.

Utgångspunkterna vid framtagandet av systemet har bland annat varit att systemet ska värdera de krav som finns i olika arbeten, inte favorisera eller missgynna någon typ av arbete samt att vara könsneutralt det vill säga vare sig favorisera eller missgynna kvinno- eller mansdominerade arbeten.

BAS-systemet är uppbyggt på fyra faktorer som grundar sig på kraven i diskrimineringslagen; kunnande, problemlösning, ansvar och arbetsförhållanden. Tre av faktorerna är uppdelade på delfaktorer. Varje faktor/delfaktor har sin egen vikt och poängskala. Staden har valt samma viktning som de närmare 70 användarna för BAS Offentlig verksamhet använder sig av. Detta för att skapa förutsättningar för jämförelser med andra kommuner och regioner genom en enhetlig viktning för samma eller likvärdiga verksamheter och yrkesgrupper.

BAS består av följande faktorer och delfaktorer:

<b>1 Kunnskande</b> 1.1 Utbildning 1.2 Erfarenhet 1.3 Kontakter och samarbete	<b>3 Ansvar</b> 3.1 Handlingsfrihet/befogenhet 3.2 Omfång 3.3 Påverkan 3.4 Personalansvar
<b>2 Problemlösning</b>	<b>4 Arbetsförhållanden</b> 4.1 Fysisk miljö 4.2 Fysisk ansträngning 4.3 Varsamhet 4.4 Bundenhet/ryckighet 4.5 Psykisk påfrestning

I arbetsvärderingen är det arbetsinnehållet och grundkraven i arbetet som ska värderas. Det är varken önskade krav för befattningen eller nuvarande medarbetares kvalifikationer och kompetenser som ska värderas. En hjälp i värderingsarbetet är att utgå från de grundkrav som ställs vid en nyrekrytering till arbetet.

I värderingsarbetet krävs att de som ska göra värderingen har god kunskap om både arbetets krav och arbetsvärderingssystemet. I staden genomförs arbetsvärderingarna därför av HR tillsammans med berörda chefer. Stadsledningskontoret erbjuder årligen HR-specialisterna i förvaltningarna utbildning i arbetsvärderingssystemet, tillsammans med leverantören Aon Hewitt. Utbildningarna är på både grundläggande och fördjupad nivå för att kvalitetssäkra arbetsvärderingarna i förvaltningarna. Övergripande kvalitetssäkring genom jämförelser av gjorda värderingar (kalibreringar) genomförs löpande av stadsledningskontoret med deltagande av representanter för förvaltningarna.

## **Målbild för lönenivåer**

Göteborgs Stad har under drygt tjugo års tid arbetat med en målbild för lönenivåerna som utgår från intervallen i arbetsvärderingssystemet BAS. Syftet med målbilden är att tydligt koppla stadens lönenivåer till löneutvecklingen för arbetsmarknaden i stort och att vara ett realistiskt redskap för att i etapper närma sig jämställda löner och radera osakliga löneskillnader. Målbilden ger nivåer att jämföra med i analys av lönestrukturen på grupp nivå och ska användas av förvaltningarna för att ta beslut om behov av löneprioriteringar i budgetarbetet.

## **Kvinnor och män i olika yrken och sektorer**

Kvinnor och män arbetar i hög utsträckning inom olika sektorer och yrken i Sverige. Kommunerna har verksamheter och yrken som traditionellt är områden där kvinnor arbetar. I Göteborgs Stads förvaltningar är 77 procent av de anställda kvinnor, dessutom arbetar män och kvinnor i stor utsträckning i olika sektorer och förvaltningar. Män arbetar i högre utsträckning inom förvaltningar med teknisk inriktning, medan kvinnorna dominerar inom de stora verksamheter staden har inom vård, omsorg och utbildning.

Skillnaden mellan sektorerna på arbetsmarknaden, där vård, omsorg och utbildning traditionellt har lägre lönenivåer än teknisk och administrativ sektor, är den viktigaste förklaringen till löneskillnaderna mellan kvinnor och män som Medlingsinstitutet (MI) finner i sin rapport *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2020*.

MI konstaterar också att en grundläggande skillnad mellan privat och offentlig sektor är att verksamheten drivs utifrån helt olika utgångspunkter och att förutsättningarna för lönebildningen skiljer sig åt mellan olika delar av arbetsmarknaden. Det är en viktig förklaring till att löneläget är högre i den privata sektorn än i den offentliga. För det privata näringslivet, där de flesta männen är anställda, är målet enkelt uttryckt att gå med vinst och utrymmet för löneökningar blir större om verksamheten går bra. Vissa branscher har tidvis varit särskilt lönsamma eller gjort produktivetsförbättringar som ökat löneutrymmet.

Huvuddelen av den offentliga sektorn, där kvinnor arbetar i hög utsträckning, arbetar med vad som brukar beskrivas som välfärdstjänster. Som regel ligger politiska beslut till grund för offentliga verksamheters omfattning och inriktning. Utrymmet för löneökningar och andra arbetskostnader påverkas av skatteunderlaget. Jämfört med till exempel tillverkningsindustrin är det svårare att omsätta produktivetsvinster i löneutrymme. Särskilt tydligt blir det i personalkrävande offentliga verksamheter som vård och omsorg.

## **Löneskillnader i likvärdiga arbeten**

Vid kartläggning och analys av större befattningsgrupper inom samma BAS-intervall och uppdelat i olika sektorer framkommer löneskillnader mellan likvärdiga arbeten i staden. Det blir tydligt att det framför allt är sektor framför kön som har störst betydelse för skillnad i lönenivå. För likvärdiga yrkesgrupper kan löneskillnaderna vara så stora som mellan 2 000 – 5 000 kronor. Det är samma mönster som på arbetsmarknaden i stort där yrkesgrupper inom vård och omsorg samt i viss mån utbildning ligger lägre i lönenivå jämfört med likvärdiga yrkesgrupper inom administrativ eller teknisk sektor.

Det finns flera orsaker till löneskillnader för likvärdigt arbete. Historiskt sett har yrken inom vård, omsorg och utbildning värderats lägre än yrken inom administrativ och teknisk sektor. När en större andel kvinnor började förvärvsarbete under efterkrigstiden



infördes lönetariffer baserade på kön där kvinnors löner var lägre med motivering att det skulle räcka med en inkomst, mannens, för att försörja en familj. Det var först på 1960-talet som ”kvinnolönerna” helt avskaffades på arbetsmarknaden.

Yrken inom vård, omsorg och utbildning har traditionellt sett varit kvinnodominerade och är det fortfarande till övervägande del. På samma sätt har yrken inom teknisk sektor varit traditionellt sett mansdominerade och är det fortfarande. 1951 avskaffades det sista kvinnliga yrkesmonopolet, sjuksköterska, och 1989 avskaffades det sista manliga yrkesmonopolet, stridspilot och officer i ubåtstjänst. Denna uppdelning av arbetsmarknaden påverkar även stadens lönebild trots att flera av stadens yrkesgrupper inom teknisk sektor idag är könsneutrala eller till och med kvinnodominerade.

För yrkesgrupper inom administrativ och teknisk sektor är påverkan av konkurrens om arbetskraften med arbetsgivare inom både statlig och privat sektor också större än för yrkesgrupper inom vård, omsorg och utbildning. Det har inneburit högre lönenivåer för vissa yrkesgrupper, där arbetsmarknaden är större utanför den offentliga verksamheten, för att kunna behålla och rekrytera personal i konkurrens med andra arbetsgivare. Marknadspåverkan har under senare år blivit större även för yrkesgrupper inom vård, omsorg och utbildning, men det är då inte i första hand konkurrens med arbetsgivare inom statlig eller privat sektor utan en brist på utbildad personal på arbetsmarknaden i stort.

Löneskillnaderna mellan sektorer är således ett historiskt arv som stadens förvaltningar arbetar med att utjämna. Målbilden för lönenivåerna är ett viktigt redskap i detta arbete för att både prioritera grupper som ligger lågt och hålla tillbaka grupper som ligger högt. Ett annat viktigt redskap i arbetet med de lönestrukturella skillnaderna är de ekonomiska förutsättningarna. Vid jämförbara ekonomiska förutsättningar innebär åtgärder för att kunna utjämna oförklarade löneskillnader mellan sektorer och yrkesgrupper stora utmaningar för förvaltningarna inom vård, omsorg och utbildning. Dessa förvaltningar är personalintensiva verksamheter där en hög andel av de totala kostnaderna utgörs av personalkostnader. I tekniska förvaltningar utgör å andra sidan personalkostnaderna en mindre andel av förvaltningens totala kostnader och där finns inte heller samma behov av utjämningsåtgärder av oförklarade löneskillnader.

### **Arbetsvärdering av mansdominerade yrken**

Frågan om det skulle vara lättare att få högre poäng i mansdominerade yrken skulle vara en felaktighet i förhållande till arbetsvärderingssystemet, som är uppbyggt av faktorer som var och en ska värderas separat utifrån angivna förutsättningar. Könsneutralitet har också varit en av utgångspunkterna i framtagandet av systemet BAS där det vare sig ska favorisera eller missgynna kvinno- eller mansdominerade arbeten.

Vid övergripande kalibrering av arbetsvärderingar för stadens förvaltningar och vid årliga jämförelser av likvärdiga arbeten inom staden så har ingen tendens framkommit att mansdominerade yrkesgrupper skulle vara för högt värderade eller att mansdominerade yrken skulle ha lättare att få höga poäng i värderingen.

I stället har noterats löneskillnader utifrån ”hierarkisk jämförelse”, det vill säga den tredje analysgrunden i diskrimineringslagen där arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön utifrån en grupp som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, men ger högre lön trots att kraven i

arbetet bedömts vara lägre. Det gäller exempelvis yrkesgruppen ingenjör drift/VA som är arbetsvärderad i BAS-intervall F och har en medianlön som är 2 500 kronor högre än yrkesgrupperna sjuksköterska och socialsekreterare, som är arbetsvärderade i det högre BAS-intervall G. Yrkesgruppen ingenjör drift/VA är mansdominerad med 61 procent män och både yrkesgruppen sjuksköterska och socialsekreterare är kvinnodominerade med 88 respektive 85 procent kvinnor. Denna tendens återkommer i flertalet av BAS-intervallen i staden.

## **Stadsledningskontorets bedömning**

Genom kartläggning av likvärdiga arbeten i de så kallade BAS-intervallen blir det tydligt det finns löneskillnader mellan olika sektorer och yrken i stadens förvaltningar. Det är samma mönster i staden som på arbetsmarknaden i stort att yrkesgrupper inom vård och omsorg samt i viss mån utbildning ligger lägre i lönenivå jämfört med likvärdiga yrkesgrupper inom administrativ eller teknisk sektor. Vissa skillnader kan det finnas förklaringar till, exempelvis krav på marknadslöner i konkurrens med privata arbetsgivare, men vissa av skillnaderna tyder på att den traditionella bilden av yrke och sektor är huvudförklaring till de strukturella löneskillnaderna.

Att det skulle vara lättare för mansdominerade yrken att få högre poäng i arbetsvärderingssystemet är inget som har framkommit i kalibreringar av arbetsvärderingar eller vid jämförelser mellan likvärdiga arbeten.

Arbetsvärderingssystemet är uppbyggt av faktorer och delfaktorer som ska värderas var och en separat. Det finns inget som tyder på att dessa skulle favorisera eller missgynna vare sig kvinno- eller mansdominerade yrken.

Detta ärende är informerat om vid personalberedningens möte den 1 februari 2022. Information lämnas även löpande under året gällande lönebildningsfrågor såsom resultat efter avslutad löneöversyn samt lönepolitiska förutsättningar inför kommande års löneöversyn. Under 2021 omfattade det personalberedningens möte den 4 maj och den 30 november.

Stadsledningskontoret konstaterar att stadens arbete med att genomföra lönerelationsförändringar och att radera osakliga löneskillnader mellan likvärdiga arbeten behöver fortsätta.

Tina Liljedahl Scheel

HR-direktör

Eva Hessman

Stadsdirektör



## Yrkande från V, MP och S angående osakliga löneskillnader

### § 873, 1244/21

#### Beslut

Enligt yrkande från V, MP och S:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att återkomma med en redovisning och analys av varför det finns osakliga löneskillnader inom samma BAS-intervall i arbetsvärderingsverktyget BAS. Uppdraget innefattar även en redovisning av om det är lättare att få högre poäng i arbetsvärderingen i de mansdominerade yrkeskategorierna.
2. Personalberedningen utgör löpande avstämningsyta med hur arbetet fortgår.

#### Tidigare behandling

Bordlagt den 13 oktober 2021, § 777, och den 27 oktober 2021, § 830.

#### Handlingar

Yrkande från V, MP och S den 6 oktober 2021.

Yrkande från SD den 21 oktober 2021.

Yttrande från M, L, C och KD den 9 november 2021.

Yttrande från D den 9 november 2021.

#### Yrkanden

Grith Fjeldmose (V), Marina Johansson (S), Karin Pleijel (MP) och ordföranden Axel Josefson (M) yrkar bifall till yrkande från V, MP och S den 6 oktober 2021 och avslag på yrkande från SD den 21 oktober 2021.

Jessica Blixt (D) yrkar bifall till yrkande från V, MP och S den 6 oktober 2021 med hänvisning till yttrandet från D den 9 november 2021.

Jörgen Fogelklou (SD) yrkar bifall till yrkande från SD den 21 oktober 2021.

#### Propositionsordning

Ordföranden Axel Josefson (M) ställer propositioner på yrkandena och finner att Grith Fjeldmoses m.fl. yrkande bifallits.

#### Protokollsanteckningar

Representanterna från M, L, C och KD antecknar som yttrande en skrivelse från den 9 november 2021.

Representanterna från D antecknar som yttrande en skrivelse från den 9 november 2021.



## Reservation

Jörgen Fogelklou (SD) reserverar sig mot beslutet till förmån för det egna yrkandet.

## Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

## Dag för justering

2021-12-06

## Vid protokollet

### Sekreterare

Mathias Sköld

### Ordförande

Axel Josefson

### Justerande

Karin Pleijel

**Yrkande**

(Vänsterpartiet, Miljöpartiet, Socialdemokraterna)

2021-10-06

Nytt Ärende

## Yrkande angående – Osakliga löneskillnader

### Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att återkomma med en redovisning och analys av varför det finns osakliga löneskillnader inom samma BAS-intervall i arbetsvärderingsverktyget BAS. Uppdraget innefattar även en redovisning av om det är lättare att få högre poäng i arbetsvärderingen i de mansdominerade yrkeskategorierna.
2. Personalberedningen utgör löpande avstämningsyta med hur arbetet fortgår.

### Yrkandet

Göteborgs stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap säger bland annat att Göteborgs stads löner ska vara sakliga och jämställda. Trots denna riktlinje fortsätter lönerna för stadens anställda att vara ojämsställda. Vid en snabb överblick av lönebilderna i helhet kan man få uppfattningen att det inte är långt kvar till att staden uppnår målet om helt jämställda löner. Så är dock inte fallet. Fortfarande kan vi konstatera att det finns osakliga löneskillnader bland de yrkeskategorier som återfinns inom samma intervall i arbetsvärderingsverktyget BAS, vilket innebär att den kommunala verksamheten lider av strukturella problem vid lönesättningen och att BAS-intervallen tycks sakna reell betydelse. Vi efterlyser en analys som visar hur det kommer sig att det finns strukturella problem inom BAS-intervallen. För att nämna några exempel så kan vi se att inom intervall H finns oförklarliga skillnader mellan bland annat socialsekreterare och handläggare inom IT där den första yrkesgruppen är traditionellt kvinnligt kodat yrke, medan den senare kodas som ett manligt yrke. Även inom intervall C, där det är tydligt att traditionellt manligt kodade yrken ligger högre än kvinnliga.

Vi rödgrönrosa och socialdemokrater har sedan länge arbetat för att de strukturella löneskillnaderna ska försvinna och lönerna bli jämställda. Detta blir mycket svåruppnått om själva arbetsvärderingsverktyget utgör grunden till att icke-jämställda löner och osakliga löneskillnader fortsätter skapas.

De frågor vi därmed anser behöver besvaras är hur det kan komma sig att de mansdominerade yrkesgrupperna har högre lön än de kvinnodominerade, trots att de ligger inom samma BAS-intervall? Vidare kvarstår tidigare frågeställning om det är lättare att få höga poäng i de traditionellt manligt kodade yrkena vid arbetsvärdering? Dessa analyser saknas för att vi ska kunna nå framgång i arbetet mot strukturell lönediskriminering.



# Göteborgs Stad

## Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp  
(Ordinarie CSG)

Protokoll 4/22  
Sammanträdesdatum  
**2022-02-24**

Dnr 0284/22

Utdrag ur protokoll:

### § 7 Information

c) TU gällande uppdrag att uppdrag att redovisa varför det finns osakliga löneskillnader inom samma BAS-intervall Handling utsänd 2022-02-17

Jenny Hallberg informerar i ärendet.

Läraryrket vill ha till protokollet att de anser att basvärderingen är ett arbetsgivarverktyg som vi inte helt och fullt kan ställa oss bakom.

Verktyget tycks inte ha någon effekt då man värderar inom samma förvaltning.

När grupper är stora så som vård / omsorg/ undervisning och socialtjänst är det tydligt att marknadskrafter och brist inte blir gällande i löneläget.

I typiskt manliga förvaltningar ( tex intraservice / fastighetskontoret) som uppnått basvärderingen med råge basvärderingen man ändå mer procentuellt i lönervision för att man måste satsa för marknadskrafterna . Färre medarbetare och fler män.

Detta behöver genomlysas bättre och satsningar på riktigt måste göras på de sektorer som är många till antalet och ofta domineras av kvinnor. Detta är ett politiskt ansvar om man på allvar vill ta tag i frågan.

Kommunal undrar varför det skiljer sig åt inom samma Bas-värdering och ger ett exempel på basvärdering inom BAS-intervall c, där det finns skillnader i svårigheter i arbetet.

Kommunal vill påminna arbetsgivaren om att vi har en konkurrerande marknad, det är stora utmaningar men ändå inte får man betalt.

Saco håller med om att vi har en konkurrerande marknad men påtalar att det inte är alla yrken som jämföras på marknaden. Framför allt kan man se en marknadspåverkan inom tekniska yrken men inte inom de yrkesgrupper som är kvinnodominerade .I Göteborgs stad finns det skillnader på logoped beroende på om man jobbar inom förskolan eller inom grundskolan, ett yrke där man gör samma sak men är basvärderade i olika intervall.

Jenny svara att det gjordes en stor kalibrering av yrken 2019-2020 men där det fanns vissa grupper som inte gjordes. Bland annat logoped kommer i nästa steg av kalibreringen

Vision tycker att det har hänt mycket från arbetsgivarens håll de senaste åren, men det är viktigt att det blir tydligt för politiken att det här kommer att kosta pengar.

Kommunal önskar en referensgrupp med stadsledningskontoret där man kan sitta ned och utbyta idéer och tankar och diskutera frågor gällande BAS. Kommunal framför att det är oerhört viktigt att komma tillrätta med att vissa yrkesgrupper då ligger under målnivåerna, medan andra grupper ligger skyhögt över. Kommunal har ett yrkande om att samtliga yrkesgrupper ska ha nått målbilden.

Informationen antecknas till protokollet

Presentationen biläggs protokollet

**Vid protokollet**

.....  
Anna Wilsson

**Protokollet justeras**

.....  
Eva Hessman, Arbetsgivaren

.....  
Marie Lökkeberg, Kommunal

.....  
Johanna Morgensterns, Saco

.....  
Hilda Johansson, TCO