Göteborgs Stad

Tjänsteutlåtande
Utfärdat 2023-04-12
Diarienummer 1444/22

Handläggare
Jenny Hallberg
Telefon:031-368 01 47
E-post: jenny.hallberg@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag att genomföra en översyn av arbetsvärderingssystemet BAS som inkluderar att analysera och kartlägga löneskillnader inom samma BAS-intervall

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag givet i budget 2023 till kommunstyrelsen, att genomföra en översyn av arbetsvärderingssystemet BAS som inkluderar att analysera och kartlägga löneskillnader inom samma BAS-intervall, antecknas och förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Ett verktyg för att kunna arbetsvärdera förekommande arbeten och befattningar hos en arbetsgivare är en förutsättning för att kunna uppfylla kraven i diskrimineringslagen gällande kartläggning och analys av likvärdiga arbeten samt genomföra hierarkiska jämförelser. Arbetsvärderingssystemet BAS är ett etablerat system som använts av Göteborgs Stad i snart 25 års tid. BAS används av flera kommuner, regioner, kommunala bolag och räddningstjänster, vilket gör det möjligt att göra jämförelser av lönestatistik med exempelvis andra kommuner.

Genom kartläggning av likvärdiga arbeten i de olika BAS-intervallen blir det tydligt att 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.

Bedömning ur ekonomisk dimension

För att kunna åstadkomma lönerelationsförändringar mellan likvärdiga arbeten i olika yrkesgrupper och sektorer i staden krävs ekonomiska förutsättningar för de förvaltningar där behov av satsningar föreligger. Inför budget 2024 beräknas kostnaden för en del av dessa åtgärder uppgå till totalt cirka 144 miljoner kronor beräknat på nio månader inklusive arbetsgivaravgifter (PO). Beräkningen avser kostnaden för att på gruppnivå nå stadens målbild för lönenivåer och fördelas enligt följande på de olika verksamheterna;

Äldreomsorgen	59 miljoner kronor
Funktionsstödsverksamheten	36 miljoner kronor
Förskoleverksamheten (avseende barnskötare och dagbarnvårdare)	24 miljoner kronor
Individ- och familjeomsorgen (avseende vissa socialsekreterargrupper och behandlingsassistenter)	25 miljoner kronor

Även efter en sådan satsning av ekonomiska medel kommer det att krävas ytterligare åtgärder för att yrkesgrupper inom vård, omsorg och till viss del utbildning ska nå önskvärda lönenivåer.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Medlingsinstitutet konstaterar i sin rapport *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021* att den svenska arbetsmarknaden till stor del är uppdelad så att kvinnor och män arbetar i olika yrken med olika lönelägen.

De löneskillnader som kan noteras mellan likvärdiga arbeten i olika yrkesgrupper och sektorer i staden följer samma mönster som arbetsmarknaden i stort där yrken inom vård, omsorg och i viss mån utbildning har lägre lönenivåer och är kvinnodominerade. Yrken med högre lönenivåer finns 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 97,5 procent av mäns medellön i Göteborgs Stads förvaltningar. Detta vid en ovägd jämförelse där hänsyn inte har tagits till faktorer som 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 ökade konkurrens om kvinnodominerade yrkesgrupper som 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 ska utjämnas ytterligare krävs fortsatta åtgärder för att åstadkomma lönerelationsförändringar mellan olika yrkesgrupper och sektorer i stadens förvaltningar.

Samverkan

Information i CSG 2023-05-04.

Bilagor

1. Övergripande lönekartläggning och analys 2022 – Göteborgs Stads förvaltningar
2. Göteborgs stads anvisning för arbetsvärdering i BAS
3. Protokoll central samverkansgrupp (CSG), 2023-05-04

Ärendet

I budget 2023 fick kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en översyn av arbetsvärderingssystemet BAS som inkluderar att analysera och kartlägga löneskillnader inom samma intervall.

Beskrivning av ärendet

Utgångspunkten för översynen av arbetsvärderingssystemet BAS är de krav om lönekartläggning och analys som regleras i diskrimineringslagen (2008:567). Därför görs först en genomgång av diskrimineringslagens regelverk kring osakliga löneskillnader för att därefter gå igenom arbetsvärderingssystemet BAS.

Gällande kartläggning av löneskillnader inom samma BAS-intervall hänvisas till bilaga 1 *Övergripande lönekartläggning och analys 2022 – Göteborgs Stads förvaltningar***.** Analys kring orsaker till löneskillnader inom samma intervall redogörs under rubriken *Löneskillnader i likvärdiga arbeten*.

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. Åtgärder för att justera osakliga löneskillnader ska genomföras så snart som möjligt alternativt tidplaneras för att vara åtgärdade senast inom tre år.

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 har använt sig av BAS i snart 25 års tid för att uppfylla kraven om bedömning av likvärdiga arbeten enligt diskrimineringslagen. Göteborgs Stad var också med i utvecklandet av BAS Offentlig verksamhet, som är en version av BAS utvecklad och anpassad för offentlig verksamhet. BAS används i dagsläget av flera kommuner, regioner, kommunala bolag och räddningstjänster. Malmö stad, flertalet kommuner i Göteborgsregionen (GR) samt Västra Götalandsregionen (VGR) är exempel på användare av BAS förutom Göteborgs Stad förvaltningar och flera av Göteborgs Stads bolag.

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 varken 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 och delfaktor har sin egen viktning och poängskala. Staden har valt samma viktning som de närmare 70 användarna av 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:

1 Kunnande	1.1 Utbildning 1.2 Erfarenhet 1.3 Kontakter och samarbete	**3 Ansvar**	3.1 Handlingsfrihet/ befogenhet 3.2 Omfång 3.3 Påverkan 3.4 Personalansvar
2 Problemlösning		**4 Arbets-förhållanden**	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.

Stadsledningskontoret har tagit fram typbefattningar i arbetsvärderingssystemet BAS för de vanligast förekommande befattningarna i staden.

Förvaltningarna ansvarar för att arbetsvärdera förvaltningens befattningar och yrkesgrupper. Vid arbetsvärdering ska förvaltningen utgå från typbefattningen om det finns en sådan för befattningen.

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. Efter genomgång av samtliga faktorer i BAS blir resultatet av värderingen en poäng i ett poängintervall som har översatts med en bokstavskod från A-N.

Stadsledningskontoret tillsammans med leverantören Aon Hewitt erbjuder årligen en utbildning i arbetsvärderingssystemet för HR-specialisterna i förvaltningarna. 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.

Stadsledningskontoret har i januari 2023 tagit fram en anvisning för arbetsvärdering i BAS i syfte att förtydliga arbetssättet gällande arbetsvärdering i arbetsvärderingssystemet BAS i Göteborgs Stads förvaltningar, se bilaga 2 *Göteborgs stads anvisning för arbetsvärdering i BAS.* Dokumentet avser i första hand att vara ett stöd till HR-specialister och chefer. Samverkan av dokumentet har skett genom information i central samverkansgrupp 2023-01-19.

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 arbeta med jämställda löner. Målbilden ger nivåer att jämföra med i analys av lönestrukturen på gruppnivå 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 i Sverige arbetar i hög utsträckning inom olika sektorer och yrken. Kommunerna har verksamheter och yrken som traditionellt är områden där kvinnor arbetar i hög utsträckning. 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.

I rapporten *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021* finner Medlingsinstitutet (MI) att 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.

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 produktivitetsförbättringar 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 produktivitetsvinster i löneutrymme. Särskilt tydligt blir det i personalkrävande offentliga verksamheter som vård och omsorg (Ur Medlingsinstitutets rapport *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021).*

Löneskillnader i likvärdiga arbeten

Kartläggning och analys av löneskillnader gällande lika och likvärdiga arbeten sker årligen både förvaltningsövergripande och för respektive förvaltning i samband med att löneöversynen avslutats. Kartläggningen och analysen ligger till grund för förvaltningarnas prioriteringar av löneökningsbehov och strategiska ställningstagande inför kommande års löneöversynsarbete.

Vid kartläggning och analys av större befattningsgrupper inom samma BAS-intervall och uppdelat i olika sektorer kan konstateras att det förekommer löneskillnader mellan likvärdiga arbeten i staden. För att kunna bedöma om en löneskillnad är saklig eller osaklig utifrån diskrimineringslagens definition krävs ofta analys på individnivå för att kunna avgöra om det kan finnas förklaringar utifrån skillnader i exempelvis utbildning, yrkeserfarenhet och prestation. Marknadspåverkan kan också vara en förklaring till skillnad i lönenivå. Om ingen sådan saklig orsak till löneskillnad kan påvisas och faktorn kön är det enda som kvarstår så är löneskillnaden osaklig.

I den förvaltningsövergripande lönekartläggningen blir det tydligt att det framför allt är sektor som har störst betydelse för skillnad i lönenivå. För likvärdiga yrkesgrupper kan löneskillnaderna vara så stora som mellan 2 000 och 5000 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.

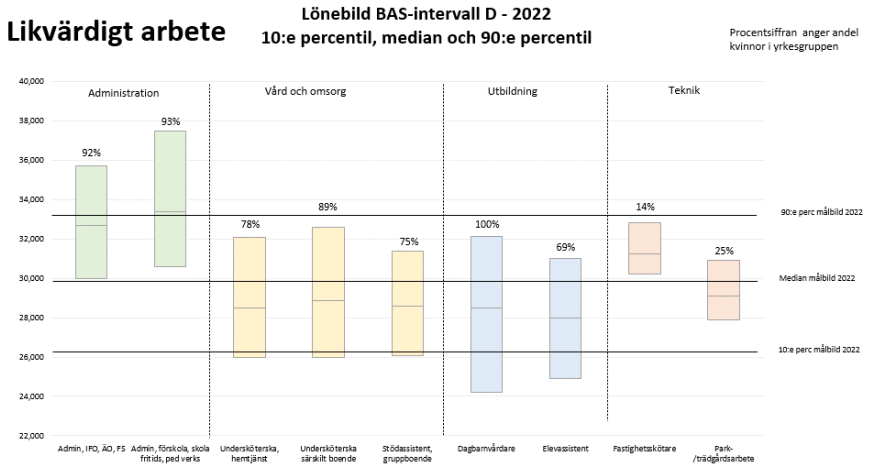


Bild 1. Exempel kartläggning likvärdigt arbete BAS-intervall D.

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 förvärvsarbeta 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. Konkurrensen om arbetskraften 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 med andra ord ett historiskt arv som stadens förvaltningar måste ta hänsyn till i sitt arbete för att utjämna löneskillnaderna. 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 samma ekonomiska förutsättningar för förvaltningarna innebär åtgärder för att kunna utjämna 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 personalkostnaderna en mindre andel av förvaltningens totala kostnader och där finns inte heller samma behov av utjämningar av löneskillnader.

Stadsledningskontorets bedömning

Ett verktyg för att kunna arbetsvärdera förekommande arbeten och befattningar hos en arbetsgivare är en förutsättning för att kunna uppfylla kraven i diskrimineringslagen gällande kartläggning och analys av likvärdiga arbeten samt genomföra hierarkiska jämförelser. Stadsledningskontorets bedömning är att arbetsvärderingssystemet BAS uppfyller kraven för att göra en saklig arbetsvärdering utifrån diskrimineringslagens kriterier. I versionen BAS Offentlig verksamhet är anpassning gjord till de krav och uppdrag som finns inom kommuner och regioner.

Genom kartläggning av likvärdiga arbeten i de olika BAS-intervallen blir det tydligt att 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.

Tina Liljedahl Scheel	Eva Hessman
HR-direktör	Stadsdirektör

Göteborgs Stad

Övergripande lönekartläggning och analys 2022

Göteborgs Stads förvaltningar

Reviderad 2022-11-21

Versionshantering

Datum	Version	Beskrivning	Ändrat av
2022-09-30	1	Övergripande lönekartläggning och analys 2022	Jenny Hallberg
2022-11-21	2	Komplettering efter avslutad löneöversyn med Vårdförbundet	Jenny Hallberg

Innehåll

1 Sammanfattning 3

2 Inledning och förutsättningar 3

2.1 Lönekartläggning utifrån diskrimineringslagen och löneavtalen 3

2.2 Kvinnor och män i olika yrken och sektorer 4

2.3 Förutsättningar i avtal 6

2.4 Ekonomiska förutsättningar 6

2.5 Målbild för lönenivåer 7

2.6 Arbetsgivaranvisningar 7

3 Lönekartläggning 8

3.1 Inledning 8

3.2 Resultat av 2022 års löneöversyn 9

3.3 Lika arbete 9

3.3.1 BAS-intervall A 9

3.3.2 BAS-intervall B 10

3.3.3 BAS-intervall C 11

3.3.4 BAS-intervall D 13

3.3.5 BAS-intervall F 13

3.3.6 BAS-intervall G 14

3.3.7 BAS-intervall H 15

3.3.8 BAS-intervall J 16

3.4 Likvärdigt arbete 17

3.5 Hierarkisk jämförelse 21

3.6 Löneutveckling i olika åldersgrupper 23

3.7 Analys och slutsatser 25

4 Bilagor 26

1 Sammanfattning

I den övergripande lönekartläggningen och analysen för Göteborgs Stads förvaltningar kan konstateras att det kvarstår löneskillnader mellan sektorerna inom den kommunala arbetsmarknaden. För likvärdiga yrkesgrupper kan löneskillnaderna vara så stora som mellan 2 000 – 5 000 kr. 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. Dessa yrkesgrupper ligger även lägre i lönenivå i förhållande till stadens målbild. Vissa skillnader kan det finnas förklaringar till, exempelvis krav på marknadslöner, men vissa av skillnaderna tyder på att yrke och sektor är huvudförklaring till de strukturella löneskillnaderna. Vidare kartläggning och analys behöver även ske på förvaltningsnivå.

Sammantaget kan konstateras att stadens arbete med att genomföra lönerelationsförändringar och att radera osakliga löneskillnader mellan likvärdiga arbeten behöver fortsätta.

2 Inledning och förutsättningar

Lönekartläggningen och analysen avser Göteborgs Stads förvaltningar. Löneöversyn i bolagen hanteras med utgångspunkt från de kollektivavtal om lön som är aktuella i respektive bolag.

Löneöversyn 2022 för förvaltningarna avslutades för merparten av medarbetare i juni 2022 med retroaktiv utbetalning från 1 april 2022. I oktober 2022 avslutades även löneöversynen för medarbetare inom Vårdförbundets avtalsområde med retroaktiv utbetalning från 1 april 2022. Anledningen till den senare tidplanen för medarbetare inom Vårdförbundets avtalsområde var att ny huvudöverenskommelse inklusive löneavtal med Vårdförbundet tecknades i april.

Den övergripande kartläggning och analys har efter oktober månads lönekörning kompletteras med yrkesgruppen sjuksköterskor som tillhör Vårdförbundets avtalsområde.

2.1 Lönekartläggning utifrån diskrimineringslagen och löneavtalen

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**)

För att utröna om löneskillnader är sakliga eller ej behöver analys ske på individnivå. Sakliga löneskillnader kan bero på skillnader i exempelvis utbildning, yrkeserfarenhet, prestation och marknadspåverkan. Om ingen sådan saklig orsak till löneskillnad kan påvisas och kön är den enda faktorn som skiljer så är löneskillnaden osaklig.

De centrala löneavtalen anger vidare att arbetsgivaren ska göra kartläggning och analys av löner och lönestruktur för att bedöma behovet av löneökningar. Utgångspunkter för analysen är ekonomiska förutsättningar, behov av utveckling av verksamheten, lönerelationsförändringar på gruppnivå samt behov av att rekrytera och behålla medarbetare.

Varje förvaltning ska årligen göra en lönekartläggning och analys för att klargöra sina behov av löneökningar för att uppnå jämställda och konkurrenskraftiga löner. Kartläggningen och analysen ska ligga till grund för förvaltningen och nämndens budgetarbete gällande löneökningsutrymme.

Den kommuncentrala lönekartläggningen och analysen har efter löneöversyn 2022 kompletterats med en särskild del kring löneutveckling kopplat till åldersgrupper.

Den kommuncentrala lönekartläggningen och analysen ersätter **inte** förvaltningarnas arbete utan är ett komplement för att påvisa och tydliggöra vissa delar på en övergripande nivå.

2.2 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 2021.*

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. 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 produktivitetsförbättringar som ökat löneutrymmet. Under de senaste decennierna sammantaget har dock löneutvecklingen gått i takt mellan offentlig och privat sektor.

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 produktivitetsvinster i löneutrymme. Särskilt tydligt blir det i personalkrävande offentliga verksamheter som vård och omsorg. Å andra sidan kan efterfrågan vika ner snabbare i privat än i offentlig sektor när det blir lågkonjunktur, vilket i sin tur kan dämpa löneutvecklingen inom den privata sektorn.

Medlingsinstitutet redovisar genomsnittslöner för kvinnor och män i olika sektorer enligt följande:

Genomsnittslöner 2021	**Kvinnor**	**Män**	**Totalt**	**Kvinnors lön i procent av mäns lön - ovägd andel***
Samtliga sektorer	**35 100**	**39 000**	**37 100**	**90,1**
Privat sektor	35 300	39 200	37 600	90,1
- Arbetare	27 700	31 100	29 900	89,1
- Tjänstemän	41 800	49 400	46 000	84,7
Offentlig sektor	34 900	38 000	35 800	91,8
- Kommuner	32 900	33 400	33 000	98,5
- Regioner	38 300	46 600	40 200	82,5
- Staten	39 500	41 700	40 500	94,7

*jämförelse utan hänsyn tagen till faktorer som exempelvis utbildning, yrke och ålder

För Göteborgs Stad var motsvarande siffror för 2021 enligt följande;

Medellön kvinna	**Medellön man**	**Medellön totalt**	**Kvinnors lön i procent av mäns lön – ovägd andel**
34 023	35 010	34 248	97,2

Efter löneöversyn 2022 har kvinnors medellön i procent av mäns medellön höjts till 97,5 procent, se vidare under *3.4 Likvärdigt arbete*.

2.3 Förutsättningar i avtal

Merparten av de centrala löneavtalen som gäller för kommunal verksamhet är utan angiven nivå. Det ställer krav på arbetsgivaren att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Prioriteringar avgörs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare.

Även i de avtal där det finns ett angivet utrymme i krontal eller procent så är arbetsgivarens lönekartläggning och analys avgörande för att göra prioriteringar och arbeta strategiskt med lönestrukturen. Viktigt att notera är att det angivna utrymmet inte är en garanti för löneökning per medarbetare utan en modell för att beräkna löneökningsutrymmet enligt avtalet.

Förbund	**Nivå i centrala avtal 2022**	**Avtalets längd – t o m löneöversyn**
Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna	Utan angiven nivå	2023
AkademikerAlliansen	Utan angiven nivå	Tillsvidareavtal
Vårdförbundet	Utan angiven nivå	2023
Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund	Utan angiven nivå	2023
Kommunal	380 kr/medlem + extra utrymme 0,3%	2023
Läkarförbundet	1,6%	2023

Samtliga förbund har antingen tillsvidareavtal eller avtal som löper på till löneöversynen 2023. I avtalen för Kommunal och Läkarförbundet anges att utrymmet respektive det garanterade utfallet för 2023 ska fastställas av centrala parter. I mars 2023 löper avtalet för industrin ut vilket troligtvis kommer påverka fastställandet av utrymmet/utfallet för dessa förbund.

2.4 Ekonomiska förutsättningar

I kommunfullmäktiges budget för 2022 framgick följande: *”I budget 2022-2024 säkerställs de finansiella principer som fastslogs 2020. Varje nämnd ska ha kända långsiktiga ekonomiska ramar med fastställd uppräkning som ligger fast över tid.”*

I kommunfullmäktiges budget 2020 fastslogs att: ”*Verksamheternas ramar är uppräknade och nettoberäknade för att säkerställa grunduppdraget för kommunal verksamhet. Samtliga verksamheter tillförs ökade medel för att klara personalens löneutveckling och normalprisökning på varor och tjänster. Därutöver säkerställs den gemensamma välfärden och det lagstadstagade uppdraget. Det innebär effekter på verksamheternas ramar där främst åtstramning sker utifrån effektiviseringskrav kring personalkostnader, återhållsamhet i inköp, begränsa resandet utanför regionen och vara restriktiv*

med köp av externa utförare såsom konsulttjänster samt ett effektivt utnyttjande av lokaler."

Respektive nämnds totalram räknades 2020 upp med 1,5%.

I kommunfullmäktiges budget för 2021 framgick att: *"Uppräkningsfaktorn är som tidigare 1,5 procent för samtliga nämnder vilket ska jämföras med Prisindex för kommunal verksamhet (PKV) på 1,7 procent. Därmed kvarstår Alliansens krav på nödvändig effekthämtning över tid för att det kommunala grunduppdraget ska klara kommande års demografiska utmaningar och investeringsbehov."*

Uppräkning av förvaltningarnas ramar för 2022 har därmed också varit generell och i grunden 1,5 procent.

2.5 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 redskap i arbetet med att radera osakliga löneskillnader. Målbilden ger nivåer att jämföra med i analys av lönestrukturen på gruppnivå och ska användas av förvaltningarna för att ta beslut om behov av löneprioriteringar i budgetarbetet. Det krävs insatser under ett flertal år för att eliminera osakliga löneskillnader och där är målbilden ett viktigt redskap för det stegvisa arbetet med att både prioritera grupper som ligger lågt och hålla tillbaka grupper som ligger högt.

Utgångspunkten för uppräkning av målbilden är prognoser för löneutvecklingen på arbetsmarknaden i stort samt specifikt för kommuner. För 2022 räknades målbilden upp med 2,5 procent utifrån prognosen för timlöneökningar för kommuner enligt Konjunkturinstitutet.

2.6 Arbetsgivaranvisningar

Stadsledningskontoret angav i arbetsgivaranvisningar till förvaltningarna inför löneöversyn 2022 att *"För att möjliggöra prioriteringar för att nå önskvärda lönerelationsförändringar krävs en lägre löneökningstakt för grupper som inte är föremål för särskilda satsningar."*

Behov av särskilda satsningar kan exempelvis vara för grupper där behov föreligger utifrån arbetet med jämställda och konkurrenskraftiga löner samt för att kunna rekrytera och behålla medarbetare. Löneprioriteringar behöver också fokusera på att behålla medarbetare med önskvärd kompetens och erfarenhet i yrkesgrupper där rörligheten är hög.

Arbetsgivaranvisningarna angav även att "*För att förvaltningarna gemensamt ska lyckas med målsättningen att radera osakliga löneskillnader på gruppnivå krävs en helhetssyn där löneökningarna för grupper som redan uppnår målbilden, inom exempelvis administrativ och teknisk sektor, högst ska uppgå*

till 2 procent i löneöversynen för 2022 till förmån för behov av lönerelationsförändringar för prioriterade yrkesgrupper som inte uppnår målbilden som främst finns inom vård och omsorg."

3 Lönekartläggning

3.1 Inledning

Efter avslutad årlig löneöversyn tas lönestatistik fram för hela Göteborgs Stad i den så kallade "100-statistiken", se bilaga 1 och 2. Lönestatistiken tas fram utifrån kodning i AID, arbetsidentifikation för kommuner och regioner, och redovisas både totalt och indelat i intervall utifrån arbetsvärderingen i BAS, befattnings- och arbetsvärderingssystem.

AID är ett partsgemensamt klassificeringssystem för gruppering av arbetsuppgifter för anställda i landets kommuner och regioner som bland annat används för analys av löner på nationell och lokal nivå.

BAS är ett system för värdering av arbetets krav för att kunna göra lönejämförelser mellan kvinnor och män i olika befattningar som är att betrakta som likvärdiga utifrån diskrimineringslagens kriterier.

100-statistiken är ett underlag i förvaltningarnas lönekartläggning, analys av lönestrukturen samt beslut om prioriteringar i arbetet med att radera osakliga löneskillnader.

I 100-statistiken används följande begrepp;

Begrepp	Förklaring
Medellön	Summan av alla löner dividerat med antalet personer i gruppen
Medianlön	Den mittersta lönen när alla löner i den utvalda gruppen sorteras i stigande ordning
10:e percentil	Den lönenivå som 10 procent av lönerna i gruppen ligger under
90:e percentil	Den lönenivå som 10 procent av lönerna i gruppen ligger över
Lönerelation kvinnor/män	Kvinnors medellön i andel av mäns medellön

100-statstiken består av samtliga tillsvidareanställda medarbetare i april 2022. Grupper med totalt antal som understiger 10 personer redovisas inte. Vid uppdelning av gruppen på kvinnor och män redovisas inte percentilerna när antalet understiger 10 personer.

För grupper med färre än 100 personer ska detta särskilt beaktas då enstaka individer kan påverka gruppens medianlön och percentiler både positivt och negativt.

Ett annat begrepp i lönestatistiksammanhang är lönespridning, som används för att beskriva spridningen i lön för en grupp. Det finns olika formler för att beräkna lönespridning. I Göteborgs Stad används följande formel;

$$\frac{\text{90:e percentilen} - \text{10:e percentilen}}{\text{Medianlönen}}$$

3.2 Resultat av 2022 års löneöversyn

Utfallet i löneöversyn 2022 i Göteborgs Stad är 2,58 procent (vid jämförelse identiska individer mars och april 2022). Utfallet varierar mellan förvaltningarna (2,01 procent – 3,36 procent) både utifrån behovet av att höja lönenivåer för vissa yrkesgrupper som bedömts ligga lågt i förhållande till målbilden och likvärdiga arbeten i staden, och även till följd av satsningar för att kunna behålla medarbetare i konkurrens med andra arbetsgivare.

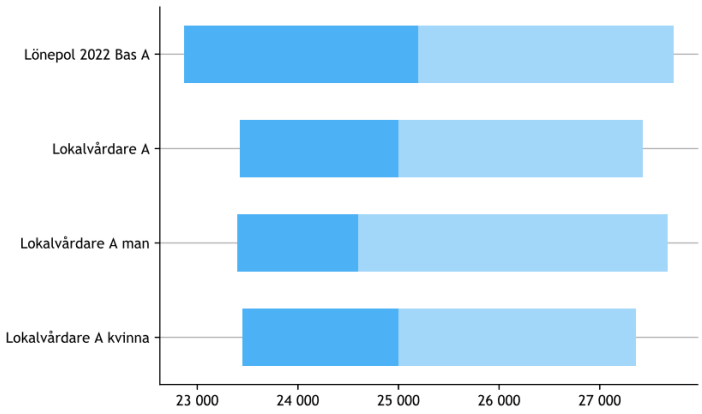
Resultatet för socialförvaltningarna, förvaltningen för funktionsstöd samt äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen, där största delen av stadens välfärdsverksamhet bedrivs, varierar mellan ett utfall om 2,22 – 2,96 procent. För de tre förvaltningarna inom förskola och skola varierar utfallet mellan 2,11 – 3,36 procent. I övriga förvaltningar varierar utfallet i löneöversyn mellan 2,01 – 2,73 procent.

3.3 Lika arbete

I den kommuncentrala kartläggningen av löneskillnader mellan kvinnor och män gällande lika arbete så behandlas ett urval av de större yrkesgrupperna i BAS-intervall A-J. I kartläggningen ingår inte BAS-intervall med yrkesgrupper understigande 300 medarbetare såsom BAS-intervall E och I samt BAS-intervall från K och uppåt. Vidare kartläggning och analys på både individnivå och gruppnivå behöver ske på respektive förvaltning för att kunna avgöra om löneskillnader är sakliga eller ej.

3.3.1 BAS-intervall A

I BAS-intervall A är lokalvårdare den större yrkesgruppen. Yrkesgruppen består av 84 procent kvinnor och 16 procent män, vilket är oförändrat jämfört med föregående år. Noteras kan att lönenivåerna för kvinnor ligger i fas med målbilden för 2022 och att lönenivåerna för män är något lägre. Samma bild framkom i föregående års lönekartläggning.

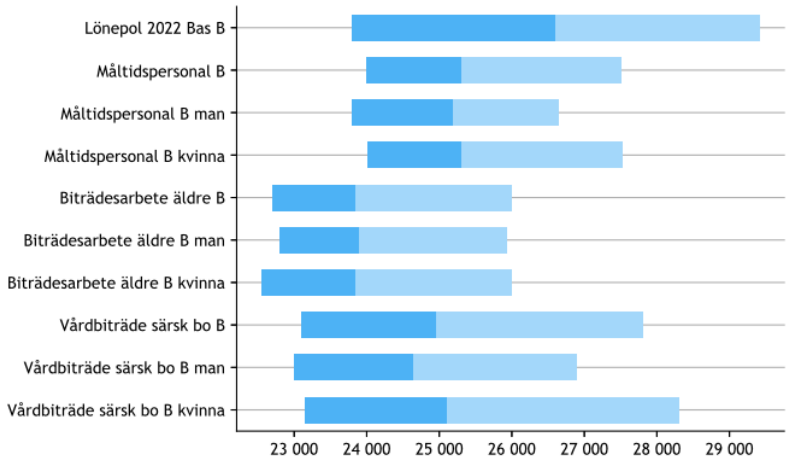


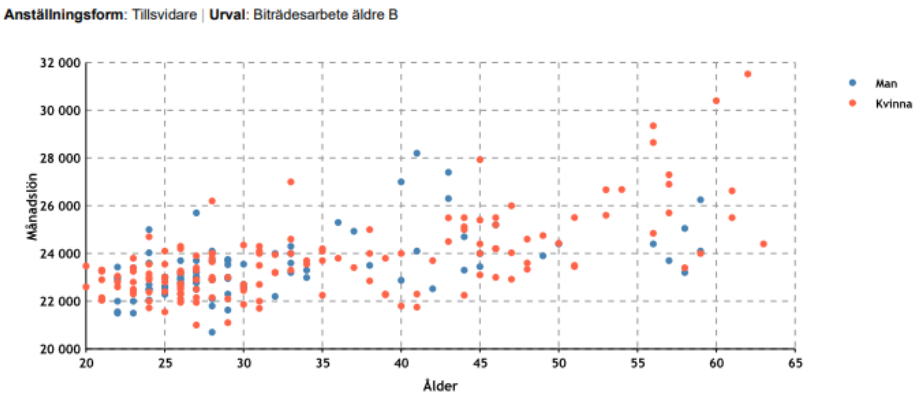
I övrigt är grupperna för stora för att kunna brytas ner på individnivå och analyseras på kommunövergripande nivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokal.

3.3.2 BAS-intervall B

Måltidspersonal, biträdesarbete äldreomsorg och vårdbiträde särskilt boende är de största yrkesgrupperna inom BAS-intervall B. Yrkesgruppen måltidspersonal består av 91 procent kvinnor och 9 procent män. I yrkesgruppen biträdesarbete äldreomsorg är andelen män något högre med 33 procent män och 67 procent kvinnor. Andelen män har minskat en respektive fyra procentenheter i dessa yrkesgrupper jämfört med föregående år. Yrkesgruppen vårdbiträde särskilt boende består av 75 procent kvinnor och 25 procent män. I denna yrkesgrupp har andelen män ökat från 21 procent till 25 procent jämfört med föregående år.

Noteras kan att lönenivåer för både kvinnor och män i yrkesgrupperna Måltidspersonal, biträdesarbete äldreomsorg och vårdbiträde särskilt boende inte ligger i fas med målbilden för 2022. Samma bild framkom i föregående års lönekartläggning.





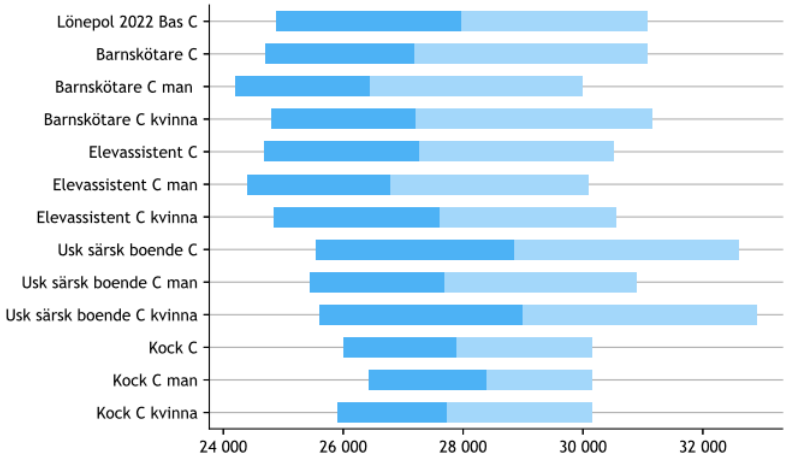
Liksom föregående år så kan noteras en skillnad mellan vissa kvinnor och män, som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder, när yrkesgruppen biträdesarbete äldreomsorg bryts ner på individnivå. Det gäller exempelvis i åldersgruppen 40-45 år där vissa män har en högre lönenivå än kvinnor samt i åldersgruppen 55-60 år där vissa kvinnor har en högre lönenivå än män. Vidare analys avseende bland annat kompetens och prestation behöver ske förvaltningslokalt för att utröna om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.

I övrigt är grupperna för stora för att kunna brytas ner på individnivå och analyseras på kommunövergripande nivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokal.

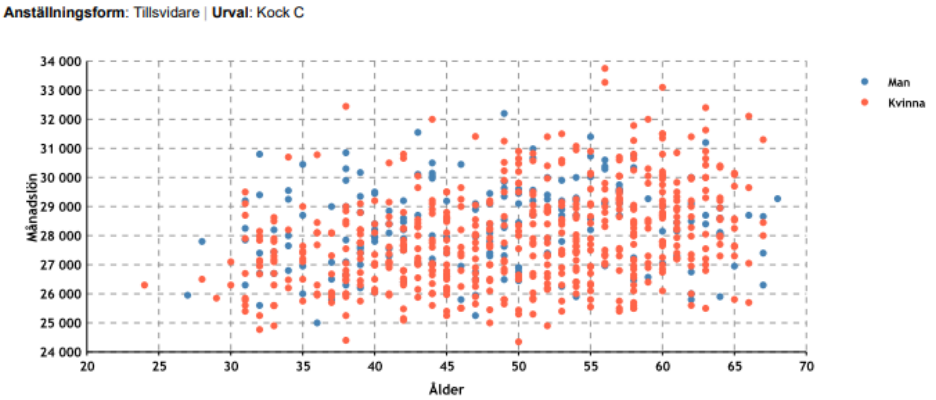
3.3.3 BAS-intervall C

I BAS-intervall C är de större yrkesgrupperna barnskötare, elevassistent, undersköterska särskilt boende samt kock. Andelen kvinnor och män är i stort sett oförändrad jämfört med föregående år. Det är bara andelen män inom yrkesgruppen elevassistent som har minskat med en procentenhet.

	Andel män i procent	Andel kvinnor i procent
Barnskötare	3	97
Elevassistent	34	66
Undersköterska särskilt boende	13	87
Kock	25	75

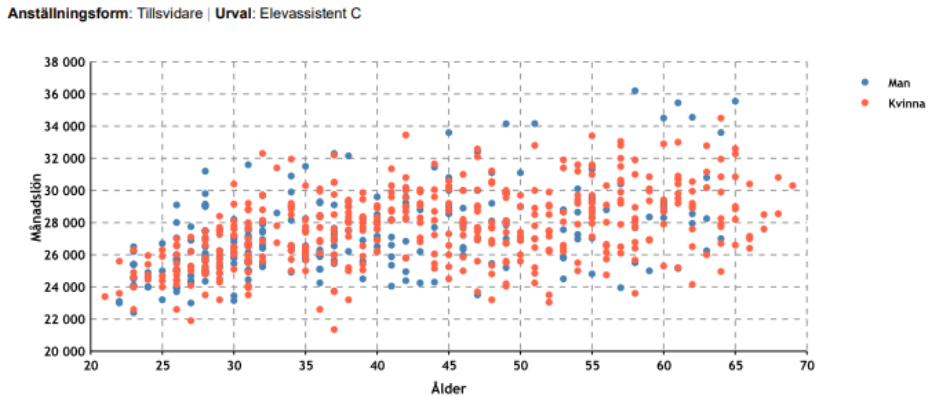


Noteras kan att för yrkesgruppen barnskötare så är lönenivåerna för både kvinnor och män inte i fas med målbilden för 2022. För yrkesgruppen elevassistenter ligger lönenivån för kvinnor liksom föregående år nästan i fas med målbilden, men noteras kan att avståndet till målbilden har ökat något jämfört med föregående år. För yrkesgruppen undersköterska särskilt boende så ligger lönenivån för kvinnor över målbilden för 2022 medan lönenivåerna för män ligger något lägre. När det gäller yrkesgruppen kock är bilden den omvända där männens lönenivåer ligger över målbilden, medan kvinnorna ligger lägre. I stort sett samma bild framkom vid föregående års kartläggning.



Liksom föregående år kan noteras en skillnad mellan vissa kvinnor och män, som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder, när yrkesgruppen kock bryts ner på individnivå. Det gäller exempelvis i åldersgruppen 30-45 år där vissa män har en högre lönenivå än kvinnor samt i åldersgruppen 55-65 år där vissa kvinnor har en högre lönenivå än män. Vidare analys avseende bland annat kompetens och prestation behöver ske förvaltningslokalt för att utröna om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.

Även när yrkesgruppen elevassistent bryts ner på individnivå kan noteras en skillnad mellan vissa kvinnor och män, som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder. Det gäller exempelvis i åldersgruppen 25-30 år samt 55-65 år där vissa män har en högre lönenivå än kvinnor. Vidare analys avseende bland annat kompetens och prestation behöver ske förvaltningslokalt för att utröna om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.

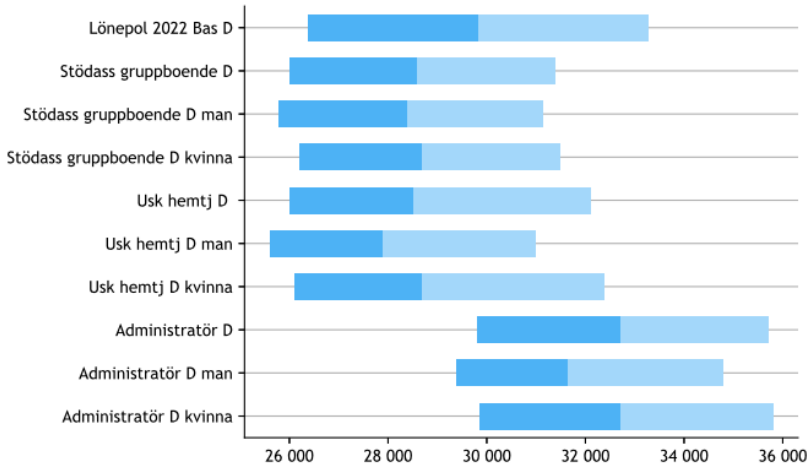


I övrigt är grupperna för stora för att kunna brytas ner på individnivå och analyseras på kommunövergripande nivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokal.

3.3.4 BAS-intervall D

Stödassistent på gruppboende, undersköterska i hemtjänst och administratör är de största yrkesgrupperna i BAS-intervall D. Gällande yrkesgruppen administratör så redovisas den totalt för samtliga AID-kodningar. Andelen män har ökat med tre respektive en procentenhet jämfört med föregående år i yrkesgrupperna undersköterska hemtjänst och administratör, medan den har minskat en procentenhet i yrkesgruppen stödassistent gruppboende.

	Andel män i procent	Andel kvinnor i procent
Stödassistent gruppboende	25	75
Undersköterska hemtjänst	22	78
Administratör	11	89



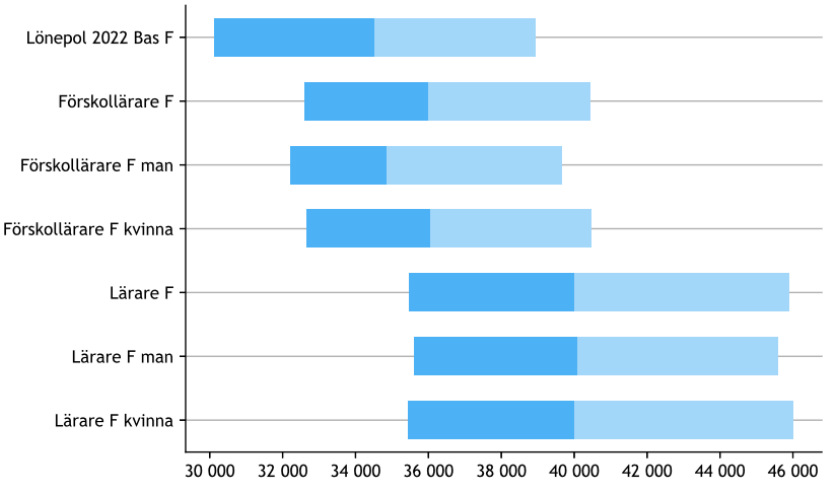
Liksom föregående år kan för detta BAS-intervall noteras att administratörer ligger högre i lönenivåer för både kvinnor och män jämfört med målbilden för 2022, medan övriga grupper ligger lägre i lönenivåer för både kvinnor och män i förhållande till målbilden.

Yrkesgrupperna i detta BAS-intervall är för stora för att kunna brytas ner på individnivå och analyseras på kommunövergripande nivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokalt.

3.3.5 BAS-intervall F

I BAS-intervall F är förskollärare och lärare de största yrkesgrupperna. Gällande yrkesgruppen lärare så redovisas den totalt för samtliga AID-kodningar och består av 79 procent kvinnor och 21 procent män. I yrkesgruppen förskollärare är andelen kvinnor 96 procent och andelen män 4 procent. Andelen kvinnor och män i yrkesgrupperna är oförändrad jämfört med föregående år.

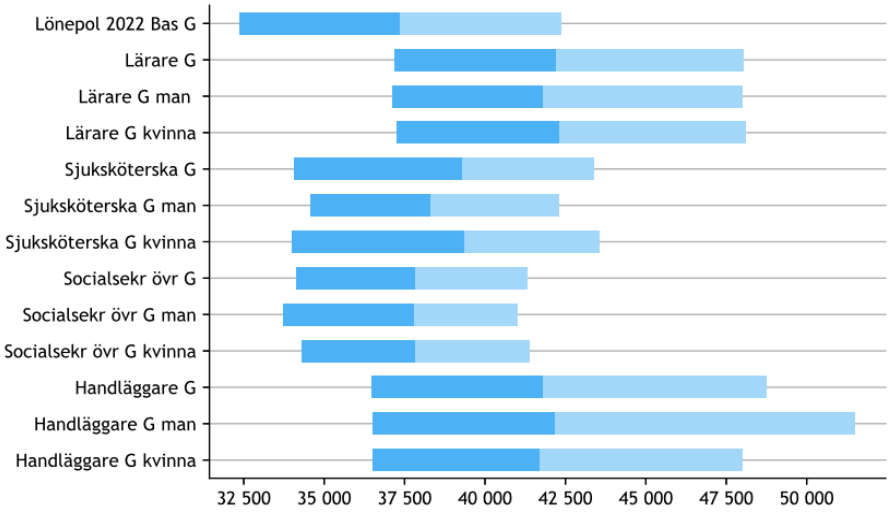
Lönenivåerna för både män och kvinnor i yrkesgrupperna förskollärare och lärare ligger över målbilden för 2022. Samma bild framkom i föregående års lönekartläggning. Yrkesgrupperna i detta BAS-intervall är för stora för att kunna brytas ner på individnivå och analyseras på kommunövergripande nivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokalt.



3.3.6 BAS-intervall G

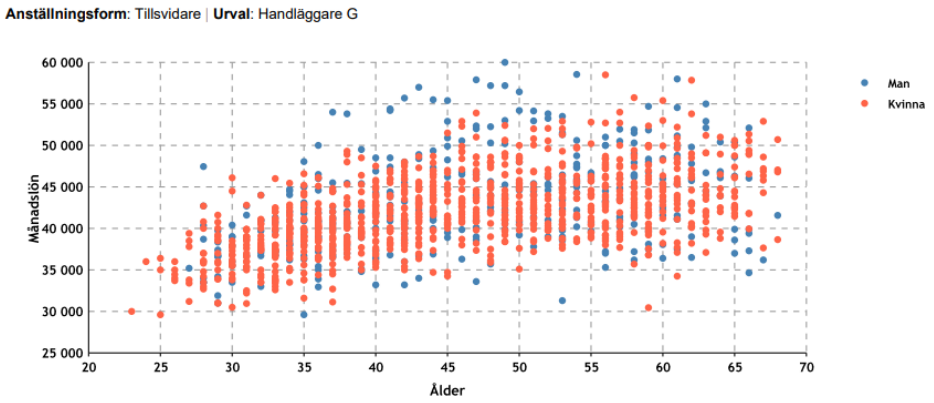
De största yrkesgrupperna i BAS-intervall G är lärare, sjuksköterska, socialsekreterare övrigt samt handläggare. Gällande yrkesgrupperna lärare, sjuksköterska och handläggare så redovisas de totalt för samtliga AID-kodningar. I yrkesgruppen lärare har andelen män ökat från 24 procent till 29 procent jämfört med föregående år. I yrkesgruppen socialsekreterare övrigt och handläggare är andelen kvinnor och män oförändrad jämfört med föregående år.

	Andel män i procent	Andel kvinnor i procent
Lärare	29	71
Sjuksköterska	11	89
Socialsekr övr	16	84
Handläggare	28	72



I BAS-intervall G kan noteras att lönenivåerna för både kvinnor och män i yrkesgrupperna lärare och handläggare ligger över målbilden för 2022. Lönenivåerna för kvinnor och män i yrkesgruppen sjuksköterska och socialsekreterare övrigt ligger i fas med målbilden.

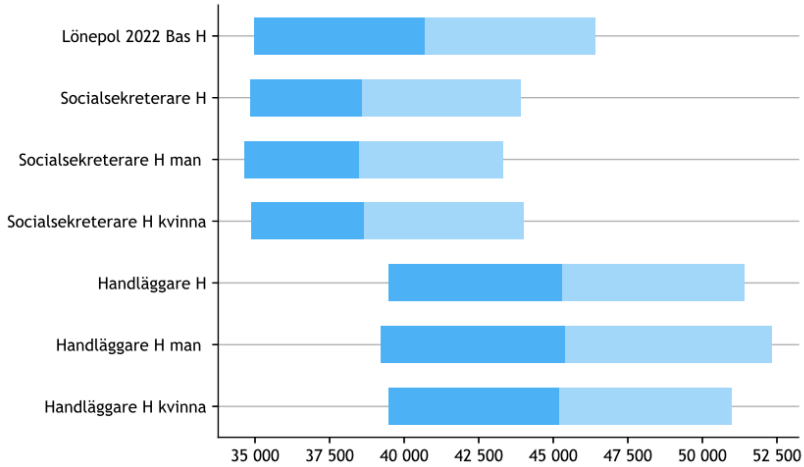
När yrkesgruppen handläggare bryts ner på individnivå kan, liksom föregående år, noteras en skillnad mellan vissa kvinnor och män som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder. Det gäller exempelvis i åldersgruppen 35-50 år där vissa män har en högre lönenivå än kvinnor. Vidare analys avseende bland annat kompetens och prestation behöver ske förvaltningslokalt för att utröna om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.



I övrigt är yrkesgrupperna i detta BAS-intervall för stora för att kunna brytas ner på individnivå och analyseras på kommunövergripande nivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokalt.

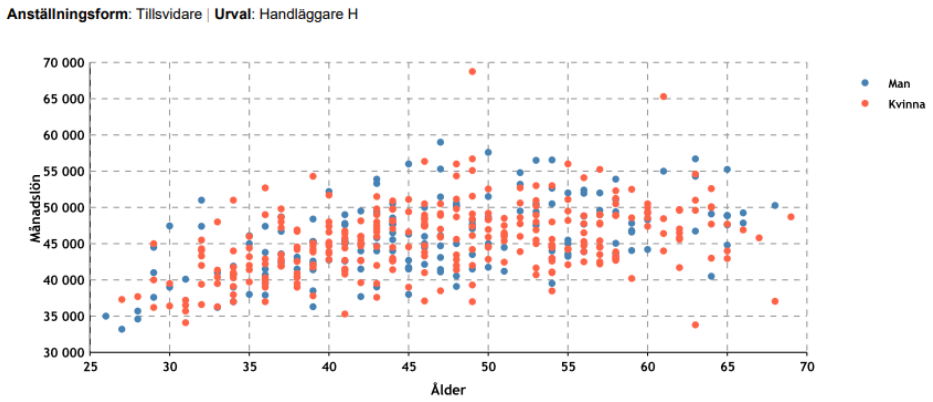
3.3.7 BAS-intervall H

Socialsekreterare och handläggare är de största yrkesgrupperna i BAS-intervall H och de redovisas totalt för samtliga AID-kodningar. Yrkesgruppen socialsekreterare består av 88 procent kvinnor och 12 procent män, vilket är en minskning av andelen män med en procentenhet. I handläggargruppen är fördelningen 64 procent kvinnor och 36 procent män. I den gruppen har andelen män ökat med en procentenhet.



För yrkesgruppen socialsekreterare kan noteras att lönenivåerna för både kvinnor och män ligger lägre än målbilden för 2022. För gruppen handläggare överstiger lönenivåerna för både kvinnor och män målbilden för 2022. Samma bild framkom i föregående års lönekartläggning.

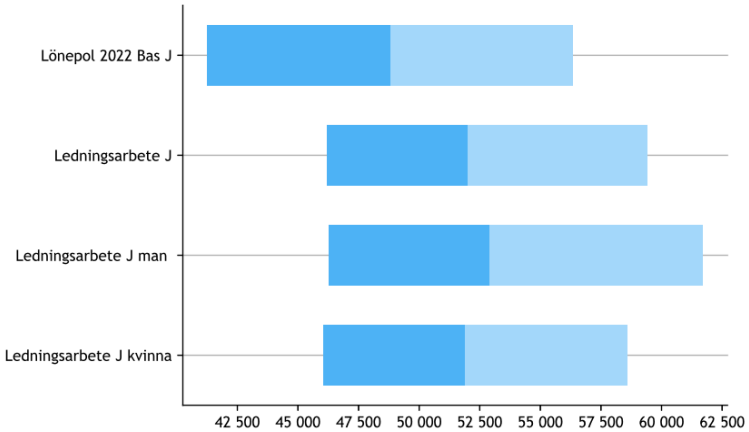
Liksom föregående år kan noteras en skillnad mellan vissa kvinnor och män, som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder, när yrkesgruppen handläggare bryts ner på individnivå. Det gäller exempelvis i åldersgruppen 30-35 år och 40-55 år där vissa män har en högre lönenivå än kvinnor. Vidare analys avseende bland annat kompetens och prestation behöver ske förvaltningslokalt för att utröna om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.



I övrigt är yrkesgruppen socialsekreterare för stor för att kunna brytas ner på individnivå och analyseras på kommunövergripande nivå. Vidare analys behöver ske förvaltningslokalt.

3.3.8 BAS-intervall J

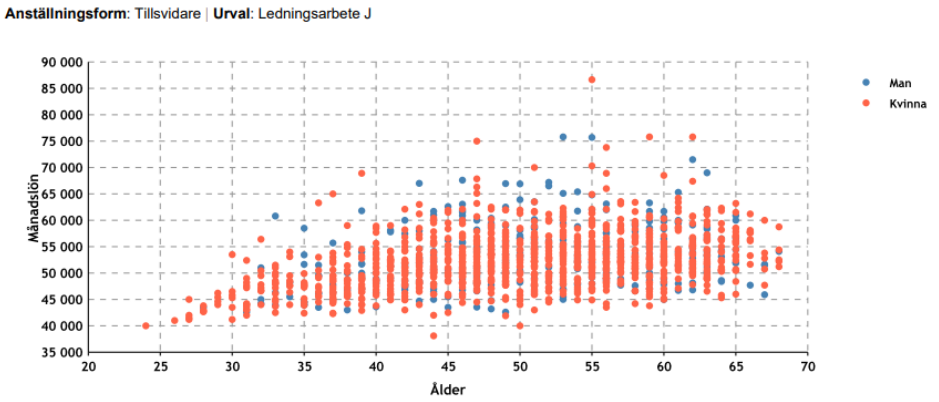
I BAS-intervall J är ledningsarbete den största yrkesgruppen och redovisas totalt för samtliga AID-kodningar. Yrkesgruppen består av 79 procent kvinnor och 21 procent män, vilket är oförändrat jämfört med föregående år.



I yrkesgruppen ledningsarbete ligger både kvinnors och mäns lönenivåer högre än målbilden för 2022. Liksom föregående år kan noteras en tydlig tendens att

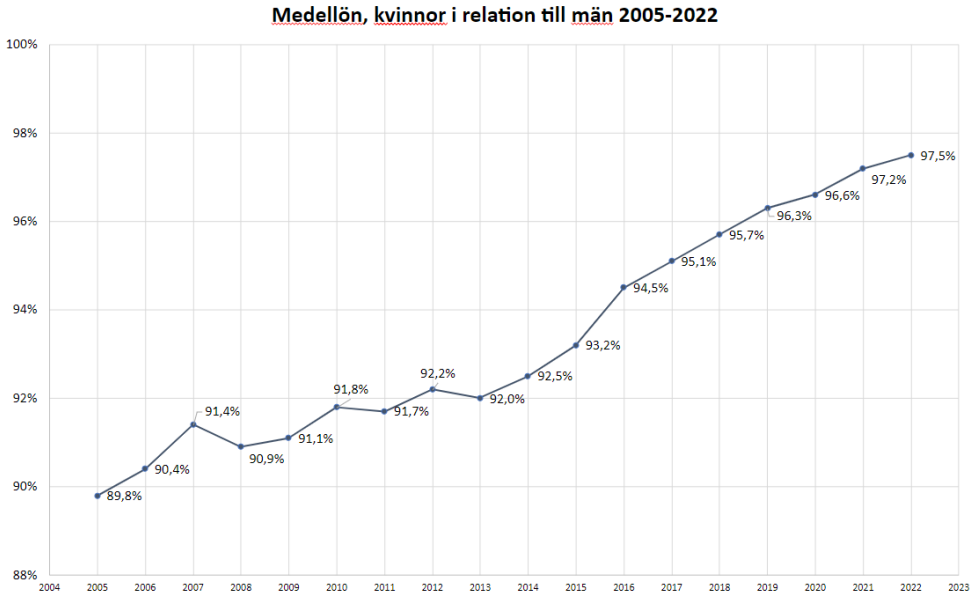
mäns lönenivåer ligger högre än kvinnors lönenivåer och skillnaden har ökat både gällande medianlön och 90:e percentil.

När yrkesgruppen bryts ner på individnivå kan, liksom föregående år, noteras en skillnad mellan vissa kvinnor och män som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder. Det gäller exempelvis i åldersgruppen 45-55 år där vissa män har en högre lönenivå än kvinnor. Vidare analys avseende bland annat kompetens och prestation behöver ske förvaltningslokalt för att utröna om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.



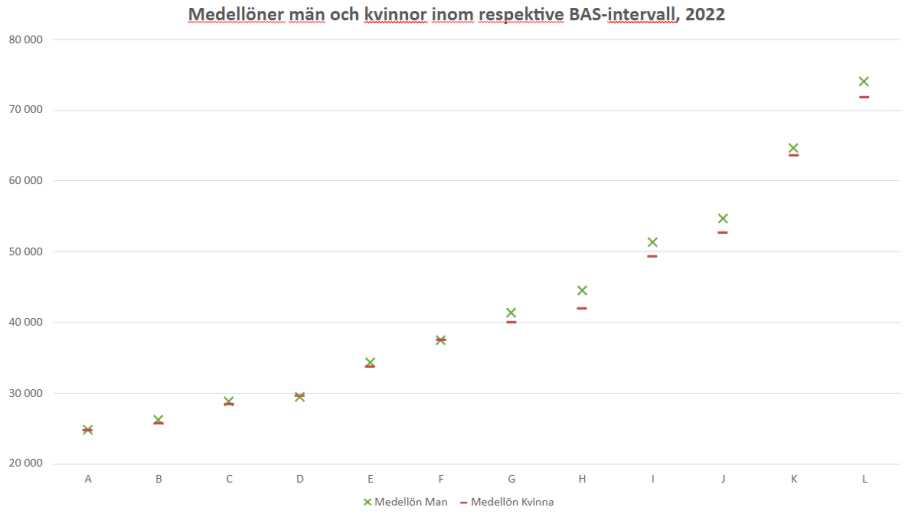
3.4 Likvärdigt arbete

I Göteborgs Stads förvaltningar arbetar 77 procent kvinnor och 23 procent män. Andelen män har under de senaste fem åren ökat med cirka två procentenheter. Efter avslutad löneöversyn för 2022 har löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskat ytterligare. Kvinnors medellön uppgår till 97,5 procent av männens medellön. Det är en ökning med 0,3 procentenheter sedan 2021. Skillnaden har under en tioårsperiod minskat med 5,3 procentenheter. Jämförelsen görs utan hänsyn tagen till faktorer som exempelvis utbildning, yrke och ålder, en så kallad ovägd jämförelse.



Den positiva utvecklingen gällande kvinnors medellön i relation till mäns medellön från 2005 och framåt har flera orsaker. En del förklaras av tidigare års riktade löneökningsutrymmen och jämställdhetssatsningar. En annan del är marknadspåverkan på flera yrkesgrupper, såsom exempelvis förskollärare och sjuksköterskor, där bristen på utbildad personal har påverkat lönenivån. Även statliga insatser inom skolans område har påverkat lönenivån för kvinnor. Att flera tidigare mansdominerade yrkesgrupper med krav på högskoleutbildning har en jämnare könsfördelning idag utifrån att fler kvinnor har sökt sig till dessa yrken är en ytterligare förklaring. Förvaltningarnas arbete med lönekartläggning, analys och behov av satsningar i samband med budgetarbetet är avgörande för det fortsatta arbetet med att radera osakliga löneskillnader.

När lönestatistiken för kvinnor och män bryts ner per BAS-intervall så framgår att det är relativt liten löneskillnad mellan kvinnors och mäns medellön fram till BAS-intervall G. Från BAS-intervall G och vidare så finns en tydlig tendens att kvinnors medellön är lägre än mäns medellön i likvärdiga arbeten. Vid föregående års lönekartläggning så kunde denna tendens noteras från BAS-intervall H. I BAS-intervall K kan noteras att skillnaden mellan kvinnors och mäns lönenivåer har minskat jämfört med föregående år. Vidare analys av orsaker behöver ske på förvaltningsnivå.

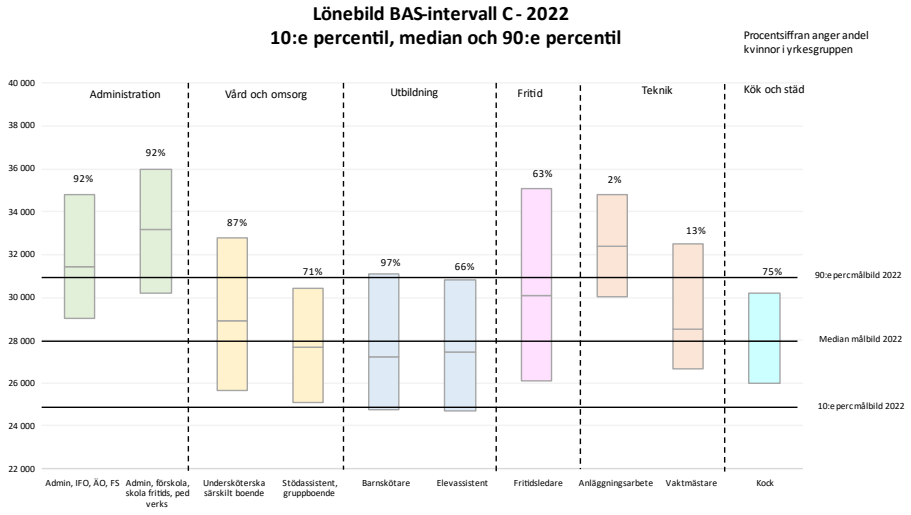


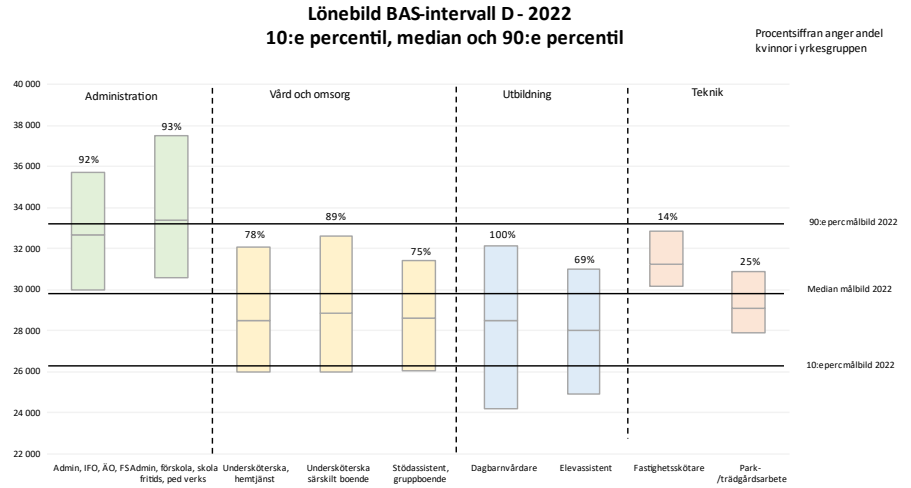
Medellöner BAS-intervall 2022

Bas-intervall	Alla	Man	Kvinna	Andel kvinnor i procent
A	24 701	**24 720**	24 698	85%
B	25 768	**26 023**	25 640	67%
C	28 544	**28 738**	28 497	80%
D	29 527	29 327	**29 586**	77%
E	33 921	**34 235**	33 759	66%
F	37 515	37 396	**37 543**	81%
G	40 492	**41 369**	40 212	76%
H	42 652	**44 436**	42 022	74%
I	50 012	**51 243**	49 348	65%
J	53 202	**54 675**	52 760	77%
K	64 177	**64 628**	64 031	76%
L	72 875	**73 913**	72 421	70%

Vid analys av större befattningsgrupper inom samma BAS-intervall och uppdelat i olika sektorer framgår en större skillnad. Vid denna nedbrytning blir det tydligt att det framför allt är sektor som är bakgrund till att mäns medellön är högre än kvinnors. Det framgår även en tendens att de högre lönenivåerna finns i yrkesgrupper med en större andel män alternativt i yrkesgrupper som traditionellt sett har haft en större andel män såsom inom exempelvis den tekniska sektorn.

Följande diagram är baserade på yrkesgrupper utifrån kodning i AID efter löneöversyn 2022. Diagrammen ger en bild av löneskillnader mellan exempel på yrkesgrupper i olika sektorer, som är värderade som likvärdiga i BAS. Yrkesgrupperna består av minst 50 individer. I diagrammen ligger även målbilden för 2022 med avseende 10:e percentil, medianlön och 90:e percentil.

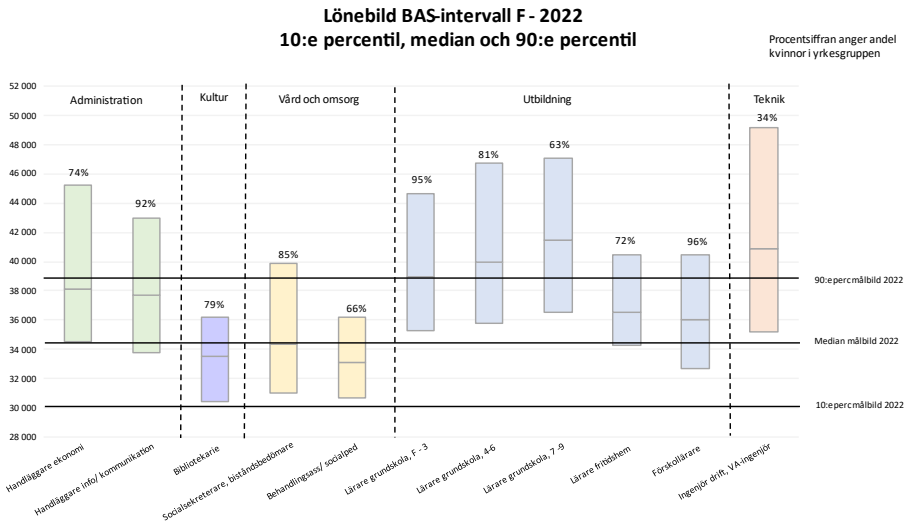


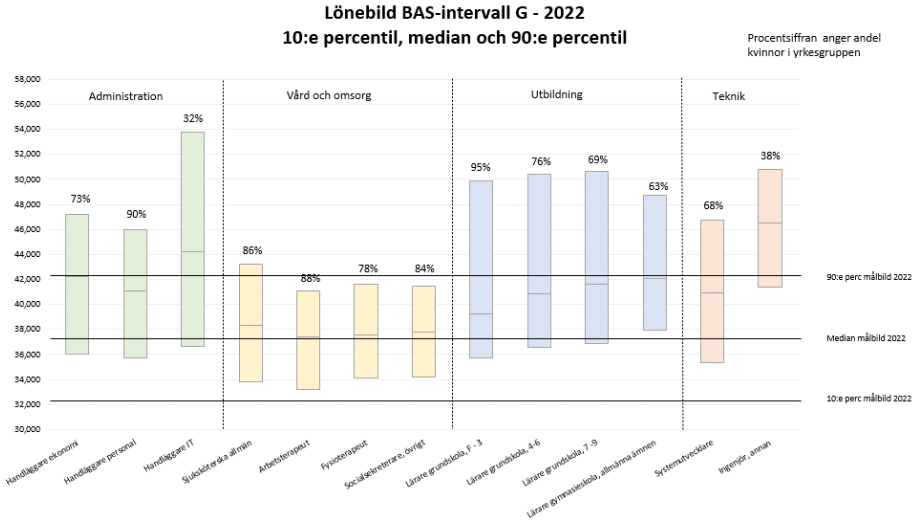


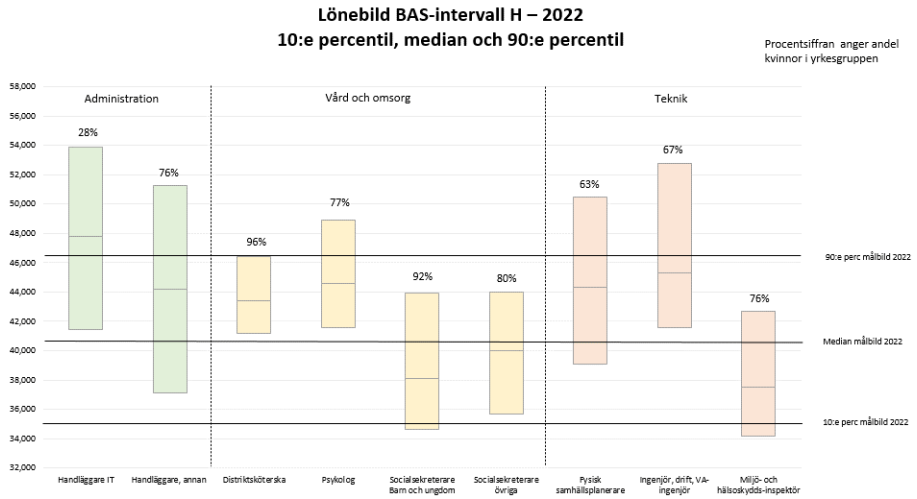
I BAS-intervall C och D kan noteras att yrkesgrupper inom sektorerna vård och omsorg samt utbildning ligger lägre i lönenivå än likvärdiga yrkesgrupper inom administrativ och teknisk sektor. Det kan även noteras att flera av yrkesgrupperna inom vård och omsorg samt utbildning inte ligger i fas med målbilden för 2022 för BAS-intervall C och D. Samma bild framkom i föregående års lönekartläggning.

Denna tendens kan även noteras för yrkesgrupper i BAS-intervall F, G och H enligt diagrammen nedan, men då framförallt för yrkesgrupper inom sektor vård och omsorg samt till viss del sektor kultur. För dessa intervall kan även noteras att lönespridningen är mindre för yrkesgrupper inom vård och omsorg jämfört med flera likvärdiga yrkesgrupper inom andra sektorer.

Vidare kan noteras att yrkesgrupperna inom utbildning i BAS-intervall F och G i diagrammen ligger över målbilden för 2022. I årets lönekartläggning har yrkesgrupper lärare för samtliga årskurser inom grundskolan tagits med. I kartläggningen framgår en tendens att lönenivåerna är högre i de högre årskurserna där även andelen män är högre. Lönenivåerna för yrkesgrupperna lärare inom grundskolan i BAS-intervall F ligger även högre än för yrkesgrupperna lärare fritidshem och förskollärare. Lönespridningen är något mindre för yrkesgrupperna lärare fritidshem och förskollärare jämfört med övriga lärargrupper. Det är i stort sett samma bild som framkom vid föregående års lönekartläggning.







Liksom föregående år kan även noteras i BAS-intervall H att yrkesgruppen miljö- och hälsoskyddsinspektör ligger lägre i lönenivå både jämfört med målbilden för 2022 och jämfört med likvärdiga yrkesgrupper.

Tendensen att lönenivåerna ligger lägre för likvärdiga grupper inom sektor vård och omsorg jämfört med övriga sektorer kan, liksom föregående år, noteras även inom gruppen ledningsarbete i BAS-intervall J. Vidare kan noteras att andelen kvinnor i yrkesgruppen rektor har ökat från 73 procent till 78 procent. Samtidigt har medianlönen och 90:e percentilen för denna yrkesgrupp minskat något jämfört med föregående års lönekartläggning.

BAS J	10:e percent	Medianlön	90:e percentil	Andel kvinnor i procent
Ledning, äldreomsorg	43 500	48 900	53 300	87
Ledning, omsorg om personer med funktionsneds & socialpsykiatri	45 050	49 000	52 800	77
Rektor	50 200	56 050	61 100	78
Ledning förskola	47 800	53 700	58 600	95
Ledning, teknisk, hantverk, miljö och samhällsbyggnad	54 500	59 500	66 500	54

3.5 Hierarkisk jämförelse

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren även 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 är det som brukar kallas ”hierarkisk jämförelse”.

Nedan följer jämförelse mellan ett urval av de större yrkesgrupperna där skillnad kan noteras. Även den hierarkiska jämförelsen visar på att sektor har stor betydelse för skillnader i lönenivåer.

Vid jämförelse med föregående års lönekartläggning kan noteras att yrkesgruppen barnskötare i BAS-intervall C som tidigare låg mycket lägre i lönenivå än yrkesgruppen vaktmästare i BAS-intervall B nu ligger nästan i samma nivå. I 90:e percentilen ligger yrkesgruppen barnskötare högre än vaktmästare i årets kartläggning. Förutom satsningar som gjorts på yrkesgruppen barnskötare i samband med löneöversyn 2022 kan noteras att lönenivån för yrkesgruppen vaktmästare har minskat jämfört med föregående år vilket kan bero på förändringar i yrkesgruppen.

Även yrkesgruppen stödpedagog i BAS-intervall E låg i föregående års lönekartläggning mycket lägre i lönenivå än yrkesgruppen tekniker i BAS-intervall D. I årets lönekartläggning ligger yrkesgruppen stödpedagog högre både i medianlön och 90:e percentil än yrkesgruppen tekniker. Även här kan noteras att lönenivån för yrkesgruppen tekniker har minskat jämfört med föregående år vilket kan bero på förändringar i yrkesgruppen.

Vid jämförelse med föregående års lönekartläggning kan även noteras att lönenivån för yrkesgruppen tekniker drift i BAS-intervall E har minskat vilket kan bero på förändringar i yrkesgruppen. Det har i sin tur medfört att det inte längre är relevant att göra jämförelse med yrkesgruppen lärare i fritidshem i BAS-intervall F och den är således borttagen från årets kartläggning. I årets kartläggning har i stället yrkesgruppen bibliotekarier i BAS-intervall F lagts till.

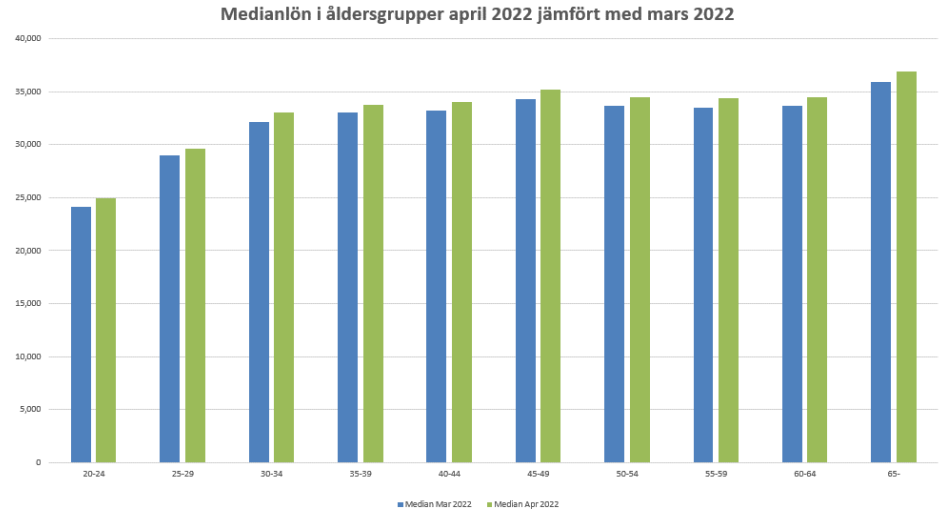
I BAS-intervall I har inga hierarkiska skillnader jämfört med BAS-intervall H noterats på gruppnivå.

Yrkesgrupp	BAS	10:e percentil	Medianlön	90:e percentil	Andel kvinnor i procent
Barnskötare	C	24 730	27 200	31 300	97
Vaktmästare	B	25 450	27 800	30 150	7
Undersköterska	D	26 000	28 700	32 400	84
Stödassistent gruppboende	D	26 050	28 600	31 400	75
Dagbarnvårdare	D	24 200	28 490	32 130	100
Anläggningsarbete	C	30 050	32 400	34 800	2
Stödpedagog	E	30 450	32 920	35 550	84
Tekniker	D	30 550	32 100	34 300	13
Behandlingsassistent	F	30 690	33 100	36 200	66
Bibliotekarie	F	30 400	33 500	36 200	79
Tekniker drift	E	33 700	35 900	39 300	9
Sjuksköterska allmän	G	33 800	38 300	43 200	86
Socialsekreterare övrigt	G	34 200	37 800	41 500	84
Ingenjör, drift, VA-ingenjör	F	35 200	40 900	49 200	34
Socialsekreterare, Barn och unga	H	34 600	38 100	43 900	92
Systemutvecklare	G	35 350	40 900	46 750	68
Ingenjör annan	G	41 400	46 500	50 800	38

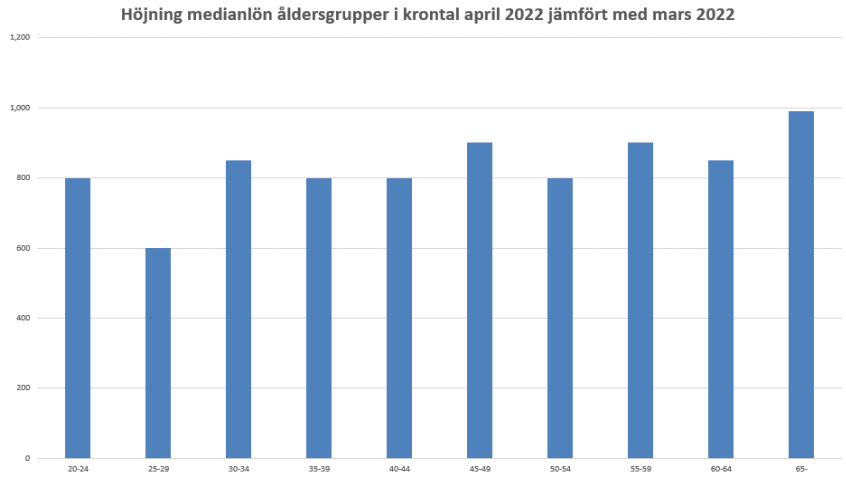
Yrkesgrupp	BAS	10:e percentil	Medianlön	90:e percentil	Andel kvinnor i procent
Ledning, äldreomsorg	J	43 500	48 900	53 300	87
Ledning omsorg om personer med funktionsneds & socialpsykiatri	J	45 050	49 000	52 800	77
Fysisk samhällsplanerare	I	46 800	50 900	55 800	62

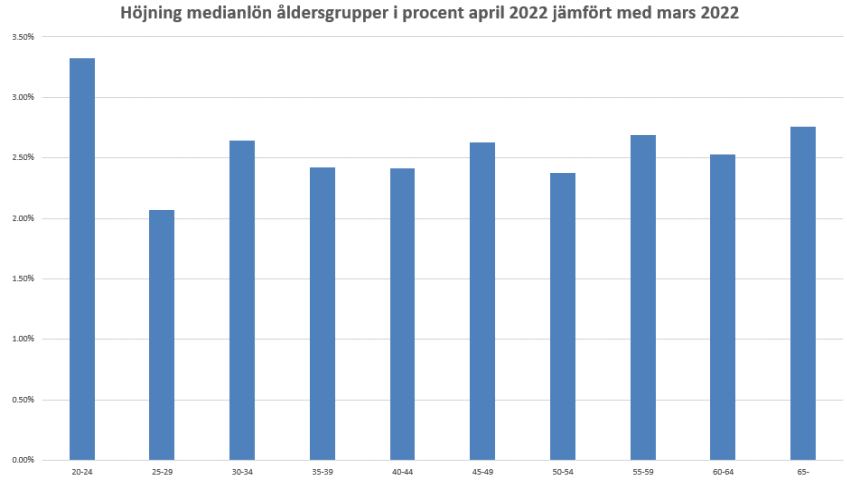
3.6 Löneutveckling i olika åldersgrupper

Flera fackliga förbund har framfört att de ser tendenser till att löneutvecklingen för äldre medarbetare avstannar. I de centrala löneavtalen betonas att det är väsentligt både ur lönespridnings- och personalförsörjningssynpunkt att upmärksamma äldre arbetstagare genom att bibehålla engagemang och motivation. Ålder är i sig inte ett bedömningskriterie utan det är medarbetarens resultat och prestation kopplat till verksamhetens mål som ska bedömas i lönesättningen. Det är viktigt att Göteborgs Stad framstår som en attraktiv arbetsgivare med möjlighet till löneutveckling över hela yrkeslivet. I årets lönekartläggning görs därför en kompletterande kartläggning och analys av löneutveckling utifrån olika åldersgrupper.

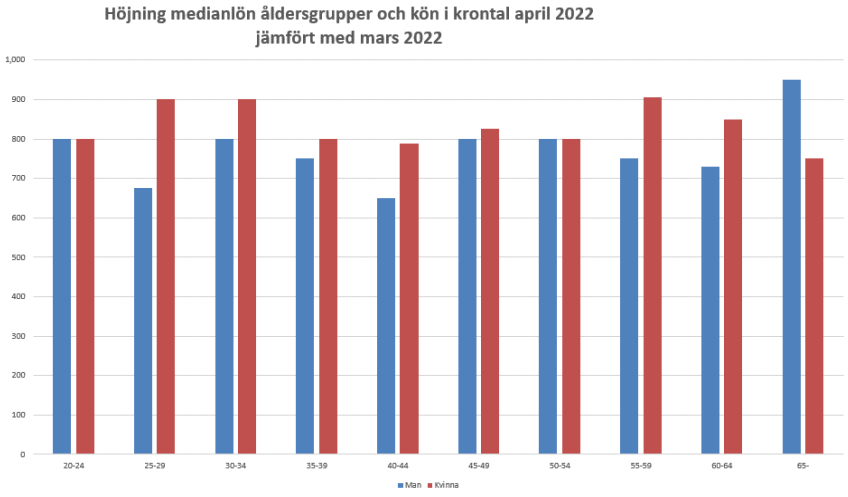


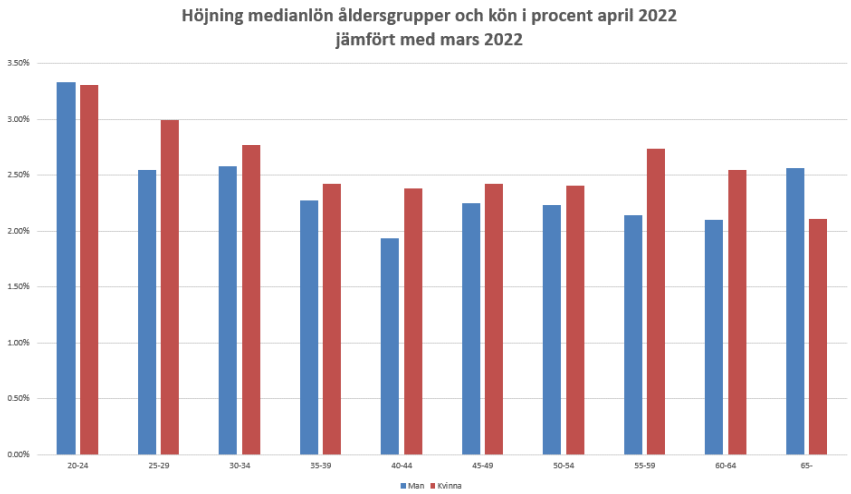
Vid jämförelse av medianlöner för olika åldersgrupper mellan mars och april 2022 framkommer en viss tendens till att löneutvecklingen planar ut i åldersgruppen 50-64 år. När höjningen bryts ner i krontal och procent kan noteras att den procentuella höjningen är högst i åldersgruppen 20-24 år, vilket hänger ihop med att lönenivåerna för denna åldersgruppen också ligger lägst. I övrigt framkommer ingen tydlig tendens att löneutvecklingen avstannar i äldre åldersgrupper varken gällande höjningen i krontal eller procent.





Vid ytterligare jämförelse av höjningen av medianlön mellan mars och april 2022 utifrån både åldersgrupp och kön så kan noteras att höjningen för kvinnor är större än för män i både krontal och procent i de flesta åldersgrupper.





3.7 Analys och slutsatser

Efter avslutad löneöversyn för 2022 kan konstateras att flera yrkesgrupper inom sektor vård och omsorg samt i viss mån sektor utbildning inte når upp till lönenivåerna i målbilden.

Vid kartläggning av mäns och kvinnors löner på gruppnivå gällande lika arbete så är det bara i den större yrkesgruppen ledningsarbete som en tydlig tendens att mäns lönenivåer ligger högre än kvinnors kan noteras på kommunövergripande nivå.

När vissa yrkesgrupper bryts ner på individnivå kan även skillnader i lönenivå mellan kvinnor och män, som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder, noteras. Vidare kartläggning och analys avseende bland annat kompetens och prestation behöver ske förvaltningslokalt för att utröna om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.

På totalen har skillnaden mellan mäns och kvinnors medellön minskat ytterligare efter de löneöversyner som avslutats för 2022 och det finns flera orsaker till den positiva utvecklingen såsom till exempel tidigare års riktade löneökningsutrymmen och jämställdhetssatsningar samt marknadspåverkan på vissa kvinnodominerade yrkesgrupper.

Vid jämförelse av likvärdiga arbeten kan konstateras att yrkesgrupper inom sektor vård och omsorg samt i viss mån sektor utbildning har lägre lönenivåer än likvärdiga yrkesgrupper inom administrativ och teknisk sektor. Det framkommer även en tendens att de högre lönenivåerna finns i yrkesgrupper med en större andel män alternativt i yrkesgrupper som traditionellt sett har haft en större andel män såsom inom exempelvis den tekniska sektorn. Inom Göteborgs Stad är det flera av yrkesgrupperna inom den tekniska sektorn som är tydligt kvinnodominerade såsom systemutvecklare i BAS-intervall G samt ingenjör drift/VA i BAS-intervall H. Utifrån det kan slutsats dras att även i Göteborgs Stad är sektor den faktor som har störst betydelse gällande skillnad i lönenivå.

Vid kartläggning av hierarkiska löneskillnader mellan yrkesgrupper kan noteras att dessa förekommer och följer samma mönster som vid jämförelse av likvärdiga arbeten inom olika sektorer. Vid årets kartläggning kan konstateras att en viss utjämning av skillnaderna har skett i några yrkesgrupper såsom exempelvis barnskötare och stödpedagog, vilket troligtvis är en effekt av både satsningar i löneöversyn och förändringar i jämförelsegruppen.

Vid årets kompletterande kartläggning och analys av löneutveckling utifrån åldersgrupper så kan en viss tendens till att löneutvecklingen planar ut noteras i åldersgrupperna 50-64 år.

Sammantaget kan konstateras att förvaltningarnas arbete med lönekartläggning och analys är avgörande för att respektive nämnd ska kunna fatta beslut om löneökningsutrymme i budgeten utifrån respektive förvaltnings behov och förutsättningar. För att förvaltningarna gemensamt ska lyckas med målsättningen att radera osakliga löneskillnader på gruppnivå och genomföra lönerelationsförändringar i staden krävs en helhetssyn i löneöversynsarbetet med lägre löneökningstakt för de grupper som redan uppnår målbilden till förmån för yrkesgrupper som inte uppnår målbilden. Detta är ett arbete som behöver fortsätta under de kommande åren.

4 Bilagor

Bilaga 1 2022 – Lönestatistik Göteborgs Stad, AID-grupper oavsett BAS-intervall

Bilaga 2 2022 – Lönestatistik Göteborgs Stad, AID-grupper indelat i BAS-intervall. I jämförelse med målbild för lönenivåer 2021

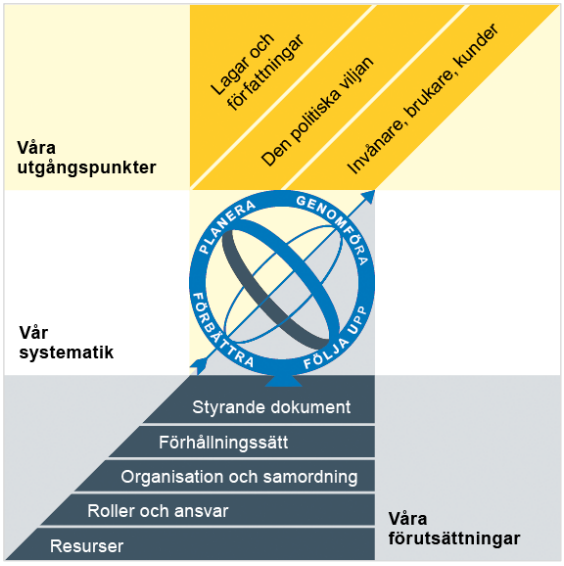
Göteborgs Stad

Göteborgs Stads anvisning för arbetsvärdering i BAS

Reglerande styrande dokument

- Policy
- Riktlinje
- Regel
- ► **Anvisning**
- Rutin
- Instruktion

Göteborgs Stads styrsystem



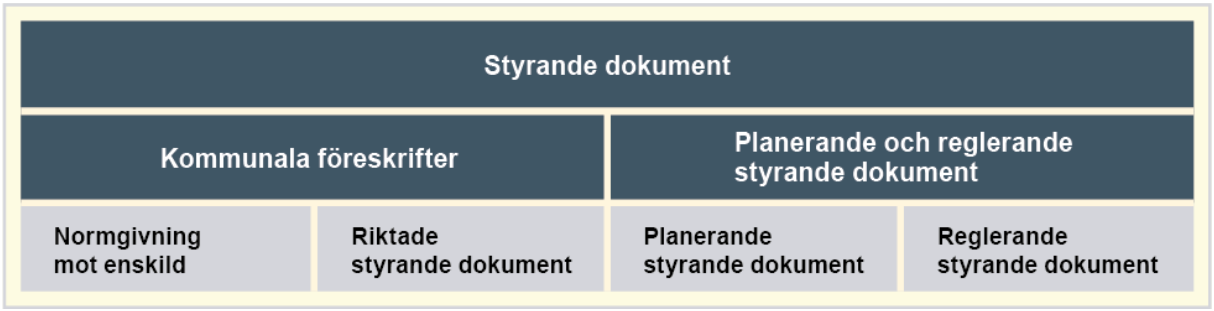
Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.



Beslutad av:	**Gäller för:**	**Diarienummer:**	**Datum och paragraf för beslutet:**
HR-direktör	Stadens nämnder	0163/23	2023-01-25
Dokumentsort:	**Giltighetstid:**	**Senast reviderad:**	**Dokumentansvarig:**
Anvisning	Tillsvidare	2023-01-25	HR-direktör, stadsledningskontoret

Bilagor:20
Bilaga 1 Underlag till arbetsvärdering av befattning - BAS

Innehåll

Inledning 4
Syftet med denna anvisning 4
Vem omfattas av anvisningen 4
Bakgrund 4
Koppling till andra styrande dokument 4
Stödjande dokument 5
Anvisning 6
Vad är arbetsvärdering? 6
Arbetsvärdering är ett av flera underlag för lönebildning 6
BAS-systemets konstruktion 7
Arbetsvärdering utgör grund för målbild 7
Arbetssätt och ansvar vid upprättande av arbetsvärderingar 7
Utbildning och kvalitetssäkring 8
Roller i systemet 8
Arbetsvärdering kräver samarbete mellan chefer och HR 9
De fackliga organisationernas roll 9
Information till medarbetare 9

Inledning

Syftet med denna anvisning

Denna anvisning har till syfte att förtydliga arbetssättet gällande arbetsvärdering i arbetsvärderingsverktyget BAS i Göteborgs Stads förvaltningar. Dokumentet avser i första hand att vara ett stöd till HR-specialister och chefer.

Vem omfattas av anvisningen

Denna anvisning gäller tillsvidare för Göteborgs Stads nämnder.

Bakgrund

För att kunna uppfylla diskrimineringslagens krav på lönekartläggning och analys av likvärdiga arbeten krävs ett systematiskt verktyg för att värdera olika arbetens svårighetsgrad. I Göteborgs Stad används arbetsvärderingssystemet BAS, som tillhandahålls av leverantören AON Hewitt.
Stadsledningskontoret har identifierat behov av en förvaltningsövergripande beskrivning av arbetssätt gällande arbetsvärdering i BAS för att skapa en tydlighet och enhetlighet.

Koppling till andra styrande dokument

Anvisningen för arbetsvärdering i BAS är kopplad till följande styrande dokument.

Styrande dokument	Koppling till denna anvisning
Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	Stödjer anvisningens intentioner med ett likvärdigt arbetssätt kring arbetsvärdering för att kunna bedöma arbetets svårighetsgrad i den individuella lönesättningen
Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetskap och chefskap	Stödjer anvisningens intentioner med ett likvärdigt arbetssätt kring arbetsvärdering för att kunna bedöma arbetets svårighetsgrad i den individuella lönesättningen
Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019-2023	Stödjer anvisningens intentioner med ett likvärdigt arbetssätt kring arbetsvärdering för att kunna bedöma arbetets svårighetsgrad i lönekartläggning och analys

Stödjande dokument

Anvisningen för arbetsvärdering i BAS är kopplad till den stadengemensamma HR-processen för lönebildning.

Till anvisningen finns bilaga 1 Underlag till arbetsvärdering av befattning - BAS.

Anvisning

Vad är arbetsvärdering?

Arbetsvärdering kan definieras som en systematisk metod att jämföra olika arbeten genom att värdera de grundkrav som arbetsuppgifterna ställer på personen som ska utföra dem. Det är arbetsuppgifterna som värderas och inte individers kompetens eller individers sätt att utföra arbetet på. Syftet är att ta reda på vilka arbeten som är likvärdiga för att kunna göra en lönekartläggning enligt kraven i diskrimineringslagen.

Genom arbetsvärdering uppnås:

> **Systematik;** samtliga arbetsuppgifter värderas utifrån samma mall med samma faktorer och delfaktorer. Det ger en systematik och ökade förutsättningar för en objektiv bedömning.
>
> **Gruppering;** genom att värdera arbetsuppgifter efter kraven i arbetet erhålls en gruppering av olika arbeten och dess svårighetsgrad.

Arbetsvärdering genomförs genom att använda ett för branschen lämpligt arbetsvärderingssystem som verktyg för att jämföra olika arbeten. Göteborg Stad har beslutat att för förvaltningarnas verksamhet använda BAS Offentlig verksamhet, som är ett arbetsvärderingssystem som används av många kommuner och regioner, kommunala bolag, räddningstjänster med flera. Genom att flera andra arbetsgivare använder BAS arbetsvärderingssystem utgör det en konsekvent grund för externa löneanalyser gentemot andra arbetsgivare.

Arbetsvärdering är ett av flera underlag för lönebildning

Utgångspunkten i de centrala kollektivavtalen är individuell och differentierad lön utifrån arbetets krav och medarbetarnas resultat kopplat till verksamhetens mål.

Genom arbetsvärdering ges möjlighet att jämföra lönenivåer för likvärdiga yrken inom samma BAS-intervall, det vill säga där svårighetsgraden bedöms likvärdig. Arbetsvärdering är alltså en systematisk metod för att jämföra likvärdiga yrken med *olika* arbetsinnehåll. BAS är ett verktyg i arbetet med lönebildning och för att uppnå en önskvärd lönestruktur. Det är också en förutsättning för att kunna arbeta för jämställda löner mellan kvinnor och män.

Arbetets krav är en av flera beståndsdelar i lönesättningen. Andra beståndsdelar är hur väl medarbetaren uppfyller arbetets krav samt medarbetarens resultat kopplat till verksamhetens mål. Det kan även finns en marknadspåverkan, som innebär att löne- och anställningsvillkor kan påverkas av arbetsmarknadens tillgång och efterfrågan på arbetskraft.

BAS-systemets konstruktion

BAS-systemet är konstruerat för att möta diskrimineringslagens krav på hur bedömning av arbetets krav ska göras. I BAS värderas befattningar utifrån fyra huvudfaktorer. Inom varje huvudfaktor, utom problemlösning, finns sedan en uppdelning i ett antal delfaktorer.

1 Kunnande	1.1 Utbildning 1.2 Erfarenhet 1.3 Kontakter och samarbete	**3 Ansvar**	3.1 Handlingsfrihet/ befogenhet 3.2 Omfång 3.3 Påverkan 3.4 Personalansvar
2 Problemlösning		**4 Arbets-förhållanden**	4.1 Fysisk miljö 4.2 Fysisk ansträngning 4.3 Varsamhet 4.4 Bundenhet/ ryckighet 4.5 Psykisk påfrestning

Konstruktionen ger en sammansatt bild av arbetets svårighetsgrad ur flera olika aspekter. Varje huvudfaktor och delfaktor inleds med en allmän beskrivning i BAS-systemet, som stöd för värderingen. Faktorerna/delfaktorerna är sedan indelade i grader med olika definitioner. Som stöd i värderingsarbetet finns såväl systembeskrivning som tillämpningsanvisning. När värderingen av en befattning är klar resulterar det i ett BAS-intervall, som har benämnts med bokstäver från A-N.

Det är viktigt att betona att det är **grundkraven** i befattningen som ska värderas. Det innebär att man inte ska väga in kompetenser som är meriterande eller som en individ har utöver grundkraven.

Arbetsvärdering utgör grund för målbild

Genom arbetsvärderingen erhålls en gruppering av stadens befattningar. Utan en systematisk arbetsvärdering är det inte möjligt att avgöra vad som utgör likvärdiga arbeten. Det finns då heller ingen grund för att kunna uppfylla diskrimineringslagens krav på lönekartläggning och analys.

Utöver ovan nämnda krav i lagstiftning utgör arbetsvärdering en grund för stadens lönepolitik och för att kunna analysera löneökningsbehov utifrån önskvärd lönestruktur. BAS-intervallen ligger till grund för stadens målbild för lönenivåer, som utgör ett redskap för att skapa realistiska mål för lönerelationsförändringar i syfte att nå målen jämställda och konkurrenskraftiga löner. Målbilden är även ett redskap i förvaltningarnas analys av lönestrukturen och för åtgärder på gruppnivå inför handlingsplan och budgetarbete.

Arbetssätt och ansvar vid upprättande av arbetsvärderingar

Stadsledningskontoret ansvarar för att upprätta typbefattningar. Dessa innehåller beskrivningar och värderingar för de vanligaste förekommande befattningarna i staden.

Förvaltningarna har ansvar för att arbetsvärdera förvaltningens befattningar och yrkesgrupper. Ny arbetsvärdering ska göras inför inrättande av ny tjänst samt vid förändringar av betydande karaktär. Vid större organisationsförändringar, som berör flera förvaltningar, kan stadsledningskontoret ha ett uppdrag att kvalitetssäkra värderingar i syfte att få likvärdighet mellan förvaltningar.

Förvaltningarna ska i sitt arbete med värderingar utgå från en typbefattning i de fall det finns.

- Typbefattningen ska kopieras och spara i förvaltningens egen mapp i BAS, även i de fall värderingen **inte** avviker från typbefattningen. Skälen till detta är dels att värderingen ska komma med vid sammanställningar inför kvalitetssäkringar av de värderingar som finns i staden, dels att det skapar en tydlighet kring att befattningen är värderad i förvaltningen.
- Alla godkända värderingar i förvaltningen ska ha status 4 i BAS. Status 4 innebär att värderingen kommer med vid sammanställningar samt att det ger en tydlighet kring att befattningen är klar och godkänd på förvaltningen.

I förvaltningarna är det viktigt att tillämpa ett systematiskt arbetssätt med arbetsvärderingarna för att uppnå så hög objektivitet, enhetlighet och kvalitetssäkerhet som möjligt inom staden.

Förvaltningarna rekommenderas att ha en attestantgrupp, där flera som är utbildade inom systemet tillsammans granskar och godkänner aktuella värderingar. Förvaltningarna rekommenderas även att jämföra och stämma av med övriga förvaltningar som har samma eller liknande befattning.

Utbildning och kvalitetssäkring

Stadsledningskontoret erbjuder årlig utbildning i arbetsvärderingssystemet, med hjälp av konsult från leverantören AON Hewitt, för HR-specialister i förvaltningarna. Syftet är att säkerställa grundläggande och fördjupad kompetens för att kvalitetssäkra arbetsvärderingarna i förvaltningen.

Kvalitetssäkring genom jämförelser av gjorda värderingar (kalibreringar) genomförs vid behov av stadsledningskontoret med deltagande av representanter för förvaltningarna.

Det är viktigt med kontinuerlig översyn av de värderingar som finns i förvaltningen samt att säkerställa rätt registrering av BAS-intervall i lönesystemet. Detta är en del i kvalitetssäkringen inför löneöversynen.

Roller i systemet

- **Administratör** - Planeringsledare på stadsledningskontoret har en administratörsroll i systemet. Administratörer har ett övergripande ansvar för staden genom att kvalitetssäkra befattningar, ta fram typbefattningar, utbilda attestanter och administrera behörigheter.
- **Attestant** – HR-specialister på förvaltningarna har en attestantroll i systemet. Attestanter har ett ansvar att på berörd förvaltning kvalitetssäkra och godkänna

värderingar, utbilda i systemet på förvaltningen, värdera befattningar tillsammans med berörda chefer och administrera behörigheter.

Arbetsvärdering kräver samarbete mellan chefer och HR

För att göra värderingar i systemet krävs god kunskap om systemets konstruktion och uppbyggnad. HR-specialister är de som utbildas i systemet och har denna kunskap.

Chefer är de som har kunskap om befattningarna och vilka krav som ställs i arbetet. Chefens roll i värderingsarbetet är att på ett objektivt sätt beskriva befattningarna utifrån vilka krav som ställs och de arbetsförhållanden som råder.

I syfte att säkerställa kvalitet och objektivitet måste HR-specialister och chefer arbeta tillsammans med värderingar av förvaltningens befattningar. HR-specialisten kan systemet och chefen kan verksamheten. Ett bra sätt för chefen att förbereda sig inför arbetsvärderingen är att chefen fyller i Underlag till arbetsvärdering av befattning - BAS enligt bilaga 1.

Kommunikation med de fackliga organisationerna

Arbetsvärdering är arbetsgivarens verktyg för att i första hand kunna uppfylla diskrimineringslagens krav kring lönekartläggning av likvärdiga arbeten. Ansvaret för värderingsresultatet är således arbetsgivarens.

De olika befattningarnas värderingar är inte föremål för förhandling enligt medbestämmandelagen eller samverkan utifrån samverkansavtalet Samverkan Göteborg. Göteborgs Stad eftersträvar öppenhet och transparens. Fackliga organisationer ska få kontinuerlig information om olika yrkesgruppers och befattningars BAS-intervall både kommuncentralt och förvaltningslokalt. Detta sker i huvudsak i samband med löneöversynsarbetet. Information kan även lämnas vid andra tillfällen till exempel vid nya värderingar i samband med inrättande av nya befattningar.

Stadsledningskontoret ansvarar för att fackliga organisationer får kontinuerlig information och att dialog förs om arbetsvärdering samt BAS-systemets faktorer och tillämpning.

Information till medarbetare

Medarbetare bör informeras om syftet med arbetsvärdering och att Göteborgs Stad använder BAS som system för att fullgöra diskrimineringslagens krav. Detta sker lämpligen återkommande i samband med arbetsplatsträff.

Det är viktigt att betona i informationen att arbetsvärdering är en del av lönens beståndsdelar där resultat/prestation och marknadspåverkan är andra delar.

Göteborgs Stad
Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp **(Ordinarie CSG)**	Protokoll 9/23 Sammanträdesdatum **2023-05-04**	Dnr 0074/23

Utdrag ur protokoll

§ 7 Information

d) TU gällande uppdrag att genomföra en översyn av arbetsvärderingssystemet Tjänsteutlåtande utsänt 2023-04-27
Jenny Hallberg informerar i ärendet. Hänvisning görs till utsänd presentation.

Vision påtalar att det måste finnas ett system som jämför, men framför kritik till hur systemet används. Har man verkligen tittat på om alla tjänster inom teknisk sektor är marknadsutsatta och i så fall bedömts på rätt sätt.

Jenny svarar att det är därför viktigt att göra kalibreringar och kvalitetssäkra med jämna mellanrum så man kan se om det är någon förvaltning som sticker i väg.

Vision framför att det är viktigt att medel avsätts på stadenövergripande nivå för att rätta till historiska löneskillnader mellan olika yrken.

Sveriges Lärare tycker inte att legitimationen värderas idag och uppfattar inte att man värderar läraruppdraget rätt. De stora lärargrupperna kostar mycket pengar att justera.

Sacorådet instämmer med Vision i att det inte är något fel på systemet men fel i hur man använder det. Det måste finnas möjligheter för förvaltningar att göra jämförelser av osakliga löneskillnader mellan förvaltningar. Det behöver tillsättas pengar för att åtgärda skillnader för att komma till rätta med jämställda löner.

Jenny svarar att det pågår ett stadenövergripande arbete med att analysera och identifiera skillnader. Arbetsgivaren kommer att ha fortsatta dialoger med fackliga organisationer i höst, samt erbjuder också en grundutbildning i BAS kommer att erbjudas även till de fackliga organisationerna.

Kommunal framför att de tycker att BAS som verktyg är bra. I staden har man förbättrat arbetet med att kvalitetssäkra och detta är positivt men att det ser olika ut med de ekonomiska förutsättningarna är en annan sak. Kommunal tycker även att det är bra att man kalibrerar år för år.

Vision för fram att förbundet uppfattar att det förekommer att förvaltningar går om arbetsvärderingar och justerar till lägre intervall i BAS för att hålla nere lönerna.
Jenny svarar att målbilden är ett strävansmål och inget tak.

Informationen antecknas till protokollet

Presentationen biläggs protokollet

Vid protokollet

……..
Anna Wilsson

Protokollet justeras

…….....	…….....
Eva Hessman , Arbetsgivaren	Sandy Westergren, Kommunal
…….....	……..…….
Eva Karlefjärd Saco/Sacorådet	Anne Häggendahl, TCO,Vårdförbundet