

Plan

2023-10-30

Lönekartläggning med handlingsplan 2023

Fastställt av: Ange namn/instans

Datum: 2023-10-30

Diariernr: 2023/630

För revidering ansvarar: Personal- och ekonomienheten

För eventuell uppföljning ansvarar: Personal- och ekonomienheten

Dokumentet gäller för: Hela organisationen



**Bräcke
kommun**



Innehållsförteckning

Inledning	3
Metod.....	3
Systematik	3
Arbetsgång.....	4
Steg 1 Gruppindelning.....	4
Steg 2 Faktorplan	4
Steg 3 Arbetsvärdering.....	4
Inga förändringar har gjorts i arbetsvärderingen jämfört med föregående år.....	4
Steg 4 Analys	4
Två handläggare från staben har genomfört analysen, analysen har därefter sammanställts.....	4
Steg 5 Handlingsplan	5
Analys.....	5
Sammanställning lönekartläggning 2023	6
Lika arbete (jämförelse).....	7
Lika arbete (individ).....	8
Likvärdiga arbeten	8
Omvärldsanalys.....	10
Sammanställning (medel- och medianlöner):.....	12
Slutsatser.....	13
Handlingsplan.....	14



Inledning

Från 2009 gäller den nya lagen Diskrimineringslagen (2008:567) som ersätter jämställdhetslagen. Diskrimineringslagen ålägger arbetsgivare med fler än 25 anställda att göra en lönekartläggning. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Den nya lagen förändrar inte kravet på lönekartläggning i sig. Från 2017 blev arbetsgivaren ålagd att årligen göra en lönekartläggning. Bräcke kommun har i "Policy för personalpolitiken i Bräcke kommun", kf § 43/2019, fastställt att en årlig lönekartläggning ska genomföras.

Lönekartläggningen har från 2017 kompletterats med en omvärldsanalys (Jämtland och kommuner i norra Sverige) som baseras på lönestatistiken för nuvarande år för Jämtland och föregående år för norra Sverige. Syftet med omvärldsanalysen är framåtriktad med fokusering på hur kommunens löneläge/lönebild är i förhållande till andra kommuner. Det är alltså ett sätt att värdera hur kommunens lönebild är i förhållande till marknaden.

Sedan 2009 breddades ambitionen i lönekartläggningen till att gälla alla osakliga löneskillnader oavsett kön.

I årets lönekartläggning har inga justeringar gjorts avseende gruppindelning och arbetsvärdering.

Underlaget bygger på löneläget i 2023 års nivå. I kartläggningen ingår samtliga månadsanställda (699 stycken), varav 20,7 % män och 79,3 % kvinnor. Enligt underlaget är medianlönen i Bräcke kommun för män 28 678 kronor och för kvinnor 30 938 kronor, vilket innebär att kvinnornas lön uppgår till 107,9 % av männens. Utifrån ett kommunövergripande övrigt löneperspektiv är Bräcke kommun jämställd.

Metod

Systematik

I arbetet har verktyget MIA (Marknad Individ Arbete) använts för att uppnå ett systematiskt tillvägagångssätt. MIA är ett webbaserat program i vilket kartläggning av arbetskrav, viktning av dessa samt lönepolitik hanteras. I verktyget finns även funktioner för resultat och analys. Resultaten presenteras i diagram och tabeller som visar löneförhållanden inom grupper av anställda och mellan likvärdiga grupper. Verktyget ger även stöd för analyser mellan kvinnodominerade arbeten som är jämförbara med mansdominerade yrken. Verktyget är en förenkling av verkligheten och sätter fokus på arbete. En lön påverkas grovt av nedanstående faktorer.

- Strategisk lönesättning, det vill säga aktiva prioriteringar som görs av arbetsgivaren.
- Marknad, som kan vara styrande för lönesättning i termer av tillgång och efterfrågan.
- Individen, dels genom sina individuella kompetenser (framförallt formell kompetens och erfarenhet) och prestation som får genomslag i årliga lönerevisioner.
- Arbete, det vill säga de befattningar som kommunen har och hur dessa är värderade.



Eftersom kommunen använder individuell och differentierad lönesättning finns det en naturlig lönespridning mellan personer och grupper. Lönespridningen kan förenklat brytas ned till fyra faktorer:

- Felaktig lön (osaklig löneskillnad som inte kan förklaras)
- Individuella orsaker som kopplas till årliga lönerevisioner
- Byte av tjänst (med bibehållen lön)
- Differentierad ingångslön (marknadspåverkan)

Arbetsgång

Steg 1 Gruppindelning

Gruppindelningen utgår från lika arbete samt de AID-koder parterna har fastställt med vissa undantag. Gruppindelningen omfattar 14 stycken grupper.

Steg 2 Faktorplan

Faktorplanen är uppbyggd enligt nedan där varje faktor har fem faktornivåer:

Område	Viktning
Ansvarstagande varav	40
Verksamhetsansvar	12
Ekonomiskt ansvar	15
Personalansvar	13
Arbetsförhållande och arbetsmiljö varav	10
Fysisk ansträngning	2
Psykisk ansträngning	7
Fysiska och psykiska risker	1
Kunskaper och färdigheter varav	50
Teoretisk grundutbildning	20
Erfarenheter	6
Sociala färdigheter	12
Problemlösningsförmåga	12

Steg 3 Arbetsvärdering

Inga förändringar har gjorts i arbetsvärderingen jämfört med föregående år.

Steg 4 Analys

Två handläggare från staben har genomfört analysen, analysen har därefter sammanställts.

**Steg 5 Handlingsplan**

Resultatet av analysen har utmynnat i en handlingsplan med förslag på åtgärder. Handlingsplanen avslutar detta dokument. Analys och handlingsplan har lämnats över till fackliga organisationer för synpunkter.

Analys

Analysen består av två delar – lika arbeten och likvärdiga arbeten.

I analysen avseende lika arbeten har lönerna för personer i respektive grupp analyserats, dels utifrån ett jämställdhetsperspektiv, dels utifrån individ. Det har inte uppdagats någon osaklig löneskillnad utifrån jämställdhetsperspektivet som inte kan förklaras av marknad, individ eller arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Utifrån ett könsperspektiv redovisas de grupper där löneskillnaden mellan kvinnor och män är större än fyra procent specifikt. I analysen avseende lika arbete utifrån individ så har det identifierats tre personer som behövs justeras utifrån osaklig löneskillnad. Två av personerna har dock justerats i samband med att provanställningar har övergått till tillsvidareanställningar.

I analysen avseende likvärdiga arbeten har skillnaderna i medellön analyserats såväl inom gruppen som mellan grupperna.

Avslutningsvis har en jämförelse gjorts avseende de olika gruppernas medellön i förhållande till löneläget 2023 i Jämtland. Länets kommuner har under ett flertal år gemensamt bestämt att delge varandra respektive löneunderlag efter avslutade löneöversyner, även detta år sammanställs lönestatistiken av handläggare i Bräcke kommun. Jämförelse har även gjorts av medel- och medianlön i förhållande till löneläget 2022 i norra Sverige.



Sammanställning lönekartläggning 2023

Nyckeltal			
Nyckeltal för samtliga anställningar	Kvinnor	Män	Total
Antal	554	145	699
Andel	79,3%	20,7%	100,0%
Medelålder	48	45	47
Medelanställning	15	11	14
Löneskillnad (K/M)			107,9%
Minlön	20 220	20 220	20 220
10:e lönepercentilen	25 018	23 390	24 762
Medianlön	30 938	28 678	30 682
Medellön	32 668	31 534	32 433
90:e lönepercentilen	42 134	45 000	42 564
Maxlön	70 000	63 662	70 000
	Antal	Andel	
Grupper av lika arbete	14	100,0 %	
Grupper av lika arbeten att analysera(exklusive enkönade)	12	85,7 %	
Grupper där män tjänar mer än kvinnor(exklusive enkönade)	3	21,4 %	
Grupper utan löneskillnad mellan könen(exklusive enkönade)	1	7,1 %	
Grupper där kvinnor tjänar mer än män(exklusive enkönade)	8	57,1 %	
Kvinnodominerade arbeten	11	78,6 %	
Kvinnodominerade arbeten att analysera	3	21,4 %	



Lönedata									
Arbete	Antal			Andel		Medellön			Löneskillnad (Median)
	Tot.	K	M	K	M	Tot.	K	M	Löneskillnad (K/M)
Värderingsbox 1									
Värderingsbox 2									
Praktikarbete BEA	17	8	9	47,1%	52,9%	20 659	20 409	20 881	100,0%
Värderingsbox 3									
Städare/lokalvårdare	12	12	0	100,0%	0,0%	25 850	25 850	0	0,0%
Värderingsbox 4									
Kökspersonal	16	9	7	56,3%	43,8%	27 768	26 985	28 775	94,1%
Vårdbiträden	64	42	22	65,6%	34,4%	25 242	25 716	24 336	102,6%
Värderingsbox 5									
Barnskötare	76	64	12	84,2%	15,8%	27 567	27 660	27 076	100,4%
Värderingsbox 6									
Administratör	15	15	0	100,0%	0,0%	30 875	30 875	0	0,0%
Hantverkare/IT	15	1	14	6,7%	93,3%	30 776	29 899	30 839	99,7%
Undersköterskor	203	174	29	85,7%	14,3%	28 918	29 242	26 971	110,0%
Värderingsbox 7									
Förskollärare	27	26	1	96,3%	3,7%	33 833	33 916	31 696	106,9%
Värderingsbox 8									
Handläggare	53	43	10	81,1%	18,9%	37 015	36 451	39 440	89,8%
Handläggare myndighet	47	41	6	87,2%	12,8%	36 331	36 642	34 207	106,9%
Lärare	93	72	21	77,4%	22,6%	39 502	39 882	38 200	102,3%
SSK/Fysio/Arbetssterapeut	29	26	3	89,7%	10,3%	40 107	40 083	40 313	102,8%
Värderingsbox 9									
Chefer	32	21	11	65,6%	34,4%	51 235	51 671	50 403	106,8%

Lika arbete (jämställdhet)

Eftersom det i lönekartläggningen ska analyseras om kommunen har några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete, har ovanstående sammanställning analyserats. Med utgångspunkt i lika arbete finns det sex grupper där skillnaden är större än fyra procent:

Grupp	Löneskillnad (medianlön)	Förklaring
-------	-----------------------------	------------



Kökspersonal	94,1 % (1 677 kronor)	Gruppen innehåller både befattningarna måltidsbiträde och kock/kokerska vilket förklarar en del utav lönespridningen. En man är anställd som kock med arbetsledarfunktion.
Förskollärare	106,9 % (2 188 kronor)	Gruppen innehåller endast en man.
Undersköterskor	110 % (2 625 kronor)	Gruppen innehåller 174 kvinnor och 29 män. Det finns flera personer med lönetillägg i gruppen pga tillfälliga arbetsuppgifter.
Chefer	106,8 % (3 231 kronor)	Lönespridningen kan delvis bero på att en högre andel kvinnor arbetar på högre chefsbefattningar. Spridningen i gruppen kan även härledas till olika chefsansvar och krav bland enhetschefer och avdelningschefer.
Handläggare	89,8 % (4 112 kronor)	43 kvinnor och 10 män i gruppen. 2 män och 1 kvinna har tidigare haft chefstjänster.
Handläggare myndighet	106,9 % (2 278 kronor)	40 kvinnor och 6 män ingår i gruppen. En kvinna har lönetillägg pga tillfälligt chefsuppdrag.

Procentsatsen beskriver kvinnornas medellön i förhållande till männens. Inom parentes anges hur stor skillnaden är i kronor.

Det finns ingen osaklig löneskillnad utifrån ett jämställdhetsperspektiv avseende lika arbete.

Lika arbete (individ)

I analysen avseende lika arbete på individnivå så har det identifierats tre individer som behövs justeras utifrån osaklig löneskillnad (inte utifrån ett jämställdhetsperspektiv). Två av personerna har dock justerats i samband med att provanställningar har övergått till tillsvidareanställningar.

Likvärdiga arbeten

Syftet med denna del är att analysera om det finns någon osaklig löneskillnad mellan mans- och kvinnodominerade yrken. Analysen görs mellan olika grupper inom samma värderingsbox. Tre jämförelser har identifierats av systemet.

Grupp	Löneskillnad (medianlön)	Förklaring
-------	-----------------------------	------------



Undersköterskor jämförs med Hantverkare IT	95,7 % (1 294 kronor)	Gruppen undersköterskor är ett kvinnodominerat yrke. Gruppen har lägre medel- och medianlön jämfört med gruppen hantverkare som är ett mansdominerat yrke. Gruppen undersköterskor är 203 personer att jämföra med gruppen hantverkare som är 15 personer. Gruppen hantverkare har en något högre värdering jämfört med gruppen undersköterskor.
Vårdbiträden jämförs med kökspersonal	89,2 % (2 997 kronor)	Gruppen har lägre medel- och medianlön jämfört med gruppen kökspersonal. Gruppen vårdbiträden är 64 personer att jämföra med gruppen kökspersonal som är 16 personer. Gruppen vårdbiträden har en något högre värdering jämfört med gruppen kökspersonal. Gruppen kökspersonal innehåller både utbildad och utbildad personal medan gruppen vårdbiträden innehåller enbart utbildad personal, just kockar som finns i gruppen kökspersonal är ett yrke som det är svårt att rekrytera till. En person i gruppen kökspersonal har en arbetsledande funktion.
Barnskötare jämförs med kökspersonal	99,2 % (236 kronor)	Gruppen barnskötare har lägre medel- och medianlön jämfört med gruppen kökspersonal. Gruppen barnskötare är 76 personer att jämföra med gruppen kökspersonal som är 16 personer. Gruppen barnskötare har en något högre värdering jämfört med gruppen kökspersonal. Gruppen kökspersonal innehåller både utbildad och utbildad personal medan gruppen barnskötare innehåller majoriteten utbildad personal med tidsbegränsade anställningar enligt skollagen.

Det finns ingen osaklig löneskillnad utifrån ett jämställdhetsperspektiv avseende likvärdiga arbeten.



Bräcke kommun

Med utgångspunkt i likvärdiga arbeten kommenteras samtliga värderingsboxar med fler än en grupp:

Grupp	Lönebild	Kommentar
Box 4	I boxen har gruppen kökspersonal högre medel- och medianlön jämfört med gruppen vårdbiträden, trots en lägre värdering.	Bland kökspersonalen finns även utbildade kockar i en relativt liten grupp, vilket förklarar den något högre medel- och medianlönen.
Box 6	Medel- och medianlöner är i linje med värderingen för undersköterskor och hantverkare/IT. Administratörerna har lägst värdering i gruppen men högst medel- och medianlön.	Administratörer är en grupp med flera olika titlar med olika ansvarsområden. I gruppen ingår skoladministratörer som har väsentligt längre anställningstid och högre lön än övriga, vilket förklarar den högre medel- och medianlönen.
Box 8	Gruppen handläggare myndighetsutövning har lägre medel- och medianlön än grupperna SSK/fysio/arbetsterapeut och lärare trots en högre arbetsvärdering.	Det finns tre förklaringar till skillnaden i lön jämfört med värdering. Lärare och sjuksköterskor har legitimationskrav, staten har genom lärarlönelyft höjt lönerna och grupperna är svårrekryterade. Omsättningen inom gruppen SSK/fysioterapeut/arbetsterapeut har varit omfattande de senaste åren, vilket har drivit upp lönerna vid rekrytering.

Omvärldsanalys

Nedanstående sammanställning är en jämförelse av kommunens medel- och medianlöner i förhållande till löneläget i Jämtland. Analysen avser lönestatistik för 2023, som samlades in och sammanställdes av Bräcke kommun. Länets kommuner har under ett flertal år gemensamt bestämt att delge varandra respektive löneunderlag efter avslutade löneöversyner. I årets sammanställning saknas underlag från Härjedalen, Ragunda och Östersund avseende medellön.

I analysen har även en jämförelse gjorts avseende medel- och medianlöner i norra Sverige gällande 2022, vilken är den senaste officiella statistiken (kallas för novemberstatistiken).

Statistiken bygger på en partsgemensam modell – Arbetsidentifikation kommuner och Landsting (AID) – där arbetsuppgifter grupperas enligt en särskild kodtabell.

Lönestatistiken bör analyseras utifrån såväl medellön som medianlön med tillhörande percentiler för att kommunens lönebild ska sättas in i rätt sammanhang. Vid analys av medellön är det möjligt att slå ihop olika AID-koder så att den följer samma indelning som kommunens gruppindelning i lönekartläggningen. En sådan sammanslagning är gjord utifrån de grupperingar som kommunen har.



Bräcke kommun

I analysen har det även genomförts djupanalyser avseende ett flertal personer. Djupanalyserna har gjorts efter att antingen chef eller fack har efterfrågat det. Syftet med djupanalyserna är att utreda om aktuell lönesättning är önskvärd – dels utifrån marknad (= övriga kommuner), dels utifrån en helhetsbild för att kommunen ska ha en lönebild som innebär att medarbetarna inte söker sig från Bräcke kommun på grund av lön.

Nedan följer en sammanställning enligt kommunens gruppindelning avseende medellöner. Därefter lämnas specifika kommentarer baserat på AID-koderna för såväl medellöner som medianlöner med tillhörande percentiler. Följande intervall har använts för att åskådliggöra hur kommunens löneläge är i förhållande till kommunerna i Jämtland samt norra Sverige:

Intervall	Beteckning
± 500 kronor	=
> +500 kronor < +1000 kronor	+
> +1000 kronor	++
> -500 kronor < -1000 kronor	-
> -1000 kronor	--



Sammanställning (medel- och medianlöner):

Grupp	Bräcke kommun jämfört med Jämtland 2023 - medellön	Bräcke kommun jämfört med Jämtland 2023 – medianlön (uppskattad)	Bräcke kommun jämfört med Norra Sverige 2022 - medellön	Bräcke kommun jämfört med Norra Sverige 2022 - medianlön
Chefer	=	=	+	=
Handläggare	--	--	--	--
Administratör	-	=	=	=
Sjuksköterskor, arbets- /fysioterapeuter	=	+	=	+
Undersköterskor	=	=	=	=
Vårdbiträden	=	=	=	=
Handläggare Myndighets- utövning	-	-	--	--
Lärare	+	+	++	++
Förskollärare	=	-	=	=
Barnskötare	+	+	+	+
Hantverkare/IT	-	--	-	=
Kökspersonal	=	-	-	=
Städare och lokalvårdare	=	=	=	=

Kommentar:

- Chefer har en medel- och medianlön som är i nivå med länet. Jämfört med norra Sverige är medellönen marginellt högre men jämförbar avseende medianlön.
- I gruppen Handläggare ingår handläggare på staben, handläggare och ingenjörer på teknik- och infrastrukturavdelningen, verksamhetsutvecklare på avdelningarna, bibliotekarier och handläggare på arbetsmarknadsenheten. Gruppen som helhet har lägre medel- och medianlön jämfört med länet och norra Sverige. I ett länsperspektiv är kommunens lönebild i nivå med två kommuner i länet om utgångspunkten är medellön.

Fjolårets löneöversyn och lönekartläggning innebar en ganska stor satsning på medarbetare med akademisk examen. Det har förbättrat lönebilden, men det stora antalet handläggare utan akademisk examen kommer även fortsättningsvis innebära att lönebilden är lägre vid olika jämförelser.

- Administratörer har en något lägre medellön jämfört med länet. I övrigt är statistiken i nivå med länet och norra Sverige.



- Gruppen Sjuksköterskor, arbets- och fysioterapeuter har medellöner i nivå med länet och norra Sverige. Medianlönerna är något högre jämfört med länet och norra Sverige.
- Undersköterskor har en medel- och medianlön som är i nivå med länet och norra Sverige.
- Vårdbiträden har en medel- och medianlön som är i nivå med länet och norra Sverige.
- Gruppen Handläggare myndighetsövning har en något lägre medel- och medianlön jämfört med länet. Medel- och medianlönerna är lägre jämfört med norra Sverige. Förklaringen består av två delar – dels är det generella löneläget för socialsekreterare lägre i länet jämfört med norra Sverige, dels rekryterar Bräcke kommun många nyexaminerade inom områdena.
- Lärare har en lönebild där medel- och medianlönen är högre i Bräcke jämfört med länet och norra Sverige.
- Förskollärare/lärare i fritidshem har en medellön som är i nivå med länet. Medianlönen är något lägre jämfört med länet. Bräcke kommun har en lönebild som är i nivå med norra Sverige.
- Barnskötarnas lönebild är marginellt högre jämfört med länet och norra Sverige.
- Hantverkare/IT har en medellön som är något lägre och en medianlön som är lägre jämfört med länet. Jämfört med norra Sverige är medellönen något lägre medan medianlönen är jämförbar.
- Kökspersonalen har en medellön som är i nivå med länet och en medianlön som är i nivå med norra Sverige. Medianlönen i Bräcke är något lägre jämfört med länet och medellönen är något lägre jämfört med norra Sverige.
- Städare/lokalvårdare har en lönebild som är i linje med länet och norra Sverige.

Slutsatser

- Kommunens interna lönebild återspeglar den arbetsvärdering som är gjord i lönekartläggningen.
- Kommunens lönebild jämfört med omvärlden är i huvudsak bra.
- Ingångslöner för nyanställda med relevant akademisk examen behöver värderas upp, trots begränsad erfarenhet inom flera yrkesgrupper.
- Inom lärarkollektivet bör procentpåslaget för legitimerad personal kontra ej legitimerad personal vara fortsatt differentierad. Differentieringen ska vara på en rimlig nivå, vilket innebär att lönerna för legitimerad personal är i linje med omvärlden och att risken för en omedveten lönediskriminering för ej legitimerad personal beaktas. Det är i detta sammanhang väsentligt att tidsbegränsade anställningar, avseende personal som är obehörig enligt skollagen, hanteras på ett korrekt sätt för att undvika oönskade löneglidningar.
- En person bör justeras inom ramen för osaklig löneskillnad.

Handlingsplan



Bräcke kommun

Diskrimineringslagen 3 kap 11 § säger att en handlingsplan för nästkommande år ska göras. De lönejusteringar som ska genomföras ska ske inom tre år med början år ett. Inga justeringar anses behövas göras med stöd av Diskrimineringslagen. Handlingsplanen nedan med åtgärder är utifrån andra orsaker.

Grupp	Personer (antal)	Åtgärd	Kostnad per helår (kronor)
Förskollärare	1	Justera löneläget, med 1 500 kronor för en person, utifrån osaklig löneskillnad. Åtgärden effektueras från 2023-12-01.	26 000
Totalt	1		26 000