

Plan

2024-10-18

Lönekartläggning med handlingsplan 2024

Fastställt av: Kommunstyrelsen

Datum: 2024-10-18

Diariernr: 2024/668 02

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 2024	6
Lika arbete (jämförelse).....	7
Lika arbete (individ).....	8
Likvärdiga arbeten	8
Omvärldsanalys.....	10
Sammanställning (medel- och medianlöner):.....	11
Slutsatser.....	13
Handlingsplan.....	13



Inledning

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. Bräcke kommun har i "Policy för personalpolitiken i Bräcke kommun", kf § 43/2019, fastställt att en årlig lönekartläggning ska genomföras.

Kommunens lönekartläggning har sedan 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.

Ambitionen i lönekartläggningen är att se över alla osakliga löneskillnader oavsett kön.

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

Underlaget bygger på löneläget i 2024 års nivå. I kartläggningen ingår samtliga månadsanställda (671 stycken), varav 19,5 % män och 80,5 % kvinnor. Enligt underlaget är medianlönen i Bräcke kommun för män 30 503 kronor och för kvinnor 32 086 kronor, vilket innebär att kvinnornas lön uppgår till 105,2 % av männens. Utifrån ett kommunövergripande ovägt 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 behöver justeras utifrån osaklig löneskillnad.

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, där samtliga kommuner nu är med i analysen. Länets kommuner har under ett flertal år gemensamt bestämt att delge varandra respektive löneunderlag efter avslutade löneöversyner, men i år hinner inte underlaget för 2024 bli färdigställt till denna kartläggning. Jämförelse har även gjorts av medel- och medianlön i förhållande till löneläget 2023 i norra Sverige.



Sammanställning lönekartläggning 2024

Nyckelvärden			
Nyckelvärden för alla medarbetare	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	540	131	671
Andel	80,5%	19,5%	100,0%
Medelålder	48	46	48
Genomsnittlig anställningstid	15	11	14
Ojusterat lönegap (medel)			-1,3%
Ojusterat lönegap (median)			-5,2%
Minlön	21 570	21 570	21 570
10:e lönepercentilen	25 797	24 476	25 603
Medianlön	32 086	30 503	31 990
Medellön	34 111	33 668	34 024
90:e lönepercentilen	44 686	46 291	45 392
Maxlön	72 739	66 817	72 739
	Antal	Andel	
Grupper av lika arbete	14	100,0 %	
Grupper med lika arbete att analysera (exklusive enkönade)	13	92,9 %	
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (medel, exklusive enkönade)	5	35,7 %	
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (median, exklusive enkönade)	5	35,7 %	
Grupper utan lönegap mellan könen (exklusive enkönade)	0	0,0 %	
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (medel, exklusive enkönade)	8	57,1 %	
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (median, exklusive enkönade)	8	57,1 %	
Kvinnodominerade arbeten	13	92,9 %	
Kvinnodominerade arbeten att analysera	1	7,1 %	



Lönedata										
Arbete	Antal			Andel		Medellön			Lönegap	Värderingsp.
	Tot.	K	M	K	M	Tot.	K	M	Median K/M	Tot.
Värderingsbox 1										
Värderingsbox 2										
Praktikarbete BEA	11	7	4	63,6%	36,4%	21 935	21 916	21 968	1,5%	102
Värderingsbox 3										
Städare/lokalvård	13	12	1	92,3%	7,7%	26 636	26 839	24 198	-10,7%	120
Värderingsbox 4										
Kökspersonal	13	8	5	61,5%	38,5%	29 189	28 577	30 167	2,7%	159
Vårdbiträden	64	42	22	65,6%	34,4%	25 723	25 987	25 219	-2,4%	163
Värderingsbox 5										
Barnskötare	72	62	10	86,1%	13,9%	28 622	28 755	27 796	-3,5%	170
Värderingsbox 6										
Administratör	18	18	0	100,0%	0,0%	32 545	32 545	0	0,0%	181
Hantverkare/IT	16	1	15	6,3%	93,8%	32 535	30 861	32 647	2,0%	189
Undersköterskor	188	165	23	87,8%	12,2%	29 878	30 112	28 193	-7,8%	183
Värderingsbox 7										
Förskollärare	27	26	1	96,3%	3,7%	35 161	35 253	32 760	-7,2%	234
Värderingsbox 8										
Handläggare	51	42	9	82,4%	17,6%	38 922	38 686	40 024	7,7%	257
Handläggare myndighet	43	38	5	88,4%	11,6%	38 019	38 299	35 884	-3,2%	267
Lärare	90	68	22	75,6%	24,4%	41 311	41 772	39 886	-1,9%	259
SSK/Fysio/Arbets	31	29	2	93,5%	6,5%	42 650	42 485	45 045	3,4%	263
Värderingsbox 9										
Chefer	34	22	12	64,7%	35,3%	53 636	53 952	53 056	-8,3%	411

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 fem grupper där skillnaden är större än fyra procent:

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



Bräcke kommun

Städare/lokalvårdare	-10,7 % (-2 588 kronor)	Kvinnorna har högre medianlön än männen. Gruppen innehåller endast en man.
Förskollärare	-7,2 % (-2 352 kronor)	Kvinnorna har högre medianlön än männen. Gruppen innehåller endast en man.
Undersköterskor	-7,8 % (-2 159 kronor)	Kvinnorna har högre medianlön än männen. Gruppen innehåller 165 kvinnor och 23 män. Det finns flera personer med lönetillägg i gruppen pga tillfälliga arbetsuppgifter samt att fler utav männen är nyanställda.
Chefer	-8,3 % (-4 143 kronor)	Kvinnorna har högre medianlön än männen. 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	7,7 % (+3 179 kronor)	Männen har högre medianlön än kvinnorna. 42 kvinnor och 9 män i gruppen. 2 män och 1 kvinna har tidigare haft chefstjänster.

Procentsatsen beskriver mannens medianlön i förhållande till kvinnornas. Inom parentes anges hur stor skillnaden är i kronor.

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

Lika arbete (individa)

I analysen avseende lika arbete på individnivå så har det identifierats tre personer som behövs justeras utifrån osaklig löneskillnad (inte utifrån ett jämställdhetsperspektiv).

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. En jämförelse har identifierats av systemet.

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



Bräcke kommun

Undersköterskor jämförs med Hantverkare IT	-4,8 % (-1 492 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 188 personer att jämföra med gruppen hantverkare som är 16 personer. Gruppen hantverkare har en något högre värdering jämfört med gruppen undersköterskor. Det är 3 personer på IT som sticker ut men som har specialiserade arbetsuppgifter/erfarenhet.
--	------------------------	--

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

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

Grupp	Lönebild	Kommentar
Box 3	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 5	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 7	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



Bräcke kommun

Nedanstående sammanställning är en jämförelse av kommunens medel- och medianlön 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. Det hade varit önskvärt att ha klart lönestatistiken i länet för 2024, men med anledning av förhandlingar om avtalen på central nivå har kommunernas löneöversyner försenats.

I analysen har även en jämförelse gjorts avseende medel- och medianlön i norra Sverige gällande 2023, vilken är den senaste officiella statistiken (kallas för novemberstatistiken).

Omvärldsbevakningen är i år något missvisande eftersom ett antal kommuner, både i länet och i norra Sverige, under 2023 och 2024 följde det så kallade märket som sätts av industriföretagen och dess motparter. Löneöversynen, enligt märket, uppgick till 4,1 procent för 2023 och 3,3 procent för 2024. Bräcke kommun följde gällande avtal för 2023, vilket resulterade i en total uppräkning med 3,57 procent. För 2024 har kommunen lagt sig högre jämfört med märket och det totala utfallet blev 3,80 procent. Inom kommunals avtalsområde har märket följts, vilket är i linje med det centrala avtalet. Innebörden är att lönebilden är något sämre kopplat till 2023, men att den kommer förbättras när siffrorna för 2024 blir tillgängliga.

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.

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 medianlön 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 2023 - medellön	Bräcke kommun jämfört med Norra Sverige 2023 - 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 medan medianlönen är något lägre.
- 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. Ytterligare satsningar har gjorts inom gruppen, inom ramen för löneöversynen under 2024.



- Administratörer har en något lägre medellön jämfört med länet och norra Sverige. Medianlönen är i nivå med länet men något lägre jämfört med norra Sverige.
- Gruppen Sjuksköterskor, arbets- och fysioterapeuter har medellöner och medianlöner i nivå med länet, men klart högre jämfört med 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 något lägre medel- och medianlön jämfört med länet och norra Sverige.
- Lärare har en lönebild där medel- och medianlönen är något högre i Bräcke jämfört med länet och högre jämfört med norra Sverige.
- Förskollärare/lärare i fritidshem har en medellön som är i nivå med länet och norra Sverige. Medianlönen är något lägre jämfört med länet, men något högre jämfört med norra Sverige.
- Barnskötarnas lönebild är marginellt högre jämfört med länet och högre jämfört med 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 medel- och medianlönen något lägre.
- Kökspersonalen har en medellön som är i nivå med länet men något lägre jämfört med norra Sverige. Medianlönen är något lägre än länet men i nivå med norra Sverige.
- Städare/lokalvårdare har en lönebild som är i linje med länet men något lägre jämfört med norra Sverige.

Slutsatser

- Kommunens interna lönebild återspeglar den arbetsvärdering som är gjord i lönekartläggningen.
- Kommunens lönebild jämfört med omvärlden är i huvudsak bra och kommer förbättras efter 2024 års löneöversyn.
- Ingångslöner för nyanställda med relevant akademisk examen behöver fortsatt följas upp, för att kommunen ska ha en önskvärd lönebild för dessa personer.
- 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.
- Tre personer bör justeras inom ramen för osaklig löneskillnad.



Handlingsplan

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)
Kökspersonal	1	Justera löneläget, med 1 500 kronor för en person, utifrån osaklig löneskillnad. Åtgärden effektueras från 2024-12-01.	26 000
Ssk/fysioterapeut/arbetsterapeut	1	Justera löneläget, med 1 500 kronor för en person, utifrån osaklig löneskillnad. Åtgärden effektueras från 2024-12-01.	26 000
Vårdbiträden	1	Justera löneläget, med 1 800 kronor för en person, utifrån osaklig löneskillnad. Åtgärden effektueras från 2024-12-01.	31 000
Totalt	3		83 000