



TRANÅS  
KOMMUN

# Lönekartläggning 2023

Analys och dokumentation av samtliga löner i Tranås Kommun enligt 3 kap 13 §  
Diskrimineringslagen

# Lönekartläggning 2023

## Sammanfattning

Lönekartläggningen för 2023 har utförts av en arbetsgrupp bestående av representanter från HR-avdelningen. Kartläggning och analys har genomförts av rådande policydokument som tillämpas inom lönesättning. Löner har analyserats inom ramen för grupper av lika arbete samt inom ramen för likvärdigt arbete. Gruppering har skett via SKR.s arbetsklassificeringssystem samt uppdrag och titulatur utifrån jobbkitekturen.

## Inledning

Sedan 2022 års lönekartläggning har arbete med ny jobbkitektur genomförts kommunövergripande. Detta har bland annat resulterat i att det finns fler grupper i jämförelsen i årets analys jämfört med tidigare år. Man har även tittat mer på vissa specifika befattningar för att kunna förtydliga dem utifrån exempelvis utbildningsnivå.

## Metod

Detta dokument utgör dokumentationen av genomförd lönekartläggning vilken omfattat:

- Analys av policy och praxis
- Organisering av medarbetare i lika och likvärdiga arbeten
- Analys av löneskillnader
- Sammanställning av aktiva åtgärder för mer jämställda löner

Lönekartläggningen grundar sig på lönedata från 2023.

Med begreppet lön avses här medarbetares grundlön och fasta tillägg. Rörliga lönetillägg så som Ob-tillägg, ersättning för jour och beredskap är ej inräknade i lönesumman då dessa tillämpas lika för samtliga medarbetare. För deltidsanställda är lönen omräknad till heltidsmått. I analys mellan kvinnor och män samt mellan grupper har medianlön använts som statistiskt mått för att bedöma löneskillnadens storlek.

## Verktyg

Analysarbetet har skett i programvaran Sysarb som gemensam plattform för gruppering, arbetsvärdering och analys av löneskillnader.

## Styrdokument och praxis

Under detta stycke behandlas styrdokument och praxis. Det är dessa två begrepp som innefattar alla processer som styr vilken lön en given medarbetare i organisationen har.

### Kartläggning av styrdokument

Sammanlagt har fyra dokument rörande lönesättning inom organisationen analyserats. Analysen undersöker om det förekommer skrivelser som skulle kunna resultera i att ett kön diskrimineras vid lönesättning. Analysen har skett genom att representanter från HR-avdelningen granskat dokumenten för att identifiera om det förekommer skrivelser som skulle kunna diskriminera ett kön. Tabell 1 redovisar vilka dokument som har analyserats.

Tabell 1

#### *Policydokument som tillämpas*

Dokumentets namn	Antal anmärkningar
RIK- 0249 Riktlinje för lönebildning	Ingen anmärkning
Samtliga Kollektivavtal (HÖK)	Ingen anmärkning
BLA – 3300 Lönesamtal (används till och med 2024-06-30)	Ingen anmärkning
BLA – 15187 Lönesamtal nytt (används från hösten 2023)	Ingen anmärkning
Nyanställdas lön från 1 april 2023 – Kommunals avtalsområde	Ingen anmärkning

### Kartläggning av praxis

Praxis består av faktorer som påverkar lönesättning som inte är dokumenterade i policydokument. Dessa analyseras för att säkerställa att inte ett kön riskerar att diskrimineras då denna praxis tillämpas.

Praxis används främst vid nylönesättning där HR-konsult för rekrytering rådgör med chef vid lönesättning av nya medarbetare.

Praxis	Antal anmärkningar	Kommentar
Erfarenhet	Ingen anmärkning	
Kompetens	Ingen anmärkning	
Intern lönejämförelse	Ingen anmärkning	Jämförelse sker på könsneutral statistik.
Marknadsjämförelse	Ingen anmärkning	Jämförelse sker på könsneutral statistik. Tydlig koppling till marknadsfaktorer. Ingen anmärkning

## Analys av löneskillnad lika arbete

### Gruppering av medarbetare till lika arbete

1742 medarbetare inom organisationen har grupperats in i grupper om lika arbete baserat på SKR.s AID-kodning samt vårt interna arbete med jobbkitektur. Detta har resulterat i 96 unika grupper av lika arbete. En grupp är kvinnodominerad om den består av mer än 60 % kvinnor medan övriga grupper betraktas som icke kvinnodominerade. För alla medarbetare och grupper är det juridiskt kön som används.

Tabell 3.

*Årets lönekartläggning har genererat följande nyckeltal*

	Antal	Andel
Antal medarbetare	1 742	100 %
Antal kvinnor	1 363	78 %
Antal män	379	22 %
Grupper av lika arbete	96	100 %
Grupper som enbart består av ett kön	33	34,4 %
Grupper av lika arbete att analysera	63	65,6%
Grupper där män tjänar mer än kvinnor	27	
Grupper där kvinnor tjänar mer än män	35	
Lönekvot (kvinnors medianlön/mäns medianlön)		97,8 %
Antal kvinnodominerade arbeten (kvinnor > 60 %)	71	

### Analysmetod för grupper av lika arbete

Grupper som inte enbart består av ett juridiskt kön analyseras för att identifiera osakliga löneskillnader. Inom organisationen tillämpas individuell lönesättning, vilket innebär att så länge löneskillnaden är sakligt motiverad kan och bör det finnas löneskillnader. För att säkerställa att osakliga löneskillnader inte förekommer, granskas medarbetare med avvikande lön för att säkerställa att avvikelser beror på anledningar som kan härledas till styrdokument och praxis, som i denna kartläggning identifierats vara utan anmärkning.

### Resultat för analys av lika arbete

Totalt granskades 63 grupper inom ramen för lika arbete. Målet med analys av lika arbete är att identifiera utvecklingsområden för att få mer jämställda löner. De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män analyseras för att säkerställa att de inte har samband med medarbetarens kön. Om det i ett arbete identifierats löneskillnader mellan kvinnor och män, har berörda medarbetares chefer tillfrågats för att utreda bakgrunden till de specifika lönenivåerna.

Grupper som enbart består av ett kön har inte analyserats inom ramen för lika arbete.

För vissa grupper har mer än en förklaring använts, därmed kommer inte summan av antalet förklaringar att vara 63.

## Tabell 4

*Vanligaste förklaringarna inom lika arbete*

<b>Förklaring</b>	<b>Antal</b>	<b>Andel</b>
Erfarenhet	16	18%
Prestation	22	24%
Löneläge vid rekrytering	1	1%
Ansvar	17	19%
Kompetens	10	11%
Ny lön/ny tjänst	11	12%
Slutat	13	14%
Alternativ arbetsmarknad	1	1%

I analysen har alla löneskillnader beaktats. En stor andel av löneskillnaderna har förklarats med skillnader i erfarenhet, prestation och ansvar. Eftersom denna förklaring på intet sätt har bedömts vara diskriminerande är detta alltså en giltig förklaring, liksom även resterande förklaringar inom ramen för lika arbete.

Det finns ett antal personer som antingen fått ny lön/tjänst eller slutat. Att detta är orsaker till förklaringen är att det har skett någon form av förändring sedan underlaget för analysen togs fram. Ett antal individer har fått nya löner under perioden för analysen, utifrån att de bytt tjänster. Därav har vi inte kunnat göra en djupare analys på de tidigare lönerna. Det är även ett antal medarbetare som under perioden har avslutat sin tjänst i kommunen, vilket också gör att det är svårt att göra djupare analyser.

## Analys likvärdigt arbete

### Tillvägagångssätt för analys av likvärdigt arbete

Som stöd för att få fram vilka arbeten som kan betraktas som likvärdiga har en faktorplan använts. Diskrimineringslagen beskriver att arbetsuppgifter ska bedömas utifrån de krav dessa ställer på medarbetaren vad gäller kunskap och färdigheter, ansvar samt arbetsförhållanden, vilka i detta fall värderas med stöd av 10 olika faktorer vilka listas nedan.

- Krav på teoretisk utbildning
- Krav på arbetsrelaterad erfarenhet
- Sociala färdigheter och förmågor
- Problemlösningsförmåga
- Ansvar för arbetsledning
- Ansvar för verksamhet
- Ansvar för människor
- Ansvar för resurser
- Fysiska förhållanden
- Psykiska förhållanden

Inom ramen för analys av likvärdigt arbete analyseras löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade grupper om de icke kvinnodominerade grupperna är lika eller lägre värderade, men högre lönesatta.

Löneskillnader mellan två grupper kan existera utan att vara osaklig. Det finns faktorer som är sakliga och som kan härledas till såväl policy som praxis, vilket resulterar i att det uppstår löneskillnader mellan grupper. Dessa faktorer finns sammanfattade i tabell 5. Det är av vikt att notera att en faktor kan påverka hela gruppen eller en andel av medarbetarna i gruppen. Om ett fåtal medarbetare i en grupp har en hög lön som har påverkats av en av de nedanstående faktorerna kan detta medföra att hela gruppens medellön blir högre, vilket förklarar skillnaden i medellön mellan grupperna.

Tabell 5

*Sakliga faktorer som kan påverka löneskillnaden mellan grupper.*

<b>Faktor</b>	<b>Kort förklaring</b>
Marknad	Vissa medarbetare och hela grupper har stark påverkan av marknadsfaktorer för att kunna behållas och rekryteras vilket har resulterat i ett högt löneläge.
Erfarenhet	Medarbetare inom jämförelsearbetet är generellt mer erfarna inom sitt område
Ansvar	Inom jämförelsearbetet finns medarbetare som har utökat ansvar eller fler arbetsuppgifter

**Resultat för analys av likvärdigt arbete**

De mest förekommande förklaringarna inom ramen för analys av likvärdigt arbete redovisas i tabell 6. Totalt granskades löneskillnaden mellan 48 kvinnodominerade arbeten och 15 jämförelsearbeten. Vissa jämförelsearbeten förekommer i jämförelser med flera kvinnodominerade arbeten. I nedan tabell finns förklaringen till varför denna grupp skiljer sig lönemässigt från det kvinnodominerade arbetet.

Tabell 6

*Frekvent förekommande jämförelsegrupper (icke kvinnodominerade arbeten)*

<b>Jämförelsegrupp</b>	<b>Antalet förekomster</b>	<b>Förklaring</b>
Fältsekreterare	2	Ansvar
Lärare gymnasieskola, yrkesämnen	9	Erfarenhet, alternativ arbetsmarknad
Lärare praktiska/estetiska ämnen	2	Löneläget vid rekrytering
Brandmästare	5	Erfarenhet och ansvar
Renhållningsarbete	18	Alternativ arbetsmarknad, erfarenhet, ansvar
Beredskapsarbete	6	Erfarenhet
Fritidsledare, utbildad	10	Erfarenhet, ansvar
Stödassistent/vårdare, utbildad	8	Erfarenhet
Teknik (2)	16	Alternativ arbetsmarknad, ansvar, kompetens, erfarenhet
Teknik (3)	8	Alternativ arbetsmarknad
Teknik (4)	8	Alternativ arbetsmarknad, löneläget vid rekrytering
Teknik (5)	2	Alternativ arbetsmarknad
Teknik- och ingenjörarbete (6)	22	Alternativ arbetsmarknad
Teknik- och ingenjörarbete (7)	23	Alternativ arbetsmarknad
Teknik- och ingenjörarbete (8)	5	Alternativ arbetsmarknad, erfarenhet



### **Aktiva åtgärder**

Utifrån lönekartläggningen för 2023 har det identifierats att arbetet med jobbkitekturen behöver fortsätta, vilket i sig inte är något anmärkningsvärt när man gjort så många förändringar i systemet. Utifrån kartläggningen har några grupper identifierats, där behov av vidare analys behöver göras för att se att klassificeringen är korrekt.

Grupper att titta vidare på är

- Behandlingsassistent/socialpedagog
- Teknik 2
- Vårdbiträde utbildad
- Renhållningsarbete

Det är viktigt att poängtera att det vidare arbetet med ovan grupper är kopplat till klassificering och kategorisering, det handlar inte om individer eller specifika lönesättningar. Utan syftet är att säkerställa att strukturerna blir korrekta.