



**Kommunstyrelsens personaldelegation**

<b>Instans:</b>	<b>Kommunstyrelsens personaldelegation</b>
<b>Tid:</b>	<b>tisdagen den 4 februari 2025 kl. 08:00</b>
<b>Plats:</b>	<b>Sammanträdesrum Traneboda</b>

## Föredragningslista

<b>Nr</b>	<b>Ärende</b>	<b>Föredragande</b>
1.	Upprop och protokollets justering	
2.	Godkännande av dagordning	
3.	Lönekartläggning 2024	Anna Olsson
4.	Löneöversyn 2025	Anna Olsson

Lotte Melin  
ordförande

Amanda Svensson  
nämndsekreterare



Kommunstyrelseförvaltning  
Anna Olsson  
0479 - 52 82 13  
HR-chef

Beslutsinstans: Personaldelegationen

## Lönekartläggning 2024

Dnr KS 0.2.4 KS-2025-00042

### Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen beslutar föreslå personaldelegationen besluta att:

- Lägga informationen till handlingarna

### Sammanfattning av ärendet

Diskrimineringslagen ställer krav att Osby kommun som arbetsgivare varje år ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män med lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som direkt eller indirekt kan härledas till kön.

Osby kommuns lönekartläggning omfattar 1008 tillsvidareanställda medarbetare med den befattning och lön som gällde oktober 2024 och bygger på den jobbkitektur Osby implementerade under hösten 2023 för indelning av lika och likvärdiga arbeten.

I årets lönekartläggning har inget behov av åtgärder identifierats för att nå mer jämställda löner. Däremot kommer en översyn av vissa delar av arbetsvärderingen att ske under nästa år.

### Barnrättsprövning

Ej aktuellt i detta ärende.

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse ”Lönekartläggning 2024” daterad 2025-01-08

Rapport ”Lönekartläggning 2024”

### Beslutet ska skickas till

HR-chef

Förvaltningschefer

Anna Olsson  
HR-chef

Helén Marcolin  
HR-strateg

**Kommunstyrelseförvaltning**



## 1 Sammanfattning

Diskrimineringslagen ställer krav att Osby kommun som arbetsgivare varje år ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män med lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som direkt eller indirekt kan härledas till kön.

Osby kommuns lönekartläggning omfattar 1008 tillsvidareanställda medarbetare med den befattning och lön som gällde oktober 2024 och bygger på den jobbkitektur Osby implementerade under hösten 2023 för indelning av lika och likvärdiga arbeten.

I årets lönekartläggning har inget behov av åtgärder identifierats för att nå mer jämställda löner. Däremot kommer en översyn av vissa delar av arbetsvärderingen att ske under nästa år.

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Sammanfattning</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrund</b> .....	<b>4</b>
2.1	Arbetsprocess och metodik.....	4
2.1.1	Jobbarkitektur.....	4
2.1.2	Analysarbete.....	4
2.2	Samverkan.....	4
2.3	Uppföljning fjolårets handlingsplan.....	4
<b>3</b>	<b>Analyser</b> .....	<b>5</b>
3.1	Analys av lönebestämmelser och praxis.....	5
3.1.1	Lönebestämmelser.....	5
3.1.2	Tillämpning/praxis.....	5
3.2	Analys löneskillnader i lika arbeten.....	7
3.3	Analys löneskillnader mellan likvärdiga arbeten.....	7
<b>4</b>	<b>Resultat av årets lönekartläggning</b> .....	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Bilagor</b> .....	<b>8</b>

## 2 Bakgrund

Lönekartläggningen är en del av Osby kommuns aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen och innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter. I lönekartläggningen analyseras enbart löneskillnaderna kopplat till juridisk kön.<sup>1</sup>

I lönekartläggningen kartlägger och analyserar Osby varje år lönebestämmelser och eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Arbetet redovisas vid samverkan med fackliga organisationer. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som direkt eller indirekt kan härledas till kön. Om osakliga löneskillnader identifieras ska handlingsplan för jämställda löner presenteras och åtgärderna ska hanteras snarast, dock senast inom tre år.

### 2.1 Arbetsprocess och metodik

#### 2.1.1 Jobbarkitektur

Årets lönekartläggning bygger på den jobbarkitektur Osby kommun implementerade under hösten 2023 via Sysarb.

I Osby kommuns jobbarkitektur finns 77 grupper av lika arbete. Dessa är indelade utifrån AID som kompletterats med en nivå. Samtliga arbeten som har samma nivå är likvärdiga. Totalt finns 15 nivåer. Nivå 15 är avsedd för Kommundirektör som inte inkluderas i lönekartläggningen.

#### 2.1.2 Analysarbete

HR-enheten har genomfört analysarbetet. I de fall individer avvikit från lönestrukturen har HR tagit analysen vidare med berörd chef för att kunna besvara förekommande frågor.

### 2.2 Samverkan

Samverkan har skett genom information på Central samverkan samt genomgång av resultat och förslag på utvecklingsarbete med fackliga parter på Central samverkan.

### 2.3 Uppföljning fjolårets handlingsplan

Föregående års handlingsplan har resulterat i en plan för översyn av arbetsvärderingen för kommande år. Åtgärder inom jobbarkitekturen (gruppering) är delvis genomförda. Lönejusteringar på individnivå är justerade.

---

<sup>1</sup> I arbetet med aktiva åtgärder omfattas samtliga sju diskrimineringsgrunder. I kartläggningen av löneskillnader på individ och grupp nivå begränsas analysen till juridisk kön. Detta utifrån hur svensk lagstiftning är utformad.

## **3 Analyser**

### **3.1 Analys av lönebestämmelser och praxis**

#### **3.1.1 Lönebestämmelser**

I årets kartläggning har Osby styrdokument kopplat till lön, så som lönekriterier, lönebestämmelser och kollektivavtal analyserats. Vi kan inte se något samband direkt eller indirekt med kön.

#### **3.1.2 Tillämpning/praxis**

#### **Skillnad i erfarenhet**

Principer som löneutveckling i relation till inflation och medarbetares erfarenhet har påverkat och har fortfarande påverkan på lönestrukturen. Dagens avtal ger inte längre garanterad löneökning eller löneutveckling kopplad till anställningstid eller erfarenhet hos individen. Detta till trots är faktorer som spelar en stor roll i många medarbetares bild av en rättvis lönesättning. Exempelvis uttrycks det som orättvist om den enskilda medarbetaren inte själv får en löneökning som motsvarar det genomsnittliga löneökningstrycket. En annan vanlig orsak till upplevd orättvisa är när någon med kortare erfarenhet ges högre lön än vad man själv får.

Eftersom nuvarande praxis fortfarande präglas av många tidigare principer vid lönesättning används dessa som underlag vid analys av löneskillnader i denna kartläggning. För att säkerställa likabehandling mellan kvinnor och män utreder vi om medarbetare med likvärdig erfarenhet har likvärdiga lönenivåer. Om det skiljer sig åt vad gäller löner för medarbetare med lika erfarenhet fördjupas analysen vidare utifrån medarbetarnas prestationer och värdeskapande aktiviteter.

Skillnad i erfarenhet är den vanligaste förklaringen till löneskillnader i Osby kommun. Denna förklaring till skillnad i löneläget återfinns i både analys av lika arbete mellan individer inom gruppen och i analys av likvärdiga arbeten (mellan yrkesgrupper)

#### **Skillnad i uppdragets art och tyngd/utökat ansvar**

Lika arbete ska omfatta grupper som vid arbetsvärdering har betraktas som lika eller tillräckligt lika. Trots detta förekommer förklaringar kopplade till att det finns viss skillnad i ansvar. Förklaringen är utökade ansvarsområden som exempelvis antal underställda, budgetansvar eller lönetillägg i form av utökat ansvar. Förklaringen kopplad till mindre ansvar omfattar exempelvis anpassade arbetsuppgifter.

I årets lönekartläggning kan vi se att det finns medarbetare som avviker från lönestrukturen på grund av högre löner som förklaras av utökat ansvar. Detta gäller såväl män som kvinnor.



## **Skillnad i prestation/ individuell lönesättning**

Bedömning av medarbetares prestationer och måluppfyllelse utgör grunden för individuell lönesättning. I Osby kommuns lönepolicy framgår att prestation ska vara en stor del av förklaringen till den lön medarbetaren har. Det är därmed fullt naturligt att högpresterande medarbetare sticker ut med höga löner och låga löner förekommer när prestationen inte motsvarar de förväntningarna som ställs.

## **Grundprofessionens påverkan på löneläget**

En påverkansfaktor på en grupp eller en individs löneläge är grundprofession, dvs det arbete som är en förutsättning för att medarbetaren ska fungera i sin roll. Ett exempel på detta är enhetschefer som behöver ha kompetens inom verksamhetens kärnområde, något som ofta förekommer inom vård, skola eller teknik. I sådana fall påverkas löneläget för individen av det löneläge som medarbetaren har i sin grundprofession.

## **Löneläget vid rekrytering/ alternativ arbetsmarknad**

En av de största utmaningarna när det gäller lönesättning handlar om kompetensförsörjning. Hur ska kommunens löner se ut i relation till omvärldens för att kunna behålla och rekrytera personal? Lönen är en viktig symbolfråga när det gäller en arbetsgivares attraktionskraft både när det gäller rekrytering och viljan att stanna i organisationen.

Omvärldens löneläge benämns i dessa sammanhang ofta som marknaden, där lönenivåer antas påverkas av tillgång och efterfrågan. Detta påverkar i hög grad Osby kommuns arbete med lokal lönebildning och att lönesätta på ett strategiskt sätt. I de fall där det är svårt att rekrytera en ny medarbetare kan detta innebära högre ingångslön än vid tidigare rekryteringar. Finns det risk att nyckelkompetens lämnar organisationen kan kommunen behöva lönesätta vissa medarbetare, eller grupper av medarbetare på ett sätt som motsvarar marknadens lönenivåer för gruppen.

De yrkesgrupper där marknadens påverkan på löneläget främst blir tydlig i organisationen är de där det finns en alternativ arbetsmarknad inom privat sektor och i kringliggande kommuner. Yrken som exempelvis anläggningsarbetare och hantverkare har löner som ligger generellt högre än andra likvärdiga yrken inom offentlig sektor, något som avspeglas i lönenivåerna för dessa yrkesgrupper i kommunen.

## **Lönesättning för medarbetare i små yrkesgrupper**

I arbetet med likabehandling möter vi en utmaning när det gäller lönesättning av grupper med få eller enbart en individ. I många fall har dessa individer en lönenivå som är högre än individer som arbetar i de stora

yrkesgrupperna, även om arbetsuppgifterna bedöms likvärdiga i en arbetsvärdering.

En stark orsak till ett sådant högre löneläge är den sårbarhet som uppstår i en organisation där endast ett fåtal besitter en särskild kompetens.

Finns det ett stort beroendeförhållande till enskilda individer för organisationen som helhet ger detta ofta högre individuell lönesättning. Medarbetare som arbetar med dessa uppdrag är ofta särskilt noggrant rekryterade till sina uppdrag utifrån kompetens, vilket påverkar lönesättningen, ofta både vid ingångslön och vid löneöversyn. Detta förklarar löneskillnaderna mellan yrkesgrupper.

### **3.2 Analys löneskillnader i lika arbeten**

I årets lönekartläggning finns 77 grupper av lika arbete. Av dessa har 33 arbeten analyserats utifrån att det i dessa 33 grupper finns både män och kvinnor. Grupper med färre än 5 medarbetare (29 grupper) har inte analyserats och redovisas därför inte.

Förklaringarna till löneskillnaderna bygger på den praxis som finns om löner och anställningsvillkor i Osby kommun (se ovan). Osby kommun kan i år inte hitta några osakliga löneskillnader som beror på kön.

### **3.3 Analys löneskillnader mellan likvärdiga arbeten**

Analysen av löneskillnaderna mellan likvärdiga arbeten ska ske mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade grupper. I denna analys ingår även analys av löneskillnader mellan högre värderade kvinnodominerade arbeten med lägre medianlön och icke kvinnodominerade arbeten som är lägre värderade men där gruppen har en högre medianlön. Samma typ av jämförelser görs för båda analysgrupperna. Löneskillnader som är till nackdel för de kvinnodominerade grupperna ska kunna förklaras med könsneutrala argument. Osakliga löneskillnader ska åtgärdas.

I Osby kommun finns 36 kvinnodominerade arbeten, det vill säga arbeten där 60 % eller mer av medarbetarna är kvinnor. Av dessa är 25 högre eller lika värderade men har lägre löner än ett eller flera icke kvinnodominerade arbeten. Totalt finns 2 icke kvinnodominerade arbeten med i analysen då de har högre lön än de kvinnodominerade arbetena.

Den vanligaste förklaringen till löneskillnader mellan yrkesgrupper är kommunens behov av att rekrytera och behålla rätt kompetens. I vissa branscher, liksom i vissa bristyrken, behöver Osby kommun matcha löneläget hos andra arbetsgivare för att säkerställa kommunens kompetensförsörjning. Dessa är främst arbeten inom teknik/ingenjör och teknisk service.

Osby kommun har i denna lönekartläggning inte funnit några löneskillnader som anses vara osakliga.

#### **4 Resultat av årets lönekartläggning**

Resultatet av årets lönekartläggning visar att Osby kommun tillämpar policy och praxis könsneutralt. Vi har i år varken identifierat några grupper där individers löner behöver justeras, eller osakliga skillnader beroende av kön, där kvinnodominerade grupper ligger låg i lön i förhållande till sin värdering. Däremot kommer vi att arbeta för att säkerställa att AID, titulatur och arbetsvärdering är mer enhetliga och i samstämmighet med liknande yrken på övriga arbetsmarknaden.

Helén Marcolin  
HR-strateg och förhandlingsansvarig

#### **5 Bilaga**

Bilaga 1 - Nyckelvärden

## Bilaga 1

# Nyckelvärden

Nyckelvärden för alla medarbetare

	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>
Antal	846	162	1 008
Andel	83,9%	16,1%	100,0%
Medelålder	47	46	47
Genomsnittlig anställningstid	8	6	8
Ojusterat lönegap (medel)			3,8%
Ojusterat lönegap (median)			7,9%
Minlön	24 111	24 300	24 111
10:e lönepercentilen	27 900	28 300	28 000
Medianlön	32 700	35 500	33 050
Medellön	35 655	37 066	35 882
90:e lönepercentilen	45 300	47 650	45 600
Maxlön	114 000	65 100	114 000



Kommunstyrelseförvaltning  
Anna Olsson  
0479 - 52 82 13  
HR-chef

Beslutsinstans: Personaldelegationen

## Löneöversyn 2025

Dnr KS 0.2.4 KS-2025-00112

### Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår personaldelegationen besluta att:

- Löneöversyn 2024 års nivå, 3.5%, utifrån antaget budgetutrymme med reservation för utfallet av gällande centrala avtalsförhandlingar.
- Ej göra några centralt prioriterade satsningar på enskilda yrkesgrupper.

### Sammanfattning av ärendet

Osby kommuns lönesättning utgår från de centrala löneavtalen och en gemensam syn för kommunens verksamheter gällande lönepolitik. Detta innebär att kommunen är en arbetsgivare med gemensamma riktlinjer som omfattar samtliga medarbetare. Lönepolitiken ska motivera medarbetarna till goda arbetsinsatser, så att målen för verksamheten uppnås och individens utveckling främjas. Bedömningar som görs inför löneöversynerna ska resultera i en ansvarsfull och långsiktig utveckling med fokus på verksamhet, kvalitet och resultat.

Inför löneöversynen 2025 har löneanalys genomförts på förvaltningsnivå vilken bygger på en kartläggning av lönerelationer mellan och inom olika yrkesgrupper, kommande rekryteringsbehov samt skillnader i lön för män och kvinnor. Jämförelse av lönestruktur har även gjorts gentemot kringliggande kommuner.

Vid överläggningar med de fackliga organisationerna har synpunkter inför kommande löneöversyn förts fram samt eventuella yrkanden lämnats.

### Barnrättsprövning

Ej aktuellt.



**Finansiering**

Inom befintlig budget.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse ”Löneöversyn 2025”

**Beslutet ska skickas till**

HR-chef

Petra Gummeson  
Kommundirektör

Anna Olsson  
HR-chef

## Undertecknat av följande personer

### **ANNA OLSSON**

E-Legitimation: BankID Mobile

Datum: 2025-01-28 13:19:29

Transaktionsidentitet: 6a8e3b2661251c63361679a107c2e78cd25de43f2f3c856671f20099ac47e5f7

Underskriftstjänst: **Visma Underskriftstjänst**

Dokumentet är signerat av Ciceron DoÄ

## Organisation

Organisation: Osby kommun

Organisationsnr: 212000-0902

E-post: kansliet@osby.se

Hemsida: [www.osby.se](http://www.osby.se)