

Datum
2021-01-12

§ 30

Dnr 2020-01135

Fastställande av lönestruktur för 2021

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen fastställer lönestruktur för 2021 enligt följande:

BAS	10.e percentil	90.e percentil
A	20 100	26 500
B	21 300	29 100
C	22 700	32 000
D	24 600	35 200
E	26 800	38 800
F	29 500	42 600
G	32 400	47 000
H	35 700	51 600
I	39 200	56 800
J	43 200	62 400
K	47 500	67 400
L	52 300	72 000

Sammanfattning av ärendet

I de centrala löneavtalen (HÖK) anges att arbetsgivaren har ansvar för lönebildningen. Lönesättningen ska ske genom individuella och differentierade löner så att det positiva sambandet mellan medarbetarens lön, motivation och resultat kan uppnås.

Målsättning för hur relationen mellan olika befattningsgrupper ska se ut samt vilken lönespridning som ska finnas inom och mellan de olika befattningsgrupperna anges i en kommungemensam lönestruktur. Den beslutade lönestrukturen används som utgångspunkt vid prioriteringar och satsningar och är också ett stöd för lönesättande chefer vid lönesättning av nya medarbetare.

Den föreslagna lönestrukturen för 2021 är justerad utifrån den tidigare lönestruktur som legat på samma nivå sedan 2019. Den är framtagen utifrån en analys av den nuvarande lönestrukturen i Kungsbacka kommun och en kartläggning av nuvarande faktiska lönestruktur. Beaktande har även tagits av förändringar i centrala avtal samt en analys av lönestrukturer i andra kommuner.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse, 2020-12-14

Utredning avseende förslag till lönestruktur 2021 och lönekartläggning

Justerare

Expedierat/bestyrt

Datum
2021-01-12

Beslutsgång

Ordförande Lisa Andersson (M) konstaterar att det finns ett förslag till beslut, kommunledningskontorets. Ordföranden (M) prövar förslaget och finner att arbetsutskottet bifaller det.

Justerare

Expedierat/bestyrt



Fastställande av lönestruktur för 2021

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen fastställer lönestruktur för 2021 enligt följande:

BAS	10.e percentil	90.e percentil
A	20 100	26 500
B	21 300	29 100
C	22 700	32 000
D	24 600	35 200
E	26 800	38 800
F	29 500	42 600
G	32 400	47 000
H	35 700	51 600
I	39 200	56 800
J	43 200	62 400
K	47 500	67 400
L	52 300	72 000

Sammanfattning av ärendet

I de centrala löneavtalen (HÖK) anges att arbetsgivaren har ansvar för lönebildningen. Lönesättningen ska ske genom individuella och differentierade löner så att det positiva sambandet mellan medarbetarens lön, motivation och resultat kan uppnås.

Målsättning för hur relationen mellan olika befattningsgrupper ska se ut samt vilken lönespridning som ska finnas inom och mellan de olika befattningsgrupperna anges i en kommungemensam lönestruktur.

Den beslutade lönestrukturen används som utgångspunkt vid prioriteringar och satsningar och är också ett stöd för lönesättande chefer vid lönesättning av nya medarbetare.

Den föreslagna lönestrukturen för 2021 är justerad utifrån den tidigare lönestruktur som legat på samma nivå sedan 2019. Den är framtagen utifrån en analys av den nuvarande lönestrukturen i Kungsbacka kommun och en kartläggning av nuvarande faktiska lönestruktur. Beaktande har även tagits av förändringar i centrala avtal samt en analys av lönestrukturer i andra kommuner.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse, 2020-12-14

Utredning avseende förslag till lönestruktur 2021 och lönekartläggning

Beslutet skickas till

Samtliga nämnder

Beskrivning av ärendet

I de centrala löneavtalen (HÖK) anges att arbetsgivaren har ansvar för lönebildningen och att lönebildningen är viktigt instrument för att kommunen ska nå sina verksamhetsmål. Lönesättningen ska ske genom individuella och differentierade löner så att det positiva sambandet mellan medarbetarens lön, motivation och resultat kan uppnås.

Målsättning för hur relationen mellan olika befattningsgrupper ska se ut samt vilken lönespridning som ska finnas inom och mellan de olika befattningsgrupperna anges i en kommungemensam lönestruktur. Den beslutade lönestrukturen används som utgångspunkt vid prioriteringar och satsningar och är också ett stöd för lönesättande chefer vid lönesättning av nya medarbetare.

Den föreslagna lönestrukturen för 2021 är justerad utifrån den tidigare lönestruktur som legat på samma nivå sedan 2019. Den är framtagen utifrån en analys av den nuvarande lönestrukturen i Kungsbacka kommun och en kartläggning av nuvarande faktiska lönestruktur. Beaktande har även tagits av förändringar i centrala avtal samt en analys av lönestrukturer i andra kommuner.

Under de senaste åren har utmaningen varit att bibehålla och öka lönespridningen inom flera av grupperingarna då ingångslönerna ökat i en snabbare takt än lönenivåerna för befintlig personal. Detta har gjort att den faktiska lönestrukturen tryckts ihop i förhållande till målsättningen i den beslutade lönestrukturen.

Lönekartläggning

Arbetsgivare ska årligen genomföra en lönekartläggning i enlighet med Diskrimineringslagen i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. I Kungsbacka

kommun görs detta med stöd av arbetsvärderingsverktyget BAS. Arbetsvärderingen genomförs på ett strukturerat och systematiskt så att befattningarna värderas på ett likartat sätt utan hänsyn till vem som innehar befattningen.

År 2020 har på många sätt varit ett speciellt år, inom lönepolitiska sammanhang så var det en omfattande avtalsrörelse som försenades och avslutades i slutet av året. Detta har medfört att lönekartläggningen för 2020 först kunde startas i mitten av december då merparten av lönerna var klara för kommunens medarbetare.

Sammantaget så konstateras att relationen mellan män och kvinnors löner är densamma för 2020 som för 2019, dvs medianen av kvinnors löner är ca 96% av medianen för män, även om skillnaderna till vissa delar minskats framförallt när det gäller skillnaden mellan likvärdiga arbeten.

Malin Aronsson
Kommundirektör

Anders Johansson
Biträdande kommundirektör



Utredning om löneöversyn och lönestruktur för 2021

Sammanfattning

I de centrala löneavtalen (HÖK) anges att arbetsgivaren har ansvar för lönebildningen och att lönebildningen är ett viktigt instrument för att kommunen ska nå sina verksamhetsmål. Lönesättningen ska ske genom individuella och differentierade löner så att det positiva sambandet mellan medarbetarens lön, motivation och resultat kan uppnås.

Målsättning för hur relationen mellan olika befattningsgrupper ska se ut samt vilken lönespridning som ska finnas inom och mellan de olika befattningsgrupperna anges i en kommungemensam lönestruktur. Den beslutade lönestrukturen används som utgångspunkt vid prioriteringar och satsningar och är också ett stöd för lönesättande chefer vid lönesättning av nya medarbetare.

Den föreslagna lönestrukturen för 2021 är justerad utifrån den tidigare lönestruktur som legat på samma nivå sedan 2019. Den är framtagen utifrån en analys av den nuvarande lönestrukturen i Kungsbacka kommun och en kartläggning av nuvarande faktiska lönestruktur. Beaktande har även tagits av förändringar i centrala avtal samt en analys av lönestrukturer i andra kommuner.

Under de senaste åren har utmaningen varit att bibehålla och öka lönespridningen inom flera av grupperingarna då ingångslönerna ökat i en snabbare takt än lönenivåerna för befintlig personal. Detta har gjort att den faktiska lönestrukturen tryckts ihop i förhållande till målsättningen i den beslutade lönestrukturen.

Arbetsgivare ska årligen genomföra en lönekartläggning i enlighet med Diskrimineringslagen i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. I Kungsbacka kommun görs detta med stöd av arbetsvärderingsverktyget BAS. Arbetsvärderingen genomförs på ett strukturerat och systematiskt så att befattningarna värderas på ett likartat sätt utan hänsyn till vem som innehar befattningen.

År 2020 har på många sätt varit ett speciellt år, inom lönepolitiska sammanhang var det en omfattande avtalsrörelse som försenades och avslutades i slutet av året. Detta har medfört att lönekartläggningen för 2020 kunde startas först i mitten av december då merparten av lönerna var klara för kommunens medarbetare.

Sammantaget konstateras att relationen mellan män och kvinnors löner är densamma för 2020 som för 2019, dvs medianen av kvinnors löner är ca 96% av medianen för män, även om skillnaderna till vissa delar minskats framförallt när det gäller skillnaden mellan likvärdiga arbeten.

Justering av kommunens lönestruktur

Fokus för lönepolitiken i Kungsbacka kommun är jämställda och konkurrenskraftiga löner samt att osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska minska/upphöra.

Enligt löneavtalet § 1 ska lönebildning och lönesättning bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

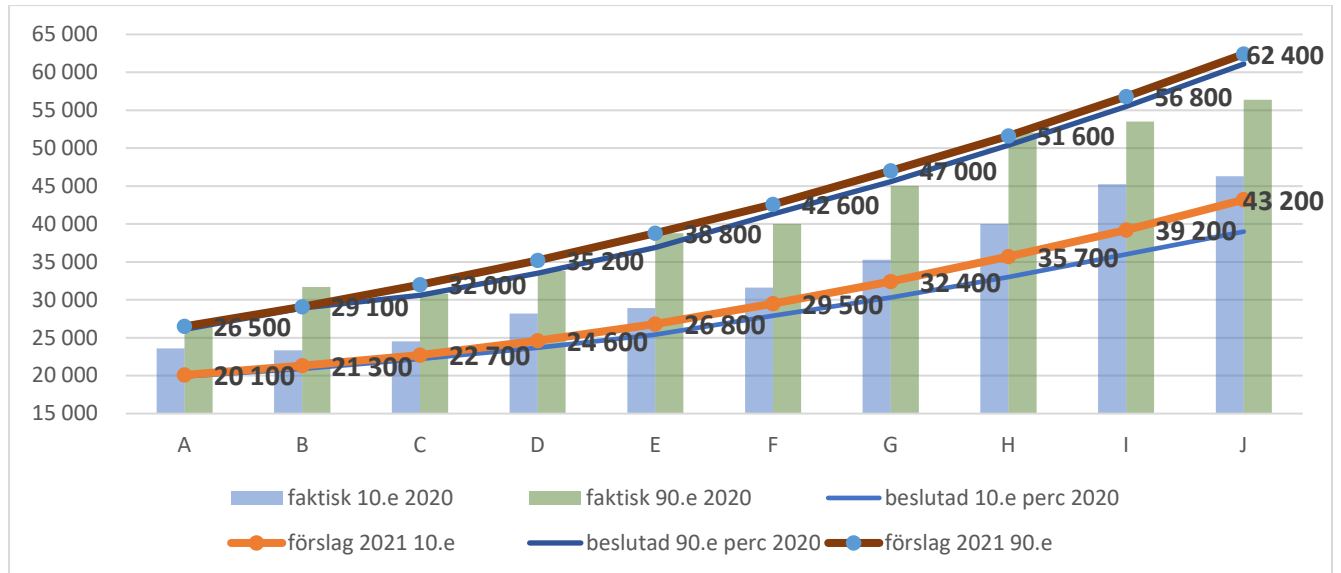
Målsättningen är därigenom att en ändamålsenlig och relevant lönespridning kan åstadkommas.

Det finns en osäkerhet i hur den pågående pandemin kommer att påverka konjunkturen framöver och därmed även kommunens möjlighet till en god kompetensförsörjning. Under 2020 har personalomsättningen minskat och på de lediga tjänsterna som utlyses finns många sökande med relevant erfarenhet och utbildning. Detta kan komma att påverka löneutvecklingen och ingångslönerna framöver. Sett till den prognostiserade ekonomiska utvecklingen finns anledning att vara återhållsamma med den generella löneutvecklingen.

Från 2020 finns nya löneavtal för stora delar av den kommunala verksamheten vilket underlättar för att prognostisera de årliga personalkostnaderna under de närmaste åren. Under 2021 kommer nya avtal att förhandlas fram med lärarförbunden, vilket medför att dessa kostnader i dagsläget är mer osäkra att prognostisera. Den kommunala sektorn har under de senaste åren haft en löneutveckling som varit högre än inom den privata sektorn, detta är framförallt en konsekvens av den kompetensförsörjningsutmaning som funnits inom kommunal sektor under merparten av 10-talet.

Utifrån en analys av kommunens nuvarande lönestruktur och utifrån de senaste årens kompetensförsörjningsutmaning kan konstateras att de faktiska lönenivåerna i 10:e percentilen ligger en bra bit över 10:e percentilen i den beslutade lönestrukturen. När det gäller förhållanden mellan den beslutade och den faktiska 90:e percentilen är den mer samstämmig med undantag för några intervaller. Med anledning av detta så föreslås att lönestrukturen för Kungsbacka kommun justeras inför 2021 enligt nedan graf och tabell nedan. Bilden visar förslag på lönestruktur för 2021, den beslutade lönestrukturen för 2020 samt den 10:e, och 90:e percentilerna vad gäller faktisk snittlön med 2020 års lönenivå.

Utifrån detta resonemang är bedömningen att den föreslagna lönestrukturen för 2021 föreslås justeras. Justeringen följer den tidigare strukturen.



Föreslag lönestruktur 2021

BAS	förslag 10.e percentil	förslag 90.e percentil
A	20 100	26 500
B	21 300	29 100
C	22 700	32 000
D	24 600	35 200
E	26 800	38 800
F	29 500	42 600
G	32 400	47 000
H	35 700	51 600
I	39 200	56 800
J	43 200	62 400
K	47 500	67 400
L	52 300	72 000

Lönekartläggning 2020

Sedan 2017 ska arbetsgivare enligt Diskrimineringslagen årligen göra en lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. I lönekartläggningen ska arbetsgivaren kartlägga och analysera:

- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete
- löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete som har högre krav mot ett arbete som inte är kvinnodominerat och har lägre krav, så kallad hierarkisk jämförelse.

Med begreppet likvärdiga arbeten avses arbeten som anses ha lika värde utifrån en sammantagen bedömning av de krav som arbetet ställer samt dess natur. Arbetsvärderingen genomförs med BAS-verktyget, på ett strukturerat och systematiskt sätt för att säkerställa att befattningarna bedöms och värderas utifrån samma "måttstock" samt utan hänsyn till vem som utför arbetet. Efter det att kartläggningen är genomförd ska en plan upprättas för hur lönejusteringar och andra åtgärder ska bidra till att åtgärda löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

Kungsbacka kommun har under flera år arbetat med arbetsvärdering av kommunens befattningar för att göra jämförelser. Det har också funnits en plan för att utjämna osakliga löneskillnader där riktade satsningar har gjorts till specifika befattningar som haft en lägre medianlön i förhållande till likvärdiga arbeten.

För 2021 kommer respektive förvaltning att arbeta med att minska osakliga löneskillnader eller andra satsningar som bedöms som nödvändiga.

I den lönekartläggningen som genomförts efter att löneöversynen för 2020 avslutades kan det konstateras att den sammantagna skillnaden mellan medianen för män och kvinnors löner är oförändrad på 96%.

Sett till medianen för kvinnor respektive män som utför lika arbete finns det några kvinnodominerande befattningar där skillnaden mellan kön ytterligare behöver analyseras för att klarlägga att det inte är en skillnad som beror på kön.

När det gäller likvärdiga arbeten kvarstår en del av de mönster som konstaterats tidigare år. Det handlar bland annat om att restaurangchefer, vårdbiträden, ungdomskonsulenter, familjebehandlare, lärare modersmål och bibliotekarier ligger lågt i medianlön i förhållande till jämförbara grupper. Det kan dock konstateras att skillnaderna har minskat inom samtliga av dessa grupper i jämförelse med föregående år. Skillnaden har också minskat i det totala antalet befattningsgrupper som är kvinnodominerande och som har en lägre median än medianen för likvärdiga befattningar.

I en analys av kvinnors medianlön i förhållande till mäns medianlön inom respektive grupp av likvärdiga befattningar, så kallade BAS-intervall har skillnaden mellan kvinnors sammantagna median minskat i förhållande till mäns sammantagna medianlön. Dock kvarstår att medianlönen för kvinnor är lägre i 6 av 10 BAS-grupperingar (A-J).

Utifrån att löneöversynen genomfördes så sent under 2020 har inte en relevant omvärldsbevakning kunnat göras utan det kommer att ske löpande. Utifrån den kartläggning som gjordes av 2019 års löner konstaterades att Kungsbacka kommun haft ett bra löneläge i jämförelse med Göteborgsregionens kommuner (GR) och kommunerna i Halland.