

### Exempel på lönekartläggning inom kommunsektorn

- I lönekartläggningen kan lönerna granskas som en helhet, till exempel enligt tabellmodellen nedan, Modellen är endast ett exempel. Arbetsgivaren bestämmer själv vilken tabellmodell, vilken gruppindelning och vilka jämförelselöner som ska användas i lönekartläggningen för att de lokala behoven ska tillgodoses.
- Lönekartläggningen omfattar i regel heltidsanställda med full lön. För deltidsanställda och personer som fått lön endast för en del av månaden behövs i allmänhet en separat lönekartläggning, eftersom man måste beakta jämförelseproblem som förorsakas av de varierande arbetsinsatserna. Lönekartläggningen ska omfatta hela personalen, såväl fast anställda som visstidsanställda. Också de som står utanför lönesättningen omfattas av lönekartläggningen.
- I kartläggningen anges inte löneuppgifter för enskilda personer. KT rekommenderar att löneuppgifter anges endast för grupper som omfattar minst sex kvinnor och sex män. Om gruppen är mindre kan granskningen omfatta större grupper (t.ex. AKTA per bilaga). Om gruppen omfattar minst sex personer, men inte minst sex kvinnor och män, kan man ange endast medeltalet av hela gruppens löner. Då kan man alltså inte ange separata löneuppgifter för kvinnor och män.
- Grunden för lönekartläggningen är tidigare lönestatistisk praxis i kommunen/samkommunen. Lönekartläggningen kan göras till exempel per avtalsområde eller per lönepunkt. Uppgifterna inom en lönepunkt kan vid behov anges per yrkes- eller uppgiftsgrupp.
- I denna lönekartläggningsmodell används som exempel på lönebegrepp uppgiftsrelaterad lön enligt avtalsområde, ordinarie lön och totalinkomst. Det är bäst att välja det eller de lönebegrepp som motsvarar kommunens/samkommunens etablerade praxis. I jämförelsen bör beaktas att inkomstbegreppen och lönestrukturen varierar mellan avtalsområdena och yrkes-/uppgiftsområdena.
- När man jämför löneuppgifter bör man beakta att också anställda inom samma grupp kan arbeta med uppgifter som till sin svårighetsgrad och sitt innehåll är mycket olika, varvid lönerna också varierar. Enskilda uppgifters svårighetsgrad och det individuella kunnandet framgår inte av denna lönekartläggningsmodell.
- I modellen avses med "Kvinnornas lön, %" hur många procent kvinnornas lön är av männens.
- Om lönekartläggningen som helhet visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna.

## Tabellmodell för lönekartläggning

Avtalsområde/ lönepunkt/uppgifts- yrkesgrupp	Antal				Uppgiftsrelaterad lön i snitt €/mån.				Ordinarie lön i snitt €/mån.				Totalinkomst i snitt €/mån.				
	Kvinno r	Mä n	Total t	Kvinnor , %	Kvinno r	Mä n	Total t	Kvinnorna s lön, %	Kvinno r	Mä n	Total t	Kvinnorna s lön, %	Kvinno r	Mä n	Total t	Kvinnorna s lön, %	
<b>AKTA</b> 03HOI030 - Sjukskötare, - Hälsovårdare osv. 03HOI040 - Närvårdare osv.																	
<b>Lärare (UKTA)</b> 4 03 04 03 0 4 03 04 00 5 osv..																	
<b>Tekniska (TS)</b> Brandmän Fastighetsskötare osv.																	
<b>Läkare (LÄKTA)</b> L3SL3000 L2TH5200 osv.																	

Lönegrupp/uppgifts- yrkesgrupp	Antal				Grundtimlön i snitt €/timme				Medeltimlön (35 §) €/timme				
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor %	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnornas lön, %	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnornas lön, %	
<b>Timavlönade</b> I A I B osv. och/eller Parkarbetare Idrottsanläggningskötare													