

Tyresö kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
Jimmy Andersson
Förhandlingschef
08-578 293 65
jimmy.andersson@tyreso.se

TJÄNSTESKRIVELSE

2018-11-27

1 (3)

Diarienummer

2018/KSP 0047 022

Kommunledningsutskottet

Uppföljning av löneöversyn 2018

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunledningsutskottet noterar informationen.

Kommunstyrelseförvaltningen



Bo Renman
Kommundirektör



Jonas Jansfors
HR-chef

Sammanfattning

Den formella delen av löneöversynen 2018 är avslutad i och med att arbetsgivaren har haft avstämningar med samtliga motparter och att medarbetarna får ut sina nya löner.

HR-avdelningens bedömning är att löneöversynen, trots att centrala lönekollektivavtal för Lärarnas Samverkansråd inte blev klara förrän under hösten, har fungerat väl. Efter avstämningar mellan Tyresö kommun och samtliga arbetstagarorganisationer kan konstateras att löneöversynsprocessen i

kommunen sammantaget förbättrats och att en del tidigare uppmärksammade utvecklingsområden utvecklats i positiv riktning. Parterna ser dock även fortsättningsvis ytterligare behov av att förtydliga de olika chefsnivåernas roll och ansvar i lönebildningsarbetet för att över tid möjliggöra mer rättvisande lönestrukturer, i synnerhet inom yrkesgrupper som är utsatta för omfattande marknadspåverkan.

Beskrivning av ärendet

Löneöversynen är ett av arbetsgivarens viktigaste verktyg för att möjliggöra en ändamålsenlig styrning och måluppfyllelse inom verksamheten. I samband med den årliga löneöversynen har chef med personalansvar i uppdrag, att utifrån gällande lönekriterier, bedöma medarbetares prestation samt ta aktivt ansvar för att lönestrukturerna inom dennes ansvarsområde är rättvisande.

I samband med de avslutande avstämningarna med berörda arbetstagarorganisationer utvärderar parterna tillsammans löneöversynen. Generellt bedöms kvaliteten på lönesamtalet som förs mellan medarbetare och chef ha förbättrats något. Dock kan förhållandevis kraftiga variationer skönjas mellan enskilda enheter och verksamheter. Parterna är överens om och ser det som naturligt att dessa variationer ska utjämnas och att samtalens kvalitet successivt ska fortsätta förbättras. Det pågående arbetet med framtagande av nya lönekriterier bedöms vara en faktor för att understödja en fortsatt gynnsam utveckling.

I likhet med avstämningarna från löneöversynen 2017 kan konstateras att arbetsgivaren även fortsättningsvis behöver arbeta för att tydliggöra chefsnivåernas roll och ansvar inom löneöversyns- och lönebildningsarbetet.

Utfallet i samband med löneöversynen 2018 blev för kommunen som helhet 2,66 procent. Utfallen varierar mellan olika yrken och avtalsområden och återspeglar i stort de prioriteringar som arbetsgivaren före löneöversynen aviserade. Däribland kan nämnas yrkesgrupperna bibliotekarier, förskollärare och undersköterskor vilka omfattades av handlingsplanen för jämställda löner samt en medveten strategisk prioritering av yrkesgrupperna grundskollärare och psykologer.

Löneutfallen i övrigt ska i första hand sättas i relation till den individuella lönesättningen som tillämpas i Tyresö kommun. Lönen och löneökningar ska stimulera till förbättringar av verksamheternas effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönesättningen påverkas också av arbetsgivarens förutsättningar att rekrytera och behålla personal.

Den påtagliga löneglidning som tidigare år kunnat konstateras för vissa yrkesgrupper har avtagit något i omfattning, vilket bland annat kan härledas till en något minskande personalomsättning inom flera av de större svårrekryterade yrkesgrupperna, t ex lärare, förskollärare och socialsekreterare. Denna utveckling är givetvis glädjande och arbetsgivarens medvetna prioritering av flera av dessa yrkesgrupper har gjorts i syfte att minska löneglidningens effekter och därmed även för att skapa mer rättvisande lönestrukturer.