

UTDRAG

§ 51

Dnr 2014/KSP 0032 22

Kommunens inriktning vid löneöversyn 2015

Kommunstyrelsens särskilda utskotts beslut

- HR-chefen får i uppdrag att göra mindre justeringar i Kommunens inriktning vid löneöversyn 2015 inför kommunstyrelsens behandling av ärendet.

Kommunstyrelsens särskilda utskotts förslag till kommunstyrelsen

- Den justerade versionen av Kommunens inriktning vid löneöversyn 2015 antas.

Ersättaryttrande

Marie Åkesdotter (MP) lämnar in ett ersättaryttrande (bilaga).

Beskrivning av ärendet

HR-avdelningen har arbetat fram ett förslag till kommunens inriktning vid löneöversyn 2015 (bilaga).

Ordförandeförslag




Efter diskussion i kommunstyrelsens särskilda utskott föreslår ordföranden att HR-chefen får i uppdrag att göra mindre justeringar i Kommunens inriktning vid löneöversyn 2015 inför kommunstyrelsens behandling av ärendet och att kommunstyrelsen därefter föreslås besluta att anta den justerade versionen av Kommunens inriktning vid löneöversyn 2015.

Beslutsgång

Ordföranden ställer proposition på ordförandeförslaget. Kommunstyrelsens särskilda utskott beslutar enligt ordförandeförslaget.

Bilagor

Kommunens inriktning vid löneöversyn 2015.pdf

Justerandes sign 		Utdragsbestyrkande 
---	---	--



Ersätтарыttrande

Kommunstyrelsen särskilda utskott 23 oktober 2014

Ärende 7 Kommunens inriktning vid löneöversyn 2015

Kommunens inriktning vid löneöversynen 2015 innebär bl a att ökad lönespridning ska eftersträvas och att eventuella osakliga löneskillnader på grund av kön skall rättas till. I ärendet står "För att ge medarbetare en långsiktig löneutveckling och arbetsgivaren möjlighet att premiera goda arbetsinsatser behöver lönespridningen i Tyresö kommun öka." Vidare att "Det är angeläget att rätta till löneskillnader som inte beror på annat än kön."

Miljöpartiet i Tyresö delar inte uppfattningen att lönespridningen skulle vara för liten inom kommunen. Vi ser istället problem med stora löneskillnader mellan olika yrkesgrupper och också mellan kvinnor och män, vilket ofta sammanfaller. Att kommunen försöker rätta till osakliga löneskillnader, där kvinnors arbete värderas lägre än mäns är mycket bra, men det kommer också att kräva att männen står tillbaka till förmån för kvinnor. Inom Tyresö kommun råder redan stora skillnader mellan lägstalöner och topplöner. Alltför stora skillnader mellan människor skapar ökade klyftor och problem. Statistik inom kommunen visar att anställda med lägre lön har fler sjukdagar än de med högre löner. Ekonomisk stress, tunga lyft, rutinarbete och för lite stimulans kan ses som delar av förklaringen. Kommunens statistik visar också att kvinnor har betydligt högre sjukfrånvaro än män. Värderingen av arbetet kan vara en del av förklaringen, men kvinnor har ofta också en tuffare arbetsmiljö än männen.

Omedvetna värderingar av kvinnodominerat arbete innebär lägre status och sämre betalning än det mansdominerade arbetet. Tyresö kommun som offentlig arbetsgivare har ett särskilt ansvar för jämställdhetsarbetet. Det kvinnodominerade arbetet måste uppvärderas och könsrelaterade skillnader upphöra. En ersättningsnivå som står i relation till arbetsinsatsen och de erforderliga kvalifikationerna är nödvändigt för den enskilda individen, men också för Tyresö kommun som behöver kvalificerade och kompetenta medarbetare som trivs på jobbet. Tyresö kommun måste ta fram en handlingsplan för jämställda löner och prioritera kvinnodominerande yrkesgrupper vid kommande löneförhandlingar. Att fortsätta med procentuella löneökningar innebär att klyftorna mellan grupperna ökar.

Jag vänder mig också emot att en särskild arbetsgrupp pekas ut i dokumentet till detta ärende. På mötet bestäms att detta ska tas bort. Det välkomnar jag. "För lärargrupperna gäller även att de kvalitativa aspekterna och elevers resultat utifrån lärarens förmåga att bedriva och utveckla undervisningen/det pedagogiska arbetet ska vara vägledande vid lönesättning. Arbetet ska följas upp i dialog för att avtalets mål om individuell lönesättning ska uppnås."

för Miljöpartiet de Gröna i Tyresö

Marie Åkesdotter

Kommunens inriktning vid löneöversyn 2015

Lönebildningen i Tyresö kommun bygger på de centrala avtalens innehåll där en grundläggande princip är att lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Arbetsgivaren har fortsatt stort ansvar för lönebildningen där sifferlösa avtal som löper tillsvidare eftersträvas för samtliga arbetstagarorganisationer. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Individuell lönesättning

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden om lönebildningen i kommunen samt marknadens påverkan. Lönebildning och lönesättning ska 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.

Chefens roll och ansvar

För att få acceptans för lönebildningen krävs en konsekvent tillämpning av lönepolitiken. Individuell och differentierad lönesättning är ett effektivt sätt att premiera goda arbetsinsatser. Detta ställer stora krav på lönesättande chefers förmåga att inbjuda till samtal som ger medarbetarna utrymme för delaktighet och dialog.

För att ge medarbetare en långsiktig löneutveckling och arbetsgivaren möjlighet att premiera goda arbetsinsatser behöver lönespridningen i Tyresö kommun öka. Löneavtal med differentierad lönesättning förutsätter att chefen för samtal med medarbetare om uppställda mål och resultat och att det görs klart hur dessa kopplas till lön. För lärargrupperna gäller även att de kvalitativa aspekterna och elever

resultat utifrån lärares förmåga att bedriva och utveckla undervisningen/det pedagogiska arbetet ska vara vägledande vid lönesättning. Arbetet ska följas upp i dialog för att avtalets mål om individuell lönesättning ska uppnås. Det är varje chefs uppgift att föra dessa samtal med sina medarbetare.

Chefslöner

Kommunen som arbetsgivare ställer i allt väsentligt samma krav på cheferna inom respektive chefsnivå när det gäller budget-, arbetsmiljö-, resultat- och personalansvar. Chefer ska lönesättas utifrån de uppdrag som ges och utifrån de kriterier som lagts fast i kommunens chefspolicy. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer, oavsett förvaltningsställhörighet, avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Om obalans mellan förvaltningarnas chefslöner råder ska detta uppmärksammas med målet att jämna ut skillnaderna.

I chefens uppdrag ingår att ha en återkommande dialog med medarbetarna och det är särskilt viktigt att dessa samtal sköts på ett professionellt sätt. Det är också viktigt att ha kunskap om de olika löneavtalen för att kunna genomföra en löneöversyn som motsvarar de krav som ställs då lönen sätts i dialogform.

Jämställdhet

I Diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på den lokala lönebildningen mellan olika arbetstagarorganisationer å ena sidan och mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivare å den andra.

Det är angeläget att rätta till löneskillnader som inte beror på annat än kön. Kvinnodominerade grupper har en tendens att på riksnivå ha en lägre medellön än likvärdiga yrkesgrupper som domineras av män.

Kompetensutveckling

Deltagandet i verksamhetsbaserad kompetensutveckling är en viktig del i Tyresö kommuns kvalitetsarbete och är därmed en viktig del i den individuella

lönesättningen. Behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling ska lyftas fram i samtalen mellan chef och medarbetare, liksom det positiva sambandet mellan denna och medarbetarens möjligheter att påverka sin egen löneutveckling.

Svårrekryterade grupper/nyckelpersoner

Den verksamhet som bedrivs inom en kommun är i många fall komplicerad och kräver medarbetare med god utbildning och erfarenhet. Kommunen som arbetsgivare har ett ansvar för att ta tillvara och utveckla kompetensen hos alla medarbetare men med särskilt fokus på grupper som det är svårt att rekrytera och behålla av marknadsskäl. De särskilda utmaningar som har identifierats i omvärldsanalysen är att inom en del yrkesgrupper med krav på akademisk utbildning finns en konkurrens inom såväl den offentliga sektorn som den privata. Mot bakgrund av detta bör dessa grupper ges särskild uppmärksamhet. Det är därvid särskilt viktigt att också se till möjligheten att öka lönespridningen inom respektive grupp.

Svag eller ingen löneutveckling

Fördjupade insatser krävs för de medarbetare som inte når upp till de uppsatta målen för verksamheten. Arbetsgivaren måste ge medarbetare möjlighet att påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska motiveras och tydliggöras i dialogen mellan chef och medarbetare. En handlingsplan ska upprättas där det tydligt framgår hur medarbetaren ska arbeta för att uppfylla målen för verksamheten och därigenom kunna få en bättre löneutveckling. Båda parter ansvarar gemensamt för att en handlingsplan upprättas.

Löneutveckling för äldre arbetstagare

Det är av stor vikt för Tyresö kommun som arbetsgivare att tillvarata och utveckla samtliga arbetstagare. Genom bibehållet engagemang och motivation även hos äldre arbetstagare ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling, måluppfyllelse och en bra löneutveckling.

Ingångslöner

Tyresö kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för alla. Nya medarbetare ska även fortsättningsvis ha möjlighet till bra ingångslöner.

En sammanhållen lönebildning

För att hålla ihop lönebildningen och undvika löneglidning ska samtliga lönejusteringar av redan anställd personal göras i samband med löneöversynen. Om

det finns särskilda skäl för att göra en justering vid annan tidpunkt ska HR-chefen eller Förhandlingschefen kontaktas först för godkännande.

Datum 2014-10-23
Tid 13:00–14:00
Plats Krusboda, kommunhuset

Beslutande Se närvarolista

Övriga deltagare Se närvarolista


Justeringens plats och tid Kommunkansliet 2014-10-27

Paragrafer 45 – 52

Sekreterare


Rebecca Berlin

Ordförande


Fredrik Sawestahl

Justerande


Kristjan Vaigur

ANSLAG / BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ Kommunstyrelsens särskilda utskott
Sammanträdesdatum 2014-10-23
Datum då anslaget sätts upp 2014-10-28
Datum då anslaget tas ned 2014-11-19
Förvaringsplats för protokollet Kansli arkiv plan 6

Underskrift


Rebecca Berlin

Utdragsbestyrkande

Närvarolista

Beslutande

Fredrik Saweståhl (M)

Mats Larsson (FP)

Andreas Jonsson (M)

Kristjan Vaigur (S)

Anita Mattsson (S)

Ersättare

Leif Kennerberg (KD)

Ulrica Riis-Pedersen (C)

Karin Ljung (S)

Marie Åkesdotter (MP)

Övriga

Bo Renman, Kommundirektör, Kommunledningskontoret

Inger Carlsson, Alkoholhandläggare, Medborgarfokus, fr.o.m. 13:00, § 45 t.o.m. 13:15, § 47

Jan Nilsson, Fastighetschef, Fastighetsenheten, fr.o.m. 13:00, § 45 t.o.m. 13:25, § 48

Ulf Haraldsson, HR-chef, Kommunledningskontoret

Rebecca Berlin, Kommunsekreterare, Kommunkansliet

Frånvarande

Christer Flodfält (M)

Justerandes sign




Utdragsbestyrkande