

Plats och tid

Krusboda, Plan 1, kommunhuset
Måndag 8 september 2008, kl. 15:00 - 16:30

Beslutande

Kenneth Monthan (m)
Kerstin Bergsman (m) § 12
Mats Larsson (fp) §§ 13-16 (15:30-16:30)
Kristjan Vaigur (s)

Övriga deltagare

Kerstin Bergsman (m) §§ 13-16
Anders Linder, Personalekonom
Kerstin Hedén, Kansli- och personalchef
Katja Fagerström, Handläggare
Daniel Berg, Sekreterare

Utses att justera

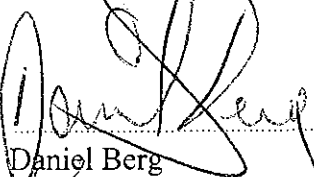
Kristjan Vaigur

Justeringens plats och tid

Personalkontoret
2008-09-09 kl 16:00

Underskrifter

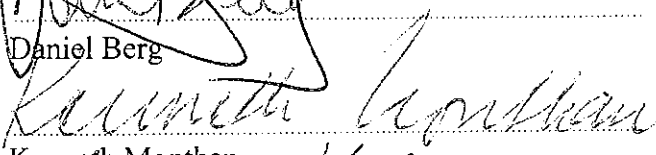
Sekreterare



Daniel Berg

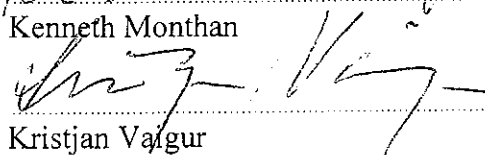
Paragrafer 12 - 16

Ordförande



Kenneth Monthan

Justerande



Kristjan Vaigur

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ

Förhandlingsdelegationen

Sammanträdesdatum

2008-09-08

Datum för anslags uppsättande

2008-09-10

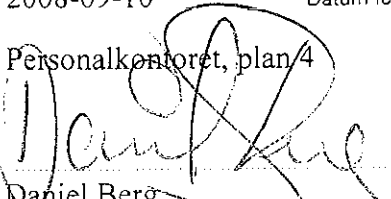
Datum för anslags nedtagande

2008-10-01

Förvaringsplats för protokollet

Personalkontoret, plan 4

Underskrift



Daniel Berg

Datum

2008-09-08

1 (2)

Till: Förhandlingsdelegationen

Kommunens inriktning vid löneöversyn för Vårdförbundet

Lönebildningen i Tyresö kommun bygger på de centrala avtalens innehåll där lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Ett viktigt mål med löneöversyn 2008 är att säkerställa att osakliga löneskillnader inte förekommer i Tyresö kommun. Därför skall den genomförda lönekartläggningen ligga till grund för lönesättningen.

Individuell lönesättning

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden om lönebildningen i kommunen. För att få acceptans för lönebildningen krävs en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och möjlighet till dialog och delaktighet för de anställda. Individuell och differentierad lönesättning är ett effektivt sätt att premiera goda arbetsinsatser och samtidigt komma till rätta med osakliga löneskillnader.

Löneavtal med differentierad lönesättning förutsätter att lönesättande chef samtalar med arbetsgruppen om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Det är vidare varje chefs uppgift att i enskilda samtal med sina medarbetare tydliggöra krav, förväntningar och uppsatta mål. Därefter ska arbetet följas upp i dialog för att avtalets mål om individuell lönesättning ska uppnås.

Jämställdhet

I jämställdhetslagen 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.

Tyresö kommun

Kansli och personalkontoret · 135 81 Tyresö

Tel 08-5782 91 00 · Fax 08-798 95 94

kommun@tyreso.se · www.tyreso.se

tyresö kommun



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. Grupper som domineras av kvinnlig personal har en tendens att på riksnivå ha en lägre medellön än grupper som domineras av män. Det är därför angeläget att noggrant följa lönebildningen i Tyresö kommun och att i förekommande fall rätta till löneskillnader som inte beror på annat än kön.

Arbetstagare med akademisk utbildning

Den verksamhet som bedrivs inom en kommun är i många fall komplicerad och ställer krav på akademiskt utbildad personal. Kommunen har som arbetsgivare ett ansvar för att ta till vara och utveckla kompetensen hos arbetstagare med utbildning från universitet eller högskola.

Svag eller ingen löneutveckling

Fördjupade insatser krävs för de arbetstagare som inte når de uppsatta målen för verksamheten. Arbetsgivaren måste ge anställda möjlighet att påverka sin egen lön i ett system som bygger på individuell målbaserad lönesättning. Svag eller utebliven löneökning över tid ska motiveras och tydliggöras i dialogen mellan chef och arbetstagare. En handlingsplan ska upprättas där det tydligt framgår hur den anställda ska arbeta för att bättre uppfylla målen för verksamheten och därigenom kunna få en 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 ta till vara på och utveckla samtliga arbetstagare. Erfarenhet och kompetens är värdefulla kvalifikationer för fortsatt verksamhetsutveckling. Lönediskriminering på grund av ålder får inte förekomma.