

Uppföljning av löneöversyn 2023

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut i kommunledningsutskottet

- Informationen noteras.

Kommunstyrelseförvaltningen

Cynthia Rune fjärd
Kommundirektör

Madeleine Fälleskog
HR-direktör

Sammanfattning

Löneöversynen 2023 för Tyresö kommuns medarbetare har efter avstämningar med samtliga arbetstagarorganisationer avslutats. Medarbetarnas nya löner gäller från och med den 1 april 2023 och betalades ut i samband med ordinarie löneutbetalning i maj respektive juni månad. Arbetsgivaren gjorde inför 2023 års löneöversyn utvidgade informationsinsatser riktade mot medarbetare och chefer med avsikt att beskriva arbetsgivarens hållning när det gäller löneöversyn i förhållande till omvärldsfaktorer såsom inflation och kostnadsökningar.

HR-stabens bedömning är att löneöversynen har fungerat väl. Efter avstämningar mellan Tyresö kommun och samtliga arbetstagarorganisationer kan konstateras att löneöversynsprocessen i kommunen sammantaget huvudsakligen uppfattats som positiv samt att en del tidigare uppmärksammade utvecklingsområden utvecklats i positiv riktning.

Arbetsgivaren har även i årets löneöversyn fortsatt att prioritera mer rättvisande lönestrukturer i syfte att dämpa konsekvenserna av marknadspåverkan i några av bristyrkena inom organisationen i enlighet med den lönepolitiska inriktningen.

Beskrivning av ärendet

Löneöversynen är ett av arbetsgivarens viktigaste verktyg för att möjliggöra en ändamålsenlig styrning och måluppfyllelse inom organisationen. 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. Dock kan 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. Under stora delar av 2019 pågick ett arbete i syfte att bättre utveckla och anpassa kommunens gemensamma lönekriterier till vår medarbetar- och ledarfilosofi, våra värdeord samt på ett mer adekvat sätt möjliggöra bedömning och uppföljning av medarbetarens prestation. Löneöversynen 2023 blev därmed den fjärde där dessa centrala lönekriterier med tillhörande definitioner användes för bedömning av medarbetarens prestationer. Målsättningen med de nya kriterierna var att löneöversynen och mer specifikt genomförandet av lönegrundande medarbetarsamtal samt bedömningen och dialogen kring medarbetarens prestation och lön skulle förbättras ytterligare i och med detta. Parterna kan konstatera att såväl effekterna av arbetet med lönekriterierna som den upplevda kvalitén i samtalen i huvudsak uppfattats som mycket positiv. Arbetet med att hålla definitioner levande och relevanta kommer dock att behöva fortsätta kontinuerligt.

I övrigt kom löneöversynen 2023 att präglas av den samhällsekonomiska situationen med en kraftigt ökad inflation, ökade räntor och ökade drivmedels- och energipriser. Det samhällsekonomiska läget kom att påverka debatten om löneökningar såväl nationellt som lokalt i Tyresö kommun och var en stor del av den så kallade industrimärkesförhandlingen som till del normerar löneökningarna på hela marknaden. Arbetsgivaren har utifrån detta fört löpande dialog med fackliga motparter för att tydliggöra sin hållning i frågan om löneökning i förhållande till samhällsekonomi och inflation. Arbetsgivaren har också informerat om sin syn och lönepolitik internt riktat mot medarbetare

och chefer. Det är HR-stabens uppfattning att arbetsgivaren i årets löneöversyn hanterat avvägningen mellan förväntningar, ekonomiska förutsättningar och säkerställandet av kompetensförsörjning och kvalité över tid på ett ansvarsfullt sätt.

Utfallet i samband med löneöversynen 2023 blev för kommunen som helhet 2,83 procent. Utfallen varierar mellan olika yrken och avtalsområden och återspeglar de ambitioner som arbetsgivaren före löneöversynen aviserade. Arbetsgivaren fastställde ett lokalt generellt riktmärke för löneökningstakt på 2,3 %, vilket också blev genomsnittsutfallet för medarbetare inom de sifferlösa lönekollektivavtalens områden. Kommunals avtalsvärde var för 2023 styrt av industriförhandlingarna och utfallet i löneöversynen för medarbetare inom Kommunals avtalsområde låg helt i linje med detta avtalsvärde om motsvarande 4,1 %.

Inom ramen för arbetsgivarens riktmärke för löneökningstakt har det funnits utrymme för riktade prioriteringar av såväl enskilda medarbetare som yrkesgrupper. Prioriteringarna gjordes utifrån en strategisk analys av interna lönerelationer samt ur marknadslöneperspektiv, med syftet att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare med goda förutsättningar att rekrytera och behålla hög kompetens i alla organisationens verksamheter över tid.

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.

Till följd av bristen på vissa yrkesgrupper på marknaden kommer arbetsgivaren även fortsatt följa utvecklingen och planera för att kunna vidta förebyggande lönestrukturella åtgärder om så bedöms nödvändigt för att undvika svårigheter att behålla eller rekrytera personal.

Ärendet bedöms inte beröra barn varför någon prövning av barnets bästa inte har genomförts.

Förslaget till beslut har inga ekonomiska konsekvenser.