Löneöversyn år 2027

Lönebildning i Tranås kommun ska bidra till att stärka möjligheten att attrahera och rekrytera kompetenta medarbetare. Den ska också bidra till att medarbetare vill utveckla verksamheten och motiveras i sitt arbete så att kommunen kan behålla kompetenta, motiverade, stolta och handlingskraftiga medarbetare. En väl genomtänkt och strategisk lönebildning blir ett styrinstrument som bidrar till att stimulera varje medarbetare att medverka till verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalité.

Som underlag till analys inför löneöversyn 2027 har behovsbeskrivningar gjorts utifrån analyser kopplade till löneöversyn 2026 samt nuvarande lönestruktur. Förslaget underbyggs också av att följande parametrar sammanvägs i analysen:

- Arbetsgivarens ansvar att uppfylla kollektivavtalens ambitioner (HÖK) och ansvar för kommunens lönebildning.
- Arbetsgivarens ansvar för god ekonomisk hushållning i kommunen.
- Kommunens kort- respektive långsiktiga kompetensbehov samt förmåga att finna kompetens för att försörja kommunens olika verksamheter.
- Resultat från lönekartläggningen.

Inför 2027 års löneöversyn är avtalsläget oklart då majoriteten av kollektivavtalen ska omförhandlas.

Avtalsområden under förhandling

- Kommunal
- Vision, Ledarna och Akademikerförbundet SSR
- Sveriges Lärare
- Vårdförbundet

Avtalsområde med gällande avtal

- HÖK T Akademiker Alliansen: Ingen nivå för garanterat utfall, tillsvidareavtal. Ny lön från 1 april

Inriktningen för löneöversyn 2027 är att Förvaltningschef utifrån budgetförutsättningar har viss möjlighet att styra över utfallet inom sin förvaltning inför 2027. Målsättningen med detta är att stärka hela vår lönestruktur i konkurrensen om kompetens och att Tranås kommun bibehåller sin attraktionskraft. Detta sker i enlighet med riktlinjen för lönebildning och gällande avtal.

Med utgångspunkten att vi historiskt har haft sifferlösa avtal utan garanterat utfall, har Tranås kommun en riktlinje för lönebildning som anger att lön bestäms av följande:

- Arbetets svårighetgrad
- Individens prestation
- Marknaden

Samt att kompetensutveckling som gynnar verksamheten ska leda till en positiv löneutveckling för individen.

Det är även viktigt att förhålla sig till att lagar och kollektivavtal följs så att lönesättningen inte blir diskriminerande utifrån diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagstiftningen samt:

- Deltidsarbete
- Föräldraledighet
- Sjukskrivning
- Ledigheter så som kommer av fackligt och politiskt uppdrag

Övriga åtgärder

- att samtliga anställda omfattas av individuell och differentierad lön, vilket bl.a. bör få som resultat att lönespridningen ökar.
- att översyn genomförs av klassificering enligt SKR:s AID-kodning.
- att stor restriktivitet råder i användning av lönetillägg. Vid förekomst ska alltid ett till och med datum anges. Lönetillägget anges i heltidslön och nedräknas efter aktuell sysselsättningsgrad.
- att lönekartläggning enligt diskrimineringslagen sker efter avslutad löneöversyn 2027.
- att redovisning av resultat och utvärdering av ovanstående mål och inriktning sker efter avslutad löneöversyn.