

## Löneöversyn år 2023

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 kvalitet.

Som underlag till analys inför löneöversyn 2023 har behovsbeskrivningar inhämtats från såväl förvaltningschefer som fackliga organisationer. 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.

Inriktningen för löneöversyn 2023 är att stärka hela vår lönestruktur i konkurrensen om kompetens och att Tranås kommun bibehåller sin attraktionskraft. Därmed kommer det inte att finnas några särskilt prioriterade grupper då lönestrukturen ses över på bred front.

I de grundläggande principerna för lönesättning anges det i samtliga kollektivavtal att arbetsgivaren har stort ansvar för lönebildningen.

Förutsättningar inför löneöversyn finns angivna i våra löneavtal, delar av detta anges nedan:

HÖK 20 för Kommunal med giltighet t.o.m. 2024-03-31.

Utrymme och nivåer är ännu ej fastställt.

Ny lön från 1 april.

HÖK 20 för Vision, Ledarna och Akademikerförbundet SSR med giltighet t.o.m.

2024-03-31. Ingen nivå för garanterat utfall.

Ny lön från 1 april.

HÖK T Akademiker Alliansen: Ingen nivå för garanterat utfall, tillsvidareavtal.

Ny lön från 1 april

HÖK 21 Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd med giltighet t.o.m.

2024-03-31. Ingen nivå för garanterat utfall.

Ny lön från 1 april

HÖK 22 Vårdförbundet: Avtalsperioden sträcker sig till 2024-03-31. Villkor i nuvarande avtal är ingen nivå för garanterat utfall. Ny lön från 1 april.

Utifrån att flertalet av löneavtalen inte har någon nivå för garanterat utfall är syftet att arbetsgivaren ska ges ökade förutsättningar att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Detta uppnås bland annat genom följsamhet med riktlinjen för lönebildning vilket innebär 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
- Föräldradighet
- 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 SKRs 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 2023
- att redovisning av resultat och utvärdering av ovanstående mål och inriktning sker efter avslutad löneöversyn.