

Utlåtande 2012: RI (Dnr 219-946/2012)

Utförande av en lönestrategi i Stockholms stad

Motion (2012:34) av Jan Valeskog (S)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2012:34) av Jan Valeskog (S) om ”Utförande av en lönestrategi i Stockholms stad” anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Föredragande borgarrådet Sten Nordin anför följande.

Ärendet

Jan Valeskog (S) föreslår i motion (2012:34) att staden ska ta ett ökat ansvar för lönebildningen och utforma en lönestrategi för stadens anställda.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret påpekar att staden har en övergripande lönestrategisk inriktning som ingår i den personalpolicy som antogs av kommunfullmäktige den 16 februari 2009. Denna är en vägledning för stadens nämnder i deras lönepolitiska arbete.

Mina synpunkter

Diskussioner om löner förs i många olika sammanhang, och alltid i samband med de årliga löneöversynsförhandlingarna.

Staden har en övergripande lönestrategisk inriktning som ingår i den personalpolicy som antogs av kommunfullmäktige 2009. Den är en hjälp för stadens nämnder i deras lönepolitiska arbete. Lönestrategin och andra personalpolitiska åtgärder är av stor betydelse för stadens effektivitet och möjligheter att nå uppsatta mål.

Staden följer de grundläggande principer som förhandlas fram i centrala löneavtal mellan arbetsmarknadens parter. 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. Detta är utgångspunkten för stadens lönesättning.

Bilaga

Motion (2012:34) av Jan Valeskog (S) om utformande av en lönestrategi i Stockholms stad

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden Karin Wanngård, Roger Mogert och Tomas Rudin (alla S) enligt följande.

Vi föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

Att tillstyrka motionen att en lönestrategi för stadens anställda utformas

Att därutöver anföra följande

I stadens personalpolicy står endast följande om lönefrågor:

”Stockholms stad strävar mot att lönen ska vara individuell och differentierad. Lönekriterierna ska vara kända. Individuell lönesättning förutsätter att krav, förväntningar och uppsatta mål är tydliga och kända samt att resultaten följs upp och återkopplas. Kopplingen mellan enhetens mål, arbetsresultat och lön ska vara tydliga. Detta görs i de medarbetar- och lönesamtal som alla medarbetare årligen har med sin chef. Grunderna för lönesättning vid anställning är arbetets svårighetsgrad, ansvar och befogenheter samt utbildning och kompetens. Löneskillnader ska kunna motiveras sakligt och får inte vara diskriminerande. Medarbetare kan påverka sin löneutveckling genom att förbättra sitt arbetsresultat, höja sin kompetens, ta större ansvar samt bidra till verksamhetens utveckling.”

Av denna framgår inte något om hur staden övergripande skall hantera lönespridningen mellan olika grupper, hur förestående bristsituation inom flera yrkesgrupper skall mötas, hur karriär- och löneutvecklingen ser ut och kan förbättras, hur chefernas

roll och ansvar för lönebildningen skall vara och inte minst om hur den lokala lönebildningen skall ske åren framöver utifrån givna centrala avtal.

Att påstå att detta enbart skall hanteras av varje nämnd/förvaltning är inte tillräckligt eftersom dessa varken kan påverka på en övergripande nivå eller agera i lönebildningsfrågor på annat sätt än vad den begränsande budgeten medger.

Ett bra aktuellt exempel på att inte personalpolicyn fungerar är utbildningsförvaltningens och kommunledningens godtyckliga beslut att ge 0,5 % mer i lön till åtta skolor och lika mycket mindre, till åtta andra skolor. Kollektiva lönenivåer till hela arbetsplatser/skolor borde strida mot en fungerande lönepolicy/lönestrategi, men denna lyser som sagt i praktiken med sin frånvaro. Mot denna bakgrund anser vi att staden bör utforma en lönestrategi i enlighet med denna motion.

Särskilt uttalande gjordes av borgarrådet Daniel Helldén (MP) enligt följande.

Lönesättning och lönestrategi är en central och mycket viktig del i stadens roll som arbetsgivare. Det är viktigt att staden vårdar ansvaret som följer med att vara en stor arbetsgivare, med detta ansvar följer också möjligheter i att gå före och utveckla personalpolitiken för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare. I resultatet av stadens medarbetarenkät för 2011 framgår att 71 % av stadens anställda uppger att de haft lönesamtal det senaste året och att 69 % säger sig känna till lönekriterierna. Detta kan inte anses vara gott nog i relation till det staden säger sig vilja uppnå med den individuella lönesättningen. En förutsättning för detta är givetvis fungerande lönesamtal och kända lönekriterier. Arbetet med att få en fungerande lönesättning, i stadens alla verksamheter, behöver därmed stärkas. Det är viktigt att medarbetare och alla lönesättande chefer är involverade i detta arbete.

Vi vill även se en riktad satsning på de grupper inom stadens verksamhet som idag har lägst löner samt att kommunstyrelsen genom stadsledningskontoret verkar för att stadens alla verksamheter arbetar aktivt för att avskaffa osakliga löneskillnader på grund av kön.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2012:34) av Jan Valeskog (S) om ”Utformande av en lönestrategi i Stockholms stad” anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:
STEN NORDIN

Ulrika Gunnarsson

ÄRENDET

Jan Valeskog (S) anser i motionen att lönefrågorna är ett viktigt område för staden som arbetsgivare, men att frågorna mycket sällan diskuteras, inte ens i samband med budgetbeslut i kommunfullmäktige.

Jan Valeskog framhåller att de centrala avtalsförhandlingarna vanligtvis leder till ett tak för vissa grupper och ett golv för andra samt en betydande löneglidning för akademikergrupper med undantag för lärarna. En bidragande orsak till löneglidningen är att löneökningarna oftast räknas i procent, något som gynnar de redan högavlönade.

Utifrån att Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) pläderar för att varje kommun ska ta ett eget ökat ansvar för lönebildningen, föreslår Jan Valeskog att staden ska utforma en lönestrategi som belyser frågor som exempelvis strategisk löneutveckling, mandat för chefer, lönespridning och karriärutveckling.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 7 augusti 2012 har i huvudsak följande lydelse.

Staden har en övergripande lönestrategisk inriktning som ingår i den personalpolicy som antogs av kommunfullmäktige den 16 februari 2009. Denna är en vägledning för stadens nämnder i deras lönepolitiska arbete. Lönestrategin och dess tillämpning är, tillsammans med övriga personalpolitiska åtgärder, av avgörande betydelse för stadens effektivitet och möjligheter att nå uppsatta mål.

Staden följer de grundläggande principer som förhandlas fram i centrala löneavtal mellan arbetsmarknadens parter. I de centrala löneavtalen anges bland annat utgångspunkter för lönebildning, grundläggande principer för lönesättning samt löneökningens utrymme. Huvudöverenskommelsens inledande paragraf säger att 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.

Detta är utgångspunkten för Stockholms stads lönesättning och finns tydligt angivet i stadens personalpolicy. Individuell lönesättning förutsätter samtidigt att krav,

förväntningar och uppsatta mål är tydliga och kända samt att resultaten följs upp och återkopplas till respektive medarbetare.

Avtalen varierar för medarbetare inom olika arbetstagarorganisationer vad gäller avtalade nivåer för lönepåslag, eventuella individgarantier m.m. Ramarna ges i de centrala avtal som tecknas mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och arbetstagarorganisationerna. På kommunnivå ska sedan avtalen operationaliseras utifrån de specifika förutsättningar som gäller i den omvärld kommunen verkar och med hänsyn till beslutad budgetram. Gemensamt för stadens samtliga löneavtal är alltid utgångspunkten om individuell lönesättning kopplad till prestationer utifrån överenskomna verksamhetsbaserade mål och lönekriterier.

Jämförelser och diskussioner om löner förs i olika sammanhang, och alltid i samband med de årliga löneöversynsförhandlingarna. Lönenivåer och löneutveckling för olika yrkesgrupper är beroende av många faktorer. Förutom de centrala avtalen även arbetsvärderingar och organisationsförändringar samt inte minst marknadsläget, d.v.s. tillgång och efterfrågan på en viss yrkesgrupp. Staden genomför vart tredje år en central lönekartläggning och analys för kvinnor och män. Analysen samverkas med de fackliga organisationerna och eventuell handlingsplan tas fram. Analys av lönestrukturer görs dessutom i samband med den årliga löneöversynen. Inför löneöversynen uppmanas stadens förvaltningar att genomföra förvaltningslokal kartläggning och analys av nuvarande lönelägen, lönespridning mellan och inom grupper samt om det finns behov av rekrytering/omställning eller kompetensutveckling av yrkesgrupper.

Respektive nämnd har ansvar för att den egna verksamhetens lönepolicy är i enlighet med stadens lönepolicy. Den lokala lönepolicyn ska vara förankrad hos lönesättande chefer. Varje chef med personalansvar ska ta aktiv del i lönesättningen inom sin enhet och därvid följa centralt och lokalt fastlagda ramar och principer.



KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner

2012:34

2012:34

**Motion av Jan Valeskog (S) om utformande av en
Lönestrategi i Stockholms stad**
Dnr 219-946/2012

Lönefrågorna är ett viktigt område för staden som arbetsgivare men är något som dock mycket sällan diskuteras, inte ens i samband med budgetbeslut i kommunfullmäktige. De centrala förhandlingarna leder vanligtvis till ett avtal som i praktiken innebär ett tak för vissa grupper medan de innebär ett golv för andra grupper. Grovt förenklat kan akademikerna räkna med en betydande löneglidning, även för dem som inte har lyckats med det genom att byta arbetsuppgifter, medan lågutbildade generellt sett har betydligt sämre "lokal lönebildning".

Undantaget är lärarna som de senaste fem åren, innan avtal 12, varken har haft särskilt gynnsamma centrala avtal eller framgångsrik lokal löneglidning. Detta gäller även i Stockholm fastän lärarna här marginellt har något högre löner än exempelvis jämfört med övriga Stockholms län.

Att löneglidningen är omfattande både i kommuner och landsting för akademikergrupperna, uppfattas ofta som orättvist hos många men lägger man dessutom till att löneökningar sker i procent i förhållande till olika lönenivåer så uppfattas orättvisorna som än större. Som exempel kan det senaste avtal 12 nämnas där både kommunal och läkarna i genomsnitt får 2.6 % (arbetsgivarnas kostnad) vilket i kronor är dubbelt så mycket för en genomsnittlig läkare som för en genomsnittlig kommunalare. Därtill kan sedan läkarna räkna med en betydande löneglidning.

Sveriges kommuner och landstingsförbund, SKL, pläderar starkt för att varje kommun måste ta ett eget ökat ansvar för lönebildningen. Detta verkar dock inte hörsammas här i Stockholm. Det är högst rimligt att Stockholms stad tar ett ökat ansvar för lönebildningen och därmed också utformar en lönestra-

tegi för stadens anställda. Där bör bland annat frågor om strategisk utveckling av löner för att kunna behålla viktiga grupper som vi vet att det kommer bli en brist på, exempelvis lärarna, frågor om ökat ansvar och mandat för chefer att påverka de anställdas lönenivåer samt hur vi allmänt ska arbeta för en bättre lönespridning och karriärutveckling inom respektive yrkesgrupp, utifrån kompetensen hos de anställda.

Mot denna bakgrund föreslår jag

att kommunfullmäktige beslutar att staden tar ett ökat ansvar för lönebildningen samt utformar en Lönestrategi för stadens anställda, i enlighet med ovan.

Stockholm den 11 juni 2012

Jan Valeskog