

Riktlinje för lönestrategiskt arbete i Umeå kommun

Beslutad av:
Kommunstyrelsen

Dokumenttyp:
Riktlinje

Diarienummer:
PN-2024/00028

Reviderad:

Datum och paragraf för beslutet:
PN 53/24 2024-12-03

Dokumentansvarig:
SLK HR, Förhandlingschef

Bakgrund

Personalnämnden förde 2022 en dialog om att det utöver lönepolicyn behöver tas fram en riktlinje för lönestrategiskt arbete i Umeå kommun. I Personalnämndens verksamhets- och internkontrollplan för 2023 beslutades att en lönestrategi skulle tas fram. Riktlinjen tar sin utgångspunkt i lönepolicyn med ett konkretiserat behov av att ta fram och fastställa huvudsakliga utgångspunkter för att tydligare och mer långsiktigt arbeta med lönebildning och strategier för lönebildning. Arbetet med riktlinjen påbörjades därefter under hösten 2023. Lönepolitik är utöver exempelvis arbetsmiljö, arbetsbelastning, ledarskap och kompetensutveckling en viktig faktor för att trygga kompetensförsörjningen i Umeå kommun. Riktlinjen är med utgångspunkt i Umeå kommuns lönepolicy ett långsiktigt förhållningssätt för att åstadkomma på marknaden konkurrenskraftiga löner samt en önskvärd lönestruktur. Det kan inte nog betonas hur viktigt det är att Umeå kommun bedriver en gemensam sammanhållen lönepolitik. I Umeå kommun är kommunstyrelsen anställningsmyndighet och därmed ska *en* gemensam arbetsgivar- och lönepolitik bedrivas.

Riktlinjens sammanhang och målgrupper

Riktlinjen är ett av tre övergripande styrinstrument och beskriver hur vi förverkligar och når målen med lönepolitiken.

- Lönepolicyn beskriver våra visioner och mål för lönepolitiken där målgruppen främst är politisk ledning.
- Riktlinjen för lönestrategiskt arbete utgår från lönepolicyn där målgrupp är nämnder och förvaltningsledningar.
- Vägledning för lönebildning har främst chefer som målgrupp och fungerar som ett stöd och som en handbok.

De tre dokumenten bildar gemensamt viktiga grundstenar för att nå en gemensam sammanhållen lönepolitik som bidrar till att trygga kompetensförsörjningen i Umeå kommun.

Syfte

En gemensam och sammanhållen lönepolitik är en av de viktigare faktorerna för att klara kompetensförsörjningen i Umeå kommun. Riktlinjen för lönestrategiskt arbete med utgångspunkt i detta syftar till att tydliggöra övergripande styrning, viljeinriktning och utgångspunkter för det strategiska arbetet med lön och lönebildning. Lönebildningsarbetet i Umeå kommun utgår från gällande lönepolicy. Riktlinjen är en beskrivning av ställningstaganden och utgångspunkter som nämnder och förvaltningar har att förhålla sig till i arbetet med en långsiktig strategisk lönebildning. Detta är viktigt för att klara kompetensförsörjning och åstadkomma konkurrenskraftiga löner relaterade till omgivande arbetsmarknad.

Riktlinjens koppling till lagar och kollektivavtal

De lagar och kollektivavtal som styr och påverkar lönebildning är i huvudsak följande:

Huvudöverenskommelser (HÖK) med tillhörande löneavtal för respektive avtalsområde

Tillämpliga kollektivavtal som reglerar lön och ersättningar

Diskrimineringslagen, särskilt 3 kap 8, 9, 10 §§

EU Lönetransparensdirektiv 2023/970

Lönebildningsområdet finns till delar också i annan lagstiftning än som nämns ovan.

Riktlinjen som styrinstrument

I riktlinjen för lönestrategiskt arbete finns ställningstaganden, utgångspunkter och avvägningar för att åstadkomma konkurrenskraftiga lönerelationer och löneökningsbehov utifrån verksamhetens resultat. Faktorer som i huvudsak påverkar lönebildning är ekonomiska förutsättningar, personal- och kompetensförsörjningsbehov, relevant lagstiftning samt kollektivavtal med tillhörande löneavtal. Lönebildning i Umeå kommun ska utgå från dessa faktorer och utgör en grund för ett kommunövergripande gemensamt och ansvarsfullt framtagande av behov gällande lönerelationer och löneökningar.

Lönestrategiska satsningar fastställs årligen enligt delegationsordningen av förhandlingschef efter HR-chefs beredning i förvaltningens ledningsgrupp. Detta sker i enlighet med årshjul för lönebildning och med utgångspunkt i riktlinjen. En årlig uppdatering görs av yrkesgrupper med behov av att särskilt beakta i löneöversyn i ett- eller flerårsperspektiv. Detta med koppling till denna riktlinje.

Kommungemensam lönepolitik

Umeå Kommun är en arbetsgivare och ska utifrån det bedriva en gemensam och sammanhållen arbetsgivarpolitik. En förutsättning för det är att yrkesgrupper som är förvaltningsgemensamma ska hanteras likartat för att upprätthålla en gemensam lönepolitik. De gemensamma utgångspunkterna ska hanteras i ett sammantaget gemensamt löneutrymme i kommunen. Det innebär att gemensamma analyser och konsekvensbedömningar om nivåer ska vara lika för samma yrkesgrupp oavsett förvaltning.

Vilka berörs av riktlinjen

Samtliga nämnder och förvaltningar i Umeå kommun med tillhörande verksamheter berörs av riktlinjen och har att följa denna i det årliga arbetet med lönebildning och löneöversyn.

Gemensamma lönestrategiska utgångspunkter

- Umeå kommun ska som stor tillväxtkommun ha en långsiktigt ekonomiskt hållbar lönebildning. För att vara i framkant behöver lönebildning genomsyra alla delar av personal- och kompetensförsörjningsresan.
- Nämndernas kompetensförsörjningsplaner och kommunens övergripande kompetensförsörjningsplan och analys av dessa utgör en viktig grund i det lönestrategiska arbetet.
- Förutom strategiskt arbete med lönebildning är det av stor vikt att utveckla arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare inom områdena arbetsmiljö, arbetsbelastning, ledarskap och kompetensutveckling.
- Vid behov av att tydligt prioritera lönestrategiska satsningar ska lagstadgad och samhällsviktig verksamhet prioriteras före verksamheter som kommunen inte behöver tillhandahålla.
- Åtgärder och handlingsplan utifrån genomförd lönekartläggning förankras med berörd förvaltning.
- En önskvärd lönestruktur och lönespridning för respektive yrkesgrupp ska eftersträvas. Inom yrkesgruppen är en lönespridning viktig för att åstadkomma en löneutveckling över tid och som också beaktar prestation vid individuell lönesättning. En önskvärd lönestruktur mellan yrkesgrupper ska åstadkommas med aktuell arbetsvärdering som grund.
- Lönestrukturer för yrkesgrupper som återfinns inom flera förvaltningar ska hållas samman gemensamt.

- I arbetet med önskvärd lönestruktur ska utbildning löna sig vilket föranleder analys och att eventuella åtgärder behöver vidtas såväl på strukturell nivå och på grupp- samt individnivå.
- Grunden för bedömning av prestation vid individuell lönesättning är fastställda lönekriterier.

Yrkesgrupper i behov av särskilda lönestrategiska satsningar

Det finns ett antal yrkesgrupper som bedöms vara i behov av särskilda lönesatsningar för att trygga kompetensförsörjningen i Umeå kommun och att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Dessa yrkesgrupper kan delas in enligt följande utifrån lönestrategiska bedömningar:

- Yrkesgrupper som vid rekrytering över tid tydligt är marknadsutsatta eller marknadspåverkade.
- Yrkesgrupper med stora svårigheter att både rekrytera och behålla medarbetare.
- Svårrekryterad spets- eller nyckelkompetens.
- Yrkesgrupper med krav på utbildning där det också råder arbetskraftsbrist.
- Yrkesgrupper som i aktuell lönekartläggning visar på osakliga löneskillnader utifrån kön och är upptagna i handlingsplan för jämställda löner.

Underlag för bedömningar

De ställningstaganden som formuleras i riktlinjen bygger på ett flertal strategiska bedömningar. En del av dessa nämnda utgångspunkter bidrar till att skapa oss en bild av löneläget i Umeå kommun relaterat till vår omvärld. Det är med hjälp av lönestatistik och olika arbetsmarknadsprognoser vi gör våra ställningstaganden om vilka lönerelationer vi vill åstadkomma för olika yrkesgrupper.

Partsgemensamma Huvudöverenskommelser

De partsgemensamma Huvudöverenskommelserna med tillhörande löneavtal utgör grunderna i Umeå kommuns lönebildning. Det är av stor betydelse att värna den svenska modellen och beakta innehållet i löneavtalen. Arbetsgivaren har ett stort ansvar att förvalta dessa avtal. Detta möjliggör en lokal lönebildning utifrån Umeå kommuns förutsättningar beträffande lokal arbetsmarknad, behov av kompetens och ekonomiska förutsättningar.

Prognoser och analysunderlag

Som grund för att ringa in behov av lönesatsningar och kartlägga lönelägen i kommunen ligger systematiska löneanalyser, prognoser och underlag. Dessa är i huvudsak följande:

- Ekonomi- och budgetförutsättningar
- Analysmodell i Umeå kommun - tillgång samt efterfrågan på arbetskraft och rekryteringsbehov i Umeå kommun
- Märket och SKR:s löneprognoser och analyser
- Arbetsmarknadsprognoser, nationella och regionala
- De större bolagen inom Umeå kommunkoncern.
- Storleksmässigt jämförbara kommuner i Sverige.
- SKR:s Lönestatistik samt regional lönestatistik
- Löneanalyser från kommunens årliga lönekartläggning utifrån kön.

Relaterade styrdokument

Umeå kommuns lönepolicy är överordnad riktlinjen för lönestrategiskt arbete. Därtill finns vägledning för lönebildning som ett stödande dokument för chefer.

Övriga styrande dokument

- Nämndernas kompetensförsörjningsplaner
- Kommunens övergripande kompetensförsörjningsplan
- Riktlinje för planeringsprocess – budget och investeringar
- Delegationsordning

Uppföljning

Riktlinjen är långsiktig och revideras vid behov utifrån lagstiftning, kollektivavtal samt andra påverkansfaktorer och relevanta beslut i Umeå kommun och omvärlden med bäring på lönebildning i kommunen.