

Svar på interpellation från Christina Soldan (L) angående rättvis löneutveckling, erfarenhetens värde och risken för ålderism i Skellefteå kommun

Christina Soldan (L) har ställt en interpellation till mig och jag ger följande svar:

Har kommunen/nämnden analyserat hur löneutvecklingen ser ut mellan nyanställda och mer erfarna medarbetare inom samma yrkesgrupper, och visar analyserna att erfarna medarbetare riskerar att halka efter?

Skellefteå kommun genomför årligen lönekartläggning och löneanalyser tillsammans med våra fackliga organisationer där flera parametrar följs upp i samband med lönesättningen, bland annat:

- lön i relation till ålder,
- lön i relation till anställningstid,
- lön i relation till yrkesgrupp och befattning,
- samt lönespridning inom yrkesgrupper.

I dessa analyser framkommer att det i vissa yrkesgrupper förekommer relativt små löneskillnader mellan nyanställda och mer erfarna medarbetare, särskilt i yrken med:

- stark konkurrens om arbetskraft,
- högt marknadslönetryck,
- eller där rekrytering krävt ingångslöner nära eller över befintliga medarbetares löneläge.

Hur arbetar personalnämnden för att säkerställa att kommunens lönepolitik inte bidrar till strukturer där äldre och mer erfarna medarbetare missgynnas, och därmed riskerar att förstärka ålderism i arbetslivet?

Ålder är inte en isolerad lönekategori, men ålder, erfarenhet och lång tjänstgöring hanteras indirekt genom flera centrala delar i lönepolitiken, i syfte att motverka strukturer som kan leda till ålderism. Arbetet utgår från principen om individuell och differentierad lönesättning, där erfarenhet, yrkesskicklighet och kompetensutveckling är tydliga lönekriterier.

Lönespridningen inom yrkesgrupper följs upp årligen för att motverka osunda lönestrukturer, och i samband med lönekartläggning och löneanalys görs särskilda analyser av lön i relation till anställningstid. För att stärka en saklig och balanserad lönesättning får chefer stöd och utbildning, bland annat för att

säkerställa att löner inte ensidigt påverkas av marknadsanpassade ingångslöner.

Arbetet sker också i nära samverkan med de fackliga organisationerna, där frågor om erfarenhet, lön och kompetensförsörjning regelbundet lyfts.

Genom det här arbetssättet är målet att lönepolitiken inte ska skapa snedvridningar kopplade till ålder, utan i stället bidra till en rättvis och jämn löneutveckling över tid.

Vilka konkreta åtgärder avser personalnämnden att vidta för att säkerställa att erfarenhet, kompetens och lång tjänstgöring i kommunen också tydligt avspeglas i löneutvecklingen?

För att stärka sambandet mellan erfarenhet, kompetens och löneutveckling arbetar personalnämnden vidare med flera åtgärder. Det handlar om fördjupade löneanalyser på yrkesgruppsnivå, där lön sätts i relation till anställningstid och erfarenhet, samt att identifiera risk för lönesammanpressning.

Samtidigt förtydligas kopplingen mellan lönekriterier och erfarenhet, så att lång tjänstgöring och yrkesskicklighet får ett tydligare genomslag i lönesättningen. Lönesättningen vid rekrytering hanteras mer aktivt, med stärkt stöd till chefer för att undvika att ingångslöner driver upp löneläget på ett sätt som skapar obalans.

Även kopplingen mellan kompetens- och karriärutveckling och lön utvecklas, så att erfarna medarbetare kan få löneutveckling genom exempelvis specialisering eller mentorskap.

Arbetet följs upp årligen genom lönekartläggning och sker i samverkan med fackliga organisationer, med politisk uppföljning i personalnämnden.

Evelina Fahlesson (S)

Vice kommunstyrelsens ordförande

Ordförande Personalnämnden