



Det stod tidigt klart att löneöversynen 2023 skulle komma att dra ut på tiden eftersom lönehöjningen för Kommunals avtalsområde skulle bestämmas av centrala parter och utgå från det s k märket på arbetsmarknaden. Med tanke på de höga lönekraven för inflationskompensation som fanns på arbetsmarknaden var det också uppenbart att den budgeterade löneökningen för 2023 inte skulle räcka.

Märket för exportindustrin var inte förhandlat förrän i slutet på mars och sen påbörjades de centrala förhandlingarna för Kommunal. Först strax innan påsk fanns det ett avtal för Kommunals avtalsområde, som i kommunen omfattar ca hälften av samtliga medarbetare. Avtalet gav ett utrymme om 1125 kr per medarbetare att fördela individuellt, vilket motsvarar 4,1 %. Även särskilda ersättningar höjdes motsvarande nivå.

Arbetet med löneöversyn 2023 påbörjades dock redan tidigare genom en träff med kommundirektör, kommunstyrelsens ordförande, oppositionsråd samt resp nämndordförande i början på mars. Vid träffen redogjordes för olika scenarion beroende på utfallet för Kommunals avtal.

Tidiga kontakter med fackliga organisationer resulterade i en överenskommelse om att betala ut ny lön först i juni pga ovissheten med storleken på Kommunals avtal.

Under mars och april månad hölls överläggningar med samtliga fackliga organisationer och cheferna fick direktiv från HR-avdelningen om lönenivåer och tillvägagångssätt. När cheferna fördelat utrymmet och de nya lönerna inrapporterats till HR-avdelningen sammanställdes informationen till respektive facklig organisation.

Löneöversynen avslutades med en avstämning mellan de lokala parterna.

Planering

Kostnaden för löneöversyn 2023 beräknades till ca 13 920 tkr. (Budget 10 983 tkr)

Kostnaden beräknades att fördelas enligt följande:

Generella löneökningar	12 300 tkr
Höjning av ersättningar (obk, vikarier)	1 500 tkr
Riktade satsningar	120 tkr
Totalt	13 920 tkr
Budget	10 983 tkr

Det så kallade ”märket” för exportindustrin blev 7,4 % för 2023-2024. I Askersunds kommun sattes den generella löneökningen till 3,2 % (exkl Kommunals avtalsområde).

För två mindre grupper beräknades följande riktade satsningar med utgångspunkt på 700 kr extra/person:

Kuratorer	+ 3 % = 5,2 %
Arbetsterapeuter	+ 2,8 % = 5,0 %

Lönekartläggningen 2022 visade inga osakliga löneskillnader, så inga rättsställningar ur jämställdhetssynpunkt var nödvändiga.

Resultat

För samtliga fackliga organisationer gällde lönerna från 1 april.

Löneöversynen omfattade totalt 1005 medarbetare med månadsanställning. Dessutom omfattades 673 timavlönade. Det genomsnittliga utfallet i löneöversynen för **alla** månadsanställda blev 3,46 % eller 1058 kr. Spännvidden individuellt ligger mellan 0,5 % lönehöjning till 8,3 % eller från 20 kr till 3500 kr. Ett fåtal

medarbetare fick av olika orsaker ingen löneökning alls, de flesta av dem p g a att de hunnit sluta från det att förhandlingsunderlaget togs ut till dess att löneöversynen var genomförd.

Förvaltning	Kostnad 2023	Kostnad i %	Antal anställda
Samhällsbyggnad Sydnärke	31,1 tkr	2,91	29
Barn- och utbildningsförvaltningen	351,7 tkr	3,24	335
Förvaltningen kultur, evenemang, fritid	17,7 tkr	2,77	20
Kommunledningsförvaltningen	51,3 tkr	2,70	48
Socialförvaltningen	486,8 tkr	3,73	459
Tekniska förvaltningen	125,4 tkr	3,86	114
Totalt	1064 tkr	3,46	1005

Månadsanställd personal per förvaltning. Observera att kostnaden i tabellen avser höjningen **per månad** exkl PO beräknad på heltidslön.

Facklig organisation/tillsvidareanst.	Utfall i %
Sv. Arbetsterapeuter	4,86 %
Kommunal	4,12 %
Vårdförbundet	3,38 %
Sv. Lärare	3,13 %
Vision	2,83 %
Oorganiserade (främst inom Kommunals avtalsområde)	3,43 %
Övriga fackliga org.	2,6-3,2 %
Totalt tillsvidareanställda	3,56 %

Några fackliga organisationer har uttalat att de ska begära överläggning med anledning av att de krävde en löneökning motsvarande märket om 4,1 %.

Kostnaden för löneöversynen blev totalt 12,9 mkr, ett underskott mot budget med 2 mkr. Vilket ändå var bättre än den ursprungliga kalkylen, med tanke på den höga nivån på Kommunals avtal och de krav på inflationskompensation som fanns på arbetsmarknaden.

Genomförande

Individuell lönesättning tillämpades för majoriteten av de anställda. Inom en verksamhet på tekniska förvaltningen samt för timvikarier blev lönehöjningarna generella.

Eftersom löneöversynen fördröjdes blev förhandlingsunderlaget, som grundats på januari månads löneuppgifter, inaktuellt i större omfattning än vanligt. Det orsakade en del manuell hantering.

Göran Richter

Eva-Karin Eriksson

HR-chef

HR-specialist