

Hur kommer avtalen till?

Marielle Nakunzi

Avtals-/branschansvarig

OFRs sju förbundsområden

Lärare*

Läraryrket
Läraryrket
Riksförbundet

Allmän kommunal verksamhet

Vision,
Akademikerförbundet SSR,
Ledarna,
Teaterförbundet

Hälsa- och sjukvård

Vårdförbundet

Läkare

Sveriges läkarförbund

Statstjänstemän

Fackförbundet ST,
Läraryrket,
Ledarna,
Försvarsförbundet,
Vårdförbundet

Polisen

Polisförbundet,
TULL-KUST

Officerare

Officersförbundet,
Ledarna,
Reservofficerarna

* Inom läraryrket har Läraryrket och Läraryrket Riksförbundet kommit överens om att gemensamt utöva den centrala förhandlings- och avtalsrätten inom ramen för Läraryrket Samverkansråd.

Och sen då?

- Skrivs ett lokalt kollektivavtal (kommunalt självstyre)
 - Tar ni över och tillämpar kollektivavtalet.
- Det är nu det roliga börjar och därmed över till Anna och Kent.

Lönebildning – en process

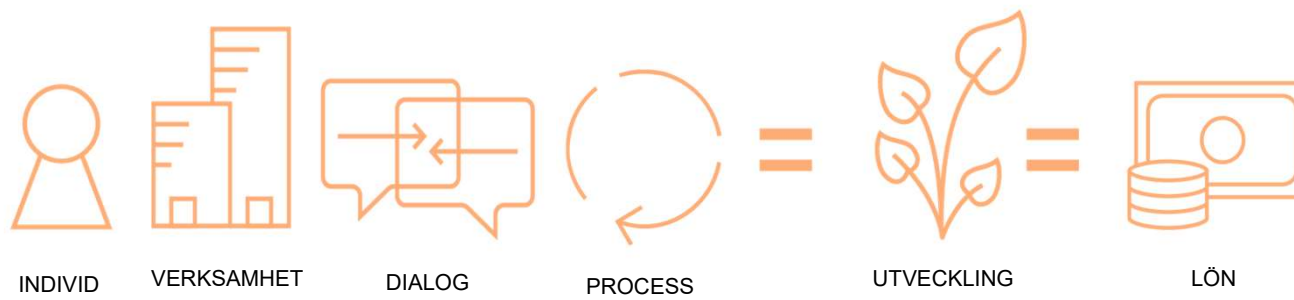
Kent Andersson

Förhandlare

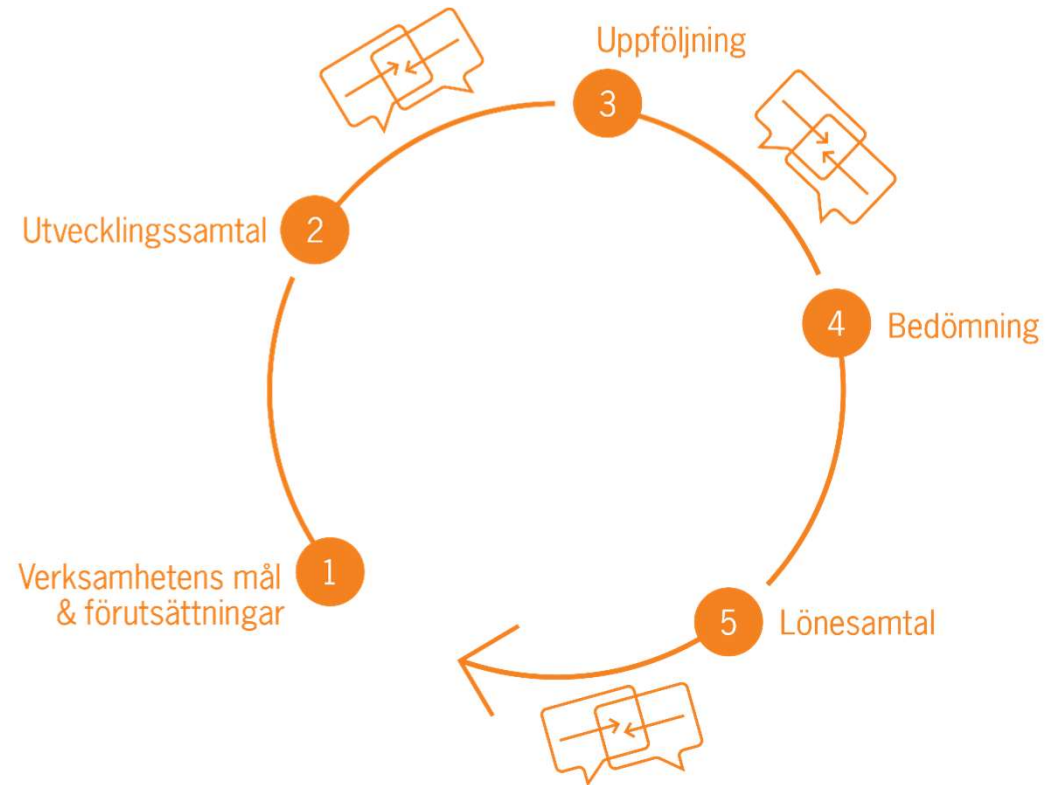
Anna Holwaster

Förhandlare

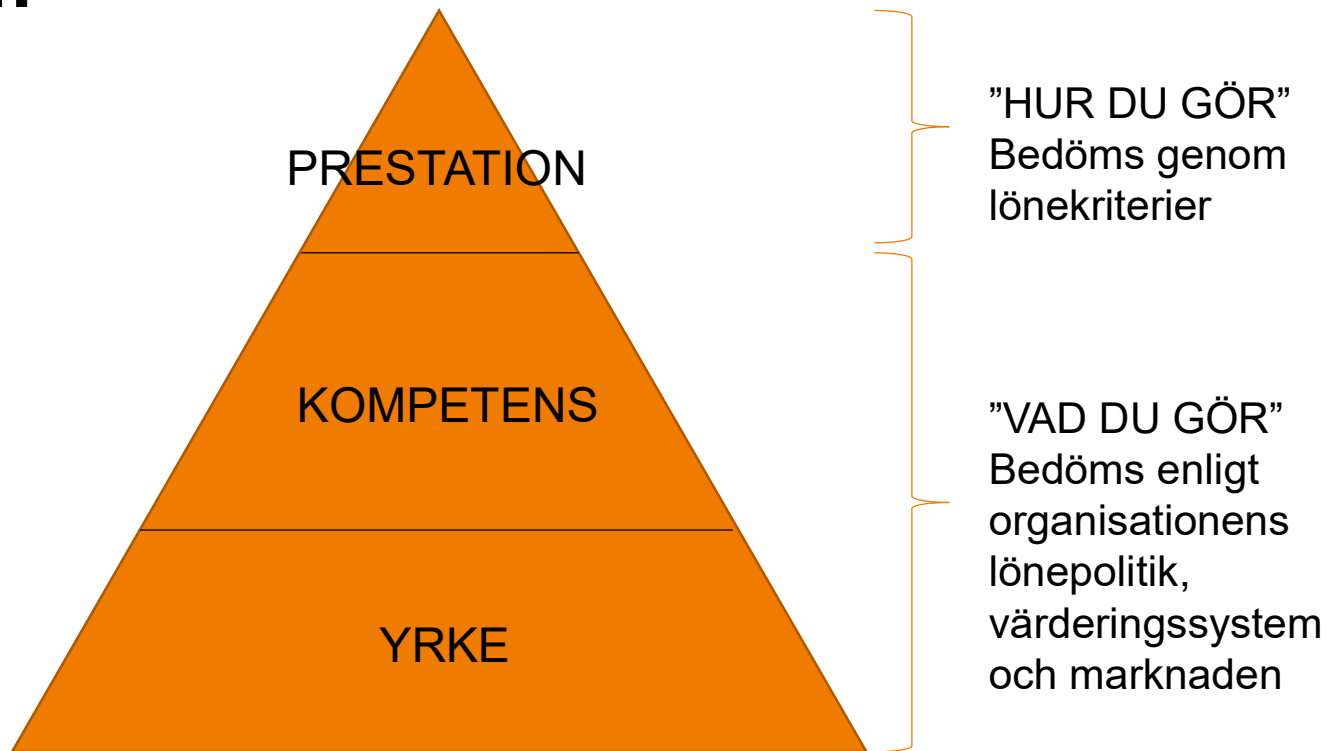
LEDARNAS SYN PÅ LÖN



Lönesättning av prestation:



LÖN:



Hur sätts lön i kommunal verksamhet?

SKR / SOBONA

VS

Ledarna/SSR/Vision/
Teaterförbundet

- I det centrala kollektivavtalet ingår:
 - Löneavtal
 - Villkorsavtal (AB med bilagorna D,L,U)
 - Övriga överenskommelser (*Lokala parter dialog om lönespridning och lönekarriär*)
 - Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5)
 - Fredsplikt (ej strejka)
- Lokala parter antar ett likalydande avtal = LOK (lokalt kollektivavtal)



HÖK 20 - § 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt **stort ansvar för lönebildningen**.

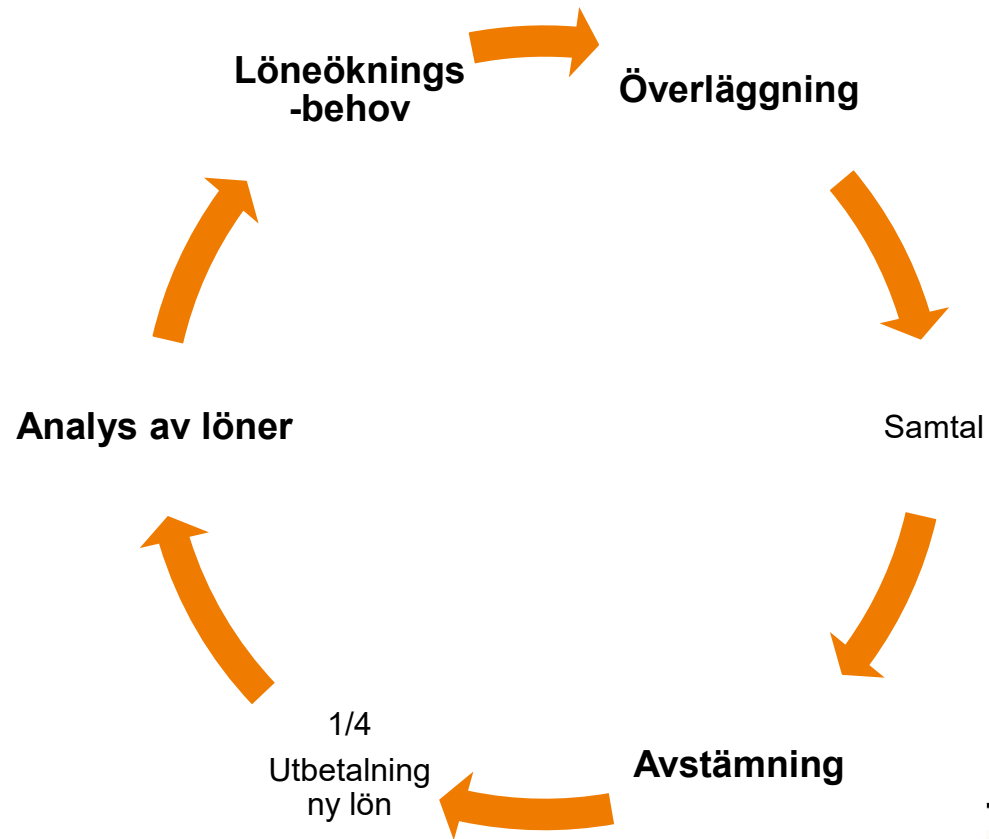
Lönebildning och **lönesättning** ska bidra till att arbetsgivaren **når målen** för verksamheten.

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.

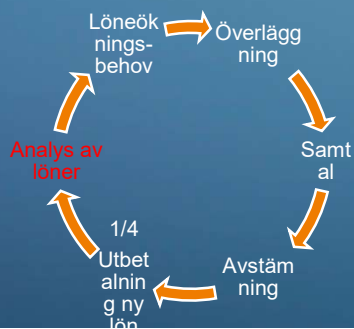
Syftet är att skapa **en process** där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det **positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås**. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

Parternas löneprocess



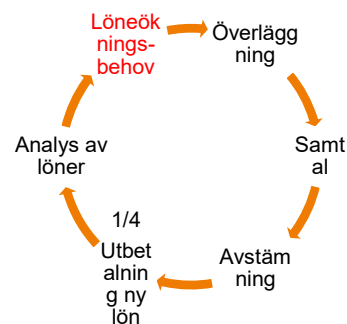
Analys av löner?



- Förutsätter kartläggning och analys som underlag till överläggning inför löneöversyn
- Kartläggning och analys av lön och anställningsvillkor krävs även av diskrimineringslagen
- Lönenivåer/lönespridning mellan grupper och inom grupper redovisas utifrån lönepolitisk synpunkt
- Skillnader mellan kön inom/mellan grupper
- Följs av en HANDLINGSPLAN kopplad till arbetsgivarens ställningstaganden. Exempelvis önskvärda lönerelationer/ lönespridning inför kommande löneöversyner.

Löneökningsbehov

- Hur har arbetstagarna bidragit till verksamhetens utveckling?
- Behov av nyrekrytering?
- Möjlighet att bibehålla personal?
- Grad av måluppfyllelse?
- Lönerelationsförändringar?

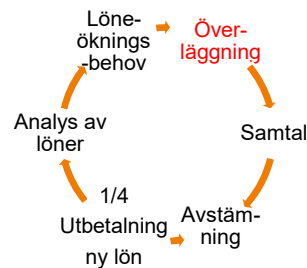


”Lönehöjning är ingen prenumeration man tecknar i sitt anställningsavtal”

ÖVERLÄGGNING



- Arbetsgivaren redovisar planerade åtgärder
- Arbetsgivaren redovisar motiven för de planerade åtgärderna
- Eftersträva samarbetsformer så att verksamhetsmål, budgetprocess knyts samman med lönepolitiska formerna.
- Lönestrukturfrågorna en viktig del i överläggningen



Viktiga delar i löneprocessen

- NÄR?
- HUR dialogen om lönepolitiken ska genomföras?
- Lönespridningens betydelse för goda resultat
- Medarbetarnas delaktighet i lönekriterierna
- Det positiva sambandet mellan kompetensutveckling och medarbetarens möjligheter att påverka sin egen löneutveckling
- Formerna/förutsättningarna för genomförande av individuella samtal
- Uppmärksamma hanteringen av frånvaro på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

Tack!

edarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION