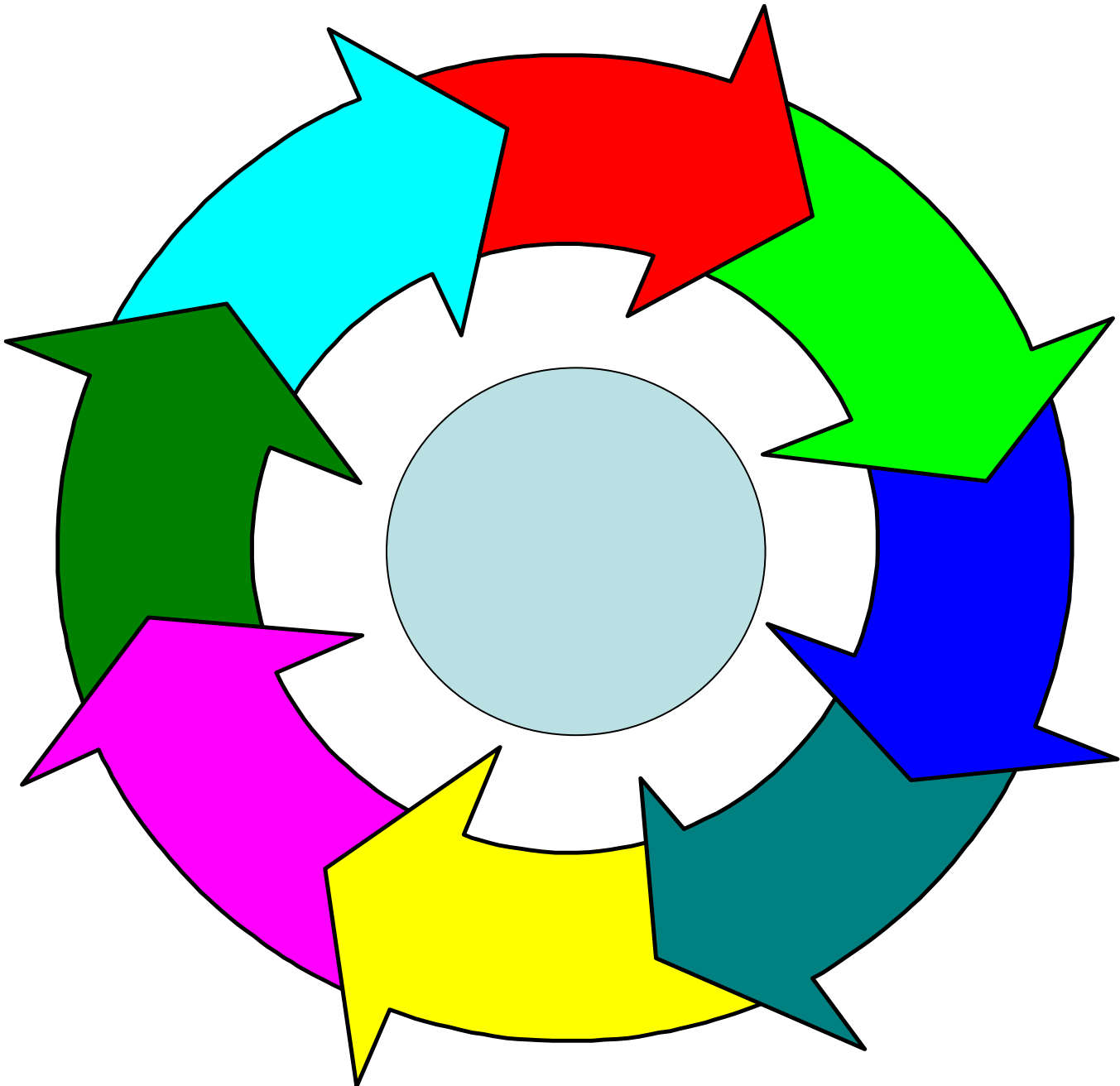


Lokal lönebildning i energibranschen EFA – Sif - CF



Innehåll

Löneprocessen EFA – Sif – CF

Åhörarkopior av Löneprocessen en årscykel

Exempel på löneprocesser

Löneavtalet (Sif)

Checklista

Löneprocessen EFA – Sif – CF

Inledning

Avtalet som EFA, Sif och Cf har tecknat utgör en viktig milstolpe i förändringen mot att lönebildningen skall ske på en nivå - direkt i företagen. Avtalet har inte något definierat utrymme för lönehöjningar utan i stället överlämnas ansvaret till de lokala parterna att överenskomma om löneökningarnas storlek.

Avtalet gör det möjligt för både företag och anställda att ta hänsyn till de speciella förhållanden som råder vid företaget. **Lönebildningen skall vara en bra affär för både företag och individ. Lön skall skapa intäkter och lönsamhet. Lönebildningen skall ge individen möjlighet att påverka sin lön.** Lön skall vara en drivkraft som gör att företag och medarbetare växer. Individer som vet vad som ger företaget framgång och har sin lön baserat på detta, gör goda insatser och utvecklas på jobbet. Individer som vet vilka initiativ och extra insatser som belönas blir en stor tillgång för företaget. Det skall löna sig att öka sina kunskaper och sina arbetsinsatser. Med sin chef skall man kunna diskutera sin arbetsinsats och lön. Chefer som förklarar hur lönsamhet skapas och ställer krav på individerna blir bra och respekterade ledare.

Löneökningsutrymmet skall vara självgenererande och inte en kostnad för företaget utan ska tvärtom föras upp på intäktssidan.

Lokal lönebildning är så mycket mer än att bara sätta lön. Effekterna i de företag som arbetar långsiktigt med lokal lönebildning blir att medarbetarna presterar bättre, företaget går bättre och har råd att betala högre löner. Medarbetarna är för många företag en stor investering och då gäller det att få valuta för pengarna. Det handlar helt enkelt om att se till att alla utifrån företagets affärsidé arbetar med rätt saker så att företaget blir framgångsrikt och lönsamt. Att sätta mål för företaget, avdelningen och individerna och att knyta lönerna till hur medarbetarna utvecklas och uppnår målen är en viktig del av processen.

Det behövs ett strukturerat sätt att arbeta för att den lokala lönebildningen ska fungera, inom företagsledningen, från ledningen till chefer och fack, från cheferna till medarbetarna. Ett av de allra viktigaste kriterierna för framgång är att ledningen tydligt visar hur viktig lönefrågan är och engagerat arbetar med att aktivera alla chefer. Det är viktigt att medarbetarna får ett kvitto på att prestation och kompetens lönar sig.

1.Plattformen

Gemensam genomgång av avtalet och dess intentioner

Företag och klubb ska gemensamt gå igenom avtalet för att få en uppfattning vilka konsekvenser det får. Parterna måste gå igenom avsnitt för avsnitt och översätta avtalet till praktisk handlande för att man ska kunna planera processen. Ett bra sätt för att få en klar överblick är att grafiskt rita upp de olika aktiviteterna och beskriva dem på en tidplan. Det är viktigt att inse att man inte behöver ta allt på en gång, utan att man kan komplettera /ändra/etc i efterhand. Dessutom finns ytterligare en mycket viktig del, nämligen att komma överens om formerna för lönerrevisionen. Ska klubben förhandla på individnivå eller bara förhandla pottens storlek och andra närliggande frågor? Vilken roll ska klubben ha, personalavdelningen, lönesättande chefer och vilken roll ska medlemmarna ha? De vanligaste modellerna för löneförhandling är:

Företag/klubb fastställer löneutrymmet som sen fördelas på individnivå i förhandlingen.

Företag/klubb fastställer löneutrymmet. Företaget föreslår fördelning som klubben sen granskar.

Lönesättande chef och medarbetaren kommer överens om ny lön. Detta förutsätter dock att klubben/företaget bevakar lönestrukturen.

Lönesättningsprinciper/ Lönebildande faktorer

Det är viktigt att komma överens om lönesättningsprinciperna och lönebildande faktorer. Avtalet nämner en rad olika principer, tex att lönen skall vara individuell och differentierad samt förbud mot diskriminering. Därutöver måste företag och klubb försöka enas om vilka principer som ska gälla utifrån lokala förutsättningar. Det viktiga är att diskussionen tas upp för att så småningom kunna utveckla systemet, och detta gäller naturligtvis även för de lönebildande faktorerna. Dessa kanske redan utöver avtalets lönebildande faktorer finns framtagna i en lönepolicy på företaget. Företaget har här en möjlighet att styra verksamheten genom att uttala vad den enskilde ska göra för att höja sin lön och att inte bara se lönen som en kostnad utan även se att det finns en intäktssida. Det är mycket viktigt att denna inställning är kommunicerad till alla, framförallt till lönesättande chefer och medarbetare. Har inte denna information trängt fram så fungerar inte den lokala lönebildningen alls.

Kontinuerlig diskussion/dialog

För att lönebildningen ska bli en drivkraft inom företaget är det en naturlig förutsättning att arbetsgivaren och de lokala parterna tillsammans för en kontinuerlig diskussion om företagets framtid och utveckling. Många av de aktiviteter som klubb och företag redan gör idag, tex MBL 19, budgetprocessen etc bör sättas in på tidsaxeln. Kanske blir man inte överens om alla frågor men sammantaget leder det till en ökad förståelse för varandras ståndpunkter.

Värderingssystem

I alla företag finns värderingar om hur olika arbeten förhåller sig till varandra. Vilka arbeten som är kvalificerade eller mindre kvalificerade eller av tradition mer eller mindre krävande och ansvarsfulla att utföra. Med en arbetsvärdering synliggörs dessa värderingar genom att alla arbeten jämförs utifrån en och samma modell, t ex BAS, Lit (Sif:s eget system). Avtalet pekar på att om behov föreligger bör man ta upp en diskussion om att införa ett värderingssystem.

Som vi senare kommer att gå igenom är det viktigt att fastställa en gemensam syn på lönestrukturen. Ett hjälpmedel kan här vara ett värderingssystem.

- Diskutera behoven av ett värderingssystem.
- Kommer man inte överens, så kan det bli så att företaget eller klubben har ett eget system och då är det bäst att behålla det i "byrålådan" och bara använda det för eget bruk. Ett alternativ för att komma vidare, kan vara att enas om ett antal nyckelbefattningar (fyra till fem stycken) för att sedan inhämta information från andra företag och klubbar hur nivåerna ligger till, för de överenskomna befattningarna.

Lönestruktur

Har vi "rättvisa" löner? Är lönestrukturen "rätt"? Uppnår vi våra mål med den lönestruktur vi har?

Hur lönestrukturen ser ut, är något som parterna ofta säger sig, eller tror sig vara överens om. Ofta har man inte diskuterat denna fråga utan tror sig vara överens. Följden blir många gånger att man långt senare i processen upptäcker att man har olika uppfattning och då inte förstår vad som gick fel.

För att få fram lönestrukturen kan man sätta ut varje anställds lön i en grafisk form, med t ex ålder, yrksekategori och lön som variabler. Det är då lättare att se eventuell obalans och se om lönestrukturen stöder de mål som man vill uppnå.

Lönestrukturen utgör ett underlag för en rad analyser t ex:

- Svarar lönestrukturen mot marknadslönerna för den verksamhet företaget bedriver
- Stämmer aktuella löner i företaget överens med den lönestruktur man vill uppnå
- Utgör lönestrukturens utseende ett incitament för medarbetarna att åta sig större arbetsuppgifter eller söka höja sin kompetens
- Hur förhåller sig lönerna mellan olika grupper som har lika svåra arbeten
- Hur förhåller sig lönerna till utbildningsnivåerna hos personalen
- Förekommer diskriminering, kvinnor/män, yngre/äldre, föräldralediga

Det är viktigt att diskutera tex om man av olika skäl behöver satsa särskilt på vissa grupper för att kunna behålla och rekrytera personal. Detta kan medföra att andra grupper kanske får stå tillbaka något. Är man överens om detta och det finns hållbara skäl så finns det goda möjligheter att förankra en sådan satsning.

Underlag inför samtal/dialog

Det är viktigt att parterna sätter sig ned för att gemensamt ta fram underlag för att genomföra lönesamtal och utvecklingssamtal. Det finns också mycket material färdigt, så det gäller att välja något som stödjer den process man vill ha. Det underlättar löneprocessen om man tar fram en manual kring hur ett samtal ska gå till, hur chefen respektive arbetstagaren ska förbereda sig, vilka frågor var och en ska tänka igenom före samtalet. En bedömningsblankett som båda ska skriva under kan vara ett hjälpmedel.

Det kan vara bra att anordna gemensam utbildning i t ex hur man håller utvecklingssamtal, där lönesättande chefer är en nyckelgrupp.

Fastställande av tidplan

När man är överens om formerna och alla inledande diskussioner är klara är det en god idé att sätta ut de överenskomna aktiviteterna på en grafisk tidslinje med datum.

2. Information

Då alla förutsättningar för årets lönerevision är fastställda så måste dessa kommuniceras med de lönesättande cheferna och medarbetarna. Företaget och klubben bör gå ut med en gemensam information till samtliga berörda.

Vilka grupper satsar vi på i år. Vilka är nyckelgrupperna.

Har klubb - företag kommit överens om ett utrymme.

Vilka verktyg/hjälpmiddel finns.

Hur ser tidplanen ut.

När skall målsamtalen vara klara.

När meddelas ny lön.

Hur gör man för att sätta lön med tanke på jämställdhets- och diskrimineringslagarna?

3. Lönesamtal

Dialogen och delaktigheten går som en röd tråd genom avtalet. Lönesamtalet är i detta hänseende mycket viktigt som forum för dialogen mellan chef och medarbetare. Lönesamtalets placering i tiden kan vara lite olika, men oftast ska de vara genomförda innan lönerna fastställs. Lönesamtalets kärna ska kretsa kring uppnådda resultat i förhållande till uppsatta mål och kan även innehålla en diskussion om ett löneförslag, eller en lägesbeskrivning, eller en ungefärlig höjning. Vilken form lönesamtalet ska ha när det gäller diskussionen kring löneökningens storlek, är beroende på vad man enats om lokalt hur processen ska gå till.

Här måste man alltså ha förutsättningarna klart för sig. Ska vi vara precisa eller är det ungefärligt. Det är inte rimligt att återkomma till en person och meddela att det inte blev 800 kr som man var överens om, utan det blev bara 300 kr.

4. Löneförhandling

Bestämde parterna i inledningsskedet att chef/medarbetare i lönesamtalen pratar om ungefärlig lön som senare fastställs av klubb och företag, måste man i det här skedet göra en sammanställning av utfallen från "lönesamtalen" och löneförslagen från de lönesättande cheferna. Företaget måste se över så att inte en chef "belönar" på ett visst sätt för en prestation och en annan chef "premierar" på ett annat sätt för samma prestation. Parterna måste titta på löneförslagen ur ett helikopterperspektiv och få en samlad bild över hur löneökningarna påverkar lönestrukturen. Har man tidigare varit överens om hur lönestrukturen ser ut och hur man vill att den ska se ut, bör man nu "kontrollera" att dessa intentioner följs.

Det är viktigt att från början vara överens om vilka som ingår i lönerevisionen. I avtalet står:

"Anställda som är eller har varit tjänstlediga pga föräldraledighet skall omfattas av den årliga lönerevisionen. Lönerevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets lönesättningsprinciper och bedömningskriterier samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit tjänstledig."

Det är också viktigt att ingen diskrimineras pga ålder eller kön. I avtalet står:

”Samma värderingar och principer skall gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Härigenom elimineras osakliga löneskillnader, som har sin grund i kön eller ålder”

”Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor skall elimineras.”

Låg löneökning/”åtgärdsgaranti”

Löneavtalet med Sif innebär att om någon får en låg lönehöjning, 210 kr eller därunder, ska man särskilt utreda orsaken. Samtidigt är gränsen på 210 kr inte absolut, utan om någon får ett, i förhållande till andra, oförmånligt resultat ska parterna utreda orsaken och överenskomma om åtgärder i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. I avtalet med CF finns ingen krontalsgräns, i övrigt är det lika.

Avsikten med denna konstruktion, är att hitta orsaken till den låga löneökningen för att få en positiv utveckling till stånd. Företag, klubb och individ måste lägga upp en strategi för att rätta till problemen.

I det fall att man har ”fryst” en individs lön pga att personen t ex har fått mindre krävande arbetsuppgifter (t ex tidigare chef) behöver man inte sätta sig och utreda situationen. Ett tips är då att man i samband med ”frysningen” fastställer en lön som är anpassad till tjänsten och att man inför ett tillägg på resterande belopp. I samband med revisionen blir den här personen också bedömd som sina kollegor men i stället för att höja lönen med det tänkta krontalet minskar man tilläget. På så sätt kan även den personen känna att han/hon får gensvar för sina prestationer.

5. Motivering av ny lön

Inledningsvis då plattformen byggdes och tidplanen fastställs skall man också bli överens om hur den nya lönen meddelas. För att uppnå avtalets intentioner skall den lönesättande chefen meddela ny lön och ge en förklaring till löneutfallet. Det är oerhört viktigt att knyta an till den prestation som utförts och inte bara säga att det inte finns mer pengar att fördela.

Det är viktigt med en motivering som knyter an till prestationen. Det är alltid lätt att meddela ett högt lönepåslag men hur meddelar man resultatet av en sämre prestation samtidigt som individen inte tappa motivationen.

6. Ny lön betalas ut

Inledningsvis har man kommit överens om när den nya lönen skall betalas ut. Det är viktigt att processen är planerad så att utbetalningsdatumet hålls.

7. Kvalitetssäkring

När allt är klart, de nya lönerna utbetalats och man fått lite perspektiv på lönervisionsarbetet, är det dags att samla erfarenheterna. Via kvalitetssäkringen görs en utvärdering så att processen kan förbättras och utvecklas till nästa gång. Detta är viktigt eftersom det är svårt att förbättra något om man inte tittar i backspegeln

8. Utvecklingssamtal

Kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare säger avtalet. Det kallas olika på olika företag, målsamtal, PU-samtal, utvecklingssamtal. Samtalet bör ta upp aktuella arbetsuppgifter, arbetsituationen, arbetsmiljön, utvecklingsmöjligheter, kompetensutveckling och kompetenskrav såväl kort- som långsiktigt.

Av naturliga skäl är lön och kompetensutveckling hopkopplade i avtalet, eftersom de hänger samman. Utvecklingssamtal förekommer på de flesta ställen. Dock kanske inte alltid så regelbundet, kontinuiteten bryts ofta pga ständiga omorganisationer. Både för chef och medarbetare borde det vara så att rutiner finns för överföring av dokumentation, när chefen av olika anledningar byts ut.

Det är viktigt att chef och medarbetare sätter av tillräckligt med tid och att man inte blir störd under tiden då samtalet pågår. Båda parter måste också förbereda sig inför samtalet. I vissa företag ser organisationerna ut på det sättet att det inte enbart är den lönesättande chefen som vet vad individen gör utan att kunskap måste hämtas in från andra personer som arbetar nära den som ska lönesättas.

Individen måste förbereda sig på frågor som kommer att tas upp under samtalets gång, som t ex vad han/hon behöver för kompetensutveckling, utveckling av arbetsuppgifterna.

Det kan vara värt att tänka på att rutinen att ha utvecklingssamtal och lönesamtal bör genomsyra hela verksamheten. Är chefen van att själv ha dessa samtal är det lättare att sedan hålla dem med sina medarbetare.

9. Dialog mellan klubben och företaget

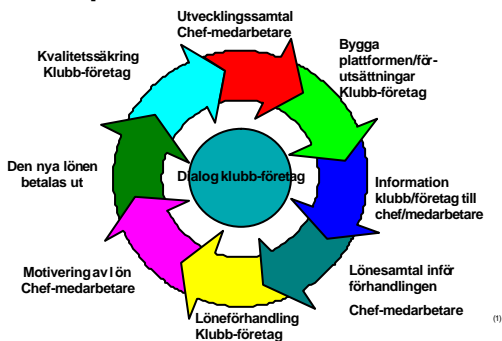
Det kan inte nog betonas att en dialog mellan klubben och företaget angående företagets framtid och utveckling är mycket viktigt. Alltifrån att klubben ges möjlighet att delta i budgetprocessen både genom att ha en fortlöpande information enligt Medbestämmandelagen § 19, till att diskutera målen i verksamheten. På detta sätt kan en ökad förståelse skapas mellan parterna. Kunskap från dessa olika dialoger måste överföras till de som arbetar med lönerevisionsarbetet.

Detta fastslås i avtalet genom följande skrivning:

”Lönebildningen ska bygga på företagets affärs- och verksamhetsidé. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten på alla nivåer samt på en – med utgångspunkt från målen – kontinuerlig uppföljning av verksamhets- och arbetsresultat.

För att denna lönebildning ska bli en drivkraft inom företaget är det en naturlig förutsättning att arbetsgivare och de lokala parterna tillsammans har en kontinuerlig diskussion om företagets framtid och utveckling.”

Löneprocessen EFA-Sif-CF



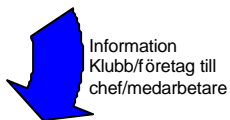
Löneprocessen EFA-Sif-CF

- genomgång av avtalet och dess intentioner
- Lönesättningsprinciper/lönebildande faktorer
- Kontinuerlig disk. om företagets utveckling
- Värderingssystem
- Diskussion om lönestrukturen
- Underlag inför samtal/dialog
- Fastställande av former och tidsplan, ev grafiskt



Löneprocessen EFA-Sif-CF

- Information till chefer och medarbetare om hur årets lönearbete ska gå till
- Tidsplan, när samtal ska vara klara, när nya lön ska betalas ut etc
- Hjälpmedel/verktyg för dialoger
- Ev prioriterade grupper



Löneprocessen EFA-Sif-CF

Lönesamtal
Kontinuerlig dialog



Lönesamtal inför
förhandlingen
Chef-medarbetare

©

Löneprocessen EFA-Sif-CF

- Löneförhandlingar
- Vilka omfattas, föräldralediga etc
- Diskriminering
- Låg löneökning / "åtgärdsgaranti"



Löneförhandling
Klubb-företag

©

Löneprocessen EFA-Sif-CF

Medarbetaren får besked av sin chef om
den nya lönen med motivering.

Motivering av
lönen.

Chef-medarbetare



©

Löneprocessen EFA-Sif-CF

Den nya lönen
betalas ut



©

Löneprocessen EFA-Sif-CF

Kvalitetssäkring
Klubb-företag



Utvärderar löneprocessen
Förbättra, utveckla
Erfarenhetsutbyte
Har tillräcklig tid anslagits

©

Löneprocessen EFA-Sif-CF

Utvecklingssamtal
Chef -medarbetare



- Arbetsuppgifter
- Arbetsituation
- hälsa/ohälsa
- Utvecklingsmöjligheter
- Behov av kompetensutveckling

©

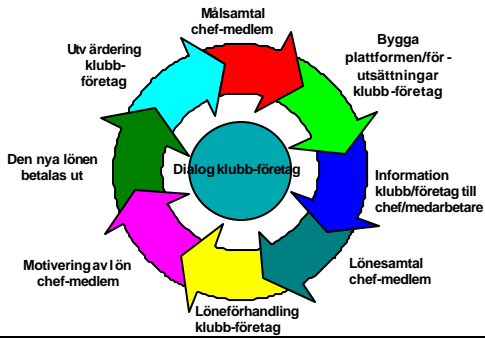
Löneprocessen EFA-Sif-CF



- MBL §19
- Budgetprocessen
- Företagets utveckling
- Omvärldsanalys

(10)

Löneprocessen EFA-Sif-CF



(11)

EXEMPEL PÅ LÖNEPROCESS

Kontinuerlig dialog klubb och företag; MBL § 19, budgetprocess

Kontinuerlig dialog chef och medarbetare; målsamtal, pu-samtal, utv.samtal



Plattform

- Gå igenom avtal
- Ök. om former
- Lönesättnings principer
- Lönebildande faktorer
- Värderings system
- Lönestruktur
- Underlag för samtal
- Tidsplan

Information

Lönesamtal

Löneförhandling
•Åtgärdsgaranti



EXEMPEL PÅ LÖNEPROCESS

Kontinuerlig dialog klubb och företag; MBL § 19, budgetprocess

Kontinuerlig dialog chef och medarbetare; målsamtal, pu-samtal, utv.samtal

25/4

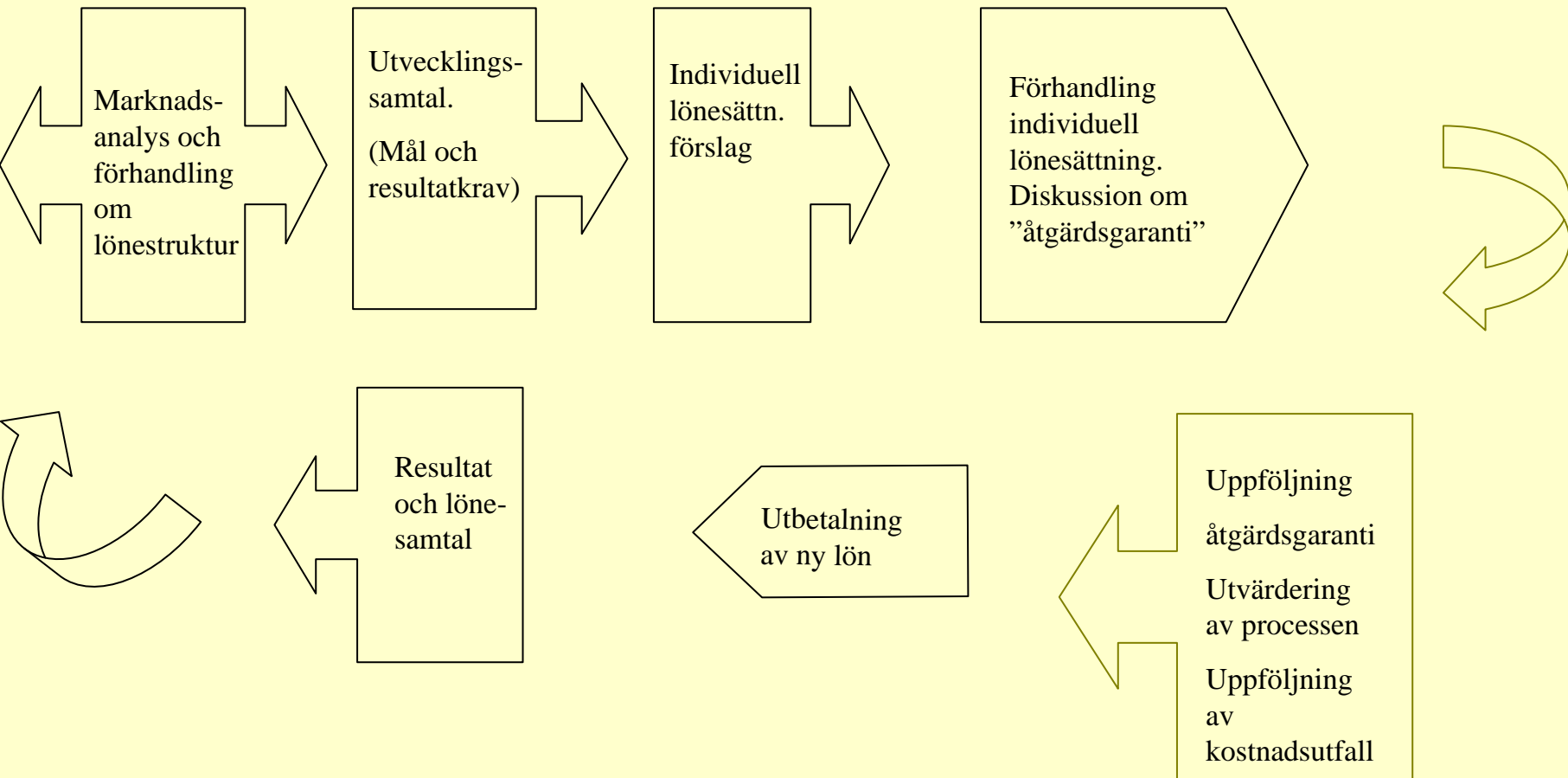
Motivera ny lön

Ny lön utbetalas

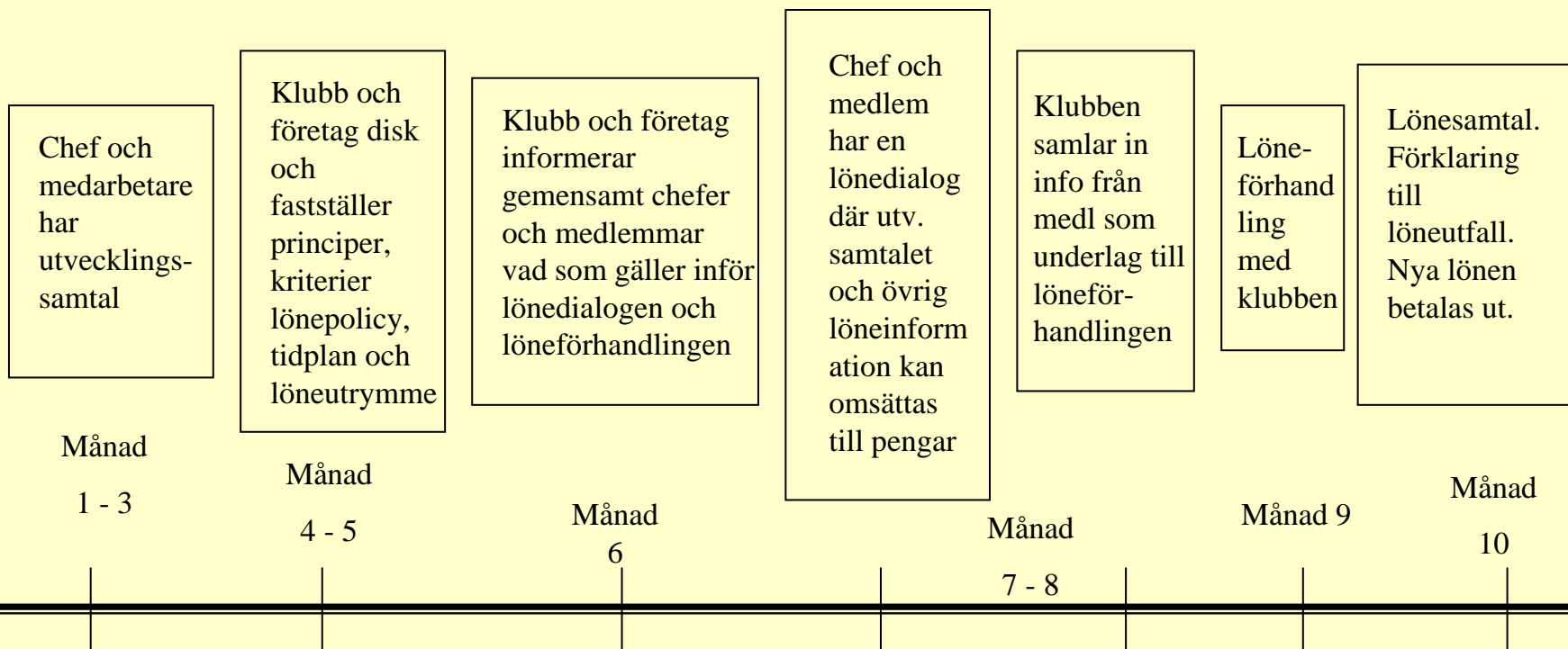
Kvalitetssäkring



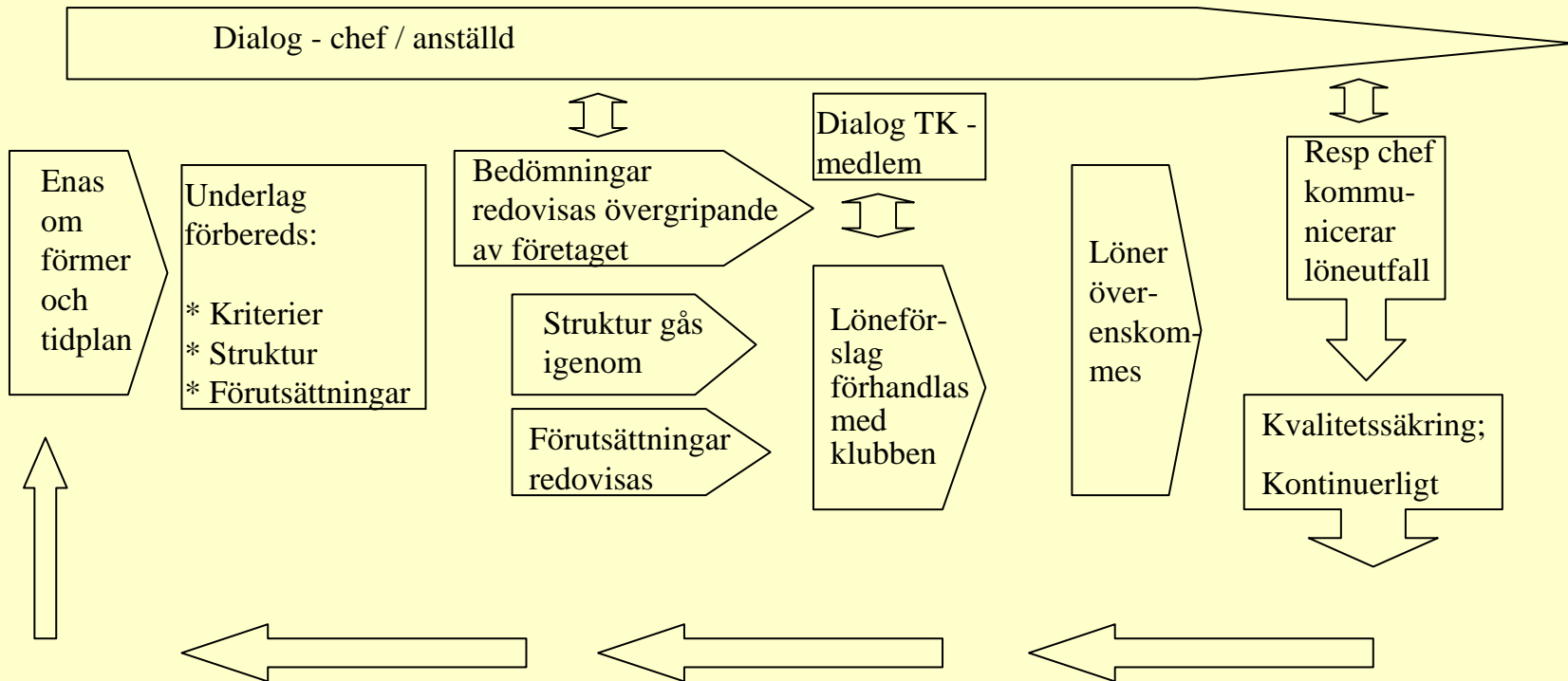
EXEMPEL PÅ LÖNEPROCESS



EXEMPEL PÅ LÖNEPROCESS



Exempel på löneredvisionsprocess



Löneavtal Sif

1. Gemensamma utgångspunkter för lönebildningen

Lönebildningen skall vara en positiv kraft i företagets verksamhet och utveckling. Den skall samtidigt stimulera individen till goda arbetsprestationer, förkovran och kompetensutveckling. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft och lönsamhet. En kontinuerlig utveckling av lönebildningsprocessen, där alla berörda parter medverkar och bidrar utifrån dessa utgångspunkter, leder till en intäkts- och resultatskapande lönebildning. Detta möjliggör i sin tur en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Lönebildningen skall bygga på företagets affärs- och verksamhetsidé. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten på alla nivåer samt på en - med utgångspunkt från målen - kontinuerlig uppföljning av verksamhets- och arbetsresultat.

För att denna lönebildning skall bli en drivkraft inom företaget är det en naturlig förutsättning att arbetsgivare och de lokala parterna tillsammans har en kontinuerlig diskussion om företagets framtid och utveckling.

2 Lönesättningsprinciper

Lönesättningen skall vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. En koppling av lönesättningen till företagets mål gör lönen till en väsentlig del i ett aktivt ledarskap. Det innebär också att man för individen tydliggör vad företaget önskar uppnå med lönesättningen och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling. Samtidigt blir lönesättningen långsiktig, tydlig och konsekvent och därmed inte godtycklig.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna, befordran och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet.

Samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten skall beaktas vid lönesättningen.

Samma värderingar och principer skall gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Härigenom elimineras osakliga löneskillnader, som har sin grund i kön eller ålder.

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor skall elimineras. Parterna skall därför i det fall endera parten påfordrar göra en kartläggning och analys av löner och övriga anställningsvillkor i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader mellan kvinnor och män. Inför kartläggningen skall arbetsgivaren förse de fackliga företrädarna med den information som behövs. Framgår det av kartläggningen/analysen att osakliga skillnader föreligger skall en åtgärdsplan upprättas för att uppnå jämställda villkor.

Anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas av den årliga lönerevisionen. Lönerevision för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets lönesättningsprinciper och bedömningskriterier samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit tjänstledig. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

3. Löner 2004, 2005 och 2006

Revision av utgående löner skall ske den 1 april för vart och ett av åren. Med utgångspunkt från gemensamma utgångspunkter för lönebildningen i punkt 1 ovan samt lönesättningsprinciperna under punkt 2 ovan och baserat på en systematisk och motiverad bedömning träffar de lokala parterna överenskommelser om lönehöjningar från sagda datum.

Om arbetstagare efter lönerevision erhållit en lönehöjning, som inte uppgår till 210 kronor skall särskilda överläggningar i enlighet med punkten 4 a) sista stycket hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill.

Efter lönerevision 2004 skall för heltidsanställd arbetstagare, som vid lönerevisionstillfället fyllt 18 år, lönen uppgå till lägst 12.970 kronor per månad. För 2005 är motsvarande belopp 13.260 kronor och för år 2006 13.600 kronor.

För deltidssamarbetande arbetstagare reduceras beloppen med hänsyn till deltidssamarbetets omfattning.

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader för nyanställd arbetstagare som saknar arbetslivserfarenhet. De lokala parterna skall enas om innebörden och tillämpningen av begreppet ”särskilda skäl” i företaget.

4. Lönerevisionen

4 a) Riktlinjer för lokala förhandlingar

En väl fungerande lokal lönebildning och lönesättning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna. Lönerevisionsarbetet i företagen inleds därför med att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och dess tillämpning på företaget.

I anslutning till genomgången av avtalets intentioner och tillämpning, skall de lokala parterna, i syfte att åstadkomma en gemensam plattform för det lokala lönerevisionsarbetet, träffa överenskommelse om formerna och tidplanen för lönerevisionens genomförande. Genom överenskommelsen skall

säkerställas att lönesättningen grundas på en systematisk och motiverad bedömning av varje individ. Det är viktigt att diskutera och fastställa en gemensam syn på lönestrukturen. Om endera parten så påfordrar skall också behoven av och utformningen av eventuella gemensamma värderingssystem diskuteras. Parterna bör vidare identifiera vad som vid företaget är lönebildande faktorer

En i samverkan genomförd löneprocess med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen bidrar till samarbets- och förhandlingsformer, som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna bidrar med sina respektive kunskaper och erfarenheter från verksamheten. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning, som står i överensstämmelse med vad som angivits i punkterna 1 och 2 ovan och som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren.

Ett väl fungerande lönesättningsarbete förutsätter att en dialog förs mellan chef och berörd arbetstagare. Inom dialogens ram behandlas bl a aktuella arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav samt uppnådda resultat i förhållande till uppsatta mål. Denna typ av samtal genomförs kontinuerligt.

Ett framgångsrikt arbete med lönesättning förutsätter vidare att kompetensutvecklingen på ett naturligt sätt kopplas till detta arbete. Härigenom kan arbetstagarna stimuleras och känna gensvar för gjorda satsningar och framsteg.

De lokala parterna skall genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda arbetstagarna. Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mera kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, förbättrade arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

I de fall då lönerevisionen leder till ett i förhållande till övriga arbetstagare oförmånligt resultat - jämför punkt 3 ovan - skall särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma, att lönehöjningens storlek är beroende av arbetsta-

garens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till vederbörandes person, skall de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid tidpunkt som parterna är överens om.

4. b) Kvalitetssäkring

För att säkerställa att löneförhandlingarna genomförs på sätt som avses i punkten 4 a) och utifrån de värderingar och principer som anges i punkterna 1 och 2, skall de lokala parterna i samband med att man enas om formerna för lönerevisionens genomförande också träffa överenskommelse om hur uppföljning av lönerevisionen skall ske.

Syftet med uppföljningen är att ständigt förbättra löneprocessen. I uppföljningsarbetet skall därför bl a ingå att parterna gemensamt beskriver hur inledningsarbetet genomförts, hur lönerevisionsprocessen bedrivits, om tillräcklig tid anslagits samt diskutera gemensamma förslag till förbättringar.

4 c) Förhandlingsordning

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerevisionens genomförande skall de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutas. I sådana fall skall de centrala parterna, via överläggningar med de lokala parterna, medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

De lokala parterna träffar vid lokal förhandling överenskommelse om nya löner. I de fall de lokala parterna inte kan enas har endera parten, efter den lokala förhandlingens avslutande, rätt att föra frågan till central förhandling. Detta skall ske inom tre veckor efter avslutad lokal förhandling.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta skall ske inom tre veckor efter avslutad central förhandling.

Nämnden för lönefrågor är ett rådgivande organ i lönesättningsfrågor och består, om parterna inte enas om annat, av fyra ledamöter - varav EFA och SIF utser två ledamöter var - samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avge utlåtande i lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid lokal eller central förhandling. Nämndens utlåtande skall avges skyndsamt.

I de fall då de lokala parterna inte kunnat enas om nya löner inom sex månader räknat från lönerevisionsdagen, förs - oberoende av huruvida central förhandling och eventuell lönenämndsbehandling förevarit - frågan om löneökningarnas storlek automatiskt vidare till de centrala parterna för avgörande, om inte de lokala parterna enas om annat.

I tvist som gäller tolkningen av detta löneavtal skall nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. I sådana fall skall tvisten hänskjutas till nämnden inom tre månader räknat från dagen för den centrala förhandlingens avslutande.

Stockholm den 29 mars 2004

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening

SIF

Checklista till löneavtalet mellan EFA – Sif – CF

- Företaget och klubben gör en gemensam genomgång av avtalet
- Diskutera och kom överens om lönesättningsprinciper och lönebildande faktorer. Observera att de inte får vara diskriminerande
- Har parterna kunskap om företagets framtid och utveckling (MBL19, budgetprocess mm)
- Har behov av värderingssystem diskuterats
- Har lönestrukturen diskuterats
- Är underlag för samtal/dialog framtagna
- Fastställande av tidplan
- Har lönesättande chefer och medarbetare informerats om förutsättningarna om lönerevisionen
- Har alla lönesamtal genomförts
- Vilka omfattas av lönerevisionen, föräldralediga etc
- Hur ska befordringar hanteras
- Har någon fått ”oförmånligt löneresultat”
- Ny lön meddelas och motiveras samt betalas ut
- Har utvärdering skett
- Är utvecklingssamtalen inplanerade