

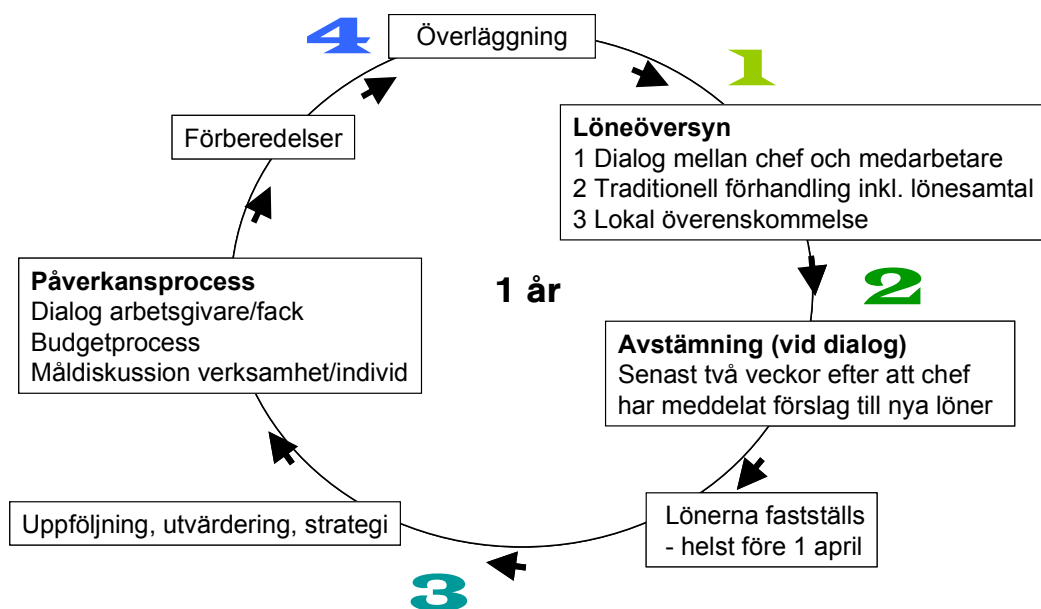
Var *AKTIV* i Löneprocessen

Förhandlingsmanual för sjukhusfysiker

‘Aktiv’ blir man bäst genom att läsa på! Denna manual är en sammanfattning av de olika stegen i löneprocessen och tar dig en bit på vägen. Men varför inte läsa löneavtalet – tillsammans med bilagan ‘Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning’ är det faktiskt bara 7 sidor. Då kommer du att inse att mycket av ansvaret för att processen fungerar som tänkt ligger hos arbetsgivaren. Facket har rollen att kontrollera att processen sker enligt avtalet, och påtala ev avvikelser. DU kan tex påverka genom att vara aktiv i ditt lönesamtal, och genom att återkoppla ev problem till den som sköter förhandlingarna med arbetsgivaren.

Grunden till vår löneprocess finns i avtalet mellan AkademikerAlliansen och arbetsgivarorganisationen för landets kommuner och landsting (SKL). Huvudöverenskommelsen (HÖK T) innehåller förhandlingsprotokoll, löneavtal och allmänna anställningsvillkor samt förslag till lokalt löneavtal (LOK) mm. HÖK T finns att ladda ner från SKLs hemsida www.skl.se/web/Huvudoverenskommelse.aspx.

Hela löneprocessen tar 1 år - en översikt visas i figuren. Därefter finner du en sammanfattning av de fyra olika delarna.



LÖNESÄTTNINGENS GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER – medarbetarsamtal

Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. 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. Detta sker ofta genom ett medarbetarsamtal, utan diskussion om kronor, som föregår löneöversynen.

1. LÖNEÖVERSYN –

lönesättande samtal

Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning (se pkt 4), lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagar. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

Vanliga problem

- Enbart besked om ny lön ges, eller meddelande utan personligt möte.
- Lönesättande chef säger i lönesamtalet att
- han/hon inte fått mer i "potten".
 - han/hon inte kan ge mer till A då ju B då får mindre.
 - han/hon lägger x % på lönen för alla.
 - det inte spelar någon roll vad man presterar, man kan ändå inte påverka lönen.

Lösningar

- Hålls inte lönesamtal ska den förtroendevalda stoppa löneprocessen tills lönesamtal genomförts.
- Förbundspott finns inte – se även pkt 3.
- "+/- för A & B" – individuell lönesättning gäller.
- "Lika för alla" – samma som ovan.
- "Kan inte påverka lönen" – går emot de grundläggande principerna.

2. Avstämning

Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avställs mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Speciell uppmärksamhet ska ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.

Vanliga problem

- Avstämning innan alla haft lönesamtal.
- Några släpar efter i löneutvecklingen.
- Föräldralediga ej fått lön.
- Lönerna betalas ut innan/utan att avstämning ägt rum.
- Lönerna betalas ut innan avstämningsprotokoll skrivits på.

Du kan förvänta dig att den fackliga företrädaren följer upp arbetsgivarens löneförslag med medlemmarna före avstämningen:

- Har löneprocessen följts?
- Hur uppfattades lönesamtalet?

Lösningar

Ansvar för att agera ligger hos den fackliga företrädaren, som ska

- vägra avstämning tills alla haft lönesamtal,
- begära analys och handlingsplan för snedsittsar,
- kontakta förbundet ang föräldrarlediga som missats i processen.

För att lägga press på arbetsgivaren kan den fackliga företrädaren hota med att begära traditionell förhandling.

3. Mellan Avstämning och Överläggning

Arbetsgivaren ...

... kartlägger och analyserar löner / lönerelationer.

... upprättar och redovisar handlingsplan för att uppnå önskade lönerelationer / lönespridningar.

... analyserar löneökningsbehovet.

Förbundspott finns inte – det är med utgångspunkt från resultatet av analysen, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken som arbetsgivaren gör en samlad lönepolitisk bedömning. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövningar som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

Fackliga företrädaren ...

... utvärderar föregående års löneöversyn.

... hör av sig till medlemmar för underlag.

... tar fram statistik.

... analyserar löneläget utifrån lönekartläggning och statistik.

... analyserar lönekriterierna.

... läser underlaget från Arbetsgivaren

... tar fram ny lista över medlemmar.

Vad du som medlem kan göra:

- Vara informerad om Löneprocessen.
- Engagera dig in i en lokal Na förening.
- Hålla kontakt med den fackliga företrädaren.

4. Överläggning

Vid överläggningen träffas representanter för arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen.

Överläggningar genomförs om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

Exempel på inslag i en överläggning kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp.

Överläggningens moment

ANALYS

Utgångspunkt är det underlag som arbetsgivaren tagit fram. Den fackliga företrädaren framför synpunkter. Man diskuterar

- framtagen lönekartläggning och statistik, t.ex. lönespridning och lönestruktur,
 - medlemmarnas insatser utifrån verksamhetens mål,
 - vilka prioriteringar som behöver göras.
- Analysen ska helst leda fram till samsyn av behovet av förändringar i lönebild.

LÖNESÄTTNINGSMODELL

Man bestämmer lönesättningsmodell (normalt 'Dialog mellan chef och medarbetare').

PROTOKOLL

Ett överläggningsprotokoll skrivs.

Fackliga företrädaren...

... ser bl.a. särskilt till:

- rekryteringsbehov och arbetsmarknaden i allmänhet,
- äldre arbetstgares löneutveckling,
- sjukskrivna samt föräldraledigas löneutveckling och rätt till lönesamtal,
- omotiverade löneskillnader.

Du kan förvänta dig att den fackliga företrädaren meddelar medlemmarna vad man kommit överens om i överläggningen och att löneprocessen nu startat. Medlemmarna bör påminnas om - vilka kriterierna för lönehöjning är, - att förbereda sig inför medarbetarsamtal/lönesamtal.