

Lönepolitik för Vision

Vision för rätt lön



**VISION**

Vad är rätt lön? Vad kan jag själv göra för att få rätt lön? Vad ska Vision göra för att påverka, och vad behöver arbetsgivaren göra? Går det att göra något åt att lönerna i kvinnodominerade sektorer är lägre än lönerna där de flesta anställda är män? Svaren på de frågorna beskrivs i Visions lönepolitik, som ombuden på det extra förbundsmötet fattade beslut om 10 mars 2014.

Lönepolitiken berättar vad vi i Vision vill åstadkomma när det gäller lön. Det är dina behov som medlem som är utgångspunkten. I lönepolitiken beskriver vi vad vi vill att löner ska grundas på, hur de ska bestämmas och vilket inflytande du ska ha när din lön bestäms. Vi beskriver hur vi vill att lönerelationerna mellan olika verksamheter och branscher ska se ut. Arbetsgivarens roll för att du ska ha rätt förutsättningar för jobbet är också en viktig del.

Det som står i lönepolitiken är det som Vision driver i avtalsförhandlingar, i opinionsbildning och i arbetet med lön ute på arbetsplatserna.

► Hur vet jag vad som är rätt lön för mig?

Lönen ska alltid sättas efter din prestation och ditt resultat. Du ska känna till hur löneöversynen går till och du ska alltid veta vad arbetsgivaren betalar för. Du ska själv ha inflytande när din lön bestäms. Om det här uppfylls på ett bra sätt är det också troligt att du tycker att du har rätt lön. För att du ska kunna göra en bra prestation på jobbet och få en god löneutveckling är det viktigt att du har rätt förutsättningar.

► Vad behöver göras på min arbetsplats för att det ska fungera?

Vision på din arbetsplats behöver stämma av med medlemmarna vad som behöver förbättras, och föra fram det till arbetsgivaren. Fungerar lönekriterier och lönesamtal? Behövs det mer utbildning och information? Hur stämmer ni av och utvärderar?

Vision vill ta ansvar för att det som vi har beslutat om tillsammans med arbetsgivaren också ska fungera i praktiken, på din arbetsplats.

- Hur tycker du att du kan påverka din lön?
- Hur ser dina förutsättningar ut på jobbet?
- Vad kan du göra för att påverka förutsättningarna på jobbet?
- Vad vill din arbetsgivare betala för?
- Hur kan ni påverka lönekriterierna?

Prata ihop er på jobbet om vad ni kan göra för att kunna påverka era löner mer. Dela gärna med er av positiva exempel! Berätta för oss så sprider vi de goda exemplen i hela Vision: lon@vision.se

► Har du frågor om din lön?

Prata med ditt Vision-ombud eller:
Vision Direkt
Tel 0771 44 00 00
visiondirekt@vision.se

Vision för rätt lön

Lön är en central fråga för Vision. Dina möjligheter att få rätt lön ska genomsyra Visions arbete när vi tecknar avtal, när vi driver frågor för ditt yrke, när vi jobbar med opinionsbildning och när vi stöd till dig som medlem. I centrum står du och dina möjligheter att påverka din löneutveckling.

De möjligheterna påverkas av vilka förutsättningar du har att göra en bra prestation på jobbet, hur din arbetsgivare hanterar löneprocessen och hur ditt yrke värderas på arbetsmarknaden. Ett jämställt arbetsliv är grundläggande för att du ska få rätt lön, för det krävs en utjämning av relationerna mellan lönerna i kvinnodominerade och mansdominerade sektorer på arbetsmarknaden.

Vision har höga ambitioner för utvecklingen av lönenivåerna och kvaliteten på löneprocessen. Ditt och dina kollegors medlemskap i Vision är nyckeln för att vi ska kunna se och lyfta de behov som finns på just din arbetsplats. Det är också det som ger oss styrkan att åstadkomma förändring och nå en god lönebildning. Vår gemensamma fackliga styrka ska nyttjas till att varje enskild medlem får så bra förutsättningar som möjligt.

► Din lön

Vision ska vara medlemmets viktigaste stöd när det gäller frågan om lönen. Du ska vet att och hur vi ger dig stöd i allt som har med din lön att göra. Din lön ska spegla arbetets innehåll, ansvar och resultat samt din utbildning och kompetens. Du ska ha rätt till en lön som du kan leva på, oberoende av andra inkomstkällor, och du ska ha möjlighet till en löneutveckling som ger dig ökad levnadsstandard. .

Din lön ska sättas individuellt och lönen kan därför, på sakliga grunder, skilja sig mellan dig och dina kollegor, men du ska veta varför du har den lön du har och vad du kan göra för att påverka den.

Du ska ha möjlighet att påverka lönen genom prestation på jobbet, genom att arbetsuppgifter och din egen kompetens och erfarenhet utvecklas, samt genom dina

bidrag till verksamhetens mål. Du ska själv ha ett stort inflytande över hur din lön sätts och ha möjlighet att använda värdet av din lön till andra förmåner efter egna behov och önskemål.

För att du ska kunna påverka din lön är det viktigt att du känner till och har inflytande över målen för din verksamhet, vad arbetsgivarens lönekriterier innebär och hur de utformas, och hur processen fram till din nya lön ser ut.

► Dina förutsättningar

För att du ska kunna göra en bra prestation på jobbet och få en god löneutveckling är det viktigt att du har rätt förutsättningar. Du behöver känna till målen för ditt arbete för att det ska vara tydligt vad din arbetsgivare värdesätter.

Arbetsgivaren har ett ansvar för att se till att du har en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö, fri från diskriminering, där det är möjligt för dig att göra ett gott arbete. Arbetsgivaren har också ett ansvar för att avsätta resurser till kontinuerlig kompetensutveckling så att du kan utvecklas i ditt arbete och i ditt yrke. Det är viktigt att du och din chef har en kontinuerlig dialog om ditt arbete och din lön.

Du som chef ska kunna påverka dina förutsättningar när det gäller lönesättningen. Du ska ha ett rimligt antal medarbetare, ett gott stöd från arbetsgivaren och en hållbar arbetsbelastning för att du ska kunna se och bedöma dina medarbetares arbetsinsats, och i samtal med medarbetaren omsätta det till ny lön. Lönesättande chefer ska också vara delaktiga i och påverka arbetsgivarens lönepolitiska arbete, eftersom det är cheferna som vet bäst vilka löneinsatser som behövs på varje arbetsplats.

Vision har en viktig roll för att se till att dessa förutsättningar finns för dig.

► Din arbetsgivare

Hos din arbetsgivare ligger ansvaret för hur lönerna sätts lokalt. Vision ska finnas med i både löne- och budgetprocessen. Budget och verksamhetsmål måste ha en tät koppling till löneprocessen och får inte ses som separata frågor. Vision vill tillsammans med arbetsgivaren fatta strategiska beslut om lönestruktur, lönespridning och särskilda satsningar hos arbetsgivaren. Du ska kunna delta i både Visions och arbetsgivarens diskussioner om dessa frågor för att kunna påverka synen på just ditt yrke och din funktion.

I Vision vill vi tillsammans med arbetsgivaren ta ansvar för att lönekriterier, lönesamtalen och löneprocessen har bra kvalitet. Utvärdering, information, utbildning är viktiga verktyg för att processen ska utvecklas.

För att du ska ha goda möjligheter att påverka din lön ser Visions arbete med lönepolitik och löneavtal olika ut beroende på var i landet du jobbar och vilken typ av arbetsgivare du har.

► Din arbetsmarknad

En annan faktor som påverkar din lön är löneutvecklingen på andra områden av arbetsmarknaden. Det arbete som utförs i kvinnodominerade sektorer på arbetsmarknaden värderas och lönesätts idag lägre än arbete i mansdominerade sektorer. För att du ska få en rättvist satt lön måste därför kvinnodominerade områden få ha en högre löneutvecklingstakt än övrig arbetsmarknad tills skillnaderna har jämnats ut. Arbetet som utförs i de kvinnodominerade sektorerna måste värderas högre än idag. Ett aktivt påverkansarbete måste ske i hela organisationen.

Din lön påverkas också av faktorer utanför din arbetsplats som konjunktur, marknadskrafter eller tillgång på arbetskraft i ditt yrke. Arbetsmarknaden och din arbetsgivares ekonomiska förutsättningar ser också olika ut i olika delar av landet. Det är viktigt att Vision ser dessa olika faktorer och att vårt påverkansarbete syftar till att skapa så bra förutsättningar som möjligt för dig och din löneutveckling.