

Den lokala löneprocessen i elva steg

Undrar du hur ett påverkansarbete på lönesättningen kan se ut? Här hittar du tips för den lokala löneprocessen. Verktøyet är ett stød till dig som fòrtroendevald og kan anpassas efter de behov som finns på just din arbetsplats. I första hand är verktøyet tänkt att användas inom Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) avtalsområde, men verktøyet är till stor del applicerbart även på andra avtalsområden.



Ett stöd till dig som förtroendevald

1. Skapa en egen lokal lönepolitik

Påverkansarbetet på löneprocessen börjar med att avdelningen formulerar en egen lokal lönepolitik. Den lokala lönepolitiken ska utgå från Visions lönepolitik och de behov som är specifika för arbetsplatsen. Dessa behov kan variera beroende på till exempel löneläget, strukturella problem och hur tidigare löneprocesser fungerat. Kartlägg behoven genom att träffa medlemmar.

Exempel på frågor att bilda en lönepolitik kring:

- ▶ Arbetsplatsens löneläge i förhållande till marknaden
- ▶ Strukturella löneskillnader
- ▶ Interna lönerelationer och lönespridning
- ▶ Omotiverade löneskillnader utifrån lönekartläggningen
- ▶ Problem med praktisk tillämpning av löneprocessen
- ▶ Speciella behov i verksamheter eller yrken

2. Påverka förutsättningarna i processen

Chefers förutsättningar

För ett lyckat löneavtal krävs det att chefer har tillräcklig utbildning och mandat för att sätta lön. Därför är det viktigt att kontinuerligt arbeta med att påverka arbetsgivaren så att resurser och tid avsätts för att ge chefer bästa möjliga förutsättningar att klara av löneprocessen. Påverka också arbetsgivaren att låta lönesättande chefer delta i arbetsgivarens egna processer inför lönerrevisionen. På så sätt får lönesättande chef en större möjlighet att skaffa sig ett mandat för lönesättningen av medarbetarna.

Lönekriterier

Arbeta fram lönekriterier tillsammans med arbetsgivaren mellan löneprocesserna och utvärdera dem kontinuerligt för att anpassa dem till verksamheten. Lönekriterierna på arbetsplatsen ska vara tydliga, kända och kunna anpassas till respektive yrke och verksamhet. Se till att medarbetare och chefer känner till och har inflytande över lönekriterierna. Det är viktigt att lönekriterierna betyder samma sak för chef och medarbetare till och har inflytande över lönekriterierna. Det är viktigt att lönekriterierna betyder samma sak för chef och medarbetare.

3. Utvecklingssamtal

Under utvecklingssamtalen är det viktigt att ni är tillgängliga för medlemmarna och stöttar i eventuella frågor som uppkommer. Hänvisa gärna medlemmarna till Vision Direkt eller vision.se/utvecklingssamtal för tips inför utvecklingssamtalet.

4. Budgetprocessen

Utrymmet för personalkostnader i verksamhetens budget är centralt för att Visions medlemmar ska kunna få en bra löneutveckling. Därför är det viktigt att avdelningen är med så tidigt som möjligt och påverkar budgeten. Försök att träffa arbetsgivaren innan budgetarbetet börjar för att få med avdelningens argument på ett så tidigt stadium som möjligt. Uppmuntra gärna till argumentation för och emot era förslag.

Tänk på att en budget i praktiken kan behöva påverkas ett par år framåt i tiden och lägg fram argument för ökade personalkostnader i alla sammanhang där budgeten diskuteras. Argumenten bör hämtas från den egna lönepolitiken som skapats av avdelningen.

5. Lönekartläggning

Lönekartläggningen är en del i analysen av lönerna hos arbetsgivaren. Den är ett viktigt verktyg för att identifiera, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. En framgångsrik lönekartläggning identifierar inte bara de osakliga löneskillnaderna utan leder också till att avdelningen och arbetsgivaren kommer överens om hur dessa osakliga löneskillnader ska åtgärdas och förhindras att de uppkommer igen.

Se till att lönekartläggningen görs varje år och att den också omfattar andra anställningsvillkor som tjänstebil, bostads- eller reseförmåner. Det är viktigt att avdelningen deltar i lönekartläggningen för att kunna säkerställa att den görs på rätt sätt och förstå resultatet genom att känna till bakgrundsfakta. Deltagande från avdelningen är nödvändig i analys- och åtgärdsfasen. När lönekartläggningen är klar så bör ni dra slutsatser och formulera synpunkter.

Läs mer om lönekartläggningar på vision.se/lonekartlaggning

6. Träffa medlemmar

Vision behöver vara så representativt som möjligt på arbetsplatsen för att kunna företräda medlemmar på bästa sätt. Medlemsträffar har en rekryterande funktion eftersom avdelningen kommunicerar ut till medlemmarna vilket arbete som görs för deras räkning och ger medlemmarna stöd i löneprocessen.

Regelbundna träffar och dialog med medlemmar är också avgörande för att kunna inhämta synpunkter inför bildandet av en egna lönepolitiken.

Kalla exempelvis till ett medlemsmöte för att förklara årets löneprocess och förbereda dem inför lönesamtalen. Eventuellt kan ni gå igenom aktuell lönestatistik. Dessa möten kan självklart även vara digitala.

Vision har tillsammans med SKL tagit fram ett inspirationsmaterial som vänder sig till chefer och medarbetare inför löneprocessen. Vision har också tagit fram egget material för att förbereda medlemmar på lönesamtalen. Använd gärna detta material i träffar med medlemmar inför lönerevisionen.

Om det är svårt att få deltagare till medlemsmöten kan avdelningen försöka fånga upp medlemmarna genom arbetsplatsbesök

7. Överläggningen

Årets löneöversyn planeras och schemaläggs gemensamt vid överläggningen. Det är då viktigt att avdelningen lyfter fram sin lokala lönepolitik och eventuella slutsatser från lönekartläggningen. Använd utvärderingen av förra årets löneprocess för att komma överens om hur årets process ska utformas. Dra lärdomar av tidigare framgångar och misstag.

Påminn arbetsgivaren att även föräldralediga och sjukskrivna ska omfattas av löneprocessen.

Se till att förbereda följande punkter inför överläggningen:

- ▶ Sammanfatta avdelningens lokala lönepolitik.
- ▶ Ha en uppfattning om tidsplan för årets översyn.
- ▶ Eventuellt behov av partsgemensamma utbildningar.
- ▶ Identifiera vilka era viktigaste åtgärder är utifrån föregående års avstämning och lönekartläggningen.

För att få bättre möjlighet till inflytande bör åsikterna överlämnas till arbetsgivaren i god tid före överläggningen. Om arbetsgivaren inte kallar till överläggningen i tid bör avdelningen själva lyfta frågan och föreslå en tidpunkt. I förekommande fall kan det vara bra att möta övriga fackförbund före överläggningen för att se vilka gemensamma punkter som finns.

8. Lönesamtal

När lönesamtalen drar igång är det viktigt att ni är tillgängliga för medlemmarna och stöttar i eventuella frågor som uppkommer. Hänvisa gärna medlemmarna till Vision Direkt om de vill prata om sin lön och få aktuell lönestatistik.

Läs mer om lönesamtal på vision.se/lonesamtal

9. Resultatsamtal

Under resultatsamtalen ska ni vara tillgängliga för medlemmarna för att ta in synpunkter på processen och resultatet. Delta i eventuella förstärkta lönesamtal och tänk på att samla information för att skaffa er en åsikt inför avstämningen.

10. Avstämning

Formulera en åsikt inför avstämningen. Eventuellt genom att skicka ut en löneenkät till medlemmarna. Verktyg för löneenkät tillhandahålls av Visions kansli.

Vid avstämningen ska årets löneprocess utvärderas och eventuella strukturella problem från överläggningen lyftas om de inte har hanterats. På en del arbetsplatser är avstämningen uppdelad i en avstämning av lönerna och en utvärdering av processen.

Stäm av så föräldralediga och sjukskrivna har omfattas av löneprocessen.

11. Kontinuerligt påverkansarbete under året

Glöm inte att det är värdefullt för avdelningen att kontinuerligt påverka arbetsgivaren genom att framföra den egna lönepolitiken. Exempelvis kan avdelningen bjuda in arbetsgivaren till samtal. För att medlemmarna ska få en bra löneutveckling krävs ett fortgående arbete under året.