

Gemensam kommentar till RALIS 2012-2013

Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O

Innehåll

Ingress	4
Gemensamma löneprinciper	5
5 §	5
Lokal lönebildning	6
6.1 Planering av det lokala lönebildningsarbetet	6
6.2 Utgångspunkter	6
6.3 Lönebild samt Förändring av lönebild (6.4)	6
Lönerevision	8
7.1 Inledning	8
7.2 Lönesättande samtal	8
Avstämning	9
8 §	9

Ingress

Denna partsgemensamma skrift är framtagen av avtalsparterna till RALS 2102-2013, Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O. Skriften har karaktär av kommentar till avtalet och riktar sig i första hand till lokala parter. Kommentaren är inte heltäckande, den fokuserar främst på de delar som parterna ansåg viktiga i avtalsrörelsen 2012.

Inom den statliga sektorn bedrivs verksamhet av vitt skilda slag. För att bedriva varje verksamhet på ett så effektivt sätt som möjligt, krävs möjligheter att anpassa arbetsätt, organisation m.m. utifrån verksamhetens förutsättningar. Lönebildningen är ett medel för att nå en väl fungerande och effektiv verksamhet. Genom utformningen av det centrala löneavtalet ges möjligheter till en lokal lönebildning som utgår från verksamhetens förutsättningar och behov samt de anställdas bidrag till verksamheten. Lönesättningen ska spegla den enskildes ansvar, uppdraget och arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav samt skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Dessutom ska den stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.

Det centrala avtalet anger ramar och riktlinjer för lokala parter lönebildningsarbete. Inom dessa ramar har lokala parter frihet att organisera och genomföra löneprocessen på ett ändamålsenligt sätt i enlighet med avtalets intentioner. Processen kan se olika ut mellan och inom verksamheter. Därför är det nödvändigt att lokala parter gemensamt planerar och kommer överens om hur lönebildningsprocessen ska utformas.

En förutsättning för det lokala lönebildningsarbetet är att de centrala parternas gemensamma intentioner förstås och återspeglas på lokal nivå.

Gemensamma löneprinciper

5 §

Löner och andra anställningsvillkor är kraftfulla styrmedel för verksamheten. Den lokala lönebildningen och den individuella lönesättningen är strategiska instrument som syftar till att säkra kompetensförsörjningen, bidra till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Lönesättning syftar till att öka motivationen för medarbetaren genom att tydliggöra sambandet mellan lön och medarbetarens bidrag till verksamheten och dess utveckling.

De centrala parterna anger i löneprinciperna i 5 § RALS att lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Genom att lönebildningen och lönesättningen har en tydlig koppling till såväl målen som till resultatet ger det förutsättningar för en mer långsiktig diskussion i lönebildningsarbetet som löper kontinuerligt år från år. Vidare skapar det förutsättningar för att bättre tydliggöra den enskildes bidrag till verksamhetens resultat. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.

Genom tydliga principer och kriterier för lönesättningen som kommuniceras till medarbetarna får varje medarbetare kunskap om grunderna för lönesättningen och därmed vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Sambandet mellan lön och individens arbetsuppgifter, resultat och skicklighet ska vara tydligt.

En väl fungerande lönebildning förutsätter en regelbunden dialog mellan chef och medarbetare i form av utvecklingssamtal eller motsvarande till vilket man i förekommande fall återkopplar i samtalet om ny lön. Samtalet om ny lön har med andra ord ett nödvändigt samband med det regelbundet återkommande utvecklingssamtalet. Den nya lön som fastställs i lönerevisionen bör uppfattas av medarbetaren som en bekräftelse på det som tagits upp i dialogen om den enskildes resultat och utveckling.

Lokal lönebildning

6.1 Planering av det lokala lönebildningsarbetet

Arbetsgivaren är ansvarig för verksamhet, ekonomi och kompetensförsörjning. Verksamhetens krav, mål, resultat, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjning utgör grunden för den lokala lönebildningen.

En förutsättning för att den lokala lönebildningsprocessen ska fungera på önskvärt sätt är att de lokala parterna genomför processen i enlighet med avtalets intentioner. De centrala parterna har ett gemensamt ansvar för att detta sker.

I förberedelsearbetet är det lämpligt att diskutera den övergripande inriktningen för lönebildningsarbetet under hela avtalsperioden. Parterna bör sträva efter samsyn i dessa frågor.

När tidsplanen för det lokala lönebildningsarbetet läggs fast är det viktigt att avsätta tillräckligt med tid och resurser för alla delar i arbetet, för att det lokala lönebildningsarbetet ska bli framgångsrikt.

Det är viktigt att lokala parter inte tar genvägar när det gäller förberedelsearbetet och alltför snabbt går in i diskussionen om den förestående lönerrevisionen.

6.2 Utgångspunkter

Parterna ska sträva efter att så långt som möjligt uppnå samsyn om hur löneprinciperna ska förtydligas i lokala lönekriterier eftersom det underlättar det fortsatta lönebildningsarbetet.

När det gäller parternas gemensamma ansvar att särskilt uppmärksamma att det inte uppstår osaklighet i lönesättningen, kan det metodstöd som centrala parter tagit fram som kallas BESTA-vägen, vara ett användbart verktyg i det lokala lönebildningsarbetet.

6.3 Lönebild samt Förändring av lönebild (6.4)

Som en del i förberedelsearbetet ansvarar arbetsgivaren för att ta fram och presentera en bild av verksamhetens mål och resultat samt av löneläge och lönespridning (lönebild) för de lokala arbetstagarorganisationerna. Lönebild, som beskriver lönestrukturen på kollektiv nivå ska användas som ett underlag för parterna att diskutera behov av förändringar i lönestruktur utifrån verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Utifrån löneprinciperna i 5 § och det lokala arbete som genomförts enligt 6.2 § ska parterna redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av lön och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar, kompetensförsörjningsbehov och andra behov som identifieras. Behoven att förändra lönebildningen kan variera mellan eller inom verksamheter.

Arbetet med lönebildningen är en diskussion om lönestrukturen på kollektiv nivå hos arbetsgivaren och inte en förhandling om önskad lönestruktur. Det är inget krav att komma överens om vilka förändringar som bör göras, även om parterna ska eftersträva att nå samsyn. Lönerrevisionen underlättas av att parternas ståndpunkter är diskuterade och väl kända.

Lönerevision

7.1 Inledning

Parterna ska i det här skedet för varandra tydliggöra resultatet av det förberedande arbetet.

Lönerevisionsarbetet ska ta sin utgångspunkt dels i förberedelsearbetet, dels i de gemensamma löneprinciperna i RALS.

7.2 Lönesättande samtal

Inför tillämpningen av en förhandlingsordning med lönesättande samtal är det viktigt att komma ihåg att själva samtalen ingår som en komponent i den lokala lönebildningen. På samma sätt som vid kollektivavtalsförhandling ska lönerevisionen vid lönesättande samtal förberedas på det sätt som anges i RALS. Det är ett ansvar som vilar på lokala parter.

Det lönesättande samtalet innebär att lokala parter delegerat till chef och medarbetare att komma överens om ny lön. Det lönesättande samtalets syfte är att tydliggöra sambandet mellan medarbetarens resultat och lön. Chefen redogör för sin bedömning av medarbetarens ansvar, arbetsuppgifter och resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen m.m. för att motivera förslag till ny lön. Medarbetaren redogör för sin uppfattning i dessa frågor, i syfte att nå en överenskommelse.

För att lönesättning genom lönesättande samtal ska få en hög legitimitet hos chefer och medarbetare måste båda parter uppleva att samtalet har en god kvalitet och att det ger ett mervärde. Det är ett ansvar som vilar på båda parter. Väl förberedda samtal där förutskattningarna är kända underlättar.

Den överenskommelse som chefen och medarbetaren når om medarbetarens nya lön är en del av det lokala kollektivavtalet om nya löner. Det betyder att när chef och medarbetare är överens om ny lön är den nya lönen slutligt fastställd. Den lokala arbetstagarorganisationen får information om de nya lönerna för sina medlemmar när samtliga lönesättande samtal har avslutats. Samtidigt ges också information om vilka lönesättande samtal som slutat i oenighet.

Avstämning

8 §

Lönebildningsprocessen är en ständigt pågående process. Avstämningen bör omfatta samtliga moment i lönebildningsprocessen. Syftet med avstämningen är att analysera om arbetet fungerat enligt det centrala avtalets intentioner och enligt de lokala parternas planering.

Exempel på sådant som bör analyseras, förutom resultatet i form av nya löner, är tidplanen för lönebildningsarbetet, dialog chef/medarbetare, hur lönesättande samtal/ lokala förhandlingar hanterats samt om lönekriterierna varit tillräckligt konkreta och tydliga för att medarbetarna ska förstå på vilka grunder lönen är satt.