FORENA

LÖNEBILDA

En handbok för förtroendevalda
om lokal lönebildning

SATSA PÅ PROCESSEN

Jag vet att det är speciellt, att som förtroendevald jobba med löneprocesser. Medlemmarna har höga förväntningar och man har ofta höga förväntningar på sig själv att lyckas skapa lönenivåer så långt över märket som möjligt.

Den här handboken är tänkt som ett stöd till alla förtroendevalda som jobbar med lokal lönebildning.

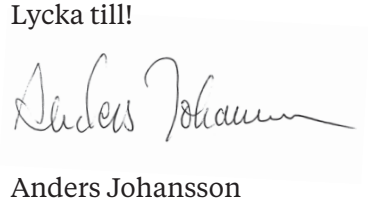
Handboken beskriver de olika stegen i den lokala lönebildningen och den roll du som förtroendevald har. Personligen tror jag att det finns en poäng med att lägga något mindre energi på nivån på löneutrymmet och lägga något mer energi på själva processen.

Jag är övertygad om att vi hjälper medlemmarna på ett väldigt bra sätt om vi kan bidra med löneprocesser av bättre kvalitet, bättre underlag och tydligare lönedialoger.

Alla medlemmar har också rätt att få en realistisk bild av lönesättningen. Genom lönedialogen kan de påverka sin lön, men behöver också få kunskap om att det är många fler parametrar som spelar roll för löneutvecklingen.

I handboken finns ett särskilt avsnitt som handlar om hur ni kan föra en dialog med medlemmarna kring lön och hur ni kan stötta dem inför lönedialogen.

Lycka till!



Anders Johansson
Förbundsordförande Forena

LOKAL LÖNEBILDNING

Det ligger i både de anställdas och i arbetsgivarnas intresse att det finns en schysst lönsamhet och stark tillväxt. Går det bra för företagen är jobben tryggare och möjligheten till bra löneutveckling bättre.

Lokal lönebildning utgår från ett företags affärs- och verksamhetsidé, finansiella ställning och utvecklingsmöjligheter. Företagsledningen och det lokala facket sitter inne med de bästa kunskaperna om detta och därför är det ju naturligt att det är ni som ska komma överens om hur lönerna ska sättas.

Det centrala avtalets inriktning är att stödja en lokal process där arbetstagarens måluppfyllelse, kompetens och skicklighet ligger till grund för den individuella löneutvecklingen. De grundläggande principerna är att ”lönen fastställs individuellt och med beaktande av arbetets art och svårighetsgrad, arbetstagarens kvalifikationer och arbetsinsats samt principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete” (Avtal om lönebildning, sid 50).

Tanken med det centrala avtalet är att det ska finnas en dialog mellan chefen och medarbetaren och det lokala Forena tillsammans med arbetsgivaren utformar reglerna för löneprocessen. Det finns inte någon central rekommendation för hur en lönedialog ska gå till. Tanken är att kvaliteten på lönedialogen blir bättre om de lokala parterna själva bestämmer hur samtalet ska gå till.

Den lokala lönebildningen kan se ut på flera sätt. Den här handboken beskriver processen i sex steg: (Lite längre fram beskriver vi vart och ett av dem.)

STEG 1

MEDBESTÄMMANDEFÖRHANDLA OM FÖRETAGETS LÖNEPOLITIK OCH DE KRITERIER SOM SKA LIGGA TILL GRUND FÖR LÖNESÄTTNINGEN.

STEG 2

ANALYSERA LÖNESTRUKTUREN PÅ FÖRETAGET.

STEG 3

BJUD IN MEDLEMMARNA I PROCESSEN.

STEG 4

FÖRHANDLA OM LOKALT LÖNEAVTAL.

STEG 5

INFORMERA OCH STÖTTA MEDLEMMARNA INFÖR LÖNEDIALOGEN.

STEG 6

GENOMFÖR DEN AVSLUTANDE FÖRHANDLINGEN.

AVTALETS OMFATTNING

Löneavtalet gäller endast Forenas medlemmar, till skillnad mot kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor som omfattar i princip alla anställda på företaget.

För att omfattas av löneavtalet ska medlemmen ha blivit anställd senast dagen före lönerevisionsdatumet.

Det finns dock några anställda som inte omfattas:

- Provanställda
- De som har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än tolv månader
- De som kvarstår i tjänst efter fyllda 68 år
- De som har anställts efter fyllda 65 år
- Pensionärer

Det är anställningsformen vid lönerevisionsdatum som är avgörande. Den som exempelvis är provanställd vid lönerevisionsdatumet omfattas inte av lönerevisionen. Om medarbetaren sedan får en tillsvidareanställning ska bestämmelserna i avtalet vara vägledande vid lönesättningen.

Den som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av avtalet. Det gör däremot inte den som är tjänstledig av andra skäl i minst tre månader framåt. När den medarbetaren återgår i tjänst ska en översyn göras i enlighet med det avtal som gäller då.

Den som anställs den första januari eller senare lönerevisionsåret ingår inte heller i lönerevisionen, om det vid anställningen träffades överenskommelse om detta. Vår rekommendation är att det i så fall dokumenteras skriftligt så att det inte finns någon tvekan om vad som gäller.

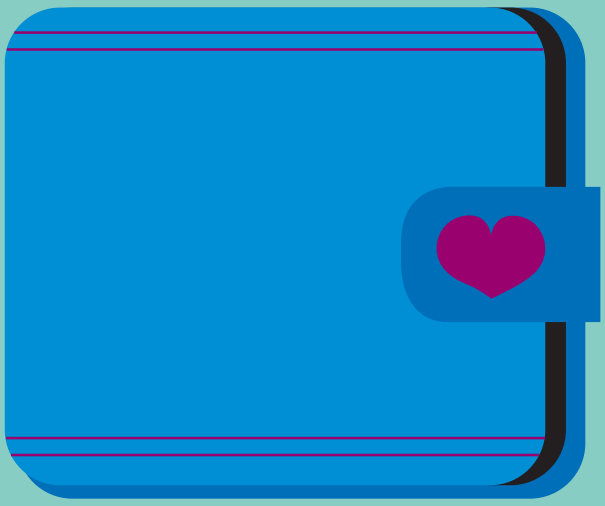
KOM ÖVERENS

Den lokala lönebildningen börjar med att föreningen tillsammans med arbetsgivaren enas om lönepolitiken och kriterierna.

Utgångspunkten i kollektivavtalet är att fack och arbetsgivare hittar samarbetsformer som stöder ett aktivt lokalt lönebildningsarbete. Avtalet förutsätter alltså en ömsesidig dialog där bägge parter bidrar med sina erfarenheter.

Företagets lönepolitik och kriterierna för lönesättningen ska fastställas i en medbestämmandeförhandling. Avtalet understryker att ett gemensamt synsätt på lönebildningen har stor betydelse för att den lokala löneprocessen ska fungera på ett bra sätt.

Forenas lönepolitiska plattform beskriver på ett övergripande sätt hur förbundet ser på lön (till exempel vad som ska påverka lönens storlek), hur löneökningar ska fördelas och på vems villkor.



I LÖNEPOLITISKA PLATTFORMEN STÅR T EX ATT:

- Lönen ska ta hänsyn till arbetets art och svårighetsgrad, arbetstagarens kvalifikationer och den individuella prestationen.
- Lönen ska variera med olikheter i arbetskrav och med skillnader i arbetsresultat och kompetens.
- Lönen ska öka i takt med att arbetsuppgifterna blir svårare, kräver mer ansvar och med ökad skicklighet/prestation.
- Alla lönepåverkande faktorer/kriterier ska vägas in när lönen fastställs.
- Medlemmarnas arbetsprestation ska bedömas ur både ett långsiktigt och kortsiktigt perspektiv.
- Lönepåverkande faktorer/kriterier ska vara kända för alla på företaget.
- Lönerna ska vara jämlika och jämställda. Inga löneskillnader ska förekomma med anledning av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

När ni har kommit överens om de grundläggande värderingarna för företagets lönepolitik kan ni gå vidare med att fastställa kriterierna för lönesättningen. Enligt det centrala avtalet ska följande beaktas: ”... ökade erfarenheter i befattning, mer kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, ökat ansvar och större befogenheter, arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andra kompetens som är av vikt för verksamheten.”

EXEMPEL PÅ KRITERIER SOM KAN LIGGA TILL GRUND FÖR LÖNESÄTTNINGEN:

- **UTVECKLING.** Nya, mer kvalificerade arbetsuppgifter.
- **KOMPETENS.** Fördjupad eller breddad, som förbättrar arbetsprestationen eller möjliggör mer kvalificerade eller komplexa arbetsuppgifter.
- **MÅLUPPFYLLELSE.** Förmåga att planera och utföra arbetsuppgifter med god kvalitet.
- **KUNDORIENTERING.** Förmåga att hantera kundkontakter professionellt.
- **SAMARBETE.** Förmåga och vilja att dela med sig av erfarenheter. Skapa och bidra till en positiv gruppkänsla samt vilja att bidra till att kollegorna utvecklas.

ANALYSERA

Nästa steg är att göra en analys av lönestrukturen på företaget. Kunskap om lönestrukturen kan vara ett viktigt verktyg när ni förhandlar om löneutrymme och korrigering av felaktiga lönestrukturer.

Börja med att ta reda på fakta om lönerna på företaget. I det centralaavtalet står det vilka uppgifter arbetsgivaren ska redovisa före lönerevisionen:

- Företagets totala lönevolym
- Företagets totala lönevolym avseende medlemmar i Forena
- Individuell lön för varje Forena-medlem vid företaget

Det här underlaget kan ge värdefull information dels om löneläget på företaget, dels om hur anställda ligger till lönemässigt i förhållande till arbetsuppgifter.

FAO (försäkringsbranschens arbetsgivareorganisation) tar varje år fram statistik över branschens lönenivåer och den statistiken får vi inom Forena använda. Yrkesgrupperingen som används heter vy: värdering av yrken. Vy-koden består av fyra siffror, där de tre första beskriver yrket/yrkesfamiljen och den fjärde anger komplexitetsnivån på befattningen.

Genom att jämföra statistiken för olika vy-koder på företaget mot statistiken för hela landet får ni en bild av hur företagets löneläge ser ut i förhållande till andra företag.

På www.forena.se/lonestatistik hittar ni lönestatistik för hela branschen. Informationen är tillgänglig för alla medlemmar.

Det är också bra att skaffa sig en bild av företagets ekonomi. För att göra det kan ni ta hjälp av exempelvis kvartalsrapporter och senaste årsredovisningen.

BJUD IN MEDLEMMAR

Skapa en dialog med medlemmarna och gör dem delaktiga i arbetet med det lokala löneavtalet.

LYSSNA

Nu har ni, genom den inledande analysen, fått en bild av löneläget på företaget och utrymmet för löneökningar. Men för att den lokala lönebildningen ska fungera och för att ni ska kunna förhandla fram ett avtal som medlemmarna ställer sig bakom behöver ni veta vad de tycker.

Bjud innan förhandlingen in till ett medlemsmöte där ni pratar om ert lokala avtal.

- Vad tycker medlemmarna om ert nuvarande avtal?
- Vad tycker medlemmarna om den lokala lönebildningen?
- Hur tycker de att lönedialogen fungerar?
- Vilka former för lönedialog tycker de skulle vara bäst?
- Hur ser de på individgarantier?
- Vad har inte fungerat hittills och hur kan ni göra för att det ska fungera bättre framöver?

FRÅGA

På medlemsmötet kommer det säkert upp flera synpunkter och förslag. Vissa saker kan direkt kännas självklara att förhandla om. Andra kanske ni behöver undersöka hur majoriteten av medlemmarna ställer sig till. Efter medlemsmötet kan ni därför skicka ut en enkät baserad på de frågor och förslag som kom upp på mötet: ”Vill du ha möjlighet att…” ”Vad tycker du om…”.

En viktig fråga kan vara den om individgarantier – hur ställer sig medlemmarna till individgarantier och hur vill de i så fall att garantierna ska se ut?

CHECKLISTA:
Lyssna
Fråga
Förhandla
Informera

Genom en enkät får alla möjligheten att komma till tals. Dessutom får ni siffror på hur medlemmarna ställer sig till olika frågor, vilket kan vara värdefullt inför förhandlingarna. Vet ni att en majoritet av medlemmarna står bakom ett krav blir det lättare att argumentera för det. Det ligger ju även i arbetsgivarens intresse att de anställda blir nöjda med det lokala avtalet.

Berätta för medlemmarna om enkätresultatet och hur det påverkar förhandlingarna!

FÖRHANDLA

När ni har analyserat löneläget, haft medlemsmöte och gjort en medlemsenkät har ni förhoppningsvis en bra bild av vad medlemmarna vill och vilka krav ni tycker känns rimliga och nödvändiga att lägga fram i den kommande förhandlingen.

Om det blir problem under förhandlingarna är det viktigt att ta tillbaka frågorna till medlemmarna och höra vad de tycker. Hur hårt är det rimligt att driva kraven? Vad kan vi kompromissa om?

INFORMERA

När avtalet är klart är det dags att informera medlemmarna om hur det blev. Hur formerna för medlemsinformationen ska se ut kan ni också komma överens om i avtalet. Kanske kommer ni fram till att Forena och arbetsgivaren gemensamt ska informera både medlemmar och chefer.

Det finns ingenting som hindrar att ni ger egen information till medlemmarna. Då får ni möjlighet att förklara varför avtalet blev som det blev, vad ni känner er nöjda med och vad ni tvingades göra avkall på.

I en förhandling handlar det ju om att både ge och ta och det går inte att få alla sina önskemål och krav tillgodosedda.

FÖRHANDLA

Nu är det dags att förhandla fram det lokala löneavtalet. Det ska ni göra i god tid före lönerevisionen. I förhandlingen om ert lokala löneavtal är det fyra punkter som ska diskuteras.

1. AVTALETS INNEHÅLL OCH INTENTIONER

Har ni förtroendevalda och arbetsgivaren samma bild av hur det centrala avtalet är konstruerat och vad det är ni ska komma överens om? Tänker ni likadant om avtalets intentioner?

2. FORMERNA FÖR DEN LOKALA LÖNEPROCESSEN OCH EVENTUELLT LÖNEUTRYMME

Det är en rekommendation, men inget krav, att det ska genomföras en lönedialog mellan chef och medarbetare. Det är viktigt att ni bestämmer er lokalt för vilken roll lönedialogen spelar i själva lönesättningsprocessen. Poängtera att lönen inte fastställs slutgiltigt under lönedialogen!

I lönedialogen bör följande frågor tas upp: aktuella arbetsuppgifter, arbetsbelastning, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och måluppfyllelse – allt sett i ett helhetsperspektiv på både kort och lång sikt.

I det centrala avtalet står det att de lokala parterna ansvarar för att alla Forenamedlemmar behandlas efter samma värderingar och principer. Det gäller exempelvis om någon medlem inte vill delta i lönedialogen. Då måste ni och företaget se till att den medlemmen ändå får samma behandling som övriga medlemmar. Ett annat exempel är om en chef inte har skött lönedialogen enligt ert lokala avtal. Då ska båda parter se till att ingen medlem missgynnats av det.

Om ni vet att flera av era medlemmar tycker att det är jobbigt att prata lön med sin chef är det möjligt att i ert lokala avtal komma överens om att det ska finnas möjlighet för medlemmen att ta med en Forena-representant vid lönedialogen.

En viktig fråga är förstås vad som är ett rimligt löneutrymme. Anställda i försäkringsbranschen ska över tid ha i princip samma löneutveckling som andra branscher på svensk arbetsmarknad, det vill säga att vi ska följa det så kallade märket.

Siffran i den så kallade stödlösningen ska vara densamma som märket, men säger ingenting om hur stort löneutrymmet kan vara hos er lokalt. Den siffran är en sista utväg om ni inte skulle komma överens. Den första frågan ni bör ställa er är om det finns någon anledning till att företaget inte ska ha löneökningar som följer märket. Det kan finnas skäl för både en högre och lägre siffra, beroende på hur det går för företaget. Handlar det om att rädda jobb kan ni behöva gå under märket. Generellt sett har dock våra företag en stark ekonomi. I den här diskussionen får ni stöd av den analys ni har gjort över företagets ekonomi och löneläge.

Konkurrenskraft är ett vanligt argument mot löneökningar. Man ska dock komma ihåg att konkurrens inte bara handlar om att ha låga kostnader. Konkurrens om medarbetare är ju minst lika viktig för våra företag.

När ni förhandlar om löneutrymmet är det viktigt att tänka på att hela löneutrymmet inte fördelas i lönedialogerna. Då finns det risk för att den avslutande förhandlingen blir svår att hantera, eftersom det inte finns några pengar kvar att justera till exempel oeniga lönesamtal med.

En tumregel från gamla tiders pottförhandlingar är att mellan tio och femton procent av löneutrymmet bör finnas kvar till den avslutande förhandlingen. Det kan vara ett riktmärke även nu.

Ny lön ska sättas i samband med befordran. Befordringstillägg ingår inte i det löneutrymme ni avtalar om och ni ska alltså inte ta höjd för detta.

Det är bara löneökningar som sker inom tiden för lönerevisionen som räknas med i löneutrymmet. Exempel: om ert lokala avtal gäller från den första januari och slutförhandlingen ska vara klar senast den 30 april räknas inte löneökningar efter första maj in i lönerevisionen.

Vi har relativt höga genomsnittslöner i våra företag, men vi ska inte glömma bort att vi också har stora grupper med låga löner. Som facklig organisation har vi en viktig uppgift i att bevaka de medlemmarnas intressen. Gör en bedömning, tillsammans med medlemmarna, om det på ert företag finns behov av någon form av individuell garanti i det lokala avtalet.

På svensk arbetsmarknad är den vanligaste garantin ett generellt påslag i kronor för alla anställda. Om det avtalade löneutrymmet exempelvis är 2,6 procent brukar den individuella garantin ligga på cirka 300 kronor.

EXEMPEL PÅ OLIKA GARANTIER:

- **50–PROCENTSREGEL:** medlemmen garanteras minst 50 procent av den avtalade löneutvecklingen under en löpande treårsperiod
- **KRONTAL:** minst X kronor
- **PROCENT:** minst Y procent
- **KOMBINATION:** minst Y procent, dock lägst X kronor

I det centrala avtalet finns en skrivning om att en arbetstagare särskilt ska uppmärksammas om hen under en treårsperiod haft en löneutveckling som är mindre än 50 procent av den avtalade löneutvecklingen för Forena-medlemmarna.

3. TIDSPLAN

Inga nya löner får betalas ut innan den avslutande förhandlingen är klar. Därför är det bra med en så kort period som möjligt för lönerevisionen, eftersom det annars tar längre tid för medlemmarna att få sina nya löner.

4. INFORMATION

Det är viktigt att lönebildningsprocessen är väl förankrad hos medlemmarna. Alla ska vara informerade om lönepolitik, kriterier och regler.

Eftersom ni lokalt ska slutförhandla om lönerna kan det vara bra att ha en gemensam information till anställda och lönesättande chefer. Tänk på att ert lokala löneavtal bara gäller Forenass medlemmar och det är bara de (och cheferna) som ska delta på mötet.

Om företaget inte går med på att Forena medverkar vid ett gemensamt informationsmöte är det rimligt att ni får ha medlemsmöte på arbetstid.

Det är viktigt att cheferna får en bra utbildning så att de vet hur lönesättningen ska gå till. Även det kan ni skriva in i avtalet.

Om företaget visar öppenhet, till exempel genom att tillåta medlemsmöten på arbetstid, så är det bra om ni visar samma öppenhet tillbaka. Ni kan exempelvis delge företaget den information ni ger medlemmarna. Ni kan också bjuda in en chef att vara med på medlemsmötet. Samtidigt har förstås båda parter behov av att också ha egen tid för samtal och information.

Vissa saker är fastslagna i det centrala avtalet och de sakerna kan ni inte förhandla bort eller ändra på. Det gäller till exempel minimilönerna, lön efter föräldraledighet, ersättning för övertid, mertid, restid och ob-ersättning och att det lokala löneavtalet bara omfattar Forenas medlemmar.

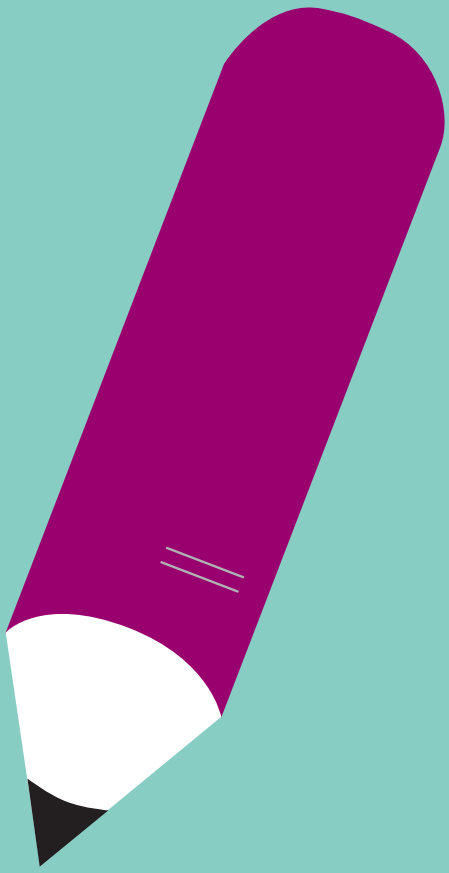
I ert lokala avtal finns det några saker som Forena centralt tycker bör finnas med, även om det centrala avtalet inte uttryckligen säger att det behövs. Det gäller till exempel att det finns en tydlig process för lönesättningen, löneutrymmet och revisionsdatum.

Har ni svårt att komma överens om ett lokalt avtal är ni välkomna att ta kontakt med kansliet för råd och stöd.

Avslutar ni den lokala förhandlingen i oenighet måste central förhandling begäras inom tio dagar.

Lyckas ni inte komma överens kan det till slut bli aktuellt med den så kallade stödlösningen. Mer om den längre fram. När avtalet är underskrivet skickar ni in det till kansliet.

MÄRKET
På svensk arbetsmarknad finns en princip om att parterna inom den konkurrensutsatta exportindustrin först träffar avtal om löneökningarnas storlek. Den siffran fungerar sedan som en norm för löneökningarna i andra kollektivavtal och kallas för märket.



CHECKLISTA ☑

Innehåll i det lokala avtalet.

☐ AVTALETS INNEHÅLL OCH INTENTIONER

Gör en gemensam genomgång av lönedelen i kollektivavtalet och säkerställ att ni är överens om utgångspunkterna för förhandlingen.

☐ FORMERNA FÖR DEN LOKALA LÖNEPROCESSEN OCH EVENTUELLT AVTAL OM LÖNEUTRYMME

Hur ska lönerna sättas hos er? Exempelvis generellt påslag eller lönedialog? Bestämmer ni er för lönedialog är det bra om ni kommer överens om till exempel:

- Hur dokumentationen av lönedialogen ska gå till och vad som ska finnas med i den
- Hur mycket tid som ska avsättas för varje enskild medarbetares lönedialog
- Vilka frågor som ska behandlas i dialogen
- Att dialogen ska vara just en dialog. Båda parter ska ges utrymme att prata och båda parter ansvarar för att använda sakliga argument

☐ HUR SKA NI FÖRHÅLLA ER TILL MÄRKET?

Avtalar ni om löneutrymme, så avtala också om hur mycket som ska finnas kvar till den avslutande förhandlingen.

☐ DISKUTERA INDIVIDGARANTIER

□ EXEMPEL PÅ ANNAT SOM KAN VARA BRA ATT TA MED:

- Hur ni säkerställer att den som avstår från lönedialog inte missgynnas
- Hur ni ska hantera de fall där chefen inte skött lönedialogen enligt avtalets intentioner
- Att Forenamedlemmar vid behov får ta med sig en förtroendevald till lönedialogen

□ TIDSPLAN FÖR LÖNEREVISIONSARBETET

Inga nya löner kan betalas ut innan den avslutande förhandlingen är genomförd. Det är viktigt att ni kommer överens om en tidsplan för lönerevisionen.

Exempel:

- Under vilken period lönedialogerna ska genomföras
- Från vilket datum de nya lönerna ska gälla
- När den avslutande förhandlingen ska hållas

□ INFORMATION TILL ANSTÄLLDA OCH CHEFER

Exempel på sådant som kan tas med i avtalet när det gäller information och utbildning:

- Hur informationen ska sprida
- Att Forena får ordna medlemsmöten på arbetstid.
- Utbildning för berörda chefer
- Möjligheten för de lokala representanter att vara med på varandras utbildningar

COACHA MEDLEMMAR

De flesta Forena-medlemmarna vill prata lön med sin chef. Därför är det en stark rekommendation att den lokala löneprocessen innehåller lönedialog mellan medarbetare och chef. Inför lönedialogen blir ni som förtroendevalda ett viktigt bollplank och stöd.

DU HAR TRE KONKRETA UPPGIFTER NÄR DET GÄLLER MEDLEMSSTÖDET:

1. COACHA MEDLEMMAR SOM VILL HA RÅD / STÖD

Erbjud gärna medlemmarna individuellt stöd inför lönedialogen. Det kan ni göra på olika sätt. Ni kan till exempel ordna en öppen mottagning för lönecoachning eller finnas tillgängliga för samtal per telefon vissa tider under veckan.

Om det finns medlemmar på arbetsplatsen som behöver eller vill ha extra stöd inför lönedialogen är det bra att erbjuda dem det. Bestäm tid och plats för ett möte när ni kan sitta i lugn och ro. Lyssna, ställ frågor och uppmuntra medlemmen att själv hitta svaren.

För att kunna samtala om sin lön behöver medlemmen veta hur hens lön ligger till i jämförelse med andra likvärdiga tjänster. Medlemmen har tillgång till lönestatistik via Forenas hemsida.

Vissa vill också veta hur lönen för den egna yrkesgruppen ser ut i andra branscher. Någon sammanfattande och branschövergripande statistik har vi inte, men många gånger kan medlemmen få hjälp med lönestatistik av aktuellt fackförbund. Inom TCO-familjen brukar vi hjälpa varandra med den typen av uppgifter.

I de flesta fall är det också okej att informera om hur medlemmens relativa löneläge i gruppen ser ut: ”Vi har elva medlemmar i din grupp. Ni tjänar mellan 21 000 och 27 000 kronor och du har den sjunde högsta lönen”.

Det finns dock tillfällen då man ska vara mer försiktig och det gäller framför allt när det handlar om små grupper. En tumregel är att vara försiktigare när det handlar om grupper där det finns fem eller färre anställda.

Som förtroendevald kan du berätta om lönestatistiken, hjälpa medlemmen att hitta rätt statistik, informera om den högsta och lägsta lönen i gruppen, uppmana medlemmarna att diskutera lön med varandra samt berätta om det lokala avtalet och de lönekriterier som finns på er arbetsplats.

Nästa steg för medlemmen är att kartlägga arbetsuppgifterna. Det är viktigt att medlemmen får med alla uppgifter som ingår i tjänsten. Du som förtroendevald kan be medlemmen att berätta om alla arbetsuppgifter och sedan ställa följdfrågor. Om medlemmen säger att hen gör lönerna, så fråga hur det går till. ”Kan du beskriva vad det innebär?”

Medlemmen bör även fundera på sin roll på arbetsplatsen. Är personen drivande och tar ett stort ansvar för verksamheten? Är hen bra på att dela med sig av kunskap eller fungera som det sociala kittet i gruppen?

Be medlemmen att berätta för dig vad hen är bäst på i sitt jobb.

Eftersom ökat ansvar ska leda till högre lön är det viktigt för medlemmen att fundera över om arbetsuppgifterna har förändrats sedan senaste lönerevisionen. Det kan handla om att antalet arbetsuppgifter har ökat, att kraven har höjts, att arbetsuppgifterna har blivit svårare eller att medlemmens ansvarsområde har utökats.

Lönedialogen är ett viktigt verktyg för medlemmen att kunna påverka sin lön och för chefen att förklara varför medlemmen har den lön hen har. Men det är också viktigt att medlemmen förstår att lönesättning är en process som pågår hela året och att det finns många faktorer som tillsammans sätter lönen.

2. ORDNA MEDLEMSMÖTEN OCH INVOLVERA MEDLEMMARNA I AVTALSPROCESSEN

Förutom den individuella coachningen kan det vara bra att ordna medlemsmöten där ni berättar om alla de faktorer som påverkar lönesättningen och vilken roll lönedialogen spelar i sammanhanget. Ni kan tipsa medlemmarna om hur de kan förbereda sig inför och uppträda under lönedialogen.

Glöm inte att gå igenom de lokala förutsättningarna på er arbetsplats. En av de viktigaste punkterna är era lokala lönekriterier.

3. SYNLIGGÖR MEDLEMSNYTTAN OCH VÅR ROLL

Genom att involvera medlemmarna i löneprocessen, bjuda in till informationsmöten och erbjuda individuella samtal visar ni att Forena spelar en viktig roll i löneprocessen även om ni inte är med och förhandlar lönen för var och en av medlemmarna.

Det är viktigt att Forena är tillgängligt och synligt för medlemmarna. Ni kan exempelvis affischera om medlemsmöten och medlemscoachning, ni kan ställa upp en dator i lokalerna och erbjuda er att hjälpa till att hitta relevant lönestatistik och ni kan dela ut frukostpåsar med en smörgås tillsammans med information om löneprocessen.

AVSLUTANDE FÖRHANDLING

Inga löner är fastställda förrän den avslutande förhandlingen är klar. I den avslutande förhandlingen ska ni:

1. FASTSTÄLLA LÖNERNA FÖR SAMTLIGA FORENAMEDLEMMAR

Ingen lön är slutgiltig innan den avslutande förhandlingen är klar. Tanken är inte att Forena ska vara med och påverka lönen för varje enskild medlem (det är trots allt arbetsgivaren som sätter lönerna och ansvarar för dem), men ni ska kunna se att lönesättningen och strukturen är rätt.

2. SÄKERSTÄLLA ATT DET LOKALA AVTALET HAR UPPFYLLTS

Gå igenom avtalet ni skrev – har båda parter levt upp till det? Blev det som ni tänkt er? Vad gick bra? Vad märker ni redan nu att ni behöver ändra på? Har det avtalade löneutrymmet lagts ut på medlemmarna? Har eventuella lönegarantier uppfyllts?

3. SÄRSKILT UPPMÄRKSAMMA ARBETSTAGARE SOM FÖRKLARAT SIG OENIGA I LÖNEDIALOGEN, SOM HAR SVAG LÖNEUTVECKLING ELLER SOM AV ANDRA SKÄL AVVIKER I LÖNEJÄMFÖRELSEN

De här punkterna handlar om att kvalitetssäkra avtalet. Som vi har konstaterat tidigare är det viktigt att hela löneutrymmet inte har fördelats i lönedialogen, för att ni nu ska kunna göra justeringar. Vad kan ni göra för medlemmar med svag löneutveckling? Åtgärder som höjd lön, nya arbetsuppgifter, ny placering i organisationen eller kompetensutveckling är exempel på åtgärder ni kan komma överens om.

4. BEHANDLA ÖVRIGA LÖNEREVISIONSFRÅGOR

Här kan ni ta upp alla övriga frågor som handlar om lönerevisionen och löneprocessen. Utvärdera processen – blev den som ni hade tänkt er? Vad behöver korrigeras inför nästa process?

OM NI INTE ÄR ÖVERENS

Hela modellen med lokal lönebildning bygger på att fack och arbetsgivare bidrar med sina kunskaper från verksamheten och samverkar på ett konstruktivt sätt. Skulle ni trots allt inte komma överens finns olika vägar att gå.

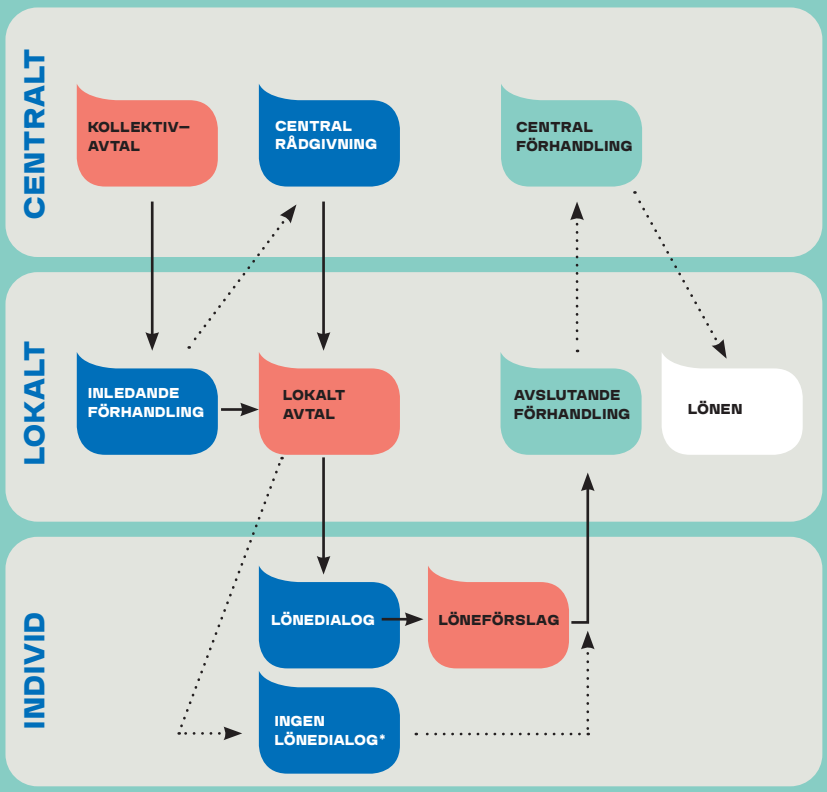
Om ni inte kommer överens lokalt kan ni börja med att vända er till kansliets ombudsmän för råd och stöd. De centrala parterna kan undantagsvis medverka i de lokala förhandlingarna, om båda parter är överens om att det är den bästa lösningen för att komma tillrätta med en låsning.

Lyckas ni trots allt inte komma överens om själva formerna för lönesättningen eller löneutrymmet finns det en så kallad stödlösning i det centrala avtalet.

Där har Forena och FAO bestämt vilka regler som ska gälla. Att använda stödlösningen är att betrakta som ett misslyckande för båda parter. Om ni ändå måste använda er av den är löneutrymmet att fördela i lönerevisionen samma som märket. Även med stödlösningen håller ni en avslutande förhandling. Den ska främst handla om kvaliteten på lönedialogen och om processen har levt upp till förväntningarna.

Genom att skriva ett lokalt löneavtal är lokala Forena med och tar ansvar för löneutvecklingen på företaget. Men om löneutvecklingen sker enbart på företagets villkor kan ni inte vara med och ta ansvar. Det är ett viktigt budskap till medlemmarna om ni hamnar i stödlösningen.

LOKAL LÖNEBILDNING



** På grund av lokalt avtal eller att individen avstår.*

KORTFAKTA OM FORENA

ANTAL MEDLEMMAR
Drygt 13 000

FÖRENINGSSTATISTIK
Antal föreningar: 35
Antal klubbar: 30
Antal förtroendevalda: ca 850

STÖRSTA FÖRENINGARNA
- Forena Länsförsäkringar
- Forena Folksam
- Forena Skandia
- Forena If
- Forena Trygg-Hansa

VANLIGASTE YRKESGRUPPERNA I BRANSCHEN
1. Skadearbete, sak
2. Kundservice/innesäljare, sak
3. Skadearbete, person
4. Skadearbete, teknisk

FÖRBUNDSSTYRELSEN
Förbundsstyrelsen (FS) består av elva ledamöter.

FORENAS KANSLI
Kansliet har 22 anställda

LÖNER
Du som är medlem i Forena har tillgång till Forenas lönestatistik där du kan få reda på vad andra med liknande arbetsuppgifter som du tjänar. Lönestatistiken presenteras på Forenas hemsida en gång per år (oftast i mars månad).

FORENA
www.forena.se
info@forena.se
08-791 17 00
Tryck: Tellogruppen 2020