

Förberedelsearbetet inför lönerrevision

Arbetsgivarverket och Seko

14 juni 2024



Bakgrund



RALS 2023-2025

- Arbetsfred
- Grunden för lokal lönebildning
- Övergripande och långsiktiga gemensamma löneprinciper



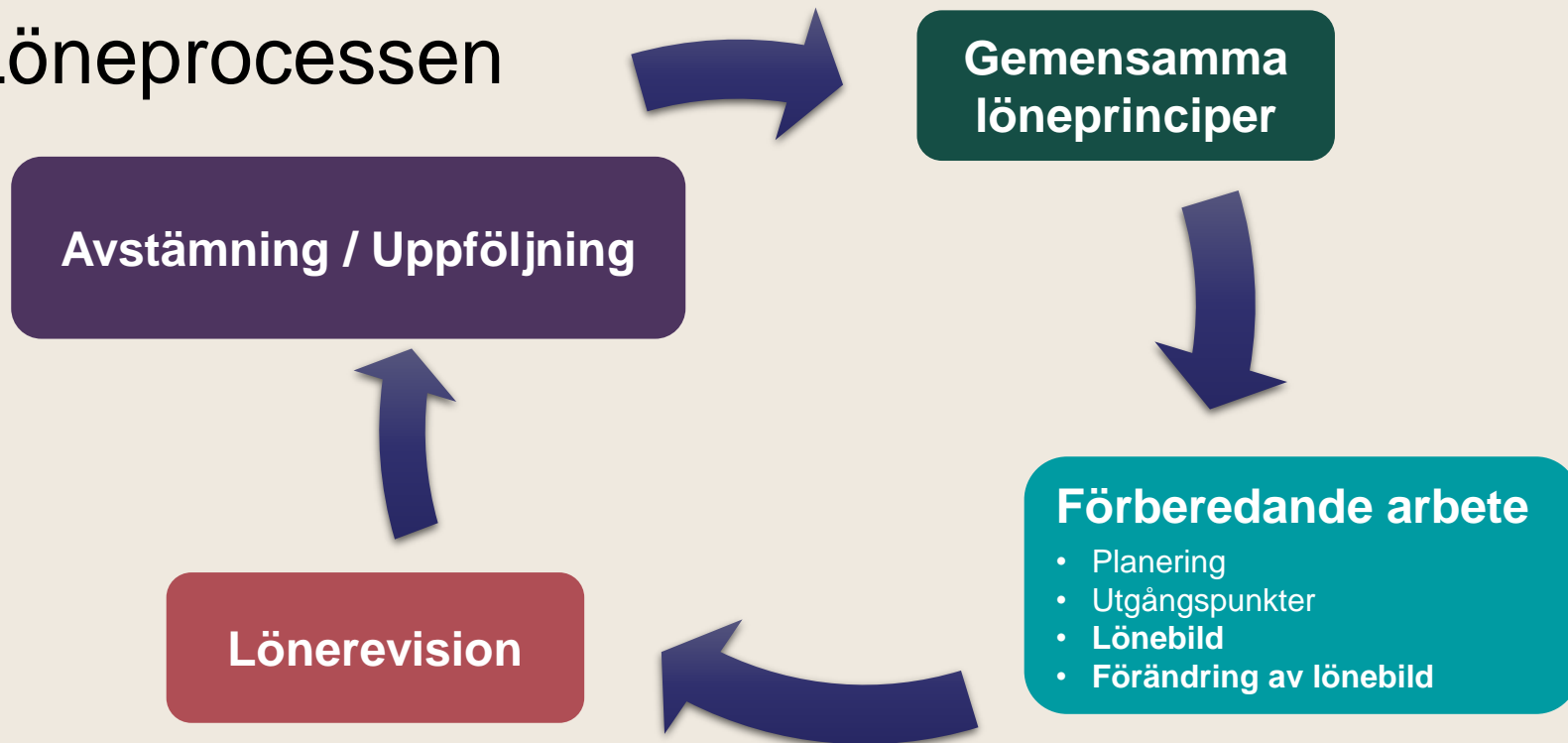
Partsdialogen

Ur 6.1 RALS

*”Arbetet ska ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en **förtroendefull** dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt.”*



Löneprocessen





Löneprinciper och lønekriterier



De gemensamma löneprinciperna (5 §)

Lönebildning och lönesättning ska medverka till

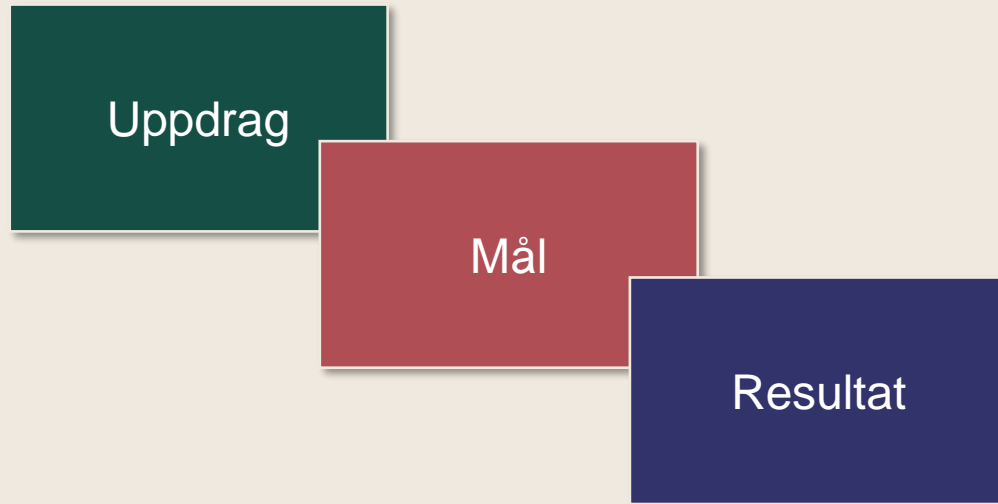
- att verksamhetsmålen uppnås
- att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt

Genom att säkerställa

- att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla nödvändig kompetens
- att engagemang, motivation och utveckling stimuleras



Lönebildningen och verksamhetsmålen





Resultat



Motivation



Lön



De gemensamma löneprinciperna (5 §) forts

Lönebildning och lönesättning

- Utifrån sakliga grunder
- Individuellt bestämd
- Ändamålsenlig lönedifferentiering

Medarbetaren ska veta

- På vilka grunder lönen sätts
- Hur lönen kan påverkas

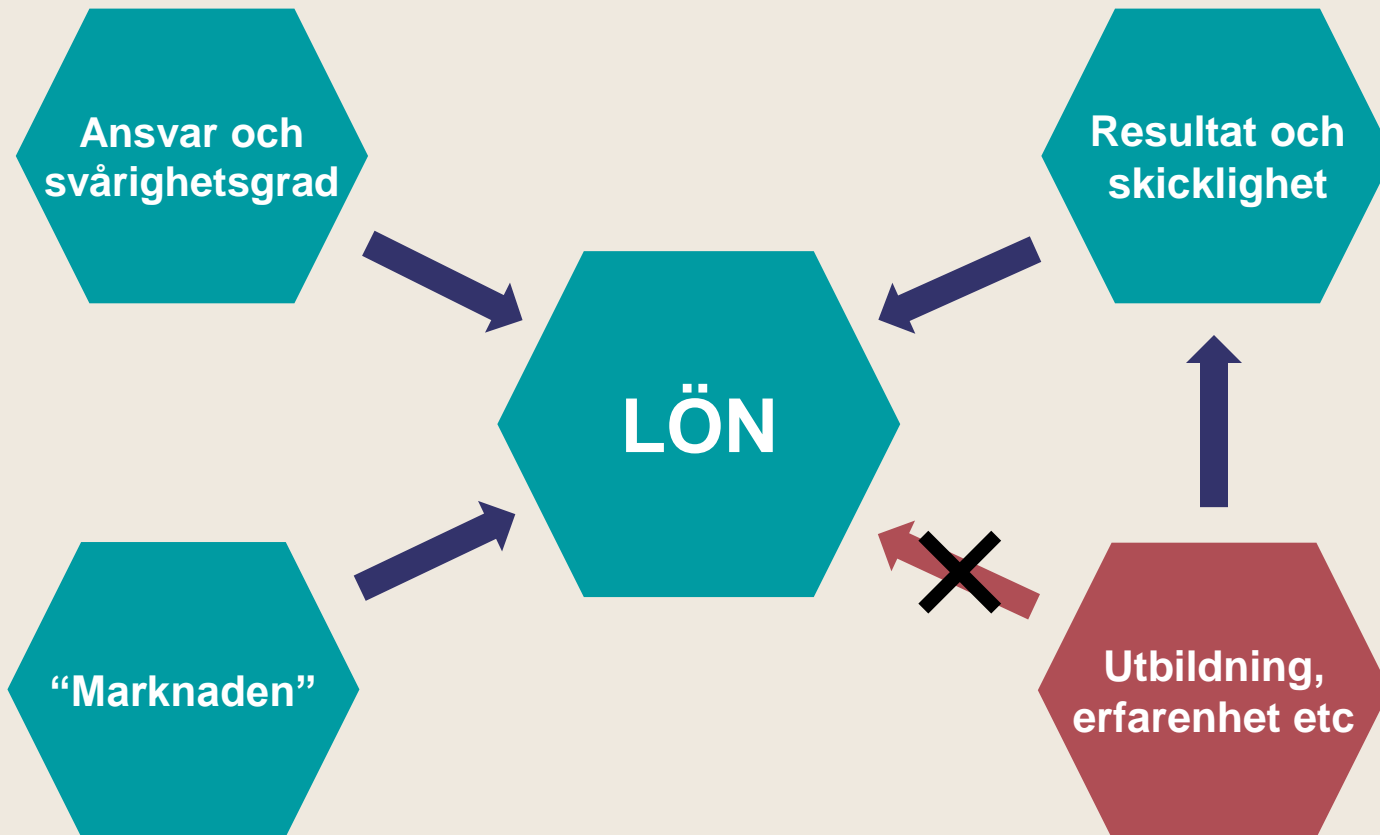
Återkommande dialog mellan chef och medarbetare



Kraven på kriterierna – kända, begripliga och tillämpbara

Utgår från de gemensamma principerna

- Ska vara sakliga och konkretiserade
- Ska kommuniceras i hela organisationen
- Lika men ska kunna tillämpas i olika delar av verksamheten
- Lika men ska kunna tillämpas utifrån olika funktioner
- Kommunicerbara till individen både inför och under den återkommande dialogen
- Vägas ihop till en tydlig lönesättning





Analys och behov av förändring i lönebilder



Löneprocessen

Avstämning / Uppföljning

Gemensamma
löneprinciper

Förberedande arbete

- Planering
- Utgångspunkter
- Lönebild
- Förändring av lönebild

Lönerevision





Analysarbetet - steg för steg

Ta fram en tids-/processplan för analysarbetet.

- ✓ Arbetsgivaren presenterar en lönebild
- ✓ Inventera och ta fram ytterligare underlag till analysen
- ✓ Titta på underlagen tillsammans och diskutera vilka lönebilder som kan vara intressanta för en djupare analys
- ✓ Ta fram de lönebilder ni vill analysera mer. Vilken statistik behöver ni?
- ✓ Diskutera och analysera– skapa er en gemensam bild
- ✓ Diskutera behov av förändring av lönebild –sträva efter samsyn



6.3 RALS -Lönebild

”Inför kommande lönerevision ska arbetsgivaren inledningsvis presentera en bild av verksamhetens mål och resultat”.

”Arbetsgivaren ska även presentera en bild för den lokala arbetstagarorganisationen som speglar hela verksamhetens löneläge och lönespridning. Lönebilderna ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan information som lokala parter finner relevant.”

”Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om lönebilderna. ”

Exempel på underlag



Verksamhetens mål, resultat och utveckling

- Mål och strategidokument
- Verksamhetsplaner
- Nya uppdrag/förändringar i verksamheten

Kompetensförsörjning

- Kompetensförsörjningsstrategi
- Rekryteringsförmåga
- Personalomsättning
- Avgångsintervjuer

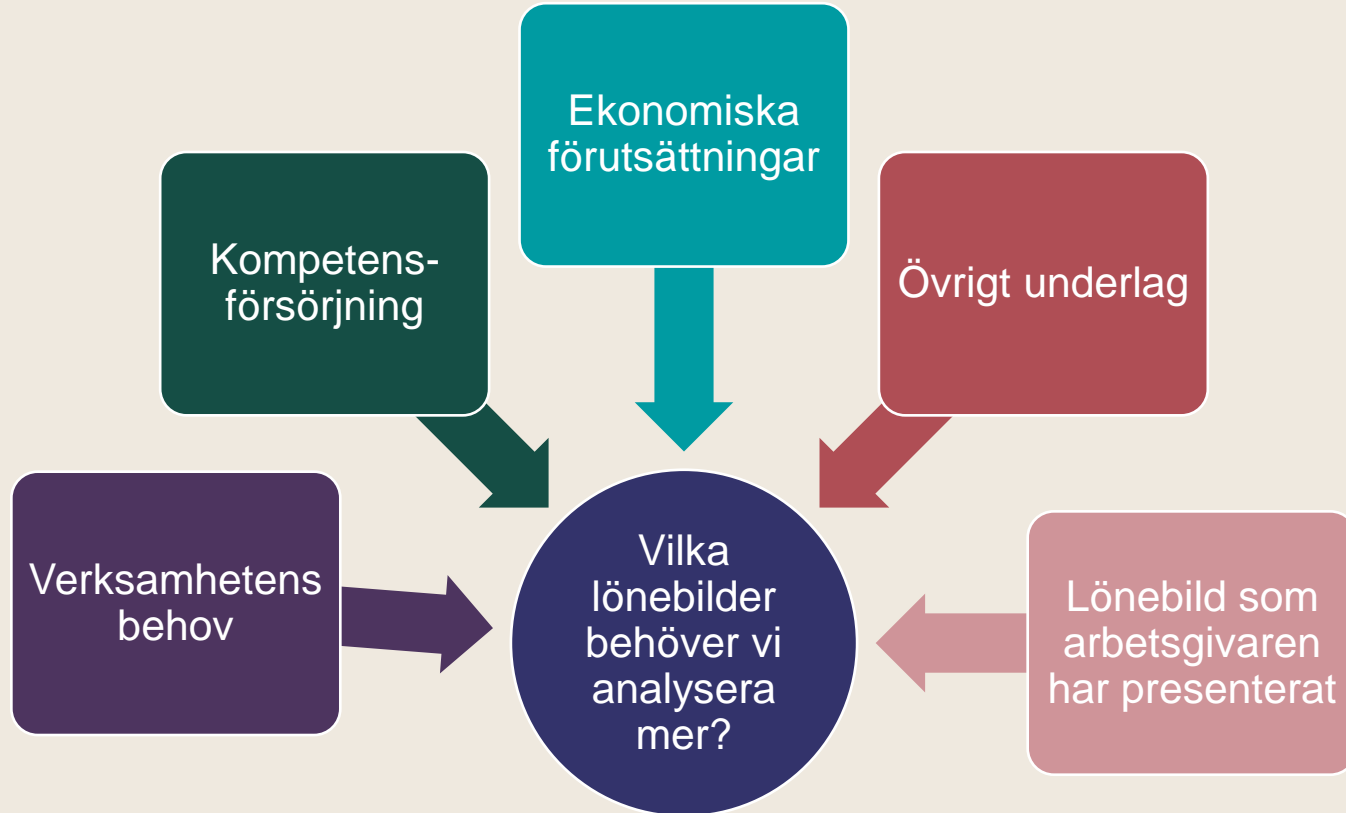
Ekonomiska förutsättningar

- Budget
- Besparingskrav/höjda anslag
- Ökade/minskade kostnader

Övrigt underlag

- Lönekriterier
- Lönepolicy
- Lönekartläggning

Titta på underlagen tillsammans

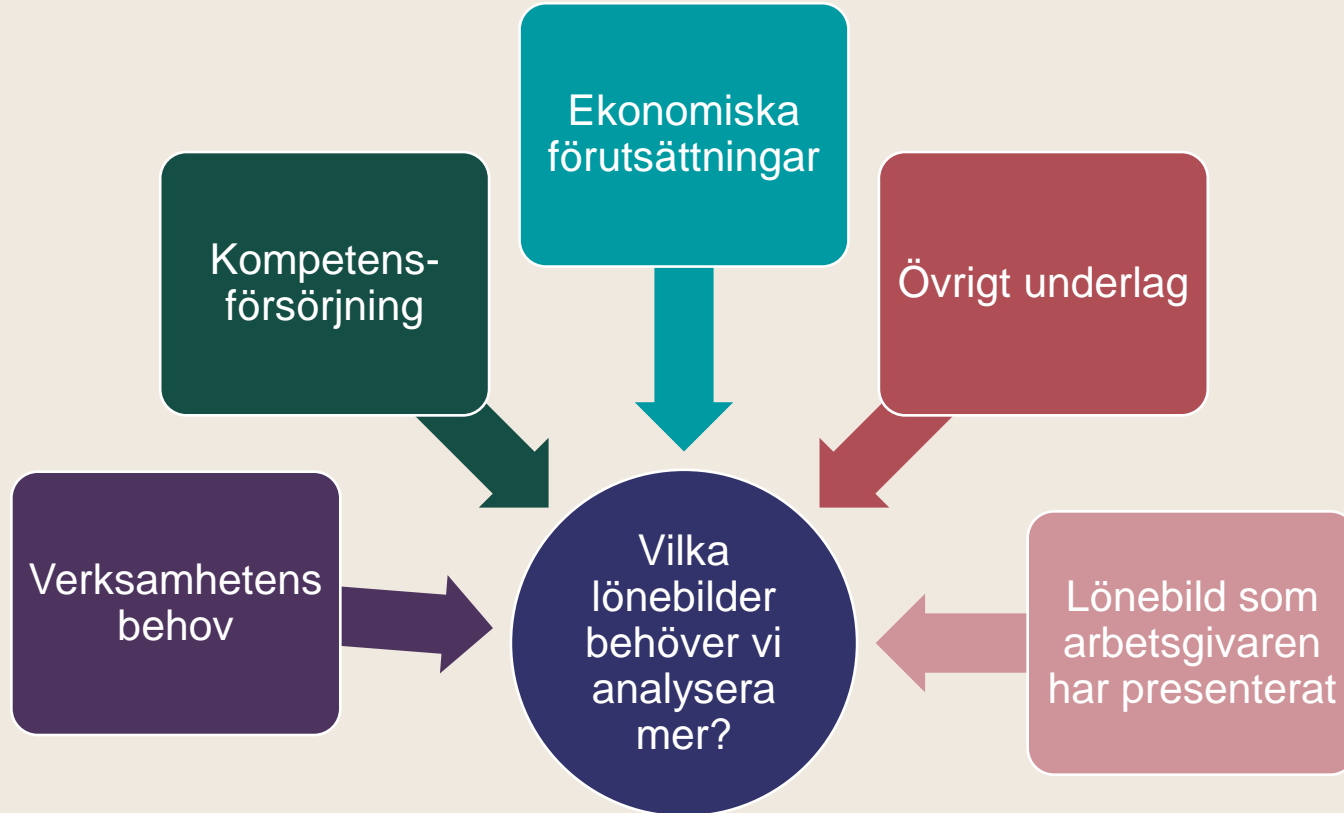




Exempel på frågor

- Vilka förändringar och/eller utmaningar står verksamheten inför, på *kort* och *lång* sikt? Vilken påverkan kan det komma att få på kompetensförsörjningen?
- På gruppnivå - har kraven höjts i arbetet, ökade arbetsinsatser, höjd effektivitet?
- Har vi relevanta sökanden till lediga arbeten?
- Hur ser konkurrensen ut från övrig arbetsmarknad?
- Sticker personalrörligheten ut i någon del av verksamheten/kompetenser?
- Har lönen haft en inverkan på personalomsättning?
- Vad har vi för ekonomiska förutsättningar nu och framöver?
- Vad har vi uppmärksammat i den lönebild som arbetsgivaren presenterat?
- Har vi under året fått några särskilda insikter från lönekartläggningsarbetet?

Diskutera vilka lönebilder ni vill analysera mer





Vilken statistik behöver ni och vilken statistik finns att tillgå?

- Den centrala partsgemensamma statistiken
- Annan statistik t. ex. från SCB

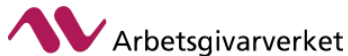


Vad är BESTA?

Indelningsgrund för att gruppera och redovisa arbetsuppgifterna, för anställda som ingår i den partsgemensamma lönestatistiken för det statliga avtalsområdet.



BESTA – ett partsgemensamt klassificeringssystem




OFR/S,PO | OFRs förbundsområden
inom staten gemensamt





BESTA-systemets syfte

-  Partsgemensam lönestatistik
-  Stöd i lönebildningsarbetet
-  Stöd i lönekartläggning
-  Bidra till den officiella lönestatistiken (Medlingsinstitutet, SCB)
-  Rapportera kompetens kategorier till regeringen

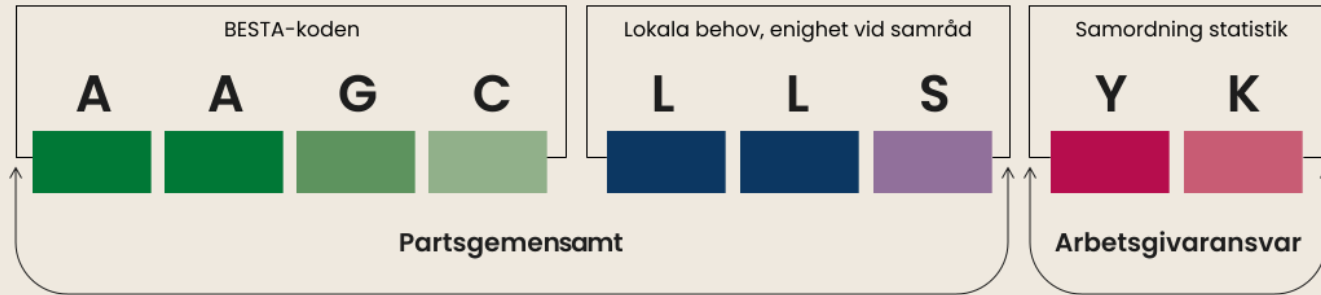


Vad klassas i BESTA?





BESTA-systemets uppbyggnad





Syftet med Analyskraft

- Vara ett stöd för effektiv lönebildning
- Verktyg för att ta fram lönebilder
- Verktyg i lönekartläggningsarbetet
- Erbjuder möjlighet till lönejämförelser med övriga staten (referensstatistik)
- Uppföljning av lönebildningsarbetet

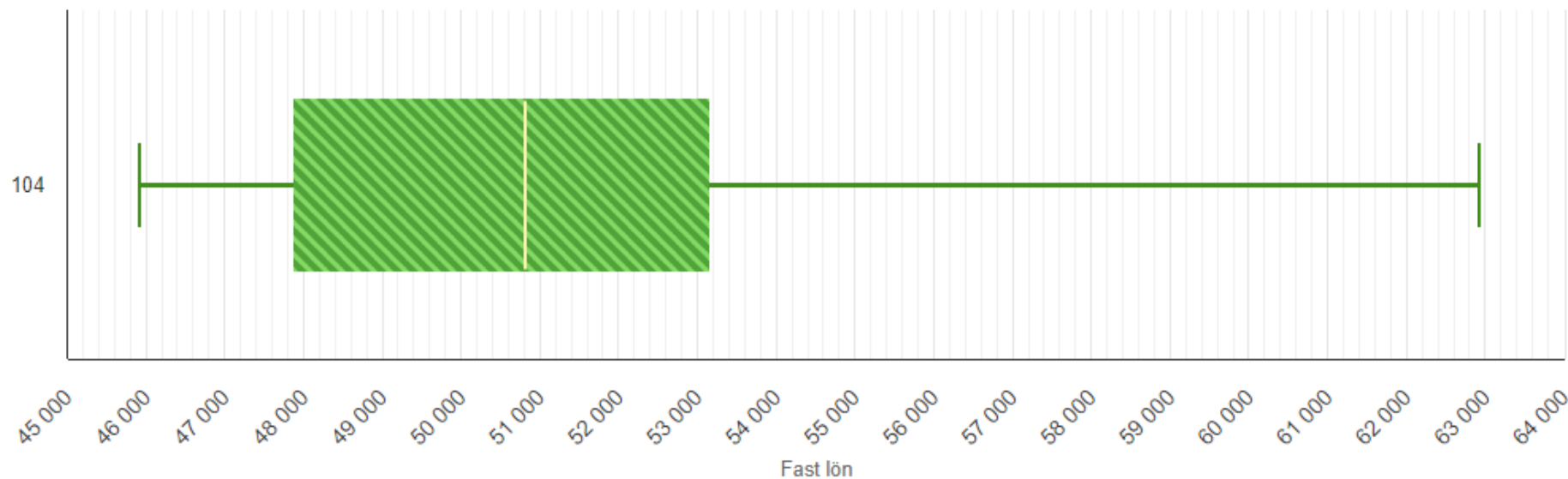
Visa min/max

Stödlinjer



Exportera som pdf

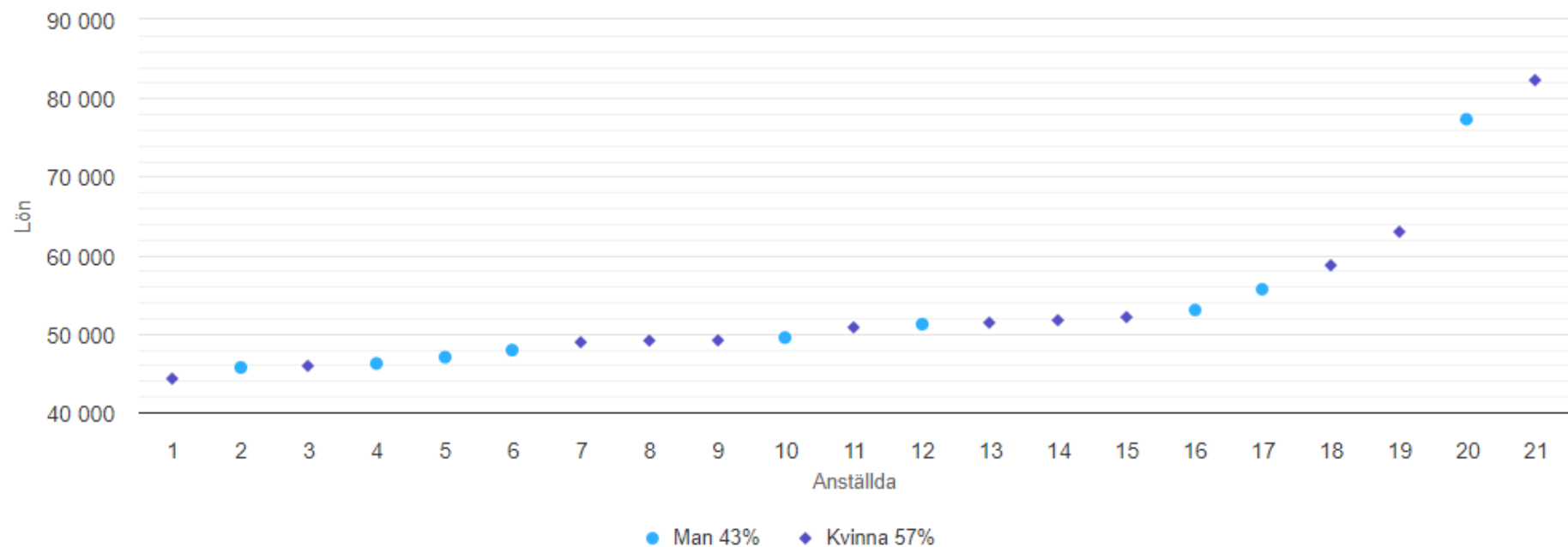
Löneläge och Lönespridning



● Grupp med fler än 20 individer

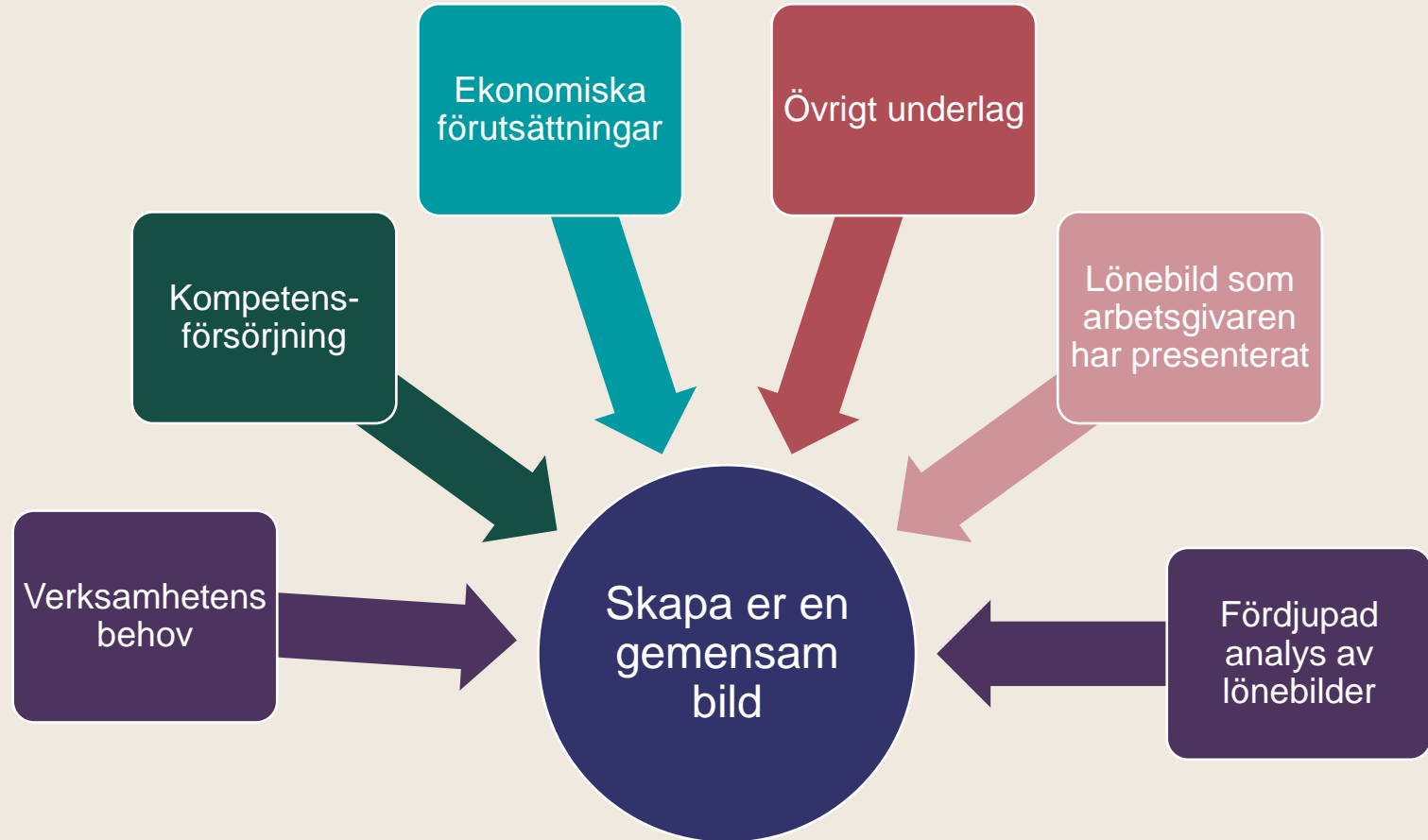
Grupp	Lönebegrepp	Antal	P10	P25	P50	P75	P90	Medel	90/10
104	Fast lön	21	45 900	47 900	50 800	53 100	62 900	53 367	1,37

Löneläge och Lönespridning



Grupp	Lönebegrepp	Antal	P10	P25	P50	P75	P90	Medel	90/10
104	Fast lön	21	45 900	47 900	50 800	53 100	62 900	53 367	1,37

Skapa er en gemensam bild



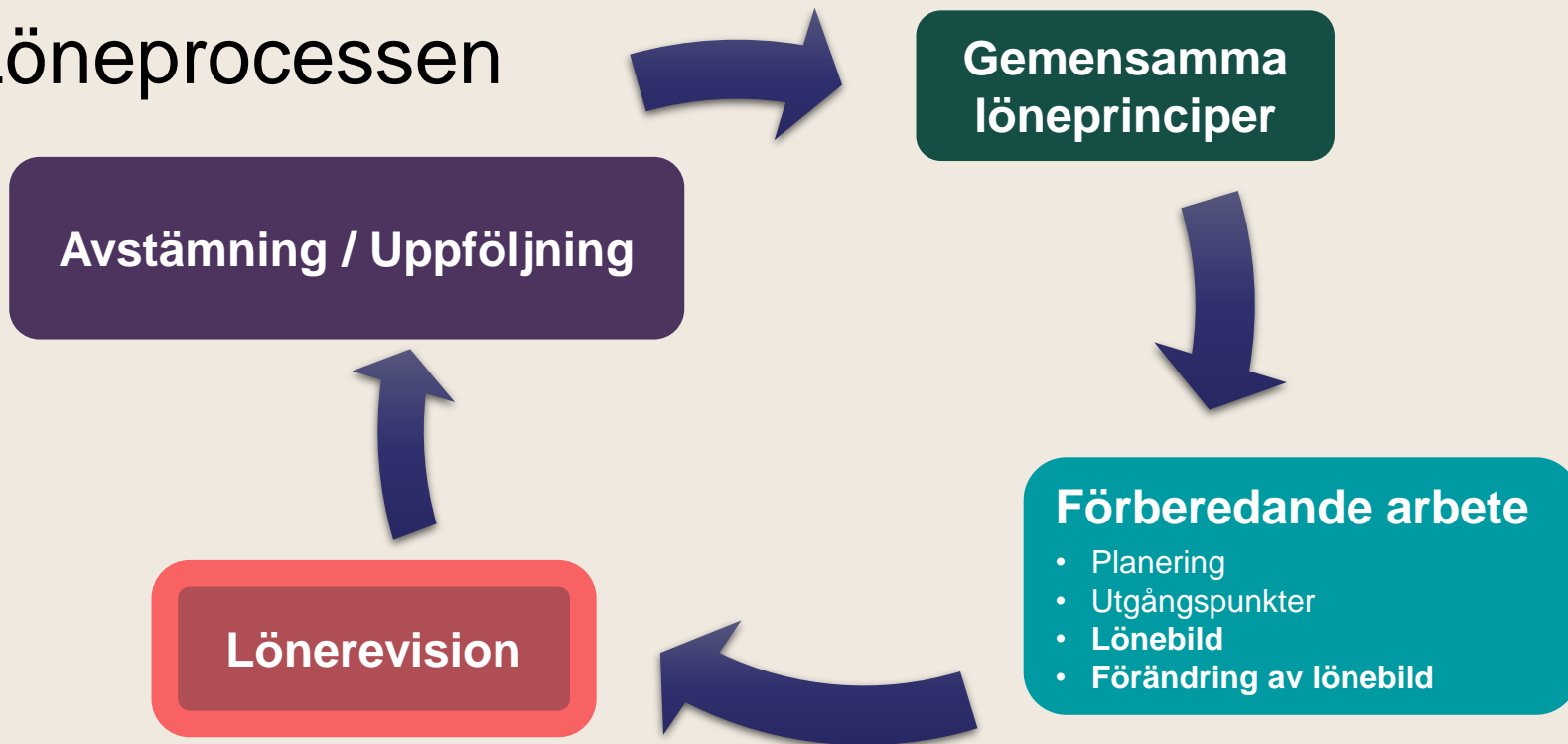


6.4 RALS – Förändring av lönebilden

”Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.2 redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, mål och resultat samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.”



Löneprocessen



Avstämning / Uppföljning

Gemensamma
löneprinciper

Förberedande arbete

- Planering
- Utgångspunkter
- Lönebild
- Förändring av lönebild

Lönerrevision



Om ni inte når fram...

Centrala parter förutsätter:

- att lokala parter når en förhandlingslösning
- att det sker enligt fastställd tidplan
- Centrala parter tar aldrig över lokala parters roll

Om svårt att komma fram i processen:

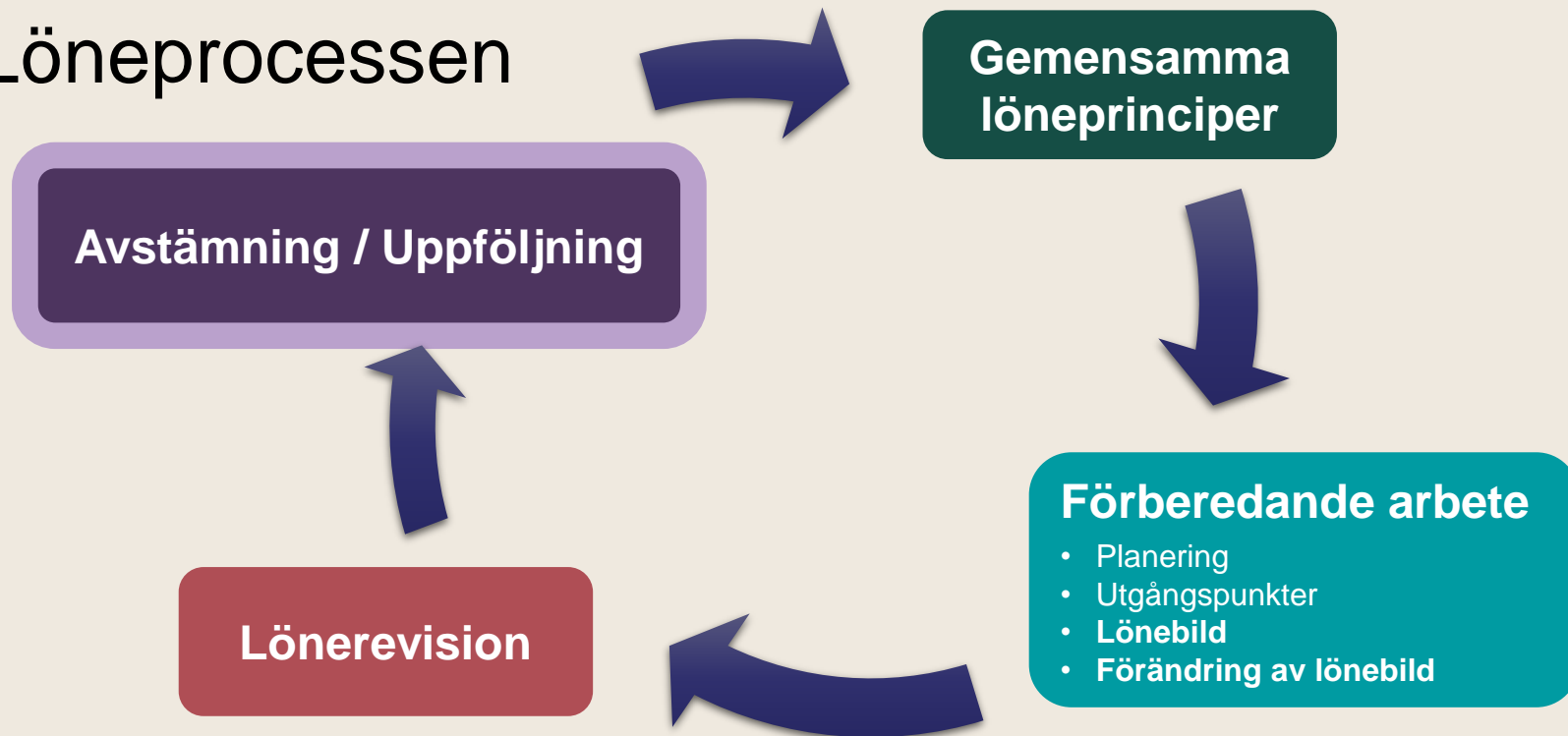
- Sök stöd hos centrala parter i ett tidigt skede, enskilt eller gemensamt

I sista hand

- lokal lönenämnd – opartisk ordförande
- Oenighetsutrymme



Löneprocessen





Frågor att ta med hem

1. Utifrån den genomgång vi har gjort – vad behöver ni lokalt främst börja jobba med i ert förberedelsearbete?
2. Har ni de lönekriterier ni behöver för att uppnå verksamhetens mål?
3. Vad skulle ni som lokala parter behöva göra för att utveckla kriterierna vidare?
4. Vad behöver ni utveckla när det gäller ert arbete kring lönebild?