

Det långsiktiga analysarbetet i RALS-T



Medverkande

Andreas Nyström Arbetsgivarverket

Anders Stålsby Arbetsgivarverket

Åsa Pyka Arbetsgivarverket

Anna Steen Saco-S

Anna Westling Saco-S

Det långsiktiga analysarbetet i RALS-T





Vad ska prägla lokala parterers arbete?

Ur RALS-T

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



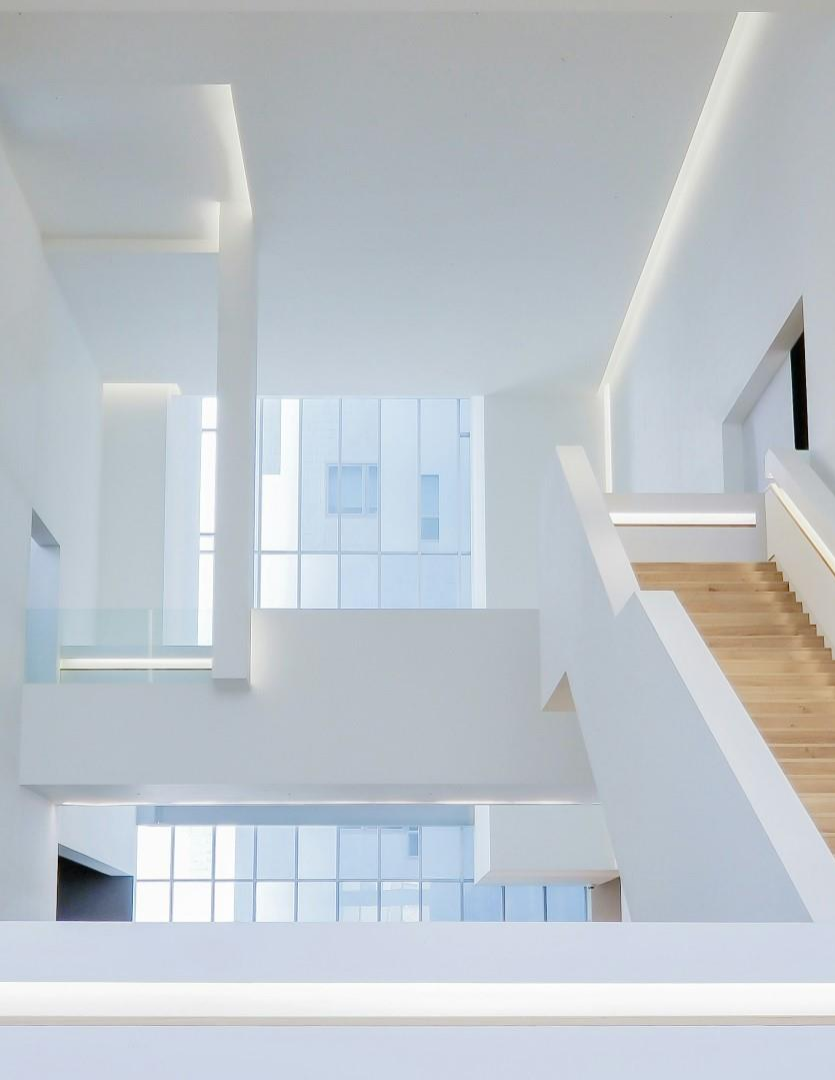
Stärkt särart

Stärkt den långsiktiga lokala lönebildningen

- Gediget långsiktigt arbete och förenklad årlig revision

Ökat fokus på dialogen chef - medarbetare

- Vissa förtydliganden att lönesättande samtal är huvudväg
- En mer framträdande placering av "alternativ ordning" och namnbyte – *Förstärkt dialog chef och medarbetare*



Tydligare process

Tydliggöra de olika processtegen genom att samla texten "linjärt" och processinriktat

- Ny avtalsstruktur
- Samlat vägvalsfrågor och centralt processtöd i egna paragrafer

Öka läsbarheten genom att uttrycka saker i klartext samt vissa förtydliganden:

- Vad man måste teckna lokalt kollektivavtal om
- Hantering av förtroendevalda på heltid

Det långsiktiga analysarbetet i RALS-T



Löneprocessen



En ny avtalsstruktur

1 § *Inledande text*

2 § **Ramavtalets tillämpningsområde, omfattning och definitioner**

3 § **Fredsplikt**

4 § **Avtalets syfte och utgångspunkter**

5 § **Gemensamma löneprinciper**

6 § **Långsiktig lönebildning**

6.1 Verksamhetens behov och lönebild

6.2 Lönekriterier

6.3 Utveckling av det långsiktiga lönebildningsarbetet

7 § **Vägval för den återkommande lönervisionsprocessen**

7.1 Tidpunkt för revision

7.2 Tidplan

7.3 Hantering av vissa arbetstagare

7.4 Lönesättande samtal som huvudväg

7.5 Hantering vid eventuell oenighet

8 § **Lönerevision**

8.1 Förberedelse

8.2 Genomförande

8.3 Avstämning

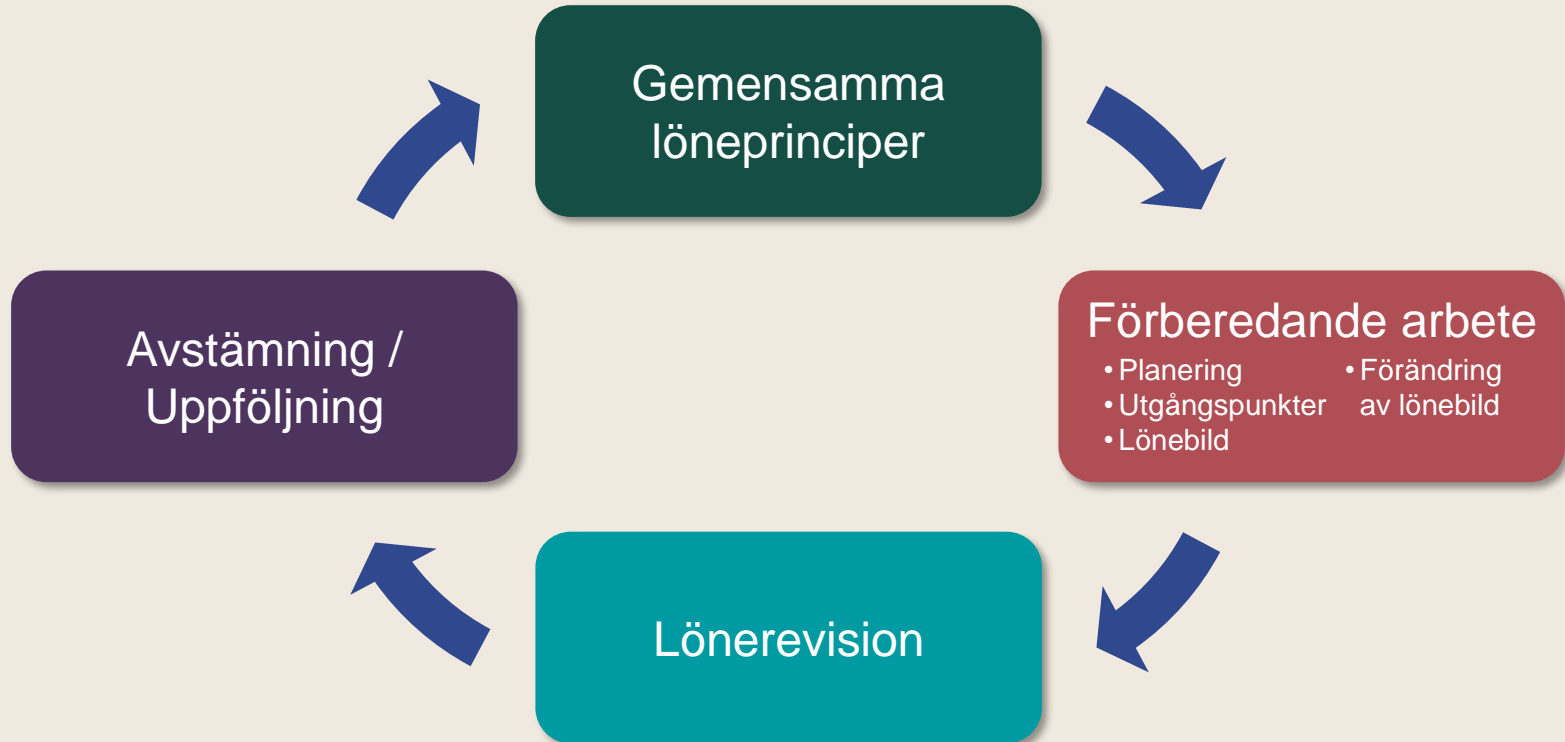
9 § **Centralt processtöd**

10 § **Lönenämnd**

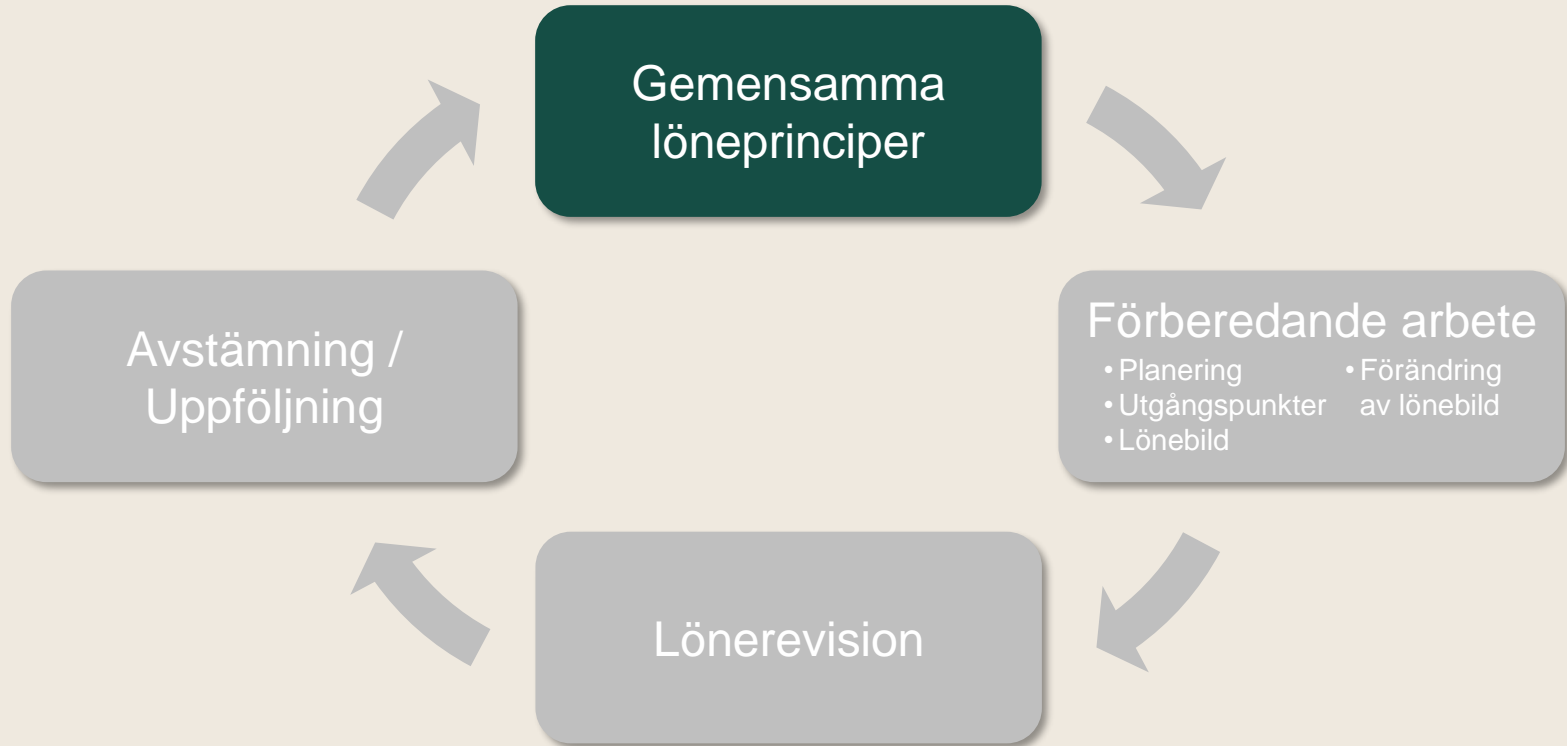
11 § **Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision**

12 § **Giltighetstid**

Löneprocessen



Löneprocessen





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

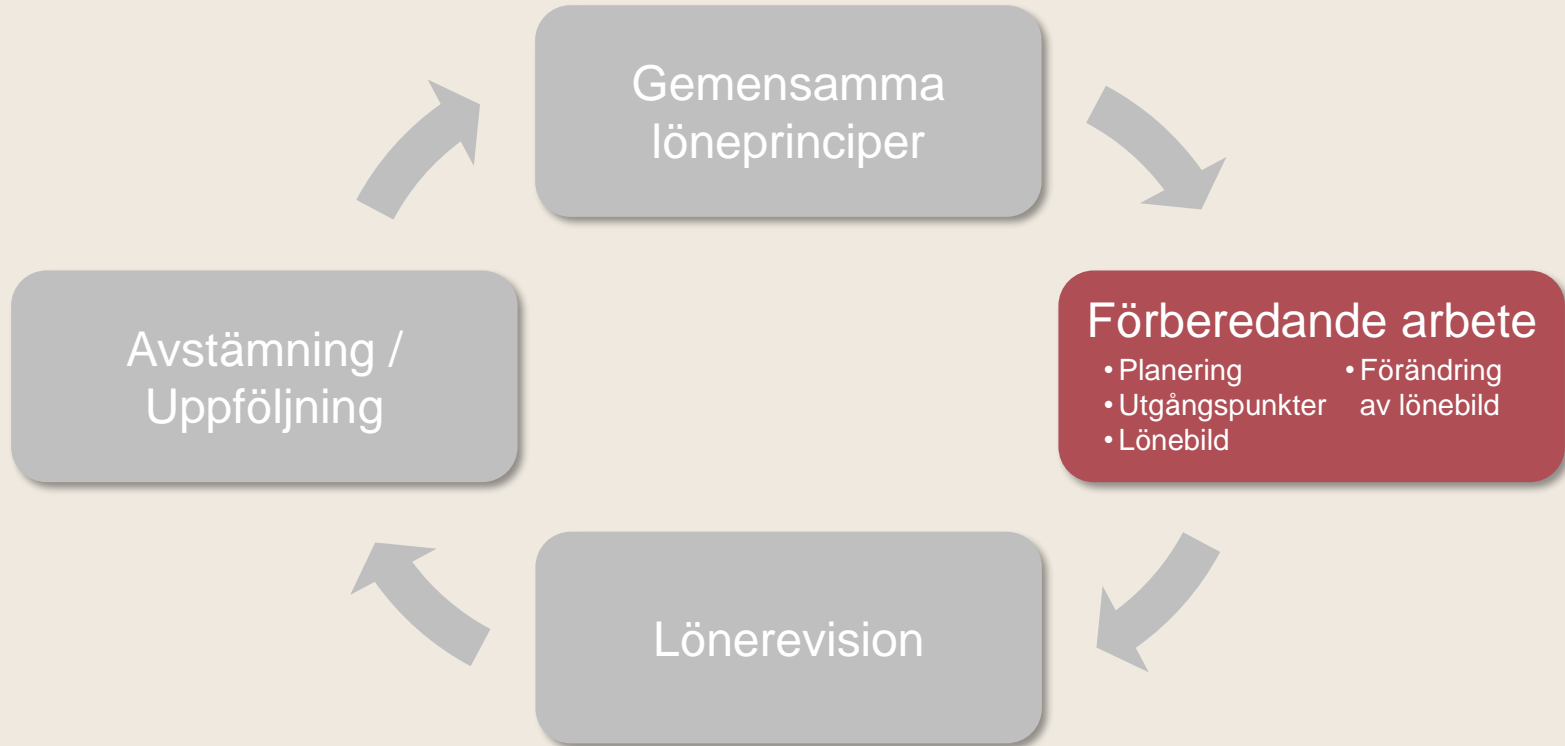


Forts. gemensamma löneprinciperna (§ 5)

Lönebildning och lönesättning

- Utifrån sakliga grunder
- Individuellt bestämd
- Ändamålsenlig lönedifferentiering

Löneprocessen





Lönebildning i ett långsiktigt perspektiv

Några nedslag i avtalstexten



6 § Långsiktig lönebildning

”En **gedigen** genomförd analys, med utgångspunkt i verksamhetens behov på lång sikt, kan för **en längre tidsperiod** utgöra en grund i parternas årliga lönervisionsarbete.”



Långsiktig planering (RALS-T)

Ur RALS-T

” Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska gemensamt planera hur ett långsiktigt arbete med den lokala lönebildningen ska bedrivas. .”



Planering av det lokala lönebildningsarbetet - vägval

Som en del i planeringen av lönerevisionsprocessen har lokala parter att ta ställning till följande punkter:

- Tidpunkt för revision
- Tidplan
- Hantering av vissa arbetstagare
- Lönesättande samtal som huvudväg
- Hantering av eventuell oenighet



Den partsgemensamma analysen i praktiken



6 § Långsiktig lönebildning

”En **gedigen** genomförd analys, med utgångspunkt i verksamhetens behov på lång sikt, kan för **en längre tidsperiod** utgöra en grund i parternas årliga lönervisionsarbete.”



6.1 Verksamhetens behov och lönebild

- Verksamhetens mål, resultat, utvecklingsbehov och långsiktig kompetensförsörjning.
- Spegla verksamhetens löneläge och lönespridning för relevanta grupperingar.
- Redovisa behov av förändringar på kort och lång sikt
- Aktuell BESTA-klassificering.



Det långsiktiga analysarbetet

Ta fram en tids-/processplan för analysarbetet.

- ✓ Arbetsgivaren presenterar en lönebild
- ✓ Inventera och ta fram 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 på längre sikt



Presentation av lönebild och framtagande av ytterligare underlag

- Arbetsgivaren ska presentera en lönebild
- Inventera och ta fram underlag för att bilda er en uppfattning om;
 - verksamhetens krav, mål, resultat,
 - ekonomiska förutsättningar och
 - kompetensförsörjningsbehov



Exempel på underlag

Verksamhetens mål, resultat och utveckling

- Mål och strategidokument
- Verksamhetsplaner
- Nya uppdrag/förändringar i verksamheten
- Relevanta omvärldsanalyser/rapporter

Kompetensförsörjning

- Kompetensförsörjningsstrategi
- Rekryteringsförmåga
- Personalomsättning
- Avgångsintervjuer
- Relevanta omvärldsanalyser/rapporter

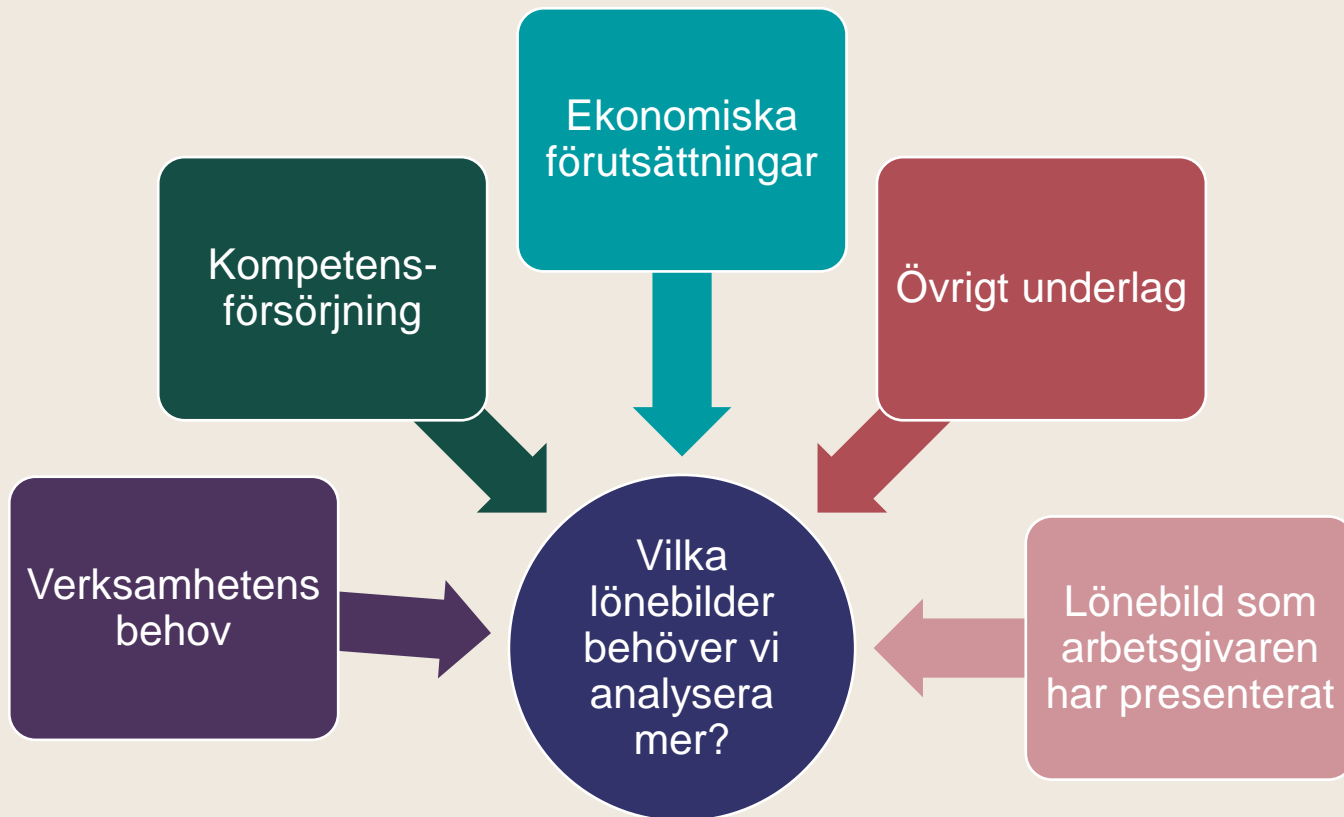
Ekonomiska förutsättningar

- Budget
- Besparingskrav/höjda anslag
- Ökade/minskade kostnader
- Relevanta omvärldsanalyser/rapporter

Övrigt underlag

- Lönekriterier
- Lönepolicy
- Lönekartläggning

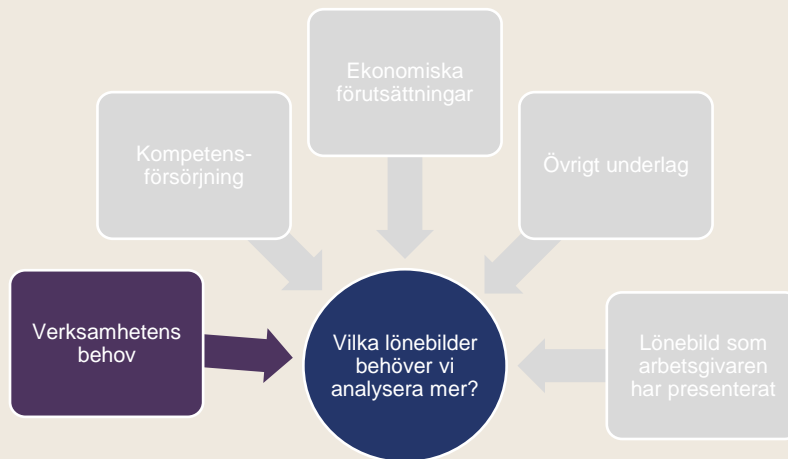
Titta på underlagen tillsammans





Titta på underlagen tillsammans

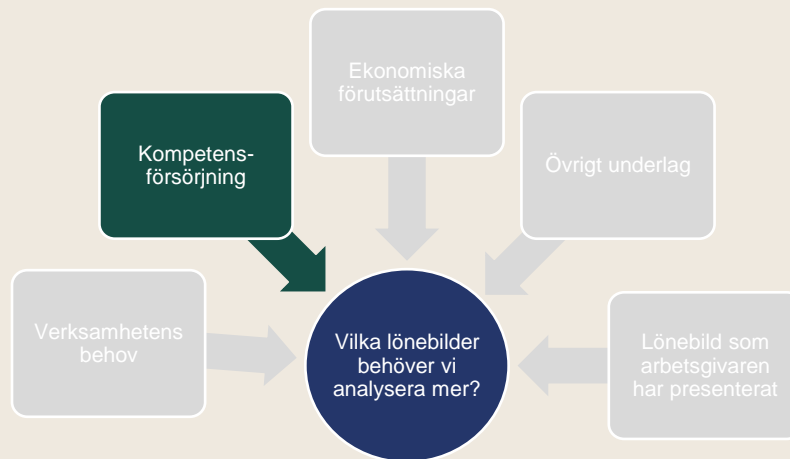
- Vilka förändringar/utmaningar står verksamheten inför på kort och lång sikt?
- Vad tror vi om omvärlden, vad kan komma att påverka vår verksamhet?
- Vad tror vi om vårt framtida uppdrag? Kända beslut på gång, politiska inriktningar som kan påverka?





Titta på underlagen tillsammans

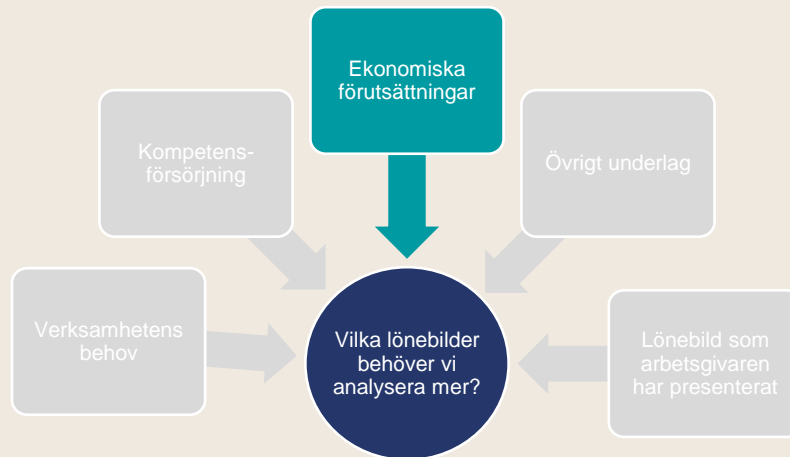
- Utifrån de förändringar verksamheten står inför, på *kort* och *lång* sikt, vilken påverkan kan det komma att få på kompetensförsörjningsbehoven?
- Vad vet vi om framtida teknikutveckling/AI och hur kan det påverka kompetensen?
- Hur ser konkurrensen ut från övrig arbetsmarknad, nu och framöver?
- Har vi kompetens kategorier vi behöver stärka upp?
- Har vi relevanta sökanden till lediga arbeten?
- Sticker personalrörligheten ut i någon del av verksamheten/kompetenser?
- Har lönen haft en inverkan på personalomsättning?





Titta på underlagen tillsammans

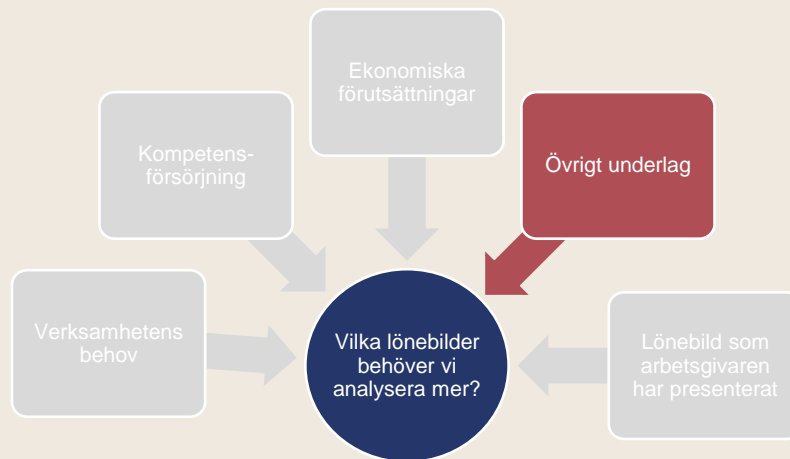
- Har vi någon uppfattning om framtida budget och ekonomiska förutsättningar?
- Kan det komma framtida besparingskrav/ökade anslag?
- Vad känner vi till om förändringar i kostnader som vi kan påverkas av t. ex. lokalkostnader?
- Hur förhåller vi oss till det ständiga effektiviseringskravet?





Titta på underlagen tillsammans

- Är det något som framkommit i lönekartläggning som vi behöver beakta?
- Är det något annat vi har uppmärksammat som vi kan ha nytta av att lyfta?



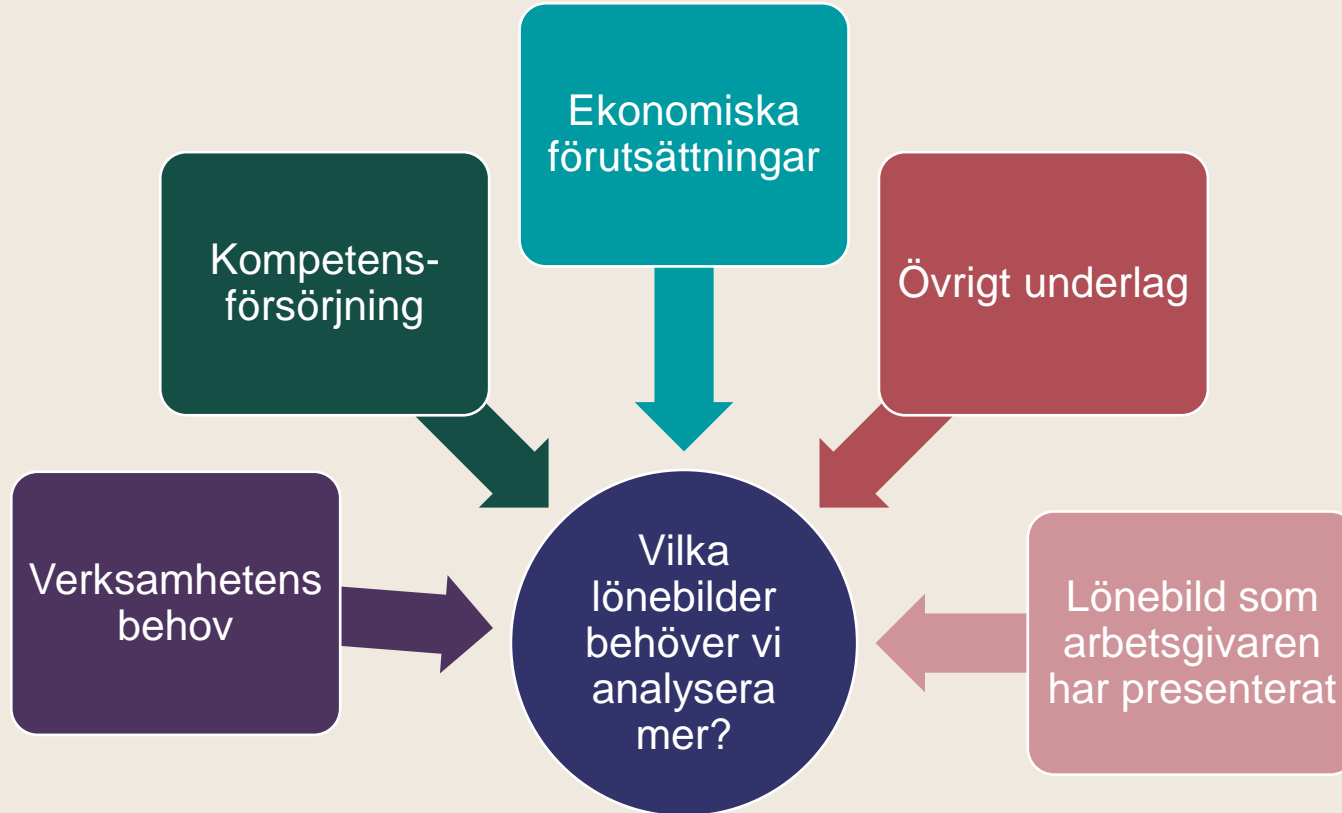


Titta på underlagen tillsammans

- Vad har vi uppmärksammat i den lönebild som arbetsgivaren presenterat?
- Är det något särskilt vi kan behöva titta vidare på utifrån verksamhet, kompetens och ekonomiska förutsättningar?



Diskutera vilka lönebilder ni vill analysera mer



Skapa er en gemensam bild





Behov av förändring i lönebild

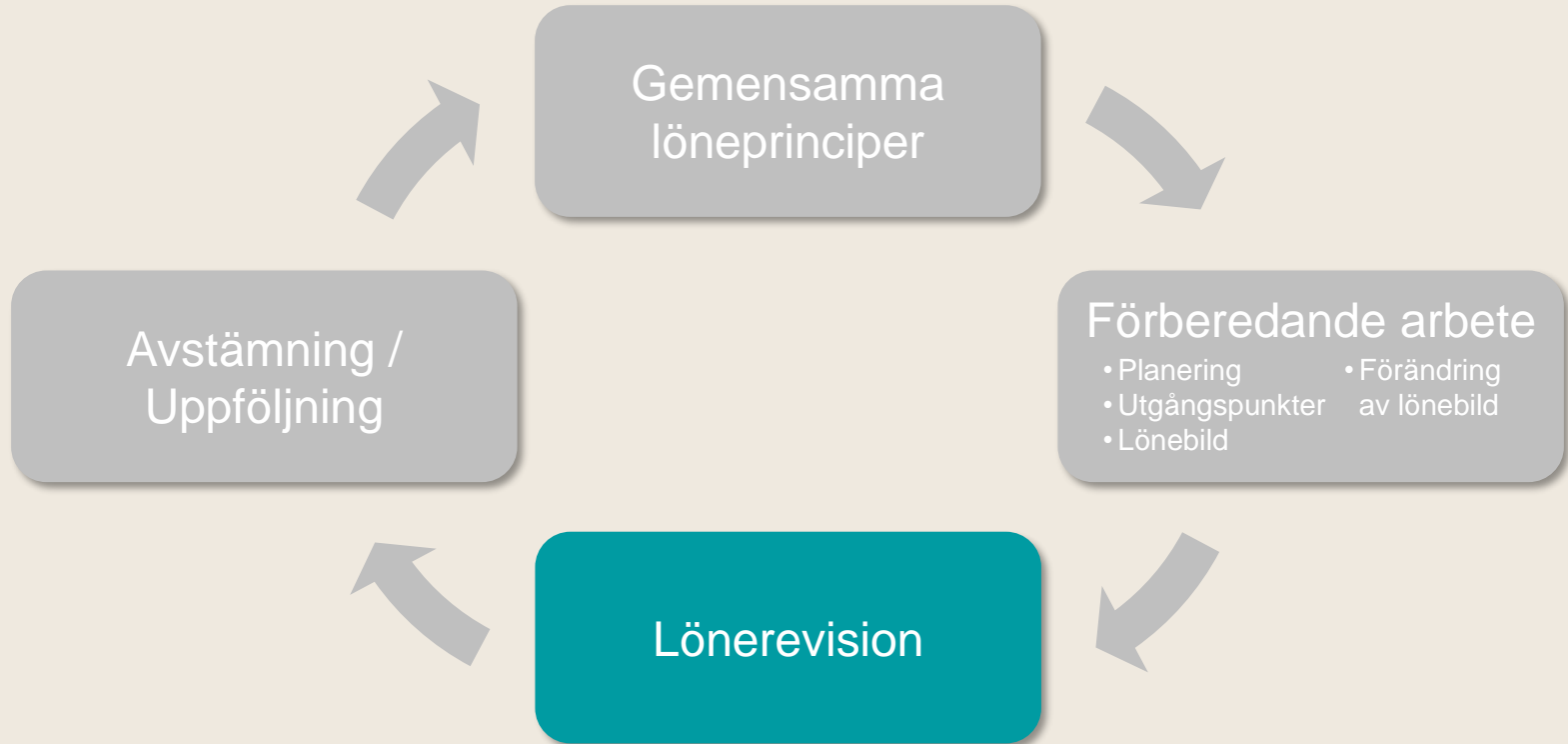
- Parterna ska redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och på lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar, kompetensförsörjningsbehov och andra behov som identifieras
- Diskutera behov av förändringar



Förberedelse inför den årliga lönerrevisionen

- Utgå från den genomförda långsiktiga analysen och stäm av aktuella behov av förändringar.

Löneprocessen



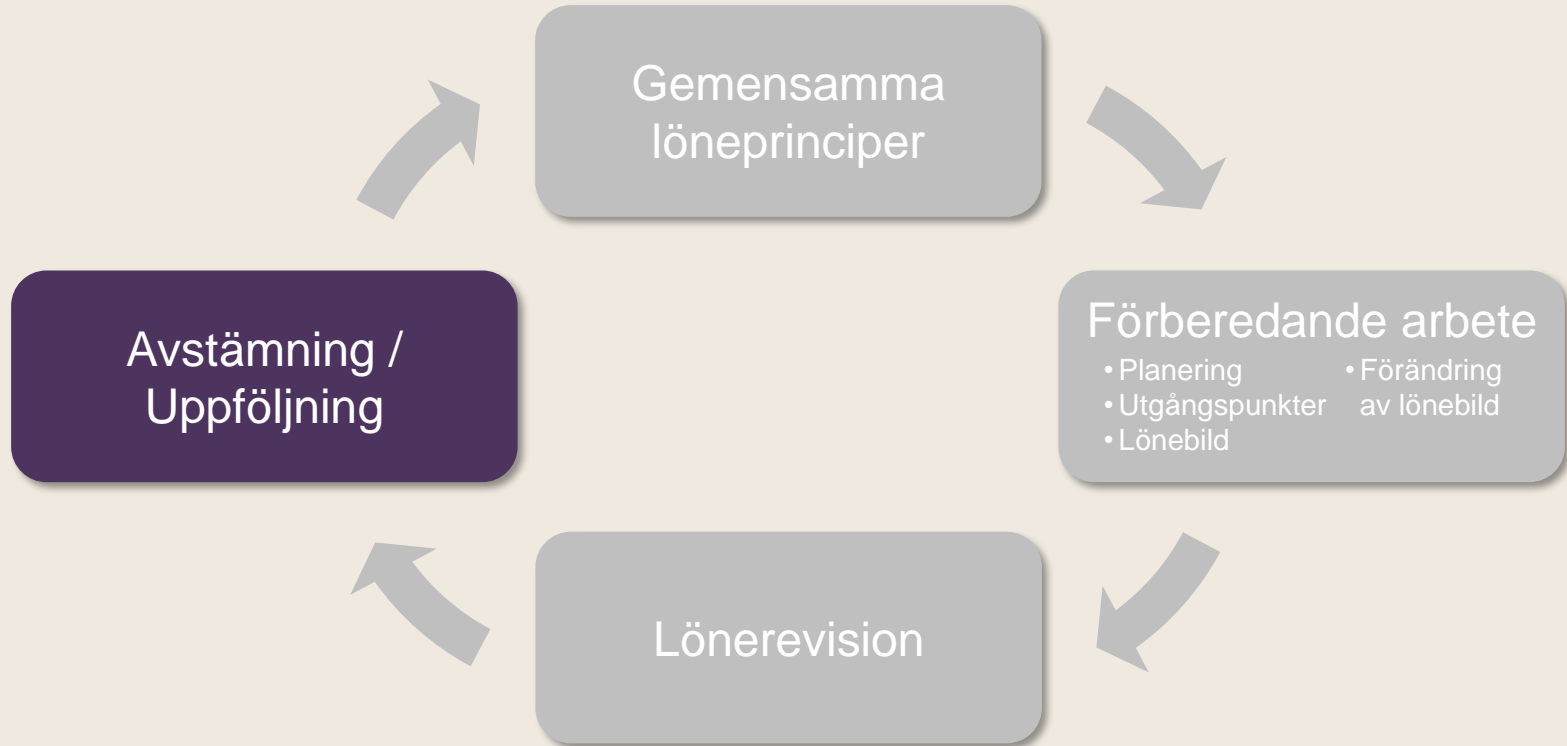


Lönerevisionen

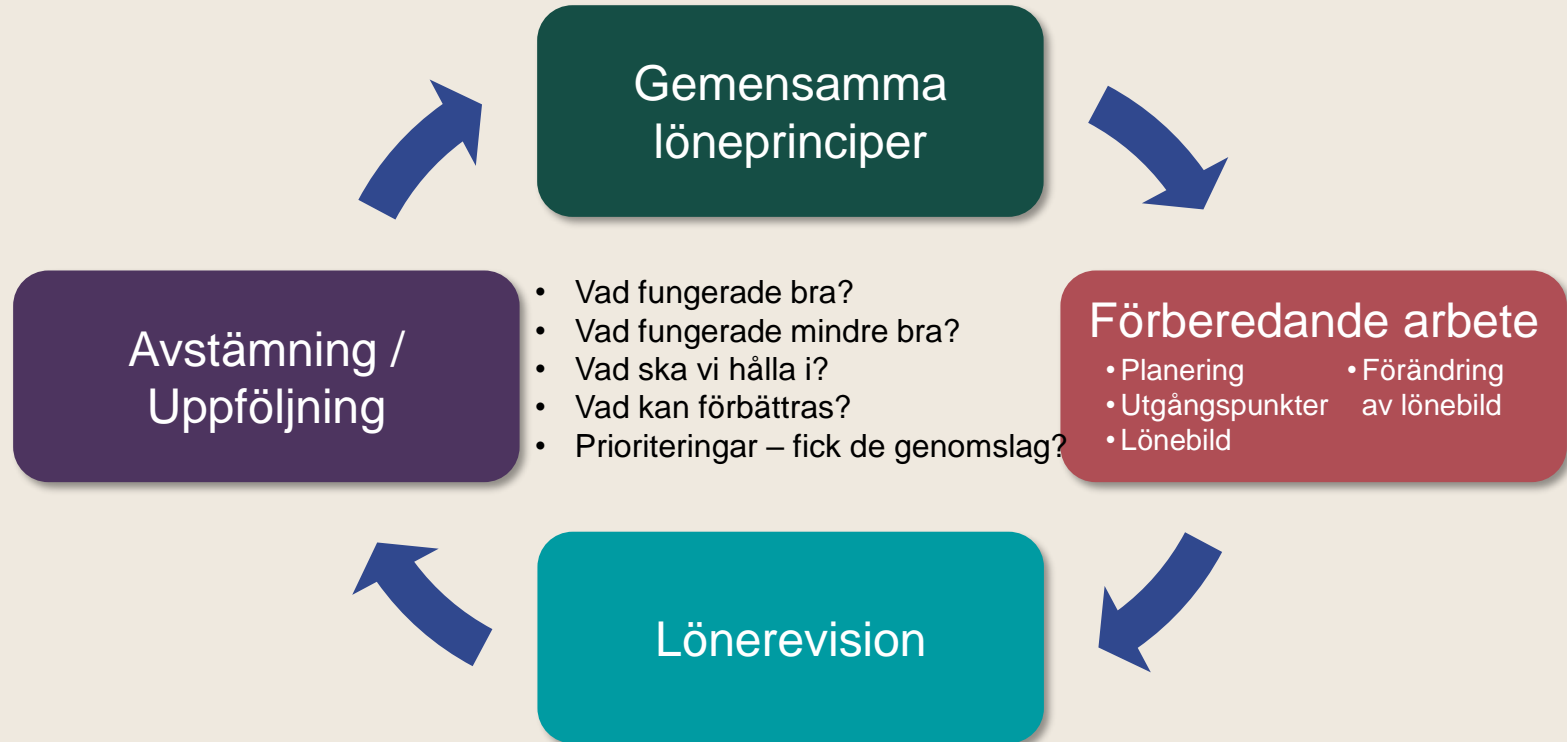
Lönerevisionsarbetet har sin utgångspunkt dels i förberedelsearbetet dels i de gemensamma löneprinciperna

- Nya löner sätts i överensstämmelse med löneprinciperna i 5 §, deras lokala tillämpning och efter det att lokala parter genomfört analysarbetet lönebild och förändring av lönebild.

Löneprocessen



Frågor att ställa sig





Utveckling av det långsiktiga lönebildningsarbetet

Enligt 6.3

”Parterna ska vid behov gemensamt följa upp det långsiktiga arbetet med den lokala lönebildningen, och ska analysera om och i så fall vilka förändringar av lönebildningsprocessen som behöver göras.”

Det långsiktiga analysarbetet i RALS-T



Kommande aktiviteter

Webbinarium

**Lönebildningsdagen 2025: Lokala
parters betydelsefulla roll och
uppdrag i den svenska
lönebildningsmodellen**

DEN 16 MAJ 2025

LÖNEBILDNING

Informationsträff

**IA-systemet: ett stöd i
arbetsmiljöarbetet**

DEN 13 MAJ 2025

Informationsträff

**Informationsträff om Samskapat
utvecklingsarbete**

DEN 10 APRIL 2025

Poddar



#28 Vad har du för
BESTA-kod?



#36 Skapa goda
förutsättningar för
lönekartläggningsarbetet

Ny!



#38 Den partsgemensamma
dialogen i lönebildningsarbetet

Kommande!



Håll dig uppdaterad!

- Prenumerera på Aktuellt från Partsrådet
- Följ oss på LinkedIn och Facebook
- Du hittar allt på partsradet.se



Anmäl dig på
[partsradet.se!](https://partsradet.se)

<p>Informationsträff</p> <p>Informationsträff om Hållbar förändring</p> <p>DEN 1 APRIL 2025</p>	<p>Webbinarium</p> <p>Det långsiktiga analysarbetet i RALS-T</p> <p>DEN 4 APRIL 2025 LÖNEBILDNING</p>	<p>Informationsträff</p> <p>Informationsträff om Samskapat utvecklingsarbete</p> <p>DEN 10 APRIL 2025</p>
<p>Informationsträff</p> <p>IA-systemet: ett stöd i arbetsmiljöarbetet</p> <p>DEN 13 MAJ 2025</p>	<p>Webbinarium</p> <p>Lönebildningsdagen 2025: Lokala parterers betydelsefulla roll och uppdrag i den svenska lönebildningsmodellen</p> <p>DEN 16 MAJ 2025 LÖNEBILDNING</p>	