

Löneprocessen

Verksamhetsutveckling kräver en aktiv medverkan från arbetsgivaren, arbetstagarna och de lokala arbetstagarorganisationerna genom samverkan på arbetsplatsen.

Medarbetarsamtalet



I medarbetarsamtalet diskuteras, utifrån verksamhetens krav, arbetets innehåll, arbetstagarnas förutsättningar och behov av kompetensutveckling.

En känd lönepolitik



Arbetsgivaren ska analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar. Kravet på lönekartläggning enligt diskrimineringslagen beaktas.

Verksamhetens lönepolitik ska vara känd. Arbetsgivaren och arbetstagarna, och lokal facklig organisation om sådan finns, utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön.

Inför löneöversynen informerar arbetsgivaren de anställda, och i förekommande fall lokal facklig organisation, om arbetsgivarens lönesättningsprinciper och andra faktorer som har betydelse för den individuella lönesättningen.

Lönesamtalet



Lönesamtalet har sin utgångspunkt i medarbetarsamtalet. Lönesättande chef meddelar den anställde ny lön. Arbetsgivaren meddelar respektive arbetstagarorganisation utfallet för deras medlemmar.

Förhandling



Lokal förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger. Förhandling påkallas senast tre veckor efter det att arbetstagarorganisationen delgetts utfallet.

Central förhandling påkallas senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.