Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 20 Flygplatser

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 20 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Flygplatser. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–5.

a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga:

Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

b) Branschbestämmelser – BB Flygplatser (bilaga 2),

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4) samt

e) Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5).

§ 2 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande SAM17, Prellön, TRAKT, AGS-KL, pensionsavtal, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat.

§ 3 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 5 Övergångsbestämmelser

Parterna är överens om följande övergångsbestämmelser:

Att BÖK 20 Flygplatser börjar tillämpas 1 januari 2022 för företag som är medlemmar i Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation per den 1 november 2020. Dessa företag fortsätter till och med 31 december 2021 att tillämpa de löne- och villkorsavtal som gällde innan BÖK 20 Flygplatser tecknades.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 20 för perioden 2020-11-01–2023-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

……

Justeras

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

……

För **Svenska Transportarbetareförbundet**

……

Löneprocess

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivaren har enligt detta avtal ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att behålla och rekrytera personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att kontinuerlig dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Lokal löneöversyn

Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt, enligt grundläggande principer i § 1 och med stöd av ”Centrala parters syn”, än som beskrivs i denna paragraf.

Överläggning

Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen. Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Parterna redogör under överläggningen för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstagande. I detta ingår att gå igenom arbetsgivarens verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier.

Vid överläggningen går parterna igenom förutsättningar och en tidsplan för löneöversynen.

För part med centralt fastställt utrymme i *Särskilda lönebestämmelser* (Underbilaga 1 a) och där annan överenskommelse inte träffats, genomförs löneöversynen som förhandling.

De lokala parterna ska eftersträva att det finns samverkansformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.

Löneöversyn

Dialogmodell

Chef och medarbetare för en dialog om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. I dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.

Förhandling

I fall då löneöversynen genomförs som förhandling har chef och medarbetare samtal om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat utifrån överenskomna mål och verksamhetsmål utan att något förslag till ny lön lämnas.
Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Förslaget till fördelning ska bygga på företagets lönepolitik och väl kända kriterier för lönesättning som gäller vid företaget. Arbetsgivaren ska till lokal part överlämna förslaget till fördelning av löneutrymmet på individnivå och parterna ska enas om förslaget till nya löner.

Efter att lokala parter i förhandling fastställt nya löner avslutas förhandlingen med ett protokoll till vilket de nya lönerna biläggs.

Avstämning

Efter att förslag till nya löner lämnats enligt dialogmodellen genomförs avstämning. Vid avstämningen ska speciell uppmärksamhet ägnas åt gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynen i syfte att lägga en god grund för nästa.

Inför avstämningen ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå. De nya lönerna biläggs anteckningarna från avstämningen och är därefter fastställda.

Om förslaget innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges.

Utöver de nya lönerna har resultatet av avstämningen inte kollektivavtals ställning.

§ 3 Central konsultation

Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation i samtliga faser i löneprocessen, med syfte att stödja parterna nå samsyn.

Löneöversyn kan inte avslutas i oenighet innan centrala parter konsulterats. Om löneöversynen avslutas i oenighet efter partsgemensam konsultation, ska grunderna för oenigheten protokollföras.

§ 4 Central förhandling

Central part kan påkalla central förhandling senast två veckor efter det att den lokala löneöversynen avslutats i oenighet.

§ 5 Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Sobona utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

§ 6 Fredsplikt

Förhandlingar ska föras under fredsplikt.

Särskilda lönebestämmelser

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Särskilda lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess:

§ 1 Löneöversyn

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av procent av lönesumman för kollektivet av medlemmar i Transport som är tillsvidareanställda med månadslön och beräknas enligt nedan.

2022

Utrymmet utgörs av 2,4%

Fördelning

3. Vid oenighet om fördelning i den lokala förhandlingen ska varje månadsavlönad arbetstagare garanteras 50 % av genererat utrymme.

§ 2 Lägsta löner

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 20 år ska under förutsättning att arbetstagaren har ett års sammanlagd anställningstid i yrket fr.o.m. 2021-01-01 uppgå till lägst 22 969 kronor och fr.o.m. 2022-01-01 uppgå till lägst 23 520 kronor.

Branschbestämmelser Flygplatser

Se separat dokument.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Branschbestämmelser

Anställningsformer

1. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat KFS branschavtal gäller:

Visstidsanställningar som påbörjats före 2021-12-31 omfattas ej av konverteringsreglerna i § 4 mom. 4.

2. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat HÖK/ÖLA/AB gäller:

Projektanställning som påbörjas innan 2021-12-31 enligt AB § 4 mom. 3 d) övergår inte till en tillsvidareanställning

Övertid

3. Arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd på HÖK/ÖLA/AB och har fler än 80 sparade timmar får ta ut överskjutande timmar under en fyraårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 80 sparade timmar per 2025-12-31.

Föräldraledighet

4. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade KFS branschavtal Flygplatser gäller:

För barn födda senast 2021-12-31 gäller KFS branschavtal Flygplatser i dess lydelse 2020-11-01 ifråga om kvalifikationstid för föräldrapenningtillägg.

Uppsägningstider

5. Beslut om att tillämpa andra uppsägningstider med stöd av HÖK/AB som arbetsgivare fattat före 2022-01-01, gäller fortsatt.

Övergångsbestämmelse uppsägningstider från HÖK/ÖLA/AB

6. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade HÖK/AB och vid detta datum uppfyllde nedanstående

förutsättningar, samt därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren, gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare som fyllt 61 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Regleringen gäller ej arbetstagare som vid ovanstående tidpunkt omfattades av ÖLA tecknade med Seko eller Transport.

Övergångsbestämmelse uppsägningstider från KFS branschavtal Flygplatser

7. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade KFS Branschavtal och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare med anställningsavtal som ingåtts före 1998-09-01 och därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren samt

- varit anställd under minst 15 år eller

- fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år

är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist.

Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden 3 månader.

Övriga anteckningar

Införande av kontroll- eller bevakningssystem

1. Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem ska lokala parter MBL-förhandla och arbetsgivaren ska redovisa följande:

- Syfte med införandet
- Vem hos arbetsgivaren som ska ha tillgång till uppgifterna
- Hur länge uppgifterna ska sparas
- Hur berörda arbetstagare ska informeras om ovanstående före införandet

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

2. Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första 12 månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

(a - b) x c = d

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt § 5 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Fysisk träning

3. Arbetstagare som ingår i räddningsstyrka ska på lämpligt sätt beredas möjlighet att upprätthålla fysisk förmåga för uppdraget.

Löneväxling och Pensionsavgifter

4. För arbetstagare som, efter övergång till BÖK, utan avbrott fortsatt omfattas av tjänstepensionsplaner tecknade av Sobona och SKR äger följande övriga anteckningar, rörande pensionsavgifter, i HÖK fortsatt giltighet:

- HÖK Svenska Kommunalarbetareförbundet
  Punkt 13

- HÖK AkademikerAlliansen och därtill anslutna förbund
  Punkt 9

- HÖK OFRs förbundsområde Allmän Kommunal verksamhet
  Punkt 5

- HÖK OFRs förbundsområde Läkarna
  Punkt 12

- HÖK Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd
  Punkt 15

- HÖK OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård
  Punkt 5

Lokala avtal

5. Lokala kollektivavtal som ingåtts före 2021-12-31 äger fortsatt giltighet.

Branschtillhörighet

6. Medlemsföretagens tillhörighet(er) till olika branscher inom Sobona och därmed sammanhängande branschavtal ska framgå av särskild förteckning. Då nytt företag beviljas inträde i Sobona ska branschtillhörighet(er) anges. Byte av branschtillhörighet innebär framgent byte av kollektivavtal och ska på så sätt för handlas/avtalas.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Branschbestämmelser

Utvärdering av § 5 Allmänna åligganden

1. Då bestämmelsen är ny för en stor andel av arbetsgivarna enas centrala parter om att utvärdera tillämpningen av bestämmelsen. Särskild vikt ska i utvärderingen läggas på hur formuleringen - *”Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter…”*, tillämpas i praktiken. Utvärderingen ska vara klar senast 2022-09-30 så att resultatet av utvärderingen ger parterna underlag inför nästkommande avtalsförhandlingar. Om bestämmelsen ska vara kvar i sin nuvarande lydelse ska parterna föra dialog med syfte att nå en tydligare samsyn av bestämmelsens innebörd.

Dygnsvila

2. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid. Om dygnsvila enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i Branschbestämmelse § 12 mom. 6 i). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Byta semesterdagtillägg mot lediga dagar

3. De centrala parterna konstaterar att § 25 Semester Mom. 21 och Mom. 22 innebär att arbetsgivare och arbetstagare kan träffa lokalt kollektivavtal alternativt enskild överenskommelse om avvikelse från bestämmelsen. Det kan exempelvis innebära kollektivavtal eller enskilda överenskommelser om att byta semesterdagtillägg mot lediga dagar i den mån det är förenligt med verksamhetens behov och förutsättningar.

Pensionsavtal

4. Parterna är överens om att sådan överenskommelse som avses i BB § 32 moment 1 sista stycket syftar till underlättande av bytet av tjänstepensionsplan t.ex. genom att de med kort tid kvar i yrkeslivet kan kvarstå på den tidigare planen. Skulle lokala parter inte träffa sådan uppgörelse sker övergången genom att arbetsgivaren från 2022-01-01 tillämpar den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR.

Parterna är överens om att det som avses i anmärkning punkten 4 främst berör ITP och SAF-LO pension eller annan av centrala parter framförhandlad tjänstepensionslösning med tillhörande försäkringar och eventuell omställning. Där ska det vara fortsatt möjligt för arbetsgivaren att fortsatt tillämpa sådan plan.

Vidare ser parterna gärna att lokala parter gemensamt ser över om sådant kvarstående som avses i punkten 4 är ändamålsenligt. Skulle lokala parter komma överens om övergång till den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR ska sådan lokal överenskommelse som gäller Transport ska godkännas av Svenska Transportarbetareförbundet centralt.

Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande lokal lönebildning

Grundläggande principer för lönesättningen

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Lönesättningen är ett av arbetsgivarens verktyg för att styra verksamheten. För att varje verksamhet ska kunna bedrivas så effektivt som möjligt behöver arbetssätt och organisation anpassas efter lokala förutsättningar. Därför är löneavtalet utformat så att det stödjer en lokal lönebildning som utgår från verksamhetens behov och förutsättningar samt medarbetarnas prestation och resultat.

I lönepolitiken tydliggör arbetsgivaren sina ställningstaganden. För att skapa så god förståelse som möjligt för den lokala lönebildningen och för arbetsgivarens ställningstaganden bör dialog föras på arbetsplatsnivå om vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten och hur lönekriterierna ska förstås i respektive verksamhet.

Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Lönekriterier för lönesättning ska vara väl kända i organisationen och tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lokal löneöversyn

Överläggning

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv.

Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar till att önskvärd tydlighet uppnås. Exempel på inslag i en överläggning kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Vidare är det angeläget att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare.

Lönebildningen har ett långsiktigt syfte. En väl diskuterad och definierad lönepolitik ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande inriktningarna för avtalsperioden.

Efter överläggningen tillämpas dialogmodell eller förhandling.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Löneöversyn sker årligen. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för fastställt löneöversynsdatum. Den enskilde medarbetarens måluppfyllelse och resultat kopplat till företagets lönekriterier, under hela verksamhetsåret ligger till grund för löneöversynen.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Ändamålet med lönebildningen är att bidra till ökad effektivitet i verksamheten och därför är det också viktigt att ha ändamålsenlig lönespridning inom och mellan olika yrkesgrupper.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebilden hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Löneöversyn

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.

Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

Dialogmodellen

I en löneöversyn enligt dialogmodellen är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön. Graden av förståelse för förslaget till ny lön hänger samman med hur väl arbetsgivaren tydliggör motiven liksom hur samtalet genomförs. En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som i lönesättningen.

Förhandlingsmodellen

När löneöversynen genomförs som förhandling så är det viktigt att lokala parter är väl förberedda och har tillgång till samma underlag vid förhandlingen. Parterna bör också diskutera hur besked om de nya lönerna ska ges.

Avstämning

Avstämningen är det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande hur eventuella prioriteringar har slagit igenom i lönesättningen.

Vid avstämningen fastställs resultatet av löneöversynen. Då löneöversyn skett enligt dialogmodellen får listan med nya löner status som lokalt kollektivavtal.

Då löneöversyn skett enligt förhandlingsmodellen, fastställs nya löner i protokoll som är ett lokalt kollektivavtal.

Ingen eller ringa löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Ingen eller ringa löneökning ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

Löneutveckling

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Därvid kommer erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheten. Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjningssynpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

Chefens roll

En viktig förutsättning för att dialogmodellen ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag. Det är av stor betydelse att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön omhändertas i den lokala lönebildningsprocessen när löneökningsbehoven ska analyseras.