



FACKFÖRBUNDET ST
INOM SVERIGES DOMSTOLAR

FÖRBEREDELSEARBETE FÖR LÖNESÄTTANDE SAMTAL

Förberedande lönediskussioner m.m.

Detta är bra att ta upp;

- Presentation av lönerna för alla anställda, alla kategorier
- Löneläget för myndigheten/domstolen i jämförelse med andra likvärdiga myndigheter/domstolar
- Löneläget i jämförelse med annan verksamhet på orten
- Presentation av ekonomisk situation (budget)
- Finns det några "snedsitsar", föräldraledig och/eller tjänstlediga?
- Finns det någon som under revisionsperioden fått väsentligt förändrade arbetsuppgifter så att lönen bör ändras? Och i så fall kan detta tas utanför nuvarande revision – en s.k. §9?
- Hur är arbetsbelastningen vid myndigheten/domstolen?
- Används den centrala lönepolicy som finns? Har myndigheten/domstolen egna riktlinjer utifrån den?
- Vem kommer att ha samtalen?
- Kom överens om hur många samtal som ska erbjudas?
- Kommer "Bedömningsverktyget" att användas?
- Innan samtalen börjar, kommer ST-medlemmarna att få information om hantering inför revisionen?



FACKFÖRBUNDET ST
INOM SVERIGES DOMSTOLAR

Förberedande lönediskussioner m.m.

Fackförbundet ST:s centrala löneavtal, RALS (RamAvtal-Löner Staten), är det avtal som ligger till grund för det lokala avtal som sedan tecknas mellan Domstolsverket och ST inom Sveriges Domstolar. I dessa båda avtal finns paragrafer som styr lönebildningsarbetet.

Lönebildningsarbetet/lönebildningsprocessen ska planeras och genomföras innan det är dags för fördelning av pengarna.

Arbetsgivaren ska inledningsvis presentera en bild av löneläge och lönespridning för den lokal-lokala arbetstagarorganisationen. (Saknas fackliga företrädare på myndigheten/domstolen sker denna presentation med avdelningsstyrelsens löneförhandlare.) Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning av lönebildningen.

ST och arbetsgivaren gör tillsammans en analys av vilka faktorer som bör påverka lönebildningen, på lång och kort sikt.

- Vilka särskilda satsningar behöver göras?
- Finns det snedsitsar?
- Hur ser lönekartläggningen ut?
- ST och arbetsgivaren kommer överens om tidplan för lönerevisionen.

CHECKLISTA

Det som är bra att diskutera i det förberedande arbetet är:

- Löneprinciperna – behöver de förtydligas?
- Tycker vi lönebildningen är OK eller borde den ändras? Glöm inte lönekartläggningen! Denna ska integreras i lönebildningsarbetet och göras årligen.
- Är alla rätt BESTA-klassificerade?

Det är arbetsgivaren som ska bjuda in de fackliga företrädarna till det förberedande lönearbetet. Om det inte görs får ni se till att det kommer till stånd och bjuda in er själva!

Det förberedande arbetet är avgörande för en god lönebildning.

Det åligger båda parter att försöka bli överens. Det måste finnas en vilja att hitta fram till ett gemensamt synsätt.



FACKFÖRBUNDET ST
INOM SVERIGES DOMSTOLAR

Här följer en lista över frågor som bör tas upp vid de förberedande lönediskussionerna:

- Presentation av lönerna för alla anställda, alla kategorier.

Planeringsarbetet ska inledas med att arbetsgivaren presenterar en bild av verksamhetens mål och resultat samt av verksamhetens löneläge och lönespridning (det är detta som kallas lönebild).

- Löneläget för myndigheten/domstolen i jämförelse med andra likvärdiga myndigheter/domstolar.

Statistik brukar tillhandahållas av Domstolsverket. En del domstolar tar fram egen statistik. Den finns även på intranätet.

Vår egen statistik finner du på [Lönerevision | ST](#)

- Löneläget i jämförelse med annan verksamhet på orten.

Jämförelser med andra myndigheter utanför Sveriges domstolar finns att söka på Arbetsgivarverkets hemsida. <https://www.arbetsgivarverket.se/besta/>

- Presentation av ekonomisk situation (budget).

I dagsläget är vårt lokala avtal skrivet så att det är fast utrymme. Men det är viktigt att ni kan se att den fastställda siffran inte understigs. Man ska räkna ut vilken summa som ska fördelas på arbetstagarna. Hur läget rent allmänt är med budgeten bör vara känt genom annan information.

- Finns det några "snedsitsar", föräldraledig och/eller tjänstlediga?

Finns det någon eller några personer som hamnat fel lönemässigt i förhållande till arbetskamrater? Här kan ni innan revisionen komma överens om att justera den eller de personer som det gäller. Givetvis kan man inte sänka någons lön!

De som är föräldralediga ska hanteras som om de vore i tjänst. Dvs de ska erbjudas lönesättande samtal!

När det gäller tjänstlediga är det lite olika hantering beroende på tjänstledighet:

- Medarbetare som är tjänstledig från en anställning inom Sveriges Domstolar för att inneha en annan anställning inom Sveriges Domstolar ska ingå i lönerevisionen om uppställda kriterier för att omfattas av revisionen i detta avtal är uppfyllda. Lönen revideras på den domstol där personen tjänstgör vid revisionstidpunkten. När personen, efter tjänstledigheten, återgår till moderdomstolen träffas en ny överenskommelse om lön med stöd av 9 S RALS.
- Medarbetare som är tjänstledig, för anställning hos extern arbetsgivare, vid revisionstidpunkten omfattas inte av lönerevisionen. När han eller hon återgår i anställning ska lönesättning ske. Eftersom den anställde inte omfattas av lönerevisionen träffas en sådan överenskommelse med stöd 9 S RALS.



FACKFÖRBUNDET ST
INOM SVERIGES DOMSTOLAR

- Medarbetare som är tjänstledig för studier brukar lönesättas då de kommer in och arbetar eller då de kommer åter efter avslutade studier. Detta sker då genom §9 RALS.

Lönerna måste inte vara differentieras. De ska sättas på sakliga grunder. D.v.s. en eller flera medarbetare kan ha samma lön. Lönespannet kan variera mer eller mindre beroende på storlek på enhet och/eller erfarenheten hos medarbetarna.

- Finns det någon som under revisionsperioden fått väsentligt förändrade arbetsuppgifter så att lönen bör ändras?
Och i så fall kan detta tas utanför nuvarande revision – en s.k. §9?

Har någon eller några medarbetare genom omorganisation eller omfördelning av arbetsuppgifter fått så mycket mer kvalificerade arbetsuppgifter att lönen bör förändras. Här ser man inte till antalet arbetsuppgifter. Om så är fallet bör man enligt vårt sett att se det ta detta utanför utrymmet för lönerevisionen. Dvs genom att förändra lönen utanför avtalet, i enlighet med §9 i centrala RALSen.

Tänk på att §9 i centrala RALSen ger möjlighet för arbetsgivare och enskild arbetstagare att träffa överenskommelse om lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det. Lönen ska dock bestämmas utifrån de löneprinciper som finns i RALSen. Innan överenskommelse om ny lön träffas ska lokal-lokala fackliga företrädare informeras. Förhandling om lön upptas då lokal-lokal part begär det.

- Hur är arbetsbelastningen vid myndigheten/domstolen?

Som lokal-lokal representant vet du förmodligen detta, men det kan vara bra ta upp detta till diskussion. För att se om ni är överens om arbetssituationen.

- Används den centrala lönepolicy som finns? Har myndigheten/domstolen egna riktlinjer utifrån den?

Tillsammans med Domstolsverket har vi tagit fram en gemensam lönepolicy, denna finner ni på intranätet. Varje myndighet/domstol kan sedan ta fram en egen policy och/eller göra tillägg i form av egna riktlinjer. Lönepolicyn ska vara ett stöd för medarbetarna inför de lönesättande samtalen. De vet då vad som påverkar lönen. Ytterst är det givetvis de partsgemensamma löneprinciper som finns både i det lokala och centrala avtalet som gäller. Det är av vikt att en förtroendefull samverkan mellan parterna finns.



FACKFÖRBUNDET ST
INOM SVERIGES DOMSTOLAR

LÖNESÄTTANDE SAMTAL

Frågor rörande ordning för lönesättande samtal

- Vem kommer ha samtalen?

Det ska vara samma person som har både medarbetarsamtal/utvecklingssamtal och lönesättande samtal. Det är viktigt att samma chef har båda typerna av samtal för att det hela ska hänga ihop. I det fall chefsbyte skett försök komma överens om hur samtalen hanteras vid ett sådant tillfälle.

Vägen till Din
nya lön!

- Komma överens om hur många samtal som ska erbjudas?

Vi har inte i lokala avtalet kommit överens om hur många samtal var och en ska erbjudas. Lokal-lokalt sker detta på olika vis:

- Två samtal där det vid det första samtalet inte pratas siffror (lön). Vid det andra samtalet ges bara förslaget till ny lön.
- Två samtal, där lönen presenteras redan vid första samtalet.
- Ett samtal med möjlighet till ett till om så önskas.

Finns säkert fler alternativ!

- Kommer "Bedömningsverktyget" att användas?

Bedömningsverktyget är partsgemensamt framtaget och finns även det på intranätet. En del myndigheter/domstolar har tagit fram egna bedömningsverktyg och/eller omarbetat det lokala som finns. Kan vara bra som diskussionsunderlag vid det lönesättande samtalet både för chef och medarbetare.

- Innan samtalen börjar kommer ST-medlemmarna att få information om hanteringen inför revisionen?

Detta ska ske innan de lönesättande samtalen startar. Men kontrollera för säkerhets skull om så är tanken.



FACKFÖRBUNDET ST
INOM SVERIGES DOMSTOLAR

FÖRTYDLIGANDEN

Parter

Centrala parter – Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O (Offentliganställdas förhandlingsråd för Staten, Polisen och Officerarna)

Lokala parter – Domstolsverket och Fackförbundet ST inom Sveriges Domstolar

Lokal-lokala parter – myndigheterna inom Sveriges Domstolar och företrädare för ST:s medlemmar vid respektive myndighet. (Saknas detta är det avdelningsstyrelsens löneförhandlare som går in och sköter lönediskussionerna.)

Utfall

När det gäller kontroll av utfall eller ev. oenighetsutrymme så gäller detta för hela Sveriges Domstolar och inte för respektive domstol.

Det är viktigt att påbörja de förberedande diskussionerna i god tid så att den nya lönen är fastställd i tid och kan utbetalas utan retroaktivitet.

Även om oenighetsutrymmet beräknas för hela verksamhetsområdet – Sveriges Domstolar – är det viktigt att göra en avstämning av utfallet mellan varje revision. I det fall inte hela löneökningens utrymme använts fråga först arbetsgivaren av vilken anledning. Kontakta därefter avdelningsstyrelsen.

Fyrpartssamtal

Tidigare har vi haft en oenighetsmodell där första steget varit att medlemmen har en lokal-lokal facklig representant med sig och chefen har ytterligare en chef med sig. I dessa samtal har den fackliga representantens och den "nya" chefens roll varit ganska passiv.

Rollen som bisittare vid ett fördjupat samtal har varit att lyssna av vad som sägs. I fyrpartssamtalet har de en större möjlighet att ställa kompletterande frågor och se till att samtalet verkligen handlar om lönesättningen.

Kommer chef och medarbetare inte överens så beslutar chefen om ny lön. Avdelningsstyrelsen driver bara ärenden vidare som handlar om att något fel begåtts i hanteringen av löneprocessen.

Ringa löneökning

Endast skäl som hänför sig till den enskilde medlemmens prestation och resultat kan utgöra skäl för att vid enstaka lönerevision få ingen eller ringa förändring av lönen. För att inte detta ska upprepas behöver det ske insatser. En handlingsplan kan upprättas där syftet med insatserna ska vara att löneutvecklingen kan förbättras.



FACKFÖRBUNDET ST
INOM SVERIGES DOMSTOLAR

Det är viktigt att medlemmen tydligt vet vad den ska göra för att få en löneutveckling vid nästa revision. Om medlemmen önskar så ska planen göras skriftligt.

Det är viktigt att arbetet med lönekriterierna kvalitetssäkras. Att det inte finns pengar eller att arbetsgivaren vill ha en lönespridning är inte skäl för att någon ska bli utan löneutveckling.

Om du tittar i Frågor och svar på intranätet kan du läsa att ringa löneökning är en löneökning med ett belopp under 200 kronor.

Väl hävdad löneläge = lönen ligger över det lönespann som gäller för de aktuella arbetsuppgifterna. Vi anser att det bara är arbetsuppgifterna och inte prestationen som ska ligga inom ramen för "väl hävdad löneläge". D.v.s. har medarbetaren visat upp en god prestation sedan förra revisionen ska inte ett ev. "väl hävdad löneläge" utgöra hinder för en löneökning.

Utvärdering

Utvärderingen ska omfatta alla moment i lönebildningsprocessen.

- Resultatet i form av nya löner ska analyseras – Blev det som parterna tänkt sig?
- Behöver lönekriterierna utvecklas?
- Behöver dialogen mellan chef och medarbetare utvecklas?
- Hur många fick ingen eller ringa förändring av lönen?
- Hur många fick åtgärdsplan?
- Var det någon som inte fick löneökning p.g.a. "väl hävdad löneläge"?

Tänk på att det förberedande arbetat
är viktigt vid lönesättande samtal!