

11. Lönesättning inom IOGT-NTO

Ur Personalpolicyn:

”Löner och andra anställningsvillkor inom IOGT-NTO-rörelsen ska vara marknadsanpassade, inom jämförbar sektor, så att de olika förbunden kan attrahera och behålla kompetent personal. En individuell och differentierad lönesättning, byggd på en bedömning av den anställdes ansvar och befogenhet, de uppnådda resultaten och dokumenterade utvecklingsambitioner, stimulerar till goda insatser.”

Verksamhetsutveckling

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för IOGT-NTO-distriktet uppnås. Arbetsgivare och arbetstagare ska gemensamt bidra till att skapa goda förutsättningar för utveckling av organisationen. En väl fungerande lokal lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser. Det förutsätter en förtroendefull dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare.

En avgörande förutsättning för en effektiv och fungerande verksamhet är att IOGT-NTO kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och användas som ett instrument för att premiera medarbetarens prestation och duglighet.

Lönerna inom IOGT-NTO bygger på centrala överenskommelser mellan Unionen och Arbetsgivaralliansen men är också anpassad till de speciella förhållanden som råder inom IOGT-NTO.

Lönesättning

Genom centrala avtal skapas regler och ramar för lönesättningen. Arbetsgivare i olika branscher har olika förutsättningar när det gäller lönenivåer. Även marknadskrafterna kan påverka lönen. Marknadsanpassade löner beskriver löneläget inom jämförbara sektorer, i IOGT-NTO:s fall den ideella sektorn. Vidare ger olika arbetsuppgifter olika lönenivåer.

Den lönesättningen vi tillämpar inom IOGT-NTO är individuell och differentierad. Arbetstagarens lön påverkas dels av arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer av det och dels av arbetstagarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs. Vidare påverkas lönen av de kunskaper och erfarenheter för uppgiften som arbetstagaren har liksom hur denne bidrar till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse.

Arbetstagarens lön ska bestämmas utifrån arbetsgivarens lönepolitik och lokalt framtagna kriterier. Lönesättningen ska vara sakligt grundad. IOGT-NTO följer gällande diskrimineringslagstiftning så att en arbetstagare varken direkt eller indirekt diskrimineras vid lönesättning.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön. Därför ska en regelbundet återkommande dialog föras mellan arbetsgivare och arbetstagare om sådana frågor som har betydelse för arbetstagarens arbetsresultat, utveckling och lön. Detta sker som regel i utvecklingssamtalet. Syftet med dialogen är att klarlägga målen för verksamheten och arbetstagarens bidrag till dessa och vad som krävs för arbetstagarens löneutveckling. Genom denna dialog skapas en process där arbetstagarens resultat, kompetens och utveckling knyts samman med löneutvecklingen. Lönesättningen ska stödja verksamhetens utveckling och bidra till en stabil ekonomi.

Löneanalys

Arbetsgivaren ska inför den årliga löneöversynen analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar.

Lönesamtal

Inför lönesamtalen informerar arbetsgivaren de anställda om organisationens lönesättningsprinciper och andra faktorer som har betydelse för den individuella lönesättningen. Lönesamtal ska genomföras en gång per år. Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån fastställda lönekriterier. Tidigare utvecklingssamtal eller medarbetarsamtal bör ligga till grund för dialogen.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga löneöversynen och har rätt till lönesamtal. Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

Löneförhållanden

Det bör finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänsteperson och underställd personal. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även eventuella förmåner utöver lön beaktas. Löneprinciperna gäller lika för alla.

Lönestruktur inom IOGT-NTO

Inom IOGT-NTO har vi olika löneskikt som bör hållas skilda från varandra. Löneskikten har sin grund i kollektivavtalet.

Konsulenter

Konsulenter och liknande befattningar (projektledare och liknande); kan ha ett visst ekonomiskt ansvar för sin verksamhet, vilket ska beaktas, har inget arbetsledaransvar men ibland handledaransvar, vilket ska beaktas, fri förläggning av arbetstiden (ingen rätt till övertidskompensation under ordinarie arbetsvecka), kompensation i form av ledighet för tjänstgöring på arbetsfri dag, fem dagars extra semester (30 dagar) och där medlemskap krävs för anställning.

Assistenter

Sekreterare, assistenter, vaktmästare och liknande, rätt till övertidskompensation vid tjänstgöring utöver den dagliga arbetstiden, ordinarie semester är 25 dagar per år och där medlemskap är inte alltid ett krav vid anställning.

Lönesättning vid nyanställning

- Tjänsten placeras in i IOGT-NTO:s lönestruktur
- Ta hänsyn till lönebildens i skiktet
- Finns marknadskriterier som spelar roll
- Utbildning ska värderas
- Relevanta yrkeskunskaper
- Erfarenhet i yrket eller i närliggande yrken
- Erfarenhet från ideell sektor

Arbetsvärdering

Arbetsvärdering är ett redskap för att kunna värdera en persons insatser och förmåga jämfört med de krav arbetsuppgiften ställer på personen. En värdering görs av den individuella skickligheten och användbarheten i arbetet. Arbetsvärderingen bör genomföras i samverkan mellan arbetsledaren och arbetstagaren. Resultaten dokumenteras och ligger till grund för lönerrevisionen. Varje distrikt väljer själv vilka arbetsvärderingsfaktorer som är relevanta för distriktets utveckling. Samtliga anställda av distriktet värderas utifrån samma faktorer.

Några förslag på arbetsvärderingsfaktorer

- Uppnådda resultat utifrån uppsatta mål
- Skicklighet i arbetet

- Intresse för och förmåga till utveckling i yrkesrollen
- Förmåga att arbeta självständigt, ta ansvar och visa omdöme
- Initiativkraft
- Samarbets- och serviceförmåga (inklusive ”gränsöverskridanden”)
- Förmåga att etablera och underhålla kontakter och nätverk, internt och externt
- Förmåga att aktivt beskriva, kommunicera och företräda IOGT-NTO och vår verksamhet
- Förmåga att stödja sin omgivning och bidra till ett gott arbetsklimat
- Genomfört kompetensutveckling som gett resultat

Lönerevision efter central förhandling

Lönerevision genomförs vanligen en gång per år. Samtliga löner ska beaktas och eventuellt justeras. Kollektivavtalet styr när, för vilka och hur mycket lönerna justeras. Löneförhandlingarna kan ske mellan fackliga representanter för arbetstagarna å ena sidan och representanter för arbetsgivarna å andra sidan men det allra vanligaste i IOGT-NTO-distrikten är att arbetsgivaren ”förhandlar” direkt med den anställde efter att styrelsen, ett AU eller någon annan grupp med delegation, har tagit fram ett löneförslag.

I samband med lönerevision kan arbetsgivaren – om det finns särskilda skäl – ge en anställd en löneökning som är utöver arbetsställets pott. Motiven för en sådan löneökning ska vara klara och tydliga. Det kan handla om förändrade arbetsuppgifter med större ansvar eller att arbetsgivaren utvärderat tjänsten och funnit att tjänstemannen sedan tidigare har fel (för låg lön).

Genomförande

- Kassören och ordföranden tittar på förutsättningarna i löneavtalet när det blir aktuellt för lönejustering och gör en plan för genomförandet (löneanalys).
- Arbetsledaren genomför ett lönesamtal, med arbetsvärderingsfaktorerna som ett av redskapen, med varje anställd som ska vara med i lönerevisionen.
- Arbetsledaren föreslår styrelsen eller andra utsedda personer hur lönerna ska justeras med den genomförda arbetsvärderingen som underlag. Även eventuella skäl utanför ordinarie lönerevision kartläggs och beaktas (t ex befattningsförändring)
- Styrelsen ger ett skarpt förslag, gärna med visst förhandlingsutrymme till arbetsledaren som tar med det tillbaka till arbetstagaren och presenterar det. I det samtalet bör man bli överens om lönen.
- Ett alternativt sätt är att en förhandling (om arbetstagarna eller Unionenklubben så vill) sker mellan arbetsgivaren och Unionenklubben. I detta fall återkopplar arbetsledaren till den enskilde arbetstagaren och meddelar ny lön samt motiven för lönen.
- Ett formellt skriftligt besked om den nya lönen kan överlämnas i anslutning till återkopplingen (bra för att undvika missförstånd).
- Kassören meddelas när lönen är fastställd.