

Akademikerförbundet SSRs yrkande, löneöversynen 2020

Akademikerförbundet SSR stödjer individuell och differentierad lönesättning baserad på kompetens, utbildning och erfarenhet.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Akademikerförbundet SSR önskar att arbetsgivaren är uppmärksam på att det inte uppstår situationer där nyanställda med lägre kompetens, utbildning eller kortare arbetslivserfarenhet får relativt hög lön jämfört med befintlig personal med högre kompetens eller längre arbetslivserfarenhet.
- Akademikerförbundet SSR efterfrågar prioritering av erfaren och kompetent personal som väljer att stanna i Nacka kommun i enlighet med bilaga 5 HÖK 20. Det ska vara möjligt att göra lönekarriär inom Nacka kommun. Mångårig erfarenhet och anställning inom Nacka kommun ska löna sig.
- För att säkra kompetensförsörjningen yrkar akademikerförbundet SSR på att medarbetare som i egenskap av mentor eller handledare och får ett väsentligt merarbete ska få ett tillfälligt lönepåslag. Akademikerförbundet SSR anser att arbetsgivaren ska premiera medarbetare som i högre grad än andra bidrar till verksamhetsförbättringar
- Akademikerförbundet SSR yrkar att det ska finnas en särskild pott budgeterad för att korrigera löneglidningar och snedsitsar (personal med låg lön och lång erfarenhet). Snedsitsar skall behandlas utanför avtalet, helst innan löneöversyn 2021. Handlingsplaner för snedsitsar ska presenteras för Akademikerförbundet SSR.
- Akademikerförbundet SSR yrkar att inriktningen mot effektivisering och/eller produktionsökning inte får ske på bekostnad av medarbetarnas arbetsmiljö, arbetsbelastning och välmående.
- Akademikerförbundet SSR yrkar att arbetsgivaren under 2021 tar fram en handlingsplan gällande lönespridning och lönekarriär i Nacka kommun, enligt HÖK 20, bilaga 3.
- Akademikerförbundet SSR yrkar att Nacka kommun ändrar processen- lönesamtal och lönemotiveringssamtal - i enlighet med bilaga 5 HÖK 20 till löneöversyn 2021, samt utarbetar tydliga lönekriterier i samråd med medarbetare.

- Akademikerförbundet SSR yrkar att alla lönesättande chefer får utbildning under 2021 i att hålla medarbetarsamtal, lönesamtal samt värdering av prestation m.m..

Förtydligande

Lönespridning

Akademikerförbundet SSR förutsätter att arbetsgivaren i enlighet med HÖK 20, bilaga 3, under 2021 tar fram handlingsplan gällande lönespridning och lönekarriär i Nacka kommun för att bland annat behålla kompetent personal och vara en attraktiv arbetsgivare

ur bilaga 3

"De centrala parterna är överens om betydelsen av att lokala parter fortsätter föra lönebildningsprocessen framåt."

Sid 14

"I SKR:s program för en jämställd arbetsgivarpolitik är två av de nio programpunkterna ökad lönespridning i kvinnodominerade yrken och att fler utvecklingsvägar ska skapas inom välfärden; "för arbetsgivaren ger ökad lönespridning bättre förutsättningar att använda lönen som ett verktyg för att utveckla verksamheten och uppnå målen". Med anledning av detta har centrala parter enats om följande:

Under avtalsperioden med start hösten 2021 - Lokal dialog mellan arbetsgivare och OFR AKV gemensamt om utveckling av lönespridning och lönekarriär för några av arbetsgivarens yrkesgrupper. Dialogen utgår från verksamhetens behov samt löneavtalets grund i en lönesättning som är individuell och differentierad och som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

- Arbetet inleds med gemensam dialog om former och vilken eller vilka yrkesgrupper som ska omfattas.

- Arbetsgivaren analyserar utgångsläget för de valda yrkesgrupperna varefter parterna gemensamt för en dialog kring detta med utgångspunkt i verksamhetens behov.

- Därefter följer en årlig avstämning gemensamt för OFR AKV om utveckling av lönespridning och lönekarriär."

- Akademikerförbundet SSR efterfrågar prioritering av erfaren och kompetent personal som väljer att stanna i Nacka kommun. Det ska vara möjligt att göra lönekarriär inom Nacka kommun. Mångårig erfarenhet och anställning inom Nacka kommun ska löna sig.
- Akademikerförbundet SSR vill veta hur arbetsgivaren värdesätter och en Socionomauktorisering vid anställning och när medarbetare tagit en Socionomauktorisering under anställningstiden.
- Anställning av medarbetare med icke slutförd utbildning/ examen ska ha lägre ingångslön än de med fullgjord examen. Utbildning ska löna sig. För medarbetare som anställs med icke fullgjord utbildning bör arbetsgivaren ge förutsättningar för dessa att slutföra sin utbildning vid sidan av sitt arbete.

Löneskillnader

I uppvisade löneskillnader 2019 hänvisar arbetsgivaren konsekvent till skillnader i medarbetarnas arbetslivserfarenhet eller tid på arbetsplatsen. Enligt HÖK 20 bilaga 5 ska analysen av lönernas göras utifrån en lönepolitisk synpunkt samt utifrån de skillnader som finns i lön kvinnor/män respektive mansdominerade/kvinnodominerade grupper.

- Akademikerförbundet SSR önskar ett ställningstagande från arbetsgivaren gällande uppföljning av löneskillnader med en handlingsplan. I handlingsplanen ska finnas en koppling till den egna lönepolitiken som visar arbetsgivaren önskvärda lönerelationer och lönespridningar.

Löneutveckling för äldre arbetstagare

Akademikerförbundet SSR vill lyfta upp det centrala avtalets överenskommelse om Löneutveckling för äldre arbetstagare i bilaga 5 HÖK 20. Då det sker stora personalomsättningar och arbetsgivaren står inför större pensionsavgångar de närmaste åren är det viktigt att Nacka kommun som attraktiv arbetsgivare uppmärksammar de äldre arbetstagarnas erfarenhet och tysta överföring av kunskap till nyanställda medarbetare.

Sid 31

"I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensions-avgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjnings-synpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna."

Retroaktiv kompensation enligt SKR 61:98

- Akademikerförbundet SSR förutsätter att arbetsgivaren ger retroaktiva kompensation för föräldralediga och sjukskrivna, i enlighet med SKRs cirkulär 61:98.
- Akademikerförbundet SSR förutsätter att arbetsgivaren ger retroaktiv kompensation för anställda som gått i pension mellan 1 april och sista oktober, , i enlighet med SKRs cirkulär 61:98.

Revidering av Lönesamtal och lönemotiveringssamtal

- Akademikerförbundet SSR yrkar att Nacka kommun ändrar processen **Lönesamtal och lönemotiveringssamtal** i enlighet med bilaga 5 HÖK 20 till löneöversyn 2021.

Sidan 30

"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 en löneöversyn enligt modellen chef – medarbetare 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 dialogen genomförs.”

*” Avstämning
I en löneöversyn enligt modellen chef – medarbetare är avstämningen det till-fälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart stämmer av det garanterade utfallet och analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.”*

Utbildning av chefer

- Akademikerförbundet SSR yrkar att alla lönesättande chefer får utbildning under 2021 i att hålla medarbetarsamtal, lönesamtal samt värdering av prestation m.m..
- I samband med utbildning av lönesättande chefer önskar Akademikerförbundet SSR att arbetsgivaren ser över rutinerna när det gäller överlämning från tidigare chef till ny chef. Det händer att överlämning uteblir eller är bristfällig. Det skulle vara bra att ha en checklista för chefer vid överlämning.