



Motion 35

Ledaravtalet måste fungera bättre i praktiken

Inlämnad av

Byggcheferna

Bakgrund

Ledaravtalet bygger på en idé om lönebildning som är den bästa ur ett ledarskapsperspektiv och ett löfte till alla medlemmar om att själva påverka den individuella löneutvecklingen. Ledaravtalet är utmärkt i teorin men inte tillräckligt väl fungerande i praktiken, ute på arbetsplatserna. Allt för ofta händer det att arbetsgivare nonchalerar att Ledaravtalet skiljer sig från andra fackförbunds modeller.

Detta resulterar i att våra medlemmar i praktiken omfattas av samma modell för lönesättning och lönebildning som alla tjänstemän. Det skapar misstro och besvikelse i förhållande till de fördelar som Ledaravtalet innebär.

Byggcheferna anser att det nu krävs krafttag och åtgärder som leder till att Ledaravtalet respekteras och förstås av arbetsgivarsidan så att löneprocessen kan börja fungera väl i praktiken.

Vi yrkar att kongressen beslutar

att Ledarna får i uppdrag att sätta in kraftfulla åtgärder som leder till att Ledaravtalet respekteras och förstås av arbetsgivarsidan så att avtalet fungerar väl i praktiken för medlemmarna.

Motionssvar

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionären vill sätta in kraftfulla åtgärder som leder till att Ledaravtalet respekteras och förstås av arbetsgivarsidan så att avtalet fungerar väl i praktiken.

Sedan det första Ledaravtalet tecknades 1992 mellan Ledarna och Almega har det varit fokus från parterna på att få till en bra tillämpning av de gemensamma lönebildningsavtalen på den svenska arbetsmarknaden.

I samband med att Ledaravtalet fyller 30 år under 2022 har förbundet ökat fokus på avtalet och dess funktion och tillämpning. Ett antal aktiviteter genomförs under året.

De grundidéer som kommer till uttryck i ledaravtalet har varit banbrytande och ger idag Ledarna en unik ideologisk placering på svensk arbetsmarknad. Ledarna har varit en föregångare som brutit ny mark och bidragit stort till förflyttningen av lönebildningen från en stark central styrning till att fler ser fördelarna med en decentraliserad lokal lönebildning. Flera andra förbund inom partsvärlden har gått i Ledarnas fotspår och anammat idéerna.

Ledaravtalet och Ledarnas övriga lönebildningsavtal har under åren haft ett starkt stöd hos medlemmar, organisationer och företag. Trots det så har tillämpningen av avtalen inte alltid fungerat som det var och är tänkt utan ett flertal utmaningar har stötts på under resans gång.

För att lösa dessa utmaningar har Ledarna och de berörda arbetsgivarorganisationerna, Ledarnas företrädare och de involverade företag och organisationer under åren genomfört många aktiviteter och riktade insatser.

Exempel på projekt, aktiviteter och insatser från år 2010:

- Genomförandeprojektet år 2010 – år 2013.
- Löneprojekt i Byggbranschen.
- Partsgemensamma lönekonferenser.
- Partsgemensamma seminarier där vi fått möjlighet att beskriva vår syn på hur avtalen ska tillämpas och lokal lönebildning kan genomföras.
- Konsultationer eller andra träffar på de större företagen i respektive bransch för att diskutera löneprocessen.
- Partsgemensamma broschyrer, filmer och annat material i syfte att underlätta tillämpningen av avtalen.
- Riktlinjer för lokala tillämpningsavtal.
- Framtagen process för lokal lönebildning.
- Tillsatt roll i kansliet hösten år 2019, Processledare för lokal lönebildning.
- Tidigare och pågående insatser/ärenden på 100-tals företag och organisationer.
- Företrädarcertifiering och utbildningar för företrädare i ämnet.
- Utbildningar vid företag och organisationer för chefer och ledning i lön och lönebildningsfrågor.
- Förbättringar på Ledarna.se.
- Ökad kommunikation i lönefrågor via företrädarnytt och medlemsnytt.
- Opinionsbildning i form av debattartiklar, medverkan i media, tala på konferenser och seminarier.

Organisation

Ledarna har idag en organisation och speciell process uppbyggd för att stödja medlemmar och företrädare i frågor kring lön och lönebildning där tillämpningen av Ledaravtalet och våra övriga lönebildningsavtal ingår.

Beroende på löneärendets karaktär och komplexitet kontaktar medlemmen, företrädaren, arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen Ledarnas kansli och någon/några av följande enheter eller befattningar aktiveras:

- Chefsrådgivningen
- Företrädarjouren
- Processledare Lön
- Förhandlare
- Bransch & Avtalsansvarig
- Lönestrateg
- Förhandlingschef

Inom respektive enhet så handhas nästan dagligen löne- och lönebildningsärenden. Det innebär att kommunikationen med medlemmar, företrädare och representanter på arbetsgiversidan är i stort sett ständigt pågående i dessa frågor.

Ledarna kommer att fortsätta sitt arbete för att få avtalet att fungera ute på arbetsplatserna.

Ledarna kommer även fortsättningsvis att ge stöd till företrädare och medlemmar att driva på förbättringar av löneprocessen i företagen.

Ledarna och dess företrädare har gemensamt upparbetat kontakter med företagsledningar, HR avdelningar osv för att driva på arbetet med lokal lönebildning på företagen. Ledarna tillhandahåller även utbildning, information och verktyg kring lokal lönebildning riktade till företag, företrädare och medlemmar.

Ledarnas bör alltså under de kommande åren fortsätta fokusera arbetet med lönebildning på de företag där Ledaravtalet och löneprocessen inte fungerar och intensifiera arbetet med att förbättra processen där. Vi ska angripa problemen i de företag, i de branscher där problemen finns med målsättningen att uppnå en förbättrad löneprocess på företagen, en ökad kunskap om lokal lönebildning och en förbättrad tillämpning av avtalen. Detta så att Ledaravtalet i framtiden kan fungera tillfredställande för alla Ledarnas medlemmar och utnyttjas till dess fulla potential.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

att anse motionen besvarad.