

## Motion 1

### Ledaravtalet

Inlämnad av:

Teknik & Motor Norra

Förening:

Teknik & Motor

**Bakgrund:**

Många globala industribolag har väldigt höga avkastningskrav och på grund av detta är sparkraven på varje ort tydliga. Trots att cheferna på mycket bra sätt tagit sig an dessa utmaningar med goda resultat, märks det inget av det i lönesättningen.

Ofta går företagen ut centralt och fördelar en procentsats som många gånger har ursprunget från Unionens centrala förhandling. Samma procentsats ges i alla orter i Sverige till våra chefer att fördela för sina Ledare.

Det gör varken till eller från ifall företaget gjort ett bra resultat. Skillnaden är att Unionens medlemmar har en garanterad minsta löneökning och Ledare kan bli helt utan då pengarna fördelats till andra.

Anledningen är ofta att nya första linjens chefer går in på sina chefstjänster med för låga löner. Lönesättande chefer använder den låga procentsats man fått sig tilldelad för att höja lägsta nivån och de som ligger högt lönemässigt får ingen/låg löneutveckling med motiveringen att de trots hög prestation redan tjänar tillräckligt bra.

Då centrala procentsatser används istället för det tänkta ledaravtalet, hämmas erfarna chefer med högre lön. Lönesättande chefer som försöker använda sig av ledaravtalet får tillbaka, det bolaget anser, för högt satta löner med - Gör om gör rätt!

Att vända sig till ledarna med önskan om hjälp att få en bättre löneutdelning hänvisas tillbaka till individerna med argumentet att processen kring lönesamtal trots allt fungerar och därför kan Ledarna inget göra.

Cheferna vill inte nöja sig med en fungerande process utan man vill även ha den lön man anser sig förtjäna utifrån egen prestation och företagets resultat. Ett ledaravtal som i slutändan inte ger tillfredställande löneutveckling riskerar tappade medlemmar till i första hand Unionen.

**Jag/vi tycker därför att Ledarna ska:**

Göra en analys angående lönesättning av första linjens chefer och verka för en större löneskillnad mellan kollektiv lön och chefslön.

Göra en översyn gällande ledaravtalet och faktumet att man använder procentsatser som direkt motverkar ledaravtalet.

Göra en ordentlig utredning om hur väl ledaravtalet fungerar på såväl större företag som på mindre.

Beroende på utfall av utredningen, ta krafttag på åtgärder för att förbättra ledaravtalet så att inte endast processen fungerar utan att även cheferna får den lön de förtjänar.

Jag/vi yrkar att kongressen beslutar:

- att ge uppdrag till förbundsstyrelsen att tillsätta en utredning på hur ledaravtalet följs och används för lönesättning för våra medlemmar.
- att presentera utfallet av utredningen.
- att ta fram konkreta åtgärder för att stärka ledaravtalet till att fungera tillfredställande som instrument för våra medlemmars kompetens och löneutveckling.

## Motionssvar motion 1 – Ledaravtalet

### Förbundsstyrelsens yttrande

Motionären pekar på att ett gott chef- och ledarskap som bidrar till företagets utveckling också ska leda till en tillfredställande löneökning. Ledarna har en viktig uppgift i att påvisa ledarskapets värde och bör på olika sätt arbeta med frågan. En viktig del i detta är att i Ledarnas opinionsbildning just peka på ledarskapets betydelse och värde.

Ledarskapets värde har alltid spelat en central roll i Ledarnas identitet. Det gäller på alla chefsnivåer och är lika viktigt att belysa oavsett position. Av denna anledning har Ledarnas samhällspolitiska enhet fått i uppdrag att kartlägga hur ledarskapets värde utvecklats.

Motionären pekar även på de problem som kan uppstå i samband med tillämpningen av Ledaravtalets lönebildning ute på företagen. Dessa kan uppstå dels i form av påverkan på tillämpningen av ledaravtalet som kommer från andra avtal där man fortfarande har kvar siffor i avtalet och dels när det gäller synen på ledarskapets betydelse i lönesättningen. Motionen pekar särskilt på problemen för första linjens chefer.

Motionären vill att Ledarna ska tillsätta en utredning för att undersöka hur ledaravtalet följs och används i lönesättningen av våra medlemmar, samt redovisa utfallet av utredningen. Vidare vill man se konkreta åtgärder för att stärka ledaravtalet till att fungera tillfredsställande som instrument för våra medlemmars kompetens och löneutveckling.

Det är djupt olyckligt när företagen inte inser värdet, tar vara på möjligheterna och utnyttjar kraften i den lokala lönebildningen med ledaravtalen, och inte lönesätter chefer efter deras prestation. Förbundsstyrelsen anser att den lokala lönebildningen är och ska vara en prioriterad del av Ledarnas verksamhet. Det gäller för Ledarna att på olika sätt se till att det på företagen skapas en hållbar, kontinuerligt fungerande lönebildningsprocess.

Ledarna har vid två tidigare tillfällen gjort breda enkätundersökningar om Ledaravtalets tillämpning, dessa gjordes år 2009 och 2013. Båda enkäterna visar på ett starkt stöd för individuell lönesättning från Ledarnas medlemmar. Denna form av lönebildning får dessutom ett allt starkare stöd på arbetsmarknaden då flera förbund följer efter och tecknar sifferlösa processavtal. Detta kommer sannolikt att sätta ett hårdare tryck på arbetsgivarna att leva upp till intentionen i avtalen för att kunna behålla dessa avtal även fortsättningsvis.

Av enkätsvaren framgår att Ledaravtalets tillämpning inte försämrats sedan 2009, utan generellt sett ligger resultaten kvar på en bra nivå. En slutsats blir därför att Ledaravtalet och dess lönebildning fungerar bra på många företag. Men Ledarna har samtidigt uppfattat det som motionen ger uttryck för, nämligen att det inom vissa företag har det blivit en försämrad utveckling och en sämre tillämpning av den lokala lönebildningen. Dessutom är, precis som motionären påpekar, påverkan av andra förbunds siffersatta avtal ganska stor.

Ledarna har sedan kongressen 2014 arbetat vidare med tillämpningen av Ledaravtalet, bland annat genom ett projekt inom byggbranschen där arbetet skett nära företagen och företrädarna. Ledarnas arbete med lön redovisas separat i kongressrapporten om lön och lönebildning.

Som framgår av kongressrapporten har Ledarna under 2014 förändrat enkäten något. Den kommer härnäst att göras årligen i samband med vår insamling av lönestatistik. Förändringarna är gjorda för att på ett bättre sätt, kontinuerligt mäta hur Ledarnas

medlemmar faktiskt upplever tillämpningen av Ledaravtalet och hur avtalet och löneprocesserna tillämpas ute i verksamheterna.

Den arbetsprocess som använts i det s.k. lön i bygg-projektet har visat sig fungerat bra och Ledarna har genom detta kommit ytterligare en bit på väg när det gäller tillämpningen av Ledaravtalet på företagen. Det är ett långsiktigt arbete som behöver fortsätta under de kommande åren. Att arbeta med lön och lönebildning nära företagen och företrädarna är ett bra arbetssätt och arbetet bör dessutom utökas till fler branscher.

Som ovan nämnts har det gjorts undersökningar kring ledaravtalets tillämpning. Det har även gjorts en undersökning kring första linjens chefer. Dessa undersökningar utgör tillsammans en viktigt grund för det fortsatta arbetet.

### Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

Att första och andra att-satserna anses besvarade

Att bifalla tredje att-satsen