

DIREKTIV FÖR LÖNEBILDNING OCH LÖNESÄTTNING

Direktivet för lönebildning och lönesättning har samma utgångspunkter som de riktlinjer som finns i de löneavtal som träffas centralt mellan parterna på arbetsmarknaden. Dessa riktlinjer varierar mellan olika arbetstagarorganisationer.

Liseberg har löneavtal med Kommunal, Hotell och Restaurangfacket och Unionen. Medarbetare inom Unionens kollektivavtal har individuell och differentierad lönesättning. Om inte annat framgår av kollektivavtalen har Kommunal och Hotell och Restaurangfacket olika former av tariffön och befattningslöner.

Samma principer för lönesättning ska gälla oavsett kön, etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation eller ålder.

Lönekartläggning och arbetsvärdering ska genomföras enligt jämställdhetslagen varje år. Lönesamtal för de medarbetare som har individuell lön ska genomföras en gång per år under första kvartalet.

Liseberg ska sträva efter att ha marknads- och branschanpassade löner.

Kriterierna för lönesättning ska vara kända för alla medarbetare med individuell lönesättning.

Vid den årliga löneöversynen värderas den anställdes arbetsprestation och arbetsresultat i förhållande till verksamhetens mål och Lisebergs strategi.

Bilaga 1: Anvisning för lönebildning och lönesättning