

DIREKTIV FÖR LÖNEBILDNING OCH LÖNESÄTTNING

Direktivet för lönebildning och lönesättning har samma utgångspunkt 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. Medarbetare inom Kommunal och Hotell- och restaurangfacket omfattas av minimilöner utifrån arbetets krav och yrkesvana eller arbetslivserfarenhet som en garanterad lägstanivå.

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

Lönekartläggning och arbetsvärdering ska genomföras enligt diskrimineringslagen 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: Anvisningar för lönebildning och lönesättning