

Checklista inför Överläggning

Att ta upp

- > Vilka personer ingår i årets löneöversyn? Jämför er medlemslista med arbetsgivarens underlag. *OBS* Alla medlemmar ska ingå, även sjukskrivna och föräldralediga
- > Vilken modell ska vi ha i årets löneöversyn; Traditionell förhandling eller Dialogmodellen?
- > Hur ser avstämningsprotokollet ut från föregående år? Hade Sveriges Ingenjörer några synpunkter som är viktiga att följa upp i årets löneöversyn?
- > Genomgång av arbetsgivarens lönepolitik och hur denna integreras i budgetprocessen.
- > Vad vill arbetsgivaren åstadkomma? (Sveriges Ingenjörer vill åstadkomma god löneutveckling med en lönesättning som återspeglar medlemmens prestation, utan någon redan fastställd procentsats.)
- > Analysera underlaget. Hur ser lönespridningen och löneläget ut? AID-koder? Könsfördelning? Åldersfördelning?
- > Finns väl kända lönekriterier?
- > Är medarbetar- och lönesättande samtal ett lönekriterium för chefer?
- > Hur ser tidplanen ut för löneöversynen?
- > Jämförande statistik; Sveriges Ingenjörers kontra arbetsgivarens.
- > Hur ser personalomsättningen ut?

Varför ska jag ta upp det här?

- > Du måste ha kännedom om vilka medlemmar du företräder för att kunna företräda dem.
- > Detta måste bestämmas vid överläggningen.
- > För att få en kontinuitet i de årliga löneöversynerna och därmed kvalitetssäkra och kvalitetshöja processen från år till år.
- > Avsätts inga ekonomiska medel till löneökning avstannar medlemmarnas löneutveckling och lönepolitiken blir tandlös.
- > Arbetsgivarens grund för löneöversynen. Utan en tydlig målsättning blir löneöversynen inte bra.
- > Finns det någon dold diskriminering? Är medlemmarna kodade på korrekt sätt? För att kunna företräda medlemmarna på bästa sätt måste du analysera underlaget.
- > Lönekriterierna är grunden för en så objektiv och tydlig lönesättning som möjligt.
- > Ett sådant lönekriterium för chefer visar hur viktig arbetsgivaren anser att lönen är som styrinstrument för att uppnå verksamhetens mål.
- > För att kunna återkoppla till medlemmarna och för att du själv ska kunna planera arbetet med löneöversynen, behövs en tidplan.
- > Använd SacoLönesök. För mer information, ta kontakt med din ombudsman som hjälper dig.
- > En besvärande stor personalomsättning är ett incitament att höja lönen för gruppen.

- > Ska arbetsgivaren prioritera någon särskild grupp?
- > Har arbetsgivaren gjort någon lönekartläggning? Föreligger osakliga löneskillnader?
- > Red ut begreppen med arbetsgivaren.
- > Hur ser skatteprognoserna ut?
- > Utbildar arbetsgivaren sina chefer i lönesättning?
- > Oftast ingår inte våra medlemmar i någon prioriterad grupp, men informationen är bra att få.
- > Detta är en lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren. Detta är din chans att tillse att arbetsgivaren efterlever lagens krav.
- > Om du t ex vet att arbetsgivaren inte pratar lön i det lönesättande samtalet.
- > Bra att ha med som information och påtryckningsmedel i överläggningen.
- > Om det fungerar dåligt, vad gör arbetsgivaren för att lönesamtalen ska bli bättre? Hur utbildas nya chefer?