

Löneöversyn

inom kommunal sektor



**Som förtroendevald
är du motorn**

LÖNEÖVERSYN Arbetet med lön är en process som pågår hela året. Löneöversynen regleras i det centrala löneavtalet som ingår i HÖK T, huvudöverenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor med mera, mellan Akademi-Alliansen och Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet samt Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och kommunala företag (KFF).

På www.sverigesingenjorer.se finns utförligare och mer information. Där hittar du också kollektivavtal och branschavisningar som nedladdningsbara dokument.

Löneöversynen – steg för steg



Dina förberedelser

Utgå från de lönepolitiska riktlinjerna. Väg in lokala erfarenheter från föregående löneöversyner. Inventera, kontrollera och analysera löneläget. Gå också igenom löneavtalstexten. Arbeta fram en tidplan. Tänk igenom argument för löneökningar och förväntade motargument.



Gemensamma överläggningar

Överläggningar med arbetsgivaren inleder löneöversynen. Arbetsgivaren ska kalla dig till överläggning och redovisa planerade åtgärder och motiv. Tillsammans bestämmer ni vilken förhandlingsmodell som ska tillämpas för löneöversynen.



Gemensam avstämning

Det tillfälle där parterna analyserar löneöversyns-processen. Arbetsgivaren ska meddela sitt samlade förslag till nya löner. Avstämningen ska ske senast två veckor efter det.

Rapportera resultatet till förbundet

Detta är mycket viktigt. På dessa lokala rapporter baseras avtalsvis information, som du själv har nytta av vid nästa års löneöversyn.

Förberedelser viktigast av allt

Inventera

Du behöver ett eget register över samtliga medlemmar på din arbetsplats. Medlemmar i Sveriges Ingenjörer kan du hämta på vår hemsida via funktionen *Sök medlemmar*. Du behöver också samla in personuppgifter för medlemmar i övriga Saco-förbund. Komplettera sedan med uppgifter från arbetsgivaren: Medlemmarnas utbildning, examensår, anställningsår och arbetsinnehåll samt lön, andra förmåner och om de har övertidsersättning eller inte.

Analys och bedömning

När du har alla uppgifter analyserar du löneläget.

- Är lönerna marknadsmässiga?
- Svarar de mot medlemmarnas kompetens?
- Svarar de mot medlemmarnas erfarenhet?
- Svarar de mot uppnådda resultat?



Försök också se om det finns någon obalans i lönestrukturen som kan vara diskriminerande. Använd gärna vår lönestatistik som ett verktyg. På vår webbplats finns länk till Saco Lönesök, Sveriges största bas för akademikerlöner, baserad på uppgifter från medlemmar i 17 Saco-förbund.

Bestäm målet



Använd avtalet som grund. Vi menar att kompetens och resultat ska avgöra löneutvecklingen. Lönestrukturen ska vara drivkraft för medlemmarna att fortsätta utveckla sin kompetens och sina arbetsuppgifter. När du har en klar bild av förhållandet mellan nuvarande och önskad lönestruktur har du också fått fram målet för löneöversynsarbetet och kan formulera en handlingsplan för årets löneöversyn.

Du är motorn

Engagera

När klubben har kartlagt lönestrukturen och satt målet ska medlemmarna informeras. Bjud in medlemmarna och diskutera löneprocessen. Om medlemmarna känner till och ställer upp på klubbens mål ökar också förståelsen för ert arbete. Medlemmarnas förväntningar och engagemang ger dig som förhandlare också ett stöd och legitimitet i kontakterna med arbetsgivaren.

Motivera

Det är viktigt att du förankrar den lokala löneöversynen hos medlemmarna. Om alla har en bild av hur lönebildningen borde ske på arbetsplatsen så blir de också medvetna om de brister som kan finnas i dagsläget.

Vägled

Ett annat syfte med medlemsinformationen är att skapa förståelse för de prioriteringar som måste göras i årets löneprocess. Om medlemmarna känner till och kan sluta upp bakom klubbens långsiktiga mål ökar också förståelsen för de prioriteringar klubben föreslår. Det finns också en demokratisk aspekt av medlemsengagemanget. Medlemmarna måste få känna att de är delaktiga i processen, och att klubben arbetar för deras räkning. Därför är det viktigt att du hela tiden aktivt inhämtar synpunkter och kommentarer från medlemsgruppen.

Överläggning – nu börjar det

Möjligheter – så här gör vi

Överläggningen med arbetsgivaren inleder själva löneöversynen. Arbetsgivaren ska kalla arbetstagarparten, dvs dig som förtroendevald, till överläggning. Där ska arbetsgivaren redovisa sin handlingsplan över planerade åtgärder, löneökningar och motiven för dem. Ni ska också bestämma vilken förhandlingsmodell som ska tillämpas. Din roll i löneöversynen beror på vilken modell ni kommit överens om.

Argument – dina yrkanden

Yrkandet bör basera sig på klubbens riktlinjer för årets löneöversyn. Se till att du har starka argument för de förändringar du föreslår. Här har du det centrala avtalet till hjälp, men det kan vara effektivt att föra över spelet på arbetsgivarens planhalva och använda verksamhetsnära argument: Personalomsättning, rekryteringssvårigheter och resultatutveckling är exempel på områden där båda parter talar samma språk.

Förbered dina argument

- Tänk igenom väntade motargument och hur du ska bemöta dem.
- Lyssna på arbetsgivarens argument. Ofta kan du fånga upp dem och senare i processen använda dem till din fördel.
- Sammanfatta överläggningen. Skriv ner vad ni kommit överens om. Det motverkar missförstånd och ger en bra plattform för vidare överläggningar.



Terminologi – vad är vad

Utvecklingssamtal – vad förväntas och utvecklingsmöjligheter

Syftet med ett utvecklingssamtal är att tydliggöra vad varje medlem behöver för att kunna utveckla sin kompetens och sina arbetsuppgifter – vilket ska leda till en bättre löneutveckling. Utvecklingssamtalet ska ses som ett verktyg för att upprätta ett "kontrakt" mellan medlemmen och arbetsgivaren om insatser av kompetensutvecklingskaraktär.

Lönesamtal – vågskål och uppföljning

Lönesamtalet ska vara en naturlig del av den lokala löneöversynen. Genom lönesamtalet, där kompetensen knyts samman med arbetsuppgifter och lön, kan medlemmen också att påverka sin egen löneutveckling. Lönesamtalet har karaktären av uppföljning om prestation och löneutveckling. Det bygger på samverkan genom en öppen och ärlig dialog mellan chef och medarbetare. I samtalet presenterar medlemmen sina krav med koppling till kompetens, prestation och ansvar.

Nya lönen – grunden för nästa

När avtalet är undertecknat är det arbetsgivarens ansvar att genom lönesättande chefer informera medlemmarna om de nya lönerna. För att återkopplingen mellan prestation och lön ska fungera måste varje medlem veta vad som förväntas av honom eller henne under det kommande året. Uppmuntra medlemmarna att så snart som möjligt hålla nytt utvecklingssamtal med sin lönesättande chef!





Sveriges Ingenjörer