

Stöd för förtroendevalda vid lönerådgivning

Lön engagerar och är ett av de vanligaste ämnena du får frågor på från medlemmar. Det kan handla om nyanställning, tips inför det årliga lönesamtalet eller mer allmänt om ett missnöje med den egna lönenivån. Ibland efterfrågas statistik, ibland mer allmänna råd.

Du som är förtroendevald är ett ovärderligt stöd för medlemmar och bidrar till deras löneutveckling. Du är den som bäst kan era lokala avtal och känner till förutsättningarna på er arbetsplats. Detta gäller inte minst i frågor om lön. Som stöd har vi sammanställt tips på sådant som är bra att tänka på vid lönerådgivning till medlemmar. Vad du bör tänka på i kontakt med arbetsgivaren är ett eget separat stödmaterial. Materialet går att använda i lönerådgivning i relation till alla medlemmar i föreningen. Medlemmar i andra förbund än Sveriges Ingenjörer kan med fördel också hänvisas till sina förbunds hemsidor och kanslier.

Innehållsförteckning

1. Förberedelse inför lönerådgivning
2. Vem gör vad under löneprocessen
3. Lönestatistik
4. Inför ny anställning
5. Inför lönesamtalet
6. Lönerrevision under uppsägningstid
7. Lönerrevision vid frånvaro
8. Lönerrevision i samband med befordran
9. Löneväxling
10. Missnöjd medlem
11. 10 tips för ett lyckat lönesamtal

1. Förberedelse inför lönerådgivning

Lönefrågor är inte alltid lätta att svara på men det finns både verktyg och stöd att få.

Det bästa sättet du kan förbereda dig på är att få koll på vad som gäller. Läs ert löneavtal och andra dokument om er lokala process, så att du känner till lönekriterier o s v och kan lotsa medlemmar till dokumenten.

Gå gärna in på Saco Lönesök och bekanta dig med statistiken och funktionerna i databasen.

Vi rekommenderar också att du deltar i någon av våra aktiviteter om just lön. På webben kan du läsa mer om och ta del av kurser, seminarier, webinarier och poddavsnitt om lön.

På sverigesingenjorer.se hittar du ytterligare stöd och verktyg, exempelvis:

- Branschavtal
- Lönelexikon med definitioner av vanliga begrepp
- Tips för dig som förtroendevald att tänka på i kontakt med arbetsgivaren
- Tips när du som förtroendevald ska anordna medlemsaktiviteter
- Film med råd till medlemmar inför lönesamtal
- Råd och stöd till medlemmar inför lönesamtal

Kom ihåg att du alltid kan vända dig till Rådgivning för råd och stöd - antingen via telefon på 08-613 80 00 eller via e-post till forhandling@sverigesingenjorer.se.

2. Vem gör vad under löneprocessen

Löneprocessen pågår hela året med många involverade och tittar man närmare går det att se olika roller och ansvar. Detta kan vara bra att vara medveten om – så att du vet vad din fackliga roll är och vad du kan ställa för krav och förväntningar på andra.

Arbetsgivare

Arbetsgivaren är ansvarig för verksamheten och ekonomin. Det är arbetsgivaren som sätter lönen och ska motivera lönesättningen för medarbetarna. De är ansvariga för att löneprocessen genomförs, att de följer överenskomna avtal och att de gör det i samverkan med dig som är förtroendevald.

Medlemmarna

Alla medlemmar har en fantastisk möjlighet att påverka sin lön genom lönesamtalen – och även ett ansvar. För att det ska bli bra samtal behöver medlemmarna förbereda sig och vara aktiva. Det är ju de själva som bäst känner till vad de arbetar med och konkret kan argumentera för att de gör ett bra jobb. I samtalet får de chans att framföra detta och att ställa frågor. De har också ett ansvar att kommunicera med er förtroendevalda om hur processen fungerar, utifall ni ska driva någon fråga.

Förtroendevalda

Du som är förtroendevald gör ett jätteviktigt arbete i löneprocessen. Enkelt uttryckt skapar ni goda förutsättningar för att medlemmarna ska få den lön de förtjänar. I förhållande till arbetsgivaren handlar rollen mycket om att synliggöra värdet som medlemmarna bidrar med i verksamheten, att ställa frågor om hur arbetsgivaren har tänkt och planerat samt att bevaka att överenskommelserna efterlevs. Gentemot medlemmar är det snarare ni som får frågorna och ska vägleda medlemmarna. Ni har ett ansvar att peppa och stötta medlemmarna inför och efter samtalen.

3. Lönestatistik

Statistik kan vara ett kraftfullt verktyg i samband med lönerevision. Som förtroendevald omfattas du av sekretess rörande individuella löner. Du får således inte lämna ut detaljerad lönestatistik för de anställda hos arbetsgivaren.

Oavsett om du är förtroendevald inom offentlig eller privat sektor ska du inte förse dina medlemmar med individuella löneuppgifter. Du kan däremot presentera en bild av löneläget på en övergripande nivå för de medlemmar du företräder förutsatt att det inte går att identifiera individer. Inom offentlig sektor kan en enskild individ gå direkt till arbetsgivaren och begära att få ut statistik på lön då informationen är en offentlig handling. Det har man inte rätt till hos en arbetsgivare inom privat sektor.

- 3.1. Om medlemmen vill ha information om statistik, gå in i Saco Lönesök som du hittar under rubriken Lön på sverigesingenjorer.se. Kom ihåg att informera om att statistik inte är ett facit, svaret beror på vilka parametrar som matas in. Statistik kan ge en fingervisning om vad som är en marknadsmässig lön gentemot andra med jämförbar erfarenhet, bakgrund och position. Du kan känna dig trygg med att vår statistik är välgrundad och relevant. Det är inte någon "glädjestatistik" som arbetsgivare ibland hävdar. Det görs bortfallsanalyser och vår statistik är tillförlitlig. Använd intern statistik från er egen lönerevision. Kom dock ihåg att avidentifiera så att du inte röjer en specifik individ.
- 3.2. Om medlemmen sitter vid en dator instruera gärna hur hen ska komma in i verktyget, så kan ni göra sökningen tillsammans. Om medlemmen inte följer med på den egna skärmen kan du erbjuda dig att maila diagrammen till medlemmen i efterhand.
- 3.3. Var uppmärksam på hur många parametrar du fyller i. Matas för många parametrar in kan underlaget bli för litet och blir det för få känner kanske medlemmen inte igen sig i bilden. Pröva dig fram vilka delar som känns viktigast i just den specifika situationen. Informera om vilket år siffrorna är ifrån. Medlemmen får själv lägga till för att det ska bli anpassat till årets löneläge. Nämn att de kan välja att titta på fast lön= typiskt en månadslön, eller på total lön= som utöver månadslön kan inkludera sådant som bonus, rikskort och tjänstebil.
- 3.4. Uppmuntra nyexaminerade att uppge vår rekommenderade ingångslön som löneanspråk vid den första anställningen. Det är en styrka om många upprepar lönenivån. Sedan är det upp till arbetsgivaren att eventuellt justera. Däremot kan det vara bra att upplysa om att inte alla får den begärda lönen, kolla även på vad de i årskullen innan fått som jämförelse. Våra aktuella rekommenderade ingångslöner för både civilingenjörer och högskoleingenjörer hittar du på sverigesingenjorer.se.

4 Inför ny anställning

Vi vet att det är i samband med byte av tjänst som de största löneliften ofta kan ske. Det är därför viktigt att våra medlemmar tar tillfället i akt. De största löneliften brukar ske vid byten till en annan arbetsgivare men även i samband med interna byten finns möjligheter att höja sin lön lite extra. Vi vill att ingenjörer ska ha en bra löneutveckling så detta är ett bra tillfälle att påminna medlemmar om att de ska kolla löneläget och gärna ta i lite extra i sitt löneanspråk. Det är sällsynt att arbetsgivare tackar nej till en arbetssökande enkom på löneanspråket, särskilt om det framförs sent i processen och med viss ödmjukhet/öppenhet.

- 4.1. Du kan börja med att ställa följande fråga till medlemmen; "Vad vill du ha i lön?". När medlemmen har angett en siffra kan du ställa följdfrågan; "Varför?" Då får medlemmen en chans att pröva sina argument inför löneförhandlingen.
- 4.2. Inför ett nytt jobb är vårt råd att avvakta med att lämna ett löneanspråk så länge som möjligt. Ju mer arbetsgivaren vet om medlemmen och har bestämt sig för att de vill ha hen desto mindre skillnad gör någon tusenlapp hit eller dit. Det är inte en bra idé att skriva med sitt löneanspråk redan i ansökan. Det är som sagt sällsynt att en arbetsgivare backar på grund av ett högre löneanspråk än de hade tänkt sig, förutsatt att det inte är helt orimligt.
- 4.3. Vid lönerådgivning inför ny anställning är det bra att informera medlemmen om när nästa lönerrevision är. Påminn medlemmen om att ta reda på om arbetsgivarens förslag på ingångslön är satt i nuvarande års löneläge eller om medlemmen kommer att ingå i årets lönerrevision.
- 4.4. Om medlemmen söker arbete hos en annan arbetsgivare, kan bäst hjälp fås av förtroendevald på den aktuella arbetsplatsen. Framgår ingen kontakt i annonsen, kan Rådgivningen tillhandahålla kontaktuppgifter.
- 4.5. Det är extra viktigt att du som förtroendevald peppar medlemmar. Uppmuntra dem att våga ta lite höjd! Samtidigt är medlemmar olika.
 - Peppa de som är försiktiga att våga begära mer än vad de annars skulle ha vågat. Man får väldigt sällan mer än det man begär och ingångsnivån är ofta viktig för den fortsatta löneutvecklingen. Många arbetsgivare uppger att de har svårt att få tag på ingenjörer och våra medlemmar är attraktiva ur arbetsgivarnas perspektiv.
 - Medlemmar som har mycket optimistiska förhoppningar om sin framtida lön får gärna fortsätta att ha det. Det du kan göra är att upplysa dem om hur löneläget ser ut inom aktuell bransch/för aktuell tjänst. Utifrån det får de själva välja hur högt de vågar gå.
- 4.6. Önska medlemmen lycka till!

5. Inför lönesamtalet

I alla våra kollektivavtal ingår årlig lönerrevision. I alla kollektivavtal om lön finns skrivningar om någon form av lönesamtal och formerna för hur de ska gå till. Du som förtroendevald bör läsa ditt löneavtal, gärna mer än en gång. Kollektivavtalen är lite olika med avseende på om och hur det finns en garanti för ett lägsta utfall på kollektiv nivå. Inga av våra kollektivavtal har garantier om en viss löneökning på individuell nivå. Även arbetsgivare utan kollektivavtal har som regel en översyn av lön en gång per år, men då finns inga garantier för vare sig nivån eller formerna för det.

- 5.1. Börja med att ställa följande fråga till medlemmen; "Vad vill du ha i lönepåslag?" När medlemmen har angett en siffra kan du ställa följdfrågan; "Varför?" Då får medlemmen en chans att pröva sina argument inför lönesamtalet. Uppmana medlemmen att ange en konkret siffra i önskat lönepåslag. Tipsa medlemmen om att förbereda sig med genomtänkta argument för det önskade lönepåslaget. En konkret siffra tillsammans med argument skapar bättre förutsättningar för en bra och tydlig dialog med chefen om kopplingen mellan prestation och lön.

Det är viktigt att medlemmen ser till hela sin lön. Med en låg lön kan en OK procentsiffra ändå generera ett lågt lönepåslag i siffror och en fortsatt låg lön. Så medlemmen behöver se till helheten när hen ska ge sitt förslag till lönepåslag.

- 5.2. Inför lönesamtalet är vårt tips till medlemmen att ta sig tid till förberedelse genom att se tillbaka på året som har varit och skriva ned sådant som hen är extra nöjd med. Det kan vara sådant som chefen vet om, eller finns sådant som chefen inte vet om alternativt behöver påminnas om? Har medlemmen fått fler eller mer kvalificerade arbetsuppgifter eller fått större ansvar? Har medlemmen fått positiv feedback från kollegor, externt eller ifrån chefen själv?
- 5.3. Fråga om medlemmen har haft utvecklingssamtal. Utvecklingssamtalet är framåtsyftande, lönesamtalet är bakåtsyftande och det ska finnas en koppling mellan dessa två samtal. Vilka individuella mål sattes upp i utvecklingssamtalet? Har medlemmen uppfyllt målen under det gångna året och på vilket sätt gjorde hen det?
- 5.4. Medlemmen bedöms utifrån lönekriterierna på arbetsplatsen så säkerställ att medlemmen känner till hur kriterierna ser ut. Be medlemmen att tala med sin chef och sedan på egen hand värdera sina arbetsinsatser i förhållande till lönekriterierna.
- 5.5. Medlemmarna ska förstå varför de har den lön de har. Påminn medlemmen om att hen ska lönesättas utifrån sina prestationer och att chefen ska motivera förslaget till ny lön. Om chefens förslag inte matchar medlemmens önskan - uppmana medlemmen till att fråga chefen om vad som krävs för att få ett högre lönepåslag

nästa år. Inom vilka arbetsområden behöver prestationerna förbättras? Använd lönekriterierna som underlag!

- 5.6. Kommer medlemmen att ta på sig fler och mer kvalificerade arbetsuppgifter eller få ett utökat ansvar? Om chefens svar är att medlemmen presterar på topp, fråga om aktuell löneutveckling stämmer överens med arbetsgivarens värdering av en prestation på topp. Med informationen utifrån chefens svar, kan medlemmen själv ta ställning till om hen vill byta jobb för en bättre löneutveckling eller om det finns andra värden i nuvarande arbete som gör det värt att stanna kvar.
- 5.7. Har medlemmen redan fått utökade arbetsuppgifter i samma befattning under året? Förhandlingsläget är bäst innan förändring. Det är alltid möjligt att be om ett samtal om lön med chef när som helst under året. Det går dock inte att kräva samtal eller att det ska leda till löneutveckling. Löneavtalet stipulerar rätt till samtal endast vid lönerevision.
- 5.8. Tipsa medlemmen om att läsa igenom sitt löneavtal, t ex på sverigesingenjorer.se. Då får medlemmen svart på vitt om hur processen ska gå till i den årliga lönerevisionen. Som förtroendevald är det viktigt att du kan redogöra kortfattat för er lokala process. Läs mer i avtalet om du är osäker.
- 5.9. Det är extra viktigt att du som förtroendevald peppar och uppmuntrar medlemmar. Det är vanligare att de är för försiktiga, än tvärtom.
- 5.10. Önska medlemmen lycka till!

6. Lönerevision under uppsägningstid

Frågan om lönerevision inför uppsägning eller under uppsägningstid är relativt vanlig. Medlemmen, som då typiskt sett fått information om att hen får låg/ringa löneökning undrar vad som kan förväntas. Det är egentligen inte rätt eftersom lönerevisionen ska vara baserad på det tidigare årets prestation. Men så länge arbetsgivaren följer löneavtalet och inte bryter mot reglerna kring processen kan vi inte vidta arbetsrättsliga åtgärder.

7. Lönerevision i samband med frånvaro

I händelse av att du får frågan om man har rätt till lönerevision om man har varit frånvarande är det bra att känna till följande:

- 7.1. **Föräldralediga** ska lönesättas som om de varit i arbete, dvs deras löneutveckling ska inte stanna av på grund av föräldraledigheten, och de ska erbjudas lönesamtal på samma sätt som övriga medlemmar.

- 7.2. För **sjukskrivna** finns inte samma lagstadgade rättighet, men det kan vara bra att föreslå att samma bra princip ska gälla även dessa. De bör i alla fall på ett rimligt sätt följa med i löneutvecklingen.
- 7.3. När det gäller **tjänstlediga** är det vanligt att dessa lönesätts inför återgång i arbete och det finns som regel inte angivet i avtalet hur lönesättningen för dessa ska ske.

8. Lönerrevision i samband med befordran

Det är vanligt att medlemmar har blivit befordrade och fått en ny tjänst utan att få ny lön, med hänvisning till att det kommer att justeras i samband med nästa lönerrevision. Förhandlingsmässigt är det en dålig situation då incitamentet för arbetsgivaren att ge en högre lön blir mindre när arbetstagaren redan har accepterat de nya uppgifterna. Uppmuntra alltid medlemmarna att försöka förhandla om ny lön i samband med att de accepterar nya arbetsuppgifter, annars kan medlemmarna förlora mycket på det i längden och bli missnöjda i framtiden.

En omvänd variant på det är när arbetstagaren har blivit befordrad med ny lön, och arbetsgivaren anser att personen därmed inte borde få något i samband med lönerrevisionen. Detta trots att man inte kommit överens om att lönen ska avse nästa års lön. Utgångspunkten är att löneökningar utanför revisionen under året inte ska verka styrande över den årliga lönerrevisionens utfall. Så har man inte kommit överens om något annat så är det vad som gäller.

9. Lönevaxling

Vid en lönevaxling avstår den anställda en del av sin lön mot någon annan förmån, vanligtvis extra pensionssparande. Det är svårt att ge generella råd eftersom det är mycket man inte vet i förväg och behoven dessutom kan variera. Däremot är det viktigt att informera om att lönevaxling rent ekonomiskt slår olika beroende på den anställdes lönenivå. Har man en lön som understiger inkomsttaket i de olika trygghetssystemen så får lönevaxling negativa effekter på ersättningar i samband med sjukdom och föräldraledighet. Den påverkar också tjänstepensionens storlek.

Mer information kring lönevaxling hittar du på:

- sverigesingenjorer.se
- alecta.se
- Saco-S (för medlemmar som är statligt anställda)

10. Missnöjd medlem

Enligt vissa löneavtal på privat sektor finns möjlighet att begära ett förstärkt lönesamtal, vilket innebär ytterligare ett samtal där medlemmen kan ta med sig dig som förtroendevald som stöd. Typiskt sett handlar det om tillfällen då medlemmen inte har fått en tydlig eller begriplig motivering till lönepåslaget från sin chef. Ombudsmän från förbundets kansli är inte med vid denna typ av samtal men du kan kontakta Rådgivningen för råd och stöd. Ta först reda på om möjligheten till förstärkt lönesamtal finns med i ert avtal.

Både inom den privata sektorn och kommun- och regionsektorn finns en skyldighet för arbetsgivaren att ta fram en handlingsplan för medarbetaren i händelse av svag eller obefintlig löneutveckling. Det förekommer att du som förtroendevald deltar i det arbetet som ett stöd för medlemmen.

Om medlemmen och du tror och kanske har belegg för att en låg lön/låg löneutveckling beror på diskriminering eller missgynnande kan du kontakta Rådgivningen för råd och stöd.

Så länge det inte finns osakliga löneskillnader mellan arbetstagarna som är diskriminerande eller missgynnande, så är det i slutändan arbetsgivaren som bestämmer vilken lön som ska sättas. Löneavtalens syfte är att vi som facklig organisation ska få möjlighet att påverka lönebildningen och att den enskilda medlemmen ska få möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

Statistiskt sett görs de största lönelysten vid byte av jobb. Om medlemmen inte får önskad lön hos nuvarande arbetsgivare och om lönen är viktig, så kanske det är dags att byta jobb. Självklart kan det finnas andra saker som väger tyngre än lön, såsom arbetsuppgifter och kollegor. Påminn medlemmen: "Valet i slutändan är ditt!"

11. Checklista "10 tips för ett lyckat lönesamtal"

Avslutningsvis bifogar vi en checklista med konkreta tips inför ett lönesamtal där du kan hämta inspiration till din lönerådgivning. Vill du dela ut den till medlemmar finns den att ladda ned på sverigesingenjorer.se.

10 tips för ett lyckat lönesamtal

Gör du ett bra jobb? Vet chefen om det? Har du förberett dig?

1. Läs på om löneprocessen. Vad säger löneavtalet? Hur ser det ut på din arbetsplats – det kan framgå i en lönepolicy, personalhandbok eller i underlag från dina fackliga representanter.
2. Skapa goda förutsättningar för samtalet. Avsätt tillräcklig tid och plats där ni kan sitta ostört. Tiden kan variera, men en timme kan vara utgångspunkt.
3. Vilka mål sattes i ditt senaste utvecklingssamtal och hur har du uppfyllt dem? Skriv ner prestationer och positiv feedback från året som har gått. Här har du konkreta argument.
4. Gå igenom era lönesättande kriterier. Hur har du uppfyllt dessa? Formulera konkreta exempel för att stärka din argumentation.
5. Använd dig av lönestatistiken på Saco Lönesök. Du kan också få individuell rådgivning både av dina fackliga representanter på arbetsplatsen och genom kansliets Rådgivning.
6. Vilket lönekrav har du? Vilka sakliga argument har du för detta? Skriv ner och förbered dig på att kunna motivera vad du tycker att din prestation är värd.
7. Ta med dina anteckningar till samtalet. Använd stödet du har förberett. Det är bara positivt att visa att du är förberedd och tar samtalet på allvar.
8. Din chef ska motivera varför du har den lön du har. Får du en bra lönehöjning vill du veta varför för att kunna fortsätta göra ett bra jobb. Om du inte får det, vill du veta vad du behöver göra för att kunna få det.
9. Gör en egen utvärdering efter samtalet. Vad gick bra och gick något mindre bra som du bör reflektera över? Planera vad du ska göra för att förbättra din löneutveckling framöver.
10. Vad kan du göra om du inte blir nöjd med samtalet? Kontakta dina lokala fackliga representanter och fråga vad som gäller hos er och enligt ert löneavtal.

Kom ihåg att du alltid kan vända dig till dina lokala fackliga representanter. De har bäst koll på löneläget, lönekriterier och avtal just på er arbetsplats.

Du kan också kontakta Sveriges Ingenjörers Rådgivning: forhandling@sverigesingenjorerer.se eller ring 08-613 80 00 och tala med en kunnig ombudsman.

Statistik och fler tips finns på sverigesingenjorerer.se.

Lycka till!