

# Löneprocessen

Teknikavtalet

Löneavtalet med råd och  
kommentarer till förtroendevalda

## Löneavtalet i korthet

I det här dokumentet har vi samlat information om löneavtalet för Teknikarbetsgivarna. Här hittar du avtalstexten med kommentarer, löneprinciperna (enligt §2 Teknikavtalet) och länkar till annan användbar information. Materialet är sammanställt för att underlätta för dig som är förtroendevald och ska delta i de lokala löneförhandlingarna.

- › Löneavtal 1 april 2017 - 31 mars 2020
- › Revisionsdatum är den 1 april om lokala parter inte enas om annat.
- › Processavtal – lokal löneprocess där företagets verksamhet, medlemmarnas resultat, kompetens och skicklighet kopplas samman med den individuella löneutvecklingen.
- › Lokala parter ska diskutera och eftersträva enighet om företagets ekonomiska förutsättningar.
- › De individuella lönerna sätts i lönesamtal med lönesättande chef.
- › Lokala parter ska komma överens om löneökningarna på företaget

## Rollen som facklig löneförhandlare

Rollen som facklig företrädare innebär:

**PLANERA** inför de inledande överläggningarna med företaget

**ÖVERLÄGGA/FÖRHANDLA** med arbetsgivaren om avtalets tillämpning

**INFORMERA OCH STÖTTA** medlemmarna

**BEVAKA** att löneprocessen följs

**FÖLJA UPP/FÖRHANDLA** med arbetsgivaren för att avsluta lönerevisionen.

Förhandlingsmomentet kommer in vid de inledande överläggningarna, då hela ”spelplanen” ska alltså göras upp samt vid den avslutande uppföljningen.

För att löneavtalet ska fungera på bästa sätt krävs även att era medlemmar gör sitt jobb, nämligen förbereder sig för sina lönesamtal och ställer krav på lönesättande chefer. I det sammanhanget blir ni viktiga för att stötta medlemmarna och tipsa om hur de kan förbereda sig på ett bra sätt.

När lönesamtalen är genomförda och era medlemmar förhoppningsvis kommit överens om den nya lönen ska ni som lokala parter följa upp att det ni kommit överens om har genomförts. Därefter kan lönerevisionen avslutas.



Planera



Informera



Bevaka



Förhandla



Följa upp

## Egna förberedelser i Akademikerföreningen

- > Sammanfatta era erfarenheter från tidigare lönerevisioner. Vilka utmaningar ser ni för att få löneprocessen att fungera bättre?
- > Läs noga igenom löneavtalet och kommentarerna i denna folder. Vi behov kontakta Rådgivningen 08-613 8000 eller mejla [forhandling@sverigesingenjorer.se](mailto:forhandling@sverigesingenjorer.se)
- > Hur ser ni på företagets ekonomiska förutsättningar och marknadsläge? Kom ihåg att utnyttja era rättigheter till inflytande i företagets budgetarbete enligt MBL.
- > Hur ser det aktuella löneläget ut för era medlemmar? Hur bedömer ni att lönestrukturen behöver förändras? Finns det osakliga eller diskriminerande löneskillnader som behöver rättas till? Hur bedömer ni företagets uppfattning om lönestrukturen och behovet av förändringar? Läs mer om lönestruktur på sidan 8.
- > Ta fram statistik, använd gärna Saco Lönesök. Vid behov, kontakta statistikerna på Sveriges Ingenjörer [statistikerna@sverigesingenjorer.se](mailto:statistikerna@sverigesingenjorer.se) för att göra specialbeställningar av statistiken.
- > Se över och uppdatera informationen till medlemmarna. Här hittar ni tips inför [lönesamtalet](#).
- > Fundera över hur medlemmarnas återkoppling från lönesamtalen bör göras.
- > Ytterligare information om det lokala arbetet med löneförhandlingar och löneprocessen finns [här](#).

# Löneavtalet steg 1

## Lokala överläggningar om avtalets tillämpning

### Utgångspunkter för lönesättningen

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets verksamhet, medlemmens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen.

Lönerevisionsdatum är den 1 april åren 2017, 2018 samt 2019 om inte de lokala parterna enas om annat.

De lokala parterna enas om tillämpningen av löneprinciperna i § 2 Teknikavtalet.

### Anmärkning

De lokala parterna ska föra en diskussion som reder ut eventuella oklarheter och olikheter i tolkningsfrågor för att på det sättet underlätta den individuella lönesättningen. Något krav på lokala kollektivavtal ska inte intolkas i bestämmelsen.

De lokala parterna ska överlägga om formerna för den lokala tillämpningen av löneavtalet och eftersträva enighet om de ekonomiska förutsättningarna och tidplanen för lönerevisionen.

Det första steget i avtalsprocessen är en inledande överläggning med företagets representanter. Företaget bör kalla till ett sådant möte, men om det inte sker, kontakta företagsledningen och begär en inledande överläggning.

### Fokusera på dessa frågor:

- > Läs igenom avtalet och löneprinciperna tillsammans med företagets representanter.
- > Gör en gemensam löneanalys enligt §2 i Teknikavtalet för att utreda om det finns diskriminerande eller andra sakligt omotiverade löneskillnader. I så fall ska dessa rättas till.
- > Hur ska avtalet tillämpas lokalt? Kan löneprocessen förbättras utifrån erfarenheter från föregående år?
- > Företagets ekonomiska förutsättningar. Gör gärna en egen analys av ekonomi och marknadsförutsättningar där ni även tittar på personalomsättning och rekryteringsläge.
- > Tidplan för lönerevisionen t.ex. när ska lönesamtalen ske? När beräknas lönerevisionen vara klar? Hur ska de förstärkta lönesamtalen hanteras?

Kom ihåg att löneprinciperna enligt §2 Teknikavtalet gäller. Som lokala parter ska ni enas om hur löneprinciperna ska tillämpas på ert företag.

## Löneprinciper

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnader ska vara objektivt och väl motiverade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på utbildning, skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskräfterna påverkar löneavvägningen.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga är exempel på viktiga faktorer som bör användas av de lokala parterna vid en värdering.

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön. Lönesystem och lönesättning i företagen bör utformas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft. Samma löneprinciper ska gälla för samtliga arbetstagare.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma. De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalen, analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

# Genomgång av lönestruktur och löneläge

Våra medlemmar är produktiva och mycket lönsamma. Detta ska avspeglas i medlemsgruppens lönestruktur och löneläge. Målet är att ni ska komma överens om på vilket sätt lönestrukturen ska bidra till att stödja goda arbetsinsatser.

## De lokala parterna ska göra en gemensam genomgång av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge i syfte att

- klargöra de förändringar av lönestrukturen som skett över tid <sup>1</sup>.
- uppmärksamma behov av särskilda lönejusteringar
- uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser
- klargöra de lönekriterier/bedömningsgrunder som tillämpas vid företaget. De bedömningsgrunder som tillämpas vid företaget ska vara förenliga med tjänstemannaavtalets löneprinciper och avtalet om kompetensutveckling i företagen.

De underlag som åberopas ska hållas tillgängliga för motparten

1. Här avses att de lokala parterna ska kunna föra konstruktiva diskussioner om hur lönestrukturen har förändrats och då inte enbart i tiden mellan två lönerrevisioner utan avseende en något längre tidsperiod. Självfallet ska historiska betraktelser eller genomgångar av statistik avseende långa tidsserier undvikas såsom överflödiga.

- > Gå igenom hur lönestrukturen förändrats de senaste åren och peka på vilka justeringar som enligt er egen analys av lönestrukturen behöver göras för att bibehålla eller förbättra strukturen. Genomgången ska syfta till att ni ska komma fram till vilken differentiering och lönespännvidd som behövs för att understödja goda arbetsinsatser.
- > Gå igenom och förtydliga vilka lönekriterier och bedömningsgrunder som ska gälla. Kom ihåg att bedömningsgrunderna ska vara i enlighet med löneprinciperna samt avtalet om kompetensutveckling. Avtalet om kompetensutveckling kan du läsa [här](#).

Kom ihåg att skriftligt underlag, till exempel statistik som arbetsgivaren åberopar har ni rätt att få se om ni begär det. Omvänt måste ni vara beredda att visa upp material som ni själva hänvisar till.

## Lönestruktur

Inför lönerevisionen är det mycket viktigt att ni analyserar lönestrukturen, dvs relationen mellan de olika lönerna inom akademikerföreningen, för att komma fram till om och i så fall hur den behöver förändras.

I löneprinciperna (§ 2 Teknikavtalet) sägs att lönesättningen ska vara differentierad. Där sägs också att lönen ska sättas individuellt, efter ansvar, svårighetsgrad och den anställdes sätt att uppfylla kraven. Givetvis ska bedömningen göras objektivt. Löneskillnader ska vara sakligt motiverade och får inte vara diskriminerande.

Om lönesättningen sker på ett korrekt sätt ska detta leda till en lönestruktur för medlemsgruppen som är sakligt motiverad och transparent.

Eftersom våra välutbildade medlemmar under yrkeskarriären fortsätter att öka sin kompetens och skicklighet, tar större ansvar och åtar sig mer kvalificerade uppgifter är det mycket viktigt att lönen fortsätter att stiga under hela yrkeslivet. Detta gör att lönekurvan för akademikerföreningens medlemmar är brantare än för andra grupper.

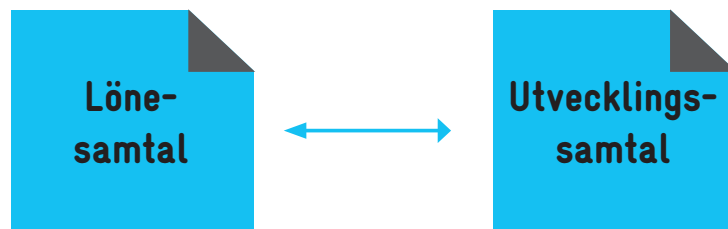
För att behålla en lönestruktur där våra medlemmars löner fortsätter att stiga under hela yrkeslivet behövs mer pengar i samband med lönerevisionen. Vad det beror på och hur det hänger ihop kan du logga in och läsa mer om i dokumentet "Förklaring struktur och nivå" som du kan hitta [här](#).



## Råd om den lokala tillämpningen

I de inledande överläggningarna ska ni diskutera hur avtalet ska tillämpas för era medlemmar på företaget. Unionen har 2016 tecknat ett nytt löneavtal som liknar vårt avtal men med vissa avgörande skillnader. Det är därför viktigt att ni gör en egen genomgång med företaget även om den övergripande löneprocessen hanteras lika för Akademikerföreningen och Unionen.

Frågor att komma överens om när ni diskuterar den lokala tillämpningen är till exempel hur lönesamtalen ska läggas upp, vad de ska innehålla och hur de ska dokumenteras. Kopplingen mellan lönesamtal och utvecklingssamtal är mycket viktig att komma överens om. Lönesamtalet syftar tillbaka på utvecklingssamtalet (som är framåtblickande) och det är viktigt att samtalen sker vid skilda tidpunkter.



Sätt gärna samman en mall för lönesamtalen, det underlättar för både chefer och medlemmar. Kom också överens om när och hur inbjudan ska ske och hur den medlem som önskar begära ett förstärkt lönesamtal ska göra, till exempel hur lång tid har medlemmen på sig för att begära det förstärkta samtalet, vilka ska medverka, hur ska det förstärkta lönesamtalet läggas upp och dokumenteras etcetera. Vår rekommendation är att det ska finnas möjlighet att ajournera lönesamtalet för att kunna återuppta det senare, utan att det innebär att det blir ett förstärkt lönesamtal.

## Löneavtalet steg 2

### Information till medlemmar och lönesättande chefer

Parterna bör enas om innehållet i den information som lämnas till chefer och medarbetare om hur lönerevisionen ska gå till samt när och hur informationen lämnas.

Företaget och Sverige Ingenjörers lokalavdelning (den lokala tjänstemannaparten) ska vara klara över vilka medlemmar som omfattas av lönerevisionen.

- > När de inledande överläggningarna är klara och ni som lokala parter har kommit överens om tidplanen, processen och innehållet i lönesamtalen, diskuterat och analyserat hur lönestrukturen behöver förändras och vilka lönekriterier och bedömningsgrunder som ska tillämpas är det viktigt att informera i organisationen.
- > Målet är att komma överens om innehållet i den information som ska lämnas till chefer och medlemmar och även när och hur informationen ska gå ut. Gemensam information innebär en styrka eftersom det blir tydligt vad som gäller. Den gemensamma informationen bör innehålla, förutom tidplan och information om den lokala processen, parternas uppfattning om marknadsläge och ekonomiska förutsättningar samt information om bedömningsfaktorer och lönekriterier inför lönesamtalen.
- > Förutom den gemensamma informationen är ett tips att komplettera med er egen information till medlemmarna. Det kan handla om hur ni ser på marknadsläget, medlemsgruppens lönestruktur och löneläge, tips inför lönesamtalet mm. Om ni redovisar lönestatistik för de egna medlemmarna är det viktigt att göra det så att enskilda individers löner inte kan utläsas.

## Förbered medlemmarna för lönesamtalet

- > Informera om hur lönesamtalet ska gå till. (Vem kallar? När? Mall för samtalen etc.)
- > Ge tips och råd inför lönesamtalet, till exempel att lägga ett väl motiverat löneförslag för att nå målet för löneökningen samt begära en tydlig motivering av chefens löneförslag.
- > Presentera lönestatistik från den egna föreningen.
- > Diskutera lönestruktur och marknadsläge på företaget.
- > Informera om hur man påkallar ett förstärkt lönesamtal och när kan det vara befogat?
- > Rekommendera medlemmarna att söka information om lönesamtal och lönestatistik på Sveriges Ingenjörers webbplats och på Saco Lönesök eller på det egna förbundets webbplats om de inte är medlemmar i Sveriges Ingenjörer.
- > Kom gärna överens med medlemmarna om att de återkopplar till er efter lönesamtalet. Hur gick samtalet? Blev det en överenskommelse?

## Exempel på frågor medlemmarna bör fundera igenom inför samtalet:

- Hur har dina arbetsuppgifter och ditt ansvar förändrats sedan den senaste revisionen?
- Har du uppfyllt de mål som sattes i utvecklingssamtalet?
- Ta fram några konkreta exempel på goda prestationer under året.
- Har din ökade erfarenhet gjort att du löser problem snabbare, arbetar effektivare, kan åta dig mer komplexa arbetsuppgifter?
- Hur har du utvecklats som person? Fungerar du som rådgivare/stöd för mer oerfarna kollegor?
- Hur har arbetsbelastningen och arbetstiden förändrats? Arbetar du mer övertid?
- Vilken feedback har du fått från din chef och från kollegor?
- Hur ser ditt löneläge ut i förhållande till liknande roller på marknaden? Hur är löneläget i förhållande till kollegorna i företaget?
- Finns det något annat än lön du skulle vilja förhandla om? (Obs! Var försiktig med att förhandla om till exempel kompetensutveckling om det inte är något som går utöver det som behövs för tjänsten. Kompetensutveckling ska arbetsgivaren ge dig ändå, och det kan vara grund för att begära högre lön.

Ta kontakt med dina lokala företrädare om det är något som är oklart inför [lönesamtalet](#).

Jämför ditt löneläge på [Saco Lönesök](#).

Logga in på webbplatsen och klicka på Saco LöneSök-loggan.

Du som tänker begära ett förstärkt lönesamtal bör inför samtalet kontakta dina lokala företrädare för att diskutera argument och frågeställningar.

**Ps** Skriv gärna ut den här sidan och ge till medlemmarna inför lönesamtalet!

Efter sådana överläggningar kan lokal part, efter kontakter mellan de centrala parterna, begära ett gemensamt besök av de centrala parterna för lönekonsultation. Med det avses en diskussion där de centrala parterna tydliggör principiella utgångspunkter och syften med det centrala löneavtalet.

## Möjlighet till central konsultation

- > Kan begäras om ni trots gemensamma ansträngningar inte kan enas om hur löneavtalet ska tillämpas.
- > Central konsultation innebär att de centrala parterna gör ett gemensamt besök och tydliggör avtalets principer och utgångspunkter så att de lokala parterna kan nå en samsyn och fortsätta överläggningarna.
- > Kontakta förbundet för att diskutera om central lönekonsultation kan vara en framkomlig väg för att lösa problemen.

## Löneavtalet steg 3

### Lönesättning genom lönesamtal

- > Den individuella lönen sätts i lönesamtal med lönesättande chef.
- > Chef och medlem ska i förväg gå igenom vilka frågor som ska behandlas.
- > Lönesamtalen bör ske efter en på förhand bestämd struktur.
- > Medlemmen ska vara införstådd med gällande lönekriterier och bedömningsgrunder.
- > Det bör finnas en koppling mellan utvecklings-samtalet och lönesamtalet.
- > Lönesamtalet innebär ett gemensamt ansvar mellan chef och medlem. Båda parter ska genom en konstruktiv dialog med ömsesidig förståelse anstränga sig för att komma överens om den nya lönen.
- > Låg eller ingen löneökning innebär särskild uppmärksamhet på prestationshöjande eller kompetensutvecklande åtgärder. Chefen ansvarar för att åtgärder vidtas men det är bra om ni i de inledande överläggningarna har kommit överens om hur detta ska hanteras.
- > Överens – den nya lönen dokumenteras! Se till att ni har säkerställt hur dokumentationen ska ske. Medlem och chef bör underteckna och få var sitt exemplar.
- > Som lokala företrädare finns ni till hands för att ge råd och stöd till medlemmarna under tiden lönesamtalen pågår.

#### Individuell lönesättning genom lönesamtal

Den individuella lönen fastställs efter samtal mellan lönesättande chef och medlemmen.

Lönesättande chef och medlem ska vara väl förberedda vad gäller bedömningsfaktorer samt samtalets form och innehåll och har ett gemensamt ansvar för lönesamtalet.

Lönesamtalen bör ske efter en på förhand bestämd struktur. Före lönesamtal, ska den lönesättande chefen och medlemmen därför ha gått igenom vilka frågor som kommer att behandlas under samtalet.

För den medlem som på grund av låg prestation eller bristande kompetens föreslås få låg eller ingen löneutveckling ska särskild uppmärksamhet ägnas åt vad medlemmen kan göra för att förbättra sin prestation samt på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom t ex. kompetenshöjande åtgärder. Lokala parter kan överlägga om situationen om så begärs.

Om lönesamtalet leder till att lönesättande chef och medlemmen är överens om den nya lönen ska den dokumenteras mellan medlemmen och den lönesättande chefen. Begär inte medlemmen förstärkt lönesamtal är den nya lönen fastställd efter det individuella lönesamtalet.

#### Anmärkning

Det förutsätts att chef och medarbetare konstruktivt och med ömsesidig förståelse anstränger sig så långt möjligt och rimligt att komma överens i det individuella lönesamtalet. På det sättet kan man undvika att saken i onödan förs till ett förstärkt lönesamtal.

## Möjlighet till förstärkt lönesamtal

### Förstärkt lönesamtal

Medlemmen har, efter samtalet med lönesättande chef, möjlighet att begära förstärkt lönesamtal under medverkan av den lokala tjänstemannaparten vid företaget, varvid även företaget har möjligheter att välja företrädare vid samtalet. Om sådant förstärkt lönesamtal begärs ska medlemmen underrätta den lönesättande chefen om detta. I dessa fall fastställs den nya lönen efter det förstärkta lönesamtalet.

- > Möjlighet att begära förstärkt lönesamtal finns om lönesamtalet, trots konstruktiva ansträngningar inte leder till överenskommelse.
- > Vid det förstärkta lönesamtalet medverkar lokal facklig företrädare samt företrädare från företaget (ofta HR eller överordnad chef). Kom gärna överens i de inledande diskussionerna med företaget vilka som ska medverka vid eventuella förstärkta lönesamtal och hur samtalen ska läggas upp och dokumenteras.
- > Även i det förstärkta lönesamtalet ska dialogen föras mellan medlem och lönesättande chef. Övriga deltagare finns med som stöd och för att garantera en saklig diskussion.
- > Om inte heller det förstärkta lönesamtalet leder till överenskommelse fastställs lönen enligt arbetsgivarens förslag.
- > Uppmana de medlemmar som överväger att begära ett förstärkt lönesamtal att ta kontakt med er i förväg för att diskutera den fortsatta processen, förväntningar och roller samt ge er möjlighet att stötta med statistik.

## Löneavtalet steg 4

### De lokala parternas uppföljning

#### De lokala parternas uppföljning

Detta löneavtal bygger på att de lokala parterna är fria att med bindande verkan enas om lönesättningen.

Utfallet av lönesättningen ska dokumenteras och redovisas enligt praxis på företaget eller överenskommelse mellan de lokala parterna. De lokala parterna ska eftersträva att i enighet kunna konstatera att lönerevisionen slutförts, omfattande även utfallet av de individuella lönesamtalen och fastställda löneförändringar. De lokala parterna ska gemensamt göra en avstämning av lönestrukturen samt följa upp att löneprinciperna och eventuella lokala överenskommelser om lönesättning har tillämpats.

- > Utgångspunkten är att de lokala parterna ska komma överens om lönesättningen.
- > Utfallet av lönesättningen ska dokumenteras och redovisas för de lokala fackliga representanterna.
- > Akademikerföreningen ska tillsammans med arbetsgivaren göra en avstämning av lönestrukturen samt följa upp att löneprinciperna och eventuella lokala överenskommelser om lönesättningen har tillämpats.

### Gemensam uppföljning innan förhandlingarna avslutas

Stäm av att lönestrukturen blivit som ni kom överens om i de inledande samtalen. Har eventuella osakliga eller diskriminerande löneskillnader rättats till? Har de nya lönerna satts i relation till prestation, ansvar, befattning, erfarenhet? Har föräldralediga varit med i lönerevisionen och lönesatts som om de varit i tjänst? Om något av detta inte har genomförts ska ni ta upp det och kräva att det åtgärdas innan lönerevisionen kan avslutas. Kom ihåg att justering av eventuella osakliga eller diskriminerande löner normalt sker utanför löneutrymmet i revisionen.

- > Lokala parter ska eftersträva att i enighet konstatera att lönerevisionen slutförts innefattande de individuella lönesamtalen och fastställda löneförändringar.



## Stupstock – om ni inte blir överens

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande. Lönerrevision ska medföra att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerrevisionen ökas med den procentsats som gäller för värdet av centrala löneavtal för tjänstemän på Teknikarbetsgivarnas avtalsområde under avtalsperioden. Om avtalsperioden omfattar flera lönerrevisioner ska nu angivna procentsats delas med antalet revisioner och gälla för envar revision. Arbetsgivaren har dock möjlighet att inom en ram om plus/minus en tredjedel av värdet per lönerrevision, vikta om värdet mellan flera lönerrevisioner. Vid tillämpning av denna bestämmelse ska de lokala parterna förhandla om de justeringar som eventuellt krävs för att uppnå nyss angiven procentsats. Förändringar av utfallet av de individuella lönesamtalen ska därvid så långt möjligt undvikas.

- > När lönerrevisionen är slutförd och protokollet undertecknat kan de nya lönerna betalas ut.
- > Intentionen är att ni ska enas om löneökningarna.
- > Om ni inte kan enas på grund av att ni anser att löneökningarna blir för låga finns en stupstock i avtalet.
- > Stupstocken innebär att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerrevisionen ökas med en tredjedel av löneavtalsvärdet för hela avtalsperioden. Avtalsvärdet för de tre åren är 6,0 procent och stupstocken blir därmed 2,0 procent per år.
- > Enligt löneavtalet har arbetsgivaren möjlighet att vikta om stupstocken mellan revisionerna.
- > Vid tillämpning av stupstocken ska de lokala parterna förhandla om de justeringar som krävs för att uppnå procentsatsen. Så långt möjligt ska ändringar av utfallet av lönesamtalen undvikas.

## Löneavtalet steg 5

### Lönerevisionen slutförs – lönerna betalas ut

- › När avstämningen är gjord och protokollet undertecknat är årets lönerevision slutförd. Därefter kan de nya lönerna betalas ut.
- › Kom ihåg att notera i protokollet om ni avslutade i enighet eller om ni utlöste stupstocken i avtalet. Om ni inte kunde enas i löneförhandlingen bör ni notera skälet till detta i protokollet.
- › Vår rekommendation är att ni efter avslutad lönerevision bestämmer en tid för gemensam utvärdering tillsammans med arbetsgivarens förhandlare. Utvärderingen bör leda till att ni kan identifiera det som kan förbättras inför nästa års lönerevision. Exempel på frågor att ta upp:
  - › Kunde tidplanen hållas?
  - › Hur har lönesamtalen fungerat?
  - › Hur har förhandlingsklimatet uppfattats?
  - › Behöver informationen förtydligas eller förbättras?
  - › Behöver lönekriterierna ses över?
  - › Har lönestrukturen förändrats i enlighet med era intentioner?
  - › Har eventuella osakliga eller diskriminerande löneskillnader rättats till eller har ni upprättat en plan för hur det ska ske?

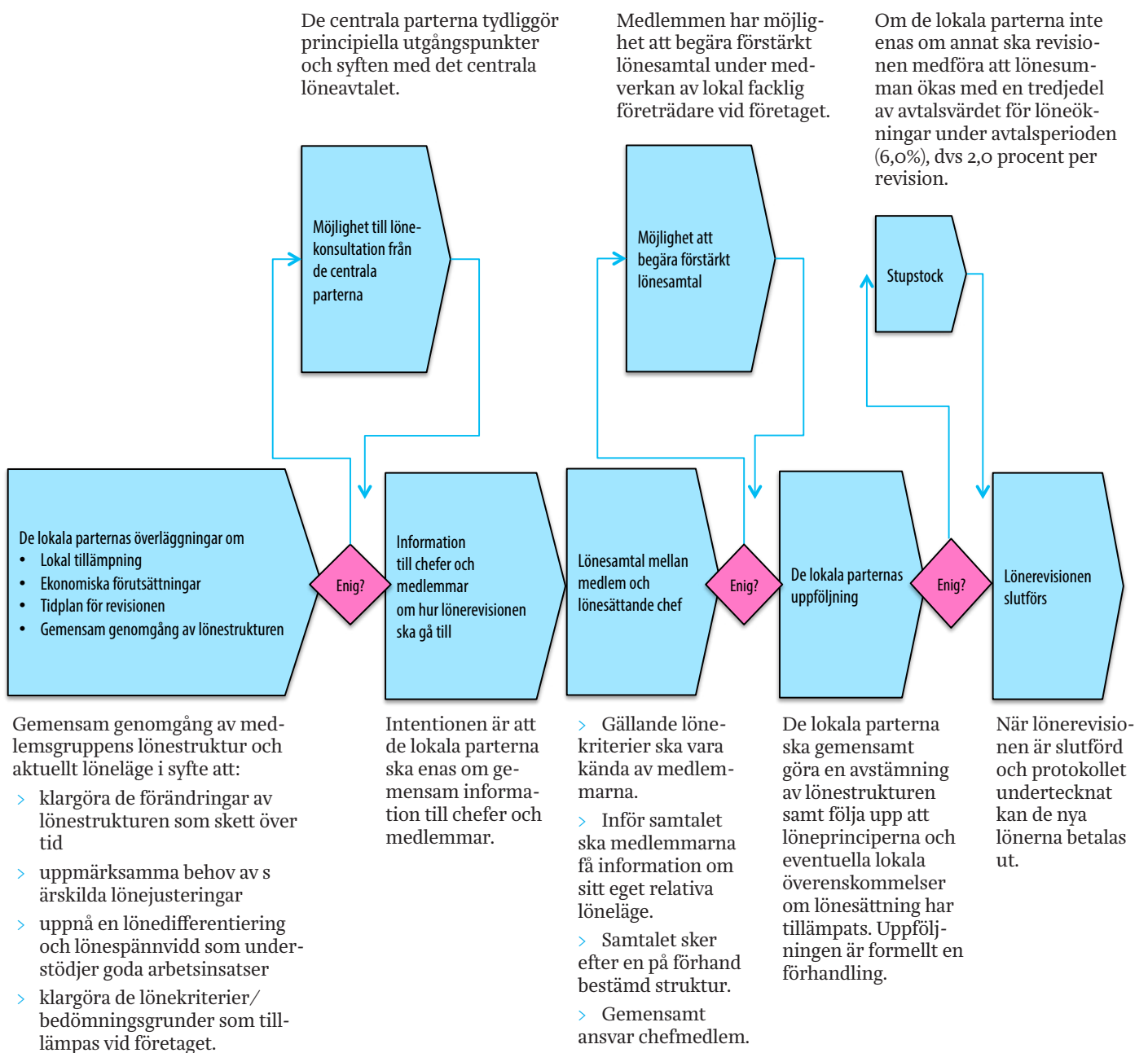
### Förhandlingsordning – central förhandling

#### **Förhandlingsordning**

I det fall lönerevisionen slutar i oenighet har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Teknikarbetsgivarna-Sveriges Ingenjörer. Lönenämnden består av två representanter för Teknikarbetsgivarna och två representanter för Sveriges Ingenjörer. En av representanterna för Teknikarbetsgivarna skall vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer vice ordförande.

- › Om lönerevisionen slutar i oenighet finns möjlighet att föra frågan till central förhandling.
- › Kontakta förbundet omgående för rådgivning om ni överväger detta.
- › Om den centrala förhandlingen slutar i oenighet kan frågan avgöras slutligt i Lönenämnden Teknikarbetsgivarna – Sveriges Ingenjörer.

## Löneprocessen – en sammanfattning





Box 1419, 111 84 Stockholm Besök: Malmskillnadsgatan 48  
Tel 08-613 80 00 info@sverigesingenjorer.se  
sverigesingenjorer.se