

Löneprocessen - pågår hela året

Arbetet med lön är mer än några veckor av traditionellt förhandlingsarbete. Det är en process som pågår hela året. Kretsloppet har många delar: klubbens egen strategi, förhandling, lönesamtal, utvecklingsamtal, kompetensutveckling och utvärdering av processen. Och, inte minst, en ständigt pågående kommunikation mellan medlemmar, lokala facket, lönesättande chefer och arbetsgivaren.

Steg	Vilka är med	Vad ska göras
1. Budget och analys	Arbetsgivare Lokala facket	Omvärldsanalys med hjälp av fjolårets utvärdering
2. Inför lönesamtalet	Lokala facket Medlem	Ta fram statistik och kalla till medlemsmöte
(Lönesamtal)*	(Lönesättande chef Medlem)*	(Medlemmen yrkar och argumenterar)*
3. Förhandling	Arbetsgivare Lokala facket	Analys av företagets löneförslag
4. Ny Lön	Lönesättande chef Medlem	Chefen meddelar och motiverar ny lön
5. Utvärdering och rapport (inkl lönekartläggning)	Arbetsgivare Lönesättande chef Lokala facket Medlem	Vad var bra och vad kan förbättras?

* Lönesamtalet är en del av Löneprocessen men du som förtroendevald berörs inte direkt av denna del.

1. Budget och analys

Vilka är med: Arbetsgivare, Lokala facket

Vad ska göras: Omvärldsanalys med hjälp av fjolårets utvärdering

Inventera, kontrollera, analysera löneläget

Du behöver ett eget register över samtliga medlemmar på arbetsplatsen. Medlemmar i Sveriges Ingenjörer kan du hämta via Sök medlemmar. Komplettera med uppgifter från arbetsgivaren:

Medlemmarnas utbildning, examensår, anställningsår och arbetsinnehåll samt lön, andra förmåner och om de har övertidsersättning eller inte.

När du har alla uppgifter analyserar du löneläget. Är lönerna marknadsmässiga? Har medlemmarna betalt efter kompetens och marknadsvärde? Använd gärna vår lönestatistik som ett verktyg.

Hur är lönerna satta? Ger kompetensutveckling också en bra löneutveckling? Försök också identifiera obalans i lönestrukturen som kan vara diskriminerande.

Budget

- Arbetsgivaren och lokala facket gör en omvärldsanalys
- Input till analysen är fjolårets lönesättning och den senaste lönekartläggningen
- Företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- Konjunktur inom branschen, personalomsättning, attraktionskraft
- Prognoser på löneökningar i omvärlden

Analys

- Lönestrukturanalyser. Hitta osakliga löneskillnader

Bestäm målet

- Använd avtalet som grund. Sveriges Ingenjörer menar att kompetens ska vara viktigast vid lönesättning. Lönestrukturen bör skapa drivkrafter 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 löneprocessarbetet och kan formulera en handlingsplan med mål för årets löneprocess.

OBS!

I de flesta företag är det "budget och analys" som i det huvudsakliga löneutrymmet sätts.

2. Inför lönesamtalet

Vilka är med: Lokala facket, Medlem

Vad ska göras: Ta fram statistik och kalla till medlemsmöte

Enligt Sveriges Ingenjörers lönemodell ska lönesamtalet vara en naturlig del av den lokala löneprocessen. Genom lönesamtal, där medlemmens kompetens knyts samman med arbetsuppgifter och lön, kan ingenjören också att påverka sin egen löneutveckling.

Lönemodellen bygger på samverkan samt en öppen och ärlig diskussion mellan chef och medarbetare. I samtalet presenterar medlemmen sina krav med koppling till kompetens, prestation och ansvar.

Underbygg med statistik

Allt för att medlemmarna ska kunna sätta sig själv i ett sammanhang och komma fram till ett eget yrkande i kronor.

- Ta fram lokal statistik, central statistik, prognoser för löneökningar och inflation
- Gör gärna en enkät över vilka löneyrkanden som finns

Lokal lönesättning

Löneavtalet föreskriver att lönesättningen ska ske lokalt. Där beskrivs också vilka principer som ska vara vägledande för lönesättningen i företaget. I vissa löneavtal finns lönesamtalet reglerat tillsammans med övriga förutsättningar för lönerrevisionen.

I många företag finns även utan avtalsstöd former för hur löneprocessen ska fungera.

Klubben är viktig

Klubbens roll är mycket viktig för att få igång processen och presentera helheten för medlemmarna. Det är också mycket viktigt att den lokala löneförhandlingsstrategin inkluderar den enskilde medlemmen. Det kan endast ske genom att medlemmarna är välinformerade om den lokala löneprocessen och tar aktiv del via det egna lönesamtalet.

Aktivera medlemmarna - kalla till medlemsmöte

När klubben har kartlagt lönestrukturen och satt målet ska medlemmarna informeras. Bjud in 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.

- Redogör för slutsatser från Budget och Analys
- Gå igenom statistik
- Checklista lönesamtal
- Peppa medlemmar till kvalitativa lönesamtal

3. Lönerrevision – Förhandling

Vilka är med: Arbetsgivare, Lokala facket
Vad ska göras: Analys av företagets löneförslag

Hur lönerrevisionen ska läggas upp

Många löneavtal förutsätter att klubben och arbetsgivaren kommer överens om formerna för lönerrevisionen. Det betyder en plan för aktiviteter under lönerrevisionen, ansvars- och arbetsfördelning, uppföljning etc.

Den viktigaste delen är den första förhandlingen, första mötet.

Då kommer klubben överens med arbetsgivaren om hur årets lönerrevision ska läggas upp.

Har ni samma syn på förutsättningarna för lönerrevisionen? Har ni gemensamt gått igenom löneavtalstexten och diskuterat vad den innebär för upplägget av lönerrevisionen? Hur påverkas upplägget av verksamhetens affärsstrategier, lokala lönepolicyer etc? Kan ni nå en samsyn om hur lönestrukturen ser ut och hur den borde förändras? Vad behövs för att nå klubbens mål? Vilka mål har arbetsgivaren?

Innehållet i lönerrevisionen

Arbetsgivarens bud ska ställas mot de löneprinciper som ni enats om. Under Yrkanden och bud läser du mer om hur du utformar ett yrkande och förbereder argument inför fortsatta förhandlingar, om vikten av goda argument och av att föra anteckningar.

- Analysera företagets förslag till nya löner
- Säkra att lönepolicy och lönesättningskriterier efterlevs
- Stäm av företagets förslag med medlemmarnas yrkande; titta särskilt på dem som begärt stöd
- Analysera utfall och hur pengarna fördelats mellan orter, befattningar, kön, åldersstruktur etc.
- Bevaka utfall för de som har handlingsplaner
- Förhandla fram en slutlönelista

Om förhandlingarna strandar

Om du av någon anledning inte kan enas med arbetsgivaren ska frågan föras till central förhandling.

Bryt inte de lokala förhandlingarna utan att först diskutera frågan med förbundet centralt! Det är mycket viktigt att förhandlingarna förs till central nivå om de strandar lokalt.

Annars kan arbetsgivaren utnyttja rätten att själv bestämma lönehöjningen och dess fördelning. Detta kan försvåra våra möjligheter att teckna bra kollektivavtal i framtiden.

4. Ny lön

Vilka är med: Lönesättande chef, Medlem

Vad ska göras: Chefen meddelar och motiverar ny lön

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 utvecklingssamtal med sin lönesättande chef!

- Chefen meddelar och motiverar ny lön. Dialog är viktigt.
- Medlemmarna kan med hjälp av statistiken ge feed-back till chefen. Stämmer ny lön med vad som sades i lönesamtalen?

5. Utvärdering och rapport

Vilka är med: Arbetsgivare, Lönesättande chef, Lokala facket, Medlem
Vad ska göras: Vad var bra och vad kan förbättras?

En noggrann utvärdering av den lokala löneförhandlingen är det bästa sättet att förbereda sig inför nästa års lönerevision. Fundera på vad som hade kunnat gjorts annorlunda – vad som gick bra och vad som kunde ha gått bättre. Jämför med de fastställda målen som klubben satte upp vid processens början.

Meddela dina medlemmar resultatet av förhandlingen. Redovisa löneökningen och berätta hur löneprocessen gick. Var låg meningsskiljaktigheterna och vilka kompromisser uppnåddes? Hur ser arbetsgivaren på löneöversyn, på kompetensutveckling osv? Redovisa löneutvecklingen på grupp- och avdelningsnivå och för hela företaget.

- Alla parter deltar i utvärderingen - vad var bra och vad kan göras bättre?
- Fråga medlemmarna om kvaliteten i lönesamtalet och vid samtalet om ny lön (Stämde ny lön överens med det som sades vid lönesamtalet?)
- Arbetsgivaren gör utvärdering via lönesättande chefer och HR

Skapa kontinuitet

Skriv en utförlig rapport för ditt eget minne, inför det kommande året eller för din efterträdare om någon annan ska ta över. Kontinuiteten är viktig i förhandlingsarbetet och att dina erfarenheter kommer andra till gagn underlättar framtida förhandlingar. I rapporten kan du analysera och utveckla de olika argumenten, identifiera löneskillnader mellan män och kvinnor och kartlägga skillnaden på lönestruktur före de nya lönerna och efter. Skriv även in praktiska förhandlingstips och annat du anser vara bra att tänka på inför nästa års löneprocess.

Rapportera resultatet!

Det är mycket viktigt att du rapporterar in resultatet av årets löneprocess till Sveriges Ingenjörer. Det är på dessa rapporter vi baserar vår branschvisa information, en information som du själv har nytta av vid nästa års löneprocessarbete.