

Lönerevision

– så här går det till –



Löner ska vara individuella och differentierade. Individens lön ska sättas i relation till dennes prestation, ansvar och kompetens. Lönen påverkas också av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.

Lönen är ett viktigt styrmedel och kan stimulera till ökade insatser och arbetsglädje. Lön är en viktig fråga för både medarbetare och företag.

Finns det lokala fackliga företrädare bidrar de med värdefull kunskap och är viktiga i löneprocessen.

Hur ska löneprocessen gå till?

Löneprocessen är uppdelad i 5 steg, varav steg 1 och 4 utgår om det inte finns fackliga företrädare på företaget.

- 1) Inledande möte mellan företag och lokal facklig part
- 2) Utvecklingssamtal
- 3) Lönesamtal
- 4) Avstämning mellan företag och lokal facklig part
- 5) Revisionstidpunkt

1 Inledande möte mellan företag och lokal facklig part

Företaget och de lokala fackliga företrädarna ska träffas i god tid inför lönerevisionstidpunkten för att gemensamt gå igenom bland annat löneavtalets innehåll, ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, medlemmarnas lönestruktur samt eventuella behov av särskilda lönejusteringar. De ska också komma överens om hur lönerevisionen praktiskt ska gå till, exempelvis tidplan, vilka lönekriterier som ska användas och vilka som omfattas av lönerevisionen. Det är arbetsgivaren som ska bjuda in till detta möte.

2 Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtal ska genomföras varje år och det är arbetsgivaren som ska kalla till samtalet. I utvecklingssamtalet är det fokus på medarbetarens utveckling och prestation utifrån uppsatta mål. Samtalet ska även handla om medarbetarens arbetsbelastning och arbetssituation samt eventuella behov av kompetensutveckling. Det är klokt att dokumentera samtalet.

3 Lönesamtal

Arbetsgivaren ska bjuda in till ett lönesamtal varje år. Under lönesamtalet ska chefen och medarbetaren gå igenom de bedömningar som ligger till grund för den nya lönen. För att kunna göra det är det viktigt att det finns tydliga mål och lönekriterier.

Samtalet ska vara en dialog om medarbetarens lönenivå och löneutveckling där både chef och medarbetare ger sina synpunkter. Chefen ska lämna ett konkret förslag till ny lön och kunna motivera förslaget. Utfallet av lönesamtalet, det vill säga den nya lönen, ska dokumenteras.

4 Avstämning mellan företag och lokal facklig part

När lönesamtalen har genomförts överlämnar företaget en sammanställning över medlemmarnas nya löner till lokal facklig part. Parterna ska också gemensamt utvärdera löneprocessen med fokus på att förbättra och utveckla den.

5 Revisionstidpunkt

Om lokala parter inte kommer överens om annat är revisionstidpunkten den 1 april.

! Anställda som är föräldralediga omfattas av lönerevisionen och ska också erbjudas ett lönesamtal. Föräldralediga ska lönesättas som om de hade varit i tjänst och deras prestation ska bedömas utifrån deras arbete före föräldraledigheten.

Utgångspunkten är att alla medarbetare bidrar till företagets utveckling, lönsamhet och tillväxt. Det naturliga är därför att medarbetare får en löneökning. Om en medarbetare inte får någon eller en ytterst liten löneökning ska en skriftlig handlingsplan upprättas.

Vill du veta mer?

Gå in på Sveriges Ingenjörers eller Sveriges Byggindustriers hemsida för att ladda ned löneavtalet i sin helhet.

Sveriges Ingenjörer

www.sverigesingenjorer.se

Sveriges Byggindustrier

www.bygg.org/publikationer

