

Stål- och Metallförbundet (SMF) och Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) är ense om vikten av att den lokala löneprocessen fungerar och genomförs enligt intentionerna i det gemensamma löneavtalet. Därför endades parterna i 2004 års avtalsförhandlingar om att utarbeta ett gemensamt material i syfte att stötta de lokala parterna i tillämpningen av löneavtalet.

Vi kommer inte i detta material behandla hela löneavtalet utan fokusera på själva löneprocessen. Läs i stället direkt i avtalet om de grundläggande principerna för lönebildning och om lönesättning och lönepolitik. Se informationen mer som ett stöd i det lokala lönesättningsarbetet och inte pekpinnar.

Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

De lokala förhandlingarna börjar med en gemensam genomgång av avtalets intentioner och hur det kan tillämpas på företaget. Det kan finnas flera varianter hur man gör detta men det är klokt att göra en tidplan och komma överens om formerna för lönerevisionen. T ex när ska man genomföra lönesamtal, när ska man ha utvecklingssamtal och har man något särskilt underlag som ska användas? När ska man göra en lönekartläggning o s v.

Löneavtalet förutsätter att löneprocessen sker i flera steg. Företaget och dess chefer har ett särskilt ansvar för att sätta mål och följa upp dessa. Klubben och den enskilde har också ett ansvar att medverka och engagera sig så att lönearbetet blir en möjlighet att påverka hur lönerna sätts.

Lönekartläggning

Jämställdhetslagen innehåller krav på att arbetsgivarna i samråd med arbetstagarna ska främja jämställdheten. Detta arbete skall ske med utgångspunkt från gällande lagstiftning. Bland annat ska alla arbetsgivare varje år kartlägga och analysera lönerna för att upptäcka och komma till rätta med osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det är arbetsgivaren som är ansvarig för att lönekartläggningen blir av. Under processen ska arbetsgivaren samverka med den lokala fackliga organisationen. Det är viktigt att det finns årliga rutiner för hur och när arbetet ska genomföras.

Enligt löneavtalet skall de centrala parterna, om någon av parterna begär det, medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuellt osakliga löneskillnader på företaget.

Lönesamtalet

Lönesamtalet hålls årligen mellan lönesättande chef och civilingenjören/medarbetaren. Lönesamtalet ska vara en dialog för knyta ihop arbetsuppgifter, kompetens och lön. Varje medarbetare skall veta på vilka grunder han eller hon kommer att bedömas för att samtalet och lönepolitiken skall vara trovärdigt.

Lönesättande chef ska även kunna ge besked om vad civilingenjören kan göra för att höja sin lön. Chefen ska bedöma medarbetaren och koppla ihop måluppfyllelse och prestation. Det är viktigt att det som bestämmer den individuella lönesättningen är i första hand måluppfyllelse och det faktiska resultatet.

Detta samtal är en möjlighet för chefen att påverka framtida arbetsresultat och diskutera vad som gått bra respektive dåligt. Medarbetaren å sin sida har möjlighet att framhålla sina prestationer och förväntningar.

Lönerevision

Målsättning bör självfallet vara att starta revisionen så tidigt som möjligt för att vara färdig till gällande revisionsdatum. Lönerevisionen består dels av ett löneökningstrymme om x % av lönesumman för CF-medlemmarna dagen före respektive revision om inte annat överenskommes. För avtalsperioden 2004-2007 har löneökningstrymmet fastställts till 1,7 %, 1,8 % respektive 1,8 %.

Utöver ovan angivet utrymme ska de lokala parterna förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för civilingenjörsgruppen. Erfarenheter visar att strukturförhandlingarna kan orsaka diskussioner i företagen.

Försök att gemensamt definiera vad ni menar med lönestruktur på just ert företag.

Syftet med löneöversynen är att utöver potten, genom individuella lönehöjningar skapa drivkrafter för civilingenjörens utveckling av kompetens och prestation.

För att underlätta kan man t ex utgå utifrån en grafisk bild i vilken CF-gruppens kollektiva lönestruktur med nivå, spridning och spännvidd framgår och relaterat till t ex ålder och yrkeskategori. Ålder i sig bör inte vara ett lönekriterium, men yrkeserfarenheter som brukar öka med stigande ålder kan då beaktas. Med en bild är det lättare att se om lönestrukturen stöder de mål som man vill uppnå.

Lönestrukturen kan utgöra ett underlag för en rad analyser t ex:

- Svarar lönestrukturen mot marknadslönerna för den verksamhet företaget bedriver
- Stämmer aktuella löner i företaget överens med den lönestruktur man vill uppnå och som man är överens om
- Utgör lönestrukturens utseende ett incitament för medarbetarna att åta sig mer kvalificerade arbetsuppgifter, större ansvar, befordran och bättre arbetsinsatser
- Hur förhåller sig lönerna mellan olika grupper som har lika svåra arbeten (jämför mellan avdelningar, olika sektioner o s v)
- Hur förhåller sig lönerna till kompetens- och utbildningsnivåerna hos medarbetarna
- Förekommer diskriminering, kvinnor/män, yngre/äldre, etnisk diskriminering eller föräldralediga eller långtidssjukskrivna
- Finns kriterier för alla karriärvägar t ex specialister/expertter och chefer

Liten eller ingen löneökning

För den CF-medlem som får liten eller ingen löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och om det finns behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Vad som definieras som liten löneökning kommer de lokala parterna överens om.

Förhandlingsordning

Saknas det en CF-klubb lämnas förslag till och en överläggning med varje enskild medlem.

Om de lokala parterna inte kan enas efter genomförd förhandling, kan man påkalla central förhandling.

Per-Olof Storsten
Stål- och Metallförbundet

Christina Villa
Sveriges Civilingenjörskörbundet