

Välkomna!



UNIONEN



Sveriges Ingenjörer



Lönekonferens 2012

Göteborg 18 januari
Malmö 19 januari
Stockholm 20 januari

Sundsvall 30 januari
Växjö 31 januari
Luleå 1 februari

Program 10.00 – 13.00

- Avtal 2012-13
- Processavtal v/s Pottavtal
- Hur genomförs löneprocessen?
- Deltagare och roller
- Utvärdering
- Skyddsnätens konstruktion
- Enklare förtäring med diskussion
- Uppsamling

Avtal 2012-2013

- Gäller 1 februari 2012 till och med 31 mars 2013
- Mer tydliga texter om löneprocessen
- Mindre centrala garantier

Om lokala parter inte kommer överens om annat:

- Lönehöjning från 1 februari 2012
- Nivågaranti tre delar:
 - 3,0 % lönerevision
 - 0,2 % avlösen av kompetenskonton
 - 0,6 % p.g.a. tidigare avtals löptid. Gäller retroaktivt från 1 juni 2011.
- Individgaranti:
 - 205 kr avseende 3,0 % (Unionen)
 - 68 kr avseende 0,6 % (Unionen)
 - Motiv och åtgärdsplan
 - 0,6 % fördelas generellt

Avtal 2012-2013

Illustration av lönerrevisionen 1 februari 2012

Namn	Lön jan 12	Fördelning av 0,6 %	Fördelning av resten	Retroaktivt belopp
A	20 000	X_1	Y_1	$8 * X_1$
B	25 000	X_2	Y_2	$8 * X_2$
C	30 000	X_3	Y_3	$8 * X_3$
D	35 000	X_4	Y_4	$8 * X_4$
E	40 000	X_5	Y_5	$8 * X_5$
Summa	150 000	900	S:a Y	7 200

Om inget annat överenskommes gäller

- 0,6 % fördelas generellt
- S:a Y är 3,2 %
- Totalt för X + Y gäller 273 kr i individgaranti för Unionen
- Motiv och åtgärdsplan

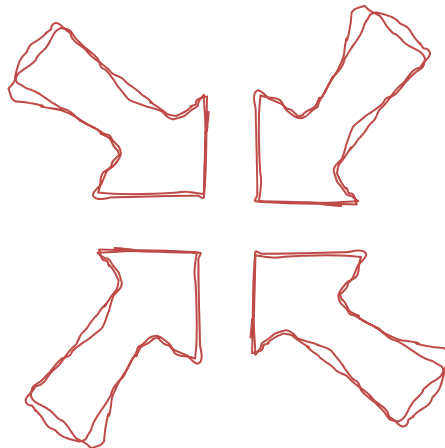
Vad är ett processlöneavtal?

Processavtal (lokalt lönebildningsavtal)

- Löner och löneutveckling bestäms i företaget
- Möjlighet till att hitta lokala lösningar som accepteras av båda parter

Traditionella avtal med "pott"

- De centrala parterna har fastställt ett löneutrymme



Ett annat sätt att se på skillnaden....

Pottavtal

- Givet utrymme i centralt avtal
- Fördelning
- Förskott
- Uppifrånperspektiv
- Likriktning
- Annans ansvar
- Förhandlingskultur
- Central avtalstolkning



Fokus på:

Processavtal

- Lokal lönebildning - skyddsnet
- Styrmedel
- Att skapa
- Nerifrånperspektiv
- Variation och mångfald
- Chefens/medarbetarens ansvar
- Förtroendefullt samarbete
- Central support



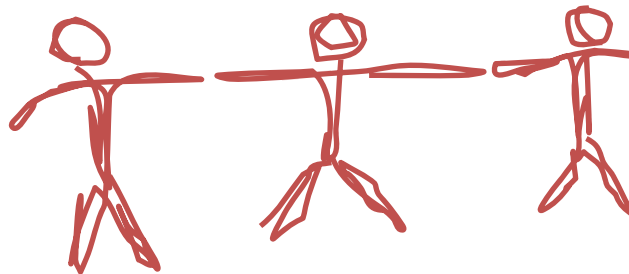
Avtalets intention

Lönen / lönebildningen ska

- vara en positiv drivkraft, del i en intäktsskapande process
- präglas av ett förtroendefullt samarbete
- utgå från företagets förutsättningar
- vara individuell och differentierad
- bygga på en dialog mellan chef och medarbetare
- hanteras sakligt
- ske lokalt där kunskapen finns

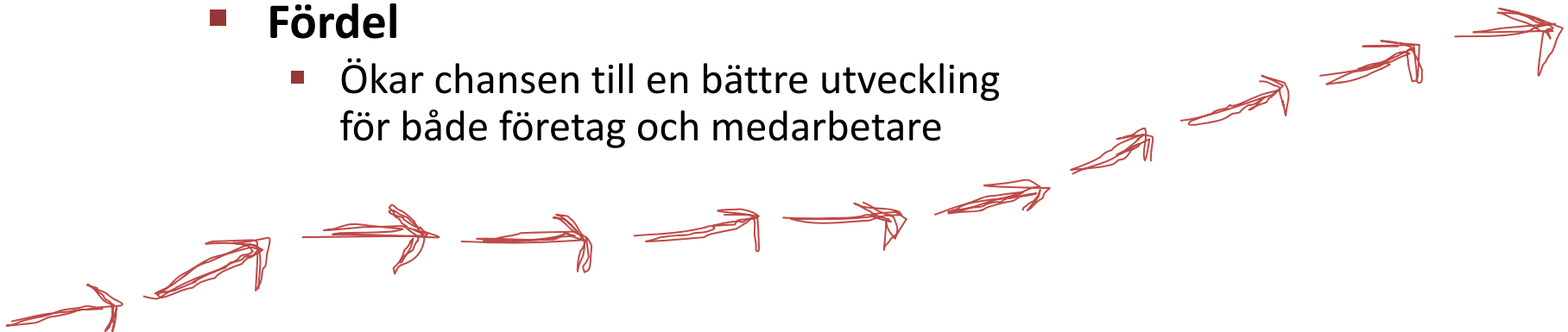
Avsikten är att

- lönebildningen hanteras lokalt
- hanteringen sker i samverkan
- medarbetarna kan påverka sin lön

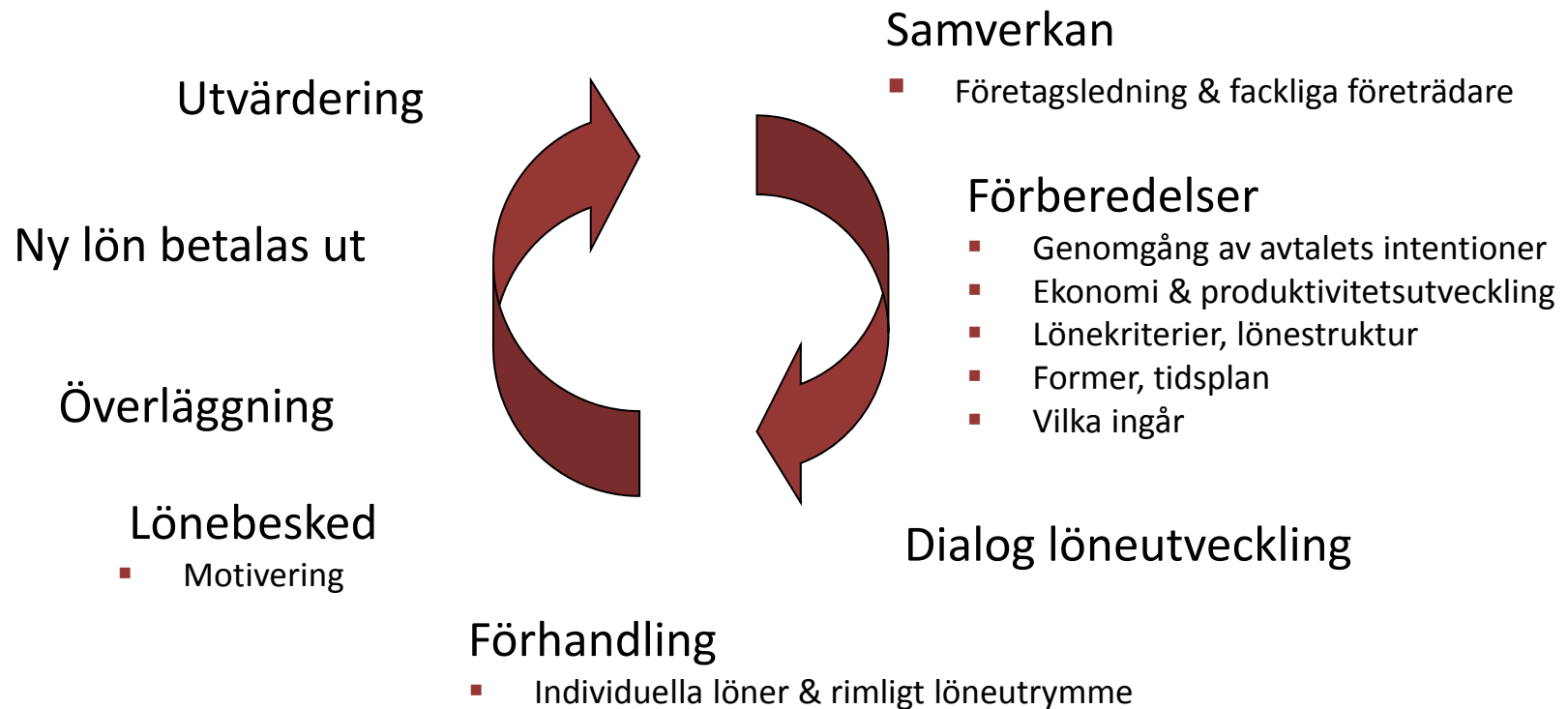


Processavtalets ramverk

- **De två storheterna**
 - Företagets förutsättningar
 - Medarbetarens bidrag till verksamheten
- **Nyckeln**
 - Dialog mellan chef och medarbetare om uppnådda resultat i relation till individuell löneutveckling
 - Medarbetarna måste känna till vad som krävs av dem och hur de kan påverka sin lön
- **Samverkan**
 - Skapa acceptans för löneprocessen och lönesättningen
- **Fördel**
 - Ökar chansen till en bättre utveckling för både företag och medarbetare



Mål/utvecklingsamtal

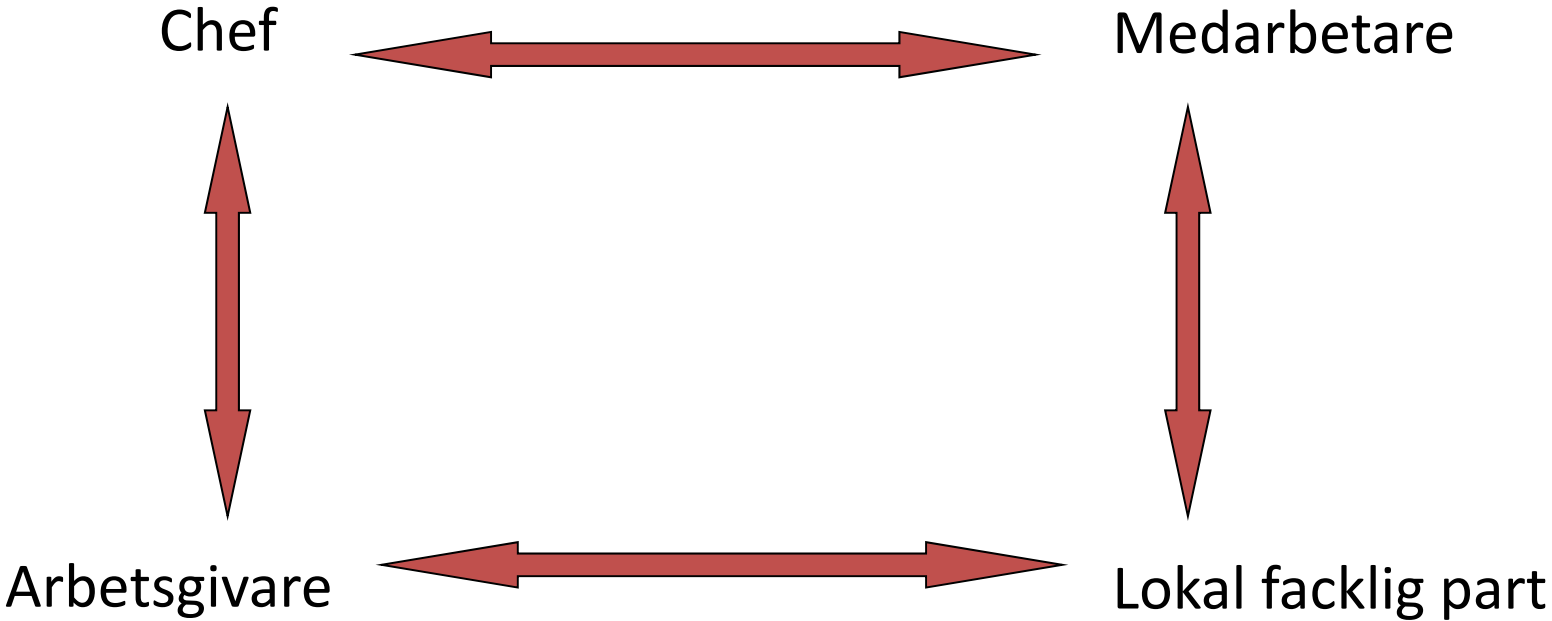


Förutsättningar

Processavtalet förutsätter följande

- Väl fungerande lokala partsförhållanden
- Öppenhet & tydlighet
- Förståelse för vad en förhandling/dialog innebär
- Ömsesidigt förtroende och respekt
- Förståelse för varandras roller
- En vilja att komma överens





Företagets roll i löneprocessen

- ✓ **Förberedelser**
 - analys av företagets ekonomiska förutsättning
 - omvärldsanalys
 - önskad lönestruktur
 - översyn av lönepolicy/lönesättningskriterier
- ✓ **Initiera lönervisionsarbetet**
 - tidplan
 - överenskommelse
- ✓ **Stöd dialog chef - medarbetare**
 - utvecklings-/mål- och lönesamtal
 - klargöra befogenheter
- ✓ **Förhandla**

Fackets roll i löneprocessen

✓ Förberedelser

- analys av företagets ekonomiska förutsättning
- omvärldsanalys
- önskad lönestruktur
- översyn av lönepolicy/lönesättningskriterier

✓ Kvalitetssäkra processen

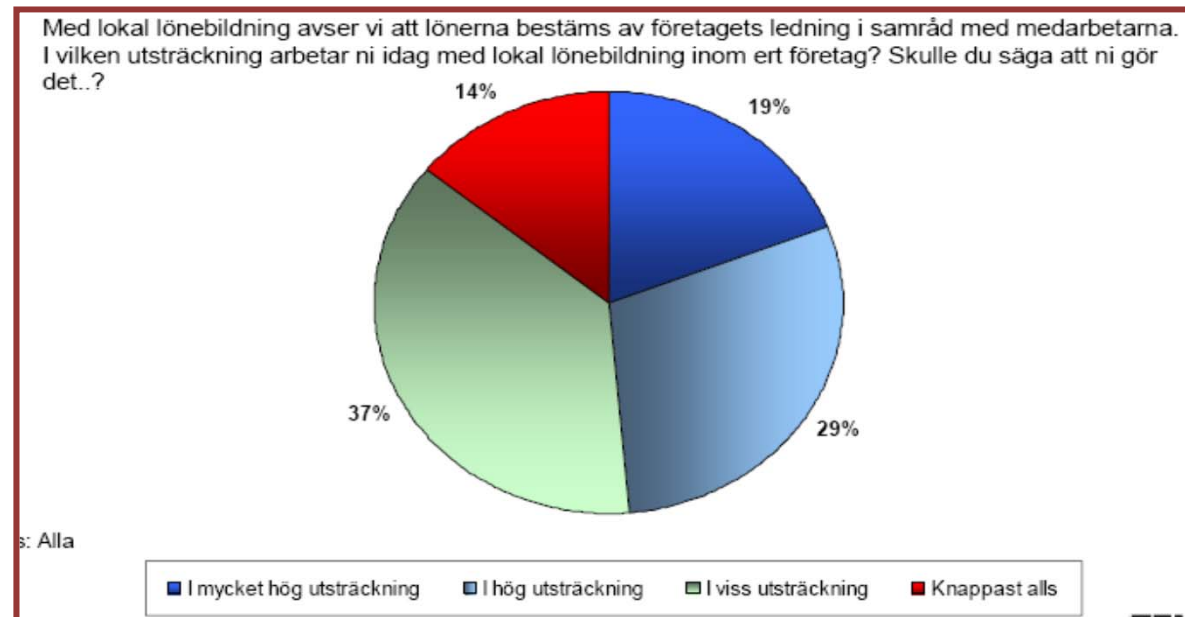
- medlemskontakter

✓ Förhandling

- Verka för en fungerande löneprocess som bygger på utvecklings-/mål- och lönesamtal

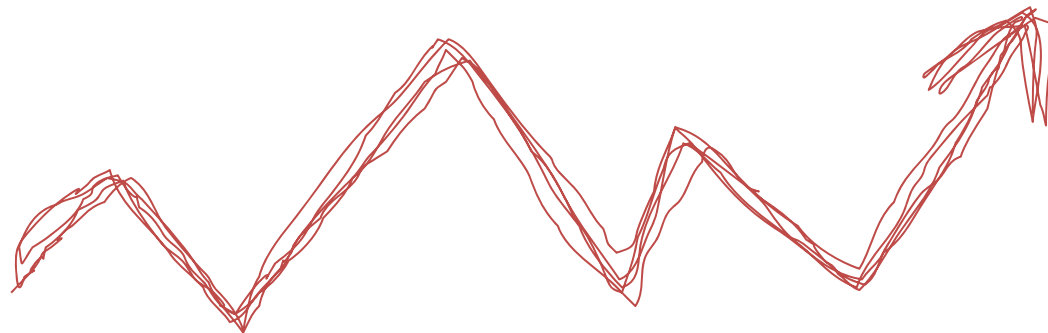
Chefens roll

- ✓ Sätta mål och följa upp resultat
- ✓ Ta ansvar för lönesättningen
- ✓ Skapa förtroende för lönesättningsmodellen
- ✓ Medarbetaren ska komma till tals och uppleva bedömningen rättvis



Medarbetarens roll

- ✓ Ta ansvar för att påverka sin lön
- ✓ Känna till lönesättningsmodellen
- ✓ Uppfylla mål
- ✓ Motivera sina förväntningar på lön och löneutveckling

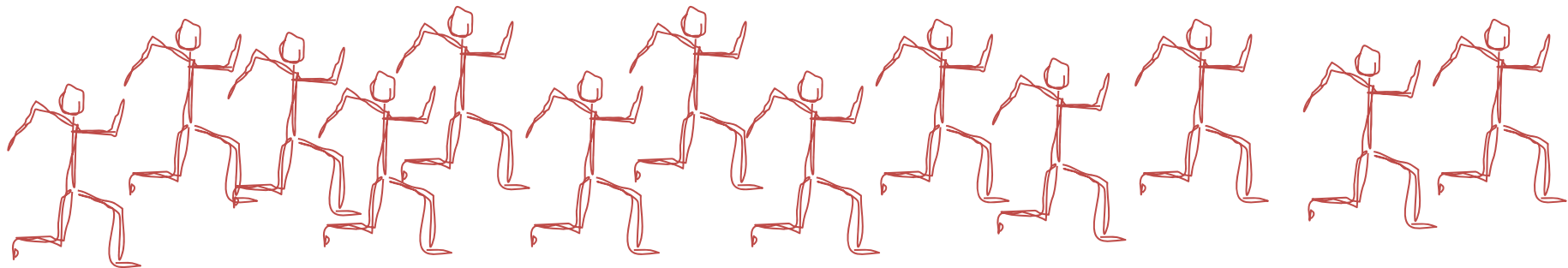


Utvärdering

- Löneprocessen
- Lönesamtalen
- Förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra löneprocessen!

- Fungerar det som det var tänkt?
- Har det lett till avsedda effekter?
- Ändra eller fortsätta?



Skyddsnetens konstruktion

Unionen

Försök komma överens, annars gäller

- Revisionstidpunkt (1 februari 2012)
- Nivå (3,0 % + 0,2 % + 0,6 %)
- Individgaranti (205 kr + 68 kr = 273 kr)
- 0,6 % generellt, retroaktivt från 1 juni 2011

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Försök komma överens om hela avtalsperioden, annars gäller

- Föreningen kan begära att en avstämning görs
- Om avstämningen visar att löneökningarna under avtalsperioden varit lägre än "märket" ska skillnaden utges vid periodens sista lönerevision.
- Märket (= 3,0 % därtill kommer 0,2 % + 0,6 %)
- Periodens sista lönerevision (= 1 februari 2012)
- 0,6 % generellt, retroaktivt från 1 juni 2011

Ny modell

Kort-guide löneprocessen

1 Fixa samarbets- och förhandlingsformer som passar in i verksamheten

2 Träffa överenskommelse avseende hela perioden
Tidplan för måldialog, lönesamtal, datum för lönerrevision

3 Överlägg om/diskutera förutsättningarna

Unionen: de ekonomiska förutsättningarna, den övergripande lönestrukturen, framtida kompetensbehov

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna: den ekonomiska situationen, utveckling, tillväxtmöjligheter, relevanta omvärldsförhållanden och andra faktorer som påverkar löner

4 Dialog chef – medarbetare

Aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat m.m.

5 Lönesamtal hålls

Företagets lönesättningsprinciper, lönekriterier, uppföljning av mål, bedömning av resultat, individuell lön och löneutveckling

Kort-guide löneprocessen

6 Företaget överlämnar förslag till nya individuella löner
Förslaget motiveras

7 **Unionen:** Lönerna fastställs i förhandling

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna: Förhandling kan begäras inom 2 veckor, annars fastställer företaget förslaget

8 **Unionen:** Låg löneökning, motivering och åtgärdsplan, 2 år i följd förutsätts överenskommelse

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna: Ringa löneökning, motivering och Åtgärdsplan

9 Svårt bli överens – kontakta centrala parter

10 Skyddsnät / avstämning och förhandlingsordning

