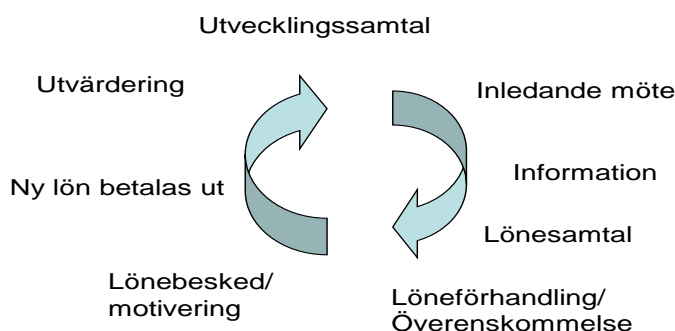


Klubbstöd - Avtal om lokal lönebildningen mellan IT & Telekomföretagen inom Almega IT-avtalet och Unionen

Kompletterande förhandlingsstöd till löneavtalet och de partsgemensamma tillämpningsanvisningarna

Lönerevisionsprocessen



Parternas inledande arbete

Ni ska i god tid se till att träffa arbetsgivaren för att komma överens om tillämpningen av avtalet.

Det är viktigt att ni inte går vidare i löneprocessen innan ni är klara med det som ska avhandlas i det inledande mötet. Det kan ofta krävas flera träffar för att klara av alla de delar som ska gås igenom.

Egna förberedelser

Klubben behöver förbereda sig genom att göra en egen analys av följande:

- företagets ekonomiska förutsättningar
- lönestruktur
- önskad lönestruktur
- omvärldsanalys
- översyn av befintlig lönepolicy/lönesättningskriterier

Ekonomiska förutsättningar

Avtalet syftar till att ni skaffar er en gemensam syn om löneutrymmet utifrån företagets ekonomiska förutsättningar i enlighet med paragraf 2 i löneavtalet.

Löneavtalet § 2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga

förutsättningar, främst produktivitet utvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna.

Dvs. att det är löneprocessen som ska ligga till grund för löneökningarna primärt, inte nivån i avtalets stupstockar.

Det ekonomiska underlaget är arbetsgivaren skyldig att redovisa. Underlag ska vara relevant och begripligt. En lämplig nivå kan vara företagets bokslut som innehåller resultat, balansräkning och kassaflöde.

Det är också viktigt att ni kan följa utvecklingen över tid. Att redovisa resultatet vägt mot budget visar inte lönsamheten i företaget. Det är därför inte en tillfredställande redovisning.

Komihåg att det inte är i enlighet med avtalets intentioner att i det inledande mötet fastställa löneutrymmet. Det är viktigt att förstå att det är företagets förutsättningar men också medlemmarnas bidrag till verksamheten som gemensamt som avgör de nya individuella löner och slutligen löneutrymmet.

Ekonomiska underlaget

- **Resultaträkningen** - inkomster och utgifter under året. Visar företagets omsättning.
- **Balansräkning** - bokförda värdet av tillgångar, skulder och eget kapital vid ett vist ögonblick. Visar om företaget är stabilt.
- **Kassaflödet** - in och utbetalningar under året.

Nyckeltal

Några av de vanligaste och viktigaste måtten som ni bör ha tillgång för att kunna bedöma företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar finns i företagets resultat och balansräkning. Det finns även relevant information i de inledande texterna i årsredovisningen.

Nyckeltal resultaträkning

- **Rörelsemarginal** är lika med rörelseresultatet efter av- och nedskrivningar. Rörelsemarginal visar hur stor del av omsättningen som finns till att täcka finansiella poster. Ett bra mått på medarbetarnas bidrag.
- **Nettomarginal** är lika med nettoresultat av omsättningen. Nettomarginalen visar hur stor del som blir över till vinst.

Nyckeltal balansräkning

- **Soliditet** är lika med eget kapital av balansomslutningen. Visar företagets finansiella styrka
- **Skuldsättningsgraden** är lika med räntebärande skulder av eget kapital. Visar företagets finansiella styrka.

Nyckeltal resultaträkning och balansräkning

- **Avkastning eget kapital** är lika med nettoresultat av summa eget kapital. Visar avkastning på eget kapital.

Principer för den individuella lönesättningen

Löneavtalet 3.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningen och lönestrukturen ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.

Lönestruktur

Det är viktigt att klubben själva skaffar sig en uppfattning om både rådande lönestruktur och önskad lönestruktur. Hur lönespridningen ser ut inom och mellan olika yrkesgrupper och vilken lönespridning som ni tycker är önskvärd.

Genom att arbetsgivaren redogör för den övergripande lönestrukturen och dess förändring över tid i det inledande mötet kan vi säkerställa att lönesättningen är sakliga och systematiska.

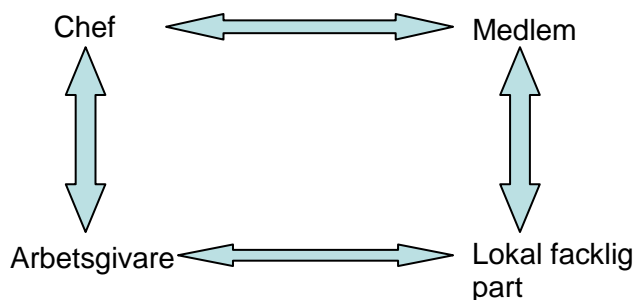
Medlemskontakter

Det är dialogen med medlemmarna som ger förutsättningar till en lyckad process. Det är viktigt att ni ger medlemmar information och stöd för att de ska klara av att vara delaktiga i lönearbetet. Det är speciellt viktigt då medlemmens lönesamtal med sin chef har en betydande påverkan på lönen.

Det är viktigt att klubben själv har en egen uppfattning om ny lön för varje medlem. Det kan därför vara lämpligt att skaffa underlag om medlemmarnas utveckling och annat som kan påverka deras löner.

Lönesamtalet

Lönesamtalet är en av de viktigaste beståndsdelarna i detta avtal. Medlemmarna måste därför känna till dess betydelse. En framgångsfaktor är att samtalen genomförs under en begränsad tidsperiod om två till tre veckor.



Lönesamtalet bör innehålla

- de ekonomiska förutsättningarna till nya löner. Detta är oerhört viktigt så att förväntningar hamnar på en rimlig nivå
- en beskrivning av företagets lönesättningskriterier
- uppföljning av tidigare uppsatta mål och en bedömning av hur dessa har uppnåtts eller ej
- diskussion om exempelvis arbetsuppgifter och ansvar
- den individuella löneutvecklingen utifrån det ovan

Klubben bör informera medlemmarna om följande:

- tidsplanen för lönesamtalen
- gällande lönekriterier
- innehållet i lönesamtalet

Förhandling

Efter det att lönesamtalen genomförts lämnar företaget förslag på ny individuella löner till Unionen klubben för samtliga medlemmar.

Är arbetsgivarens förslag till nya löner inte i samklang med företagets ekonomiska förutsättningar, önskad lönestruktur och de individuella prestationerna ska klubben förhandlingsvägen driva frågan om både nivån och den individuella lönen. Rådgör med regional ombudsman hur ni ska hantera en sådan situation.

Individgaranti/åtgärdsgaranti

Den tidigare siffersatta individgarantin har ersatts med ny konstruktion. Den nya konstruktionen har som syfte att förhindra att en medlem över tid kan få ingen eller låg löneutveckling. Vid utebliven eller låg löneutveckling ska kompetensutveckling eller andra åtgärder genomföras för att medlemmen ska kunna prestera normalt och få normal löneutveckling.

Det finns några viktiga avtalsprinciper som ligger till grund för processen om individgarantin.

- att löneavtalet är ett löneökningsavtal
- att Unionens medlemmar som omfattas av lönerevisionen, ska ha del av lönerevision i enlighet med avtalets principer
- att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen

En medarbetare som inte uppfyller uppsatta mål, kan under enstaka år få noll eller en löneökning som klart understiger övriga medarbetares. Detsamma gäller för medarbetare som fått enklare arbetsuppgifter och bibehållen lön.

En av styrkorna med modellen är att en löneökning som klart understiger den för övriga medlemmar räcker för att individgarantin/åtgärdsgarantin ska tillämpas. Är den genomsnittliga löneökningen 300 kr och löneökningen för en medlem 100 kr eller lägre är överläggning och särskilda utvecklingsinsatser ett krav. En medlem som får en löneökning om 500 kr om övriga i samma kategori får 1000 kr kan också vara aktuell för överläggning och särskilda utvecklingsinsatser.

Det är av stor betydelse att arbetsgivaren redogör för skälen. Saknas sakliga motiveringar kan vi inte gå med på att medlem inte får någon löneökning eller en löneökning som klart understiger övriga medarbetares. Det är inte heller okej att nolla medlemmar som är normalpresterande.

Arbetsgivaren ska informera om vilka som är berörda. Klubben begär sedan överläggning för att träffa överenskommelse tillsammans med medlemmen om ett åtgärdsprogram och om den löneökning medlemmen skulle ha fått om de nått de uppsatta målen. Överläggningar bör göras i direkt anslutning till förhandlingen där även berörda chefer och medarbetare är delaktiga.

I det fall utvärderingen visar:

- att medlemmen gjort ett gott resultat ökas lönen med den uppskattade löneutvecklingen som fastslogs vid överläggningen
- att arbetsgivaren inte vidtagit några åtgärder så är det på dennes ansvar att arbetet inte fungerar och lönen ökas med den uppskattade löneutvecklingen som fastslogs vid överläggningen
- att medlemmen inte tagit tillvara möjligheterna som getts genom individgarantin/åtgärdsgarantin utgår ingen ytterligare löneökning