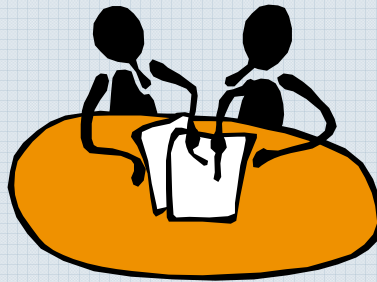


Lönebildning



2016-02-11



SMHI



På SMHI tillämpar vi lönesättande samtal, vilket innebär att den individuella lönesättningen vid lönerrevisionen sker i samtalet med chef och medarbetare.

Bildspelet användes som ett stöd i förra årets lönerrevision. Utvärderingen visade att bildspelet upplevdes som ett stöd i processen för att förklara och tydliggöra de förutsättningar som finns i lönerrevisionen. Därför har parterna valt att även i år ha bildspelet som en del i lönervisionsprocessen och syftet med den här genomgången är att ge SMHI:s, ST:s och SACO:s bild av lönebildningen på SMHI.

Centralt avtal – Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS)

- **Gemensamma löneprinciper**
- **Lönebild / förändring av lönebild**
- **Lönesättande samtal**



2016-02-11



SMHI



Vi börjar med det centrala avtalet (RALS) som anger ramar och riktlinjer för lokala parter lönebildningsarbete och innehåller bl.a. skrivningar om gemensamma löneprinciper, lokal lönebildning, framtagande av gällande lönebild och önskad förändring av lönebild. De lokala parterna består av arbetsgivaren (SMHI) och de fackliga organisationerna på SMHI.

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till målen. Lönerna ska vara individuellt bestämda.

Inför revisionen ska arbetsgivare och fackliga organisationer sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om SMHI:s lönebild. Det görs med stöd av SMHI:s löneläge och lönespridning. Med lönebild som utgångspunkt ger arbetsgivaren och facken sin syn på behov av förändringar av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, kompetensförsörjningsbehov och SMHI:s ekonomiska förutsättningar. Behovet av förändringar kan föranledas av höjd kompetens, större befogenheter och ansvar, höjda krav i arbetet etc. Arbetsgivaren och facken kan även beakta löner och andra anställningsvillkor på övriga arbetsmarknaden. Tillämpningen av RALS ska alltså utgå från kraven i verksamheten, anpassas till de ekonomiska förutsättningarna och underlätta den önskade kompetensförsörjningen.

Arbetsgivaren och facken ska särskilt verka för att utjämna skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt samt främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Vid SMHI bestäms lönen i lönesättande samtal. Om chef och medarbetare inte kan komma överens om lönesättningen kan frågan lyftas till arbetsgivaren och den fackliga organisation som medarbetaren är ansluten till. Dessa utreder så att lönepolicy och lönekriterier har använts korrekt vid bedömningen.

Exempel på förmåner (plusvärden) i avtalet utöver lön

- **Förtroendearbetstid**
- **Semester** (upp till 10 dagar mer än lagstadgad)
- **Trygghetsavtalet**
(förlängd uppsägningstid, högre ersättning, efterskydd, hjälp till nytt jobb med mera)
- **Pension** (cirka 10 procent utöver samhällets pension)
- **Vissa läkar-/sjukvårdskostnader**
- **Viss ersättning för läkemedel**
- **Ersättningar från den allmänna socialförsäkringen** (vård av sjukt barn, sjukpenning, föräldrapenning – i vissa fall högre täckning av inkomstbortfall än vad den allmänna försäkringen ger)
- **Rörliga tillägg**
- **Försäkringar**
- **Semestertillägg**
- **Ledighet för studier**

2016-02-11



SMHI



Vid sidan av förhandlingar om lön förhandlas också olika former av förmåner. Den här bilden visar exempel på sådana förmåner som man som anställd på SMHI har utöver sin lön.

Tanken med den här bilden är endast att visa de förmåner som finns och inte att ge någon detaljerad information. För att få mer information om förmånerna hänvisas till Personalhandboken på SMHI:s intranät.

TCO har undersökt vad förmånerna är värda genom att ta reda på vad de skulle kosta att köpa till, exempelvis genom privata försäkringar. Man har då kommit fram till att värdet av dessa förmåner ligger på c:a 23-25 procent av lönen.

Finansiella förutsättningar som påverkar lönerevisionen

Statlig täckning för uppräknig av löner

SMHIs ekonomi



2010-02-11



SMHI



Myndigheterna får viss kompensation av staten för pris- och löneavräkning men denna kompensation täcker inte kostnaden för höjda löner i lönerevisionerna. Något som också påverkar utfallet av lönerevisionen är SMHIs ekonomi.

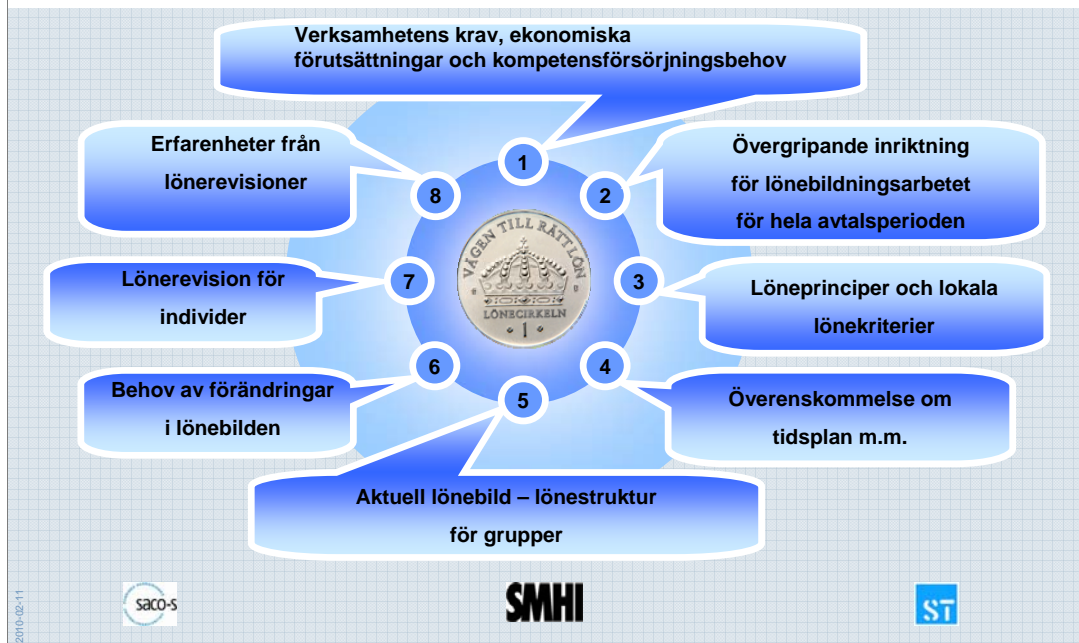
För anslagsverksamheten behöver den ökade kostnaden som SMHI får på grund av höjt löneläge till viss del finansieras genom effektivisering. Affärsverksamheten kan, utöver effektivisering, också påverka sin egen prisbild mot kund. Det finns många personer inom SMHI som arbetar som stödfunktion till såväl den anslagsfinansierade som till den affärsdrivande delen, exempelvis IT. Det skulle vara en mycket svår uppgift att fördela lönen rättvist om olika förutsättningar skulle gälla mellan affärsintäkter och anslag. Så samma förutsättningar gäller alltså för hela SMHI, något som rimmar väl för en av huvudrubrikerna i SMHI:s affärsplan: "Ett gemensamt SMHI".

Hur kan SMHI då "tillåta" en högre löneökning än man får täckning för? De centrala parterna, dvs. Arbetsgivarverket och facken centralt kan också förhandla om nivåer och i RALS 2007-2010 har ST förhandlat fram en miniminivå vad gäller utfallet för sina medlemmar. De privata avtalens nivå och den allmänna lönebildningen påverkar också nivån på SMHI.

Det här förhållandet innebär att SMHI – och övriga myndigheter – i praktiken har ett ständigt "sparkrav" på sig.

Det finns ett tydligt beslut om att staten inte ska vara löneledande. Det kan i vissa fall leda till att myndigheterna "tappar" vissa kandidater vid rekryteringar på grund av att de har lönekrav som inte matchar myndighetens lönebild. Med de förutsättningar som råder finns det ingen annan bot mot detta än att marknadsföra andra saker än lön, exempelvis de anställningsvillkor och förmåner vi talade om förut men också ett intressant arbetsinnehåll med goda utvecklingsmöjligheter.

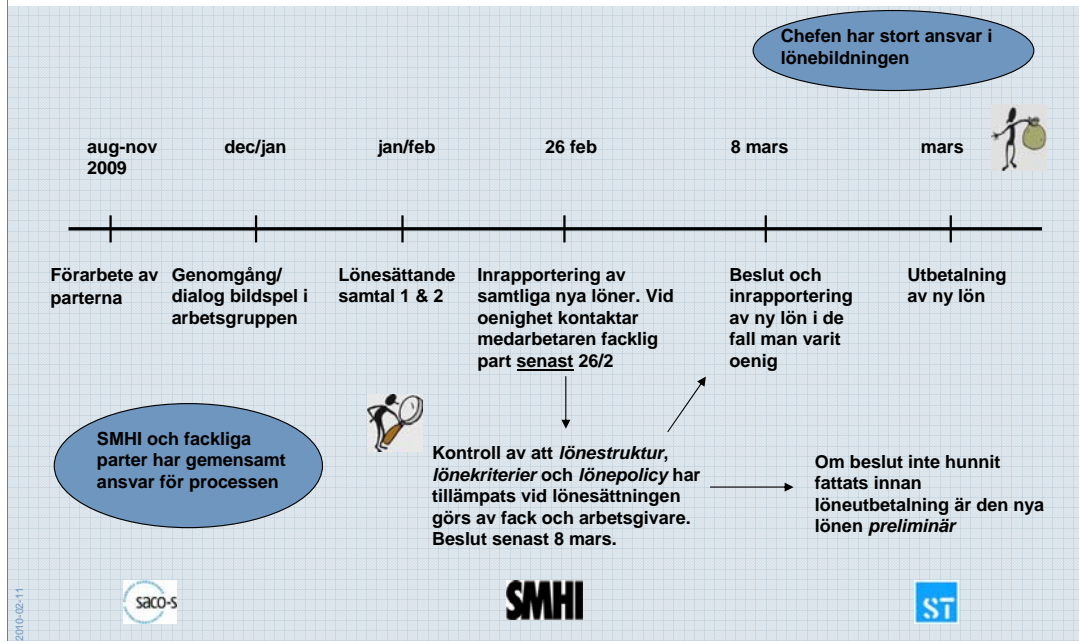
Lönebildningsprocessen



Den här bilden visar lönebildningsprocessen med sina olika delmoment.

I punkten 5 i bilden ovan betonas särskilt att den tyngsta delen i parternas arbete ligger på att göra en lönekartläggning och en löneanalys. Det görs för att kunna komma fram till eventuella behov av förändringar i lönebild (punkten 6 i bilden ovan).

Lönebildning med revisionsdatum 1/1 2010



Den föregående bilden visade den övergripande processen, medan denna visar den lokala process och tidplan som vi har på SMHI.

Efter parternas förarbete så ska varje arbetsgrupp med stöd av det här bildspelet få information och ha en dialog kring de förutsättningar som finns i lönebildningsprocessen. Genomgång/dialog av bildspelet ska ske innan medarbetare har sina lönesättande samtal så att förutsättningarna är väl kända. Därmed kan man i samtalet fokusera på lönekriterierna. Enligt tidplan ska först genomgång och dialog kring bildspelet ske i december/januari och därefter lönesättande samtal i januari/februari.

Om det råder oenig kring en lönesättning kan de fackliga parterna och SMHI kontrollera att lönestruktur, lönekriterier och lönepolicy har tillämpats på ett korrekt sätt. En förutsättning för att lönesättningen kan bedömas som oenig är just om lönestruktur, lönekriterier eller lönepolicy inte har tillämpats på ett riktigt sätt. Om beslut gällande oenighet inte har hunnit tas innan den 8 mars, kommer den lön som utbetalas att vara preliminär till dess att beslut fattats. Missnöje med utfallet i lönerevisionen är inte en faktor som räknas som oenighet enligt parternas sätt att se på oenighet.

Målsättningen är att ny lön kommer att utbetalas i samband marslönen.

Ny lön gäller från den 1 januari och kommer att betalas ut retroaktivt.

SMHI:s övergripande lönekriterier

- Samverkan / Samarbete
- Engagemang och Ansvar / Medarbetarskap
- Flexibilitet
- Yrkeskompetens / Arbetsresultat
- Ledarskap / Arbetsgivarroll



VIKTIGT: Det är ett ömsesidigt ansvar för chef och medarbetare att i samtalet ta med alla delar som man arbetat med under året, innefattande utlån till annan del av verksamheten.



2016-02-11



SMHI



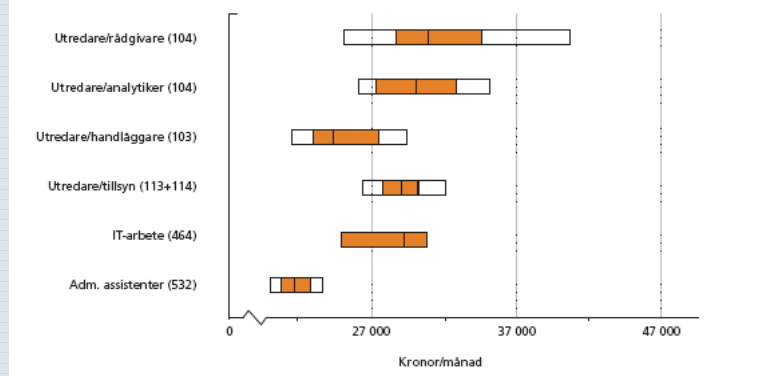
Så här långt har vi talat om vad det centrala avtalet säger, hur man tar fram lönebilderna och jämför grupper. Nu kommer vi in på SMHI:s lönekriterier. Lönekriterierna har i år fått en ny struktur och finns samlade under fem rubriker. Nytt för i år är också att det finns ett frågestöd till lönekriterierna och tanken är att det ska vara en hjälp för både chefer och medarbetare i samtalet. **Se separat dokument # 77562 och # 78856.**

Till största delen bygger lönen på *arbetets krav (krav och ansvar)* och *medarbetarens förmåga att uppfylla arbetets krav (resultat och effektivitet)*.

Arbetsgivaren och facken har kommit överens om att fortlöpande se över SMHI:s lönekriterier.

BESTA-KLASSIFICERING

Exempel på lönebild (ej SMHI, BESTA-koder inom parentes)



2016-02-11



BESTA står för befattningsgruppering för statistik och är ett system för att gruppera statliga befattningar efter arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad. Statistiken ska ge kunskap om vilka olika slag av arbetsuppgifter som finns hos staten och hur lönerna för dessa arbetsuppgifter ser ut.

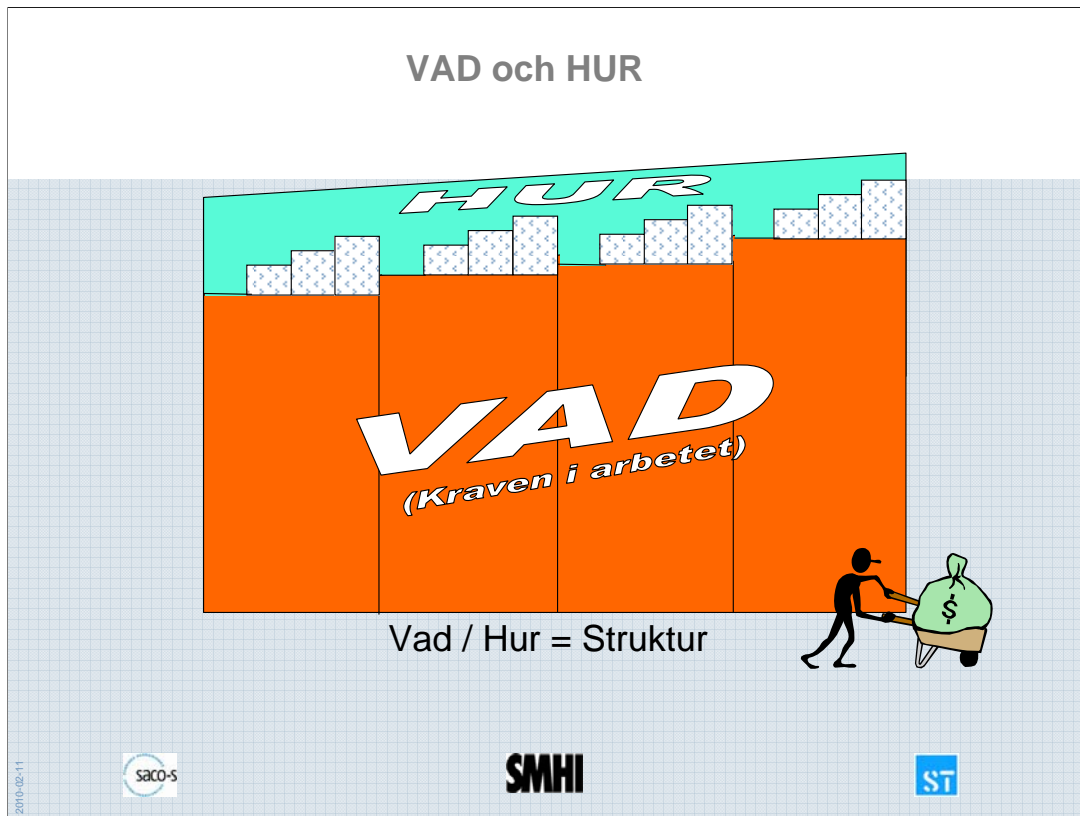
Det är Arbetsgivarverket som samlar in statistiken och som sedan görs tillgänglig för de statliga arbetsgivarna och facken. **BESTA används alltså inte som en parameter i den individuella lönesättningen.**

Med ledning av statistiken kan de lokala parterna analysera lönebildningen inom avtalsområdet och använda statistiken som stöd för lokal lönebildning. Lokalt på SMHI används statistiken av arbetsgivaren och facken genom att jämföra lönestatistik inom staten för att kunna se hur olika befattningar/grupperingar inom SMHI ligger till i förhållande till staten i övrigt. BESTA klassificerar alltså arbetet, inte den som utför det.

BESTA-koden kan ändras när arbetsinnehållet förändrats så mycket att förändringen inte bedöms ligga inom ramen för den grupperingsnivå den ligger på samt att förändringen är varaktig, minst ett år, och arbetsuppgifterna är aktuella och regelmässiga. BESTA avser den huvudsakliga sysslan. En förändring av BESTA-kodens grupperingsnivå resulterar inte per automatik i en högre lön för den enskilde medarbetaren.

LITE FÖRDJUPAD INFORMATION FÖR DEN SOM VILL VET MER

För att ta fram lönebildningen behöver tjänsterna grupperas. Grupperingen görs utifrån sakliga grunder som gäller för lönesättningen såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade av arbetsuppgifterna. De två första positionerna i BESTA-koden utgörs av kod för arbetsområde medan den tredje siffran visar på grupperingsnivå (1-6, där 6 är högsta bedömda svårighetsgrad). I det här EXEMPLET visas hur det är möjligt att analysera lönebildningen och hur man kan jämföra grupper med varandra. Finns det exempelvis någon grupp som ligger omotiverat lågt i förhållande till en jämförbar grupp? Är lönespridningen för låg, för hög? Hur vill parterna att lönebildningen ska utvecklas? Osv.



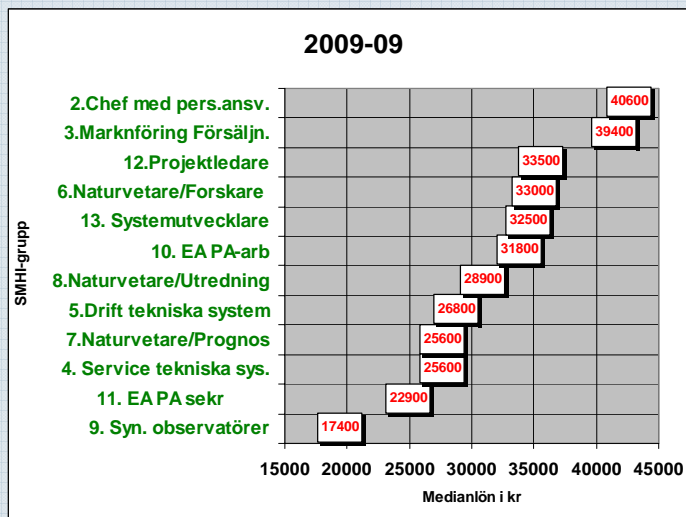
Sammanfattningsvis kan sägas att arbetsgivaren och facken lägger ned mycket tid på att samtala om och värdera VAD:et innan nästa steg kan tas, dvs. den individuella lönesättningen, som sker i samtal mellan chef och medarbetare. Den individuella lönen – medarbetarens förmåga att uppfylla kraven i VAD:et (HUR) - är det som avhandlas i det lönesättande samtalet.

När sätts ny lön?

Lönesättning kan enligt SMHI:s policy ske vid tre olika tillfällen:

- Nyanställning
- Byte av tjänst: Förändringen i VAD:et måste vara markant och bestående, vilket generellt kan sägas inträffa när man som medarbetare får en ny tjänst som t ex innebär mer ansvar och en ökad svårighetsgrad.
- Lönerevision enligt avtal

SMHI:s lönestruktur Medianlön



2010-02-11



SMHI



Den här lönebilden är arbetsgivare och fackliga parter inom SMHI överens om. Bilden visar **medianlön** och är en nulägesbild.

När arbetet med lönerevisionen kommit så här långt är tiden mogen för arbetsgivaren och facken att börja prata om **målbilder** för den kommande revisionen. Man kommer överens om ifall det mot bakgrund av insamlad statistik finns behov av att uppmärksamma grupper eller individer som ligger omotiverat fel i lönebilden i förhållande till jämförbara grupper. I vissa fall kan parterna komma överens om att det skulle behövas en särskild satsning på någon grupp.

Slutligen är det arbetsgivaren som fördelar tillgängliga medel för revisionen med stöd av uppgörelser i avtal, verksamhetens mål, parternas målbilder och de ekonomiska förutsättningarna.

Förutsättningar och förväntningar

Samtala om förutsättningar och förväntningar avseende lönerrevisionen



2016-02-11



SMHI



MED DEN HÄR BAKGRUNDEN KAN GRUPPEN SAMTALA OM FÖRUTSÄTTNINGARNA. DET FINNS ALLTSÅ INGA KRAV PÅ ATT MAN SKA TYCKA ATT FÖRUTSÄTTNINGARNA ÄR BRA MEN MÅLSÄTTNINGEN ÄR ATT DET SKA FINNAS EN FÖRSTÅELSE FÖR DEM.

Man kan säga att alla pengar (löneökningstrymmet) ligger i samma påse. De här pengarna ska fördelas ut och till stöd för hur de ska fördelas finns aktuell lönebild och SMHI:s målsättningar. En satsning på högre lön någonstans i organisationen innebär konsekvenser på ett annat ställe. En medarbetare som chefen anser vara särskilt skicklig kan få ett lönelöft över "medelhöjning", men fortfarande inom de förutsättningar vi talat om.

Vad händer nu?

Samtal 1

Diskussion/dialog om hur väl
medarbetaren uppfyller
lönekriterierna



Samtal 2

Överenskommelse om
ny lön



2010-02-11



SMHI



Redogör för den aktuella tidplanen för samtalen.

Från när gäller lönen?

Vid inrapportering av ny lön till försäkringskassan så gäller den nya lönen från den dagen då det lönesättande samtalet ägde rum.

För utbetalning av ny lön från SMHI gäller den 1 januari 2010 enligt avtal.

Under lönesättningssamtalet

Var förberedd

Hanterligt material

Lyssna

Fråga

Vänta på svar

Håll dig till fakta

Använd positiva uttryck

**Blanda inte in
privatekonomi**

Behåll ditt lugn

**Kolla att ni är överens eller vad ni inte
överens om**

Vad har fungerat

Vad har inte fungerat

Vad kan jag förbättra



2016-02-11



SMHI



För att få ett bra samtal är det viktigt att både chef och medarbetare förbereder sig väl. Var konkret, lyssna på varandra och fråga. Gå igenom vad som har fungerat under året som gått och vad som kan förbättras. Stäm av så att ni vet vad ni är överens om, respektive inte överens om.

Tänk på att den återkoppling man ger varandra är konstruktiv och användbar. Det är även viktigt att tänka på hur man framför sin feedback. Gör gärna en sammanfattning av samtalet och bedömningen innan samtalet avslutas.

För den som vill läsa om lönesättande samtal rekommenderas ett besök på ST:s hemsida eller under SACO:s flik på intranätet.