



## Avtal 2012-2013

Gäller alla de tre avtalen för SLA Hushållningssällskap & Husdjursföreningar, Jordbruksrelaterade företag samt Trädgård. 1 april 2012 - 31 maj 2013

### **KOMMENTARER INFÖR LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGEN 2012**

Som branschansvarig för avtalsområdet ger jag här nedan några viktiga utgångspunkter inför lokala löneförhandlingarna. Tänk på att avtalet gäller samtliga Saco-anslutna akademiker på företaget.

Årets avtalsförhandlingar har varit komplicerade. De har präglats av världsekonomin inbromsning och dess eventuella konsekvenser på den svenska ekonomin och arbetsmarknaden.

Centralt i avtalet är löneöversynen som i avtalstexten anger tydliga och starka kopplingar till löneökningar utöver potten, i syfte att uppnå lönestruktur för akademikergruppen som motverkar lönekomprimering och i stället skapar lönedifferentiering och lönespännvidd som främjar medlemmarnas måluppfyllelse, prestationer och kompetens.

Löneförhandlingen i företaget med tillämpningen av löneavtalet gäller enbart akademikergruppen (medlemmar i akademikerförbund på arbetsplatsen). Naturvetarna förhandlar således på egna meriter med stöd av vårt eget löneavtal och våra egna lönetexter som vi inte delar med andra organisationer/förbund.

Nya avtalstexterna kommer att finnas tillgängliga på [www.naturvetarna.se](http://www.naturvetarna.se)

#### **Fokus**

I den lokala löneprocessen bör akademikerföreningen sträva efter att medlemmarnas måluppfyllelse värderas objektivt och att det tydligt framgår för medlemmen sambandet måluppfyllelse och ny lön.

Kopplingen medlemmens måluppfyllelse och ny lön ska synas!

#### **Metodik**

Innan ni träffar arbetsgivaren bör ni inventera löneläget, analysera lönestrukturen och sätta upp mål för löneförhandlingen. Det kan vara lämpligt att ha medlemsmöte innan det är dags för mötet med arbetsgivaren.

Gå igenom avtalstexterna med arbetsgivaren, ta fram gemensamma målsättningar för årets löneförhandling. Var gärna formella: Begär förhandling, kräv att de aktiviteter som anges i avtalet ska göras i förhandlingen. Gör tidplan och kom överens med arbetsgivaren om formerna för löneförhandlingen. Dokumentera, t.ex. begär eller skriv protokoll.

#### **Ytterligare lönepott 0,2 % (kompetenspotten 2010 nu omvandlad till lön.)**

0,2 % tillkommer från avtalsrörelsen 2010 då man enades om en kompetenspott. Nu har istället kompetensutvecklingsfrågan blivit flyttad till Svensk Näringsliv (SN) och PTK för förhandlingar. De ytterligare 0,2 % läggs istället på lönen och beräknas på de fasta kontanta lönerna för akademikergruppen per den 1 augusti 2011.

**Löneavtalet 2012** (se fullständig text i förhandlingsprotokoll)

Löneförhandlingen = Lönepott + Gemensam löneöversyn = Löneökning.

Potten är 2,5 % per den 1 april 2012 beräknat på de fasta kontanta lönerna för akademikergruppen per den 31 mars 2012.

Förhandlingen består av två delar, dels en pott och dels en översyn vars syfte är att genom individuella löneökningar utöver potten, främja medlemmarnas kompetens, måluppfyllelse och utveckling. De individuella löneökningarna utöver potten ska alltså stimulera medlemmarna till fortsatt goda arbetsinsatser.

Löneöversynen ska göras gemensamt dvs. i dialog med företaget och beräknas ge *minst* 0,5 procent utöver potten. I årets avtal har en anmärkning gjorts kring löneöversynen. Detta eftersom denna process med sifferlös översyn tyvärr inte fungerat tillfredställande ute på medlemsföretagen.

*Anmärkning: Om de lokala parterna inte är överens om annat är löneöversynen beräknad till 0,5 procent för avtalsperioden.*

Löneprocessen ska påbörjas i god tid och - en nyhet i årets avtalstext - att den ska genomföras utan dröjsmål.

Lönesättningen ska alltså stimulera till goda arbetsinsatser, ökad produktivitet, förbättrad lönsamhet, kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete. Den ska bidra till en generellt höjd kompetensnivå i företaget. En sådan intäktsskapande lönesättning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Fokusera på kompetens. Värderingen av kompetensen stöder företagets affärsmål och medlemmens kompetensutveckling. Stöd därför medlemmarna så att alla genomför utvecklingssamtal varje år och upprättar individuella utvecklingsplaner.

Observera att löneprinciperna i avtalet också gäller vid nyanställning för att se till att den nyanställde medlemmen får rätt ingångslön. Regeln är alltså tänkt att ge akademikerföreningen ökat inflytande för nyanställda medlemmar.

### **Lönesamtal**

På arbetsgivarens initiativ ska varje medlem inför lönerevisionen erbjudas lönesamtal med lönesättande chef. Medlemmen ska kunna se sambandet mellan dennes uppfyllande av satta mål och ny lön. Lönesamtalet ska alltså vara en dialog där man knyter ihop medlemmens arbetsuppgifter, prestationer, kompetens och lön.

Varje medlem ska veta på vilka grunder arbetsgivarens bedömning görs för att lönesamtalet ska vara trovärdigt. Det är viktigt att det som bestämmer den individuella lönesättningen är måluppfyllelse och faktiska resultat.

### **Prognos 2012**

Vi bedömer att de lokala löneförhandlingsresultaten 2012 bör bli drygt 3 % i en ålders- och befattningsmässigt normalfördelad akademikergrupp inom branschen för i år.

### **Mer stöd från naturvetarna.se**

På förbundens webbtjänst ([www.naturvetarna.se](http://www.naturvetarna.se)) finner ni lönematerial och statistik. Använd statistiken som referens och marknadsindikator. Statistiken för 2011 bedöms vara klar under början av 2012.

**Frågor och rådgivning**

För allmänna avtals- och förhandlingsfrågor ring jourhavande ombudsman tel. nr 08 – 613 80 01 (Sveriges Ingenjörer), respektive 08- 466 24 80 (Naturvetarna)

För särskilda frågor om avtalen med SLA Skogsbruk kontakta mig.

Rapportera in era förhandlingsresultat 2012 till kansliet via hemsidan. Ni som ännu inte rapporterat in förhandlingsresultaten för 2011 gör gärna det.

Jag tillönskar er framgångsrika lokala förhandlingar 2012!

Med vänlig hälsning

Andreas Jansson  
Branschansvarig ombudsman  
08-562 92 021  
[andreas.jansson@naturvetarna.se](mailto:andreas.jansson@naturvetarna.se)