



Lönespecial 2013

# Nyhetsbrev

Från Sacoföreningen  
vid SJ AB

I detta nummer:

Lönesamtalen är igång.....

# Lönerörelsen har inletts

Av Per Hammarqvist

**Så har årets lönerörelse sparkat igång, ungefär ett halvår in på avtalstiden. Lönesamtalen har startat på många håll och våra medlemmar bör inom den närmsta tiden vara kallade till lönesamtal med sin lönesättande chef.**

Förra året hade vi många synpunkter på hur lönesamtalen genomfördes på många håll och Sacoförbundet Trafik & Järnvägs förbundsdirektör begärde central förhandling hos Almega där han framförde bl.a. våra synpunkter.

I år ser läget betydligt bättre ut. Vi är helt överens med arbetsgivaren hur samtalen ska genomföras och de s.k. partsgemensamma instruktionerna kan du läsa om längre fram i detta brev.

Om du nu skulle råka ut för att din chef inte följer instruktionen, så bör du i första hand påpeka det för chefen och kanske visa vad som står i instruktionerna. Om du då inte får rättelse så kontakta någon

av oss, så får vi ta det med HR.

Om det helt kör ihop sig mellan dig och din chef, så har ni möjlighet att kalla in HR och facklig representant som tillsammans med dig och din chef försöker jämka er samman. Det är dock din chef och du som förhandlar lönen.

Några större villkorsändringar i SPÅRA SJ lär inte ske denna avtalsrörelse pga. att det är så kort tid till nästa lönerörelse. Våra starkaste krav är att all administrativ personal ska erbjudas hälsoundersökning, att man ser över ersättningen för förtroendetid (inlöst övertid) samt att skiftgående personal ska sluta senast 19 före fredag och inte börja före sex efter fredag.



Arbetsgivaren och vi räknar med att ny lön med retroaktivt från 1:a april, ska kunna utbetalas på novemberlönen.

## Kontakt med Sacoföreningen vid SJ AB

**Mail: Saco-TJ@sj.se**

Per Hammarqvist tel. 010-751 5343

Olle Östman tel. 010-751 5540

Internpost : TJ-Saco föreningen fack centralplan 19 Stockholm

# Så här ska det gå till

Av

**Olle Östman**

## Lönerevision SACO - Dialogmodellen

- Kollektivavtal mellan SACO och arbetsgivaren utan fastställd nivå för löneökning
- Lönen ska vara individuell och differentierad
- Lön sätts i dialogen mellan chef och medarbetare utifrån måluppfyllelse och löneläge
- Dialogen benämns lönesamtal

## Lönesamtalets tre steg

### **Steg 1 Lönesamtalet inleds**

- Målkontrakt och prestation är fokus i samtalet
- Arbetsgivaren kan, om så bedöms lämpligt, föreslå en ungefärlig lönenivå i kronor till medarbetaren
- Medarbetare och arbetsgivaren har en dialog om arbetsgivarens bedömning av prestationen och den eventuella föreslagna lönenivån.
- Lönesättande chef för minnesanteckningar från samtalet, det kan med fördel signeras av både chef och medarbetare.

### **Steg 2 Lönesättande chef fördelar pengar**

- Lönesättande chef fördelar de tillgängliga pengarna för lönerevision.  
Vid denna fördelning ska medbetarnas synpunkter värderas. Fördelningen kan göras först då lönesättande chef genomfört samtliga lönesamtal.

### **Steg 3 Lönesamtalet avslutas**

- Medarbetaren får besked om ny lön i kronor, Beskedet ska så långt möjligt lämnas muntligt

## Lönesamtalets tre steg

---

### **Steg 1 Lönesamtalet inleds**

- Målkontrakt och prestation är fokus i samtalet
- Arbetsgivaren kan, om så bedöms lämpligt, föreslå en ungefärlig lönenivå i krontal till medarbetaren
- Medarbetare och arbetsgivaren har en dialog arbetsgivarens bedömning av prestationen och den eventuella föreslagna lönenivån.
- Lönesättande chef för minnesanteckningar från samtalet, det kan med fördel signeras av både chef och medarbetare.

### **Steg 2 Lönesättande chef fördelar pengar**

- Lönesättande chef fördelar de tillgängliga pengarna för lönerrevision.  
Vid denna fördelning ska medbetarnas synpunkter värderas. Fördelningen kan göras först då lönesättande chef genomfört samtliga lönesamtal.

### **Steg 3 Lönesamtalet avslutas**

- Medarbetaren får besked om ny lön i kronor, Beskedet ska så långt möjligt lämnas muntligt

## Forts. Lönesamtal

---

- I undantagsfall kan det vara så att medarbetaren inte förstår och kan acceptera föreslagen lön. Lönesättande chef ska då ta initiativ till ytterligare ett samtal där medarbetaren har möjlighet att ta med en stödperson och chefen kan begära hjälp av HR. Detta samtal ska dokumenteras och eventuell överenskommelser för framtiden ska signeras av båda parter.
- Kvarstår oenigheten efter detta samtal fastställer chefen föreslagen lön.

## Avstämning mellan SACO-föreningen på SJ och HR

- SACO och HR/ Förhandling och Avtal stämmer av hur den lokala löneprocessen har fungerat. Utvärderingen ska ta sikte på:
  - ✓ den totala löneökningens storlek
  - ✓ process

Då utvärderingen är genomförd ska parterna fastställa löneökningarna, protokollföra lönerrevisionen och lämna underlag för löneutbetalning.

- SACO har vid oenighet möjlighet att hänskjuta frågan till central nivå för konsultation.



Foto: Olle Östman

# Sista ordet

Av  
Olle Östman

När det gäller avtalsförhandlingarna detta år är det som ni kan se här ovan en nyhet. En annan nyhet som förhoppningsvis får genomslag nästa år är hur lönevärderingen görs. Denna värdering är ju grunden för lönesättningen och de lönekriterier som skall användas. Här pågår ett arbete som vi ska få presenterat i närtid.

Som Per skriver inledningsvis ska du påpeka eventuella felaktigheter som kan ske i första hand för din chef, dvs följer man inte det vi kommit överens om enligt ovan.

Får du inte rättelse hör av dig till Sacoföreningen så får vi ta det vidare.

Även i år kommer vi att genomföra en enkätundersökning rörande detta. Vi återkommer så fort avtalet är klart men hör gärna av dig om du upptäcker något som du tycker verkar fel eller konstigt eller om det blir tvärstopp.

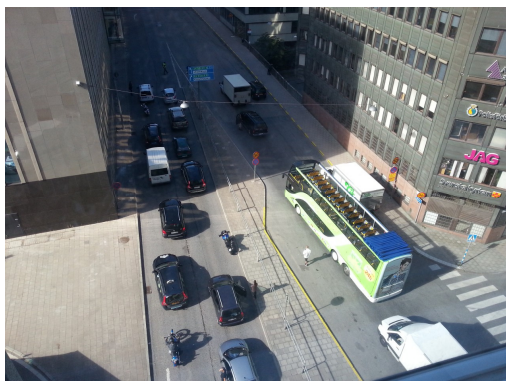


Bild: Tvärstopp i trafiken under Obamas besök, ett sådant kaos vill vi undvika i lönerörelsen. Foto: Olle Östman

## Varning till dig som träffar enskilt avtal med arbetsgivaren om att din anställning ska upphöra! (privatanställda)

I arbetsbristsituationer händer det ibland att arbetsgivaren försöker träffa överenskommelse direkt med enskilda individer om anställningens upphörande. Detta istället för att förhandla om turordning m m med den fackliga organisationen.

Det finns risker med detta. Bl a kan den enskilde som på detta sätt kommer överens med arbetsgivaren om att anställningen ska upphöra gå miste om s k AGE-ersättning från Trygghetsrådet, TRR.

För att undvika detta är det mycket viktigt att arbetsgivare och facklig organisation bekräftar att det råder arbetsbrist på den aktuella arbetsplatsen.

Om du sätter dig i sådana diskussioner med din arbetsgivare är det viktigt att du stämmer av det hela med din lokala fackliga företrädare eller kontaktar oss på kansliet.

**Björn Karlsson**  
förbundsdirektör

*Note: Olle Östman Så här långt har vi vid SJAB hanterat detta i omställningsgruppen men informationen är viktig så lägg den på minnet — de behöver inte röra dig*