

Protokoll

Bransch: Avtal för tjänstemän Skogsbruk

Parter: Gröna arbetsgivare
Unionen

Ärende: Riksavtalsförhandlingar 2023

Plats: Storgatan 19

Tid: 24/1, 31/1, 7/2, 14/2, 21/2, 28/2, 6/4 2023

Närvarande för: **Arbetsgivarparten**
Maud Petri Rådström
Ann-Soffie Perrin
Lovisa Nellevad
Örjan Lenárd

Arbetstagarparten
Anders Awad Pettersson
Kristina Fanberg

§ 1 Mellanvarande kollektivavtal prolongeras från den 1 april 2023 till den 31 mars 2025, med nedan angivna ändringar och tillägg.

§ 2 Löner

Lönerna revideras enligt bilaga 1.

§ 3 Premier till delpension

Premierna till delpension höjs med 0,2 % den 1 april 2023 och 0,2 % den 1 april 2024, d.v.s. totalt 0,4 % under avtalsperioden. Den totala avsättningen uppgår därmed till 2,0 % från den 1 april 2024.

§ 4 Redaktionella ändringar:

(a) Allmänna villkor revideras enligt bilaga 2.

Protokollsanteckning (medtages ej i avtalstrycket):

Bestämmelsen har numera betydelse endast i det fall ett kollektivt eller enskilt avtal träffats före den 1 juli 1974 skulle föreskriva längre uppsägningstid än vad som annars skulle bli fallet enligt allmänna anställningsvillkor § 11 mom 1-2. Kollektiva eller enskilda överenskommelser om andra längre uppsägningstider som tillkommit före den 1 juli 1974 gäller således fortfarande.

d
dk P

Parterna anser skrivningen avseende uppsägningstid per den 30 juni 1974 alltså gällande, men kommer inte tas med i kommande avtalstryck. Första stycket § 11 moment 3:1 utmönstras.

(b) Arbetsmiljöavtalet redigeras enligt bilaga 3.

(c) I enlighet med upprättat protokoll "Konsekvensändringar m.a.a. nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd" den 23 september 2022 görs överenskomna ändringar i avtalstrycket. Ändringar är gällande från 1 oktober 2022.

(d) Avtalet redigeras i övrigt på sedvanligt sätt

§ 5 Arbetsgrupper

Parterna är överens om följande arbetsgrupper:

- (a) Fackligt arbete (Unionen, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Gröna)
- (b) Partsgemensamma kommentarer (Unionen, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Gröna)
- (c) Redaktionell jämförelse om översyn av avtalstexter i allmänna villkorsavtalen (Unionen, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Gröna)
- (d) Förhandlingsordning vid rättstvister (Unionen, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Gröna).
- (e) Översyn nytt löneavtal (Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer och Gröna)

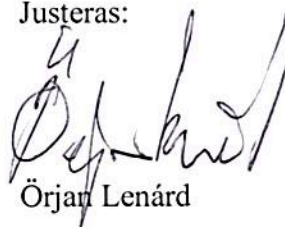
§ 6 Förbundsstyrelsens godkännande

Överenskommelsen är preliminär för Unionens del till dess att Unionens förbundsstyrelse godkänt densamma.

Vid protokollet:


Lovisa Nelledad

Justeras:


Örjan Lenárd


Anders Awad Pettersson

LÖNEAVTAL MELLAN GRÖNA ARBETSGIVARE OCH UNIONEN

För företag med lokal facklig klubb/företrädare

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets lönepolitiska intentioner och dess tillämpning på företagets lönepolitik i syfte att enas om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen och lönesättningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den ska stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den skall aktivt stimulera kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete i olika former och därmed bidra till en generellt höjd kompetensnivå i företaget.

En sådan intäktsskapande lönebildning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Lönestrukturen på företaget

Lönebildningen skall bidra till en önskad lönestruktur för tjänstemannagruppen, med en lönedifferentiering mellan enskilda individer som bygger på de grundläggande principerna för lönesättningen (se pkt 3 nedan). Även marknadskrafterna har sin betydelse för lönebildningen i det enskilda företaget.

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Det innebär att man för individen tydliggör vad företaget önskar uppnå med lönesättningen och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling. Lönesättningen blir då tydlig och konsekvent och därmed inte godtycklig.

Samma löneprinciper skall gälla för alla. Diskriminerande eller andra osakliga skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen skall öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idériakedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

De centrala parterna vill särskilt framhålla betydelsen av att de lokala parterna utvecklar tydliga kriterier för lönesättningen vid en mer kontinuerlig utveckling av kompetens och erfarenhet.

Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och sakligt motiverad bedömning.

4. Samspelet kompetensutveckling - löneutveckling

Vid tillämpningen av denna uppgörelse finns det skäl att särskilt beakta följande.

Kompetensutveckling är ett allt viktigare inslag i arbetet med att förstärka företagets konkurrenskraft i en värld präglad av allt snabbare förändringar och allt starkare konkurrenstryck.

Arbetet med kompetensutveckling ska ske kontinuerligt och resultera i individuella utvecklingsplaner. Varje chef ansvarar för medarbetarnas möjligheter till individuell kompetensutveckling. Den anställdes ansvar är att tillvarata möjligheterna.

Ett nyckelbegrepp i kompetensutvecklingsarbetet är väl fungerande utvecklingssamtal, för bl.a. kartläggning av kompetensbehov på såväl kort som lång sikt samt möjliggöra arbetsplanering och ett ömsesidigt informations- och erfarenhetsutbyte.

Individuella samtal mellan chef och tjänsteman är ett naturligt och nödvändigt led i det lokala kompetens- och löneutvecklingsarbetet och utgör en förberedande del i de lokala lönerevisionsförhandlingarna. Dialogen skall beröra såväl företagets utvecklingsplaner som tjänstemannens arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål - med koppling till individuell löneutveckling. Syftet med detta är bl.a. att klargöra vilka behov och förväntningar som skall vara uppfyllda för att resultera i lönehöjningar för den enskilde.

5. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstaganden till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företagets som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Företagsledningen och klubb ska gemensamt gå igenom löneavtalet och träffa överenskommelse om formerna och tidplanen för lönerevisionens genomförande. Parterna ska komma överens om lönesättningsprinciperna, lönebildande faktorer, formerna för lönerevisionen och vilka som ingår i lönerevisionen. Det är mycket viktigt att lönesättnings-principerna, lönebildande faktorer och formerna för lönerevisionen är kommunicerat till alla lönesättande chefer och medarbetare och väl känt i organisationen. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen.

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Eventuella diskriminerande eller osakliga löneskillnader ska elimineras snarast, dock senast inom tre år.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

6. Löneökningar

För avtalsperioden är kostnadsmärket (lönepott och löneöversyn) i sin helhet enligt följande;

3,9 procent per den 1 april 2023

3,1 procent per den 1 april 2024

6.1 Lokal pott

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat avsätts en lönepott för avtalsperioden på;

3,4 procent per den 1 april 2023

2,6 procent per den 1 april 2024

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar per den 31 mars 2023 respektive 31 mars 2024. Löneökningarna gäller från den 1 april 2023 respektive 1 april 2024 om parterna inte kommer överens om annat.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och Samspelet kompetensutveckling - löneutveckling (pkt 4 ovan).

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet ska omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställda inte skulle ha varit tjänstledig.

Löneförhandlingarna ska förberedas och påbörjas i god tid och genomföras utan dröjsmål.

6.2 Löneöversyn

I samband med lönerevisionen genomför också de lokala parterna en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för tjänstemännen.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Också löneöversynen skall genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

Anmärkning

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med att det sker att också se över lönen.

6.3 Lägsta lönehöjning

Efter avslutad lönerevision skall lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst

700 kronor/månad per den 1 april 2023

525 kronor/månad per den 1 april 2024

om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

Om en tjänsteman haft en ogynnsam löneutveckling skall parterna överlägga om vad som kan förändras, för att tjänstemannen ifråga skall ges möjligheter till förbättrad löneutveckling i framtiden. Avsikten är att parterna skall enas om en handlingsplan där lämpliga åtgärder, exempelvis kompetenshöjande insatser i syfte att möjliggöra en förbättrad löneutveckling för den enskilde tjänstemannen i framtiden ska framgå.

7. Lägstlön

Efter lönerevision ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år och som har minst ett års sammanhängande anställningstid uppgå till lägst

21 866 kronor per den 1 april 2023

22 544 kronor per den 1 april 2024

För heltidsanställd tjänsteman med sammanhängande anställningstid understigande ett år ska efter lönerevision månadslönen vara lägst

20 731 kronor per den 1 april 2023

21 374 kronor per den 1 april 2024

8. Förhandlingsordning

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling. Innan central förhandling påkallas kan förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner.

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden Gröna arbetsgivare - Unionen. Lönenämnden består av två representanter för Gröna arbetsgivare, två representanter för Unionen och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Lönenämnden skall besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för gällande år, samt Grundläggande principer för lönesättningen och Samspelet kompetensutveckling - löneutveckling. Även riktlinjer för lokala förhandlingar skall beaktas.

LÖNEAVTAL MELLAN GRÖNA ARBETSGIVARE OCH UNIONEN

För företag utan lokal facklig klubb/företrädare

Löneprinciper

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper skall gälla för alla. Diskriminerande eller andra osakliga skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen skall öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idériedom och innovationskraft ska beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Löneförhållanden

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Vid befordran eller ett utökat ansvarsområde för tjänstemannen, är det naturligt att i samband med förändringen också se över lönen.

Varje chef bör hålla utvecklingssamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas av den årliga lönerrevisionen. Lönerrevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets löneprinciper samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit tjänstledig.

Löneökningar

En lönepott avsätts om;
3,9 procent per den 1 april 2023
3,1 procent per den 1 april 2024

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar per den 31 mars 2023 respektive 31 mars 2024. Löneökningarna gäller från den 1 april 2023 respektive 1 april 2024.

Lönerrevisionen ska förberedas och påbörjas i god tid och genomföras utan dröjsmål.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från löneprinciperna ovan. Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och saklig motiverad bedömning.

I samband med att arbetsgivaren fördelar lönepotten bland tjänstemännen ska enskilda samtal hållas med tjänstemännen.

Efter avslutad lönerrevision ska lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst
700 kronor/månad per den 1 april 2023
525 kronor/månad per den 1 april 2024

Efter lönerrevision ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år och som har minst ett års sammanhängande anställningstid uppgå till lägst
21 866 kronor per den 1 april 2023
22 544 kronor per den 1 april 2024

För heltidsanställd tjänsteman med sammanhängande anställningstid understigande ett år ska efter lönerrevision månadslönen vara lägst
20 731 kronor per den 1 april 2023
21 374 kronor per den 1 april 2024

Med tjänstemän som upplever sig inte ha erhållit en godtagbar lönehöjning ska särskilda samtal föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna,

behov av kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder. Med tjänsteman som upplever att arbetsgivaren inte följt avtalets löneprinciper ska särskilda samtal föras mellan lönesättande chef och medarbetaren. I fall enighet om tillämpningen av avtalet inte kan nås vid dessa samtal har berörd tjänsteman möjlighet att vända sig till Unionens regionkontor för påkallande av lokal förhandling.

Förhandlingsordning

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling. Innan central förhandling påkallas kan förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner.

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden Gröna arbetsgivare - Unionen. Lönenämnden består av två representanter för Gröna arbetsgivare, två representanter för Unionen och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Lönenämnden skall besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om löneökningar för gällande år, samt löneprinciper för lönesättningen och löneförhållanden.

LÖNEAVTAL MELLAN GRÖNA ARBETSGIVARE OCH UNIONEN

Lokal lönebildning

MANUAL

Löneprocessen

Inledning

Avtalet (härefter "Modellen") som de centrala parterna har utformat utgör en viktig förändring till att lönebildningen ska ske på en nivå - direkt i företagen.

Modellen gör det möjligt för både företag och anställda att ta hänsyn till de speciella förhållanden som råder vid företaget. Lönebildningen ska vara en bra affär för både företag och individ. Lön ska skapa intäkter och lönsamhet. Lönebildningen ska ge individen möjlighet att påverka sin lön.

Lokal lönebildning är så mycket mer än att bara sätta lön. Effekterna i de företag som arbetar långsiktigt med lokal lönebildning blir att medarbetarna presterar bättre, företaget går bättre och har råd att betala konkurrenskraftiga löner. Löneökningsutrymmet ska vara självgenererande och inte en kostnad för företaget utan ska tvärtom föras upp på intäktssidan.

I befintliga löneavtal har sedan flera år tillbaka framhållits lönebildningens och lönesättningens betydelse för företagen och medarbetarna. Modellen utgör ett alternativ till befintligt avtal och bygger på att lokala parterna värderar alternativet som ett framgångskoncept. Tanken är inte att de lokala parterna ska växla mellan den alternativa modellen och befintligt löneavtal.

Medarbetarna är för många företag en stor investering och då gäller det att få valuta för pengarna. Det handlar helt enkelt om att se till att alla utifrån företagets affärsidé arbetar med rätt saker så att företaget blir framgångsrikt och lönsamt. Att sätta mål för företaget, avdelningen och

individerna och att knyta lönerna till hur medarbetarna utvecklas och uppnår målen är en viktig del av processen.

Det behövs ett strukturerat sätt att arbeta för att den lokala lönebildningen ska fungera, inom företagsledningen, från ledningen till chefer och fack, från cheferna till medarbetarna. Ett av de allra viktigaste kriterierna för framgång är att ledningen tydligt visar hur viktig lönefrågan är och engagerat arbetar med att aktivera alla chefer. Det är viktigt att medarbetarna får ett kvitto på att prestation och kompetens lönar sig.

1. Plattformen

Gemensam genomgång av Modellen och dess intentioner

Företagsledningen och klubb ska gemensamt gå igenom Modellen för att få en uppfattning om vilka konsekvenser det får. Ett gemensamt ägarskap av modellen och genomskinligheten av denna innebär framgångsfaktorer. Modellen ska vara användarvänlig och begriplig för alla som tillämpar det. Företaget och klubben måste gå igenom avsnitt för avsnitt och översätta Modellen till praktisk handlande för att man ska kunna planera processen. Ett bra sätt för att få en klar överblick är att grafiskt rita upp de olika aktiviteterna och beskriva dessa på en tidplan. Det är viktigt att inse att man inte behöver ta allt på en gång, utan att man kan komplettera, ändra etc. i efterhand. Dessutom finns ytterligare en mycket viktig del, nämligen att komma överens om formerna för lönerevisionen. Ska klubben förhandla på individnivå eller bara förhandla pottens storlek och andra närliggande frågor? Vilken roll ska klubben ha, personalavdelningen, lönesättande chefer och vilken roll ska medlemmarna ha?

Lönesättningsprinciper/Lönebildande faktorer

Det är viktigt att komma överens om lönesättningsprinciperna och lönebildande faktorer. Modellen nämner en rad olika principer, t.ex. att lönen skall vara individuell och differentierad samt förbud mot diskriminering. Därutöver behöver företag och klubb enas om vilka principer som ska gälla utifrån lokala förutsättningar. Företaget har här en möjlighet att styra verksamheten genom att uttala vad medarbetaren ska göra för att höja sin lön och att inte bara se lönen som en kostnad utan även se att det finns en intäktssida.

Det är mycket viktigt att denna inställning är kommunicerad till alla, tillsammans med de lönesättningsprinciper som ska tillämpas, framförallt till lönesättande chefer, nyanställda och övriga medarbetare. Har denna information trängt fram så fungerar den lokala lönebildningen.

Nivån på löneökningar kan variera mellan de olika revisionstillfällena. I första hand styrs löneökningsnivån på företaget dels av produktivitetstillväxt, utvecklingskraft, lönsamhet samt omvärldsfaktorer såsom företagets marknadssituation och konkurrenskraft, dels av individernas måluppfyllelser och kompetensutveckling.

Den årliga löneprocessen kan inledas med ett förberedande möte mellan de lokala parterna, vid vilket ett riktmärke diskuteras. En möjlig modell för löneförhandling är att företag/klubb fastställer löneutrymmet som sen fördelas på individnivå och som klubben sen granskar. En annan möjlig modell är att löneutrymmet skapas genom den individuella lönesättningen.

Kontinuerlig dialog

För att lönebildningen ska bli en drivkraft inom företaget är det en naturlig förutsättning att arbetsgivaren och de lokala parterna tillsammans för en kontinuerlig dialog om företagets framtid och utveckling. Många av de aktiviteter som klubb och företag redan gör idag, t.ex. MBL 19, budgetprocessen etc. bör sättas in på tidsaxeln/årsplan. Kanske blir man inte överens om alla frågor men sammantaget leder det till en ökad förståelse för varandras ståndpunkter.

Värderingssystem

I alla företag finns värderingar om hur olika arbeten förhåller sig till varandra. Vilka arbeten som är kvalificerade eller mindre kvalificerade eller av tradition mer eller mindre krävande och ansvarsfulla att utföra. Med en arbetsvärdering synliggörs dessa värderingar genom att alla arbeten jämförs utifrån en och samma modell.

Ett hjälpmedel kan här vara ett värderingssystem som tas fram mellan de lokala parterna.

Lönestruktur

Hur lönestrukturen ser ut, är något som parterna ofta säger sig, eller tror sig vara överens om. Ofta har man inte diskuterat denna fråga utan tror sig vara överens. Följden blir många gånger att man långt senare i processen upptäcker att man har olika uppfattning och då inte förstår vad som gick fel. För att få fram lönestrukturen kan man sätta ut varje anställds lön i en grafisk form, med t.ex. ålder, yrkeskategori och lön som variabler. Det är då lättare att se eventuell obalans och se om lönestrukturen stöder de mål som man vill uppnå. Lönestrukturen utgör ett underlag för en rad analyser t.ex.:

- Svarar lönestrukturen mot marknadslöner för den verksamhet företaget bedriver.
- Stämmer aktuella löner i företaget överens med den lönestruktur man vill uppnå.
- Utgör lönestrukturens utseende ett incitament för medarbetarna att åta sig större arbetsuppgifter eller söka höja sin kompetens
- Hur förhåller sig löner mellan olika grupper som har lika svåra arbeten.
- Hur förhåller sig löner till utbildningsnivåerna hos personalen.
- Förekommer diskriminering, kvinnor/män, yngre/äldre, föräldralediga.
- Uppnår vi våra mål med befintlig lönestruktur.

Det är viktigt att diskutera t.ex. om man av olika skäl behöver satsa särskilt på vissa grupper för att kunna behålla och rekrytera personal. Är parterna överens om detta och det finns hållbara skäl så finns det goda möjligheter att förankra en sådan satsning.

Underlag inför samtal/dialog

Det är viktigt att parterna sätter sig ned för att gemensamt ta fram underlag för att genomföra lönesamtal och utvecklingssamtal. Det finns också mycket material färdigt, så det gäller att välja något som stödjer den process man vill ha. I dessa fall kan de lokala parterna vid behov vända sig till de centrala parterna.

Det underlättar löneprocessen om en manual tas fram hur ett samtal ska gå till, hur chefen respektive arbetstagaren ska förbereda sig, vilka frågor var och en ska tänka igenom före samtalet. En bedömningsblankett som båda ska skriva under kan vara ett hjälpmedel.

Det kan vara bra att anordna gemensam utbildning för alla medarbetare i t.ex. hur utvecklingssamtal hålls, där lönesättande chefer är en nyckelgrupp.

När parterna är eniga om formerna är det en god idé att sätta ut de överenskomna aktiviteterna på en grafisk tidsprocess med datum.

2. Information

Då alla förutsättningar för årets lönerevision är fastställda så måste dessa kommuniceras med de lönesättande cheferna och medarbetarna. Företaget och klubben bör gå ut med en gemensam information till samtliga berörda (se också ovan under rubriken "Lönesättningsprinciper/Lönebildande faktorer")

Informationen kan innehålla:

- Har klubb - företag kommit överens om ett utrymme?
- Vilka verktyg/hjälpmiddel finns, t.ex. utbildningsbehov etc.?
- Hur ser tidplanen ut?
- När skall målsamtalen vara klara?
- När meddelas ny lön?
- Hur sätts lön med tanke på jämställdhets- och diskrimineringslagarna?

För föräldralediga finns särskilda bestämmelser i löneavtalet.

3. Lönesamtal

Dialogen och delaktigheten går som en röd tråd genom Modellen. Lönesamtalet är i detta hänseende mycket viktigt som forum för dialogen mellan chef och medarbetare. Lönesamtalen ska vara genomförda innan lönerna fastställs. Lönesamtalets kärna ska kretsa kring uppnådda resultat i förhållande till tydligt uppsatta mål och kan även innehålla en diskussion om ett löneförslag, eller en lägesbeskrivning.

4. Löneförhandling

Om parterna i inledningsskedet bestämmer att chef/medarbetare i lönesamtalen pratar om ungefärlig lön som senare fastställs av klubb och företag, måste man i det här skedet göra en sammanställning av utfallen från "lönesamtalen" och löneförslagen från de lönesättande cheferna.

Företaget ska se över så att inte en chef "belönar" på ett visst sätt för en prestation och en annan chef "premierar" på ett annat sätt för samma prestation.

Parterna bör titta på löneförslagen ur ett helikopterperspektiv och få en samlad bild över hur löneökningarna påverkar lönestrukturen. Har parterna tidigare varit överens om hur lönestrukturen ser ut och hur man vill att den ska se ut, bör man nu "kontrollera" att dessa intentioner följs. Det är viktigt att från början vara överens om vilka som ingår i lönerevisionen och att parterna säkerställer mandaten.

5. Motivering av ny lön

För att uppnå Modellens intentioner ska den lönesättande chefen meddela medarbetaren ny lön och ge en förklaring till löneutfallet. Det är viktigt med en tydlig motivering som knyter an till prestationen.

Att attrahera och behålla duktiga medarbetare är en strategisk fråga för konkurrenskraft och lönsamhet. Att meddela och motivera den nya lönen är väsentligt för att skapa förståelse för lönebildningen. Medarbetaren ska kunna se sambandet mellan utförd prestation och ny lön.

En individuell handlingsplan ska upprättas vid lågt lönepåslag som ger möjlighet till framtida förbättring och utveckling för medarbetaren.

6. Ny lön betalas ut

Inledningsvis har parterna kommit överens om när den nya lönen skall betalas ut. Det är viktigt att processen är planerad så att utbetalningsdatum hålls.

7. Kvalitetssäkring

När allt är klart och de nya lönerna utbetalats är det dags att samla erfarenheterna. Vid kvalitetssäkringen görs en utvärdering så att processen kan förbättras och utvecklas till nästa gång. Förberedelser och uppföljning av lönerrevisionen är väsentliga inslag och kräver en tydlig dokumentering. Utbildning av lönesättande chefer och förtroendevalda är en viktig del i processen.

8. Utvecklingssamtal

Kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare är en del av Modellen. Det benämns olika som t.ex. målsamtal, PU-samtal, utvecklingssamtal. Samtalet bör ta upp aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, arbetsmiljön, utvecklingsmöjligheter, kompetensutveckling och kompetenskrav såväl kort- som långsiktigt.

Lön och kompetensutveckling är hopkopplade i Modellen. Både lönesättande chef och medarbetaren ska förbereda sig inför samtalet. Den lönesättande chefen ansvarar för gemensam dokumentation under samtalet.

Vid byte av lönesättande chef ska rutiner finnas för överlämning av dokumentation.

Det kan vara värt att tänka på att rutinen att ha utvecklingssamtal och lönesamtal bör genomsyra hela verksamheten. Är chefen van att själv ha dessa samtal är det lättare att sedan hålla dem med sina medarbetare.

Checklista till Modellen

- Har parterna kunskap om företagets framtid och utveckling (MBL19, budgetprocess m.m.)
- Företaget och klubben gör en gemensam genomgång av Modellen och förberedelserna för processen
- Diskutera och kom överens om lönesättningsprinciper och lönebildande faktorer som är objektiva och sakliga
- Vilka omfattas av lönerrevisionen, föräldralediga etc.
- Har behov av värderingssystem diskuterats
- Har lönestrukturen diskuterats
- Är underlag för samtal/dialog framtagna
- Fastställande av tidplan
- Har lönesättande chefer och medarbetare informerats om dessa förutsättningar för lönerrevisionen
- Har alla lönesamtal genomförts

- Hur ska befordringar hanteras
- Har någon fått "oförmånligt löneresultat"
- Ny lön meddelas och motiveras samt betalas ut
- Kvalitetssäkring sker genom utvärdering av processen
- Är kommande utvecklingssamtal inplanerade

TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL (GRÖNA ARBETSGIVARE och UNIONEN)

1. LÖNEAVTALETS OMFATTNING

1.1 Löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets löneredvisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets löneredvisionsdatum:

- Är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varit fortlöpande under tre månader eller
- Är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varit fortlöpande under tre månader eller
- Innehär anställning som utgör bisyssla eller
- Är tjänstledig under minst tre månader – räknat från löneredvisionstidpunkten av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.

Om tjänsteman, som är anställd vid företagets löneredvisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

1.3 Tjänsteman som slutar sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets löneredvisionsdatum och inte fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

1.4 Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före företagets löneredvisionsdatum

Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets löneredvisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har

överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

1.5 **Redan genomförd lönerevision**

Om de lokala parterna i avvaktan på nytt löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 **TILLÄMPNINGSREGLER**

Följande tillämpningsregler gäller om inte lokala överenskommelser träffas om annat.

2.1 **Begreppet företag**

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag".

Företaget betraktas dock som en helhet om

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd.

2.2 **Retroaktiv omräkning**

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

2.2.1 **Övertidsersättning, resttidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m.**

Övertidsersättningar, resttidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m. skall omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

2.2.2 **Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 **Sjukavdrag**

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning.

Avdrag/sjukavdrag som grundar sig på ersättning från försäkringskassan skall inte omräknas retroaktivt.

2.2.4 **Semestertillägg**

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.2.5 **Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte för överenskommelse om arbetstidsförkortning i central löneöverenskommelse.

3 **PROVISION**

Följande regler för provision gäller om inte lokala eller enskilda överenskommelser träffas om annat.

3.1 **Krontalsprovisioner**

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.2 **Garanterade provisioner**

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.3 **Övriga provisioner**

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

4 **PREMIELÖN**

För tjänsteman med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

5 **VISSA PENSIONSFRÅGOR**

5.1 **Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 **Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företaget skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkt.

§11 Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Uppsägningstid per den 30 juni 1974 respektive 31 mars 1998

~~Om uppsägningstiden per den 30 juni 1974 från arbetsgivarens eller tjänstemannens sida i det individuella fallet på grund av kollektivt eller enskilt avtal är längre än den enligt mom 1-2 ovan, skall den längre uppsägningstiden fortfarande gälla, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommer om annat.~~

Vid uppsägning från en anställning som påbörjats före den 1 april 1998 är tjänstemannen tillförsäkrad den uppsägningstid som gällde den 31 mars 1998. Det innebär att uppsägningstiderna enligt mom 2:1 ovan gäller för samtliga fr.o.m. den 1 april 1998, men att var och en har garanti om att uppsägningstiden i det enskilda fallet ej skall vara kortare än den som gällde 31 mars 1998.

Anmärkning

Uppsägningstider den 30 juni 1998:

Anställningstid vid företaget	Tjänstemannen har					
	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år	fyllt 40 år	fyllt 45 år
	uppsägningstid i månader					
mindre än 6 mån	1	1	1	1	1	1
from 6 mån till 6 år	1	2	3	4	5	6
from 6 år till 9 år	2	3	4	5	5	6
from 9 år till 12 år	–	3	4	5	6	6
from 12 år	–	3	4	6	6	6

Har en anställd, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

§ 13 GILTIGHETSTID

Avtalen mellan Gröna arbetsgivare och Unionen samt Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna gäller fr.o.m. den 1 april 2023 t.o.m. den 31 mars 2025.

Tidplan för omförhandling mm i samband med avtalsuppsägning framgår i övrigt av Industriavtalet.

Avtalet mellan Gröna arbetsgivare och Ledarna gäller fr.o.m. den 1 april 2023 och tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

ARBETSMILJÖAVTAL

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är ense om att främja utvecklingen av god arbetsmiljö till gagn både för företag och anställda. Arbetet ska genomföras i samverkan mellan de lokala parterna.

Arbetsmiljöarbetet är viktigt för företagens verksamhet och syftar till sunda och säkra arbetsförhållanden för att skydda liv och hälsa. Målet är en god arbetsmiljö som även omfattar såväl de fysiska som de organisatoriska psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön. Det skall också leda till minskad sjukfrånvaro samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet. Parterna är ense om att systematiskt arbetsmiljöarbete ska utgöra grunden för det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. ~~Att arbetsmiljöns beskaffenhet ska vara säker både ur psykiskt och fysiskt hänseende skall vara vägledande.~~

Parterna lägger stor vikt vid att verksamheten organiseras så att arbetet ger möjligheter till variation. De anställda ska också ges möjlighet att påverka den egna arbetssituationen.

§ 2 Lokal samverkan

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i det löpande arbetet av ansvariga chefer.

De lokala parternas samverkan är grundläggande för att arbetsmiljöarbetet ska bli bra och effektivt. Lokala överenskommelser bör träffas om formen för samverkan. Hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete skall bedrivas, arbetsmiljöutbildning och rehabilitering är frågor som kan regleras i lokala överenskommelser. Lokala överenskommelser anpassas till varje företags förutsättningar och verksamhet.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen.

§ 3 Utbildning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarna gemensamt svarar för att skyddsombuden får erforderlig utbildning. Likaså svarar arbetsgivarna för att chefer eller andra befattningshavare som har arbetsuppgifter som påverkar arbetsmiljön får erforderlig utbildning inom sina respektive arbetsområden.

Med erforderlig utbildning avses grund- och vidareutbildning. När det gäller grundutbildning skall det av parterna framtagna utbildningsmaterialet eller ett av de lokala parterna överenskommet material användas. Skyddsombud bör få sin grundutbildning senast sex månader efter att de valts.

Vidareutbildningens innehåll, tidsomfattning, ersättning och därmed förenade frågor är sådant som behandlas inom ramen för lokal samverkan.

Parterna är överens om att detta avtal inte inskränker rättigheterna i förtroendemannalagen.

För att förebygga skaderisker är det viktigt att alla anställda får god kännedom och insikt om arbetsmiljörisker och skyddsregler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda, inhyring, återkomst efter en tids frånvaro och vid införande av nya arbetsuppgifter. Formen och omfattningen för detta arbete bestäms lokalt.

§ 4 Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokal överenskommelse gäller förhandlingsordningen.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare fr.o.m. den 1 juni 2004 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.