

# Avtal om löner och lönebildning

## 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till Tekniktjänstearbetsgivarna.

## 2 Övergripande mål för lönebildningen

Enligt löneprinciperna ska lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål samt ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. En konstruktiv dialog om lönebildningen underlättas av väl definierade och kommunicerade kriterier för lönesättningen av medarbetarna. Företaget och lönesättande chefer har ansvar för kriterier, mål och resultatuppföljning.

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft samt medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Lönesättningen ska vara saklig och systematisk samt individuell och differentierad. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.

I verksamheter som saknar lokal facklig organisation sker lönebildningen för medarbetarna i första hand genom samråd med den lönesättande chefen, enligt samma principer som i verksamheter där sådan finns.

## 3 Löneprocessen

### 3.1 Parternas inledande arbete

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Lokala parter ska med utgångspunkt från Tekniktjänsteavtalets löneprinciper förhandla om lönerevisionen. Lönerevisionstidpunkt är den 1 april 2017, 2018 och 2019 om inte annan överenskommelse träffas.

De lokala parterna ska i god tid före lönerevisionstidpunkten förhandla i syfte att kunna bli överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Förhandlingen bör omfatta:

- förutsättningarna för att träffa överenskommelse om att tillämpa lönesättning utan centralt fastställt löneutrymme
- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner samt de kriterier för lönesättning som tillämpas vid företaget
- de ekonomiska förutsättningarna och utrymme för revisionen
- lönestrukturen och aktuellt löneläge i företaget
- tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- former för information till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till

### 3.2 Utvecklings- och målsamtal

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren.

Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov.

Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

### 3.2.1 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten

### 3.3 Det individuella lönesamtalet

Arbetsgivaren ska se till att lönesamtal mellan lönesättande chef och medarbetaren sker årligen.

Lönesamtalet omfattar:

- företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- individuell löneutveckling

### 3.4 Parternas avslutande arbete

- a) När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Unionenklubben förslag till nya individuella löner för de medarbetare som klubben företräder. På begäran förhandlar de lokala parterna om företagets förslag. Begäran om förhandling ska framställas inom två veckor efter det att företaget lämnat sitt förslag. På företag där klubb saknas ska begäran om förhandling framställas av Unionens region inom två veckor efter det att företaget lämnat förslag till nya individuella löner till berörda medlemmar i Unionen vid företaget.

Förhandlingarna genomförs enligt löneavtalets förhandlingsordning. I förhandlingar ska de lokala parterna eftersträva att komma överens utifrån företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.

- b) Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.
- c) De lokala parterna utvärderar löneprocessen, lönesamtalen och förhandlingsklimatet genom konstruktiva diskussioner med syfte att nå de bästa förutsättningarna för en väl fungerande lokal lönebildning vid företaget.

## 4 Individgaranti

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som inte får någon löneutveckling eller en löneutveckling som klart understiger den för övriga jämförbara medlemmar på företaget och skälen för det. För medlemmar i Unionen som inte uppfyller satta mål ska de lokala parterna överlägga om skälen för den bristande måloppfyllelsen och vad som kan göras för att åtgärda det, t.ex. kompetenshöjande åtgärder. Arbetsgivaren för protokoll från överläggningen.

Chef och medlem upprättar gemensamt särskild åtgärdsplan med tidplan och uppföljning.

Åtgärdsplanen ska vara skriftlig. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal företrädare för Unionen. Åtgärderna i planen ska syfta till att medlemmen ska kunna ges förutsättningar att uppfylla de mål som bestämts och därmed få en positiv löneutveckling.

Chef och medlem ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning och utvärdering av åtgärdsplanen ska ske. Om Unionens medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd, och berörd medlem därmed inte får någon löneutveckling eller en löneutveckling som klart understiger den som gäller för övriga jämförbara medlemmar på företaget, ska arbetsgivaren först begära lokal förhandling och parterna vara överens om detta. Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer.

## 5 Lokal överenskommelse om lönebildning

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa andra regler än de nyss angivna om lönesättning utan centralt fastställt löneutrymme. Om särskild giltighetstid inte har bestämts gäller den lokala överenskommelsen under samma tid som Tekniktjänsteavtalet Unionen.

## 6 Förhandlingsordning

I det fall de lokala parterna ej kan träffa överenskommelse om fördelning av lönerna har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling inom två veckor efter avslutad lokal förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Tekniktjänstearbetsgivarna-Unionen. Lönenämnden består av två representanter för Tekniktjänstearbetsgivarna och två representanter för Unionen. En av representanterna för Tekniktjänstearbetsgivarna skall vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

## 7 För lönenämnden gäller följande

Om parterna inte lyckas träffa överenskommelse gäller för medlemmarna i Unionen under avtalsperioden ett utrymme för löneökningar om 6,1 % beräknat på medlemmarnas fasta kontanta lön dagen före lönerevisionsdagen.

Har inte de lokala parterna enats om annat och omfattar avtalsperioden flera lönerevisioner ska procentsatsen för avtalsperioden delas med antalet revisioner och gälla för envar revision. Arbetsgivaren har möjlighet att ensidigt inom en ram om plus/minus en tredjedel av värdet per lönerevision, vikta om värdet mellan flera lönerevisioner.

Efter lönerevisionen ska lönen för en heltidsanställd medarbetare, som fyllt 18 år uppgå till lägst 17 702 kr år 2017, 18 056 kr 2018 och 18 417 kr 2019. För en heltidsanställd tjänsteman med ett års sammanhängande anställning vid företaget ska lönen uppgå till minst respektive 18 936 kr 2017, 19 315 kr 2018 och 19 701 kr 2019. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.

### *Anmärkning*

*Angående avtalsvärdet under perioden gäller följande. Om de lokala parterna kommer överens om att en eller flera revisioner ska ha ett högre eller lägre värde än den procentsats som gäller för avtalsperioden delat med antalet revisioner, innebär det i sig inte att löneavtalsvärdet för avtalsperioden ökar eller minskar i motsvarande mån. Det innebär alltså att parterna i efterföljande revisioner kan återopa det sammanlagda avtalsvärdet med avräkning för det högre eller lägre värde man enats om för en eller flera tidigare revisioner. Det bör dock observeras att de lokala parterna med bindande verkan kan träffa överenskommelse om ett högre eller lägre sammanlagt löneavtalsvärde för avtalsperioden.*