

Avtal om lönebildning i företagen

Mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Unionen fr o m 1 april 2017 t o m 31 mars 2020.

Arbetsgivarföreningen KFO och Unionen är ense om följande avtal för KFOs medlemsföretag enligt särskild lista.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bör vara en positiv kraft i företagets verksamhet och skapa förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Ständigt förbättringsarbete, som alla anställda ska vara medverkande i och därmed bidra med sina insatser, leder till en intäktsskapande lönebildning. Detta möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitet utveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

2. Principer för lönesättningen i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Av betydelse härvid är utveckling av personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, stresstålighet, problemlösning, omdöme, initiativ, idériakedom.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur tjänstemannen uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras. Samma värderingar och tillämpning beträffande ovanstående principer skall även gälla för att motverka all typ av diskriminering. Vid annat tillfälle än vid löneförhandlingen analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa korrigeras snarast dock senast inom en treårsperiod.

Utveckling av företagets arbetsorganisation till följd av konkurrens, ny teknik och informationssystem, affärs- och marknadsorientering etc förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling bör ge alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov förkovra sig i sitt arbete.

Genom ökad kompetens bör de anställda sålunda bidra till företagets produktivitet utveckling och få en beredskap för framtida arbetsuppgifter. Detta förutsätter individuell

och differentierad lönesättning. För äldre tjänstemän gäller samma principer som för yngre.

3. Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

3.1

Det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Parterna bör härvid finna 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 av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen.

I förhandlingen görs först en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt träffas överenskommelse om lönerevisionsdatum, formerna och de lokala kriterierna för lönerevisionen.

I samband med den årliga lönerevisionen genomför också de lokala parterna, inom ramen för lönerevisionen enligt 3.4, en löneöversyn i syfte att för berörda medlemmar i Unionen bibehålla eller uppnå en önskad lönestruktur. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur samt hur den bör vara beskaffad för att stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingar.

Enas inte parterna om annat är lönerevisionsdatum den 1 april respektive avtalsår.

3.2

Lönesamtal

Lönesamtal ska hållas årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Det är av avgörande betydelse för lönesättningen att en dialog förs mellan chef och berörd medlem i Unionen. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat i relation till satta mål - allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt - med koppling till individuell löneutveckling. Arbetsgivaren initierar sådan dialog. Då det är tekniskt möjligt skall även dialog föras med föräldralediga, långtidssjuka etc. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Utvecklingssamtal

Ett framgångsrikt arbete med lönesättning förutsätter samtal där kompetensutvecklingen på ett naturligt sätt kopplas till detta arbete. Härigenom kan tjänstemännen stimuleras och känna gensvar för gjorda satsningar och framsteg. Arbetsgivaren ska klargöra de mål och krav som finns på tjänstemannens framtida utveckling och prestation. Tjänstemannens kompetens och kompetensutveckling ska sättas i relation till företagets framtida kompetensbehov. Tjänstemannens befattningsbeskrivning ska vid behov uppdateras för att spegla aktuellt innehåll.

Utvecklingssamtal ska hållas minst en gång per år och kan vid behov ske oftare. Utvecklingssamtalet bör utmynna i att en plan för mål och utveckling upprättas för tjänstemannen. Utvecklingssamtalet bör dokumenteras.

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

3.3

De lokala parterna ska genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda tjänstemännen. Vid överväganden beträffande lönestrukturen ska beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mera kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, förbättrade arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

3.4

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas, ökas lönesumman för de medlemmar i Unionen vid företaget som omfattas av lönerevisionen med minst 2,2 procent för 2017, 2,0 procent för 2018 och 1,8 procent för 2019. Varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen skall erhålla en lönehöjning om lägst 266 kronor per månad respektive avtalsår.

3.5

Med utgångspunkten att varje anställd - till följd av sina arbetsuppgifter och av sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål - bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökade lönsamhet och tillväxt ska alla heltidsanställda erhålla lönehöjningar enligt 3.4 ovan, om inte de lokala parterna enas om annat. Om en tjänsteman inte skulle fungera i sin befattning samt erhålla lägre lönehöjning ska särskilda överläggningar hållas mellan berörda parter om orsakerna härtill och dessa bör överenskomma om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling.

3.6

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt. Enligt avtalets förhandlingsordning kan dock central förhandling påkallas av endera parten.

3.7

Efter lönehöjningen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år uppgå till lägst 17.702 kronor 2017, 18.056 kronor 2018 samt 18.417 kronor 2019. För tjänsteman som saknar yrkeslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än bristande yrkeslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överenskommelse.

För tjänstemän med ett års sammanhängande anställningstid i företaget skall månadslönen uppgå till lägst 18.824 kronor 2017, 19.201 kronor 2018 samt 19.585 kronor 2019.

3.8

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2020.

KFO och Unionen ska i god tid före avtalets utgång uppta förhandlingar i syfte att träffa nytt avtal innan det gamla avtalet löpt ut.

Stockholm den 29 juni 2017

Arbetsgivarföreningen KFO
Tobias Nilsson

Unionen
Andreas Wallén

Omfattnings-, tillämpnings- och förhandlingsregler

1. Omfattning

1.1

Detta lönebildningsavtal omfattar ej tjänsteman som anställts för en anställningstid om högst sex månader om inte annat sägs i det enskilda anställningsavtalet. I övrigt omfattar avtalet alla andra tjänstemän även sjuka, föräldralediga, tjänstlediga etc om inte det enskilda anställningsavtalet anger något annat.

1.2 Kontraktslön

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

2. Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller om så har varit klar praxis vid företaget, tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med ”företag” företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

2.2.1

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

2.2.2

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2.3 Sjuklön

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen ska ej omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3. Provision

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

5. Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till KP Pension & Försäkring alternativt Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

6. Förhandlingsordning och fredsplikt

6.1 Lokal förhandling

Om tjänstemannaklubben eller representant för tjänstemännen vid företaget så begär ska lokal förhandling ske om tillämpningen av detta avtal enligt vad som anges i punkt 3.1 andra stycket i lönebildningsavtalet.

6.2 Central förhandling

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

De centrala parternas representanter ska vid förhandlingen aktivt - och med hänsyn till de ståndpunkter som intagits av de lokala parterna - tillämpa föreliggande avtal och beakta intentionerna vid dess tillkomst.

KFOs och Unionen/KFO-As medverkan ska syfta till att lokala lösningar bryts upp samtidigt som nya lösningar prövas.

Vid den centrala förhandlingen tillförs den lokala tvisten dessutom ytterligare synpunkter från KFO och Unionen/KFO-A. Dessa kan bidra till att tvistefrågan kan lösas på ett sätt, som alla inblandade parter finner rimligt och riktigt.

Det åligger de centrala parternas representanter att vid tvistens behandling på alla sätt söka undvika att tvistefrågan förblir olöst och de lokala motsättningarna ökar.

6.3 Nämnden för lönefrågor

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till nämnden för lönefrågor.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFO respektive Unionen/ KFO-A utser två ledamöter var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister rörande punkten 3 i lönebildningsavtalet samt vad denna bilaga anförs i punkt 3 och 4 om provision och premielön. Om ett företag skulle vägra följa nämndens utlåtande gäller ej längre avtalet i den fråga tvisten avser.

I tvister som rör avtalets omfattning och förhandlingsordningen samt vissa pensionsfrågor (punkt 1, 2, 5 och 6 i denna bilaga) ska nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. KFO och Unionen/KFO-A ska därvid utse en opartisk ordförande.