



Datum
2019-09-20

Dokument nr
19.21

Vår referens
Lukas Ringqvist

Ersätter nr

Till
Enheten för Avtal och Politik
Regionkontoren
Facklig Rådgivning
Alla klubbar
APO

Individgaranti på Arbetsgivaralliansen - Idrott

Bakgrund

Inför avtalsrörelsen 2017 fanns på avtalsområdet en siffersatt individgaranti, men med en alternativregel som gjorde det möjligt utge en lägre löneökning under vissa förutsättningar.

I avtalsrörelsen 2017 landade parterna i att den siffersatta individgarantin togs bort på prov och en ny reglering med åtgärdsplan vid låg löneökning infördes under en försöksperiod. I den nya regleringen ställdes tydligare krav på handlingsplaner och kompetensutveckling för de individer som fick låg eller ingen löneökning. Efter 2018 års lönerevision skulle utfallet utvärderas och inför lönerevisionen 2019 har Unionen haft en ensidig rätt att återinföra den tidigare skrivningen.

Under 2017 och 2018 skickade Unionen ut enkäter till tjänstemännen inom avtalsområdet och sammanlagt inkom över 1 800 svar. Dessa har utvärderats och majoriteten har sagt att den nya regleringen inte har fungerat tillförlitligt och att handlingsplaner inte har upprättats för de anställda som fått låg eller ingen löneökning.

Inför lönerevisionen 2019 har därför beslutats att regleringen som infördes 2017 sägs upp och den tidigare regleringen med en siffersatt individgaranti återinförs. Unionens bedömning är att det skulle behövas ytterligare utbildningsinsatser och information om löneavtalet för att den nu uppsagda regleringen skulle kunna fungera.

Unionen har delat resultatet av utvärderingen med Arbetsgivaralliansen och meddelat att den tidigare regleringen återinförs fr.o.m. lönerevisionen 2019.

Individgarantin lönerevisionen 2019

Återinförandet av den tidigare regleringen innebär att fr.o.m. den 1 nov 2019 är avtalstexten:

Den individuella löneutvecklingen

Vid löneöversyn 1 november 2019 garanteras varje tjänsteman en lönehöjning med lägst 220 kronor per månad. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Heltidsanställd tjänsteman som erhåller en löneökning lägre än 300 kronor per månad vid respektive löneöversyn ska på begäran erhålla en skriftlig motivering om skälet till utfallet. För deltidsanställd ska beloppet nedsättas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid. Är motiveringen hänförlig till tjänstemannens måluppfyllnad, prestationer och/eller behov av kompetensutvecklande insatser eller motsvarande ligger motiveringen till grund för kommande medarbetarsamtal där behov av åtgärder ska behandlas i syfte att leda till en mer gynnsam löneutveckling.

För provisions-, premie- 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.

Detta innebär att en anställd som får lägre än 300 kr, men över 220 kr, ska erhålla en handlingsplan som sedan i nästkommande medarbetarsamtal ska följas upp så att den heltidsanställda kan få en bättre löneutveckling. Handlingsplanen åligger arbetsgivaren tillsammans med den anställda att upprätta. För en deltidsanställd på exempelvis 50 procent innebär motsvarande belopp 150 kr per månad, jämfört med 300 kr per månad.

Även avtalstexten från 2016 om ”Alternativregel till individgaranti” återinförs fr.o.m. 1 nov:

Alternativregel till individgaranti

Medlemmar i Unionen ska ha del av lönerevision i enlighet med löneprinciper som parterna angivit i detta avtal.

För medlem i Unionen som inte uppfyller uppsatta mål enligt lönekriterier och organisationens löneprinciper kan löneutfallet vara lägre än individgarantin.

I dessa fall ska:

- Arbetsgivaren redovisa till Unionen vilka medlemmar som omfattas av denna alternativregel och skälen till att de undantas.
- Arbetsgivaren ska kalla till överläggning om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och eventuella behov av insatser och hanteras enligt punkten ”ogynnsam löneutveckling”.

För det fall parterna inte kan komma överens lokalt kan frågan hänskjutas till de centrala parterna. Om de centrala parterna inte kommer överens ska individgaranti utgå.

Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman som är helt avlönad med provision höjs i samband med löneöversyn med lägst 220 kronor.

Detta innebär att lokal part i form av klubb, arbetsplatsombud med förhandlingsmandat avseende lön alternativt regionkontor (i de fall lokal facklig part saknas på organisationen/företaget) även i lönerevisionen 2019 kan komma överens om en lägre löneökning än 220 kr för vissa tjänstemän, om förutsättningarna ovan är uppfyllda.

Om en arbetsgivare vill ge en lägre löneökning än 220 kr 2019 och tjänstemannen också fick en låg löneökning 2018 ska arbetsgivaren kunna visa att det upprättats en handlingsplan 2018. Den anställda ska ha kompetensutvecklats under året, men utan att önskat resultat uppnåtts, för att det ska vara möjligt att ge en lägre löneökning även 2019. I de fall arbetsgivaren kan visa detta, finns det skäl att utge ett lägre belopp än individgarantin. Central förhandling kommer inte påkallas i de fall arbetsgivaren kan visa tillräckliga skäl att utge ett lägre belopp än individgarantin.

Eventuella frågor hänvisas till avtalsansvarig ombudsman, Lukas Ringqvist, 08-504 161 15, lukas.ringqvist@unionen.se

Sammanfattning

En siffersatt individgaranti återinförs på avtalsområde Arbetsgivaralliansen - Idrott fr.o.m. den 1 november 2019. Det är viktigt att denna information sprids till medlemmar och förtroendevalda inom avtalsområdet. Det är även fortsättningsvis möjligt att under vissa förutsättningar utge en lägre löneökning än den siffersatta individgarantin.

Enheten för Avtal och Politik



Martin Wästfelt