

Partsgemensam text löneavtalet Tekniktjänstearbetsgivarna Unionen

Löneavtalet Unionen

Nedan följer en partsgemensam information från Tekniktjänstearbetsgivarna och Unionen avseende löneavtalet.

Löneavtalet bygger på en utvecklad lokal process med individuella lönesamtal mellan respektive chef och medarbetare. Därutöver innebär löneavtalet att de lokala parterna ska ha ett inledande arbete inför lönesamtalen och ett avslutande arbete efter att samtalen har genomförts. Avtalet preciserar också de lokala parternas arbete med lönerrevisionen. Det är lämpligt att protokoll upprättas från dessa lokala förhandlingar på samma sätt som vanligen sker vid andra lokala förhandlingar.

Det finns inget centralt fastställt löneutrymme och avtalet möjliggör lokala överenskommelser om vilken nivå som ska gälla. Med lönervisionsdatum avses att de lokala parternas inledande arbete och därefter de individuella lönesamtalen ska genomföras i anslutning till dessa datum samt att de löneökningar som fastställs ska gälla från dessa datum om de lokala parterna inte enas om annat. Avtalet innehåller en reglering som anger vad som gäller om parterna inte kommer överens och tvisten tas till Lönenämnden Tekniktjänstearbetsgivarna-Unionen, den s.k. stupstocksregleringen. Avtalet beskrivs mer utförligt i de följande avsnitten.

Avtalets omfattning

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

Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas uppfattning att lön ska vara en drivkraft som gör att både medarbetare och företag växer. De lönesättningskriterier som används ska vara väl kända av medarbetarna. Det ska löna sig att öka sina kunskaper och erfarenheter och därigenom förbättra sina arbetsinsatser. På så sätt får medarbetaren stora möjligheter att genom bra arbetsprestationer påverka sin lön.

Enligt löneprinciperna, som finns i "Avtal om löneprinciper", ska lönebildningen vid företaget kopplas till företagets övergripande mål samt ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Genom att det sätts upp väl definierade och kommunicerade kriterier för hur lönesättningen av medarbetarna ska gå till, kan man uppnå en konstruktiv diskussion om lönebildningen vid företaget. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att öka sin lön. Det är företaget och lönesättande chef som har ansvar för kriterier, mål och resultatuppföljning av medarbetarna.

Löneprocessen

De lokala parternas inledande arbete

Före det att lönesamtalen mellan chef och medarbetaren genomförs, ska de lokala parterna i god tid förhandla i syfte att komma överens om formerna för lönerrevisionen. Löneprinciperna i Tekniktjänsteavtalet utgör utgångspunkten för lönerrevisionen.

I löneavtalet har de frågor som bör ingå i den inledande förhandlingen sammanfattats i ett antal punkter. Parterna bör förhandla om

- 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
- en tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- former för information till chefer och tjänstemän om hur lönesättningen ska gå till

Avsikten med det inledande arbetet är att de lokala parterna ska skapa en process där företagets lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft samt medarbetarens uppnådda resultat, ansvar, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. En viktig del för förhandlingen är också företagets ekonomiska och marknadsmässiga situation. Att detta diskuteras på ett sakligt sätt mellan de lokala parterna gör att förhandlingarna förs utifrån realistiska förväntningar och att parterna i möjligaste mån utgår från en gemensam bild när lönerevisionen genomförs. På så sätt skapas en lönebildning och lönesättning i företaget som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Om de lokala parterna åberopar underlag (handlingar) i den inledande förhandlingen ska dessa göras tillgängliga för motparten. Detta är inte någon ny förpliktelse utan en påminnelse om vad som gäller enligt medbestämmandelagen. Det är dock mycket viktigt att påpeka att åberopat underlag kan utgöra företagshemligheter för vilka sekretess gäller eller material som av andra skäl omfattas av tystnadsplikt, t.ex. uppgifter som kan vara marknadspåverkande för aktiekurser. Sådana uppgifter ska inte göras tillgängliga i vidare omfattning än vad som gäller enligt medbestämmandelagen och de fackliga företrädare som fått del av uppgifterna måste oftast hålla uppgifterna hemliga.

Syftet är att parterna ska komma överens i den inledande förhandlingen. För att detta ska vara möjligt bör parterna undvika att ge sig in i detaljdiskussioner och fastna i formfrågor. Det finns inte något krav på lokala överenskommelser, men parterna ska genom konstruktivt utbyte av synpunkter genomlysna de frågor som är av betydelse för lönerevisionens genomförande. Om intentionerna mellan parterna är tydliggjorda i de inledande förhandlingarna borde det innebära att förutsättningarna för att parterna inte behöver göra justeringar i de avslutande förhandlingarna är goda.

Information

Sedan parterna kommit överens om formerna för lönerevisionen ska arbetsgivaren informera sina lönesättande chefer om processen och vilka intentioner och prioriteringar som parterna eventuellt kommit överens om. Arbetsgivaren ska även påminna om gällande lönesättningskriterier och hur lönesamtalen bör genomföras, det vill säga vad som ska tas upp i samtalet och kanske också hur samtalet ska vara utformat och den praktiska hanteringen i samband med samtalet.

Arbetsgivaren bör även informera alla medarbetare vid företaget om hur lönerevisionen kommer att gå till. I informationen kan exempelvis företagets lokala förutsättningar, lönegrundande kriterier och varje medarbetares inflytande i processen beröras.

Även den lokala arbetstagarparten informerar och förankrar löneprocessen på lämpligt sätt bland sina medlemmar.

Utvecklings- och målsamtal

För den enskilde medarbetaren påbörjas löneprocessen redan i samband med det årliga utvecklings- och målsamtalet. Vid detta samtal sätts det upp individuella mål för medarbetaren och det görs även en återblick för att se hur tidigare uppställda mål uppnåtts. Resultatet av ett sådant samtal utgör sedan en naturlig utgångspunkt för själva lönesamtalet. Mål och resultat samtalen bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter och om dessa utvecklats med avseende på krav, svårighet och ansvar. Chef och medarbetare diskuterar även individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov.

Resultatet av utvecklings- och målsamtalen ska dokumenteras om medarbetaren begär det.

Lönesättningskriterier

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetets svårighetsgrad, individuell kompetens och uppnådda resultat. Lönesättningskriterierna ska utgå från företagets verksamhet och behov. En lyckad löneprocess förutsätter att principerna för lönesättning är väl kända av samtliga medarbetare i företaget. Tydliga lönesättningskriterier bidrar även till att medarbetarnas kompetensutvecklingsbehov kan klarläggas i ett tidigt skede.

Det är viktigt att lönesättningen av den enskilde medarbetaren uppfattas som rationell, transparent och baseras på uppnådda resultat. Sambandet mellan mål, resultat och lön ska genomsyra processen.

Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är en viktig del i löneavtalet.

Lönesättande chefer måste ta tydligt ansvar för lönesättningen och följa de grundprinciper och direktiv som gäller inom företagets verksamhet samt utgå från de intentioner som de lokala parterna kan ha enats om i den inledande förhandlingen. Samtidigt ska medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet avspeglas i den individuella löneutvecklingen. Det centrala i lönesamtalet är diskussionen om medarbetarens prestationer i relation till företagets lönesättningskriterier. Resultatet av föregående utvecklings- och målsamtal utgör en lämplig utgångspunkt i denna diskussion, då arbetsgivaren i sin bedömning bland annat tar hänsyn till hur väl medarbetaren uppfyllt tidigare uppsatta mål.

För att lönesamtalet ska fungera väl måste den lönesättande chefen och medarbetaren vara väl förberedda vad gäller bedömningsfaktorer samt samtalsform och innehåll. Samtalen bör alltså ske efter en på förhand bestämd struktur och den lönesättande chefen och medarbetaren bör på förhand ha gått igenom vilka frågor som kommer att behandlas under samtalen. Som tidigare nämnts ska medarbetarens lön baseras på en bedömning där företagets lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft samt medarbetarens uppnådda resultat, ansvar, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Detta bör arbetsgivaren noga förklara för medarbetaren i samtalen så att medarbetaren känner till vad dennes lön baseras på.

Både chef och medarbetare har ett gemensamt ansvar för lönesamtalet. Detta är självklarheter men har ändå uttryckts i avtalet. Det förutsätts också att chefen och medarbetaren konstruktivt och med ömsesidig förståelse anstränger sig att komma överens.

Det finns naturligtvis inte något hinder för att lönesamtalet sker i flera steg. I många fall kan det vara lämpligt att göra på det sättet för att företaget ska kunna säkerställa att de intentioner, till exempel vad gäller behov av särskilda lönejusteringar för vissa grupper, som har diskuterats i den inledande förhandlingen faktiskt förverkligas i lönesamtalen. Medarbetaren kan också behöva ett uppehåll i samtalet för att överväga vad som sagts och det förslag som chefen framfört innan chefen och medarbetaren når samsyn.

Resultatet av det individuella lönesamtalet ska i normalfallet inte ändras därefter, men eftersom lönerna fastställs först efter de lokala parternas avslutande arbete kan justeringar ske. Denna ordning skiljer sig från vad som gäller enligt löneavtalet för Sveriges Ingenjörer där lönerna bestäms i de individuella lönesamtalen. Om de lokala parterna överprövar lönesamtalen och ändringar skulle bli vanliga finns det risk för att såväl anställda som chefer inte längre ser lönesamtalen som meningsfulla. Ändringar kan bli aktuella om de intentioner som diskuterats i den inledande förhandlingen inte har följts.

Parternas avslutande arbete

a) Förhandling om klubben begär

När lönesamtalen genomförts lämnar företaget förslag på nya individuella löner till den lokala parten gällande deras medlemmar. Om klubben begär ska de lokala parterna förhandla om företagets förslag. En sådan begäran ska ha lämnats till bolaget inom två veckor efter det att företaget har lämnat sitt förslag till klubben.

Förhandlingen ska genomföras enligt löneavtalets förhandlingsordning. De lokala parterna ska eftersträva att komma överens utifrån företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Om löneprocessen fungerat tillfredsställande kan förhandlingen liknas vid en kontroll- och kvalitetsavstämning mot lönekriterierna och eftersträvad differentiering och lönestruktur.

Även om de individuella lönerna bestäms först genom det avslutade arbetet är inte avsikten att de lokala parterna annat än undantagsvis ska behöva justera de löner som chef och medarbetare talat om.

Det är heller inte så att denna ordning innebär att medarbetares individuella löner är reglerade genom kollektivavtal. Medarbetarnas löner ska alltid anses individuellt bestämda även om resultatet av lönesamtalen hanteras i en avslutande förhandling.

Parterna rekommenderar att det förs till protokollet på vilket sätt det avslutande arbetet har slutförts, vilken nivå som har utgått och om viktning har skett.

b) Meddela och motivera den nya lönen

När den eventuella förhandlingen är avslutad eller om klubben inte har begärt en förhandling meddelar den lönesättande chefen den nya lönen till medarbetaren med en motivering. Detta bör göras muntligen. Målet är att den individuella prestationen i relation till lönesättningskriterierna och företagets förutsättningar är diskuterad på sådant sätt i lönesamtalet att medarbetaren känner sig införstådd med slutresultatet.

Så snart löneförhandlingarna är avslutade och medarbetarna meddelats sin nya lön, betalas lönen ut tillsammans med eventuella retroaktiva löner.

c) Utvärdering

Efter den genomförda lönerevisionen gör parterna en utvärdering av densamma. Utvärderingen bör omfatta själva löneprocessen, de individuella lönesamtalen och förhandlingsklimatet.

Slutsatserna från utvärderingen kommer sedan att ligga till grund för nästkommande års lönerevision och kan utgöra utgångspunkten eller startskottet för nästa års löneprocess.

Individgaranti

I de fall arbetsgivaren avser att inte ge en medlem någon löneutveckling eller löneutveckling som klart understiger den för övriga jämförbara medlemmar på företaget, ska arbetsgivaren redovisa och även ange skälen till detta för klubben.

De lokala parterna ska därefter ha en överläggning tillsammans med medlemmen och klubben där det förs en diskussion om varför medlemmen inte anses uppfylla målen och vad som kan göras för att medlemmen ska kunna förbättra sin prestation och därigenom eventuellt förbättra lönen. Det kan exempelvis röra sig om olika kompetenshöjande åtgärder eller anvisningar från chefens sida. Arbetsgivaren ska föra protokoll över överläggningen för att det ska vara enkelt att gå tillbaka och se vad man diskuterade och kom överens om vid tillfället.

Chefen och medlemmen ska därefter gemensamt upprätta en åtgärdsplan innehållandes en tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig. Om medlemmen önskar ska chefen redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal företrädare för Unionen. Avsikten med åtgärdsplanen är som sagt att medlemmen ska ges förutsättningar att uppfylla de mål som satts upp och därmed kunna få en positiv löneutveckling.

Chefen och medlemmen ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning och utvärdering av åtgärdsplanen ska ske. Om medlemmen så begär kan även en facklig representant delta i utvärderingen.

För att en åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära lokal förhandling och parterna ska vara överens om detta.

Om företaget saknar klubb

Vid företag som saknar lokal facklig part finns det inte någon att diskutera de övergripande principiella frågorna med. Chefen får i stället föra diskussionerna om företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, lönesättningskriterier och tidsplan med medarbetarna i form av arbetsplatsträffar eller med enskilda medarbetare, beroende på lämplighet och företagets storlek.

Chefen ska därefter ha individuella lönesamtal med sina medarbetare. Dessa lönesamtal ska följa samma principer som gäller för företag som har klubb.

När de individuella lönesamtalen ägt rum ska företaget lämna förslag på nya individuella löner till medarbetarna. Om det bland Unionens medlemmar uppkommer anledning att tro att

lönerevisionen inte genomförts på ett korrekt sätt, kan de kontakta Unionens regionkontor som har att hantera frågan. Unionens region kan då inom två veckor begära förhandling avseende förslagen. Avsikten är inte att en sådan förhandling ska avse situationer där en medarbetare generellt är missnöjd med sin lön, utan det krävs att företaget agerat i strid mot kollektivavtalet.

I de fall en medarbetare inte fått någon löneökning eller en löneökning som klart understiger den för jämförbara medarbetare på företaget, ska arbetsgivaren uppge skälen till detta. Chefen och medarbetaren ska i samband med detta diskutera vad som kan göras för att medarbetaren ska kunna förbättra sin prestation, exempelvis i form av kompetenshöjande åtgärder. Chefen och medarbetaren upprättar därefter gemensamt en särskild åtgärdsplan med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig. Åtgärderna i planen ska syfta till att medarbetaren ska kunna ges förutsättningar att uppfylla de mål som bestämts och därmed få en positiv löneutveckling. Chefen och medarbetaren ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning och utvärdering av åtgärdsplanen ska ske. Om medlem så begär kan facklig representant delta i utvärderingen.

Vad gäller om parterna inte kommer överens?

För att markera att de lokala parterna först och främst ska komma överens har stupstocksregleringen, det vill säga det som gäller om man inte kan komma överens, placerats i avtalets förhandlingsordning. Stupstocken är konstruerad som en instruktion till lönenämnden och innebär att om de lokala parterna inte enats om annat, ska lönerna för gruppen medarbetare som är medlemmar i Unionen vid företaget under avtalsperioden öka med en viss procentsats. Avstämningen ska göras på kollektiv nivå.

Stupstocksregleringen är konstruerad på så sätt att den ska passa även för fleråriga avtal. Om avtalsperioden omfattar flera lönerevisioner och de lokala parterna inte enats om annat ska procentsatsen för avtalsperioden delas med antalet revisioner och gälla för envar revision. Vid fleråriga avtal finns det normalt en möjlighet för arbetsgivaren att ensidigt kunna vikta om värdet mellan lönerevisionerna i enlighet med löneavtalet.

I det fall det råder oenighet mellan de lokala parterna om huruvida företaget uppfyllt värdet för en lönerevision kan den lokala medarbetarparten begära förhandling i frågan. Mest troligt kommer oenigheten aldrig behöva drivas till prövning i lönenämnden. Varken arbetsgivarparten eller medarbetarparten har någon anledning att driva en sak till lönenämnden eftersom instruktionen till nämnden tydliggör vad avgörandet kommer att bli.

I de sällsynta undantagsfall då tvister om värdet på lönerevisionen gäller knepiga tekniska beräkningar är det tänkbart att frågan inte löses i lokal eller central förhandling. Vi har inte kunnat finna något exempel på en sådan tekniskt knepig situation, vilket med styrka talar för att frågan är av hypotetisk karaktär. Vi kan dock inte med absolut säkerhet säga att situationen aldrig någonsin kan uppstå. Därför finns anledning att klargöra att lönenämnden, enligt hävd, inte hanterar enskilda individers löner. Skulle alltså nämnden komma fram till att det finns något återstående värde kommer lönenämnden att återförvisa frågan till de lokala parterna för att lösas i förhandling. Detsamma gäller om parterna själva i efterhand uppmärksammar att det uppstått felaktigheter i lönerevisionen. I det fallet får de lokala parterna i förhandling hitta sätt att komma överens om hur saken ska hanteras. Träffas ingen överenskommelse, och saken gäller ett återstående revisionsvärde, får arbetsgivaren efter förhandling lägga ut det återstående värdet. Som synes ska frågorna hanteras på vanligt sätt.

Lokal part som vill begära central förhandling ska göra det inom två veckor från avslutad lokal förhandling. Om inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse kan frågan överlämnas till slutligt avgörande i Lönenämnden Tekniktjänstearbetsgivarna-Unionen.

Avslutande kommentarer

Avtalets avsikt är som sagt att de lokala parterna ska försöka komma överens. En förhandling är ett givande och tagande, vilket innebär att båda parter måste vara beredda att överväga kompromisser.

Det är viktigt att påpeka att löneprocessen är en process över tid. Det kan ta några år att få till stånd en väl fungerande lokal löneprocess, men det är viktigt att förbättringsarbetet fortsätter trots ett och annat hinder längs med vägen. Det är alltså fråga om mer än den nu pågående lönerevisionen, det är en framtidsinriktad verksamhet som handlar om mycket mer än att bara sätta lön.

I det fall de lokala parterna kör fast eller har olika uppfattning kring avtalets innehåll kan parterna gemensamt begära en central konsultation. Detta är en överläggning mellan de centrala och lokala parterna för att gemensamt gå igenom processen och reda ut eventuella missförstånd så att de lokala parterna kan ta nya tag i förhandlingarna.

Om central konsultation begärs kommer inga nya löner att betalas ut förrän konsultationen är genomförd.

Avtalstexten för löneavtalet framgår av bilaga 1.