

Löneavtal med Unionen

Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige, Plåt- och Ventföretagen, VVS Företagen (arbetsgivarförbundet)

och

Unionen

Är ense om följande löneavtal att gälla för arbetsgivarförbundens medlemsföretag och Unionens medlemmar vid dessa.

Löneavtalet gäller från och med 2017-05-01 till och med 2020-04-30.

Avtalet gäller därefter för ett år i sänder, om avtalet inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

För det fall att uppsägning skett av märkessättande avtal inom industrin, senast den 30 september 2018, äger part möjlighet att säga upp detta avtal senast den 31 oktober 2018, till upphörande den 30 april 2019.

1 a Löneprinciper

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilda tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idérikeedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre tjänstemän oavsett etnisk härkomst.

Det är viktigt att förekommande löneskillnader upplevs som motiverade och rättvisa.

Lönesättningen bör stimulera till kompetensutveckling i olika former.

Inför de lokala löneförhandlingarna skall de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget skall dessa justeras i samband med förhandlingarna.

Föräldralediga, som inte arbetar vid tidpunkten för en lönerevision, ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga tjänstemän.

1 b Riktlinjer för lokala löneförhandlingar

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget i syfte att träffa överenskommelse om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen.

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individerna utvecklas och stimuleras till goda insatser.

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

De grundläggande principerna om individuell och differentierad lönesättning skall vara vägledande för det lokala lönerevisionsarbetet.

Lönesamtal förutsätts hållas årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Utgångspunkt för dessa samtal ska vara löneprinciperna enligt detta avtal och, i förekommande fall, företagets lönesättningsprinciper. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Parterna skall sträva efter att bli överens utan att centrala förhandlingar skall behöva tillgripas. Det är därför viktigt att man sakligt motiverar sina ståndpunkter och visar varandra ömsesidig förståelse och respekt.

Vidare beaktas att tjänstemän genom sitt arbete bidrar till företagets resultat och att företagets framgång är beroende av en värdefull och engagerad insats av tjänstemän på alla nivåer.

Uppmärksamhet bör bl.a. ägnas frågan om vissa tjänstemän eller grupper av tjänstemän har kommit att få ett för lågt löneläge eller haft en ogynnsam löneutveckling. I så fall bör orsakerna utredas och behov av åtgärder diskuteras.

2 Lönehöjningar 2017, 2018, 2019

2.1 Allmän pott

En allmän pott beräknas för 2017 om 1,5 procent, för 2018 om 1,5 procent och för 2019 om 1,5 procent av de fasta kontanta lönerna för Unionens tjänstemän den 30 april respektive år.

Den allmänna potten fördelas av de lokala parterna enligt löneprinciperna i punkt 1.

Lönehöjningarna skall gälla fr.o.m. den 1 maj 2017, 2018 och 2019.

2.2 Löneöversyn

De lokala parterna skall under avtalsåren 2017, 2018 och 2019 utöver ovan angivna utrymme förhandla om löneökningar i syfte att för tjänstemännen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

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

Översynen skall göras utifrån vad som angivits ovan och från löneprinciperna i punkt 1 samt grundas på systematisk och motiverad bedömning.

Lönehöjningar till följd av löneöversyn gäller, om inte annat överenskommes, fr.o.m. den 1 maj respektive år.

3 Lägsta lönehöjning

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas skall varje tjänsteman, som omfattas av lönerevisionen, fr.o.m. den 1 maj 2017, 1 maj 2018 och 1 maj 2019 ha erhållit ett lägsta belopp om 285 kronor, 285 kronor och 300 kronor respektive år. För deltidsanställda minskas beloppet i proportion till arbetstidens längd.

4 Lägsta löner 2017, 2018 och 2019

Efter lönehöjningen den 1 maj 2017, 1 maj 2018 och 1 maj 2019 skall månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år uppgå till lägst 17.700 kronor, 18.054 och 18.415 respektive år.

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget skall månadslönen den 1 maj 2017, 1 maj 2018 och 1 maj 2019 vara 18.752 kronor, 19.127 kronor och 19.509 kronor respektive år. Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader.

De lokala parterna enas om innebörden och tillämpningen av begreppet ”särskilda skäl” i företaget.

5 Förhandlingsordning

Fördelning av allmän pott enligt punkt 2.1 och översyn av lönerna enligt punkt 2.2 skall ske genom förhandling mellan lokala parter.

Målsättningen är att lokala parter träffar en överenskommelse om lönerevisionen. Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalstillämpningen innan förhandlingen avslutas.

Saknar Unionen klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat vid företaget lämnas förslag till och sker överläggning med den enskilda tjänstemannen.

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar ej kan träffa överenskommelse om fördelning av allmän pott enligt punkt 2.1 eller beträffande löneöversyn enligt punkt 2.2 har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden.

Lönenämnden består av tre representanter för berört arbetsgivareförbund och tre representanter för Unionen. En av representanterna för berört arbetsgivareförbund skall vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

Tekniska anvisningar - Löneavtal

2017-05-01 – 2020-04-30

1 Löneavtalets omfattning

1.1

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2017, 30 april 2018 respektive 30 april 2019.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej tjänsteman som den 30 april 2017, 30 april 2018 respektive 30 april 2019

- är anställd för vikariat, som feriearbetande, praktikarbetande eller i fri visstidsanställning och vars anställning ej har varit fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varit fortlöpande under sex månader eller innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det han uppnått pensionsåldern eller har anställts i företaget efter att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid denna.

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

Om tjänsteman, som den 30 april 2017, 30 april 2018 respektive 30 april 2019 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2017, 1 maj 2018 respektive 1 maj 2019 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta medför detta löneavtal ej längre någon rätt till lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal den 1 december 2017, 2018 respektive 2019 eller senare

Om företaget och en tjänsteman den 1 december respektive år eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av respektive års lönerevision skall tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.6 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 följande där tvist uppkommer om löneutrymme i samband med lönerevision. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffats, avses med ”företag” företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

2.2.1 Övertidsersättning

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

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag inom sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller obersättning.

Sjukavdrag för tid efter sjuklöneperioden ska ej omräknas retroaktivt.

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg ska omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras den 1 maj 2017, 1 maj 2018 respektive 1 maj 2019 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Provision

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 löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti ska prövas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 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 tjänstemän 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, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska såsom pensionsmedförande lön till Alecta anmäla lönen efter lönehöjningen.

Avtal om lokal lönebildning

Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Målariföretagen i Sverige, Plåtslageriernas Riksförbund, VVS Företagen (arbetsgivareförbunden)

och

Unionen

Är ense om följande avtal om lokal lönebildning för de av arbetsgivarförbundens medlemsföretag och Unionens medlemmar vid dessa företag, där lokala parter har antagit avtalet.

1. Avtal om lokal lönebildning

Detta är ett alternativt valbart avtal om lokal lönebildning som kan antas av lokala parter i form av arbetsgivaren och fackklubb eller annan facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen. Avtalet innebär att lönebildningen sker lokalt vid företaget utan några centralt fastställda lönepotter.

Lönebildningen sker i samverkan och genom lokalt anpassade och väl kommunicerade lönekriterier, löneprocess samt individuella utvecklings- och lönesamtal.

2. Giltighetstid och antagande

Detta avtal om lokal lönebildning löper med samma giltighetstid som det centralt tecknade traditionella löneavtalet.

För att detta avtal ska kunna tillämpas ska avtalet antas av de lokala parterna, och ersätter då i sin helhet det traditionella löneavtalet för det avtalsår överenskommelsen gäller.

Lokala parter kan vid antagandet överenskomma om att avtalet ska gälla för flera år men maximalt under avtalsperioden. Om sådant avtal träffas gäller det med en uppsägningstid om sex månader.

De tekniska anvisningar som finns för det traditionella löneavtalet gäller även för detta avtal om lokal lönebildning.

3. Övergripande mål och principer

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilda tjänstemannens sätt att uppfylla dessa. Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft ska beaktas vid lönesättningen.

Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts, ha fått motivering till sin nuvarande lön och känna till vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en tjänsteman vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor.

Även föräldralediga och sjukskrivna har på tjänstemannens begäran rätt till utvecklingssamtal och lönesamtal. Föräldralediga, som inte arbetar vid tidpunkten för en lönerevision, ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga tjänstemän.

Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av verksamheten. En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Riktlinjer

Avtalet utgår från en verksamhetsstyrd lokal lönebildning med såväl lokal samverkan som individen i fokus. Lönebildningen ska ske mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt tjänstemannens prestation och bidrag till verksamheten. Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

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

Genom lönesättning kan företag belöna när tjänstemannen gör rätt saker. Lön är ett viktigt styrmedel. Lön ska stimulera ökade insatser och arbetsglädje. Lön är därför en viktig fråga för såväl tjänsteman som företag.

De lokala parterna vid företaget utformar, inom avtalets ram, den praktiska tillämpningen och formerna för den årliga löneprocessen.

Även lönekriterier ska fastställas lokalt vid företaget. Dessa kan variera med hänsyn till verksamhet och befattning. Exempel på vägledande kriterier kan vara: ekonomiskt och personellt ansvar, befattningens svårighetsgrad, lednings- och samarbetsförmåga, initiativförmåga, teknisk kompetens, idé- och innovationsrikedom och omdöme. Företaget ansvarar för att de lönesättningsprinciper och lönekriterier som lönesättningen utgår ifrån är tydliga och väl kända.

Det är också de centrala parternas avsikt att genom det lokala lönebildningsavtalet skapa förutsättningar för att stärka samverkan och samarbetet mellan de lokala parterna.

4. Löneprocessen

Löneprocessen innehåller följande steg

a) Lokala parters inledande arbete

I god tid inför ett inledande möte ger lokal facklig part arbetsgivaren en lista över de personer på företaget som företräds av Unionen. Arbetsgivaren överlämnar därefter information om aktuell lön för dessa medlemmar till lokal facklig part.

De lokala parterna träffas därefter i god tid inför lönerevisionstidpunkten för att genomföra följande:

- en gemensam genomgång av detta löneavtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- parterna ska analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras innan löneförhandlingarna.
- en diskussion för att fastställa formerna för löneprocessen i form av lönekriterier, tidsplan och vilka som omfattas av lönerevisionen
- Arbetsgivaren ska därefter informera lönesättande chefer och tjänstemännen om hur lönesättning och löneprocessen ska gå till

b) Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalets syfte är att samtala kring hur tjänstemannen utför och utvecklas i sitt arbete. Även den framtida utvecklingen för tjänstemannen bör diskuteras.

Utvecklingssamtal ska ske årligen i god tid innan lönerevisionen och på arbetsgivarens initiativ. Under utvecklingssamtalet ska tjänstemannens prestation diskuteras. Individuella mål för tjänstemannen ska sättas upp och behov av kompetensutveckling ska diskuteras mellan chef och tjänsteman. Samtalet ska även behandla tjänstemannens arbetsbelastning och arbetsituation med avseende på övertidsarbete, arbetets krav, svårighet och ansvar. Utvecklingssamtalet bör dokumenteras skriftligt.

c) Lönesamtal

Lönesamtal ska ske årligen och på arbetsgivarens initiativ. Samtalet sker mellan lönesättande chef och tjänsteman och förutsätts omfatta:

- en genomgång av de lönekriterier och principer som ligger till grund för lönesättningen
- en uppföljning av uppsatta mål samt lönesättande chefs bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- en dialog om tjänstemannens lönenivå och löneutveckling
- chefens förslag och motivering till ny lön

Det ska finnas en naturlig koppling mellan vad som diskuteras i utvecklingssamtalet och lönesamtalet. Lönesamtalet är en dialog där både chef och tjänsteman förväntas ge sina synpunkter på lönenivå. Utfallet av lönesamtalet, den föreslagna nya lönen, ska dokumenteras skriftligt.

Utgångspunkten är att alla tjänstemän genom sina arbetsuppgifter och resultat bidrar till företagets utveckling, lönsamhet och tillväxt. Det naturliga är därför att tjänstemän får en löneökning.

d) Avslut och utvärdering

Om lokala parter inte kommit överens om annan löneprocess, lämnar arbetsgivaren ett förslag till Unionens företrädare med nya löner för Unionens medlemmar efter att lönesamtalen genomförts.

De nya lönerna fastställs lokalt, enligt förhandlingsordningen.

Lönesättande chef bekräftar, vid eventuell förändring i förhållande till lönesamtalet, ny lön till tjänstemannen.

Parterna ska därefter ha ett möte för att utvärdera löneprocessen, med fokus att förbättra och utveckla den lokala lönebildningen. Vid detta möte ska vid behov också processens inledande samtal om lönestrukturer och eventuella osakliga löneskillnader följas upp.

e) Handlingsplan

Om en tjänsteman på grund av bristande prestationer inte får någon löneökning eller en ringa sådan ska en överläggning mellan arbetsgivaren och tjänstemannen ske och en skriftlig handlingsplan upprättas. Om tjänstemannen så önskar kan en facklig representant delta i överläggningen.

Syftet med handlingsplanen är att tydliggöra inom vilka områden åtgärder och kompetenshöjande insatser behövs göras. Åtgärderna ska dokumenteras och följas upp vid den tidpunkt som överenskommit i planen.

f) Revisionstidpunkt

Löneprocessen ska bedrivas skyndsamt. Lönerevisionstidpunkt enligt detta avtal är 1 april, om inte annat överenskommits skriftligen mellan de lokala parterna.

I det fall ny lön inte utgår vid revisionstidpunkten ska, utöver lön, även andra utbetalda ersättningar och gjorda avdrag omräknas retroaktivt från 1 april eller annat överenskommet datum.

5. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att komma överens och att lönefrågan bör lösas vid det enskilda företaget.

Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat gäller följande förhandlingsordning.

Löneförslag

Arbetsgivaren ska till de lokala företrädarna för Unionen överlämna förslag på nya löner för de medlemmar som återfinns i listan som överlämnades inför det inledande mötet.

Önskar Unionen förhandla om lönerevisionen ska begäran om förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom 14 kalenderdagar från det de fått del av arbetsgivarens förslag.

Lokal förhandling

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivaren och lokal företrädare för Unionen. Den lokala förhandlingen ska genomföras skyndsamt.

Central konsultation

Målsättningen är att överenskommelse ska uppnås av lokala parter. Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalets tillämpning innan den lokala förhandlingen avslutas.

Om parterna inte enas och central förhandling inte begärs fastställs ny lön enligt arbetsgivarens förslag.

Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till en överenskommelse kan begäran om central förhandling göras av endera parten. Begäran om central förhandling ska ske skriftligt och påkallas hos respektive arbetsgivarorganisation respektive Unionen senast 21 kalenderdagar efter avslutad lokal löneförhandling, om inte parterna enas om annat.

Lönenämnd

I de fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden.

Lönenämnden består av tre representanter för berört arbetsgivarförbund och tre representanter för Unionen. En av representanterna för berört arbetsgivarförbund ska vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

Lägsta löner

Efter lönehöjning ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman följa den skrivning om lägsta löner som återfinns i det traditionella gällande löneavtalet mellan arbetsgivarförbunden och Unionen.