

## Vägledning till Lönebildningsavtal 2012

### Fastigo • Vision, Unionen och AiF

Fastigo och Vision, Unionen samt AiF – Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde (Sv. Ingenjörer, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, Jusek och Sv. Arkitekter) träffade 2010 Lönebildningsavtal för perioden 2010-04-01 – 2013-03-31. Parterna har gemensamt tagit fram denna vägledning om hur avtalet kan användas av arbetsgivare, fackliga företrädare och arbetstagare.

#### **Inledning**

Avtalet är ett processlöneavtal utan siffror och bygger på att man i företaget tar fram en egen modell för löneprocessen och därefter fastställer löneutrymmet lokalt på företaget. Avtalets konstruktion innebär att ett stort ansvar för löneprocessen lagts på de lokala parterna. De centrala parterna är överens om att kunskaperna om företagets förutsättningar finns i det enskilda företaget – hos företagsledning, fackliga företrädare och arbetstagare. En viktig förutsättning för att avtalet ska fungera är att lönesättande chef ges möjlighet till utbildning, stöd och får mandat i sitt uppdrag i arbetet med den lokala lönebildningen.

#### **Grundläggande principer för lönesättningen**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och tjänstens svårighetsgrad, individuell kompetens, kvalifikationer och uppnådda arbetsresultat. Även marknadskrafterna påverkar den individuella lönesättningen.

Lönesättning ska ske utan diskriminering. Det får inte förekomma osakliga skillnader i lön beroende på exempelvis ålder, kön, etniskt ursprung, sexuell läggning eller funktionshinder. I avtalet görs tydligt att arbetstagare som är föräldralediga inte får missgynnas vid lönesättningen. De ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga arbetstagare och i förhållande till förväntad prestation om arbetstagaren hade varit i tjänst. Även sjukskrivna arbetstagare omfattas av lönervisionen.

Grunden för den lokala processen är att det på företaget finns en aktuell och väl förankrad lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning som är känd av alla arbetstagare.

#### **Dialog**

En väl fungerande löneprocess förutsätter regelbundna samtal mellan lönesättande chef och arbetstagare. Det är i dessa samtal som individuella mål sätts och där resultaten senare följs upp. I avtalet anges exempel på tre samtal som bör hållas årligen och vad de bör innehålla.

- Utvecklingssamtalet är till sin karaktär framåtblickande. Samtalet kan bland annat innehålla genomgång av arbetstagarens kompetens och personliga utveckling, på kort och lång sikt. Andra frågor att diskutera kan vara ansvar, prestation, eventuella förändringar av arbetsinnehållet, arbetssituation, samarbets- och initiativförmåga med mera. Resultatet av utvecklingssamtalet bör dokumenteras för att kunna stämmas av vid nästa utvecklingssamtal.
- Lönesamtalet är tillbakablickande. Här diskuterar lönesättande chef och arbetstagaren bland annat det som framkommit vid utvecklingssamtalet. Diskussionen kan beröra arbetstagarens kompetens, arbetsuppgifter och resultat kopplat till de individuella mål som fastställts i utvecklingssamtalet. Arbetstagaren ska i detta samtal få klart för sig om denne uppfyllt arbetsgivarens förväntningar och vilken ungefärlig löneutveckling som kan förväntas.
- I samtal om ny lön ska lönesättande chef meddela ny lön med motivering.

Exakt hur och när i tiden dessa samtal ska ske avgör de lokala parterna. Utvecklingssamtalet genomförs dock lämpligen under hösten, parallellt med verksamhets- och budgetplanering för företaget. Löne- och resultatsamtalen genomförs så att den nya lönen är klar i god tid före löneutbetalningen i april, eller den tidpunkt för lönerevisionen som de lokala parterna kommit överens om.

## Löneutrymme

De lokala parterna ska själva ta fram och fastställa utrymmet för löneökningar. Här krävs att såväl arbetsgivare som fackliga företrädare ser till vilka möjligheter som finns med hänsyn till företagets ekonomiska situation, utveckling och tillväxtmöjligheter samt omvärldsförhållanden och eventuellt andra individuella faktorer som de lokala parterna är överens om.

Det är lämpligt att inte slutgiltigt fastställa löneutrymmet förrän lönesamtalen med arbetstagarna genomförts. Detta för att det ska finnas utrymme för justeringar som inte framkommit tidigare i processen.

## Strukturöversyn

De lokala parterna ska också i den egna processen göra en översyn av lönestrukturen för att avgöra om ytterligare åtgärder måste till för att uppnå eller bibehålla en önskad struktur. Finns det önskvärda förändringar när det gäller lönenivåer och lönespridning för olika kategorier av arbetstagare?

En genomgång och analys av strukturen ger också möjlighet att upptäcka och åtgärda eventuella osakliga löneskillnader.

Lönestatistiken, med information om marknadslöner i branschen, är ett hjälpmedel vid tillämpningen av löneavtal utan vägledningssiffror. Löneavtalet anger därför att en översyn av Klassigo-koderna bör ske i god tid innan löneförhandlingarna inleds. Dessa koder ligger till grund för Fastigos partsgemensamma lönestatistik som är ett bra stöd i lönearbetet.

## Löneprocessen

Formerna för det praktiska genomförandet av löneprocessen sker i samverkan mellan företaget och fackliga företrädare. Att gemensamt finna väl fungerande former för den lokala löneprocessen är en förutsättning för att löneavtalet ska fungera. Om inte de lokala parterna kommer överens om annan löneprocess kan nedanstående modeller följas.

## Löneprocessen vid företag *med* lokal fackklubb

Här ges ett exempel på hur den lokala löneprocessen kan se ut i företag där det finns en fackklubb. Även vid dessa företag ger avtalet den enskilde arbetstagaren möjlighet att vid lönesamtalet själv överenskomma om ny lön direkt med lönesättande chef, se punkt 4 nedan.

Notera att om någon part utan godtagbart skäl fördröjer löneprocessen kan, enligt avtalet, central organisation konsulteras.

### 1. Gemensam avtalsgenomgång

Inför den årliga lönerevisionen bör arbetsgivare och klubb gemensamt gå igenom avtalet så att båda parter har samma uppfattning om innehållet och avsikten med avtalet.

Fastställ tidsplan och former för lönerevisionen med hänsyn till de lönesamtal som ska genomföras. Gå igenom vad ni kom fram till vid utvärderingen från tidigare lönerevision – var det något som inte fungerade så bra och som vi kan förändra till det bättre?

I detta sammanhang lämnar klubben besked om vilka medlemmar man kommer att företräda i den lokala förhandlingen.

Diskutera de grundläggande förutsättningarna, exempelvis arbetsgivarens lönepolicy, Klassigo-koder, lönestatistik, lönekartläggningen som tidigare ska ha gjorts, lönestrukturen, marknadskrafterna och arbetsgivarens analys av företagets ekonomi. Diskutera de kriterier som ligger till grund för lönesättningen – vilka ska användas, ska nya utformas eller anpassas till verksamheten och hur de ska bedömas. Kontrollera också att grunduppgifterna om arbetstagarna stämmer.

### 2. Lönestruktur och löneutrymme

De lokala parterna gör en analys av den befintliga lönestrukturen för samtliga anställda på företaget och diskuterar önskvärda förändringar av lönenivåer och lönespridning mellan eller inom olika kategorier arbetstagare. Förändringar kan exempelvis krävas till följd av nyrekryteringar eller andra förändringar av personalsammansättningen eller ändringar i lönepolicyn. Det kan också finnas skäl för strukturförändring på grund av eventuella osakliga löneskillnader. Utgångspunkten bör vara det löneutrymme som behövs för att åstadkomma utveckling av verksamheten och motivera arbetstagarna till utveckling i deras arbete.

### 3. Lönesamtal

I det årliga lönesamtalet går lönesättande chef och arbetstagaren igenom förutsättningarna för lönesättningen med resultatet av utvecklingssamtalet som en lämplig utgångspunkt. Lönesamtalet är en del i en process där arbetstagarens resultat, kompetens, individuell utveckling och måluppfyllelse knyts samman

med arbetstagarens löneutveckling. Detta ger arbetstagaren möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

Avtalet anger att lönesamtalet bör innehålla följande punkter.

- Beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen.
- Uppföljning av arbetstagarens prestation och resultatet av satta mål kopplat till den individuella lönen.
- Arbetstagarens arbetsuppgifter, svårighetsgrad, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll och kompetens.
- Arbetstagarens initiativ- och samarbetsförmåga.
- Arbetstagarens förmåga att leda och kommunicera (vid chefsansvar).
- Diskussioner av det som framkommit vid utvecklingssamtalet.

Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras på ett praktiskt och enkelt sätt och som tillhandahålls arbetstagaren.

#### **4. Fastställande av löneutrymme samt överenskommelse om löneökning**

När lönesamtalen genomförts gör arbetsgivaren en sammanställning av resultatet av dem. Utifrån detta resultat samt tidigare diskussioner mellan arbetsgivare och den lokala klubben, fastställs löneutrymmet.

När lönesamtalet genomförts träffar lönesättande chef överenskommelse om ny lön med enskild arbetstagare som valt att inte företrädas av fackklubben. Därefter överlämnar arbetsgivaren en sammanställning av resultatet av de individuella överenskommelserna med enskilda arbetstagare till fackklubben.

De lokala parterna förhandlar om de övriga tjänstemännens löner.

Enskild arbetstagare som valt att inte företrädas av fackklubben men som anser att lönesamtalets form har brister kan begära biträde av klubben. Lokal förhandling ska då begäras inom två veckor från det att lönesamtalet genomfördes.

#### **5. Utvärdering**

När de lokala löneförhandlingarna avslutats utvärderar arbetsgivaren och fackklubben hur löneprocessen fungerat och om något i processen behöver förbättras till nästa års revision. Resultatet av lönerevisionen jämförs med lönepolicyn för att analysera om förändringar behöver göras.

#### **6. Meddelande om ny lön**

Lönesättande/närmaste chef meddelar och motiverar den nya lönen till den enskilde arbetstagaren.

#### **7. Ingen eller låg löneökning**

För arbetstagare som inte får någon eller låg löneökning ska arbetsgivaren ta initiativ till en särskild överläggning mellan lönesättande chef och arbetstagare. Med låg löneökning avser de centrala parterna att arbetstagaren vid avtalsperiodens slut inte fått reallöneökning. För dessa arbetstagare är det särskilt viktigt att åtgärder vidtas för att de ska kunna öka sin kompetens och prestation. Överläggningen ska därför resultera i en individuell utvecklingsplan.

### **Förhandlingsordning**

De lokala parterna ska eftersträva att nå en överenskommelse. Vid oenighet kan de centrala parterna konsulteras för att komma vidare i processen. Vid central konsultation är företag respektive lokal facklig organisation fortfarande part i förhandlingen. Misslyckas konsultationen att nå fram till en lokal överenskommelse kan endera parten vända sig till Lönenämnden.

### **Löneprocessen vid företag utan lokal fackklubb**

Vid företag som saknar fackklubb finns inte någon lokal part att diskutera de övergripande principiella frågorna med. Arbetsgivaren får istället föra diskussionerna om grundläggande principer, lönepolicy, analysen, strukturfrågorna, tidsplan, etc med arbetstagarna i form av arbetsplatsträffar eller med enskilda arbetstagare beroende på bland annat storlek på företaget.

Istället för löneförhandling fastställs de nya lönerna på samma sätt som för arbetstagare vid företag med klubb, men som valt att själv överenskomma om sin lön, se punkt 4 ovan. Det innebär att lönesättande chef ska hålla utvecklings- och lönesamtal och därefter träffa överenskommelse om ny lön med arbetstagaren. Överenskommelsen ska dokumenteras på ett sätt som arbetstagaren kan få ta del av.

För arbetstagare som inte får någon eller låg löneökning ska en åtgärdsplan tas fram på samma sätt som beskrivs under punkt 7 ovan.

### **Förhandlingsordning**

Om arbetstagare och lönesättande chef inte kan komma överens om ny lön i lönesamtalet kan den enskilde arbetstagaren kontakta sin fackliga organisation, som kan begära förhandling. Detta ska i så fall göras inom två veckor efter att arbetstagaren fått förslaget till ny lön. Har förhandling inte begärts inom denna tidsrymd kan arbetsgivaren fastställa den nya lönen.

Central konsultation ska begäras senast två veckor efter att den lokala förhandlingen avslutats.

### **Slutord**

För att kunna genomföra en process av det slag som beskrivits ovan måste alla inblandade ta sig tid och förbereda sig på bästa sätt för att kunna nå ett bra resultat. Det förutsätter också att alla parter har en god samverkansanda för att inte processen ska stanna upp. Får ni funderingar eller fastnar i arbetet med löneprocessen, kontakta Fastigo och/eller berörda fackliga organisationer för att få hjälp att komma vidare!