



Förhandlingsprotokoll

Datum 2017-06-15

Ärende

Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Konsult och Service

Plats KFS kontor, World Trade Center, Stockholm

Tid 2017-06-15

Parter KFS och
Ledarna
Sveriges Ingenjörer
Civilekonomernas Riksförbund
Förtecknade Saco
Vision

Närvarande

för KFS
Oskar Pettersson
Göran Holm
Anna Steen

för Ledarna
Antonio Ropero

för Sveriges Ingenjörer
Anna-Lena Lindgren

för Civilekonomernas Riksförbund
Torkel Blomqvist

för Förtecknade Saco
Maria Rautpalo
Daniel Hjalmarsson
Harriet Rehn

för Vision
Jan-Olov Olsson

§1 **Ärende**
Parterna träffar överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.

§2 **Avtalsperiod**
2013-04-01 tecknade parterna ett tillsvidareavtal för branschen. Denna överenskommelse innehåller uppdateringar av det gällande

tillsvidareavtalet och tecknades 2017-06-15. Överenskommelsens ändringar ersätter berörda bestämmelser i det mellan parterna tidigare gällande kollektivavtalet.

Parternas syfte med ett tillsvidareavtal är att skapa bättre förutsättningar för långsiktigt arbete med lokal lönebildning där lönebildningsprocessen blir en naturlig återkommande del av verksamhetsplan och budgetprocess. Tillsvidareavtal bygger på tillit och förtroende mellan såväl centrala som lokala parter som har att vårda avtalet.

Parterna har ett gemensamt ansvar att löpande informera lokala parter om avtalets innehåll och tillämpning.

§3

Löneprocess

Allmänna förutsättningar

- Lönerevision ska genomföras per den 1 april respektive år om inte annat avtalas.
- De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.
- Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.
- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av överläggningen.
- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning syftar till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef - medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett

likabehandlingsperspektiv.

- Lönerevision omfattar föräldralediga och långtidssjuka.
- Lönerevision omfattar visstidsanställda med en anställning som, vid lönerevisionstidpunkten varat mer än 12 månader.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser.

Överläggning

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.
- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom företagets verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan.
- Vid överläggning ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.
- Vid överläggningen ska fokus ligga på de övergripande delarna i löneprocessen.

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i löneprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv och aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. Mål för medarbetare ska vara kopplade till företagets mål. Medarbetarsamtalet är ett naturligt och framåtsyftande forum för målsamtal. Samtalen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens mål, utveckling och medarbetarens resultat i

förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen bör även omfatta medarbetarens arbetsituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller ringa löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagarorganisation, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i löneprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

Avstämning

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

Kommentarer

Avstämningen är del 3 i löneprocessen.

Förhandlingsordning

1. Oenighet efter lönesamtal

a) Missnöjd med lönesamtal

Om medarbetare är missnöjd med kvaliteten i lönesamtal och/eller motivering av ny lön kan förstärkt lönesamtal

hållas. Vid ett förstärkt lönesamtal biträds medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef bör biträdas av ytterligare arbetsgivarföreträdare. Förstärkt lönesamtal ska begäras skriftligen inom en vecka efter att lön meddelats.

b) Om ingen överenskommelse nås

Om lönesamtalet eller det förstärkta lönesamtalet inte leder till överenskommelse om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

2. Oenighet efter avstämning

Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

3. Central medverkan

Först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse. Centrala parter kan konsulteras i samtliga faser i löneprocessen.

4. Central förhandling

Nås inte överenskommelse med stöd från de centrala parterna kan på endera central parts begäran ärendet föras till central förhandling. Förhandling ska påkallas inom två veckor efter att lokal förhandling avslutats. Har inte central part medverkat i lokal förhandling, enligt punkt 3, återförs frågan till lokalförhandling med central medverkan.

5. Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFS utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

Kollektivavtalsstatus

Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal.

Påkallas förhandling (lokal eller central) får

överenskommelse status av lokalt kollektivavtal efter att förhandling avslutas i enighet. Går ärende till lönenämnd fastställer denna det lokala kollektivavtalets innehåll.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan lönervisionsprocess.

§4

Avtalsvård tillsvidareavtal

Det ligger i parternas intresse att löneavtal och allmänna anställningsvillkor anpassas efter branschens förutsättningar.

Parterna genomför löpande en gemensam utvärdering av avtalets tillämpning och efterlevnad. Parterna kan i detta arbete aktualisera ändringar i löneprocess och avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§5

Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningarna

Ändringarna framgår av Bilaga 1.

§6

Arbetsgrupper

Arbetsgrupper framgår av Bilaga 2.

§7

Deltidspension

De centrala parterna anser att enskilda överenskommelser om deltidspension kan möjliggöra för arbetstagare att stanna längre i arbetslivet samt underlätta för arbetsgivare att genomföra generationsväxlingar.

§8

Hållbara chefer

Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetares upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.

Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagets konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.

§9

Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§10

Uppsägningstid

Överenskommelsen gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Uppsägningen ska vara skriftlig. Varje

central part kan säga upp avtalet med en eller flera parter utan att det påverkar förhållandet mellan övriga parter.

§11

Förhandlingarna avslutande

Förhandlingarna avslutades 2017-06-15 sedan Anna Steen, Antonio Ropero, Anna-Lena Lindgren, Torkel Blomqvist, Maria Rautpalo och Jan-Olov Olsson dessförinnan utsetts att justera protokollet.

Vid protokollet

Oskar Pettersson

Justeras

Anna Steen
KFS

Antonio Ropero
Ledarna

Anna-Lena Lindgren
Sveriges Ingenjörer

Torkel Blomqvist
Civilekonomernas Riksförbund

Maria Rautpalo
Förtecknade Saco

Jan-Olov Olsson
Vision

Bilaga 1 Ändringar avseende allmänna anställningsvillkor

§ 3 moment 1:7 Ny punkt g)

För arbetstagare som arbetat 200 timmar allmän övertid under kalenderåret är det möjligt att återföra högst 50 timmar allmän övertid om den anställde under kalenderåret tagit ut motsvarande antal timmar övertidskompensation i ledig tid. Lokal arbetstagarorganisation ska informeras om återförandet innan detta får ske.

§ 3 moment 1:7 Ny punkt h)

Uttag av extra övertid enligt 8a § ATL skall föregås av lokal förhandling.

§ 7 moment 10 stycke 2 Ny formulering

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt inte överstiga 25.

§ 7 moment 14 Ny numrering 14:1

§ 7 moment 14:2 Nytt moment

Arbetsgivare och arbetstagare kan, för ett år i taget, genom skriftlig enskild överenskommelse växla semestertillägget mot extra lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på upp till 29 dagar semester ersätts semestertillägget med 5 ytterligare lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på 30 eller fler dagar semester ersätts semestertillägget med 6 ytterligare lediga dagar. Annan överenskommelse är möjlig enligt § 1 moment 2a och 2b.

Tillämpningsregler för bytet följer av partsgemensamma riktlinjer.

§ 8 moment 1:5:2

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 77,6 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad sjukpenning:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Vid beviljad förlängd sjukpenning utges kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 72,75 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Anmärkning

Bestämmelsen är tillämplig från och med att KFS Trygghetsfond fullt ut omfattar även anställda som sagts upp på grund av sjukdom. Dessförinnan gäller momentets tidigare lydelse från 2016-04-01.

§ 8 moment 1:8 Ny anmärkning

Anmärkning

Bestämmelsen är ej tillämplig från och med att motsvarande ersättning omfattas av AGS-KL.

Särskilda ersättningar

De särskilda ersättningarna räknas upp med 2,3 % 2017-06-01, 2,2 % 2018-04-01 och 2,0 % 2019-04-01.

Bilaga 2 - Arbetsgrupper

Hälsofrämjande arbete

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att ta fram verktyg eller aktiviteter för KFS medlemsföretag med syftet att främja en god psykosocial arbetsmiljö och skapa friska hälsosamma arbetsplatser. Arbetet ska utgå från AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö.

Särskilda ersättningar

Parterna ska under perioden 2017-2019 utreda förutsättningarna för att införa divisorer alternativt indexering av de särskilda ersättningarna.