

## **Avtal om lönebildning mellan FAO och FTF den 1 januari 2011 till den 31 december 2013.**

Detta avtal gäller för medlemmar i FTF som är anställda vid företag anslutna till FAO.

Avtalet gäller för 2011-2013. Parterna har avtalat om utrymme att fördela i lönerevisionen 1 januari 2011. För åren 2012 och 2013 avser parterna att under fjärde kvartalet 2011 respektive 2012 träffa avtal om löneutrymme och minimilöner. Minimilöner regleras i Kapitel 4 § 5 Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor.

### **1. Gemensamma utgångspunkter**

Det är parternas gemensamma uppfattning att en ökad lönsamhet, stark tillväxt och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan de lokala parterna utgör avgörande förutsättningar för att skapa en konkurrenskraftig verksamhet och även bättre förutsättningar för arbetstagarnas löneutveckling och trygghet i anställningen.

Det är i det enskilda företaget – hos företagsledning, fackliga företrädare och arbetstagare – som kunskapen finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är således i enlighet med avtalets intentioner att planeringen och formerna för genomförandet av löneprocessen sker i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Den lokala lönebildningen har sin utgångspunkt i företagets affärs- och verksamhetsidé, finansiella ställning och utvecklingspotential.

Avtalets inriktning är att stödja en lokal lönebildningsprocess där arbetstagarens måluppfyllelse, kompetens och skicklighet ligger till grund för den individuella löneutvecklingen. Företagets övergripande mål bör brytas ner i tydliga delmål för arbetstagaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

I den löpande dialogen som förs på arbetsplatsen mellan chef och medarbetare ska denne få kännedom om arbetsgivarens förväntningar, varigenom medarbetaren ges möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Lönen fastställs individuellt och med beaktande av arbetets art och svårighetsgrad, arbetstagarens kvalifikationer och arbetsinsats samt principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att stämma av avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Detta kan ske i form av rådgivning eller, om de lokala

parterna är ense om detta, genom central medverkan i det lokala förhandlingsarbetet.

## **2 Lokal lönebildning**

### **Förutsättningar och principer**

De lokala parterna bör finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

Den lokala lönebildningen är en del av en värde- och tillväxtskapande process som stimulerar medarbetarna till ökade insatser och utveckling.

Företagets lönepolitik och dess utgångspunkter för lönebildning samt kriterier för lönesättning fastställs efter sedvanlig medbestämmandeförhandling och ska göras kända i företaget. Vid överväganden beträffande lönekriterier ska beaktas ökade erfarenheter i befattning, mer kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, ökat ansvar och befogenheter, arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Det är av stor vikt att parterna eftersträvar ett gemensamt synsätt på lönebildningen eftersom det har stor betydelse för att den lokala löneprocessen ska fungera på ett bra sätt.

## **3. Lokal löneprocess**

### **3.1 Inledande förhandling – lokalt löneavtal**

Principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och kommer överens om tillämpningen på företaget.

I god tid före lönerevisionstidpunkten träffas därför de lokala parterna för att i en lokal förhandling

- göra en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- komma överens om formerna för den lokala löneprocessen samt eventuellt avtala om löneutrymme
- upprätta en tidplan för lönerevisionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönedialogerna
- fastställa hur information till medarbetare och lönesättande chefer ska kommuniceras

De lokala parterna ska genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda arbetstagarna. I samband med lönerevisionen görs en analys av lönestrukturen.

Inför lönerevisionen, redovisar företaget följande:

- företagets totala lönevolym
- företagets lönevolym avseende medlemmar i FTF
- individuell lön för varje FTF-medlem vid företaget.

I redovisningen ingår inte arbetstagare som är undantagna från det centrala kollektivavtalet om löner och allmänna anställningsvillkor kap 1 § 2.

Företaget ska i enskilt fall, efter framställning från FTFs lokala organisation eller där sådan inte finns, från FTF centralt, lämna uppgift om individuell lön för tjänsteman som inte tillhör FTF om detta erfordras för en riktig bedömning av lönesättningen för medlem i FTF.

### **3.2 Lönedialog**

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en lönedialog förs mellan chef och berörd medarbetare. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, måluppfyllelse – allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt.

De lokala parterna ansvarar för att samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för samtliga FTFs medlemmar. Detta gäller även om de lokala parterna kommit överens om att göra det möjligt för medlemmen att avstå från den direkta lönedialogen eller om det förekommit brister i lönebildningsprocessen.

### **3.3 Avslutande förhandling**

Löneprocessen avslutas med en lokal förhandling i syfte att:

- fastställa lönerna för samtliga FTF-medlemmar
- säkerställa att det lokala avtalet uppfyllts
- särskilt uppmärksamma arbetstagare som förklarat sig oeniga i lönedialog, med svag löneutveckling eller som av andra skäl avviker från relevant lönejämförelse.
- behandla eventuella övriga lönerevisionsfrågor

Sett från perspektivet att varje anställd genom sitt arbete och sin måluppfyllelse bidrar till företagets utveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla arbetstagare får löneökning. Om en arbetstagare över tid inte får eller får en ringa löneökning ska berörda parter utreda bakgrunden och komma överens om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv löneutveckling.

## **4 Lönerevision när lokalt avtal saknas**

Det som anges nedan utgör en sista utväg i de fall lokala parterna, trots intentionerna, inte har kunnat enas om ett lokalt avtal.

Har lokal överenskommelse om lönerevisionsdatum inte träffats gäller som lönerevisionsdatum den 1 januari lönerevisionsåret.

Utrymmet att fördela i lönerevisionen 2011 är 2,2 % vilket beräknas på den fasta kontanta månadslönen vid senaste utbetalningstillfället före aktuell lönerevisionstidpunkten, för dem som omfattas av lönerevisionen.

Har de lokala parterna inte enats om ett lokalt avtal, fördelas löneutrymmet av arbetsgivaren utan föregående lönedialog och förmedlas till arbetstagaren efter den avslutande förhandlingen.

Löneprocessen avslutas med att lönerna för samtliga FTF-medlemmar fastställs i en avslutande lokal förhandling. Är de lokala parterna inte överens om annat ska denna förhandling vara avslutad senast den 31 mars respektive lönerevisionsår. År 2011 ska dock denna förhandling vara avslutad senast den 30 juni.

Varje FTF-medlem är garanterad en löneutveckling om minst 50 % av den, under den senast löpande treårsperioden, avtalade löneutvecklingen för FTF-medlemmarna vid företaget.

## **5 Lönerevision när lokal FTF-organisation saknas**

Företag där det saknas lokal FTF-organisation, kan begära förhandling med FTF centralt för att överenskomma om lokalt löneavtal.

Om så inte sker gäller de materiella reglerna i p. 4 i detta avtal, med undantag för att lönedialog kan hållas.

## **6. Förhandlingsordning**

Om lokala parter inte enas i förhandling i enlighet med detta avtal kan endera parten påkalla central förhandling. Begäran om sådan förhandling ska ske inom tio dagar efter avslutad lokal förhandling.

## **7. Uppföljning av avtalet**

Parterna är överens om att utvärdera avtalets tillämpning under avtalsperioden.

## **8. Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr. o m den 1 januari 2011 t o m den 31 december 2013.

## **Tillämpningsanvisningar**

### **1. Löneavtalets omfattning**

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

### **2. Undantag av vissa kategorier**

Detta lönebildningsavtal omfattar inte medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än tolv månader
- kvarstår i tjänst efter fyllda 67 år eller
- har anställts efter fyllda 65 år
- är pensionär

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från lönerevisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska en löneöversyn ske i enlighet med vid var tid gällande löneavtal i företaget.

### **3 Anställning den 1 september eller senare kalenderåret före lönerevisionsåret**

Om företaget och en medarbetare den 1 september eller senare kalenderåret före närmast påföljande lönerevision har träffat avtal om anställning och då även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, omfattas inte medarbetaren av detta löneavtal.

### **4 Utbetalning av löneökningar**

Samtliga löner utbetalas först när slutlig överenskommelse om alla löner träffats.

### **5 Retroaktiv omräkning**

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt.