

Avtal om lönebildning mellan FAO och FORENA för tiden

1 november 2020 – 31 mars 2023

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

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 Forena
- individuell lön för varje Forena-medlem vid företaget.

Om lokala parter inte är överens om annat ska de redovisade löneuppgifterna motsvara utbetalningstillfället månaden innan revisionsdatumet. 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 Forenas lokala organisation eller där sådan inte finns, från Forena centralt, lämna uppgift om individuell lön för tjänsteman som inte tillhör Forena om detta erfordras för en riktig bedömning av lönesättningen för medlem i Forena.

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 Forenas 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 Forena-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 lönervisionsfrågor.

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 någon 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. Lönerrevision 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 lönervisionsdatum inte träffats gäller följande lönerrevisionstidpunkter och perioder.

den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2022 respektive
den 1 april 2022 till och med den 31 mars 2023.

WD
A
3 (5)

Utrymmet att fördela i lönerevisionen är 3,0 % den första lönerevisionsperioden och 2,4 % den andra.

Utrymmet beräknas på den fasta kontanta månadslönen, vid senaste utbetalningstillfället före aktuell lönerevisionstidpunkt, för dem som omfattas av lönerevisionen.

Löneprocessen avslutas med att lönerna för samtliga Forena-medlemmar fastställs i en avslutande lokal förhandling. Den lokala avslutande förhandlingen ska främst handla om eventuella lönedialoger med dålig kvalitet eller att den lokala löneprocessen inte följts.

Vid den avslutande förhandlingen ska även löneutvecklingen för Forenas medlemmar analyseras. I normalfallet ska tjänsteman ha en löneutveckling. I de fall en tjänsteman under en löpande treårsperiod haft en löneutveckling som är mindre än 50 % av den avtalade löneutvecklingen för Forena-medlemmarna i företaget ska detta särskilt uppmärksammas. Åtgärder som till exempel höjd lön, nya arbetsuppgifter, ny organisatorisk placering eller kompetensutveckling ska prövas. Överenskomna åtgärder ska dokumenteras och inom sex månader utvärderas. Är bedömningen att några åtgärder inte kan vidtas ska på begäran lämnas en skriftlig motivering.

Löneutrymmet fördelas efter lönedialog. Efter den avslutande förhandlingen informerar arbetsgivaren tjänstemannen om lönen.

Är de lokala parterna inte överens om annat ska den avslutande förhandlingen vara genomförd senast den 30 april 2021 respektive den 30 augusti 2022.

5. Lönerevision när lokal Forena-organisation saknas

I företag som saknar lokal Forena-organisation sker löneutvecklingen för tjänstemannen i första hand genom lönedialog mellan chef och tjänsteman. Det är parternas avsikt att lönesättningen för en enskild tjänsteman i dessa företag inte ska skilja sig från företag med en lokal Forena-organisation.

Lönerevisionstidpunkter och perioder är
den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2022 respektive
den 1 april 2022 till och med den 31 mars 2023.

Företag som vid lönerevisionsdagen har högst sex Forena-medlemmar är inte bundna att fördela det löneutrymme som anges i tredje stycket punkten 4 ovan.

Företag som saknar lokal Forena-organisation kan begära förhandling med Forena centralt för att överenskomma om lokalt löneavtal.

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 från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023.

Tillämpningsanvisningar

1. Löneavtalets omfattning

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

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 januari eller senare lönerevisionsåret

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning den 1 januari eller senare lönerevisionsåret och då även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av samma kalenderårs lönerevision, omfattas inte medarbetaren av det årets revision enligt detta löneavtal.

4. Utbetalning av löneökningar

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

WD
5 (5)