FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

Datum 2014-10-15, 2014-11-25

Ärende Uppgörelse för anställda inom bransch Vård- och behandlingsverksamhet samt Omsorgsverksamhet (E) om löner från och med den 1 januari 2015

Parter Föreningen Vårdföretagarna
Vårdförbundet

Närvarande för arbetsgivarparten
AnnEva Bomberg
Daniel Andersson

För arbetstagarparten
Ida Eklöf

Plats Almegas förhandlingslokaler, Stockholm

---

§ 1 Parterna träffar överenskommelse om ändringar i avtal om löner för anställda inom bransch Vård och Behandlingsverksamhet samt Omsorgsverksamhet (E) för tiden från och med den 1 januari 2015 tillsvidare, se bilaga 1. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december.

Parterna ska efter den 31 augusti respektive avtalsår gemensamt utvärdera löneavtalets tillämpning och vid behov göra ändamålsenliga justeringar i avtalet.

Arbetsgivaren har ett ansvar för att ha en sammanhållen lönepolitik som gäller alla anställda oavsett facklig tillhörighet.

Om endera part i enlighet med löneavtalet, punkt 9, frånträtt den lokala lönebildningsprocessen på visst företag ersätts den lokala lönebildning av centralt reglerad lönebildning. För de centrala parterna ska den s.k. tjänstemannanormen vara vägledande för bestämmande av nivå för löneökning på berörda företag.

§ 2 Parterna träffade den 27 januari 2014 överenskommelse om allmänna anställningsvillkor från och med den 1 november 2013 tillsvidare.

VO
AEB

Parterna konstaterar att enligt § 15 Semester, första meningen, kan arbetsgivare och medarbetare komma överens om annat antal semesterdagar än de som anges i § 15 Mom 3 Antal semesterdagar. Parternas avsikt är att part som vill göra överenskommelse om avsteg från regeln i avtalet bör förklara innebörden av detta för motparten.

Parterna är överens om att de arbetsgrupper som tas upp i protokollet från den 27 januari 2014 gäller och arbetet i dessa ska påbörjas i början av 2015.

Stockholm den 3 december 2014

AnnEva Bomberg
Vårdföretagarna

Ida Eklöf
Vårdförbundet

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Fysioterapeuterna, Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet och mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vision avseende bransch ~~E,~~ Vård och behandling samt Omsorgsverksamhet (E).

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i ovanstående förbund som är anställda i företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna, om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

2. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Genom att stimulera till bättre prestationer och ökad kvalitet kan lönebildningen vara en positiv kraft i företagets verksamhet som stärker den produktivitets- och intäktsskapande processen. Det är parternas uppfattning att detta avtal därmed över tid bör generera bättre löneutveckling för de anställda i företaget än ett avtal med centralt fastställda nivåhöjningar.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens prestation och uppnådda resultat med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetens-utveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på
– verksamhetens krav
– arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
– uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
– individuell kunskap och kompetens samt engagemang
– förmåga att utveckla verksamheten

Lönekriterier med utgångspunkt i ovanstående principer ska finnas på företagsnivå. Dessa ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som sakligt grundad. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

VB
AEB

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medarbetarna sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Lönerevisionstidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår. Årlig lönerevisionstidpunkt ska senast vara den 1 juli om-lokala parter inte kommer överens om annat. Med årlig avses att lönen revideras vid samma tidpunkt varje år om inte lokala parter kommer överens om annat.

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med medarbetarna. Oavsett om det på företaget finns ~~På företag som saknar~~ lokal facklig klubb ~~eller~~/lokal facklig förtroendvald eller saknas har arbetsgivaren ~~ett stort~~ ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

Steg 1:
Företaget och den lokala fackliga organisationen/de anställda träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

– en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
– en bedömning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
– en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier
– en redovisning av företagets övergripande lönestruktur
– kommer överens om formerna för den lokala processen
– upprättar en tidsplan för lönerevisionen
– diskuterar hur information om löneprocessen till chefer och medarbetare ska lämnas

Steg 2:
De individuella samtalen om resultat och lön mellan lönesättande chef och medarbetare förs enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Steg 3:
Varje medarbetare informeras av lönesättande chef om sin nya lön och motiveringen till denna.

Steg 4:
Efter avslutad lönerevision gör de lokala parterna en genomgång av löneprocessen, de individuella samtalen om resultat och lön och förhandlingsklimat i syfte att säkerställa en bra lokal löneprocess. Genomgången ska dokumenteras.

Anmärkning:
För att kunna göra utvärdering, strukturöversyn och kontrollera löneutfallet har den lokala fackliga företrädaren rätt att ta del av lön respektive utfall för sina medlemmar.

5. Det individuella samtalet om resultat och lön

Det årliga samtalet om individens resultat och lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Löne/resultatsamtalet, som sker direkt mellan lönesättande chef och den anställda, ska vara en väl genomtänkt dialog om individens resultat, arbetssituation och föreslagen ny lön. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Löneutvecklingen ska grunda sig på hur medarbetaren har uppfyllt sina individuella mål och utgå från de lönekriterier som tagits fram inom företaget i enlighet med lönesättningsprinciperna i avsnitt 3. Lönekriterierna ska vara kända för både chef och den anställde.

Samtalet om resultat och lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under samtalet meddelar chefen den nya lönen och motiveringen till denna.

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerevision i företaget, ska särskilda överläggningar mellan chef och medarbetare föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

6. Förstärkt lönesamtal

Medarbetaren kan begära ett förstärkt lönesamtal om kvaliteten på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och medarbetaren därför inte accepterar denna. Vid sådant förstärkt lönesamtal kan medarbetaren om denne så önskar bistås av lokal facklig företrädare. Lönesättande chef bistås om möjligt av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom två veckor från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Anmärkning;
Saknas lokal facklig klubb eller lokal facklig förtroendeman kan medarbetaren bistås av annan facklig förtroendeman. Om annan facklig förtroendemans medverkan inte är möjlig kan medarbetare om denne så önskar bistås av annan på arbetsplatsen.

7. Central konsultation

Om någondera parten anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna återuppta den lokala löneprocessen.

8. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att leva upp till avtalets intentioner.

Om enighet inte kan uppnås kring den lokala lönebildningsprocessen kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att central konsultation ägt rum dessförinnan. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den centrala konsultationen, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

VB
AGB

9. Avsteg från den lokala lönebildningsprocessen och fastställande av central löneökning

Om någon av de centrala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts på ett visst företag, trots genomförd central konsultation och central förhandling, kan respektive part frånträda den lokala lönebildningsprocessen på företaget för innevarande år. Sådant besked ska lämnas inom tre veckor efter avslutad central förhandling, dock senast den 31 oktober respektive år, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

En nivå för löneökning för innevarande år ska då fastställas av de centrala parterna, att gälla för den grupp av medarbetare som omfattas av detta löneavtal på berörda företag. De centrala parterna fastställer även datum för lönerevisionen.

De centrala parterna ska snarast efter den 31 oktober inleda förhandling enligt ovan.

Anmärkning;
Är inte den lokala löneprocessen klar eller har inte central konsultation och central förhandling avslutats senast den 31 oktober kan part även då frånträda processen enligt ovan.

10. Upphörande av fredsplikt

Central part kan under pågående förhandling (enligt punkt 9 ovan) med en veckas varsel upphäva fredsplikten på berörda företag. Besked härom ska omgående lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller Fysioterapeuterna, Vårdförbundet eller Vision.

11. Uppföljning och utvärdering

De centrala parterna ska senast den 30 november varje år göra en uppföljning och utvärdering av det centrala avtalet inför kommande kalenderår.

Anmärkning:
Mellan de centrala parterna gäller ett separat statistikavtal, enligt vilket företagen årligen ska rapportera in underlag för lönestatistik för tjänstemän inom branschen. Detta är av stor vikt för att kunna följa löneutvecklingen inom de branscher som tillämpar lokal lönebildning.

12. Lönebildningsgrupp

De centrala parterna tillsätter en gemensam Lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönerevisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter. Gruppen ska även utvärdera statistikavtalet med avseende på kvalitet, detaljeringsgrad m m.

13. Giltighetstid

Avtalet~~n~~ mellan Vårdföretagarna och Fysioterapeuterna, ~~och avtalet mellan Vårdföretagarna och~~ Vårdförbundet respektive Vision gäller från och med den 1 januari 201~~3~~4 tillsvidare. 15 / 16
Avtalet~~n~~ kan sägas upp senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

~~Avtalet mellan Vårdföretagarna och Vision gäller från och med den 1 januari 2014 t o m den 31 december 2014.~~