

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2020-05-11, 2020-11-11, 2020-11-17, 2020-11-20,
2020-11-25, 2020-04-12, 2020-08-12, 2020-12-15,
2020-12-16, 2020-12-17

Ärende Förändring av löneavtalet, avtalets allmänna villkor samt tillsättande av partsgemensam arbetsgrupp inom bransch Företagshälsovård (D)

Parter Vårdföretagarna
Vårdförbundet

Närvarande för arbetsgivarparten

Christine Sorselius
Gabriella Nordgren
Per Östlund

För arbetstagarparten

Alma Kastlander
Ellinor Rindvall
Fredrik Nilsson
Peter Molin

Delegation för arbetsgivarparten

Åse Bandling
Ann-Cristin Elgerot (frånvarande)
Susanne Nordqvist
Helena Turesson

för arbetstagarparten

Sineva Ribeiro
Ann Johansson
Ragnhild Karlsson
Peter Blom
Madelene Melamveriotaki
Michel Silvestri
Jane Stegring
Catrin Johansson
Marie-Charlotte Nilsson
Janí Stjernström

Plats Digitala möten via Teams

Parterna har genomfört avstämningen för 2020 och träffat överenskommelse om ändring av allmänna villkor enligt bilaga 1, ändringar av löneavtalet enligt bilaga 2.

Parterna har också enats om partsgemensamma arbeten kring lön och särskilt yrkesskickliga enligt bilaga 3.

§ 2 Konstaterande kring tidigare åtaganden

Parterna konstaterar att tidigare plan att bjuda in lokala parter till partsgemensamma löneseminarier vart annat år har p.g.a. Corona inte kunnat genomföras.

Parterna konstaterar att den från 2016 års avstämning påbörjade arbetsgruppen om semester avslutades under året.

Parterna konstaterar att Vårdförbundet valde att avstå den från 2018 års avstämning överenskomna arbetsgruppen om föräldraledighetstillägget.

§ 4 Giltighetstid

Parterna är överens om att avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Stockholm den 23 december 2020

Vårdföretagarna

Vårdförbundet

Per Östlund

Alma Kastlander

Ändring av Allmänna anställningsvillkor bransch Företagshälsovård

§ 14 Uppsägning

Ett nytt moment 14.2.3 med följande text införs avseende medarbetare som fyllt 68 år (69 år från 1 januari 2023). Följande moment numreras om till 14.2.4.

Mom 14.2.3 Medarbetare som fyllt 68 år (efter 1 januari 2023 69 år)

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 68 år. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 68 år (69 år från 1 januari 2023) genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att kvarstanna i tjänst till 68 års ålder. Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

§ 12 Ledighet, Mom 5 Föräldraledighetstillägg

Upphör 2021-06-30

Mom 12.5.1 Villkor för föräldraledighetstillägg

En medarbetare som är tjänstledig på grund av graviditet, i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om:

- medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, och
- medarbetarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader.

Anmärkning

För en medarbetare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att

adoptera det ska tiden 18 månader istället räknas från den tidpunkt då medarbetaren fått barnet i sin vård i enlighet med föräldraledighetslagen.

Upphör 2021-06-30

Mom 12.5.3 Utbetalning av föräldraledighetstillägg

Föräldraledighetstillägg betalas ut med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att medarbetaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Gäller från och med 2021-07-01

Mom 12.5.1 Villkor för föräldraledighetstillägg

En medarbetare som är tjänstledig på grund av graviditet, i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om:

- medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, ~~och~~
- ~~medarbetarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.~~

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader.

Anmärkning

För en medarbetare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det ska tiden 18 månader istället räknas från den tidpunkt då medarbetaren fått barnet i sin vård i enlighet med föräldraledighetslagen.

Gäller från och med 2021-07-01

Mom 12.5.3 Utbetalning av föräldraledighetstillägg

Föräldraledighetstillägget fastställs enligt Mom 12.5.2 i samband med att medarbetarens föräldraledighet påbörjas. Föräldraledighetstillägget betalas ut månadsvis under föräldraledighetsperioden om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat.

~~Föräldraledighetstillägg betalas ut med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att medarbetaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.~~

Bilaga 2

Löneavtal

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet avseende bransch Företagshälsovård.

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 produktivitetens utvecklingen, 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 **samt verka för en ökad lönespridning och möjlighet till lönekarriär i yrket över tid**, 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 medarbetarna 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.

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

Lönenivåer och lönespridning inom respektive yrken ska särskilt uppmärksammas. Genom en prioritering av särskilt yrkesskickliga kan lönespridningen öka och möjlighet ges till lönekarriär i yrket över tid.

3. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav **och behov**
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar

- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- **engagemang, prestation, kunskap och kompetens där erfarenhet och särskild yrkesskicklighet kan uppmärksammas.**
- förmåga att utveckla verksamheten **och samarbetet med kollegor.**

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.

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.

Avräkning ska göras med 0,1 % från löneökningstrymmet vid lönerevisionen 2019 eller det år som de två nya arbetstidsmått för arbete om minst 20 respektive 30 procent på natt samt den förkortade arbetstiden vid ständigt nattjänstgöring i § 5 börjar gälla hos arbetsgivaren. Avräkning från löneökningstrymmet ska inte göras om lokala parter tidigare tecknat lokalt kollektivavtal om motsvarande förkortad arbetstid eller lägre mot en avräkning från löneökningstrymmet eller andra ersättningar.

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med medarbetarna. Oavsett om det på företaget finns lokal facklig klubb, lokal facklig förtroendevald eller saknas har arbetsgivaren ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

Steg 1:

Företaget och den lokala fackliga organisationen/medarbetarna 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 **verksamhetens behov** samt företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur, **lönespridning och löneutveckling**
- 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 lokal facklig förtroendevald 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 medarbetaren, ska vara en väl genomtänkt dialog om individens resultat, arbetssituation, **möjlighet till lönekarriär i yrket över tid** och samt 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 medarbetaren.

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 förtroendemans. 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 för-

stärkt 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.

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 Vårdförbundet.

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 medarbetare 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 löneredningsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter. Gruppen ska även utvärdera statistikavtalet med avseende på kvalitet, detaljeringsgrad m m.

13. Giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den **1 januari 2021** tillsvidare. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

~~Parterna är överens om att detta avtal kan upphöra tidigast den 31 december 2020.~~

Bilaga 3

Partsgemensamma arbeten kring lön och särskilt yrkesskickliga

Almega Vårdföretagarnas kollektivavtal D

Årlig uppföljning av hur löneavtalet tillämpas

Centrala parter ska senast 1 oktober årligen gemensamt följa upp hur löneavtalet tillämpas. Uppföljningen kan t ex avse hur löneökningar fördelats, hur lönespridningen påverkats, hur särskilt yrkesskickliga hanterats samt hur löneprocessen upplevts.

Avsikten med uppföljningen är att få kännedom om hur löneprocessen fungerat och ge feedback till lokala parter hur löneavtalet tillämpats.

Informationsmaterial som belyser förändringarna i löneavtalet

För att ge lokala parter en bra utgångspunkt för samtal kring det nya avtalet ser centrala parter behov av ett enkelt och översiktligt material som lyfter de nya skrivningarna och utvecklar och definierar begreppet särskilt yrkesskickliga samt belyser fördelar med ökad lönespridning och möjlighet till lönekarriär i yrket över tid.

Centrala parter ska senast 28 februari 2021 ha tagit fram ett material som ska distribueras till lokala parter i god tid inför lönerevisionsarbetet 2021.

Dialogmaterial för lönesamtal

Centrala parter ska under våren 2021 ta fram ett utvecklat dialogmaterial för lönesamtal. Materialet ska kunna användas i dialogen chef-medarbetare och i övriga sammanhang då kompetens, erfarenhet och den praktiska kunskap som särskilt yrkesskickliga har diskuterats.

Digitala konferenser/filmat material

Centrala parter ska under hösten 2021 gemensamt genomföra en digital konferens alternativt ta fram ett digitalt material med fördjupande information kring:

- Särskild yrkesskicklighet och vikten av möjlighet till lönekarriär i yrket över tid
- Specifikt chefsstöd
- Exempel på statistik (ökad lönespridning, fördelning över percentiler och åldrar, olika sätt att mäta), för att ge lokala parter bättre förutsättningar till konstruktiva dialoger kring begreppet särskilt yrkesskicklig.