

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2015-09-22, 2015-10-28, 2015-11-26, 2015-12-03

Parter Bemanningsföretagen
Vårdförbundet

Närvarande **för arbetsgivarparten:**
Hanna Byström

för arbetstagarparterna:
Katarina Skarin Ebenstrand

Plats Almega, Sturegatan 11, Stockholm

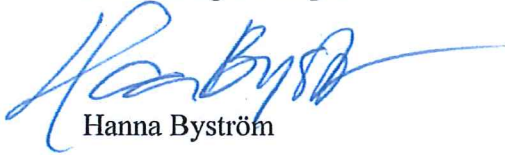
Ärende Avtal för anställda i Bemanningsföretag om löner och allmänna villkor från och med den 1 januari 2016.

- § 1 Parterna prolangerar nu gällande avtal med förändringar enligt följande bilagor:
- Bilaga 1 Löner,
Bilaga 2 Allmänna anställningsvillkor.
- § 2 Om endera part i enlighet med löneavtalet, punkt 9, frånträtt den lokala lönebildningsprocessen på visst företag ersätts den lokala lönebildningen av centralt reglerad lönebildning. För de centrala parterna ska den så kallade tjänstemannanormen vara vägledande för bestämmande av nivå för löneökning på berörda företag.
- § 3 Arbetsgivaren och medarbetare kan enligt E-avtalet komma överens om annat antal semesterdagar än de som anges i E-avtalets § 15 Mom 3 Antal semesterdagar. Parternas avsikt är att part som vill göra överenskommelse om avsteg från regeln bör förklara innebörden av detta för motparten.
- § 4 Parterna är överens att under avtalsperioden genomföra partsgemensamma företagsbesök i syfte att öka parternas kunskap om verksamhet inom avtalsområdet.
- § 5 Denna överenskommelse gäller från den 1 januari 2016 och tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Uppsägning ska ske skriftligt och

avtalet löper därefter med en ömsesidig uppsägningstid
om sju dagar.

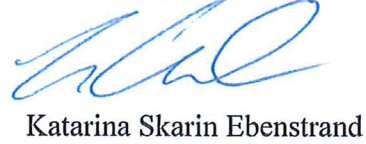
Stockholm den 3 december 2015

Bemanningsföretagen



Hanna Byström

Vårdförbundet



Katarina Skarin Ebenstrand

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Bemanningsföretagen och Vårdförbundet.

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i ovanstående förbund som är anställda i företag anslutna till Bemanningsföretagen, 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 kompetensutveckling 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.

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. Lönerrevisionstidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår. Årlig lönerrevisionstidpunkt 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 de anställda. Oavsett om det på företaget finns eller saknas lokal facklig klubb/lokal facklig förtroendevald 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/de anställda träffas i god tid före lönerrevisionstidpunkten 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 lönerrevisionen
- 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 lönerrevision 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 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 förtroendevald. 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 förtroendevald kan medarbetaren bistås av annan facklig representant. Om annan facklig förtroendemans medverkan inte är möjligt 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 Bemanningsföretagen 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 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 mellan Bemanningsföretagen och Vårdförbundet gäller från och med den 1 januari 2016 tillsvidare. Avtalet kan sägas upp senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Allmänna villkor Bemanningsföretagen och Vårdförbundet

Utöver bestämmelserna i E-avtalet mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet gäller nedanstående villkor för vissa anställda i bemanningsföretag.

§ 1 Tillämpning

För att avtalet ska gälla vid ett företag krävs en skriftlig begäran från någon av parterna. Avtalet träder i kraft från och med den första dagen i nästa månad, såvida inte annan överenskommelse träffas i det enskilda fallet.

§ 2 Anställning i bemanningsföretag

Mom 1 Anställningsform enligt E-avtalet

Anställning gäller tillsvidare, om inte avtal träffas om anställning på prov, allmän visstidsanställning, vikariat, för säsongsarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Mom 2 Visstidsanställning längre än 2 år

Anställning får träffas för viss tid, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet, för längre tid än två år efter överenskommelse med lokal facklig organisation. Sådan anställning övergår inte till en tillsvidareanställning, om denna varar mer än två år, under en femårsperiod.

Med arbetets särskilda beskaffenhet avses att arbetet är avskilt från ordinarie verksamhet och begränsat i tid.

Mom 3 Särskilda villkor för ambulerande medarbetare

Med ambulerande medarbetare avses medarbetare som anställts för att utföra arbete i kundföretag och vars arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter sålunda kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde.

Medarbetare erhåller vid sådan tjänst garanterad arbetstid motsvarande 75 % av ordinarie heltid respektive månad. Annan överenskommelse kan träffas på medarbetarens begäran. På begäran skall arbetsgivaren informera det lokala facket om sådan anställning.

Ambulerande medarbetare kan tillfälligtvis utföra tjänst på entreprenaduppdrag.

§ 3 Lön för ambulerande medarbetare

Ambulerande medarbetare erhåller månadslön eller timlön.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan beräkning.

§ 4 Introduktion och uppföljning

Den anställda har vid behov rätt till skälig introduktion med lön på den arbetsplats som arbetet avser. Vid behov av uppföljning med arbetsplatssamtal eller annat samtal har arbetstagaren rätt till lön.

§ 5 Mertid/ övertid

För ambulerande medarbetare ska inte arbetad tid utöver den avtalade arbetstiden enligt § 2 mom 3 utgöra mertid enligt reglerna därom i Arbetstidslagen.

Arbetad tid utöver ordinarie heltidsarbetstidsmätt skall dock utgöra övertid. Övertid utges enligt reglerna i E- avtalet.

Uthyrningsföretaget har rätt att beordra övertid.

§ 6 Tjänstledighet

Ambulerande medarbetare har rätt att avböja erbjudet uppdrag varvid tjänstledighetsavdrag görs enligt E- och F-avtalet, eller vid timlön med timlönen, om inte annat överenskommes.

Anmärkning:

Om den anställde har synnerliga skäl för att avböja erbjudet uppdrag bör arbetsgivaren inte göra ledighetsavdrag.

Anmärkning:

Med synnerliga skäl kan t ex avses situationer då den anställde har utsatts för trakasserier hos en tidigare uppdragsgivare, svåra medicinska besvär t ex allergier och extremt lång resväg, som icke är självförvållad, med bristande kommunikationer. Bedömning måste göras i varje enskilt fall. Vid denna bedömning kan arbetsgivaren kräva t ex att medicinska besvär styrks med läkarintyg.

§ 7 Permission

Utöver permissionsreglerna i E-avtalet kan permission utges vid läkar- eller tandläkarbesök. Högst två besök per år och totalt högst fyra timmar per kalenderår till anställd som har minst sex månaders anställningstid. Om särskilda skäl föreligger skall på begäran läkar-/tandläkarbesöket styrkas.

§ 8 Sjuklön

Sjuklön utges enligt reglerna i E-avtalet.

För ambulerande medarbetare gäller att vid sjukdom på icke utbokad tid baseras sjuklöneunderlaget på den avtalade arbetstiden enligt § 2 mom 3 i detta avtal. Under utbokad tid utgör sjuklöneunderlaget den vid utbokningstillfället förlorade arbetsförtjänsten.

§ 9 Semester

Om inte E-avtalets huvudregel kan tillämpas, beräknas semesterlön/semesterersättning enligt lag, dock med 13 %.

§ 10 Entreprenad

Vid fråga om verksamhetsövergång enligt § 6 b i Lagen om anställningsskydd gäller de regler som stadgas i LAS och MBL.

§ 11 **Kompetensutveckling**

Denna paragraf ersätter Avtal om kompetensutveckling enligt E-avtalet.

Kompetensutveckling är en naturlig del av verksamheten som en produktivitets- och intäktsskapande process som stimulerar till ökade insatser. Denna utveckling förutsätter att all personal ges kontinuerlig kompetensutveckling. Kompetensutveckling är ett gemensamt ansvar mellan medarbetare och arbetsgivare. Medarbetaren ges möjlighet att upprätta förslag till en egen individuell utbildningsplan t ex med utgångspunkt från arbetsgivarens utbildningsutbud.

Lokal överenskommelse kan även träffas om kompetensutvecklingsplan. En kompetensutvecklingsplan kan exempelvis innehålla:

- Utbildning
- Handledning
- Mentorskap
- Arbetsrotation

Sådan plan utformas i enlighet med såväl verksamhetens krav som individens behov och önskemål samt ersättnings- och förläggningssamfattning.

Kompetensutvecklingen utvärderas årligen i samband med utvecklingssamtal.

§ 12 **Tillämpningsproblem**

Parterna är medvetna om att det kan uppstå vissa tillämpningsproblem av detaljer i E-avtalet samt denna bilaga. Dessa löses då i varje enskilt fall.

§ 13 **Försäkringar**

Arbetsgivaren tecknar och vidmakthåller:

ITP-avtalet enligt avtalet om "särskilda bestämmelser enligt ITP-planen" för vissa kollektivavtalsområden

Avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Trygghetsöverenskommelsen SAF-PTK (TRR)

§ 14 **Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med 2016-01-01 och tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Uppsägning ska för att vara giltig ske skriftligen. Avtalet löper därefter med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Bemanningsföretagen



Hanna Byström

Vårdförbundet



Katarina Skarin Ebenstrand