

## KFS-avtalet

## Löneöversyn

Löneöversyn ska genomföras per 2007-04-01, 2008-04-01 samt 2009-04-01. Löneöversyn för 2007 ska planeras och genomföras snarast möjligt. Löneöversynerna 2008 och 2009 ska planeras och genomföras i god tid innan respektive revisionstidpunkt.

Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtalets § 6 LÖNEBESTÄMMELSER, i syfte att genom individuella lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.

Löneöversynerna genomförs genom lokal lönebildning.

Om inte de lokala parterna enas om annat gäller följande process för löneöversynerna.

### **Löneförhandlingsprocessen**

En väl fungerande lokal lönebildning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna. De lokala parterna ska verka för att finna samverkansformer som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna.

Arbetsgivarens lönepolitik ska vara tydlig och kommunicerad i företaget. Den lokala lönebildningen ska ge stöd åt verksamhetens och individens utveckling.

Företagets löneprinciper ska bygga på företagets lönepolitik och vara kommunicerad i verksamheten. Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.

Lönekritierier ska vara framtagna på arbetsplatsen och kommunicerad hos arbetstagarna. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och resultat är tydligt.

Lönekritierierna kan förändras över tid då verksamheten utvecklas. En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef-medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att han/hon kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.

### **Inför löneöversynen**

Arbetsgivaren kallar, vid varje löneöversyn, de lokala parterna till överläggning om den förestående löneöversynen. Under överläggningen går parterna igenom förutsättningarna för löneöversynen och fastställer en tidsplan för densamma. Vid överläggningen presenterar företaget sin lönepolitik och parterna redogör för sina övergripande inriktningar för avtalsperioden. De lokala parterna går igenom företagets måluppfyllelse, produktivitet, lönsamhet, konkurrenssituation och resultat varvid hänsyn tas till omvärldsfaktorer, ekonomiska faktorer, tillväxtfaktorer, och individuella faktorer. Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.

Enligt 10 § Jämställdhetslagen ska arbetsgivaren göra en årlig lönekartläggning. Det är naturligt att kartläggningen och medföljande analys genomförs innan överläggningen är avslutad. Arbetsgivare med minst tio anställda ska enligt 11 § Jämställdhetslagen dessutom upprätta en handlingsplan.

### **Medarbetar- och lönesamtal**

Lokal lönebildning enligt denna modell förutsätter en strukturerad och väl fungerande dialog mellan lönesättande chef och medarbetaren. Samtalen ska bland annat behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, hur medarbetaren bidragit till verksamhetens utveckling och medarbetarens uppnådda resultat i relation till tidigare uppsatta mål. Samtalen ska även omfatta medarbetarens arbetssituation. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Som en del i dialogen genomförs lönesamtal. Utgångspunkten för samtalet är lönebildningen på företaget och en bedömning av hur väl medarbetaren uppfyller de lönekriterier som gäller på arbetsplatsen. De centrala parternas målsättning är att den enskilde medarbetaren och lönesättande chef kommer överens om ny lön under lönesamtalet. Arbetsgivaren lämnar förslag om ny lön till berörd arbetstagarorganisation. Förslaget ska grundas på vad som framkommit under överläggningen och lönesamtalet och bygga på de kriterier för lönesättning, som gäller vid företaget.

#### *Anmärkning*

Löneöversynen omfattar också föräldralediga och långtidssjuka.

### **Förhandlingsordning**

Efter genomförda lönesamtal kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning och överlämnar sitt förslag till ny lön på individnivå. Vid avstämningen går parterna igenom minnesanteckningarna från överläggningen.

Om chef och enskild medarbetare inte kommit överens om ny lön eller om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter det att arbetstagarorganisationen erhållit arbetsgivarens förslag till ny lön för medarbetarna. Om lokal förhandling inte påkallas anses arbetsgivarens förslag fastställt och får status av lokalt kollektivavtal.

För arbetstagarorganisation som föreslår få ingen eller ringa löneökning ska en utvecklingsplan upprättas.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse, ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. De centrala parternas huvuduppgift är att tillsammans med de lokala parterna gå igenom hur den lokala löneprocessen har genomförts från överläggning till avstämning. Syftet är att medverka till att intentionerna i löneavtalet följs.

De centrala parterna kan i anslutning till denna medverkan enas om att avsluta ärendet med en central förhandling.