

+

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum

2010-06-23

Ärende

Förhandlingar angående lön och allmänna  
anställningsvillkor med mera för  
branschområde Flygplatser

**Plats** KFS kontor, Hornsgatan 1, Stockholm

**Parter** Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och

**Närvarande** för **KFS**;  
Erik Acebo  
Klas Bergström  
Annelie Elmertoft  
Inger Eriksson  
Giggi Langlet  
Karin E Lindgren  
Jesper Neuhaus  
Per Wiryth

för **Ledarna**;  
Antonio Ropero

för **Sveriges Ingenjörer**;  
Leif B Eriksson

för **Civilekonomerna**;  
Anders Graneld

för **Förtecknade Saco-förbund**;  
Ramón Sánchez-Lövy  
Isabella Torregiani  
Per-Olof Sorsell  
Anna Steen

**§ 1** **Ärende**  
Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna  
anställningsvillkor med mera enligt nedan.

**§ 2** **Avtalsperiodens längd**  
Detta avtal avser tiden 2010-04-01 – 2012-03-31

**§ 3** **Löneöversyn med mera**  
Löneöversyn ska genomföras per 2010-04-01 och 2011-04-01.  
Löneöversyn för 2010 ska planeras och genomföras snarast möjligt.

Löneöversynen 2011 ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkten.

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.

Lönekriterier 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.

Lönekriterierna 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.

Det är också naturligt att parterna i förekommande fall går igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner innan överläggningen avslutas.

### ***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 arbetsituation. 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 föreslås få ingen eller ringa löneökning ska åtgärdsplan 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.

**§ 4** **Ändringar i Flygplatsavtalets allmänna anställningsvillkor**  
Ändringar och protokollsanteckningar framgår av **Bilaga A**.

**§ 5** **Särskilda ersättningar i särskild bilaga till allmänna anställningsvillkoren**  
Ändringar framgår av **Lönebilaga**

**§ 6** **Arbetsgrupper med mera**  
Arbetsgrupper med mera framgår av **Bilaga B**.

**§ 7** **Fredsplikt**  
Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

**§ 8** **Uppsägningstid**  
Överenskommelsen gäller för perioden 2010-04-01 – 2012-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång. Uppsägningen ska vara skriftlig.

Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

**§ 9** **Förhandlingarnas avslutande**  
Förhandlingarna avslutades 2010-06-23 sedan Erik Acebo och Mats Andersson, Antonio Roperero, Leif B Eriksson, Anders Granelid samt Per-Olof Sorsell utsetts att justera protokollet.

**Vid protokollet**

Inger Eriksson

**Justeras  
för KFS**

Erik Ackebo;

**För Ledarna**

Antonio Ropero

**För Sveriges Ingenjörer**

Leif B Eriksson

**För Civilekonomerna**

Anders Graneld

**För Förtecknade Saco-förbund**

Per-Olof Sorsell

## Bilaga A

### ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR M M

#### § 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTID

##### Anmärkning till Moment 1

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren enligt 47 § Lagen om arbetslöshetsförsäkring på begäran utfärda s k arbetsgivarintyg.

#### § 7 SEMESTER

##### Moment 1

Sista meningen tas bort

##### Moment 6

a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 §, 17 a § och 17 b § SemL (**Tillämpas från och med 1 januari 2010**)

#### § 8 LEDIGHET

##### Moment 1:10

Ny mening: ”Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar”

##### Moment 2:1

För barn födda 2010-04-01 eller senare utges föräldrapenningtillägget under maximalt 150 dagar.

#### § 10 PENSIONSFORMÅNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL

##### Moment 1

##### Annan pensionsplan

Lokalt kollektivavtal kan träffas om överenskommelse om annan pensionsplan. För nytillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 eller i förekommande fall Gamla PA-KFS om inte överenskommelse om annan pensionsplan kan träffas.

## PROTOKOLLSANTECKNINGAR

2. Utgår och ersätts med följande:

### Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

a) Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande.

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första tolv månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

b) För arbetstagare som vid omplaceringstillfället är mellan 60 och 65 år ska den lön som gällde omedelbart före omplaceringen ligga till grund **vid beräkning av pensionsmedförande lön enligt Gamla PA-KFS eller motsvarande förmånsbestämda pensionssystem.**

c) Arbetstagare som omplaceras **på grund av organisatoriska skäl** har under ovan angiven 24-månadersperiod rätt till tjänstledighet upp till ett år för att pröva på annat arbete eller starta eget enligt samma förutsättningar som lagen om ledighet för näringsverksamhet.

## **Bilaga B**

### **ARBETSGRUPPER MED MERA**

#### **ARBETSGRUPPER**

##### **Gemensamma arbetsgrupper för alla KFS branschavtal**

- 1 Löneförhandlingsprocessen
- 2 Lokal samverkan
- 3 Kompetensutveckling
- 4 Jämställdhet och mångfald

#### **REHABILITERING**

Parterna konstaterar att dessa frågor faller inom ramen för Friskare Företag

#### **KLIMATFRÅGAN**

Parterna är ense om att referensgruppen till Friskare Företag kan diskuteras hur och om klimatfrågan kan påverka arbetsmiljön för de anställda.

#### **BEMANNINGSFÖRETAG**

Om part i samband med inhyrning av arbetskraft påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska diskuteras



## LÖNEBILAGA

### Särskilda ersättningar

-----  
**1 Kompensation för övertidsarbete och fyllnadstjänstgöring**  
 -----

### 2 Färdtidsersättning

#### *Färdtid*

För de första 10 timmarna under en kalendervecka

Fr o m 2010-04-01        56,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        58,50 kr/timme

För tid därutöver under kalenderveckan

Fr o m 2010-04-01        113,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        117,00 kr/timme

### 3 Tillägg för obekväm arbetstid

#### **O-tilläggstid A**

Fr o m 2010-04-01        93,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        96,50 kr/timme

#### **O-tilläggstid B**

Fr o m 2010-04-01        46,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        48,00 kr/timme

#### **O-tilläggstid C**

Fr o m 2010-04-01        37,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        38,50 kr/timme

#### **OB-ersättning D**

Fr o m 2010-04-01        19,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        20,00 kr/timme

### 4 Ersättning för jour

#### **Jour**

för högst 50 timmar

Fr o m 2010-04-01        31,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        32,00 kr/timme

För tid därutöver

Fr o m 2010-04-01        62,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01          64,00 kr/timme

### **5 Tillägg vid förskjuten arbetstid**

För dag som enligt näst föregående schema skulle ha varit fridag

Fr o m 2010-04-01          69,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01          71,50 kr/timme

För övrig tid

Fr o m 2010-04-01          34,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01          35,00 kr/timme