



Förhandlingsprotokoll

Datum 2013-11-07

Ärende

Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Trafik

Plats KFS kontor, World Trade Center, Stockholm

Tid 2013-11-07

Parter Kommunala Företagens Samorganisation och Förtecknade Saco

Närvarande för KFS
Mats Andersson
Diana Håkansson
Claes Blomgren

För Förtecknade Saco
Per Olof Sorsell

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

§2 **Avtalsperiod**
Detta avtal avser tiden 2013-06-01 till 2016-09-30.

§3 **Löneprocess**
Vid löneöversynen 2013 och 2014 ska värdet av PA-KFS 09 för Trafik – 0,2 % avräknas.

Allmänna förutsättningar

- Lönerrevision ska genomföras per den 1 juni 2013, 1 juni 2014 samt 1 juni 2015.
- De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.
- Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.
- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av

överläggningen.

- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning syftar till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef - medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett likabehandlingsperspektiv.
- Lönerrevision omfattar föräldralediga och långtidssjuka.
- Lönerrevision omfattar visstidsanställda med en anställning som, vid lönerrevisionstidpunkten varat mer än 12 månader.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser.

Överläggning

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.

- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan.
- Vid överläggning ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i löneprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv och aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef. Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. Mål för medarbetare ska vara kopplade till företagets mål. Medarbetarsamtalet är ett naturligt och framåtsyftande forum för målsamtal. Samtalen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens mål, utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen bör även omfatta medarbetarens arbetsituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.

- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller ringa löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstigare, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i löneprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

Avstämning

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

Kommentarer

Avstämningen är del 3 i löneprocessen.

Förhandlingsordning

1. Oenighet efter Lönesamtal

a) Missnöjd med lönesamtal

Om medarbetare är missnöjd med kvaliteten i lönesamtal och/eller motivering av ny lön kan förstärkt lönesamtal hållas. Vid ett förstärkt lönesamtal biträds medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef bör biträdas av ytterligare arbetsgivarföreträdare. Förstärkt lönesamtal ska begäras skriftligen inom en vecka efter att lön meddelats.

b) Om ingen överenskommelse nås

Om lönesamtalet eller det förstärkta lönesamtalet inte leder till överenskommelse om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

2. Oenighet efter avstämning

Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

3. Central medverkan

Först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse. Centrala parter kan konsulteras i samtliga faser i löneprocessen.

4. Central förhandling

Nås inte överenskommelse med stöd från de centrala parterna kan på endera central parts begäran ärendet föras till central förhandling. Förhandling ska påkallas inom två veckor efter att lokal förhandling avslutats. Har inte central part medverkat i lokal förhandling, enligt punkt 3, återförs frågan till lokalförhandling med central medverkan.

5. Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFS utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

Kollektivavtalstatus

Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal.

Påkallas förhandling (lokal eller central) får överenskommelse status av lokalt kollektivavtal efter att förhandling avslutas i enighet. Går ärende till lönenämnd fastställer denna det lokala kollektivavtalets innehåll.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan lönerevisionsprocess

De centrala parterna är överens om att löner för trafikledare– ledare/ närmaste chef för förare – bör ha ett löneläge som överstiger förarens.

§5

Ändringar i Branchavtal Trafik

Ändringar och protokollsanteckningar framgår av Bilaga 1.

§6

Arbetsgrupper med mera

Arbetsgrupper med mera framgår av Bilaga 2.

§7

Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§8

Uppsägningstid

Överenskommelsen gäller för perioden 2013-06-01 – 2016-09-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång.

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. Uppsägningen ska vara skriftlig.

§9

Förhandlingarnas avslutande

Förhandlingarna avslutades den 7 november 2013 sedan Claes Blomgren och Per-Olof Sorsell dessförinnan utsetts att justera protokollet.

Vid protokollet

Mats Andersson

Justeras

Claes Blomgren

Per-Olof Sorsell, Förtecknade Saco

Bilaga 1 - Ändringar avseende allmänna anställningsvillkor

§ 2 nytt moment 9

Arbetstagare får efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå sin intjänade tillsvidareanställning för en period om högst sex månader. Anställningen kan därefter ånyo övergå till en tillsvidareanställning om kravet på anställningstid enligt LAS är uppfyllt. Arbetstagaren kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

§ 2 nytt moment 10

Vid byte av entreprenör i samband med upphandling av trafik som ej omfattas av 6b § LAS gäller följande:

Det mottagande företaget ska i god tid före trafikstart uppta förhandling enligt 11 § MBL. I dessa förhandlingar ska bland annat följande frågor diskuteras:

- Företagets behov av att nyanställa
- Möjligheten att anställa från överlämnande företag
- Behovet av att provanställa personal från det överlämnande företaget
- Information om hur rekryteringsprocessen ska gå till.

Där det finns ett behov av att nyanställa ska det mottagande företaget verka för att i första hand erbjuda anställning till berörda medarbetare från det överlämnande företaget.

Anmärkning

Vid nyanställning i samband med entreprenörbyte är det viktigt att beakta gällande diskrimineringslagstiftning, exempelvis att det inte är tillåtet att missgynna på grund av ålder, eller att en medarbetare är eller har varit fackligt aktiv.

§ 3 mom 1:3:1 Nytt stycke 3 - ändringen träder i kraft 2015-06-01

Om den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd hall- och verkstadspersonal vid trafikföretagen förläggs motsvarande treskift och följande villkor uppfylls

a) minst 25% av arbetstiden under begränsningsperioden infaller på tid mellan klockan 22.00-06.00

b) minst 50% av söndagarna under begränsningsperioden är arbetsdagar

om a) och b) uppfylls är arbetstiden 34 timmar 20 minuter,
om enbart a) uppfylls är arbetstiden 36 timmar 20 minuter.

Ovanstående gäller även när arbetstiden är förlagd enbart till natt.

§ 5 mom 5 Nytt stycke 2

Om tidsbegränsad anställning som vikariat eller allmän visstidsanställning, som varar längre än 12 månader, utan saklig grund skall bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller en ömsesidig uppsägningstid om två veckor från arbetsgivarens och den anställdes sida.

En sådan underrättelse får dock ej lämnas efter det att tre månader förflutit från anställningens tillträdande. Om det är arbetsgivaren som önskar avbryta vikariat eller den allmänna visstidsanställningen i förtid ska lokal, eller om sådan saknas, central facklig organisation kontaktas.

§ 8 Mom 1:11 ny formulering i alla avtal

Arbetstagare, som på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering är förhindrad att arbeta, är ledig då rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken utges.

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom rehabiliteringstillägg med belopp motsvarande 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad rehabiliteringsersättning:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Har rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska rehabiliteringstillägget reduceras i motsvarande grad.

Rehabiliteringstillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Anmärkning

Där Socialförsäkringsbalken anges avses, beträffande skador som inträffat före 1977-07-01, motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

§ 8 Moment 2:1 3

Arbetstagare, som under den senaste treårsperioden varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning, får föräldrapenningstillägg vid föräldraledighet enligt nedan. Vid beräkning ingår all anställningstid, oavsett anställningsform.

Föräldrapenningstillägg utges endast till arbetstagare, som enligt Socialförsäkringsbalken är berättigad till föräldrapenning över lägstanivån. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningstillägget minskas med motsvarande belopp.

Föräldrapenningstillägget är 10% av lönebortfallet. Föräldrapenningstillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 90 dagar för barn födda före 2007-04-01, 150 dagar för barn födda 2010-04-01- 2013-03-31 och 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

Tillägget utges för maximalt tre ledighetsperioder, under förutsättning att föräldraledigheten tas ut i minst 30 dagar i följd. Föräldrapenningstillägget betalas inte för ledighet som tas efter att barnet är 24 månader, vid adoption 24 månader efter adoptionen eller mottagandet.

För barn födda före 2007-04-01 och där maximalt föräldrapenningtillägg 90 dagar ännu inte är utbetalt, kan föräldrapenningtillägget utbetalas för återstående dagar under maximalt tre ledighetsperioder under en tid av 24 månader räknat från 2012-07-01.

§ 8 mom 2:3 Ny formulering första stycket

Föräldrapenningtillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i Seml. Överenskommelse kan träffas om att föräldrapenningtillägget i stället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningtillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

Lönebilaga

Ersättningarna i lönebilagan, särskilda regler för trafik i Stockholm och Göteborgstillägg räknas upp med 2,1 % från 2013-06-01, med 2,3% från 2014-06-01 samt med 3,15% från 2015-06-01. Ersättningarna för overtidsarbete, mertidsarbete, färdtid, obekväm arbetstid, jour, och förskjuten arbetstid flyttas från lönebilagan till respektive moment under § 3 Arbetstid med ny layout. Begreppet fyllnadstid ändras till mertid.

Bilaga 6

Bilagan utgår. Finns trafik för vilken bilagan ska tillämpas används bilagan i den lydelse som framgår av Trafikavtalet 2012-04-01 -- 2013-05-31. Eventuella ersättningar räknas upp på motsvarande sätt som i föregående stycke.

Bilaga 2 - Arbetsgrupper

1. Lösning § 8 mom 1:9

Parterna är överens om att en arbetsgrupp ska se över möjligheten att låta trygghetsfonden ta över ansvaret för de individer som kommer i fråga för ersättning enligt § 8 mom 1:9 och § 8 mom 1:10. Syftet är att med aktiva åtgärder öka möjligheten att få ett annat arbete. I arbetsgruppen ska följande frågor behandlas:

- Finansiering
- Anställningens upphörande
- Omfattning vilka åtgärder som ska erbjudas
- Deltidssjukskrivna (§ 8 1:10) för vilka ersättning upphör.

Förutom arbetsgruppen kommer Trygghetsfondens Beredargrupp att behöva hantera frågan.

2. Genomlysning av frågor kring visstidsanställningar.

Parterna är överens om att i en arbetsgrupp se över frågor kring visstidsanställningar varvid särskilt nedanstående ska behandlas;

- Efterlevnad av LAS regler om konvertering

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört före utgången av 2014.

3. Undersöka förutsättningarna för avsättning av ATK i pensionsavsättning inom ramen för PA-KFS

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört före utgången av 2014.

4. Fackligt arbete

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som har att förutsättningslöst diskutera möjligheterna för fackligt arbete på KFS medlemsföretag och därvid finna gemensamma rekommendationer/ skrivningar/aktiviteter för god samverkan mellan medlemsföretagen och fackliga organisationer lokalt.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört före utgången av 2014.

5. Ungdomsarbetslöshet och utanförskap

Parterna kan konstatera att ungdomar och utomlands födda har svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden. En arbetsgrupp tillsätts för att gemensamt undersöka vilka åtgärder som kan vidtas för att minska dessa problem och möta framtida kompetensbehov.

6. Revidering

En arbetsgrupp tillsätts med uppgift att revidera avtalet i syfte att öka användarvänligheten.