



## Förhandlingsprotokoll

Datum 2017-06-15

Ärende

Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Utbildning

**Plats** KFS kontor, World Trade Center, Stockholm

**Tid** 2017-06-15

**Parter** KFS och  
Ledarna  
Sveriges Ingenjörer  
Civilekonomernas Riksförbund  
Förtecknade Saco  
Vision

**Närvarande** för KFS  
Anna Steen  
Giggi Langlet  
Oskar Pettersson

för Ledarna  
Antonio Ropero

för Sveriges Ingenjörer  
Anna-Lena Lindgren

för Civilekonomernas Riksförbund  
Torkel Blomqvist

för Förtecknade Saco  
Monica Elowson  
Mira Lavikko

för Vision  
Jan-Olov Olsson

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

**§2** **Avtalsperiod**  
2013-04-01 tecknade parterna ett tillsvidareavtal för branschen. Denna överenskommelse innehåller uppdateringar av det gällande

tillsvidareavtalet och tecknades 2017-06-15. Överenskommelsens ändringar ersätter berörda bestämmelser i det mellan parterna tidigare gällande kollektivavtalet.

Parternas syfte med ett tillsvidareavtal är att skapa bättre förutsättningar för långsiktigt arbete med lokal lönebildning där lönebildningsprocessen blir en naturlig återkommande del av verksamhetsplan och budgetprocess. Tillsvidareavtal bygger på tillit och förtroende mellan såväl centrala som lokala parter som har att vårda avtalet.

Parterna har ett gemensamt ansvar att löpande informera lokala parter om avtalets innehåll och tillämpning.

## §3

### Löneprocess

#### Allmänna förutsättningar

- Lönerrevision ska genomföras per den 1 april respektive år om inte annat avtalas.
- 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 företagets verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur 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 jämförda löner.
- Vid överläggningen ska fokus ligga på de övergripande delarna i löneprocessen.

### 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 arbetstagarorganisation, 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.

#### **Kollektivavtalsstatus**

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.*

§4

### **Avtalsvård tillsvidareavtal**

Det ligger i parternas intresse att löneavtal och allmänna anställningsvillkor anpassas efter branschens förutsättningar.

Parterna genomför löpande en gemensam utvärdering av avtalets tillämpning och efterlevnad. Parterna kan i detta arbete aktualisera ändringar i löneprocess och avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§5

### **Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningarna**

Ändringarna framgår av Bilaga 1.

§6

### **Arbetsgrupper**

Arbetsgrupper framgår av Bilaga 2.

§7

### **Deltidspension**

De centrala parterna anser att enskilda överenskommelser om deltidspension kan möjliggöra för arbetstagare att stanna längre i arbetslivet samt underlätta för arbetsgivare att genomföra generationsväxlingar.

§8

### **Ersättning vid hot och våld i arbetet**

Arbetsgivare kan ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 8 moment 1:7, som medfört sjukfrånvaro, beroende på personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Parterna vill påtala att anställd som varit utsatt för hot och/eller våld på arbetet kan ha rätt till ersättning från Arbetskadeförsäkringen, TFA-KL eller annan försäkring med motsvarande innehåll.

§9

### **Hållbara chefer**

Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetares upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.

Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagets konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.

**§10****Fredsplikt**

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

**§11****Uppsägningstid**

Överenskommelsen gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Uppsägningen ska vara skriftlig. Varje central part kan säga upp avtalet med en eller flera parter utan att det påverkar förhållandet mellan övriga parter.

## §12

### **Förhandlingarna avslutande**

Förhandlingarna avslutades 2017-06-15 sedan Anna Steen, Antonio Ropero, Anna-Lena Lindgren, Torkel Blomqvist, Monika Elowson och Jan-Olov Olsson dessförinnan utsetts att justera protokollet.

### **Vid protokollet**

Giggi Langlet

### **Justeras**

Anna Steen  
KFS

Antonio Ropero  
Ledarna

Anna-Lena Lindgren  
Sveriges Ingenjörer

Torkel Blomqvist  
Civilekonomernas Riksförbund

Monika Elowson  
Förtecknade Saco

Jan-Olov Olsson  
Vision



## Bilaga 1 Ändringar avseende allmänna anställningsvillkor

### § 3 mom 5:1 Ny formulering

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart utföra arbete.

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande på annan plats utom arbetsstället, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Om arbetstagare inte erhållit veckovila kompenseras det med en dags ledighet utan löneavdrag. Ledigheten ska normalt förläggas i anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut.

Arbetstagare ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet, kompensationsledighet, arbetstidsåtgärder (ATK) samt under helgdagar och fridagar.

### Ersättning för beredskap A- i bostaden utgår

### Ersättning för beredskap B- ny formulering

Ersättning för beredskap – på annan plats utom arbetsstället

### § 7 moment 8:1, 8:2 och 8:3 Ny formulering

Momentet är flyttat med oförändrat innehåll till protokollsanteckning 7.

### § 7 moment 14 Ny numrering 14:1

### § 7 moment 14:2 Nytt moment

Arbetsgivare och arbetstagare kan, för ett år i taget, genom skriftlig enskild överenskommelse växla semestertillägget mot extra lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på upp till 29 dagar semester ersätts semestertillägget med 5 ytterligare lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på 30 eller fler dagar semester ersätts semestertillägget med 6 ytterligare lediga dagar. Annan överenskommelse är möjlig enligt § 1 moment 2a och 2b.

Tillämpningsregler för bytet följer av partsgemensamma riktlinjer.

### § 8 moment 1:5:2

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 77,6 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

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

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

Vid beviljad förlängd sjukpenning utges kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 72,75 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

### *Anmärkning*

Bestämmelsen är tillämplig från och med att KFS Trygghetsfond fullt ut omfattar även anställda som sagts upp på grund av sjukdom. Dessförinnan gäller momentets tidigare lydelse från 2016-04-01.

### **§ 8 moment 1:8 Ny anmärkning**

#### *Anmärkning*

Bestämmelsen är ej tillämplig från och med att motsvarande ersättning omfattas av AGS-KL.

### **Protokollsanteckning 7 Ny protokollsanteckning**

Verksamheter som 2017-03-31 har anställda som omfattas av § 7 Moment 8:1 och moment 8:2 ska framgent tillämpa bestämmelsen med oförändrad lydelse. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

#### § 7 moment 8:1

För arbetstagare med anställningsavtal enligt detta avtal, som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott, är semesterlängden från och med det intjänandeår som arbetstagaren fyller 40 år 31 semesterdagar, från och med 50 år 32 semesterdagar.

#### Moment 8:2

Arbetstagare, på företag med anställda som omfattas av moment 8:1 som anställda efter 1998-08-31 med semesterrätt om 25 dagar erhåller, efter fyllda 40 år respektive 50 år och ett års anställning inom företaget, en lönehöjning med 3% respektive 0,5% på den fasta kontanta månadslönen.

Momentet gäller ej arbetstagare med uppehållslön.

#### Moment 8:3

Lärare med ferielön, som omfattas av moment 8:1 och som anställda efter 1998-08-31 med semesterrätt om 25 dagar erhåller, efter fyllda 40 år och ett års anställning inom företaget, en lönehöjning med 0,5 % på den fasta kontanta månadslönen.

### **Protokollsanteckning 7 Ny rubrik**

Semesterns längd

### **Särskilda ersättningar**

De särskilda ersättningarna räknas upp med 2,2 % 2017-09-01, 2,1 % 2018-09-01 och 2,2 % 2019-09-01.

## **Bilaga 2 - Arbetsgrupper**

### **Hälsofrämjande arbete**

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att ta fram verktyg eller aktiviteter för KFS medlemsföretag med syftet att främja en god psykosocial arbetsmiljö och skapa friska hälsosamma arbetsplatser. Arbetet ska utgå från AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö.

### **Särskilda ersättningar**

Parterna ska under perioden 2017-2019 utreda förutsättningarna för att införa divisorer alternativt indexering av de särskilda ersättningarna.