

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2019-09-09, 2019-09-18 och 2019-09-25

Ärende Avstämning 2019 samt förändring av löneavtal för anställda inom bransch Företagshälsovård

Parter Vårdföretagarna
Akademikerförbunden

Närvarande för arbetsgivarparten
Gabriella Nordgren
AnnEva Bomberg
Linn Bentley

För arbetstagarparten
Katarina Skarin Eberstrand
Mea Strömberg

Plats Almegas förhandlingslokaler Stockholm

-
- § 1 **Överenskommelse**
Parterna träffar överenskommelse om ändring av löneavtalet enligt bilaga 1.
- § 2 **Partsgemensamma löneseminarier**
Parterna är överens om att bjuda in lokala parter till partsgemensamma löneseminarier vartannat år. Upplägg, datum och platser bestämmer parterna den 2 juni 2020 som blir första träffen för avstämningen 2020.
- § 3 **Arbetsgrupp om föräldraledighetstillägg**
Vidare konstaterar parterna att den arbetsgrupp för att diskutera kollektivavtalets regler om föräldraledighetstillägg från 2018 års avstämning startar under hösten 2019.
- §4 **Redigering av avtalet**
Parterna konstaterar att arbetet med att redigera avtalet påbörjas under hösten 2019. Som en del i det arbetet kommer representanter från medlemsföretag att bjudas in för att berätta om branschen. En särskild fråga att belysa är hur det fungerar med semester i verksamheterna.
- §5 **Arbetsgrupp om semester**
Med utgångspunkt enligt ovan fortsätter därefter arbetsgruppen från 2018 sitt arbete med att se över konsekvenser av att införa den sk. "semestertrappan" på avtalsområdet

§ 6

Giltighetstid

Parterna är överens om att avtalet gäller fr o m den 1 oktober 2019 tillsvidare. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägnings-tid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Stockholm den 24 oktober 2019


Gabriella Nordgren


Katarina Skarin Eberstrand

Ändring av Löneavtal bransch Företagshälsovård

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.

~~Avtalet innehåller ingen angiven nivå för årlig löneökning. Löneökningen kan vara olika vid olika lönerrevisionstillfällen. Centrala parter är dock överens om att löneökningstakten över tid inte ska skilja sig från arbetsmarknaden i övrigt.~~

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med medarbetarna. Oavsett om det på företaget finns lokal facklig klubb, lokal facklig förtroendevald eller saknas 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/medarbetarna 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.

~~Vid samtalet bör Chefen informera om vad den individuella löneökningen grundas på och hur den har fastställts.~~

Steg 3:

Varje medarbetare informeras av lönesättande chef om sin nya lön och motiveringen till denna.

Steg 4:

Efter avslutad lönerevision 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.

13. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 oktober 2019 tillsvidare. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.