

Löneavtal

2004-05-01 – 2007-04-30

Tjänstemän i Bemanningföretag

Bemanningföretagen

och

Akademikerförbunden

Innehållsförteckning

Förhandlingsprotokoll	5
Löner och förhandlingsordning, Akademikerförbunden	9

Förhandlingsprotokoll

Datum	2004-05-13
Parter	Bemanningsföretagen Tjänstemannaförbundet HTF Akademikerförbunden
Närvarande	för arbetsgivarparten: Svante Norin Göran Arnell Magnus Eriksson Patrik Mellin Louise Molin Mats Pettersson Peter Stareborn Erik Strand Marja Witt Eva Östling Ollén Gunnar Järsjö Magnus Kendel för arbetstagarparterna: för Tjänstemannaförbundet HTF Erik Hjerpe Sam Dandemar Maria Ravström Hult Liselott Bergendorff Peter Bording Thomas Fahrenholz Sylvia Kristensen för Akademikerförbunden ¹ Jan-Eric Rönngren Kristina Berglund Cecilia Tejler Helena Wiberg Inger Wejheden Claes Ossmark Karin Folkesson Laijla Molén
Plats	Almegas lokaler, Stockholm

¹ 2004-05-01: Agrifack, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetareförbundet, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Civilingenjörsförbund och Sveriges Psykologförbund, se vidare särskild överenskommelse om Akademikerförbundens partsställning.

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden fr o m den 1 maj 2004 t o m den 30 april 2007**

§ 1 Kollektivavtalet avseende mellanvarande tjänstemannaavtal prolongeras för tiden fr o m den 1 maj 2004 t o m den 30 april 2007 med följande ändringar och tillägg.

Bilaga 1	Löner HTF (ej i detta tryck)
Bilaga 2	Löner Akademikerförbunden
Bilaga 3	Allmänna villkor (ej i detta tryck)
Bilaga 4	Förhandlingsordning vid lönerevision HTF (ej i detta tryck)
Bilaga 5	Samverkan i Bemanningsbranschen (ej i detta tryck)

Arbetsgivarparterna och HTF konstaterar att det på den svenska arbetsmarknaden i samband med lönerevisioner på företagen i många fall sker löneökningar utöver det som de centrala parterna förhandlat fram. Parterna konstaterar att detta förekommer också på mellanvarande kollektivavtalsområden. Detta sker bl a mot bakgrund av kompetensutvecklingen hos de anställda, samt de regler för lönesättning som parterna enats om. Parterna bedömer att denna utveckling med stor sannolikhet fortsätter även under kommande avtalsperiod och att denna löneutveckling i vart fall kommer att uppgå till 0,5 %.

§ 2 **Sjuklön**

Parterna noterade att överenskommelse om anpassning av sjuklön träffats 2003-06-23 och att texten till § 10 i samband därmed redigerats. Reglerna har också anpassats till de förändringar som skett av månadslönen för ambulerade tjänstemän.

§ 3 **Ändrad pensionsålder**

Parterna är överens om att göra en övergripande analys av vad den förändrade pensionsåldern till 67 år får för konsekvens för olika avtalsregler.

§ 4 **Arbetsmiljö**

Parterna noterade att de är ense att inleda ett djupare samarbete inom arbetsmiljöområdet. Parterna ska under första avtalsåret bilda en grupp för ändamålet eller utreda om parterna ska samarbeta med någon annan grupp inom Almega-sfären

§ 5 Semesterlön till ambulering personal

Parterna har träffat avtal om att ändra reglerna för semester för ambulering personal. I anslutning till detta har följande övergångsregler fastställts:

Ambulerande anställd ska från och med det semesterår som inleds 1 april 2005 erhålla semesterlön enligt det 2004 träffade avtalet. Därvid ska som intjänandeår räknas perioden 1 april 2004 till och med 31 mars 2005.

§ 6 Omställningsavtal

Parterna konstaterar att bemanningsföretagens speciella situation med ambulering tjänstemän som arbetar utan fasta befattningar och utan avgränsade kompetensområden ställer stora krav på de lokala parterna vid tillämpningen av Omställningsavtalet. Särskild hänsyn måste tas till dessa omständigheter vid fastställandet av turordningslistor.

§ 7 Löner för ambulering personal

Parterna har träffat överenskommelse om ändrade regler för månadslön till ambulering tjänstemän, avtalets § 12. Månadslön med prestationslön är den huvudsakliga lönesystemet för ambulering tjänstemän. Arbetsgivare och tjänsteman kan överenskomma om att ambulering tjänstemän erhåller fast månadslön enligt samma regler som stationär tjänsteman. Parterna har överenskommit att samtliga tjänstemän som den 1 maj 2004 är ambulering omfattas av de nya reglerna.

Övergångsregler:

Lönen 30 april 2004 för samtliga ambulering tjänstemän omräknas till lön enligt de nya reglerna:

- för ambulering tjänstemän med månadslön, görs beräkningen på den fasta kontanta månadslönen enligt § 11.6.2,
- för tjänsteman med baslön görs beräkningen på det belopp som åsyftas med "Den fastställda månadslönen" enligt tidigare gällande avtal § 12.1.

Omräkning sker genom att lönen divideras med 167. För tjänstemän med högst 18 månaders sammanhängande anställningstid multipliceras kvoten med 133, för övriga med 150. Produkten är tjänstemannens nya månadslön.

Garantiregler:

Den ambulering tjänsteman, som 30 april 2004 hade lön baserad på 167 timmar erhåller en särskild garanti under perioden 1 maj 2004 till

och med 30 april 2007. Garantiregeln innebär att tjänstemannen bibehåller månadslönen april 2004. De lokala parterna ska räkna upp denna garanti 1 maj 2004, 2005 respektive 2006, i förekommande fall ska garantin ökas lägst med löneavtalets individgarantier.

Ambulerande tjänsteman som får lön enligt denna garanti erhåller inte prestationslön över garantinivån

Tjänsteman kan efter anmälan till arbetsgivaren, senast nästföljande kalendermånad erhålla lön enligt de nya reglerna för månadslön till ambulerandepersonal.

§ 8 Auktorisation

Parterna noterar till protokollet att Bemanningsföretagen, LO och Tjänstemannapartnern genom HTF har inlett ett samarbete för auktorisation av Bemanningsföretag. Separat överenskommelse om detta kommer att tecknas.

§ 9 Facklig verksamhet – Gemensamma rekommendationer

Parterna har beslutat att se över den gemensamma broschyren Bemanningsbranschen. Facklig verksamhet – Gemensamma rekommendationer. Arbetet ska inledas under hösten 2004 och avslutas så snart som möjligt.

§ 10 Gemensam information

Parterna kommer gemensamt att informera om avtalet.

§ 11 Uppsägning

Mot bakgrund av oklarheter och ytterligare aviserade förändringar av Sjuklönelagen, och förändringar av arbetstidslagsstiftningen vilket kan komma att innebära ytterligare försämringar för de anställda och/eller ökade kostnader för företagen, äger endera parten rätt att säga upp avtalet att utlöpa tre månader innan eventuellt lagförslag träder ikraft. Uppsägningen kan endast ske mot denna bakgrund.

Det är parternas uttalade vilja att på ett enkelt och smidigt sätt gemensamt söka lösa eventuellt uppkomna problem.

Stockholm den 13 maj 2004

För Bemanningsföretagen

För Tjänstemannaförbundet HTF

För Akademikerförbunden

Löner och förhandlingsordning

Avtal om löner mellan Bemanningsföretagen och Akademikerförbunden den 1 maj 2004 till 30 april 2007.

Detta avtal gäller för medlemmar i Akademikerförbunden som är anställda vid företag anslutna till Bemanningsföretagen.

1. LÖNER

1.1 Regler för lönesättning

För medlemmar i akademikerförbunden gäller följande regler om den lokala lönebildningen.

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling skall särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt.

Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala. Utvecklingssamtal är ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Lönesättningen, allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att de lokala parterna har en lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idérikedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

Lönesättning, vid nyanställning och befordran

- De lokala parterna bör inom ramen för lokal lönepolicy samverka i hur lön skall sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter / befordran.
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.
- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.

- Tjänstemän som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Lokal lönebildning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna skall räknas fram, t ex kronor, procent och fördelningar av potter. Detta avtal anger inte sådana regler.

Lönesättning och lönebildning är beroende av de lokala förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar och den enskilde akademikers bidrag till verksamheten. Därför ska lönesättningen vara en naturlig del av en produktivets- och intäktsskapande process och stimulera till förbättrade insatser.

Nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar varierar därför från företag till företag. Denna beror till exempel på företagets lönsamhet och utvecklingskraft, medlemmarnas kompetens, hur medlemmarna uppnått uppsatta mål, utbud och efterfrågan på viss kompetens och löneläget på den lokala arbetsmarknaden för berörda kategorier.

2. FÖRHANDLINGSORDNING

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 maj 2004, den 1 maj 2005 respektive den 1 maj 2006.

a) Uppgift om medlemmar

Tjänstemännen skall till företaget senast den 10 maj 2004, den 10 maj 2005 respektive den 10 maj 2006 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

b) Individuella lönesamtal

Lönesamtalet är det första steget i lönesättningsprocessen i företaget. Arbetsgivaren tar initiativet till årligen återkommande samtal med tjänstemannen i god tid före löneförhandlingens start.

Syftet med lönesamtalet är att

- Klargöra företagets lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen
- Ge medlemmen möjlighet att beskriva sina arbetsuppgifter, hur dessa förändrats och vilka resultat som uppnåtts
- Sätta upp mål för medlemmens arbetsprestationer och utvärdera tidigare mål
- Diskutera lönen i förhållande till arbetssituationen och därvid diskutera eventuella förändringar av arbetsuppgifter och ansvarsområden

Lönesamtalet bör dokumenteras skriftligt och kan tjäna som underlag inför löneförhandlingen.

c) Förhandlingen

De lokala förhandlingarna skall påbörjas i så nära anslutning till revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 23 juni 2004, den 23 juni 2005 respektive den 23 juni 2006.

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till en eller flera medlemmar att själva föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Sådana avtal blir giltiga först när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

Finns inte någon lokal arbetstagarorganisation vid företaget övergår partsställningen på arbetstgarsidan på den enskilde medlemmen.

I förhandling skall protokoll föras.

d) Central förhandling

Om den lokala förhandlingen ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden. Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Akademikerförbunden senast den 6 juli 2004, den 6 juli 2005 respektive den 6 juli 2006 varefter det ankommer på arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerrevision per den 1 maj 2004 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 1,8 procent som fördelas av den lokala arbetsgivaren. Motsvarande nivå är vid lönerrevisionen per den 1 maj 2005 är 2,0 procent och per den 1 maj 2003 3,0 procent.

Anmärkning

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a)-c) angivna förhandlingsordningen.

3. OMFATTNING

3.1 Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2004, den 30 april 2005 respektive den 30 april 2006.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerrevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 april 2004, den 30 april 2005 respektive den 30 april 2006.

- ej har fyllt 18 år
- eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader
- eller

- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 30 april 2004, den 30 april 2005 respektive den 30 april 2006 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 30 april 2004, den 30 april 2005 respektive den 30 april 2006 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

3.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2004, den 1 maj 2005 respektive den 1 maj 2006 eller senare och ej har fått lönehöjning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning

3.4 Anställningsavtal den 1 november 2003, den 1 november 2004 respektive den 1 november 2005

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2003, den 1 november 2004 respektive den 1 november 2005 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2004 års, 2005 års respektive 2006 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

3.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 2 c) såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4. TILLÄMPNINGSGREGLER

4.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet .

4.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag m m, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Individuell omräkning av sjukavdrag m m ska ske enligt följande:
Sjukavdrag t o m 21:a kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag fr o m 22:a kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

4.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 maj 2004, den 1 maj 2005 respektive den 1 maj 2006 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

5 PROVISION

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

6 VISSA PENSIONSFRÅGOR

6.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

6.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Alecta/PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 2 c) fr o m den 1 maj 2004, den 1 maj 2005 respektive den 1 maj 2006.

Best nr 6568.04.11