

Löneavtal

# Bemanningsföretagen

Giltighet: 2007-05-01 - 2010-04-30

**Bemanningsföretagen**

**Tjänstemannaförbundet HTF**

**Akademikerförbunden**

# Löneavtal

2007-05-01 – 2010-04-30

Tjänstemän i Bemanningsföretag

Bemanningsföretagen

och

Tjänstemannaförbundet HTF  
Akademikerförbunden

## Innehållsförteckning

Förhandlingsprotokoll.....	3
Löner Tjänstemannaförbundet HTF .....	7
Löner och förhandlingsordning – Akademikerförbunden.....	17
Förhandlingsordning vid lönerevision - HTF .....	27

Om inte avtalet trätt i kraft vid företaget genom särskild överenskommelse med Akademikerförbunden (s k inkoppling), omfattas samtliga tjänstemän av avtalet med Tjänstemannaförbundet HTF.

Protokollsbilaga 3, 4 och 6 återges ej i detta tryck. Se Avtal för tjänstemän Bemanningsföretag.

# Förhandlingsprotokoll

Datum	2007-05-23
Parter	Bemanningsföretagen Tjänstemannaförbundet HTF Akademikerförbunden
Närvarande	för Bemanningsföretagen Gunnar Järsjö Magnus Kendel Jan Bergström jämte delegation  för HTF Sam Dandemar Kent Ackholt jämte delegation  för Akademikerförbunden <sup>1</sup> Kristina Berglund Maria Ravström Hult jämte delegation
Plats	AlmeGas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Ärende	<b>Kollektivavtal om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden från och med den 1 maj 2007 till och med den 30 april 2010</b>

---

<sup>1</sup> 2007-05-01: Agrifack, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetareförbundet, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, och Sveriges Veterinärförbund, se vidare särskild överenskommelse om Akademikerförbundens partsställning

§ 1 Kollektivavtalet avseende mellanvarande tjänstemannaavtal  
prolongeras för tiden från och med den 1 maj 2007 till och  
med den 30 april 2010 med följande ändringar och tillägg.

- Bilaga 1 Löner HTF
- Bilaga 2 Löner och förhandlingsordning  
Akademikerförbunden
- Bilaga 3 Allmänna villkor
- Bilaga 4 Avtal om arbetstidsbestämmelser för  
tjänstemän
- Bilaga 5 Förhandlingsordning vid lönerevision HTF
- Bilaga 6 Avtal om kompetensutveckling

### **Förtida uppsägning**

Part äger rätt att senast den 31 januari 2009 säga upp avtalet  
till upphörande vid utgången av den 30 april 2009.

### **§ 2 Arbetsgrupp om nytt lönesystem.**

Parterna tillsätter en arbetsgrupp för översyn av lönesystem  
för alla ambulerandeanställda. Arbetsgruppen inleder sitt  
arbete den 3 september 2007 och ska vara avslutat den 30  
november 2007. Senast den 31 oktober 2007 ska parterna  
redovisa arbetet för förlikningsnämnden som parterna utsett.  
Parterna ska regelbundet rapportera till Förlikningsnämnden  
som kan ge parterna instruktioner och vägledning om  
arbetet. Förlikningsnämnden kan lägga slutligt förslag om  
parterna inte kan enas.

Arbetsgruppen ska arbeta regelbundet vid två tillfällen i  
september, ett tillfälle i oktober och ett i november. Vid  
varje tillfälle sammanträder arbetsgruppen två arbetsdagar.

Arbetsgruppen ska utforma ett i förhållande till dagens  
löneavtal kostnadsneutralt lönesystem som ger  
inkomsttrygghet och är enklare att tillämpa än dagens  
system. Det nya lönesystemet ska tillämpas från en tidpunkt  
som gör det möjligt att i god tid innan informera om  
förändringarna.

**§ 3 Lönebestämmelser för tjänstemän med lön enligt avtal 2004-05-13 § 7, Garantiregel.**

Tjänstemannens lön består av dels en månadslön baserad på 150 timmars arbete samt en garantilön.

Dessa tjänstemän ska lönerevideras enligt följande:

a. Garantilönen revideras på samma sätt som för övriga tjänstemän.

b. Tjänstemän med garantilön bidrar till lönepotten med sin garantilön och ökning av garantilönen avräknas från denna.

Tjänsteman med garantilön kan efter anmälan till arbetsgivaren, senast nästföljande kalendermånad erhålla lön med garanti för 150 timmar.

**§ 4** Parterna ska gemensamt samla in underlag för en analys av nuvarande lönesystem för ambulerande tjänstemän. Parterna ska särskilt undersöka förekomsten av löner under kollektivavtalets lägstalöner och därvid kvantifiera och analysera de bakomliggande faktorerna.

**§ 5 Avslutning**  
Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 23 maj 2007

För Bemanningsföretagen

För Akademikerförbunden

För Tjänstemannaförbundet HTF



# Löner Tjänstemannaförbundet HTF

## 1 LÖNER

Avtal om löner mellan Bemanningsföretagen och Tjänstemannaförbundet HTF den 1 maj 2007 till och med den 30 april 2010.

Detta avtal gäller för medlemmar i Tjänstemannaförbundet HTF anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen och Tjänstemannaförbundet HTF.

### 1.1 Regler för lönesättning

#### Utgångspunkter

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

Det är av stor vikt för företagens 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 ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Om det finns behov kan parterna i samband med fastställande av tidsplan inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

#### 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 ska 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.

Varje chef bör hålla utvecklingsamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Vid lönekartläggning enligt jämställdhetslagen ska de lokala parterna på arbetsplatsen hitta och utveckla former för samverkan.

### **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 förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom 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 ska 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.
- Tjänsteman 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.

## **1.2 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar**

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 3,7 %, 3,5 % och 3,0 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän den 30 april 2007, den 30 april 2008 respektive den 30 april 2009.

Heltidsanställda garanteras, om ej annat överenskommits lokalt, lönehöjning med 375 kr vid revisionen den 1 maj 2007, med 325 kr den 1 maj 2008 och med 300 kr den 1 maj 2009. För deltidsanställd ska beloppet omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltiden.

För tjänstemän avlönade med såväl fast som rörlig lön gäller att beloppet ska nedräknas i proportion till den fasta lönen förhållande till den totala lönen. Med total lön avses - om företaget och tjänstemannen inte överenskommer om annat - genomsnittet av rörlig och fast lön under respektive avtalsår.

För ambulerande tjänstemän ska lönerevisionen ske på aktuell lön vid lönerevisionstidpunkten. Om ambulerande tjänsteman ökar sin garantitid från 133 till 150 timmar per månad ska lönen omräknas enligt reglerna i allmänna villkorsavtalet § 12.2.3. Sådan lönejustering sker utanför det allmänna utrymmet enligt stycke 1.

### **Fördelning av individuella lönehöjningar**

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt enligt reglerna för lönesättning, punkt 1.1.

Individuella lönehöjningar ska utges från och med den 1 maj 2007, den 1 maj 2008 respektive den 1 maj 2009.

## **1.3 Lägsta löner**

Om tjänstemannen senast den 30 april 2007, den 30 april 2008 respektive den 30 april 2009 har fyllt 20 respektive 24 år ska lönen uppgå till lägst

	20 år	24 år
2007	13 500 kr	15 700 kr
2008	14 000 kr	16 300 kr
2009	14 500 kr	16 800 kr

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utanför den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda, och ambulerande tjänstemän, gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 2.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

#### **1.4 Introduktionslön**

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

- Introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och
- Tjänsteman saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter

Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20 – 23 år och som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet.

Lönen för sådan tjänsteman ska uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 20 år. Introduktionslön får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden.

## **2 OMFATTNING**

**2.1** Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2007, den 30 april 2008 respektive den 30 april 2009.

### **2.2 Undantag av vissa kategorier**

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 april 2007, den 30 april 2008 respektive den 30 april 2009:

- 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 2007, den 30 april 2008 respektive den 30 april 2009 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 2007, den 30 april 2008 respektive den 30 april 2009 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.

### **2.3 Tjänstemän som slutat sin anställning**

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2007, den 1 maj 2008 respektive den 1 maj 2009 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.2 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.

### **2.4 Anställningsavtal den 1 november 2006, den 1 november 2007 respektive den 1 november 2008**

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2006, den 1 november 2007 respektive den 1 november 2008 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 2007 års, 2008 års och 2009 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

### **2.5 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 1.2 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## **3 TILLÄMPNINGSREGLER**

### **3.1 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 enligt punkt 1.2. 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.

### **3.2 Retroaktiv omräkning**

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

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag fr o m 15:e 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.

### **3.3 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 maj 2007, den 1 maj 2008 respektive den 1 maj 2009 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

## **4 PROVISION**

**4.1** Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 375 kronor per månad den 1 maj 2007, med 350 kronor per månad den 1 maj 2008 respektive 300 kronor per månad den 1 maj 2009.

**4.2** 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.

## **5 VISSA PENSIONSFRÅGOR**

### **5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.2 fr o m den 1 maj 2007, den 1 maj 2008 respektive den 1 maj 2009.





# **Löner och förhandlingsordning – Akademikerförbunden**

## **1 Löner**

Avtal om löner mellan Bemanningsföretagen och Akademikerförbunden den 1 maj 2007 till och med den 30 april 2010.

Detta avtal gäller för medlemmar i Akademikerförbunden anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen och Akademikerförbunden.

### **1.1 Lokal lönebildning**

Lokal lönebildning är beroende av de lokala förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar och den enskilde medlemmens bidrag till verksamheten. Lönesättning är därför en naturlig del av en produktivtets- och intäktsskapande process och ska stimulera till förbättrade insatser.

Nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar kan variera från företag till företag. Detta beror till exempel på företagets lönsamhet och utvecklingskraft, medlemmens kompetens, hur uppsatta mål uppnåtts, utbud och efterfrågan på viss kompetens samt löneläget på den lokala arbetsmarknaden för berörda kategorier.

### **1.2 Förutsättningar**

De gemensamma löneprinciperna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

Inför varje lönerevision ska respektive lokal part presentera sin bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget.

### **1.3 Övergång av partsställning**

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagarsidan till den enskilde medlemmen.

## **1.4 Utvärdering**

Efter genomförd lönerevision gör parterna en gemensam utvärdering.

## **2 Regler för lönesättning**

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

### **2.1 Utgångspunkter**

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

Det är av stor vikt för företagens 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 ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

### **2.2 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 ska 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.

Varje chef och tjänsteman ska årligen, på arbetsgivarens initiativ, genomföra samtal som syftar till tjänstemannens utveckling respektive som är grund för den årliga lönesättningen.

Vid lönekartläggning enligt jämställdhetslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

### **2.3 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 förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- tjänstemannens förmåga att omsätta kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idérikeedom och pedagogiska färdigheter
- 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.

### **2.4 Lönesättning vid nyanställning och befordran**

De lokala parterna bör inom ramen för lokal lönepolicy samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.

Om den lokala fackliga organisationen så 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.

## **2.5 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.

Lönesättningsprincipen ska inte vara diskriminerande. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

## **3 Lokal lönerevision**

Parterna är ense om följande ordning för lönerevision per den 1 maj 2007, den 1 maj 2008 respektive den 1 maj 2009.

### **a) Inledning**

Parterna ska gemensamt fastställa målsättning och tidplan för lönerevisionen samt diskutera de frågor part önskar aktualisera enligt punkt 1 och 2 ovan.

## **b) Uppgift om medlemmar**

Akademikerföreningen ska till företaget senast den 27 juli 2007, den 9 april 2008 respektive den 8 april 2009 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter. Arbetsgivaren ska snarast möjligt dock senast 14 dagar därefter överlämna en förteckning över de berörda medlemmarnas löner till föreningen.

## **c) Individuella lönesamtal**

Lönesamtalet är en central del av lönesättningsprocessen i företaget och en del av lönerevisionen. Inriktningen är att skapa en process där tjänstemannens prestation, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Varje tjänsteman, även föräldralediga, ska årligen beredas möjlighet till ett sådant samtal med sin lönesättande chef.

Syftet med lönesamtalet är att klargöra:

- företagets lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen
- tjänstemannens arbetsuppgifter, hur dessa förändrats och vilka resultat som uppnåtts
- satta mål för medlemmen i förhållande till verksamhetens mål
- nya mål för medlemmens arbetsprestationer
- lönen i förhållande till arbetssituationen och den individuella utvecklingen och eventuella förändringar av arbetsuppgifter och ansvarsområden.

Om endera parten begär ska den nya lönen dokumenteras.

I den lokala förhandlingen ska resultat av lönesamtalet tjäna som underlag. Om central förhandling inte påkallas gäller överenskommelsen om ny lön i enlighet med lönesamtalet.

## **d) Lokal förhandling**

Lokal förhandling förs mellan företag och lokal akademikerförening.

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de

lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagarsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 17 september 2007, den 30 maj 2008 respektive den 29 maj 2009.

I förhandling ska protokoll föras.

#### **e) Utvärdering**

De lokala parterna gör en genomgång av löneprocessen efter genomförd lönerevision.

*Anmärkning:*

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

## **4 Omfattning**

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2007, den 30 april 2008 respektive den 30 april 2009.

### **4.1 Undantag av vissa kategorier**

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 april 2007, den 30 april 2008 respektive den 30 april 2009, 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 pensions åldern 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 2007, den 30 april 2008 respektive den 30 april 2009 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 2007, den 30 april 2008 respektive den 30 april 2009 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.

#### **4.2 Tjänstemän som slutat sin anställning**

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2007, den 1 maj 2008 respektive den 1 maj 2009 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.

#### **4.3 Anställningsavtal den 1 november 2006, den 1 november 2007 respektive den 1 november 2008**

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2006, den 1 november 2007 respektive den 1 november 2008 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 2007 års, 2008 års respektive 2009 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.



#### **4.4 Redan genomförd lönerrevision**

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 3 b) såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

### **5 Tillämpningsregler**

#### **5.1 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.

#### **5.2 Retroaktiv omräkning**

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

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e 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.

### **5.3 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 maj 2007, den 1 maj 2008 respektive den 1 maj 2009 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

## **6 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.

## **7 Vissa pensionsfrågor**

### **7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 4.2 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla ny lön från och med den 1 maj 2007, den 1 maj 2008 respektive den 1 maj 2009.

## **8 Förhandlingsordning**

### **8.1 Lokal förhandling**

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 17 september 2007, den 30 maj 2008 respektive den 29 maj 2009.

## **8.2 Central förhandling**

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan Bemanning företagen och Akademikerförbunden.

Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Bemanning företagen respektive Akademikerförbunden senast den 17 oktober 2007, den 30 juni 2008 respektive 29 juni 2009 varefter det ankommer på Bemanning företagen 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 lönerevision per den 1 maj 2007 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 3,7 % som fördelas av den lokala arbetsgivaren. Motsvarande nivå vid lönerevisionen per den 1 maj 2008 är 3,5 % och vid lönerevisionen den 1 maj 2009 3,0 %

## **8.3 Lönenämnden för Bemanning företag**

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Bemanning företag. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna, eller yttrande, senast inom en månad i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter. Om nämnden är ense, kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Part som ej iakttar de tidsfrister som anges, förlorar rätten att föra frågan vidare och företaget äger rätt att fastställa lönerna.

## Förhandlingsordning vid lönerevision – HTF

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 maj 2007, den 1 maj 2008 och den 1 maj 2009.

- a) Tjänstemännen ska till företaget senast den 27 juli 2007, den 9 april 2008 respektive den 8 april 2009 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget ska senast den 27 augusti 2007, den 9 maj 2008 respektive den 8 maj 2009 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

- b) om tjänstemannen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnats till företaget senast den 3 september 2007, den 16 maj 2008 respektive den 15 maj 2009. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptagas snarast och vara avslutade senast den 17 september 2007, den 30 maj 2008 respektive den 29 maj 2009.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Bemanningföretagen och HTF. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Bemanningföretagen och HTF senast den 17 oktober 2007, den 30 juni 2008 respektive den 29 juni 2009 varefter det ankommer på Bemanningföretagen och HTF att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

### *Anmärkning:*

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelse från den under punkterna a) och b) angivna förhandlingsordningen.

- d) I de fall denna förhandlingsordning ej sätts i kraft enligt a) därför att det saknas lokal facklig representation äger den anställde begära förhandling om ny lön senast den 27 augusti 2007, den 9 maj 2008 respektive den 8 maj 2009. Arbetsgivaren ska då senast inom 14 dagar lämna meddelande om den nya lön som avses utgå. Tjänstemannen har rätt att senast inom 14 dagar begära förhandling. Ombudsman kan begära förhandling och biträda tjänstemannen vid förhandlingen.

Beställningsnummer 6538.07.07

**Beställning av avtal:**

Almegas förlag  
811 88 Sandviken

Tfn 026-24 90 27

Fax 026-24 90 10

E-post [info@strombergdistribution.se](mailto:info@strombergdistribution.se)

**Beställningsnummer: 6538 07 07**