

Bilaga 1 CF

Löner

Parterna är ense om att fortsatt möjliggöra för lokala parter att pröva en avtalskonstruktion som innebär lokal lönebildning. Avtalskonstruktionen framgår av Bilaga 1:B. Syftet är att den lokala lönebildningen ska bidra till att både företaget och medarbetarna utvecklas.

Parternas samsyn är att utvecklingen av den lokala lönebildningen ska ske med utgångspunkt i avtalets löneprinciper.

Skulle inte de lokala parterna enas om att pröva lokal lönebildning enligt avtalskonstruktionen, Bilaga 1:B gäller Bilaga 1:A som mer liknar tidigare års avtalskonstruktion.

Avtal om löner 2004 - 2007

1. Gemensamma partsuppfattningar

Lönen ska bidra till att företaget når sina övergripande mål. Lönen ska därför möjliggöra att företaget kan klara personalförsörjningen och stimulera medarbetarna till ökade insatser, kompetensutveckling och bättre resultat. Lönen blir då en del i en intäktsskapande process som ökar företagets lönsamhet och ger medarbetarna större möjlighet till löneutveckling.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och medarbetarnas arbetsuppgifter, kompetens samt uppnådda resultat. Det är viktigt att medarbetarna själva kan påverka sin lön och löneutveckling. En tydlig lönepolicy som visar hur lönen påverkas och en bra måldialog mellan chef och medarbetare är de viktigaste redskapen för detta.

Måldialogen innebär att chef och medarbetare sätter mål som medarbetaren ska uppfylla. Målen väljs utifrån verksamhetens krav och vad som är angeläget att nå eller förbättra så att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

Samma lönesättningsprinciper ska gälla för samtliga medarbetare i företaget och lönesättningen ska vara saklig.

Föräldralediga och sjukskrivna ska uppmärksammas vid löneförhandlingar, därför ska dessa behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras.

De lokala parterna bör under avtalsperioden påbörja en översyn av befintliga lönesystem eller i förekommande fall påbörja ett arbete med att ta fram ett lönesystem som stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet. Hanteringen av lönesystemet ska ske lokalt och integrerat med verksamhetsplaneringen och styra mot verksamhetens mål för resultat och kvalitet. Lönesystemet ska bidra till en ändamålsenlig lönedifferentiering.

2. Löneöversyn 2004 - 2007

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 april respektive år och omfatta ett utrymme om 2,3 % år 2004, 2,4 % år 2005 och 2,5 % år 2006.

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad dagen före respektive revisionstidpunkt eller enligt tidigare praxis.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska den lokala löneöversynen vara avslutad senast 5 månader efter det att centrala parterna överenskommit om nytt branschavtal. För år 2 och 3 ska den lokala löneöversynen vara avslutad senast den 1 maj respektive år.

3. Förhandlingsordning

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller fr o m 1 april 2004 t om 31 mars 2007.

Avtal om lokal lönebildning

2004 - 2007

1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i CF och övriga SACO-förbund som är anställda i företag anslutna till ALMEGA Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik.

2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3 Den individuella lönen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Den individuella lönen ska främst grundas på verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar för t.ex. ekonomi, personal, teknik och individuell kompetens av betydelse för verksamhetens uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål.

Avgörande för den individuella löneutvecklingen är i första hand arbetsuppgifterna och kompetenskraven samt hur målen för verksamheten av såväl individuell som övergripande art uppfyllts.

Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara kända.

Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Föräldralediga och sjukskrivna ska uppmärksammas vid löneförhandlingar, därför ska dessa behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras.

4 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Lönesamtal ska ske årligen direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Detta bör t ex innehålla

- beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- kompetensutveckling

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevision i företaget, ska särskilda överläggningar med berörda parter föras om vad som krävs för en positiv löneutveckling. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas.

5 Den lokala löneprocessen

Lönebildningsprocessen sker på företagsnivå.

De lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpning vid företaget och upprättar en tidplan för lönerevision.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Företaget överlämnar till den lokala parten förslag till nya individuella löner och redovisar en analys av tillvägagångssättet mot bakgrund av företagets lönesättningsprinciper. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Begäran om förhandling ska framställas inom tre veckor efter det att företaget lämnat sitt förslag.

Saknas facklig företrädare vid företaget sker överläggning med den enskilde individen.

6 Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Spårtrafik. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna 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.

7 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2004 t o m 31 mars 2007.