

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet

Jordbruks- och Trädgårdssektionen

och

CF

Gällande avtal prolongeras för tiden 1 juni 2004 - 31 maj 2007 med angivna ändringar och tillägg enligt *punkterna A – E i bilagda dokument.*

Anmärkning

Part äger senast den 31 januari 2006 säga upp detta avtal att upphöra den 31 maj 2006. Om så sker gäller avtalet efter den 31 maj 2006 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 29 april 2004

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet

CF

A. LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets lönepolitiska intentioner och dess tillämpning på företagets lönepolitik i syfte att enas om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen. Saknas lokal part sker motsvarande genomgång i överläggning mellan företaget och enskild medlem.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bygger på det egna företagets affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företagets ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft, och utgår från uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Lönebildningen och lönesättningen kan – rätt använd – bli en positiv kraft i företagets verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den skall således stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den skall aktivt stimulera kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete i olika former och därmed bidra till en generellt höjd kompetensnivå i företaget.

En sådan intäktsskapande lönebildning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Lönestrukturen på företaget

Lönebildningen skall bidra till en önskad lönestruktur för CF-medlemmarna, med en lönedifferentiering mellan enskilda individer som bygger på de grundläggande principerna för lönesättningen (se pkt 3 nedan). Även marknadskrafterna har sin betydelse för lönebildningen i det enskilda företaget.

Det förutsätts också att CF-gruppen behandlas efter sina egna förutsättningar vad avser lönestrukturen.

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper skall gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre, och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper skall också gälla oavsett karriärväg för såväl experter/specialister som för linjechefer.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen skall öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idérikedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen. *Vid en utveckling mot allt plattare organisationer blir det dock mindre vanligt med formell befordran. De centrala parterna vill därför särskilt framhålla betydelsen av att de lokala parterna utvecklar tydliga kriterier för lönesättningen vid en mer kontinuerlig utveckling av kompetens och erfarenhet.*

Riktlinjerna avseende kompetensutveckling skall tillämpas som en del av löneavtalet. En god grund inför den lokala förhandlingen är att kombinera det årliga planerings- och utvecklingssamtalet med ett individuellt lönesamtal.

Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

4. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna

Nedanstående riktlinjer tillämpas utifrån det enskilda företags egna förutsättningar med beaktande av bl a organisation, storlek och sammansättningen av CF-gruppen.

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstaganden till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företags som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företags förutsättningar beträffande lönebildningen. De lokala parterna skall därför komma överens om uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företags utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplaner mm).

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma. Detta kan bl a innebära en översyn av de faktorer som skall tillmätas betydelse vid lönesättningen. Eventuella omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar skall elimineras i samband med den löneöversyn som genomföres enligt punkt 5.2.

Löneöversynsarbetet skall bedrivas utifrån gällande lagstiftning varvid konstaterade felaktigheter så snart som möjligt skall korrigeras.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennes nya lön och motiven till lönesättningen.

5. Löneökningar

5.1 Lokal pott

För vart och ett av de tre avtalsåren, avsätts följande lönepotter per den 1 juni 2004 2,0 procent, per den 1 juni 2005 1,7 procent, per den 1 juni 2006 1,6 procent av de fasta kontanta lönerna för CF-gruppen per den 31 maj 2004, 2005 och 2006.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och Riktlinjer avseende kompetensutveckling, som tillämpas som en del av löneavtalet.

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas i den årliga lönerrevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställde inte skulle ha varit tjänstledig.

5.2 Löneöversyn

I samband med varje lönerrevision genomför de lokala parterna också en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för CF-gruppen. *Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur samt hur den bör vara beskaffad för att stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingarna.*

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas CF-gruppens 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.

Också löneöversynen skall genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

5.3 Låg löneökning

Om en CF-medlem under en längre period haft ogynnsam löneutveckling skall särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder, i syfte att möjliggöra förbättrad löneutveckling för den enskilda individen i framtiden.

6. Förhandlingsordning

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden SLA -CF.

Lönenämnden består av två representanter för SLA, två representanter för CF och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden skall besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för vart och ett av de tre åren, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar skall beaktas.

B. AVTALET OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 2

Nuvarande text utgår och ersätts med följande:

För tjänsteman i företagsledande ställning gäller ej avtalet.

Anmärkning

Innebörden av begreppet "företagsledande ställning" är densamma som i lagen om anställningsskydd.

§ 5 Sjuklön mm

Mom 3:3

Andra stycket ändras till:

För tjänsteman med årlön om högst 7,5 prisbasbelopp:

Tredje stycket ändras till:

För tjänsteman med årlön över 7,5 prisbasbelopp:

Mom 6 Föräldralön

Nuvarande text under respektive moment ersätts med följande:

Mom 6:1

En tjänsteman som är tjänstledig med föräldrapenning på grund av eget barns födelse, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det har rätt till föräldralön från arbetsgivaren under tre månader om

- tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, samt
- tjänstemannens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten

Mom 6:2

Föräldralön utgörs per månad av månadslönen minus 30 sjukavdrag beräknat per dag enligt bestämmelserna i mom 3:3.

Om tjänstledigheten skulle bli kortare än tre månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Anmärkning

1. Föräldralön enligt ovanstående omfattar inte sådan tjänstledighet som tas ut efter det att 18 månader förflutit från barnets födelse. Ledighet på grund av adoption eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.
2. Ledighetsperioderna under vilka föräldralön skall betalas ut är begränsade till tre. Det är tjänstemannen själv som avgör vilka av de ledighetsperioder som tas ut som skall vara föräldralöneberättigade.

Mom 6:3

Föräldralönen betalas ut med halva beloppet när tjänstemannen börjar och resterande hälft efter det att tjänstemannen har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Mom 6:4

Föräldralön utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 6:5

Under tjänstledigheten görs avdrag enligt § 9 mom 2:2. Detta gäller både när tjänstemannen har rätt till föräldralön enligt ovan och när tjänstemannen saknar sådan rätt.

§ 11 Uppsägning

Mom 3:5 Uppnådd pensionsålder

Andra och tredje meningen ändras till:

På samma sätt upphör anställningen när tjänstemannen får besked om hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt lagen om allmän försäkring. Besked om rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad skall lämnas till arbetsgivaren så snart tjänstemannen fått kännedom om det.

C. TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL

1. LÖNEAVTALETS OMFATTNING

1.1 Löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum:

- Är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varit fortlöpande under tre månader eller
- Är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
- Innehar anställning som utgör bisyssla eller
- Kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått pensionsåldern (67 år) eller har anställts efter att han uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid företaget.
- Är tjänstledig under minst tre månader – räknat från lönerevisionstidpunkten – av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet.

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

Om tjänsteman, som är anställd vid företagets lönerevisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

1.3 Tjänsteman som slutar sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

1.4 Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum

Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen

skall gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

1.5 **Redan genomförd lönerevision**

Om de lokala parterna i avvaktan på nytt löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 **TILLÄMPNINGSREGLER**

Följande tillämpningsregler gäller om inte lokala överenskommelser träffas om annat.

2.1 **Begreppet företag**

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag".

Företaget betraktas dock som en helhet om

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd.

2.2 **Retroaktiv omräkning**

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

2.2.1 **Övertidsersättning, restidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m.**

Övertidsersättningar, restidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m. skall omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

2.2.2 **Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 **Sjukavdrag**

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning.

Avdrag/sjukavdrag som grundar sig på ersättning från försäkringskassan skall inte omräknas retroaktivt.

2.2.4 **Semestertillägg**

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.2.5 **Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

Detta gäller inte för överenskommelse om arbetstidsförkortning i central löneöverenskommelse.

3 **PROVISION**

Följande regler för provision gäller om inte lokala eller enskilda överenskommelser träffas om annat.

3.1 **Krontalsprovisioner**

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.2 **Garanterade provisioner**

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.3 **Övriga provisioner**

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.

4 **PREMIELÖN**

För tjänsteman med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän

5 **VISSA PENSIONSFRÅGOR**

5.1 **Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 **Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företaget skall såsom pensionsmedförande lön till Alecta/PRI anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkt.

D. RIKTLINJER AVSEENDE KOMPETENSUTVECKLING

Utgångspunkter

Arbetslivet har under de senaste åren präglats av allt snabbare förändringar. Därmed har också kraven på de anställda att utvecklas och anpassa sig till nya förutsättningar ökat.

Förmågan till anpassning och utveckling kan sammanfattas med begreppet ”kompetensutveckling”. Förbunden gör gemensamt bedömningen att det föreligger en betydande samsyn mellan parterna när det gäller behov av kompetensutveckling och dess betydelse, vilket bl a framgår av *samarbetsavtalet* och principerna för lönesättning i löneavtalen.

Kompetensutvecklingens betydelse

För att möta den alltmer hårdnande konkurrensen krävs en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen inom företaget. De anställdas kunnande och engagemang är av avgörande betydelse för företagets konkurrenskraft.

Med alltmer ”slimmade” och flödesinriktade organisationer räcker det inte att bara ge vissa nyckelpersoner möjlighet till kompetensutveckling utan alla anställda måste efter behov ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter. Därigenom underlättas också ersättningsfrågan vid bl a sjukdom.

Dialogens betydelse

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagens samlade kompetens är den interna dialogen. *En sådan dialog är en förutsättning för att kunna bryta ner företagets utvecklingsplaner och framtida kompetensbehov i gemensamma och/eller individuella utvecklingsplaner. Denna dialog kan skapas genom t ex planerings- eller utvecklingsamtal och arbetsplatsträffar. Här diskuteras såväl nuvarande arbetsuppgifter, arbetsresultat och mål, som företagets framtida utvecklingsbehov samt individuella önskemål och initiativ.* Individuella överenskommelser om åtgärder med anledning av dessa diskussioner bör eftersträvas och följas upp. Detta kan ske exempelvis genom personliga utvecklingsplaner. Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske.

Kompetensutveckling - ett ansvar för både företag och anställd

Det är i första hand företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Företaget har också att bl a göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för att utveckla olika områden inom företaget. Vad gäller personalen är det angeläget att satsa på relevant kompetensutveckling och att visa på möjligheterna till utveckling där insatserna kan vara av varierande slag. Ett viktigt inslag är lärande i arbetet och arbetsrotation. Andra viktiga utbildningsinsatser kan gälla

handledd utbildning i företaget, t ex datorstödd utbildning eller kurser. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företags behov.

Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Ett passivt förhållningssätt kan leda till att den enskilde inte längre klarar de kvalifikationer som krävs för att arbeta vidare i en verksamhet som genomgår stora förändringar. Eftersom människors inställning till förändring och utveckling varierar är det viktigt att alla anställda får möjlighet till reell insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger för att därefter kunna göra sina val. *Det är dock företagets och ledningens ansvar att tillse att den enskilde erbjuds relevant kompetensutveckling.*

Kompetensutveckling - löneutveckling

Ett framgångsrikt arbete med kompetensutveckling förutsätter att lönesättningen på ett naturligt sätt stimulerar till utveckling. Det är framför allt därigenom som den anställde känner gensvar för sina ansträngningar. Kompetensutveckling är därför en viktig faktor i företagets lönebildningsprocess. *Målsättningen är att kompetensutveckling skall löna sig för den anställde samt tillföra företaget mervärden.*

Mot den bakgrunden är det viktigt att företagen tillämpar principer för lönesättning och anställningsvillkor som stimulerar de anställda att sträva mot kontinuerlig kompetensutveckling.

Lokal samverkan

Det är parternas gemensamma uppfattning att formerna för dialog och företagets kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till utveckling genom tid, pengar och andra resurser måste anpassas till varje enskilt företags storlek och situation.

På endera parts begäran skall överläggning tas upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för dialogen med de anställda, planering och genomförande av olika utvecklingsinsatser samt formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att analysera företagets och de anställdas behov av kompetens. Analysen kan ligga till grund för personliga och/eller generella utvecklingsplaner på kort och lång sikt.

De lokala parterna kan begära medverkan från förbunden för rådgivning utifrån dessa riktlinjer.

E. ARBETSTID

Arbetstidsförkortning

Bakgrund

Det kan inledningsvis konstateras att i avtalsrörelsen 2001 träffade CF och Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet/Jordbruk och Trädgård, en överenskommelse avseende arbetstidsförkortning, innebärande att det ankom på de lokala parterna att omsätta den samma i lokal tillämpning. Detta har inneburit att de lokala överenskommelser om arbetstidsförkortning som träffats kan se olika ut på olika arbetsplatser.

Avtalsperioden 2004-2006

De lokala parterna skall uppta överläggningar om arbetstidsfrågorna vid företaget. De kan därvid, såvida inte annat överenskommes, träffa överenskommelse om att fortsätta på tidigare införd arbetstidsförkortningsmodell, alternativt införa arbetstidsförkortning enligt följande. Heltidsanställd tjänsteman med 40-timmarsvecka tjänar in 9 timmars kompensationsledigt *under perioden 1 juni 2006 – 31 maj 2007* och därefter fortsättningsvis 9 timmar per år. Denna förkortning gäller utöver eventuell tidigare införd arbetstidsförkortning.

Ledigheten, som gäller för heltidsarbetande med 40-timmarsvecka, utgår med 12 minuter per fullgjord arbetsvecka, varvid av arbetsgivaren betald frånvaro jämställs med arbetad tid. Vid annan frånvaro omräknas ledigheten i proportion härtill. För anställda med kortare arbetstid än 40 timmar per vecka, omräknas kompensationsledigheten i proportion till tjänstgöringsgraden.

Ledigheten uttages i hela dagar eller delar därav, efter överenskommelse mellan den anställde och arbetsgivaren.

Lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning skall träffas senast den 31 december 2004. Träffas ej lokal överenskommelse höjs månadslönen generellt med 0,5 % fr o m den 1 *juni* 2006.