

Inledning

Traditionella centrala löneavtal anger hur löneökningarna ska räknas fram, t ex i kronor, procent och fördelning av potter. Detta avtal anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala akademikerföreningen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, lönenivå samt den individuella fördelningen.

Lönen är ett viktigt styrinstrument i det enskilda företaget för att uppnå en produktiv och effektiv verksamhet.

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.

De lokala parterna ska sträva efter att komma överens. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner. En information om avtalets innebörd lämnas till den lokala akademikerföreningens medlemmar. Arbetsgivaren och akademikerföreningen anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal part göra en bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget.

Parterna ska gemensamt analysera företagets lönestruktur, t ex löneutvecklingen de senaste två åren, ”intern lönestatistik” samt löneskillnader mellan olika grupper och mellan män och kvinnor

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som överenskommelsen om löner och allmänna villkor för tjänstemän och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

1. REGLER FÖR LÖNESÄTTNING

Utgångspunkter

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

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de har 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.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

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 utvecklingssamtal/lönesamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen. Lönen ska stimulera den enskilde till förbättrade arbetsprestationer, att ta på sig större ansvar, att uppnå högre kompetens och att utveckla verksamheten.

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

Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav ,
- tjänstemannens arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål,
- tjänstemannens individuella kompetens,
- företagets lönsamhet och tjänstemannens bidrag härtill.

Andra viktiga faktorer som också ska vägas in kan t ex vara tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta,
- idériakedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.

När tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge utslag i lönen.

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 befordran.

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.

Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdiga om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.

Tjänsteman med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.

Tjänsteman som har varit eller är föräldraledig ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän inom företaget.

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

Ingångslöner

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter i företaget.

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget. Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.

Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling.

2. LÖNEREVISION

Parterna är ense om följande tidpunkter för lönerevision.

- 1 maj 2007
- 1 maj 2008
- 1 maj 2009

Parterna bör även fastställa tidplan för lönesamtal och lönerevisionens genomförande.

a) Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till företaget senast den 30 maj 2007, den 17 mars 2008 respektive den 17 mars 2009 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

b) Individuella lönesamtal

Lönesamtalet är det första steget i lönesättningsprocessen i företaget. Varje tjänsteman, inkluderande föräldralediga, ska årligen beredas möjlighet till ett sådant samtal med sin, om möjligt lönesättande, chef i god tid före löneförhandlingens start. Inriktningen är att skapa en process där tjänstemannens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Lönesamtalet ska vara såväl förberett som strukturerat och kan innehålla följande:

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

Tillräcklig tid för lönesamtalet bör avsättas och resultatet dokumenteras skriftligt.

c) Lokal löneförhandling

Lokal löneförhandling förs mellan arbetsgivaren och lokal akademikerförening/kontaktombud.

Akademikerföreningen/kontaktombud kan överlåta till tjänsteman att själv föra löneförhandling med arbetsgivaren. I de fall löneförhandling förs mellan chef och tjänsteman kan lönesamtal och löneförhandling ske vid samma tillfälle. Resultatet av denna löneförhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

Löneförhandling bör påbörjas i god tid före revisionsdatum och avslutas senast den 15 augusti 2007, den 12 maj 2008 och den 12 maj 2009.

I inkopplade företag som vid revisionstillfället saknar akademikerförening/kontaktombud, övergår partsställningen vid löneförhandling till tjänstemannen.

Resultat av förhandlingen dokumenteras i protokoll.

d) Utvärdering av lönerevisionen

Arbetsgivare och lokal akademikerförening/kontaktombud ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. Följande punkter bör beaktas:

- Den lokala lönebildningsprocessen
- Kvalitet och genomförande av lönesamtal
- Lönestrukturen före och efter lönerevision
- Resultatet av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän
- Om osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget
- Föräldraledigas löneutveckling

e) Central löneförhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan Svensk Handel och Akademikerförbunden. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Svensk Handel respektive Akademikerförbunden senast den 29 augusti 2007, den 26 maj 2008 respektive den 26 maj 2009 varefter det ankommer på Svensk Handel 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 tjänstemännens sammantagna löneökningar till 3,8 % av fast kontant månadslön som fördelas av den lokala arbetsgivaren. Motsvarande nivå vid lönerevisionen per den 1 maj 2008 är 3,3 % och per den 1 maj 2009 3,1 %.

Anmärkning

Arbetsgivare och lokal akademikerförening/kontaktombud eller tjänsteman äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) -d) angivna ordningen.

3. OMFATTNING

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

3.2 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 varit 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 varit fortlöpande under 6 månader
eller
- innehar anställning som utgör bisyssla
eller
- tjänsteman som fyllt 67 år

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 lönerrevisionen, 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.

3.3 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 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

3.4 Anställningsavtal den 1 november 2007, den 1 november 2008 respektive den 1 november 2009

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

3.5 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 2 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4. TILLÄMPNINGSREGLER

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 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.

4.3 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.

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 Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 2 fr o m den 1 maj 2007, den 1 maj 2008 respektive den 1 maj 2009.