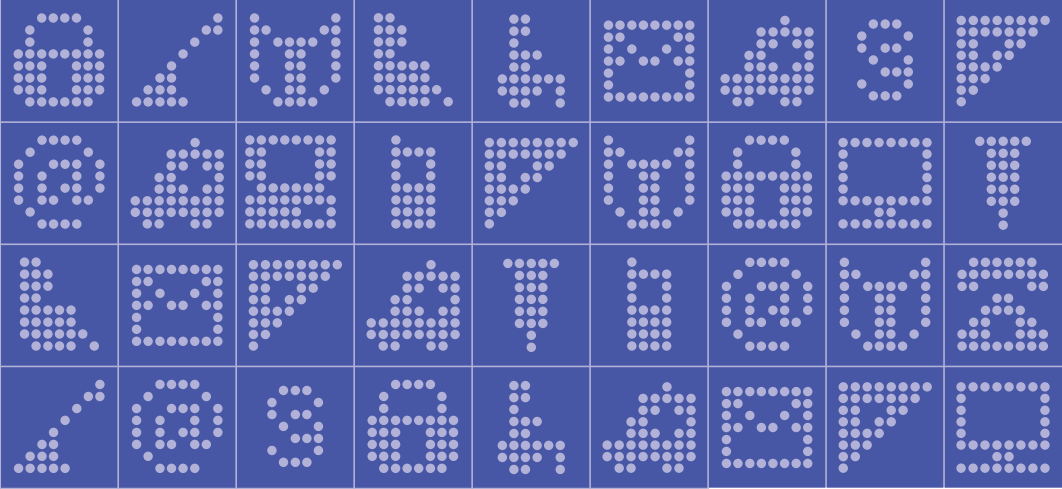
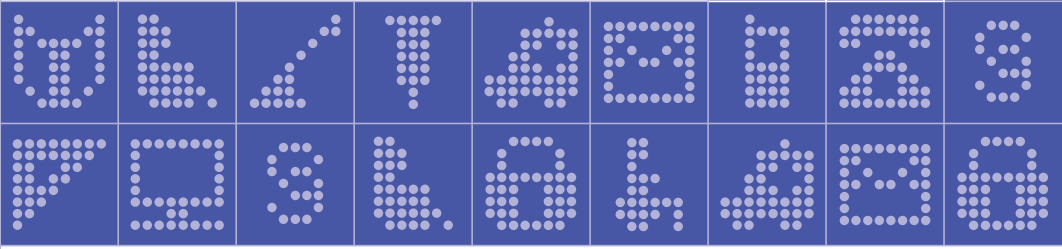




LÖNEAVTAL Tjänstemän i Bemanningsföretag

AVTAL TECKNAT 2020–2023

Giltighetstid: 2020-12-01–2023-04-30



4 | Kompetensföretagen

UNIONEN

Akademikerförbunden



Innehållsförteckning

Löner Unionen	3
Lokalt löneavtal – Unionen.....	11
Förhandlingsordning vid lönerrevision – Unionen	17
Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden.....	19

Löner Unionen

1. Löner

Avtal om löner mellan Kompetensföretagen och Unionen den 1 december 2020 till och med den 30 april 2023.

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

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 utvecklingssamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna 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 2,9 % och 1,8 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022.

Heltidsanställda garanteras, om ej annat överenskommes lokalt, lönehöjning med 265 kr vid revisionen den 1 december 2020 respektive 175 kr vid revisionen den 1 maj 2022. För deltidsanställd ska beloppet omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltiden.

För tjänstemän avlönade med såväl fast som rörlig lön, liksom anställd enligt prestationslönesystemet gäller att beloppet ska nedräknas i proportion till den fasta lönens förhållande till den totala lönen. Med total lön avses - om företaget och tjänstemannen inte överenskommer om annat – genomsnittet av rörlig och fast lön under avtalsåret.

Fördelning av individuella lönehöjningar

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

Individuella löneökningar ska utges från och med den 1 december 2020 och den 1 maj 2022.

1.3 Lägsta löner

Om tjänstemannen senast den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022 har fyllt 20 respektive 24 år skall lönen uppgå till lägst

	20 år	24 år
2020	18.400	21.320 kr
2022	18.731	21.704 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 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.

Lönehöjning till ovan angivna belopp behöver inte utges om tjänstemannen har nedsatt arbetsförmåga. I sådana fall träffas lokal överenskommelse om lönen.

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 skall 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 november 2020 respektive den 30 april 2022.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid 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
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått 68 års ålder (från och med 2023, 69 års ålder) 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 november 2020 respektive den 30 april 2022 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 november 2020 respektive den 30 april 2022 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 december 2020 respektive den 1 maj 2022 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemannen 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 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2019 respektive den 1 november 2021 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 2020 års respektive 2022 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

Anmärkning

I normalfallet revideras lönerna årligen. Avtalet har ingen lönerevision år 2021. Det innebär att löneökning för tjänsteman

som nyanställts i 2020 års lönenivå blir föremål för revidering den 1 maj 2022. Företaget ska på förfrågan från tjänstemannen se över om det är möjligt att för aktuell tjänsteman genomföra en revision år 2021.

2.5 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 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 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 individuellt.

3.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022 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 265 kr den 1 december 2020 och 175 kr den 1 maj 2022.

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 1.3 från och med den 1 december 2020 och den 1 maj 2022.

Lokalt löneavtal – Unionen

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, till exempel i kronor, procent och fördelning av pottar. Detta avtal är ett alternativ och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme, samt den individuella fördelningen.

Förutsättningar

Tillämpning av detta avtal inleds genom att arbetsgivaren enligt nedan angivna förhandlingsordning begär det hos den lokala tjänstemannaparten på företaget senast den 12 februari 2021 respektive den 11 februari 2022.

Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.

En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, till exempel företagets resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheter, försäljningsstatistik med mera.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen i företaget. Till exempel löneutvecklingen de senaste två åren, ”intern lönestatistik” samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som det centrala löneavtalet och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

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 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 vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska medverka till tjänstemännens 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. Utvecklingssamtal kan vara ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Lönesättning

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

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

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

Löneökningar

- Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman 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.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal skall fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

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 likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.
- 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 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 skall 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
- 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

Förhandlingsordning

Nedanstående förhandlingsordning gäller

1. Senast den 12 februari 2021 respektive den 11 februari 2022 ska arbetsgivaren till lokal tjänstemannapart anmäla sitt önskemål om att tillämpa lokalt löneavtal. Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb, eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.
2. Arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart ska gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av och syftet med avtalet. Skulle parterna i samband med informationen inte finna fortsatt tillämpning meningsfull ska denna avbrytas och snarast övergå till förhandlingar enligt det centrala löneavtalets bestämmelser.

3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, det vill säga när förhandlingarna ska starta och när de ska vara avslutade. I samband därmed ska lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Förhandlingarna skall dock genomföras på ett sådant sätt att de kan vara avslutade före den tidpunkt som anges i punkt 5 nedan.

4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
5. Om de lokala parterna med eller utan rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse ska förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den 5 mars 2021 respektive den 4 mars 2022 inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.

Träffas ingen lokal överenskommelse ska central förhandling påkallas senast inom tio dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Arbetsgång och chefernas ansvar

Chef ska diskutera arbetsresultat och sambandet med lönesättningen med var och en av sina medarbetare. Berörda centrala parter ska utarbета ett gemensamt material som kan vara till hjälp vid sådana samtal.

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt företagets uppfattning inte når upp till de mål som överenskommit och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/företaget får. Sådan medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom till exempel utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation. En särskild plan för sådana insatser ska upprättas.

Om lokal tjänstemannapart eller berörd medlem begär det ska den lokala tjänstemannaparten medverka vid sådana

förändringar/utvecklingsinsatser som kan behövas för att få en positiv förändring av arbetsresultatet.

Utvecklingen ska fortlöpande följas av chef och facklig representant. Stora krav ställs särskilt på att analysera orsakerna till att vissa tjänstemän får mindre löneökningar än flertalet i gruppen/företaget. Arbetsgivaren kan inte hävda brist i måluppfyllelse hos enskild tjänsteman om inte möjligheter till utvecklingsinsatser givits.

Utvärdering av lönerevisionen

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

- De anställdas och ledningens allmänna reaktioner om försöket med lokal lönesättning utan traditionella centrala löneavtal.
- Chefernas förmåga att informera medarbetarna om den nya lönen i förhållande till arbetsuppgifter och prestationer.
- Resultat av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän.
- Har till exempel osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till? Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget.
- Förändringar som behöver göras för att man ska fortsätta med Lokalt löneavtal nästa avtalsperiod.

Respektive part kan dessutom göra en egen utvärdering för att få reda på hur de egna målen och förväntningarna har blivit uppfyllda.

Förhandlingsordning vid lönerrevision – Unionen

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerrevision per den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

- a) Tjänstemännen ska till företaget senast, den 12 februari 2021 respektive den 11 februari 2022 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget ska senast den, 5 mars 2021 respektive den 4 mars 2022 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

- b) Om tjänstemännen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast, den 19 mars 2021 respektive den 18 mars 2022. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast, den 1 april 2021 respektive den 1 april 2022.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Kompetensföretagen och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Kompetensföretagen och Unionen senast den 16 april 2021 respektive den 14 april 2022 varefter det ankommer på Kompetensföretagen och Unionen 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 5 mars 2021 respektive 4 mars 2022. 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 biträda tjänstemannen vid förhandlingen.

Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden

1. Löner

Avtal om löner mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden från och med den 1 december 2020 till och med den 30 april 2023.

Detta avtal gäller för medlemmar i Akademikerförbunden anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Kompetensföretagen 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 produktivitets- 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 arbetstagsarsidan 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 skall 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 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.

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 idérikedom 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 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.

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.

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 december 2020 respektive 1 maj 2022.

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 12 februari 2021 respektive 11 februari 2022 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter. Arbetsgivaren ska senast 14 dagar efter det att förteckningen lämnats, 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, skall årligen beredas möjlighet till ett sådant samtal med sin lönesättande chef.

Syftet med lönesamtalet är att klargöra

- den nya lönen
- företagets lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen
- tjänstemannens arbetsuppgifter, hur dessa förändrats och vilka resultat som uppnåtts
- sätta 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 arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 1 april 2021 respektive den 1 april 2022. I förhandling skall 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 november 2020 respektive den 30 april 2022.

4.1 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 november 2020 respektive 30 april 2022 ej har fyllt 18 år eller

- är anställd för vikariat 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 november 2020 respektive den 30 april 2022 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 november 2020 respektive den 30 april 2022 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 december 2020 respektive den 1 maj 2022 ej har fått lönehöjning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemannen 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 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2019 respektive den 1 november 2021 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 2020 respektive 2022 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

Anmärkning

I normalfallet revideras lönerna årligen. Avtalet har ingen lönerevision år 2021. Det innebär att löneökning för tjänsteman som nyanställts i 2020 års lönenivå blir föremål för revidering den 1 maj 2022. Företaget ska på förfrågan från tjänstemannen se över om det är möjligt att för aktuell tjänsteman genomföra en revision år 2021.

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 december 2020 respektive den 1 maj

2022 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 lönehöjning enligt punkt 3 b) från och med den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

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 arbetstagsarsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutad senast den 1 april 2021 respektive den 1 april 2022.

8.2 Central förhandling

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

Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Akademikerförbunden senast den 16 april 2021 respektive 14 april 2022. Varefter det ankommer på arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

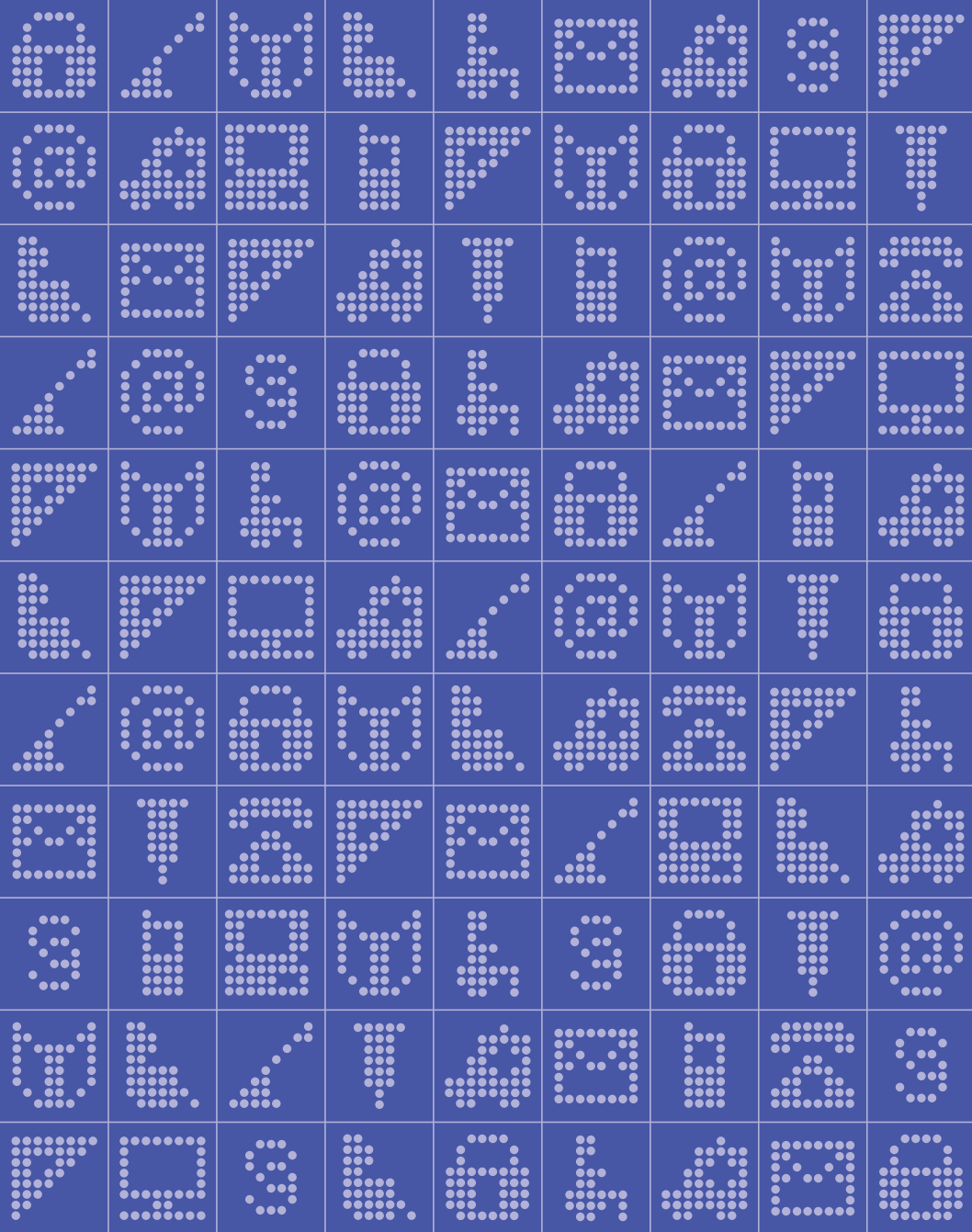
Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 december 2020 respektive 1 maj 2022 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 2,9 procent respektive 1,8 procent som fördelas av den lokala arbetsgivaren.

Parterna är överens om att tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det endast finns en eller ett fåtal medlemmar som företräds av Akademikerförbunden. Löneavtalet skall dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

8.3 Lönenämnden för Kompetensföretagen

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Kompetensföretag. Detta ska ske senast tre veckor efter det den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna, eller yttrande, senast inom en månad i tvistefråga om 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 inte iakttar de tidsfrister som anges, förlorar rätten att föra frågan vidare och företaget äger rätt att fastställa lönerna.



Avtalet finns för nedladdning
i arbetsgivarguiden.se

Artikelnr: 6538 2101

Frågor om innehåll:
[Arbetsgivarguiden.se](https://arbetsgivarguiden.se)
Tel: 08-762 69 00

