

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Förhandling om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden 2010-05-01 – 2011-12-31

Parter: Svensk Scenkonst (SvS) och Akademikerförbunden

Närvarande: För arbetsgivarparten
Carin Wiberg, SvS
Maria Liljedahl, SvS

För arbetstagarparten
Ulf Björkstrand, DIK
Magnus Berg, DIK

Tid: 2010-12-10

Plats: SvS:s sammanträdesrum

§ 1

Parterna enades om att prolongera mellanvarande tjänstemannaavtal för tiden 1 maj 2010 till och med 31 december 2011 med ändringar och tillägg i enlighet med § 1, bilaga 1B och 2 i uppgörelsen av den 20 maj 2010 om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden från och med den 1 maj 2010 till och med den 30 april 2012 mellan Medieföretagen och Almega Tjänsteföretagen å ena sidan och Unionen och Akademikerförbunden å andra sidan med nedanstående ändringar i bilaga 1B:

§ 8 Förhandlingsordning

Parterna enades om att inte tillämpa de datum som anges i förhandlingsordningen, eftersom vissa däri angivna datum nästan har passerat. Parterna konstaterade dock att förhandlingarna bör bedrivas skyndsamt och enades därför om att de lokala förhandlingarna för 2010 skall vara avslutade senast den 1 februari 2011. Om inte den lokala förhandlingen leder till uppgörelse skall begäran om central förhandling påkallas senast den 1 mars 2011.

§ 8.2 Central förhandling

Stycke 3:

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerrevision per den 1 juli 2010 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 0,9 % som fördelas av den lokala arbetsgivaren. Motsvarande nivå vid lönerrevision per den 1 juli 2011 är 2,0 %.

§ 2

Parterna enades om att prolongera gällande avtal om allmänna villkor för tiden 1 maj 2010 till och med 31 december 2011 med ändringar och tillägg i enlighet med § 1, bilaga 3 i uppgörelsen av den 20 maj 2010 om löner och allmänna villkor för tjänstemän

under avtalsperioden från och med 1 maj 2010 till och med 30 april 2012 mellan Medieföretagen och Almega Tjänsteföretagen å ena sidan och Unionen och Akademikerförbunden å andra sidan.

§ 3

Parterna enades om att inte anta §§ 2 och 3 om i uppgörelsen av den 20 maj 2010 om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden från och med 1 maj 2010 till och med 30 april 2012 mellan Medieföretagen och Almega Tjänsteföretagen å ena sidan och Unionen och Akademikerförbunden å andra sidan.

§ 4

Avgiften till AIP (avgiftsbestämd individuell pension) utökas till 4,5 % av den avgiftsgrundande lönen fr.o.m. 1 januari 2011.

§ 5

Parterna diskuterade tillämpningen av § 2.2 i parternas kollektivavtal avseende allmänna bestämmelser vid orkesterföretag m.fl. och är överens om att de i avtalet uppräknade tidsbegränsade anställningsformerna kan tillämpas utan begränsning i tid (utan att övergå i tillsvidareanställning).

§ 6

Parterna enades om att revidera bilaga 3 och 4 i parternas kollektivavtal avseende allmänna bestämmelser vid orkesterföretagen m.fl. i enlighet med bilaga 1.

§ 7

Med Akademikerförbunden avses Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetarna, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund och Sveriges Veterinärförbund.

Akademikerförbunden har vid förhandlingen företrätts av Ulf Björkstrand och Magnus Berg, DIK.

§ 8

Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm 10 december 2010

För
SVENSK SCENKONST

För
Akademikerförbunden

Carin Wiberg

Ulf Björkstrand

Maria Liljedahl

Magnus Berg

**FÖRTECKNING ÖVER ORKESTERFÖRETAG OCH
ORKESTERFÖRENINGAR SAMT
LÄNSMUSIKORGANISATIONER ANSLUTNA TILL SVENSK
SCENKONST (§1 MOM 1).**

Gävle Konserthus och Symfoniorkester
Göteborgs Symfoniker
Helsingborgs Nya Konserthus
Kalmar Läns Musikstiftelse
Malmö SymfoniOrkester
Norrköpings Symfoniorkester
Drottningholms Slottsteater
Gotlandsmusiken
Göteborgsmusiken
Länsmusiken i Örebro
Musik i Dalarna
Musik i Halland
Musik i Syd
Musica Vitae
Musik i Uppland
Musik i Väst
Svenska Rikskonserter
Östgötamusiken
Stockholms Konserthus
Scenkonstbolaget
Västmanlandsmusiken

Pensionsplan för arbetstagare hos staten m.fl. (pensionsplanen) enligt förordningen (2003:56) om tjänstepension för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning (PISA) gäller för ovanstående verksamheter.

**FÖRTECKNING ÖVER TEATER- OCH
LÄNSTEATERFÖRENINGAR SAMT ANDRA IDEELLA
FÖRENINGAR M FL SOM ÄR ANSLUTNA TILL SVENSK
SCENKONST (§ 1 MOM 1)**

Amatörteaterns Riksförbund (ATR)
Dalhalla Produktion
Dansalliansen
Danscentrum
Svenska Musikfestivaler
Teatercentrum
Gefle Teaterförening
Kulturföreningen Kontrast
Länsteaterföreningen/ Riksteatern Gävleborg
Musikalliansen
Riksteatern Halland
Riksteatern Jämtland/Härjedalen
Riksteatern Jönköpings län
Riksteatern Västerbotten, inkl Skellefteå Teaterförening,
Lycksele Musik och Teaterförening, Vilhelmina Musik- och
Teaterförening Riksteatern Örebro län
Riksteatern Östergötland
Riksteatern Kalmar län
Riksteatern Kronobergs län, inkl Växjö Teaterförening
Riksteatern Norrbotten inkl Kiruna Teater- och Musikförening
Riksteatern Västernorrland
Riksteatern Uppsala län
Riksteatern Värmland
Riksteatern Västra Götaland
Riksteatern Skåne
Vadstena Akademien
Umeå Teaterförening
Uppsala Konsert och Kongress
Örebro Teaterförening

Pensionsförsäkring enligt ITP-planen gäller för ovanstående verksamheter.

**MEDLEMMAR MED ANNAN PENSIONSÖSLÖSNING SOM
ÄR ANSLUTNA TILL SVENSK SCENKONST (§ 1 MOM 1)**

Stockholms Läns Blåsarsymfoniker

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum	2010-05-20
Parter	Medieföretagen Almega Tjänsteföretagen Unionen Akademikerförbunden
Närvarande	för Almega Tjänsteföretagen Örjan Lenárd Catharina Hult Carl Erik Setterberg Hans Ronnerstam jämte delegation för Medieföretagen Charlott Richardson Gabriella Forssell jämte delegation för Unionen Kent Ackholt Annika Flaten Hans Ekström Johnny Håkansson jämte delegation för Akademikerförbunden Marianne Afzelius Roos Maria Ravström Hult jämte delegation
Plats	Almeegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Ärende	Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden från och med den 1 maj 2010 till och med den 30 april 2012

§ 1 Kollektivavtalet avseende mellanvarande tjänstemannaavtal prolangeras för tiden från och med den 1 maj 2010 till och med den 30 april 2012 med följande ändringar och tillägg.

Bilaga 1 A	Löner Unionen (1 maj 2010 – 30 april 2012)
Bilaga 1 B	Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden
Bilaga 2	Lokalt löneavtal (1 maj 2010 – 30 april 2012)

Bilaga 3	Allmänna villkor
Bilaga 4	Förhandlingsordning vid lönerrevision Unionen

**§ 2 Arbetsgrupp för översyn av löneavtalet Almega
Tjänsteföretagen/Medieföretagen – Akademikerförbunden**

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att under avtalsperioden ta fram förslag till ett nytt löneavtal med partsgemensamma rekommendationer till detta avtal. Arbetet i arbetsgruppen påbörjas i september 2010 och skall bedrivas skyndsamt. Vid arbetsgruppens avslutande möte deltar även av parterna utsedda delegationer. Till deltagare i arbetsgruppen har utsetts Carl Erik Setterberg, Kristina Karmestedt och Hans Ronnerstam från Almega samt Marianne Afzelius Roos (Jusek) och Maria Ravström Hult (Civilekonomerna) från Akademikerförbunden. Arbetsgruppen har bestämt följande mötesdagar.

Onsdag den 8 september 2010 med start kl 9.00 hos Jusek
 tisdag den 21 september 2010 med start kl 9.00 hos Almega
 måndag den 4 oktober 2010 med start kl 9.00 hos Civilekonomerna
 onsdag den 13 oktober 2010 med start kl 9.00 hos Almega, med delegationer.

§ 3 Det antecknas att parterna nått enighet i följande frågor:

1. lokalt inflytande fackligt arbete
2. redaktionella ändringar beträffande övertidsarbete

Parterna har vidare hänskjutit frågorna om företagshälsovård och rehabilitering samt utbildning under uppsägning till parternas Samverkansavtal.

§ 4 Om tjänstemannaparterna påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska hanteras.

§ 5 Det konstateras att överenskommelser om att skapa kompetenskonton har träffats på andra avtalsområden. Parterna har där anvisat medel, 0,2 %, att avsättas när överenskommelser om teknik härför föreligger.

Parterna i denna överenskommelse skall gemensamt följa utvecklingen. I den mån avtal om kompetenskonton eller andra lösningar träffas på dessa andra områden förbinder sig parterna att uppta förhandlingar för att avsättas motsvarande materiella resurser och att anpassa system för medie- och tjänstesektorns förutsättningar. Avsättningen sker fr o m att ett sådant system sätts i tillämpning.

§ 6 Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 20 maj 2010

För Almega Tjänsteföretagen

För Medieföretagen

För Unionen

För Akademikerförbunden

Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen

Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden

1. Löner

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 arbetstagsidan 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 idériakedom 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 lönerrevision

Parterna är ense om följande ordning för lönerrevision per den 1 juli 2010 respektive den 1 juli 2011.

a) Inledning

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

b) Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till företaget senast den 15 *september* 2010 respektive den 15 april 2011 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 lönerrevisionen. 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 arbetstagsarsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 1 december 2010 respektive den 1 juni 2011. 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 juni 2010 respektive den 30 juni 2011.

4.1 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 juni 2010 respektive den 30 juni 2011 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 juni 2010 respektive den 30 juni 2011 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 juni 2010 respektive den 30 juni 2011 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 juli 2010 respektive den 1 juli 2011 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.

4.3 Anställningsavtal den 1 november 2009 respektive den 1 november 2010

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2009 respektive den 1 november 2010 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 2010 års respektive 2011 års lönerrevision 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 juli 2010 respektive den 1 juli 2011 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 juli 2010 respektive den 1 juli 2011.

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 skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 1 december 2010 respektive den 1 juni 2011.

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 15 december 2010 respektive 15 juni 2011 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 juli 2010 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 0,9 % som fördelas av den lokala arbetsgivaren. Motsvarande nivå vid lönerevisionen per den 1 juli 2011 är 2,6 %.

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.

Lokalt löneavtal

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, till exempel i kronor, procent och fördelning av potter. 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 15 juli 2010 respektive den 15 april 2011.

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 resultatenheterna, 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 företagets 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 kompetenshögande 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 15 *september* 2010 respektive den 15 april 2011 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 förtroendemann 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 15 november 2010 respektive den 15 maj 2011 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 utarbeta 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 lönerrevisionen

Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerrevision. 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.