

# Avtal om lokal lönebildning i företagen

mellan Fremia och Akademikerförbunden för direktanställda tjänstemän

Avtal om löner mellan Fremia och Akademikerförbunden för tiden 1 april 2023–31 mars 2025.

## 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i SACO-förbund som är direkt anställda i Samhall.

## 2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst verksamhetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företaget samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

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

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

## 3 Den lokala löneprocessen

De gemensamma löneprinciperna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna har en överläggning av avtalets intentioner och tillämpning hos arbetsgivaren. Med sin



kännedom om arbetsgivarens förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Löneprocessen sker på företagsnivå. 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.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april 2023 respektive 1 april 2024 om inte annat överenskommes.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget.

Därvid gör parterna följande:

- en gemensam analys av lönestruktur
- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna såsom arbetsgivarens resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheter, försäljningsstatistik m m
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- diskuterar lönesättningskriterier
- diskuterar önskad lönebildning på kort och lång sikt
- diskuterar kompetensförsörjnings- och rekryteringsbehov på kort och lång sikt
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.  
Minnesanteckningar ska föras vid överläggningen.

Efter genomförd lönerevision utvärderar parterna löneprocessen och förhandlingarna i syfte att utveckla och förbättra processen. Minnesanteckningar ska föras vid utvärderingen.

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

## 4 Den individuella lönen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Arbetsgivarens lönepolitik ska vara tydlig och känd i företaget. Lönesättningsprinciperna ska bygga på företagets lönepolitik och vara förankrade och väl kända bland medarbetarna. Verksamhetens lönekriterier ska vara framtagna på företaget, väl diskuterade och accepterade av medarbetarna för att lönesättningen ska uppfattas som sakligt grundad och rättvis. Lönekriterierna bör ses över inför varje lönerevision. Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

## 5 Det individuella utvecklingssamtalet/ lönesamtalet

Det individuella utvecklingssamtalet (mål- och resultatdialog) är det första steget i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen i god tid före lönerrevisionen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet och den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Utvecklingssamtalet ska bl a innehålla:

- beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om arbetsituationen vad gäller arbetsuppgifter, arbetsbelastning och ansvar
- individuell löneutveckling
- kompetensutvecklingen

Utvecklingssamtalet ska dokumenteras skriftligt och tjäna som underlag inför lönesamtalet.

## 6 Förhandlingsordning

När utvecklingssamtalen genomförts överlämnar företaget förslag om ny lön i ett lönesamtal till medarbetaren och till lokal arbetstagarorganisation.

Medarbetare som inte är beredd att acceptera den lön som föreslagits av ansvarig chef har rätt att begära ett förstärkt lönesamtal. Samtalet ska påkallas skriftligen inom 14 dagar efter genomförd lönedialog.

Om medarbetaren ej är nöjd med förslag till ny lön kan den lokala arbetstagarorganisationen begära lokal förhandling inom 14 dagar efter genomfört förstärkt lönesamtal. Om förhandling ej begärs är medarbetarens nya lön fastställd och lokalt kollektivavtal har träffats.



Om parterna inte enas i den lokala förhandlingen kan part begära central förhandling om tillämpningen av detta avtal. Central förhandling ska påkallas inom 3 veckor efter att den lokala förhandlingen är avslutad.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets principer och intentioner.

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

Om parterna trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas, ökas lönesumman för dem som omfattas av lönerevisionen med 4,1 % den 1 april 2023 och 3,1 % den 1 april 2024.



# Tillämpningsanvisningar

## 1 Löneavtalets omfattning

### 1.1

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

### 1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar ej medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från lönerevisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

### 1.3 Anställning den 1 oktober 2022 respektive den 1 oktober 2023 eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 oktober 2022 respektive den 1 oktober 2023 eller senare året före närmast påföljande lönerevision 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 påföljande års lönerevision, ska medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

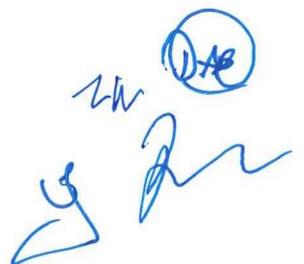
### 1.4 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta lönebildningsavtal redan har utgett lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## 2 Tillämpningsregler

### 2.1 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt.

Handwritten signature and initials in blue ink. The initials 'DA' are circled, and there are other scribbles and a signature below.

## 2.2 Vissa pensionsfrågor

Företaget ska såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

W  
G  
P  
P