

**Avtal om lönebildning i Lernia AB och Lernia
Utbildning AB
mellan
Almega Tjänsteförbunden
och
SEKO & ST
fr o m 1 april 2007 – 31 mars 2010**

Almega Tjänsteförbunden, SEKO och ST är ense om följande avtal för Lernia AB och Lernia Utbildning AB (Lernia).

1 Lönebildningens betydelse inom Lernia

Som Sveriges största utbildningsföretag med utbildningsinsatser inom samtliga de områden som är viktiga för svenskt näringsliv, ska lönebildningen vara en positiv kraft i Lernias verksamhet och skapa förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser.

Lernias roll som ledande kunskapsföretag kräver ständigt utvecklingsarbete som alla medarbetare skall vara medverkande i och därmed bidra med sina insatser och som i sin tur leder till intäkter, som är en förutsättning för en positiv och gynnsam lönebildning. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet vilket möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, chefer, fackliga företrädare och de anställda medarbetarna är av stor betydelse för lönebildningen.

Lönebildningen bygger på Lernias affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft mot uppsatta övergripande mål.

2 Kompetensutveckling

Förutsättningar

Pedagogisk och teknisk utveckling och ändrade förutsättningar inom Lernia och hos uppdragsgivarna kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir medarbetarna bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utveckling av Lernias arbetsorganisation till följd av konkurrens, ny teknik och informationssystem, affärs- och marknadsorientering, nya beställarkrav etc förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering,

ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling bör ge alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov utveckla sig i sitt arbete.

Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som de anställdas utvecklingsbehov identifieras

Behov

Alla anställda ska ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Samtidigt åvilar det den enskilde anställde att ta initiativ och ansvar för sin kompetensutveckling.

Måldialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är måldialogen mellan chef och medarbetare. Det är bl a i den dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till såväl Lernias som medarbetarens situation och utgå från Lernias affärsidé och långsiktiga visioner.

Genom ökad kompetens bidrar de anställda till Lernias produktivitet utveckling och får en beredskap för framtida arbetsuppgifter.

3 Principer för lönesättningen i Lernia

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och erfarenhet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Marknadskrafterna och de lokala parternas strävan efter viss lönestruktur i företaget påverkar också lönesättningen.

Vid den individuella lönesättningen skall särskilt beaktas hur medarbetaren uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnår.

Parterna betraktar den individuella måldialogen som ett naturligt och nödvändigt led i det lokala kompetens- och löneutvecklingsarbetet. Syftet är att klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i lönehöjningar för den enskilde. Utgångspunkten för samtalet är Lernias personal- och lönepolitik.

Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer skall gälla samtliga anställda.

4 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

4:1

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att företaget har en lönepolicy som är tydlig och redovisar företagets värderingar samt är väl känd.

Det är inom Lernia - hos företagsledning, chefer, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan. Parterna ska härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna bidrar med sina kunskaper från verksamheten. Häri ingår att varje arbetstagare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren.

Respektive lokal part kan senast 1 juni respektive år påkalla förhandling om lönerevision.

I förhandlingen görs först en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen inom Lernia utifrån Lernias personalpolitik samt träffas överenskommelse om lönerevisionsdatum. Därefter sker förhandling om de individuella lönerna och därigenom konstateras utfallets storlek.

Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- Arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- Arbetstagarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- Arbetstagarens idérikedom och pedagogiska färdigheter
- Förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- Utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- Ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Kriterierna ska tillämpas lika för alla av detta avtal berörda arbetstagare.

För de medarbetare som inte uppfyllt satta mål och därför inte erhållit någon lönehöjning ska parterna komma överens om åtgärder för att åstadkomma en förbättring.

4:2

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas gäller följande:

- Den 1 april 2007 avsätts en lönepott motsvarande 3,5 % av de fasta kontanta lönerna för medarbetare som är tillsvidareanställda per den 1 april 2007. Normalt ska varje medarbetare erhålla en lönehöjning om lägst 450 kr per månad.
- Den 1 april 2008 avsätts en lönepott motsvarande 3,4 % av de fasta kontanta lönerna för medarbetare som är tillsvidareanställda per den 1 april 2008. Normalt ska varje medarbetare erhålla en lönehöjning om lägst 350 kr per månad.
- Den 1 april 2009 avsätts en lönepott motsvarande 3,3 % av de fasta kontanta lönerna för medarbetare som är tillsvidareanställda per den 1 april 2009. Normalt ska varje medarbetare erhålla en lönehöjning om lägst 350 kr per månad.

Resterande del av lönesumman respektive år fördelas individuellt.

4:3

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt. Enligt avtalets omfattningsskrivningar kan dock central förhandling påkallas av respektive part.

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2010 och sedan med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 3 maj 2007

Almega Tjänsteförbunden

SEKO

ST

1 Omfattning

1.1 Detta lönebildningsavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 1 april 2007, den 1 april 2008 respektive den 1 april 2009.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar ej medarbetare som den 1 april 2007, den 1 april 2008 respektive den 1 april 2009

- ej har fyllt 18 år

eller

- har träffat överenskommelse med arbetsgivaren om ”fryst” lön

eller

- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken medarbetare har omfattats av avtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader

eller

- innehar anställning som utgör bisyssla

eller

- har anställts vid företaget efter det att medarbetaren har uppnått den pensionsålder som tillämpas.

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

Medarbetare som den 1 april 2007, den 1 april 2008 respektive den 1 april 2009 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffats om annat. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas

efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Anställningsavtal med avtalad lön för kommande år

Om Lernia och en medarbetare den 1 april 2006, 1 april 2007 respektive 1 april 2008 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 påföljande års lönerevision ska medarbetaren inte omfattas av detta lönebildningsavtal.

1.4 Redan genomförd lönerevision

Om Lernia i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla förutsatt att uttrycklig lokal överenskommelse om detta har träffats.

2 Tillämpningsregler

2.1 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för medarbetarna vid Lernia eller vissa av dessa förändras ska lönerna för berörda medarbetare ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Vissa pensionsfrågor

3.1 Anmälan om pensionsmedförande lön

Lernia ska till SPV/Skandia såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

4 Förhandlingsordning

4.1 Lokal förhandling

Om representant för berörda fackliga organisationer vid Lernia så begär ska lokal förhandling ske om tillämpningen av detta avtal enligt vad som anges i punkt 4:1 i lönebildningsavtalet.

4.2 Central förhandling

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling enligt vad som anges i punkt 4.3 i lönebildningsavtalet.

De centrala parternas representanter ska vid förhandlingen aktivt - och med hänsyn till de ståndpunkter som intagits av de lokala parterna - tillämpa föreliggande avtal och beakta intentionerna vid dess tillkomst.

Almega Tjänsteförbundens och respektive parts medverkan ska syfta till att lokala lösningar bryts upp samtidigt som nya lösningar prövas.

Vid den centrala förhandlingen tillförs den lokala tvisten dessutom ytterligare synpunkter från de centrala parterna. Dessa kan bidra till att tvistefrågan kan lösas på ett sätt, som alla inblandade parter finner rimligt och riktig.

Det åligger de centrala parternas representanter att vid tvistens behandling på alla sätt söka undvika att tvistefrågan förblir olöst och de lokala motsättningarna ökar.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande

4:3 Nämnden för lönefrågor

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i centrala förhandlingar kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till nämnden för lönefrågor.

Nämnden består av en representant för vardera parten samt lika många från Almega.

Nämnden har att avge ett utlåtande i tvister rörande punkten 4 i löneavtalet. Om Lernia skulle vägra följa nämndens utlåtande gäller inte längre avtalet i den fråga tvisten avser.

I tvister som rör avtalets omfattning, och förhandlingsordningen samt vissa pensionsfrågor (punkt 1, 2, 3 och 4 i denna bilaga) ska nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. Almega Tjänsteförbunden och respektive part på arbetstagarsidan ska därvid utse en opartisk ordförande.