

Bilaga 6

Avtal om löner för avtalsperioden 2023-05-01–2025-04-30 mellan Svensk Handel och Sveriges Farmaceuter

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Farmaceuter.

1.2 Anställningsavtal 6 månader före lönerrevision

Om arbetsgivaren och medarbetaren 6 månader innan nästkommande lönerrevision eller senare träffat anställningsavtal och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerrevision ska medarbetaren inte omfattas av löneavtalet ifrågavarande år.

2. Övergripande mål för lönebildningen

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

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet med den individuella löneutvecklingen. Härvid bör även beaktas visad förmåga och vilja att leda andra, om än i tillfälliga uppdrag.

Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- erforderlig kompetens att kunna ge rådgivning utifrån kundens individuella behov samt säkerställande av att kunden kan använda sitt läkemedel på rätt sätt
- förmåga att utveckla verksamheten
- förmåga att leda andra

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som rättvis och objektiv.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga medarbetare i företaget.

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medlemmarna i berörda förbund sker på företagsnivå.

Lönerevisionstidpunkt under avtalsperioden är den 1 maj 2023 och den 1 maj 2024 om inte de lokala parterna enas om annat. Lokal lönerevision ska bedrivas skyndsamt. Den nya lönen ska utbetalas så snart som möjligt, dock senast i samband med det ordinarie löneutbetalningstillfället i oktober 2023 och juli 2024 om inte de lokala parterna enas om annat.

I företag där det finns lokal facklig företrädare bedrivs löneprocessen enligt följande.

Steg 1 Inledande överläggning

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för en gemensam genomgång. Därvid görs följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- företaget redovisar de övergripande ekonomiska och

marknadsmässiga förutsättningarna

- företaget redovisar sin övergripande lönestruktur samt eventuella behov av förändringar av denna
- företaget redovisar lönesättningskriterier
- företaget redovisar om det finns speciella prioriteringar man avser att göra i lönerevisionen
- företaget upprättar en tidplan för lönerevision, som även innehåller datum för utvärdering av löneprocessen

Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.

Steg 2 Information

Efter att ovanstående skett lämnar företaget information till chefer och medarbetare om hur lönerevisionen ska gå till.

Steg 3 Individuella lönesamtal

De individuella samtalen om lön hålls därefter enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Steg 4 Utvärdering

Efter genomförd lönerevision har de lokala parterna ett uppföljande möte enligt avsnitt 7 i detta avtal i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nås.

5. Det individuella samtalet om lön

Det individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lön ska ske under avtalsåret i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända både för chef och för medarbetaren. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Samtalet om lön, som sker direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren, ska vara en väl genomtänkt dialog, om arbetsresultat och föreslagen ny lön.

Lönen skall grunda sig på individuella mål från planeringssamtalet avseende:

- verksamhetens uppgift

- arbetsuppgifterna, ansvar och arbetssituationen för medarbetaren
- samarbete
- lönen i förhållande till nuvarande arbetssituation
- andra angelägna frågor som rör arbetet

Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framtidsytande. Utifrån vad som framkommit under lönesamtalet meddelar chefen den nya lönen.

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerevision i företaget, ska särskilda överläggningar med berörda parter föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

5.1 Förstärkt lönesamtal

Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför inte kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ett förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal bistås medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

6. Alternativ löneprocess om lokal facklig företrädare saknas

Vid företag där det saknas lokal facklig företrädare kan arbetsgivaren hantera löneprocessen enligt nedan.

Vid företag där lokal facklig företrädare saknas ska arbetsgivaren genomföra lönesamtal med medarbetarna i enlighet med vad som anges i avsnitt 5.

Istället för vad som anges angående förstärkt lönesamtal i avsnitt 5.1 gäller följande.

Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför inte kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ytterligare ett lönesamtal. Vid sådant lönesamtal bistås medarbetaren, om denne så önskar, av facklig företrädare för den organisation denne tillhör. Om företaget så önskar

kan lönesättande chef bistås av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

Detta lönesamtal ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett ytterligare lönesamtal önskas.

7. När lönerrevisionen är avslutad

När lönerrevisionen är avslutad ska de lokala parterna ha ett uppföljande möte där en genomgång görs av hur de vid den inledande överläggningen presenterade behoven av förändringar samt prioriteringar lyckats uppfyllas. De lokala fackliga organisationerna ska även få en redovisning av utfallet för medlemsgruppen på individnivå. Det sistnämnda förutsätter att den lokala fackliga organisationen lämnar relevanta uppgifter till arbetsgivaren om de medlemmar som omfattas av lönerrevisionen.

8. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att ett förstärkt lönesamtal ägt rum dessförinnan.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter det förstärkta lönesamtalet ägde rum.

9. Lönebildningsgrupp

Parterna tillsätter en gemensam lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönervisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter.

10. Uppföljning och utvärdering

Parterna ska senast den 30 november 2024 göra en uppföljning och utvärdering inför kommande avtalsperiod.