

## Överenskommelse om tillämpning av § 2 st. 4, löneprinciperna i Teknikavtalet Unionen

Parterna enades om följande synsätt:

Underlaget inför löneanalysarbetet ska utgöras av de kriterier som tillämpas av företaget och som ska ha stöd i löneprinciperna. De lokala parterna bör använda samma eller i vart fall likartade bedömningsgrunder. De lokala parterna bör därför enas om vilka faktorer som ska användas. De faktorer som används ska vara lätt begripliga och väl definierade.

I det fall företaget, utöver befattningsvärderingskriterier, har fastställda definitioner av vad som ingår i prestationsbedömningar, skall dessa definitioner redovisas.

Vid de företag där det finns befattningsvärderingssystem skall lönerna redovisas för dessa grupperingar med genomsnittslön, medianlön samt 90- respektive 10-percentil. I de företag där det inte finns något befattningsvärderingssystem skall tjänstemännen delas in i grupper om avdelningsnivå eller annan lämplig indelning med utgångspunkt från likvärdiga befattningar som t ex administration, produktion, utveckling, marknad etc. Därefter ska samma redovisning som ovan göras.

Finns det oklarheter i de grupper där Unionens medlemmar finns placerade så skall dessa utredas av de lokala parterna.

Finns det därefter anledning att anta att det finns osakliga löneskillnader skall dessa analyseras gemensamt av de lokala parterna. I analysen ingår att en prestationsbedömning skall ske då prestationer torde variera mellan tjänstemännen.

I det fall det även efter en ingående utredning enligt ovan föreligger vissa löneskillnader som inte kan förklaras med sakliga skäl görs en redovisning på individnivå. Påståenden om osakliga löneskillnader ska vila på en jämförelse av likvärdiga arbetsuppgifter, ansvar och likvärdiga prestationer. Marknadskrafter och utbildning i förhållande till arbetets krav kan vara en saklig löneskillnad. Om parterna gemensamt konstaterar osakliga löneskillnader ska de lokala parterna överlägga om hur de ska åtgärdas. Parterna bör eftersträva överenskommelse och under alla omständigheter ska det finnas en planering för att eliminera osakliga löneskillnader.

I den mån utbildningsbakgrund ska tas till intäkt för att långsiktigt upprätthålla löneskillnader vid samma befattnings- och prestationsvärdering ska utbildningsbakgrund ha stark relevans för företagets verksamhet, exempel på det är krav på viss examen för att vara auktoriserad.

Stockholm den <sup>25</sup>/<sub>9</sub> 2013

**Teknikarbetsgivarna**

Anders Weihe

**Unionen**

Niklas Hjert