

EN HÅLLBAR LÖNEPOLITIK FÖR AKADEMIKER

AKAVIAS LÖNEPOLITISKA
PROGRAM

AKAVIA



”

Förekomsten av kollektivavtal utgör en grundförutsättning för att skapa attraktivitet och trygghet för Akavias medlemmar.

EN HÅLLBAR LÖNEPOLITIK FÖR AKADEMIKER

– INLEDNING

Akavia är fackförbundet och intresseorganisationen för landets ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.

Vi har 130 000 akademikers förtroende att stödja, företräda och utveckla deras villkor under studietiden, arbetslivet och pensionen. Våra medlemmar finns inom arbetsmarknadens alla sektorer. Akavias medlemmar har ansvarsfulla arbeten inom myndigheter, kommuner, regioner och i den privata sektorn. Deras arbeten utgör ryggraden i Sveriges ekonomi och karakteriseras av krav på noggrannhet, sakkunskap, ansvarstagande, serviceförmåga, etik och professionalitet. Många medlemmar är också chefer eller innehar andra ledande positioner. Dessa högt ställda krav och förväntningar från arbetsgivare behöver avlönas och belönas på ett adekvat och konkurrenskraftigt sätt som står i proportion till det mervärde som deras bidrag ger till verksamheten och samhället.

Förekomsten av kollektivavtal utgör en grundförutsättning för att skapa attraktivitet och trygghet för Akavias medlemmar. Det är i kollektivavtalen som grundläggande rättigheter och förmåner tillförsäkras våra medlemmar. Inte minst gäller det rätten till lönesamtal och tydliga löneprocesser. Akavia verkar därför för att fler arbetsgivare

ska teckna kollektivavtal och därmed bidra till ett hållbart arbetsliv med attraktiva villkor för alla anställda och för utveckling av verksamheten.

Akavias lönepolitiska program tar upp frågor och områden som karakteriserar en väl fungerande lönebildning och lönesättning. Frågor och områden som Akavia har identifierat som avgörande för att föra en lönepolitik som ligger i medlemmarnas intressen och som även leder till högre löner. Programmet vänder sig till förbundets förtroendevalda, lönesättande chefer, HR-ansvariga och andra intressenter som är med och samverkar löner, förhandlar löneprocesser samt påverkar eller fattar beslut i lönefrågor. Programmet vänder sig också till medlemmar och blivande medlemmar som är intresserade av Akavias lönepolitik.

För att underlätta förståelsen för förda resonemang återfinns i slutet av programmet en ordlista samt en matris för hur en väl fungerande löneprocess som tar hänsyn till våra medlemmars intressen, kan se ut och fungera.

FAKTORER SOM SKA PÅVERKA LÖNEN

Akavias lönepolitik utgår från att lönen alltid ska förhandlas med den enskilde individen vid nyanställning och vid erhållandet av en högre befattning.

Vid dessa förhandlingar ska bedömningen om vad som kan vara en lämplig lön utgå från faktorer så som utbildning, erfarenhet och arbetets komplexitet. Vid de årliga lönerevisionerna eller löneöversynerna ska lönen alltid diskuteras mellan lönesättande chef och medarbetare. Lönesamtalen ska utgå ifrån arbetsgivarens samverkade lönekriterier och ta hänsyn till faktorer som måluppfyllnad och prestation. Ytterligare en viktig faktor i lönediskussionerna är marknadens påverkan på löneläget. Den lönebildning som Akavia förespråkar sätter individen i fokus och tar hänsyn till såväl den akademiska kompetensen, medarbetarens betydelse för verksamheten och marknadens påverkan på lönenivåer.

Många medlemmar har befattningar som är efterfrågade såväl på den svenska som den internationella arbetsmarknaden. En sund lönebildning för Akavias medlemmar behöver därför ta hänsyn till marknadens påverkan på lönen vid nyanställning, lönerevision/översyn och när medarbetaren får väsentligt mer kvalificerade ansvarsområden.

För att garantera en hög trovärdighet i sin lönebildning, behöver arbetsgivare vara konsekventa i sin lönesättning och noga kartlägga och analysera marknadslöneläge för samtliga befattningar och medarbetare. Inte minst är det viktigt att marknadens påverkan tillämpas på ett konsekvent sätt samt kartläggs och analyseras för samtliga arbeten. Det ligger också i arbetsgivarens intresse att se över marknadslöneläget för redan anställda medarbetare för att undvika en lönesättning som påverkar den lokala lönebildningen i relation till redan anställda, erfarna medarbetare. Arbetsgivaren behöver även ha en lönestruktur som syftar till att behålla redan anställda medarbetare.



AKAVIA VILL

- Att den som nyanställs ska kunna förhandla sin lön.
- Att den som får en högre befattning ska kunna förhandla om sin lön.
- Att marknadslöneläget ska påverka löner samt tillämpas på ett strukturerat och genomtänkt sätt.

”

Lönebildningen bör utgå från faktorer så som utbildning, erfarenhet och arbetets komplexitet.

LÖNEN SOM STYRMEDEL

Genom konkurrenskraftiga löner och goda villkor rekryterar, utvecklar, motiverar och behåller arbetsgivaren kompetenta medarbetare.

Lönebildningen ska stimulera till goda prestationer vilket ska premieras då medlemmar är med och utvecklar verksamheten i positiv riktning. Lönebildningen måste därför integreras och samordnas med arbetsgivarens verksamhetsplanering samt utvärderas löpande under hela verksamhetsåret. Lönesättande chefer kan motivera sina medarbetare genom att tydligt koppla löneutvecklingen till prestation och uppsatta mål för verksamheten. Det är viktigt att arbetsgivaren har en tydlig plan med sin lönesättning och lönemässiga målbilder för olika befattningar. För att lönen ska fungera som styrmedel och skapa trovärdighet hos den enskilde medarbetaren, är det också viktigt att den lönesättande chefen har mandatet att sätta individuella och differentierade löner.

Här spelar en attraktiv lönespridning en viktig roll. En lönespridning som bidrar till utbildning, ansvarstagande och erfarenhet resulterar i att verksamheten utvecklas och bör därför generera en högre lön för våra medlemmar. En lönespridning som bidrar till utbildning, ansvarstagande och erfarenhet resulterar i att verksamheten utvecklas, bör därför också generera en högre lön. Här kan olika insatser och aktiviteter vara nödvändiga i syfte att förbättra prestationerna.



AKAVIA VILL

- Att löneavtalen används för att kunna attrahera och behålla akademiker.
- Att den lokala lönebildningen ska stimulera till verksamhetsutveckling.
- Att lönen och lönespridningen ska motivera till fortsatta prestationer och bidra till verksamheten.
- Att medarbetare som inte når upp till de krav som verksamheten ställer, får stöd och tydlig vägledning av arbetsgivaren.

”

Lönebildningen ska stimulera till goda prestationer vilket ska premieras då medlemmar är med och utvecklar verksamheten i positiv riktning.

AKADEMISK UTBILDNING SKA LÖNA SIG

En medarbetare med akademisk utbildning har bättre förutsättningar att bidra till verksamhetens utveckling och måluppfyllnad. Därför behöver både utbildning och fortbildning vara relevanta delar i lönesättningen.

Akademiker är vana att ta sig an komplexa frågeställningar på ett självständigt och ansvarsfullt sätt. I det ligger också att ta ansvar för hela organisationens bästa och medverka till att arbetsgivare får de bästa förutsättningarna att genomföra och utveckla uppdraget, tjänsterna, produkterna eller servicen.

Akademisk utbildning är en garant för konkurrens- och attraktionskraften hos myndigheter, företag, kommuner, regioner och andra organisationer. Arbetsgivarens lönenivåer behöver därför vara konkurrenskraftiga för att skapa attraktionskraft hos

akademiker och tillämpa en lönebildning som tar hänsyn till det mervärde som akademisk utbildning skapar.

ERFARENHET MÅSTE LÖNA SIG

Akademisk utbildning och fortbildning, tillsammans med den individuella prestationen, skapar en för arbetsgivaren strategisk tillgång. Den förstärks ytterligare genom medarbetarnas förvärvade erfarenheter. Medlemmar vittnar dock om att anställda med erfarenhet, ofta i kombination med högre ålder, inte belönas på samma sätt som medarbetare med relativt kort anställningstid eller erfarenhet. Det skapar bristande förtroende för arbetsgivarens lönepolitik och för löneavtalen. Att ha lång och gedigen erfarenhet från relevanta arbetsuppgifter och ansvarsområden måste löna sig. Det är viktigt att arbetsgivare ser och värdesätter den betydelse som erfarna medarbetare har för verksamheten. Arbetsgivare behöver därför skapa lönestrukturer som både är attraktiva vid anställningstillfället och för redan etablerade medlemmar, oavsett ålder.



AKAVIA VILL

- Att hänsyn tas till den akademiska kompetensen vid de individuella löneförhandlingarna vid anställningstillfället.
- Att erfarna medarbetare, oavsett löneläge ska kunna erhålla löneökningar i paritet med deras betydelse för verksamheten.
- Att arbetsgivare kontinuerligt och i dialog med medarbetare diskuterar fortbildning, specialisering eller andra former av vidareutveckling.

”

Tillämpa en lönebildning som tar hänsyn till det mervärde som akademisk utbildning skapar.

LÖNERNA SKA SÄTTAS INDIVIDUELLT OCH VARA DIFFERENTIERADE

Akavia anser att löneavtal som utgår från **individuell och differentierad lönesättning** är den modell som bäst gynnar både våra medlemmars löneutveckling och arbetsgivarens verksamhet.

Detta synsätt utgår från Akavias övertygelse om att det är den enskilde medlemmen som är bäst lämpad att föra sin egen talan gällande sin prestation, betydelse för verksamheten och lön. Det innebär att arbetsgivaren, i dialog med medarbetaren, ser och bedömer varje enskild medarbetares betydelse för verksamheten, kompetens, erfarenhet och den komplexitet som den enskilde individens ansvarsområde innebär.

Även omvärldens påverkan på löner liksom utbud och efterfrågan ska påverka lönesättningen. En sådan lönesättningsmodell leder med nödvändighet också till en attraktiv lönespridning där det skapas en tydlig koppling mellan arbetets innehåll, den egna prestationen och en gynnsam löneutveckling. Även om individer går in på förhållandevis låga löner ska en individuell och differentierad lönesättning ge varje individ en reell möjlighet att uppnå högre lönelägen. Likaså ska medarbetare med förhållandevis höga löner också kunna ha möjlighet till en adekvat löneutveckling baserat på dennes prestation.

MED PROCESSEN I FOKUS

De processinriktade löneavtal som Akavia är med och tecknar utgår ifrån arbetsplats-specifika behov och förutsättningar. Kontinuerliga, lokala samtal, processer och möten som påverkar allt från lönebildning till lönerevisioner/översyner och lönesamtal, är därför grundläggande för Akavias lönepolitik. Det ska alltid finnas en tydlig koppling mellan verksamhetens mål, individens bidrag till verksamheten och den enskildes lön. Här spelar löne- och medarbetarsamtalen en avgörande roll liksom de samtal arbetsgivare och lokala föreningar behöver föra om analyser, planering, budgetering, justeringar, målbilder och kompetensförsörjning.

I det fall processen inte fungerar på ett tillfredsställande sätt är det viktigt att parterna lokalt använder sig av olika modeller för lokala konsultationer med stöd av centrala parter i syfte att få klarhet i avtalens innebörd, intentioner och tillämpning. Sådana konsultationsmöjligheter stärker avtalen och processens trovärdighet och säkerställer att den lokala lönebildningen utvecklas.

En annan viktig del i det kvalitetssäkrande arbetet är kontinuerliga avstämningar, utvärderingar eller uppföljningar av löneprocessen, lönerevisionen eller löneöversyner. På så sätt kan brister upptäckas i tid och åtgärdas inför efterföljande lönerevision/översyn. Akavia anser att processen är av avgörande betydelse och har tagit fram ett förslag på hur en välfungerande löneprocess bör se ut (se *Matris över löneprocesser*, bilaga 1).



AKAVIA VILL

- Att parterna lokalt kommer överens om former för genomförande av kontinuerliga löneprocesser.
- Att parterna lokalt hittar former för fortsatt dialog och konsultation från centrala parter när processen inte fungerar.
- Att processens olika steg, i samverkan ska pågå löpande under året.
- Att parterna centralt följer upp och utvärderar avtalen.

//

Det ska alltid finnas en tydlig koppling mellan verksamhetens mål, individens bidrag till verksamheten och den enskildes lön.

AVTAL UTAN CENTRALT BESTÄMT LÖNEUTRYMME

Akavia verkar för tecknande av avtal om lokal lönebildning utan centralt bestämda löneutrymmen där det är möjligt och lämpligt.

Denna typ av avtal lägger ett stort fokus på en välfungerande lokal lönebildning där löneutrymmets diskuteras lokalt och där både lönesättande chefer och förtroendevalda utgör strategiska parter i bestämmandet av löneutrymmet. Akavia anser att avtal utan centralt bestämda löneökningssutrymmen gynnar våra medlemmar då andra avtalsformer riskerar att påverka akademikers löneutveckling negativt.

Akavia anser också att avtal med centralt fastställda procentsatser för löneökning eller tariffer, har en hämmande effekt på både processen kring lönebildning och lönespridning. Likaså riskerar de lokala analyser, som är nödvändiga för att kunna sätta konkurrenskraftiga löner, att tappa i

kvalitet och betydelse när löneutrymmen förhandlas centralt. Individuella lönegarantier riskerar också att begränsa löneutrymmen som behöver användas för att belöna individer utifrån deras prestationer och betydelse för verksamheten.

Långt ifrån alla arbetsgivare kan dock hantera denna typ av avtal och de processer som Akavia ser som önskvärda. Att efterleva avtal som inte har ett centralt bestämt löneutrymme förutsätter att den lokala lönebildningen fungerar och att parterna kan diskutera en nödvändig budgetering av löneökningssutrymmet. Genom en kontinuerlig dialog och utbildningsinsatser med samtliga parter, arbetsgivarorganisationer, arbetsgivare och förtroendevalda vill Akavia att det skapas större följsamhet av löneavtal utan centralt bestämda löneutrymmen. Av samma anledning verkar Akavia för partsgemensamma uppföljningar så att bristande lokal tillämpning av löneavtalen uppmärksammas och lokala parter kan få stöd i processen.

LÖNEBILDNINGEN SKA SKE LOKALT HOS ARBETSGIVAREN

Med lokal lönebildning avser vi arbetssätt där parterna lokalt diskuterar löneprocesser och lönebildning som utgår ifrån verksamhetens egna och unika förutsättningar. När löneutrymmet och löneprocessen diskuteras lokalt, skapar det ett naturligt samband mellan verksamhetens utveckling, individens betydelse för verksamhetens resultat och arbetets komplexitet. Detta skapar goda förutsättningar för en konstruktiv lokal dialog om löneutvecklingsbehovet för akademiker och det löneutrymme som behöver avsättas för att bibehålla attraktionskraft och konkurrenskraftiga löner för Akavias medlemmar.

Avtalsformer där löneutrymmet bestäms i centrala förhandlingar, ger lite utrymme och incitament för lokala parter att diskutera verksamhetens unika behov, samt göra sina egna bedömningar gällande relevanta löneutvecklingsbehov. Akavias avtal uppmuntrar därför till en lokal partsgemensam analys av verksamheten och lönelägen. I den analysen är även lönesättande chefer, som har ett tydligt mandat och lokal kännedom, viktiga aktörer.

Till sin grundkonstruktion är de avtal och lokala löneprocesser som Akavia är med och utarbetar en förlängning av den svenska modellen, där parterna lokalt tar ansvar för lönebildningen utifrån verksamhetens behov utan politisk inblandning. Det är faktorer så som goda prestationer, betydelse för verksamhetens måluppfyllnad och ansvarstagande som ska löna sig. För att det ska vara möjligt behövs ett ständigt och partsgemensamt pågående analysarbete.



AKAVIA VILL

- Att parterna lokalt, kontinuerligt diskuterar och utvecklar den lokala lönebildningen och dess process.
- Att löneutrymmen diskuteras lokalt i samverkan mellan arbetsgivare och lokala fackliga företrädare och lönesättande chefer.
- Att arbetsgivare efterlever och respekterar våra löneavtal.

SAKLIGHET, TRANSPARENS OCH LIKABEHANDLING

Vår lönepolitik tar hänsyn till medarbetares **olika förutsättningar, behov och situationer i livet**. Det förutsätter transparens och saktighet i löneprocessens samtliga delar.

Missgynnande och diskriminering har ingen plats i våra löneavtal och processer. Vi tecknar därför avtal som enbart tar hänsyn till sakliga, objektiva kriterier och villkor i lönesättningen. Våra löneavtal och arbetsätt ska tillsammans med kraven på lönekartläggningar säkerställa att kvinnor eller män inte missgynnas, samt att löneskillnader alltid ska kunna motiveras utifrån sakliga grunder. Föräldraledigas villkor ska alltid uppmärksammas så att föräldralediga får en löneutveckling på lika villkor som övriga medarbetare. Likaså ska ålder inte påverka löneutveckling.

Bra prestationer samt det mervärde och betydelse som medlemmens arbete skapar för arbetsgivaren, är det som ska stå i fokus, oavsett ålder.

Mål- och kravformuleringar behöver formuleras så att de upplevs som realistiska och tydliga. Vid behov ska de också anpassas för inte missgynna medlemmar med olika former av funktionsnedsättning. Genom en tydlig och transparent löneprocess samt återkommande dialoger mellan lokala parter, lönesättande chefer och medarbetare, ska ett eventuellt missgynnande upptäckas, åtgärdas och förhindras.

Arbetsgivare ska ge goda förutsättningar för goda prestationer. I de fall där medlemmar inte presterar enligt förväntan, blir handlingsplaner en viktig faktor i arbetsgivarens strävan att stödja medarbetarens återgång till sin normala förmåga.



AKAVIA VILL

- Att tydliga, ändamålsenliga och uppföljningsbara lönekriterier tas fram lokalt i dialog med företrädare för medarbetarna.
- Att arbetsgivare tillämpar löneavtal och lönekriterier konsekvent för alla medarbetare.
- Att handlingsplaner diskuteras, upprättas och följs upp vid bristande prestationer.
- Att justeringar av löner som beror på brister i arbetsgivarens lönebildning eller lönesättning, hanteras utanför den årliga lönerevisionen/översynen.
- Att lönekartläggningar genomförs i samverkan med fackliga företrädare i syfte att förbygga och upptäcka eventuellt missgynnande eller diskriminerande löneskillnader.

SAMVERKAN I LÖNEPROCESSER

Ju större facklig delaktighet i löneprocessens alla delar, desto större tilltro kommer medarbetare ha för arbetsgivarens sätt att hantera löner.

Därför medverkar Akavia till att teckna löneavtal där parterna lokalt och i samverkan diskuterar och analyserar lönelägen, utvecklingsbehov och löneökningstrymmen. Mycket av det som framkommer under själva lönerrevisionen/översynen, lönesamtalen, avstämningar och utvärderingar behöver omhändertas av de lokala parterna löpande under året i samverkan.

Lönesamtalen underlättas om de lönekriterier som tillämpas i löneprocessen, tidigare har samverkats med representanter för olika befattningarna och fackliga organisationer. Både arbetsgivaren och fackliga parter, förväntas aktivt bidra till en konstruktiv dialog under hela löneprocessen och komma väl förberedda, till bland annat lönerrevisioner/översyner och bidra med egna analyser. För att det ska vara möjligt behöver parterna diskutera och hitta lokala lösningar som skapar en reell möjlighet till transparens, medbestämmande och tillgång till nödvändig information.



AKAVIA VILL

- Att lokalfackliga företrädare ges möjlighet att genomföra förberedande analyser över lönelägen, ingångslöner, löneutveckling, målbilder, lönespridning, lönejusteringar med mera.
- Att arbetsgivare verkar för lokal delaktighet i framtagandet av lönepolicy, lönekriterier, lönekartläggningar samt annat underlag som är av betydelse för en välfungerande löneprocess.

”

Parterna bör lokalt och i samverkan diskutera och analysera lönelägen, utvecklingsbehov och löneökningsutrymmen.

DIALOGERNA I FOKUS

Processavtalen lägger stort fokus på en ständigt pågående dialog och kommunikation mellan samtliga parter och intressenter i löneprocessen.

Inte minst gäller det den kontinuerliga dialogen mellan chef och medarbetare om allt som påverkar prestation, villkor, förutsättningar för arbetet, utvecklingsbehov, arbetsbelastning med mera. Även andra närliggande lönesättningsfrågor behöver diskuteras. Det kan handla om karriärplanering, fortbildning, arbetsbelastning och arbetsmiljö. Vid sidan av lönesamtalen behöver därför ett särskilt fokus läggas på de medarbetar- eller utvecklingsamtal som föregår lönesamtalen. Utan välfungerande medarbetarsamtal blir det nästintill omöjligt att kunna genomföra meningsfulla utvärderande lönesamtal. Akavia anser

att medarbetarsamtalen behöver hållas i god tid innan lönesamtalen för att inte urholka samtalens enskilda viktiga betydelser för mål- och lönesättning.

Samtidigt utgör det individuella lönesamtalen, en av de viktigaste delarna i löneprocessen. I de fall där arbetsgivaren saknar kollektivavtal ligger det i både arbetsgivarens och medarbetarens intresse att komma överens för former för årliga lönesamtal. En fungerande löneprocess förutsätter att både chef och medarbetare kan påverka lönesättningen. Därför behövs tydliga lönekriterier och att lönesättande chefen har rätt förutsättningar att påverka lönebildningen och löneökningen för sina medarbetare. Oavsett om arbetsgivaren väljer samtalsmodeller med ett eller flera lönesamtal vid revisions/översynstillfället, så ska dessa bygga på en dialog mellan chef och medarbetare där medarbetarens betydelse för verksamheten, uppnådda resultat och förslag om ny lön diskuteras.



AKAVIA VILL

- Att alla medarbetare erbjuds årliga lönesamtal.
- Att lönesamtalen utgår från på förhand överenskomna lönekriterier
- Att lönesamtalen alltid innebär en dialog med möjlighet att också diskutera arbetsgivarens löneförslag.
- Att alla medarbetare erbjuds årliga medarbetarsamtal.
- Att tidigare överenskommelser i medarbetarsamtalet ska ligga till grund för lönesamtalen.

”

Utan välfungerande medarbetarsamtal blir det nästintill omöjligt att kunna genomföra meningsfulla utvärderande lönesamtal.

ENSKILDA ÖVERENSKOMMELSER

Akavia arbetar för att utveckla kollektivavtalen och anser att det ska finnas en reell möjlighet för individuella överenskommelser där det går att anpassa villkor utifrån medlemmars behov och intressen.

Det kan till exempel handla om fler semesterdagar, avtalat distansarbete eller högre pensionsavsättningar utifrån medarbetarens behov om det passar verksamheten. Individuella överenskommelser är ytterligare ett steg i att skapa attraktivitet och konkurrenskraft för akademiker samtidigt som det underlättar arbetsgivarens kompetensförsörjning. Flertalet av våra avtal gör det redan i dag möjligt att teckna enskilda överenskommelser men tillämpas i alltför begränsad utsträckning.



AKAVIA VILL

- Att möjligheten att teckna enskilda överenskommelser utvecklas och tillämpas inom alla sektorer och branscher.
- Att enskilda överenskommelser alltid bygger på skriftliga överenskommelser som är frivilliga och uppsägningsbara.
- Att enskilda överenskommelser är tydliga för båda parter. Det ska tydligt framgå vad man eventuellt avstår och om den får effekter på annat så som lön, pension, försäkringar eller skatt.

”

Individuella överenskommelser är ytterligare ett steg i att skapa attraktivitet och konkurrenskraft för akademiker.

RÖRLIGA LÖNEDELAR OCH ERSÄTTNINGSMODELLER

Rörliga löne- och ersättningsmodeller är vanligt förekommande för Akavias medlemmar och är en del i arbetsgivarnas strategi för att attrahera medarbetare.

Akavia anser att ersättningsmodeller ska vara ändamålsenliga, transparenta, tydliga och överskådliga. Det gäller allt i från i vilka situationer som medlemmen kan göra anspråk på den rörliga ersättningen, vad som ingår i beräkningen av ersättningen samt hur det påverkar semesterersättning och pension. Inte minst behöver de rörliga lönedelarna utgå från etiska ställningstaganden och undvika onödigt risktagande. De bör vara förenliga med verksamhetsstrategi, målsättningar och verksamhetens värdegrund samt inte motverka arbetsgivarens långsiktiga intressen eller kundernas intressen.

Konstruktionen av rörliga ersättningar bör också ta hänsyn till kvalitativa kriterier och leda till en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning och följa god branschpraxis. Den fasta ersättningen ska dock alltid vara tillräckligt hög ifall den rörliga ersättningen inte faller ut.



AKAVIA VILL

- Att rörliga ersättningsmodeller ska vara transparenta, förutsebara och påverkbara.
- Att det råder en sund balans mellan den fasta lönen och de rörliga ersättningar som erbjuds.
- Att rörliga ersättningsmodeller regelbundet följs upp.
- Att rörliga ersättningar aldrig ska uppmuntra till osunda risktaganden eller etiska överträdelser.

“

Akavia anser att ersättningsmodeller ska vara ändamålsenliga, transparenta, tydliga och överskådliga.

ROLLERNA I LÖNEPROCESSEN

För att stödja både den enskilde medlemmen och de lokala föreningarna i lönefrågor, behöver även andra aktörers mandat och roller förtydligas och respekteras.

På arbetsgivarsidan fyller, vid sidan av den lönesättande chefen, HR-funktionen en viktig roll, bland annat genom att ta fram underlag, implementera processer och utbilda lönesättande chefer. Akavias roll är bland annat att erbjuda rådgivning och utbildning till medlemmar och förtroendevalda samt att stötta chefsmedlemmar i deras anställning.

Genom att tillhandahålla arbetsmarknadens bästa och mest adekvata lönestatistik för våra medlemsgrupper, samt ge kvalificerad lönerådgivning, rustar vi medlemmarna inför anställningen och lönerrevisionen/översynen. Här bredvid beskrivs mer ingående olika aktörers viktiga roller och förutsättningar för att våra löneavtal ska kunna efterlevas.

MEDLEMMENS ROLL I LÖNEPROCESSEN

Akavias avtal utgår från det mandat som medlemmarna gett förbundet. Det är medlemmen själv som är bäst lämpad att samtala om och påverka sin lön. Därför arbetar förbundet ständigt med att utveckla rådgivningen till medlemmar. Akavia anser att en kontinuerlig fortbildning om lön liksom en välfungerande arbetsmiljö, utgör en viktig del i medarbetarens möjligheter att kunna bidra till verksamhetens utveckling och sin egen löneutveckling. I förlängningen leder det också till en fortsatt attraktivitet på arbetsmarknaden. Därför är det viktigt att medarbetarna tillsammans med sina arbetsgivare har en dialog om realistiska målbilder, arbetsmiljö- och fortbildningsfrågor.

CHEFENS ROLL I LÖNEPROCESSEN

Många av Akavias medlemmar är chefer som har ett särskilt ansvar i löneprocessen. Akavia värnar därför om att chefer har rätt förutsättningar för att kunna sätta löner. I det ligger också att chefer själva ska avlönas utifrån det ansvar som chef- och ledarskapet innebär. Akavia anser att det är chefens roll att bedöma prestationer och sätta löner därefter. Chefer behöver därför få de befogenheter och de förutsättningar som krävs för att kunna sätta individuella och differentierade löner. Det innebär bland annat ett rimligt antal medarbetare, ett tydligt mandat, utbildning och stöd gällande löneavtal och lönesättning.

Chefer måste också kunna vara med och diskutera samt påverka löneutrymmet. Det ligger väl i linje med förbundets andra ambition att även förtroendevalda ska vara delaktiga när löneutrymmet formuleras. Cheferna är de som har bäst kunskap om de utmaningar som medarbetarna står inför, deras behov och krav samt deras individuella prestationer. Därför behöver chefer vara aktiva i budgetprocessen gällande löner. Chefernas egna löner och löneutveckling behöver samtidigt också ses över och prioriteras. Att vara chef och ledare är en verksamhetskritisk funktion med stort ansvar och krav på personlig lämplighet. Det måste därför löna sig att bli chef i alla sektorer. Utan en attraktiv lönesättning för chefer riskerar både privata och offentliga arbetsgivare att tappa värdefull chefskompetens.



AKAVIA VILL

- Att varje medarbetare lönesätts i enlighet med det löneavtal som är aktuell för Akavias medlemmar.
- Att varje medarbetare ska ha en välfungerande arbetsmiljö som främjar goda prestationer.
- Att medarbetare ska få det stöd och fortbildning som krävs för att nå verksamhetens mål och kunna ta sig an framtida utmaningar.

AKAVIA VILL

- Att chefer ges det mandat och förutsättningar som chefer behöver för att kunna diskutera och sätta löner för sina medarbetare.
- Att lönesättande chefer alltid är delaktiga i diskussionerna gällande analys av behov och utveckling av löneutrymmet.
- Att chefer har ett rimligt antal medarbetare så att de kan utöva ett kvalitativt ledarskap.
- Att chefers egna löner är konkurrenskraftiga och marknads-mässiga och tar avstamp i det kvalificerade uppdraget och ansvaret som ledarskapet innebär.



FÖRTROENDEVALDAS ROLL I LÖNEPROCESSEN

Förtroendevalda är en förutsättning för att tillvarata medlemmarnas villkor lokalt på arbetsplatserna och få genomslag för våra löneavtal. Förtroendevalda är bärare av Akavias fackliga arbete och är förbundets främsta ambassadörer. Därför eftersträvar Akavia lokal representation hos de arbetsgivare där det är möjligt. Förtroendevalda fyller en viktig funktion i arbetet med den lokala löneprocessen genom att verka för en korrekt tillämpning av löneavtalen som ger våra medlemmar konkurrenskraftiga löner och attraktiva anställningsvillkor. Det är främst den lokala fackliga organisationen som i dialog med arbetsgivarrepresentanter utarbetar en välfungerande löneprocess och lägger grunden för professionella lönesamtal. Genom samtal med arbetsgivaren om verksamhetens förutsättningar och uppföljning av löneprocessen samt coaching av medlemmarna, säkerställer lokala fackliga företrädare att intentionerna i löneavtalen efterlevs.

En viktig del i det arbetet är också att vara delaktig i diskussionerna om ett attraktivt löneutrymme. Därför förespråkar Akavia avtal som ger lokala fackliga företrädare reella möjligheter att tillsammans med arbetsgivaren utforma den lokala lönepolitiken och sätta ramarna för de årliga lönerrevisionerna/löneöversynerna. För att kunna fullfölja sitt ansvar behöver förtroendevalda få information, underlag, insyn och den tid som är nödvändig för att kunna förbereda sig och samverka med arbetsgivaren.

Lokala företrädare ger också löneprocessen ökad legitimitet och är ett stöd för arbetsgivaren, som får en professionell lokal medpart med god kännedom om lokala förhållanden och villkor. Akavia uppmanar därför arbetsgivare att värna om det lokalfackliga arbetet. Det innefattar bland annat att erkänna det fackliga uppdragets mervärde och tillhandahålla tillräcklig med facklig tid för uppdraget. Vidare behöver det säkerställas att förtroendevaldas löner och löneutveckling sker på samma villkor som för övriga medarbetare. Det innebär att förtroendevalda ska lönesättas som om dessa utförde sina vanligt förekommande arbetsuppgifter. Arbetsgivare och föreningen lokalt behöver därför hitta lämpliga former gällande mål, lönekriterier och prestationsbedömningar för fackligt förtroendevalda.

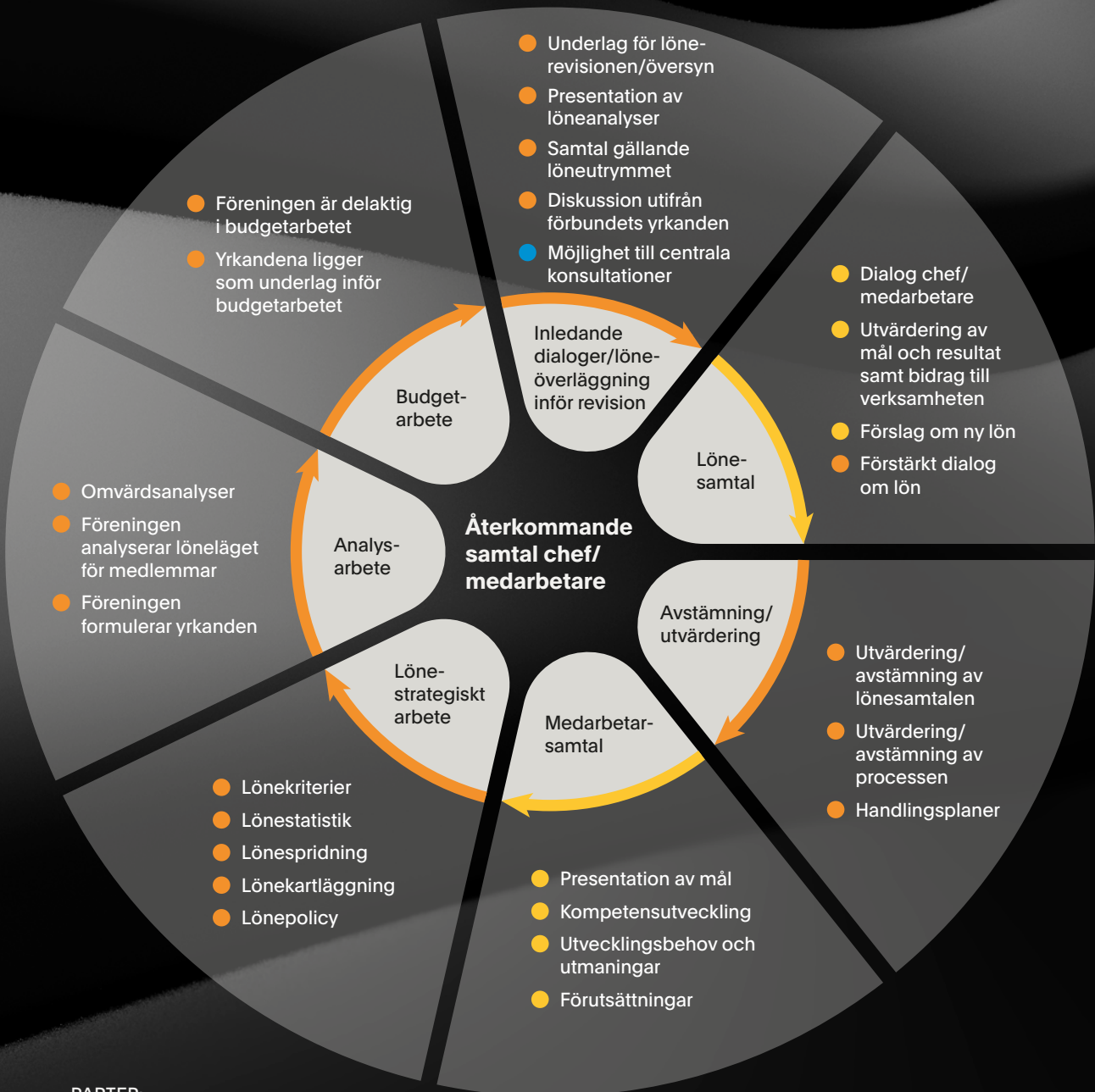


AKAVIA VILL

- Att arbetsgivaren ser lokalfackliga som en strategisk tillgång och ser det mervärde som lokalfackligt arbete bidrar till utvecklingen av verksamheten.
- Att förtroendevalda får tillräcklig med facklig tid samt relevant information för att kunna utöva sitt uppdrag och kunna samverka med arbetsgivaren.
- Att förtroendevaldas löneutveckling tar hänsyn till det ansvar och den komplexitet det innebär att vara facklig förtroendevald på arbetsplatsen.
- Att förtroendevalda ska lönesättas individuellt och differentierat på lika villkor som övriga medarbetare med möjlighet till goda löneutvecklingsmöjligheter.

MATRIS ÖVER LÖNEPROCESSER

Matrisen nedan förtydligar de olika områden som diskuteras i Akavias lönepolitiska program och utgör ett exempel för hur en löneprocess skulle kunna se ut utifrån vårt program.



PARTER:

- Chef/medarbetare
- Arbetsgivare/föreningen lokalt
- Arbetsgivareorganisation/facket centralt

INLEDANDE DIALOGER/LÖNEÖVERLÄGGNINGAR INFÖR REVISION/ÖVERLÄGGNING

Akavia anser att löneprocessen ska vara ständigt pågående. Någon tydlig start eller slutpunkt existerar därför inte. I många löneavtal inleds lönerevisionen/översynen genom inledande samtal med fackliga parter. Det är i dessa samtal som båda parter kan framföra sina respektive tankar, synpunkter, önskemål och yrkanden inför den kommande revisionen/översynen. Möjligheten till centrala konsultationer finns under hela löneprocessen men kan framför allt aktualiseras under och efter de inledande samtalen mellan arbetsgivare och lokalfackliga inför årets lönerevision/översyn.

LÖNESAMTALEN

Tydliga, inledande dialoger och överenskommelser för hur lönerevisionen/översynen ska bedrivas öppnar upp för väl genomförda lönesamtal där både lönesättande chef och medarbetaren kan föra en dialog om både den utförda prestationen och det förslag om ny lön som presenteras. Här finns också en möjlighet till förtydligande samtal med stöd av lokala parter i de fall något förblivit oklart i lönesamtalet.

MEDARBETARSAMTAL

Det är arbetsgivarens ansvar att tidigt i processen presentera och förankra mål och önskemål om resultat inför det kommande året. Hit hör också att diskutera nödvändiga behov av kompetensutveckling, anpassningar och andra former av förutsättningar för att medarbetaren ska kunna uppfylla målen och som slutligen ligger till grund för lönesamtalet.

LÖNESTRATEGISKT ARBETE

Begreppet lönestrategiskt arbete syftar till sådant underlag som ska ligga till grund för lönerevisionen/översynen. Dessa underlag tar normalt sett lång tid att ta fram och samverka varför det arbetet behöver ske tidigast möjligast. Hit hör exempelvis arbetet med att ta fram lönepolicy eller arbetet med lönekartläggningen. Inte minst behöver nya lönekriterier vara klara i god tid innan medarbetarsamtalen.

ANALYSARBETET

Det är viktigt att båda parter kommer väl förbereda till de inledande lönerevisions-/översynssamtalen. För att det ska vara möjligt behöver lokalfackliga vara delaktiga i utvärderingen av det lönestrategiska arbetet samt genomförande av analyser.

BUDGETARBETE OCH YRKANDEN

Slutligen ska analysen utmynna i ett underlag inför arbetsgivarens budgetarbete där personalkostnaden vanligtvis utgör en av de största utgiftsposterna. Genom att i god tid kunna argumentera för ett tillräckligt löneutrymme kan förtroendevalda samverka om det tilltänkta löneutrymmet och säkerställa att löner sätts utifrån lokala behov och leda till att lönesättningen bidrar till att kunna rekrytera, utveckla och behålla akademiker.

ORDLISTA FÖR LÖNEPROCESSEN

Arbetsgivare	Vanligtvis är en arbetsgivare en juridisk eller fysisk person som upprättar ett anställningsavtal med en arbetstagare om att mot en viss bestämd ersättning erhålla en arbetsprestation av den senare.
Arbetsplats	Med arbetsplats avses den plats, enhet eller fysiska placering där den anställda vanligtvis utför sina arbetsuppgifter. En arbetsgivare kan således inneha en mängd olika arbetsplatser som till sitt innehåll kan utföra olika tjänster och produktioner och vara geografiskt utspridda. Begreppet arbetsplats bör inte likställas med arbetsgivaren då arbetsgivaren kan ha flera arbetsplatser.
Avtal utan centralt fastställda löneutrymmen	Avtalen innehåller inga stupstockar, ingångslöner, minimilöner eller löneökningnivåer, vare sig för individer eller grupper. I stället innehåller avtalen tydliga beskrivningar för hur löneprocesser ska hanteras. Jämför med <i>Processlöneavtal</i> .
Centrala konsultationer	I de fall som lokala parter (arbetsgivare och lokal facklig organisation) inte kommer vidare i lönrevisionsprocessen, finns det i vissa kollektivavtal möjligheten att ta stöd från centrala parter i syfte att försöka få processen att fortsätta efter konsultationen. Även begreppet centrala förhandlingar förekommer.
Centralorganisationer	Saco, TCO och LO är central-, respektive paraplyorganisationer som samlar ett antal förbund under sig. Saco och TCO tecknar inga kollektivavtal. LO samordnar sina medlemsförbunds krav inför avtalsförhandlingar. Centralorganisationernas uppdrag varierar men man tillhandahåller ofta juridiskt expertis, statistik- och utredningstjänster samt ansvarar för internationella relationer.
Central part	Arbetsgivarorganisationer och fackliga centrala organisationer.
Fyrpartssamtal	Se <i>Förtydligande samtal</i> . På vissa myndigheter kallas dessa samtal för fyrpartssamtal då både medarbetaren och lönesättande chefen stöds av var sin representant (fyra deltagare total).
Förstärkta lönesamtal	Se <i>Förtydligande samtal</i> , ett begrepp som Akavia föredrar och som på ett tydligare sätt fångar upp dessa samtals innebörd och syfte.
Förtydligande samtal	I vissa kollektivavtal finns möjligheten till vad som ofta går under benämningen <i>Förstärkta lönesamtal</i> . Syftet är att bringa klarhet i vad som eventuellt har blivit fel i det individuella lönesamtalet. Oftast sker dessa samtal mellan medlemmen, förtroendevald, lönesättande chef och HR-representant. Syftet är inte att ha en regelrätt förhandling med lokala parter gällande en enskild individs lön.
Historisk lön	Oftast avses en situation där den anställda fått behålla en tidigare (och därmed historisk) lön från en tidigare befattning hos samma arbetsgivare. Ibland leder det till att personen i fråga därmed får en avsevärt högre lön än andra jämförbara medarbetare.
Ingångslön	Vanligtvis avses den lön som en nyanställd och då oftast nyexaminerad erhåller efter löneförhandlingen vid anställningstillfället.

Inkomst	Inkomst är ett bredare begrepp än lön och omfattar förutom lön också andra inkomster. Inkomst kan förutom lön (förvärvsinkomst) också innehålla skattepliktiga ersättningar från socialförsäkringssystemet som sjukpenning, föräldrapenning, och a-kassa.
Livslön	Livslön är den lön som arbetstagare sammanlagt får över ett helt liv. Saco jämför vilka utbildningar som lönar sig bäst samt vilka man går minus på, det vill säga, utbildningskostnaden betalar sig inte via lönen. Exempelvis så tjänar en jurist, som påbörjar sin juristutbildning direkt efter gymnasiet, redan vid 34 års ålder in sin utbildning medan en receptarie, vid samma jämförelse, aldrig tjänar in sin utbildning, enligt Sacos beräkningar.
Lokal förhandling	Begreppet kan belysa olika omständigheter men i löneavtal avses ibland möjligheten att ta stöd av lokala parter, det vill säga arbetsgivaren och facket lokalt för att begära lokal förhandling när "oenighet" uppstår i lönesamtalet. Se även <i>Förtydligande samtal</i> .
Lokal löneförhandling	I vissa löneavtal avses med lokal löneförhandling att lönerevisionen genomförs som en förhandling mellan arbetsgivaren och facket lokalt i stället för mellan lönesättande chef och medlemmen.
Lokal lönebildning	Lönebildning som sker lokalt och som styrs av företagets/myndighetens/organisationens egna förutsättningar. I den lokala lönebildningen förväntas de lokala parterna (arbetsgivaren/lokal facklig organisation) diskutera implementering av rådande löneavtal, planering av lönerevision/ löneöversyn/ löneutrymme och andra delar som direkt eller indirekt påverkar processer och lönesättning.
Lokal part	Med lokal part avses arbetsgivaren samt den eller de fackliga lokalorganisationer som är delaktiga i de lokala förhandlingarna hos arbetsgivaren.
Lokala kollektivavtal	Kollektivavtal som förhandlats fram för en enskild arbetsgivare mellan arbetsgivarrepresentanter och lokalfackliga representanter. De lokala kollektivavtalen utgår från det centrala kollektivavtalet som är förhandlat och tecknat mellan de centrala parterna, arbetsgivarorganisationen för branschen och de fackförbund som är verksamma i branschen.
Lokala konsultationer	I de fall som lokala parter (arbetsgivare och lokal facklig organisation) inte kommer vidare i lönrevisionsprocessen, finns i vissa kollektivavtal möjligheten att ta stöd från centrala parter i syfte att försöka få processen att fortsätta efter konsultationen. Se <i>Lönekonsultationer</i> .
Lönebesked	Besked om ny lön som lämnas till medarbetare. Lönebesked står i kontrast till lönesamtalet eller lönedialogen då det ofta innebär att den anställde inte kan diskutera lönen med arbetsgivaren. Vissa arbetsgivare tillämpar system med två samtal om lön där det ena kallas för lönesamtal och det andra för lönebesked-samtal (alternativt lönesättande samtal. Se <i>Lönesättande samtal</i>).
Lönebildning	Den process som bestämmer lönerna på arbetsplatsen/ arbetsmarknaden. Lönebildningen kan ske både nationellt (förhandlingar mellan centrala fackförbund och arbetsgivarorganisationer) eller lokalt i förhandlingar mellan lokala fackföreningar och företag/myndigheter/organisationer. Lönebildning beskriver ett övergripande synsätt inom branschen eller arbetsplatsen lokalt om utrymmet för löneökningar, syftet med lönepolitiken, hur processen ska utformas, hur löner ska sättas och vad som ska påverka lönerna. Många av tankarna och ambitionerna uttrycks sedan ofta i en lönepolicy.
Lönedifferentiering	Lönesättning där man tar hänsyn till att vissa arbeten är svårare och/eller mer värdegenererande samt att skillnader i prestation och arbetets betydelse för verksamheten förekommer.

Löneförhandling	Förhandling om lön som vanligtvis äger rum vid anställningstillfället eller när medarbetare som redan är anställd ska erhålla högre befattning internt. Löneförhandling ska inte förväxlas med lönesamtal som är det samtal eventuell ny lön som sker när medarbetaren redan är anställd och omfattas av årets lönerrevision/löneöversyn.
Löneförhållanden	Löneförhållanden, bland även kallad lönerelationer, syftar till de lönemässiga skillnader som råder mellan olika individer, grupper eller befattningar på en arbetsplats. Det kan handla om lönerelationer mellan chefer och underställd personal, kvinnor och män, föräldralediga med mera.
Lönkartläggning	I syfte att förebygga och upptäcka osakliga löneskillnader mellan framför allt kvinnor och män, ska arbetsgivaren, på årlig basis, genomföra en kartläggning- och analys av löner, löneskillnader och lönespridning. Kravet regleras i diskrimineringslagens kapitel 3.
Lönepolicy	Syftar vanligtvis på arbetsgivarens syn/ställningstaganden/ förhållningssätt/hantering och direktiv gällande löner. Policyn kan även innehålla information om lokala lönekriterier och blir på så sätt ett styrinstrument för chefer och medarbetare.
Lönepolitik	Arbetsgivares egna ställningstaganden i en rad, för lönebildningen och lönesättningen, väsentliga delar så som vilka faktorer som ska påverka lönesättningen och arbetsgivarens mål med lönesättningen och löneavtalen. Begreppet lönepolitik skiljer sig från lönepolicy på så sätt att lönepolicyn är mer utformat som en arbetsinstruktion och vägledning i det dagliga arbetet gällande löner medan lönepolitiken anger de övergripande ställningstaganden för organisationen.
Lönerrevision	Den översyn av de anställdas löner som utmynnar i lönesamtal och som är en del av den lokala lönebildningen. På det kommunala/regionala området kallas denna process för löneöversyn.
Lönesamtal	Den årliga dialogen mellan chef och medarbetare gällande prestation med mera och som vanligtvis utmynnar i en ny lön. Lönesamtalets funktionssätt skiljer sig från både löneförhandlingen och lönebeskedet genom att en dialog förs där individens prestation står i fokus och inte själva förhandlingsmomentet. Likaså ska båda parter vara aktiva i dialogen och den anställde kan i vissa fall påverka löneförslaget från arbetsgivarens sida.
Lönespridning	Mått på hur löner för individer med samma "parametrar" (exempelvis sektor/befattning/ort) förhåller sig till varandra från lägst till högst lön. Uttrycks vanligtvis som percentiler 10/25/50/75/90. Lönespridningen kan till exempel beräknas som P90/P10-kvoten.
Lönesättande samtal	Vissa arbetsgivare tillämpar ett system om två samtal om lön, där det ena brukar kallas för lönesamtal och det andra för lönesättande samtal. I lönesamtalet diskuteras enbart prestationen och uppfyllandet av mål och lönekriterier. I det lönesättande samtalet diskuteras sedan det förslag om ny lön som arbetsgivaren presenterar. Jämför med <i>Lönebesked</i> .
Löneöversyn	Se <i>Lönerrevision</i> .
Marknaden	I lönesättningsssammanhang ses det som en lönepåverkande faktor. Vanligtvis definieras den som gränslandet mellan utbud och efterfrågan. Men den kan också innebära andra omständigheter så som regionala eller globala skillnader i löner. Pendlingsmöjligheter och universitetsorter är andra faktorer som påverkar utbud och efterfrågakurvan. Parternas lönestatistik användas ofta för att försöka få fatt i ett visst "marknadsvärde" för viss kompetens.

Målbilder	Tänkta och/eller eftersträlvade lönenivåer och lönespridning för olika befattningar.
Målsamtal	Beroende på arbetsgivare kan det vara identisk med medarbetarsamtalen men kan också vara ett från medarbetar- eller utvecklingssamtalen frångående samtal med enbart fokus på målsättningar.
Märket	Löneökningarnivåer som under avtalsrörelsen förhandlas av parterna inom industrin. Tanken är att parterna inom industrin, förhandlar fram löneökningarnivåer som tar hänsyn till exportindustrins konkurrenskraft i syfte att bland annat bibehålla hög konkurrenskraft, ge reallöneökningar och hålla sig inom ramen för inflationsmålet.
Osakliga löneskillnader	Löneskillnader hos en arbetsgivare som inte kan förklaras utifrån arbetsgivarens lönekriterier, lönepolicy, löneavtal eller andra överenskomna ställningstagande gällande löner. Även löneskillnader som utgår ifrån tidigare nämnda omständigheter och faktorer, kan komma att visa sig vara osakliga i det fall som dessa kriterier/faktorer eller andra bestämmelser visar sig leda till direkt eller indirekt diskriminering. Konstatande av osakliga löneskillnader förutsätter att en rättslig prövning gjorts.
Percentiler	Percentiler är ett spridningsmått som ofta används för att redogöra lönespridningen. Den 10:e percentilen (P10) motsvarar den lönenivå där de 10 procent i underlaget med lägst löneläge återfinns. P25 är då lika med värdet där de 25 procent med lägst lön återfinns. P50, även kallad medianen, här har 50 procent lägre respektive högre lönenivåer. P75 återspeglar de 25 procent med högst löneläge. P90 här återfinns de 10 procent med högst löneläge.
Processlöneavtal	Avtal med fokus på hur ny lön ska arbetas fram lokalt. Denna typ av avtal lägger en stor vikt vid att en årlig återkommande och samverkat löneprocess ska fungera så optimalt som möjligt för att belöna och lönesätta i enlighet med arbetsgivarens mål och ambitioner. Processlöneavtal innehåller vanligtvis inga centralt framförhandlade löneutlägg utan har i stället fokus på löneprocessen. På så sätt skiljer sig processavtal från andra typer av avtal som har en starkare betoning på tariffer, schabloner eller generella utlägg för sina medlemmar.
Sifferlösa avtal	Sifferlösa avtal är ett mer vardagligt uttryck för centrala avtal utan ett fastställt löneutrymme. Uttrycket ger dock en missvisande bild av avtalens innebörd då löneutrymmet finns men ska diskuteras lokalt efter verksamhetens förutsättningar och behov.
Snedstats	Vardagligt förekommande uttryck för att beskriva individer eller grupper av individer som av någon anledning innehar löner som inte står i paritet med det arbete som dessa utför eller med lönelägen som inte heller låter sig förklaras av deras prestation och resultat eller liknande faktorer. Dessa individer antas då ha "hamnat" snett lönemässigt i förhållande till jämförbara individer eller grupper. Det är att rekommendera att en närmare utredning gällande löneläget genomförs i syfte att säkerställa att inga osakliga faktorer föreligger.
Stupstock	På förhand centralt angivna löneökningarnivåer i avtalen som löses ut lokalt hos de enskilda arbetsgivarna ifall lokala parter inte kommer överens om löneutrymmet.
Väl hävdad löneläge	I vissa kollektivavtal finns möjligheten att hålla tillbaka löneutvecklingen för anställda med "väl hävdad löneläge". De avtal som Akavia är med och tecknar tillåter dock inte sådana möjligheter varför ett sådant argument inte ska vara möjligt för våra medlemmar.

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det tredje största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

