



INDUSTRI OCH KEMIGRUPPEN

unionen

ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Na

NATURVETARNA



Sveriges Ingenjörer

**LÖNEBILDNINGSAVTAL
KOMPETENS-
UTVECKLINGSAVTAL
2012–2013**

Producerad av Industri- och Kemigruppen Service Sverige AB för Industri- och Kemigruppen, Unionen, Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna.

www.industriochkemigruppen.se
www.ledarna.se
www.unionen.se
www.sverigesingenjorer.se
www.naturvetarna.se

Best.nr. 6028 1201

TJÄNSTEMÄN

Innehåll

Huvudavtal om lönebildning m m: Ledarna	3
Gemensamma utgångspunkter	3
§ 1 Principer för lönebildning	4
§ 2 Förhandlingsordning	4
§ 3 Tvistelösning	7
§ 4 Giltighetstid	9
Avtal om lokal lönebildning i företagen: Unionen	10
§ 1 Lönebildningens betydelse	10
§ 2 Principer för lönesättningen i företagen	10
§ 3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna	12
§ 4 Förhandlingsordning och fredsplikt	14
§ 5 Giltighetstid	15
Avtal om lokal lönebildning: Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna	16
§ 1 Gemensamma utgångspunkter	16
§ 2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen	17
§ 3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna	18
§ 4 Förhandlingsordning	21
§ 5 Avtalets giltighetstid	22
Kompetensutveckling i företagen: Ledarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna	23

Gäller tillsvidare

Huvudavtal om lönebildning m m

Ledarna

Industri- och KemiGruppen samt Ledarna är ense om följande huvudavtal.

Gemensamma utgångspunkter

Industri- och KemiGruppen och Ledarna är ense om att lönebildningen ska ske lokalt i företagen. Därigenom skapas bättre förutsättningar för ökad produktivitet, vilket är en avgörande faktor för företagets konkurrenskraft och lönsamhet.

Det är viktigt att såväl avtalets innehåll och intentioner som företagets riktlinjer för lönebildningen är kända inom företaget.

De som företräder företaget har ett särskilt ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker. Detta förutsätter att dessa är delaktiga i och kan tydliggöra och kommunicera företagets affärsidéer, mål och framgångsfaktorer.

Kompetensutveckling är betydelsefull för företagets produktivitet utveckling. Den är ett led i utvecklingen av arbetsprocesser, medarbetare och ledningsformer. Därför måste den som företräder företaget erhålla stöd, utbildning och utveckling i sin chefsroll.

§ 1 Principer för lönebildning

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna bestäms på företagsnivå. För att processen ska fungera behövs en beskrivning av hur tillämpningen ska ske. Denna beskrivning bör vara skriftlig.

Lönebildningen ska vara en del av en produktivets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser. Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivetsutvecklingen och individens bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara individuell. Avgörande är att en dialog äger rum mellan löneansvarig chef och medarbetare rörande mål och arbetsresultat. Överenskomna mål, uppnådda resultat och individens prestation utgör grunden vid den individuella bedömningen. Både företag och berörd individ har ett ansvar för att såväl lönesättningen som chefsdialogen fungerar väl.

§ 2 Förhandlingsordning

Mom 1 Lokal och central förhandling samt Nämnden för lönefrågor

Mom 1:1

Lön fastställs minst en gång per år i en lönedialog med lönesättande chef. Tidpunkten för detta fastställs i lokal överenskommelse. Om ingen lokal överenskommelse träffas tillämpas fastställda individuella revisionsdatum enligt en förbestämd ordning, till exempel utifrån anställningsmånad. På företag där Ledarna saknar företrädare fastställs tidpunkt för lönerevision direkt mellan arbetsgivaren och berörd medlem.

Om medlem i Ledarna inte blir överens om ny lön med sin lönesättande chef har medlemmen rätt att begära stöd av sin lokala företrädare. Om enighet därefter inte uppnås i lönedialogen kan lokal förhandling omgående begäras.

Om de lokala parterna inte enas kan central förhandling påkallas. Detta ska ske senast tre veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

För individ som inte erbjuds löneökning, ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Mom 1:2

Det ligger i avtalets anda att lönefrågan i första hand löses i lönedialogen med lönesättande chef. Vid oenighet i den lokala förhandlingen bör organisationerna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan förhandlingen avslutas. Inriktningen ska vara att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

Mom 1:3

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Mom 1:4

Part som inte iakttar de tidsfrister som anges i punkterna § 2 Mom 1:1 - Mom 1:3, förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren äger rätt att fastställa lönerna.

Mom 1:5

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter varvid Industri- och KemiGruppen respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare varsin sekreterare. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Samma gäller om den av parterna utsedda medlaren förordnar om att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av skiljenämnd.

Mom 2 Medling

Parterna är ense om att vid behov utse en medlare som har till uppgift att biträda parterna vid förhandlingar enligt detta avtal.

Om parterna efter central förhandling och utlåtande av Nämnden för lönefrågor inte är ense i den tvistiga frågan kan part begära medling enligt nedanstående bestämmelser.

Medling ska i förekommande fall begäras inom två veckor från det att utlåtande delgivits parterna från Nämnden för lönefrågor.

Medlaren har att så snabbt som möjligt bilda sig en uppfattning om den aktuella tvistefrågan och kalla parterna till överläggningar. I samband därmed har medlaren möjligheter

- att ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- att med förbundsparternas samtycke förordna att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av Nämnden för lönefrågor i egenskap av skiljenämnd
- att lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna, samt
- att skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda, dock längst 14 kalenderdagar.

Mom 3 Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling enligt § 2 Mom 1:3, äger Ledarna besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag eller del av företag. Besked härom ska omgående lämnas till Industri- och KemiGruppen. Part får inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd för ifrågavarande arbetsplats innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna samt medling enligt § 2 Mom 2 genomförts. Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av Ledarnas

förbundsstyrelse eller av arbetsgivarförbundets styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

Mom 4 Allmänna anställningsvillkor

Om enighet inte uppnåtts vid förbundsförhandlingar om allmänna anställningsvillkor gäller reglerna om medling enligt § 2 Mom 2.

§ 3 Tvistelösning

Mom 1 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår rättstvist eller annan intressetvist än som avses i §§ 1 och 2 ovan rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av § 3 Mom 2-9 nedan.

Mom 2 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först mellan de lokala parterna (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, mellan parterna på förbunds-nivå (central förhandling).

Mom 3 Begäran om lokal förhandling

Lokal förhandling ska begäras så snart det kan ske. Begäran ska nå motparten senast fyra månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal.

Om en part inte begär förhandling enligt första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller under alla förhållanden om förhandling begärs mer än två år efter det att de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten.

Mom 4 Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lo-

kala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

Central förhandling ska begäras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två månader efter den dag då den lokala förhandlingen avslutades, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal. I tvist som avses i 11 och 12 §§ Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ska begäran nå motparten senast en vecka från den dag då den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling enligt andra stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Mom 5 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Om begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom två veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

Mom 6 Förhandlingsprotokoll

Om Ledarna begär det ska arbetsgivarsidan föra ett protokoll över förhandlingen, vilket efter det att förhandlingen avslutats ska skickas till motparten.

Mom 7 Hur förhandlingar avslutas

En lokal resp. en central förhandling är – om inte parterna enas om annat – avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

Mom 8 Krav på förhandlingar och förlust av förhandlingsrätt

Parterna får inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten

innan förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats. Det gäller dock inte väckande av talan i anledning av brott mot fredsplikten.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

Mom 9 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. Parterna kan enas om att tvist ska lösas av skiljenämnd i stället för av Arbetsdomstolen.

Talan ska väckas inom fyra månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutades, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal.

Väcks inte talan inom de tider som anges i andra stycket har parten förlorat sin talan.

Anmärkning:

Tvist om tolkning och tillämpning av arbetstidsbestämmelser ska hänskjutas till Arbetstidsnämnden.

§ 4 Giltighetstid

Detta avtal ersätter huvudavtalet om lönebildning i företagen mellan Industri- och KemiGruppen och Ledarna och förhandlingsordningen enligt huvudavtalet SAF/SALF och gäller tills vidare med en uppsägningstid om tre månader.

1 februari 2012 – 31 mars 2013

Avtal om lokal lönebildning i företagen

Unionen

Industri- och KemiGruppen och Unionen är ense om följande avtal för medlemmar i Unionen i företag som är med i Industri- och KemiGruppen.

§ 1 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser, vilket bidrar till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Alla anställda medverkar i ständigt förbättringsarbete och bidrar därmed med sina insatser vilket leder till en intäktsskapande lönebildning. Detta möjliggör positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen. Information om företagets utveckling till fackliga företrädare är härvid betydelsefull.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

§ 2 Principer för lönesättning i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll samt individuella insatser, kompetens och arbetsresultat. I varje företag tydliggörs vad det är

| som påverkar lönen. Av betydelse är personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, omdöme, initiativ, idériakedom.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur tjänstemannen uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Utveckling av företagets arbetsorganisation förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling ger alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov förkovra sig i sitt arbete. Genom att dialog förs mellan chef och anställd ges utrymme för utveckling av tjänstemannens arbetsinnehåll, arbetsformer och kompetens.

Vid teknisk förändring ska ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet.

Genom ökad kompetens bidrar de anställda sålunda till företagets produktivitetsutveckling och får en beredskap för framtida arbetsuppgifter. I dialog mellan chef och medarbetare är det viktigt att chefen redogör för de framtida kompetensbehov som företaget identifierat. Dialogen resulterar i årliga individuella utvecklingsplaner. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

| Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer ska gälla samtliga anställda vilket medför att osakliga och diskriminerade löneskillnader inte ska förekomma. Inför förhandlingar om löner enligt nedan analyserar de lokala parterna om det förekommer osakliga och diskriminerade löneskillnader. Framgår det av denna analys att osakliga och diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

§ 3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

Mom 1

Det är i det enskilda företaget – hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda – som kunskaper finns om förutsättningarna för lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Parterna ska eftersträva att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Parterna ska även eftersträva samarbets- och förhandlingsformer som passar in i företagets övriga verksamhet.

Häri ingår att varje tjänsteman ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur tjänstemannen kan påverka sin löneutveckling. De lönesättande cheferna ska ha erforderliga kunskaper om den lokala löneprocessen och den lokala lönesättningen. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen.

Mom 2

I löneprocessen ingår att parterna inledningsvis går igenom avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt att överenskommelse träffas om lönerevisionsdatum, kriterierna för lönesättning och tidsplan för löneprocessen.

Häri ingår att överlägga om förutsättningarna för den lokala lönebildningen genom att diskutera de ekonomiska förutsättningarna, den övergripande lönestrukturen och framtida kompetensbehov företaget identifierat.

Mom 3

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och medarbetare. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål med koppling till individuell löneutveckling.

Mom 4

Arbetsgivaren överlämnar förslag till individuella löner till den lokala tjänstemannaparten efter att lönesamtal genomförts mellan chef och medarbetare. Förhandling sker utifrån överlämnat förslag och lokala parter fastställer löner och löneutrymmet.

Mom 5

Med utgångspunkten att varje anställd genom sina arbetsuppgifter och sina uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla anställda i princip bör få löneökning.

Om en medlem i Unionen ändå inte skulle erhålla lönehöjning, eller en minsta lönehöjning motsvarande den som anges i Mom 7, ska motivet till detta redovisas och överläggning ske om den enskildes förutsättningar till framtida löneutveckling. En åtgärdsplan ska gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Åtgärdsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerrevision. Om samma individ två år i rad inte ska erhålla någon lönehöjning, eller enbart erhålla en minsta lönehöjning motsvarande den som anges i Mom 7, förutsätts en överenskommelse.

Mom 6

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Utvärdering av processen bör ske efter att förhandlingen är avslutad.

Mom 7

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kan enas om lönerna för avtalsperioden, ökas lönesumman för de Unionen-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen efter den årliga lönerevisionen med 3,0 %, varav varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 205 kr. Om överenskommelse om löneredvisionsdatum enligt § 3 Mom 2 inte träffats gäller som löneredvisionsdatum den 1 februari 2012.

Mom 8

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 15 987 kronor. För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 februari 2012 uppgå till 17 002 kronor. För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överenskommelse.

§ 4 Förhandlingsordning och fredsplikt

Mom 1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling enligt § 3 Mom 4 kan endera parten påkalla central förhandling.

Mom 2

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

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Industri- och KemiGruppen respektive Unionen utser två ledamöter var.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2013. Industri- och Kemi-Gruppen och Unionen ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med mellan parterna träffat förhandlingsavtal.

1 februari 2012 – 31 mars 2013

Avtal om lokal lönebildning

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Industri- och KemiGruppen och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna är överens om följande avtal för medlemmar i Sveriges Ingenjörer m.fl. i företag som är med i Industri- och KemiGruppen.

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Lönebildningen är en viktig del i företagets belöningsystem för att stimulera de anställda till goda arbetsinsatser, individuell utveckling och bra resultat. Därigenom bidrar lönebildningen till ökad konkurrenskraft, produktivitet, effektivitet och lönsamhet vilket skapar förutsättningar för akademikernas löneutveckling i företaget.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé, ekonomi, produktivitetsutveckling, uppfyllelse av uppsatta individuella och övergripande mål samt relevanta omvärldsförhållanden. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att, i dialog med medarbetaren, sätta mål och följa upp resultat. Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, anställda och deras fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Avtalets inriktning är att skapa en process där insatser, kompetens och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Målet är att uppnå en lönesättning som både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kan förstå och acceptera.

§ 2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till företagets ekonomiska förutsättningar, verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll samt individuella insatser, kompetens och arbetsresultat. I varje företag tydliggörs vad det är som påverkar lönen, t.ex. personliga färdigheter och egenskaper, utbildning, ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, individernas kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, omdöme, initiativförmåga, idériakedom m.m. Den individuella lönen ska även sättas med hänsyn till tjänstemannens resultat och måluppfyllelse.

Lönesättningen bygger på en dialog mellan chef och medarbetare om utveckling av tjänstemannens arbetsinnehåll, kompetens och prestation. Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar kräver ständigt ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen därmed bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Utveckling av företagets arbetsorganisation medför krav på flexibilitet, delegering av ansvar och befogenheter samt ökad kompetens. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

§ 3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

Mom 1

Det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper om förutsättningarna för lönebildningen finns. Målet med detta avtal är helt lokal lönebildning varför lokala parter utifrån avtalet bör träffa överenskommelse om löneprocessen avseende hela avtalsperioden. Detta förutsätter att de lokala parterna planerar hur löneprocessen ska genomföras vad gäller t.ex. tidplan för måldialog, lönesamtal och datum för lönerevision. Häri ingår att årligen analysera den övergripande lönestrukturen vid företaget. Lokala parter behöver även vara överens om hur tillämpningen av löneprocessen ska utvärderas, vilka kriterier som ska gälla för lönesättning och hur löneökningar bestäms.

Löneökningar till följd av befordringar eller höjningar som gjorts för att lösa av annan förman, exempelvis overtidsersättning, hanteras vid sidan om lönerevisionen.

Mom 2

Förutsättningar för lönerevision

Lokala parter bör inledningsvis, utifrån företagets ekonomiska situation, utveckling, tillväxtpotentialer, relevanta omvärldsförhållanden och andra faktorer som påverkar företagets löner, diskutera förutsättningarna för årets lönerevision. En samsyn kring förutsättningarna underlättar för parterna att senare kunna enas i förhandling om lönerevision.

Analys av lönestrukturen

I samband med den årliga lönerevisionen genomför de lokala parterna en analys av lönestrukturen i syfte att uppnå önskad lönestruktur. Analysen av befintlig lönestruktur bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar och den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftningen.

Analysen av lönestrukturen ska göras med hänsyn till de grundläggande principerna för lönebildningen i företaget. Det är också viktigt att de lokala parterna utgår från hur lönestrukturen ska stödja verksamhetsmålen.

Mom 3

Utvecklings- och målsamtal

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras skriftligt.

Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Lönesamtalet förutsätts omfatta:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och lönekriterier samt faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- individuell lön och löneutveckling

Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå. Resultatet av lönesamtalet dokumenteras skriftligt.

Mom 4

Arbetsgivaren överlämnar förslag till akademikerföreningen med nya individuella löner för föreningens medlemmar. Samtidigt redovisas hur förslaget påverkar lönestrukturen på företaget samt vid behov hur lönesättande chefer beaktat lönepåverkande faktorer som:

- höjda krav i arbetet
- kompetensutveckling
- ökad erfarenhet
- personlig måluppfyllelse
- individuella prestationer
- engagemang.

Akademikerföreningen och arbetsgivaren diskuterar förslaget. Om begäran om förhandling inte framställs inom två veckor efter att samtliga medlemmar i Sveriges Ingenjörer m.fl. har fått besked om ny lön, fastställer arbetsgivaren lönerna.

Utgångspunkten är att alla anställda genom sina arbetsuppgifter och uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, lönsamhet och tillväxt. Därmed bör alla anställda i princip få löneökning. Om en medlem i Sveriges Ingenjörer m.fl. inte skulle erhålla någon löneökning, eller enbart erhålla en ringa löneökning, ska överläggning ske om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna.

Vid behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder ska en plan med syfte att åstadkomma en förändring bestämmas. Åtgärderna ska dokumenteras och följas upp vid tidpunkt som överenskommes.

Saknas akademikerförening vid företaget lämnas löneförslag till och sker överläggning med den enskilde akademikern.

Mom 5

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet att uppnå enighet föreligger kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter.

Anmärkning:

Om lokala parter inte kommer överens om annat har de centrala parterna enats om ett märke för lönenivåhöjning under hela avtalsperioden om 3,0 %.

Anmärkning:

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda medlemmar kan akademikerföreningen påkalla att en avstämning görs i syfte att säkerställa att löneökningar under avtalsperioden gett en höjning av medlemmarnas lönesumma med minst 3,0 %.

Om så ej skett ska mellanskillnaden mellan 3,0 % och summan av de löneökningarna som lagts ut under avtalsperiodens lönerrevisioner tillföras den sista lönerrevisionen och fördelas i en lönerrevision i enlighet med principerna i detta avtal den 1 februari 2012.

§ 4 Förhandlingsordning

Mom 1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

Mom 2

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

Nämnden består av tre representanter för Industri- och KemiGruppen och tre representanter för Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna. En av representanterna för Industri- och KemiGruppen ska vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna vice ordförande.

§ 5 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2013.

Industri- och KemiGruppen och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med mellan parterna träffat Industriavtal av den 21 juni 2011.

Kompetensutveckling i företagen

Ledarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer/ Naturvetarna

Förutsättningar

Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda. Snabb produktionsutveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Övergång från regelstyrning till målstyrning och kvalitetssäkring ställer krav på förändrad arbetsorganisation.

Ett kontinuerligt förändringsarbete i dessa avseenden förutsätter att såväl företagets som de anställdas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Behov

Alla anställda bör 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 och att erforderliga resurser avsätts. Samtidigt åvilar det den enskilde anställde att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde anställdes engagemang, reflektioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser, dokumenteras och följs upp. Detta kan ske exempelvis genom att personliga utvecklingsplaner upprättas.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser bör diskuteras och träffas överenskomme om mellan de lokala parterna.

Lönebildningen

Enskilda anställdas kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i lönebildningsavtalet.