

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundets skogssektion

och

CF

Gällande avtal prolongeras för tiden 1 april 2001 - 31 maj 2004 med angivna ändringar och tillägg enligt punkterna A – G i bilagda dokument.

Anmärkning

Part äger senast den 30 november 2002 säga upp detta avtal att upphöra den 31 mars 2003. Tidplan för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalet bilaga A § 5.

Stockholm den 13 mars 2001

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet Sveriges Civilingenjörersförbund

A. LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets lönepolitiska intentioner och dess tillämpning på företagets lönepolitik i syfte att enas om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen. Saknas lokal part sker motsvarande genomgång i överläggning mellan företaget och enskild medlem.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bygger på det egna företagets affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företagets ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft, och utgår från uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Lönebildningen och lönesättningen kan – rätt använd – bli en positiv kraft i företagets verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den skall således stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den skall aktivt stimulera kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete i olika former och därmed bidra till en generellt höjd kompetensnivå i företaget.

En sådan intäktsskapande lönebildning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Lönestrukturen på företaget

Lönebildningen skall bidra till en önskad lönestruktur för civilingenjörerna, med en lönedifferentiering mellan enskilda individer som bygger på de grundläggande principerna för lönesättningen (se pkt 3 nedan). Även marknadskrafterna har sin betydelse för lönebildningen i det enskilda företaget.

Det förutsätts också att civilingenjörgruppen behandlas efter sina egna förutsättningar vad avser lönestrukturen.

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper skall gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre, och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper skall också gälla oavsett karriärväg för såväl experter/specialister som för linjechefer.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen skall öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idérikedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen.

Riktlinjerna avseende kompetensutveckling skall tillämpas som en del av löneavtalet. Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

4. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna

Nedanstående riktlinjer tillämpas utifrån det enskilda företags egna förutsättningar med beaktande av bl a organisation, storlek och sammansättningen av civilingenjörsgruppen.

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstaganden till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företags som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företags förutsättningar beträffande lönebildningen. De lokala parterna skall därför komma överens om uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företags utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplaner mm).

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Eventuellt omotiverade löneskillnader skall elimineras i samband med den löneöversyn som genomförs enligt punkt 5.2.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennes nya lön och motiven till lönesättningen.

5. Löneökningar

5.1 Lokal pott

För vart och ett av de tre avtalsåren, avsätts följande lönepotter

per den 1 april 2001 2,1 procent,

per den 1 april 2002 1,7 procent,

per den 1 april 2003 1,7 procent

av de fasta kontanta lönerna för civilingenjörsgruppen per den 31 mars 2001, 2002 och 2003.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och Riktlinjer avseende kompetensutveckling, som tillämpas som en del av löneavtalet.

5.2 Löneöversyn

I samband med varje lönerrevision genomför de lokala parterna också en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för civilingenjörersgruppen.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas civilingenjörersgruppen ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Också löneöversynen skall genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

5.3 Låg löneökning

Om en CF- medlem under en längre period haft ogynnsam löneutveckling skall särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder, i syfte att möjliggöra förbättrad löneutveckling för den enskilda individen i framtiden.

6. Förhandlingsordning

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden SLA - CF.

Lönenämnden består av två representanter för SLA, två representanter för CF och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden skall besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för vart och ett av de tre åren, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar skall beaktas.

B. AVTALET OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 5 Sjuklön mm

Mom 6 Föräldralön

Mom 6:1 En tjänsteman som är tjänstledig med föräldrapenning på grund av barns födelse har rätt till föräldralön från arbetsgivaren under två månader om

- tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, samt
- tjänstemannens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten

Mom 6:2 Föräldralön utgörs per månad av månadslönen minus 30 sjukavdrag beräknat per dag enligt bestämmelserna i mom 3:3.

Om tjänstledigheten skulle bli kortare än två månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Mom 6:3 Föräldralönen betalas ut med halva beloppet när tjänstemannen börjar och resterande hälft efter det att tjänstemannen har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Mom 6:4 Föräldralön utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 6:5 Under tjänstledigheten görs avdrag enligt § 9 mom 2:2. Detta gäller både när tjänstemannen har rätt till föräldralön enligt ovan och när tjänstemannen saknar sådan rätt.

§ 6 Övertidskompensation

Mom 1:2, 3:e stycket utgår och ersätts med följande:

En sådan överenskommelse skall vara skriftlig och skall avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och den anställde inte överenskommer om annat. Sådan annan överenskommelse kan inför varje nytt semesterår omförhandlas.

Tillägg av ny mening till mom 1:2 sista stycket:

Efter underrättelse enligt ovan, skall arbetsgivaren, om den fackliga organisationen så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

Anmärkning till mom 1:2 ändras till:

Överenskommelse enligt detta moment kan träffas med sådana anställda.....arbetsgiva på övertid.

§ 11 Uppsägning

Följande Anmärkning till mom 3:1 tillförs:

Anmärkning

Uppsägningstider den 31 mars 1998:

Anställningstid vid företaget	Tjänstemannen har					
	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år	fyllt 40 år	fyllt 45 år
----- uppsägningstid i månader -----						
mindre än 6 mån	1	1	1	1	1	1
from 6 mån till 6 år	1	2	3	4	5	6
from 6 år till 9 år	2	3	4	5	5	6
from 9 år till 12 år	–	3	4	5	6	6
from 12 år	–	3	4	6	6	6

Mom 3:5 får följande nya lydelse:

Tjänstemannens anställning upphör utan uppsägning i och med att han uppnår den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, såvida inte han och arbetsgivaren överenskommer om annat. På samma sätt upphör anställningen när tjänstemannen får besked om hel förtidspension enligt lagen om allmän försäkring. Besked om rätt till förtidspension skall lämnas till arbetsgivaren så snart tjänstemannen fått kännedom om det. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt § 33 lagen om anställningsskydd.

C. AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR TJÄNSTEMÄN

§ 2 Ordinarie arbetstid

Mom 3 Utgår

§ 3 Övertid

Mom 6

Anmärkning

De centrala parterna är överens om att 75 timmars extra övertid enligt b) ovan skall hanteras genom överenskommelse mellan företaget och tjänstemannaklubben.

Förbundspart äger vid påvisande av brister i den lokala hanteringen rätt att efter avtalsperiodens utgång säga upp denna överenskommelse med tre månaders uppsägningstid.

D. ARBETSMILJÖFRÅGOR

Parterna konstaterar att de psykosociala arbetsmiljöfrågorna fått en framträdande roll i årets avtalsförhandlingar.

På ett flertal avtalsområden har gemensamma arbetsgrupper åtagit sig att bl a kartlägga vilken kunskap som finns om orsaken till eller uppkomsten av såväl fysiska som psykiska arbetsmiljöfrågor. Med anledning härav anser sig parterna, utan att behöva göra egna undersökningar, kunna få tillgång till ett omfattande material ur vilket man kan göra egna bedömningar i dessa avseenden.

Bedömningarna skall resultera i en gemensam rapport per den 31 oktober 2002 med syfte att till företagen och dess medarbetare sprida kunskap om bakomliggande faktorer samt ge exempel på åtgärder som kan ha effekt i dessa avseenden och som är av vikt för branschen och de anställda.

E. RIKTLINJER AVSEENDE KOMPETENSUTVECKLING

Utgångspunkter

Arbetslivet har under de senaste åren präglats av allt snabbare förändringar. Därmed har också kraven på de anställda att utvecklas och anpassa sig till nya förutsättningar ökat.

Förmågan till anpassning och utveckling kan sammanfattas med begreppet ”kompetensutveckling”. Förbunden gör gemensamt bedömningen att det föreligger en betydande samsyn mellan parterna när det gäller behov av kompetensutveckling och dess betydelse, vilket bl a framgår av Industrins samarbetsavtal och principerna för lönesättning i löneavtalen.

Kompetensutvecklingens betydelse

För att möta den alltmer hårdnande konkurrensen krävs en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen inom företaget. De anställdas kunnande och engagemang är av avgörande betydelse för företagets konkurrenskraft.

Med alltmer ”slimmade” och flödesinriktade organisationer räcker det inte att bara ge vissa nyckelpersoner möjlighet till kompetensutveckling utan alla anställda måste efter behov ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter. Därigenom underlättas också ersättningsfrågan vid bl a sjukdom.

Dialogens betydelse

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är den interna dialogen. Den kan skapas genom t ex planerings- eller utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar. Här diskuteras såväl utvecklingsbehov utifrån företagets tilltänkta utveckling som individuella initiativ. Individuella överenskommelser om åtgärder med anledning av dessa diskussioner bör eftersträvas och följas upp. Detta kan ske exempelvis genom personliga utvecklingsplaner. Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske.

Kompetensutveckling - ett ansvar för både företag och anställd

Det är i första hand företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Företaget har också att bl a göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för att utveckla olika områden inom företaget. Vad gäller personalen är det angeläget att satsa på relevant kompetensutveckling och att visa på möjligheterna till utveckling där insatserna kan vara av varierande slag. Ett viktigt in-

slag är lärande i arbetet och arbetsrotation. Andra viktiga utbildningsinsatser kan gälla handledd utbildning i företaget, t ex datorstödd utbildning eller kurser. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företags behov.

Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Ett passivt förhållningssätt kan leda till att den enskilde inte längre klarar de kvalifikationer som krävs för att arbeta vidare i en verksamhet som genomgår stora förändringar. Eftersom människors inställning till förändring och utveckling varierar är det viktigt att alla anställda får möjlighet till reell insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger för att därefter kunna göra sina val.

Kompetensutveckling - löneutveckling

Ett framgångsrikt arbete med kompetensutveckling förutsätter att lönesättningen på ett naturligt sätt stimulerar till utveckling. Det är framför allt därigenom som den anställda känner gensvar för sina ansträngningar. Kompetensutveckling är därför en viktig faktor i företagets lönebildningsprocess.

Mot den bakgrunden är det viktigt att företagen tillämpar principer för lönesättning och anställningsvillkor som stimulerar de anställda att sträva mot kontinuerlig kompetensutveckling.

Lokal samverkan

Det är parternas gemensamma uppfattning att formerna för dialog och företagets kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till utveckling genom tid, pengar och andra resurser måste anpassas till varje enskilt företags storlek och situation.

På endera parts begäran skall överläggning tas upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för dialogen med de anställda, planering och genomförande av olika utvecklingsinsatser samt formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att analysera företagets och de anställdas behov av kompetens. Analysen kan ligga till grund för personliga och/eller generella utvecklingsplaner på kort och lång sikt.

De lokala parterna kan begära medverkan från förbunden för rådgivning utifrån dessa riktlinjer.

F. ARBETSTID

Livsarbetstid

Lokal överenskommelse kan träffas om förkortad livsarbetstid (årsarbetstid och pensionspremie) inom de utrymmen som framgår av punkt 2 nedan. Träffas inte lokal överenskommelse senast den 30 november 2001 gäller följande.

1. Individuella arbetstidskonton inrättas för alla anställda fr o m 2001-04-01.
2. Till varje arbetstidskonto avsätts år 2002-03-31 0,5 %, år 2003-03-31 1 % och år 2004-03-31 1,5 % av den anställdes lön (ej semesterlön/semesterersättning) under respektive år.
Parterna är ense om att avsättningar enligt denna punkt skall anmälas som pensionsmedförande lön enligt ITP-planen.

Anmärkning

I löneunderlaget ingår ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet.

3. Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.
4. Möjligheten att öka tidsangivelserna i § 3 mom 4 i avtalet om Arbetstidsbestämmelser utökas med sådan ledig tid som uttas enligt punkt 3.
5. Systemet med individuella arbetstidskonton är fullt utbyggt fr o m 2004-04-01 med 1,5 % per år om inte de centrala parterna överenskommer om annat.

Anmärkning 1

Uttag enligt punkt 3 kan göras fr o m 2002-04-01. Den anställde bestämmer hur uttag skall ske. Bestämmer den anställde att uttaget skall ske som betald ledig tid skall ledigheten utläggas efter överenskommelser med arbetsgivaren.

Anmärkning 2

Om den anställde vid varje avtalsårs utgång fr o m 2004-03-31 efter avsättning av 1,5 % har en större tillgång än som motsvarar 1,5 % skall den överskjutande delen enligt den anställdes val utges till denne antingen som pensionspremie eller som kontant lön.

Anmärkning 3

Skulle avtalet sägas upp och därmed upphöra gälla 2003-03-31 utgår punkt 5 och avsättning utöver 1,0 % är en oregerad fråga.

Avtalstext och övriga bestämmelser rörande dessa arbetstidsregler

De bestämmelser som erfordras skall utformas av en partsgemensam arbetsgrupp. Bestämmelserna skall vara slutligt utformade senast den 30 november 2001. Vid oenighet mellan parterna skall bestämmelserna i Industriavtalet bilaga A §§ 4-6 tillämpas.

G. LIVSARBETSTIDSREGLERNA

Parterna är överens om att frågor om arbetstidsförkortning bör hanteras av de avtalslutande parterna. Det är dessa som kan bedöma förutsättningarna i olika branscher och de former som är mest ändamålsenliga för att tillgodose olika intressen. Ett betydande mått av individuellt val rörande alternativa former att disponera ett visst utrymme är eftersträvansvärt och mycket uppskattat.

Reglerna rörande livsarbetstid med tillhörande avsättningar till s k arbetstidskonton fyller ovan angivna syften.

Vid eventuellt ytterligare möjligheter för den enskilde till arbetstidsförkortning är parterna ense om att en utbyggnad av livsarbetstidsreglerna i så fall skall användas.

Frågan om att lagstifta om kortare arbetstid är fortsatt aktuell. Motivet härför är bl a att det inte gått att uppnå överenskommelser om arbetstidsförkortning på många avtalsområden.

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och CF är ense om att den möjlighet till arbetstidsförkortning som följer av livsarbetstidsreglerna skall ses som ett sätt att i förväg uppfylla innehållet i en eventuell kommande lagstiftning. Om så inte vore fallet skulle SLA tvingas till ytterligare arbetstidsförkortning enligt lag utöver den förkortning man redan avtalat om.

Parterna utgår från att en eventuellt kommande lagstiftning blir dispositiv på ett sådant sätt att livsarbetstidsreglerna utgör ett godkänt sätt att uppfylla lagens villkor. Om så blir fallet har parterna kvar avgörandet i vilka former och i vilken takt man kan enas om att gå vidare i arbetstidsfrågan så snart det utrymme som avsatts inom livsarbetstidsreglerna uppgår till minst den förkortning som redan en kommande lag kan komma att föreskriva.

Eftersom avsättningarna till arbetstidskontona avräknas från utrymmet för lönehöjningar är parterna ense om att en eventuell sänkning av arbetsgivaravgiften - eller annan statlig finansiering - som ett led i införandet av lagstiftningen skall läggas till löneutrymmet i branschen för sådan förkortning som är genomförd genom livsarbetstidsreglerna.

Om en kommande lagstiftning skulle få ett tvingande innehåll på så sätt att tillämpningen av livsarbetstidsreglerna inte skulle utgöra ett godtagbart sätt att uppfylla lagens krav är parterna överens om att ompröva hela regeln. Häri ligger en ömsesidig rätt för båda parter att i sista hand säga upp tillämpningen av livsarbetstidsreglerna såvitt avser avsättningar från och med april 2001. Sådana avsättningar skall i förekommande fall läggas till det generella löneutrymmet.