

PROTOKOLL

Ärende	Löner och anställningsvillkor 2001 - 2004
Parter	ALMEGA Industri och Kemiförbundet Livsmedelsföretagen Byggnadsämnesförbundet CF
Tid	2001-03-27
Plats	ALMEGAs lokaler i Stockholm
Närvarande för	arbetsgivarparten Kerstin Brodowsky Gunnar Göthberg Sven-Ingvar Larsson Peter Lindgren Tommy Andersson Sören Andersson Olle Fagerström Göran Linnér Per Karlsson Sören Lundell Olle Laurin Dan-Olov Åberg Carl-Ivar Ström Gerd Cederström Göran Rosander Katarina Sundberg Claes Strömberg arbetstagarparten Christina Nygårdh Orvar Turegård Eva Lindquist Jan Eek mars Fureby Kenneth Jansson Roger Johansson Liselotte Lund Anders Måhl Sven Olsson Olov Osmark Anna-Lena Palm

Justeringsmän

- § 1 Förhandlingarna hade upptagits i syfte att reglera avtalsfrågan för tiden efter den 31 mars 2001.
- § 2 Efter förhandlingar vid ovan nämnda tillfällen träffades **bifogade avtal** för tiden 1 april 2001 t o m 31 mars 2004. (Bilaga A)
- § 3 **Prolongering av vissa avtal**
Avtalen om arbetstidsbestämmelser, förskjuten arbetstid m m, veckovila, konkurrensklausuler och rätten till arbetstagares uppfinningar prolangeras med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor mellan parterna.
- § 4 **Den lokala lönebildningen**
Parterna är ense om vikten av att den lokala lönebildningsprocessen vidareutvecklas och genomförs enligt intentionerna i det gemensamma lönebildningsavtalet. En förutsättning för detta är att intentionerna i löneavtalet tydliggörs för de lokala parterna.

Mot denna bakgrund är parterna ense om att under avtalsperioden gemensamt utarbeta hjälpmedel som kan utgöra ett stöd för de lokala parterna i arbetet med lönebildningsprocessen, exempelvis vad gäller medarbetarsamtal, lönesättningsprinciper, genomförande av löneprocessen.

Parterna är vidare ense om att gemensamt informera om avtalets intentioner, vilket kan ske på olika sätt, t ex genom regionala konferenser, företagsseminarier m m med inriktning på såväl lönepolitiska som lönetekniska frågor.

Vid dessa konferenser kan även framtagna hjälpmedel för att uppnå en väl fungerande lönebildningsprocess presenteras.
- § 5 **Utvärdering av den lokala lönebildningen**
De centrala parterna skall gemensamt utvärdera hur löneprocessen har fungerat. Frågan om att teckna avtal utan fastställda löneökningar kan diskuteras mellan de centrala parterna under avtalsperioden.

§ 6

Likartade avtalsvillkor

ALMEGA Industri och Kemiförbundet och CF är ense om att parterna under avtalsperioden skall diskutera förutsättningar/möjligheter för de lokala parterna att tillskapa likartade villkor för samtliga anställda i företaget.

§ 7

Arbetsmiljöfrågor

Parterna är överens om vikten av ett aktivt arbete med arbetsmiljöfrågor, särskilt inom det psykosociala området samt att arbetsmiljöarbetet på företaget skall präglas av en helhetssyn.

Parterna är därför överens om att i en partsgemensam arbetsgrupp inventera de arbetsmiljöproblem, som särskilt kan relateras till tjänstemännen enligt ovan. Därvid skall särskilt studeras bl a arbetsorganisationens, arbetstidernas och chefsutbildningens betydelse för en god arbetsmiljö samt skyddsorganisationens och skyddsombudets roll. I detta sammanhang studeras chefernas möjlighet att i praktiken fullgöra sitt arbetsmiljöansvar.

Arbetsgruppen skall därutöver genom företagsbesök belysa det arbete, som bedrivs i företagen inom detta område. Gruppen kan samverka med externa resurser på området.

Arbetet skall utmynna i en rapport med syftet att sprida kunskap om faktorer, som kan utgöra orsaken till psykosociala problem samt förslag till åtgärder, som kan befrämja en god arbetsmiljö samt hur parterna gemensamt kan följa arbetsmiljöutvecklingen.

Arbetet i arbetsgruppen skall vara slutfört senast den 31 maj 2002 såvida inte parterna kommer överens om annat.

§ 8

Arbetstidsförkortning

Parterna är överens om att arbetstidsförkortning är de avtalsslutande parternas ansvar att hantera. Därför är nu parterna överens om en modell till arbetstidsförkortning som täcker behovet av förändringar i arbetstidsfrågan.

En eventuell kommande lagstiftning kan dock påverka arbetstidsfrågan. Vid en eventuell lagstiftning ska förhandling ske i syfte att reglera hur den avtalade arbetstidsförkortningen ska tillgodoräknas.

§ 9

Livsarbetstid

Parterna tillsätter en arbetsgrupp för att utarbeta tillämpningsregler för livsarbetstid.

Tillämpningsreglerna ska vara slutligt utformade senast den 30 november 2001. Vid oenighet mellan parterna ska bestämmelserna i Industriavtalets bilaga A §§ 4 – 6 tillämpas.

I 1998 års avtal infördes regler om arbetstidsförkortning alternativt lönehöjning. De lokala parterna rekommenderas att träffa överenskommelse om den fortsatta tillämpningen av dessa regler.

§ 10

Kompetensutveckling

Parterna är ense om att i en gemensam arbetsgrupp studera för branschen intressanta kompetensutvecklingsprojekt, exempelvis de som pågår inom ramen för Yrkesnämnden för fabriksindustrin (YFIND), och som kan utgöra goda exempel. En uppföljning av arbetsgruppens arbete ska göras fortlöpande under avtalsperioden.

§ 11

Li och BÄF

Överenskommelsehandlingar för Livsmedelsföretagen och Byggnadsämnesförbundet utredigeras senare.

§ 12

Härefter avslutades förhandlingen.

Vid protokollet:

Justeras:

Avtal mellan ALMEGA Industri och Kemiförbundet och Sveriges Civilingenjörsförbund

1 Lönebildning i företagen

Parterna överenskommer om lönebildningsavtal enligt **bilaga 1**.

2 Allmänna anställningsvillkor m m

Parterna överenskommer om

- ändringar i allmänna anställningsvillkor enligt **bilaga 2**
- arbetstid enligt **bilaga 3**

3 Kompetensutveckling

Parterna träffar överenskommelse om kompetensutveckling enligt **bilaga 4**.

4 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 1 april 2001 t o m den 31 mars 2004.

Parterna skall ta upp förhandlingar om nytt avtal i enlighet med förhandlingsavtalet av den 18 mars 1997.

Part äger senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003. Tidplan för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalets bilaga A, §§ 5 och 6.

Stockholm den 27 mars 2001

För arbetsgivarparten:

För arbetstagarparten:

Avtal om lönebildning i företagen

ALMEGA Industri och Kemiförbundet och Sveriges Civilingenjörsförbund m fl (CF) är ense om följande avtal att gälla för ALMEGA Industri och Kemiförbundets företag och CFs medlemmar vid dessa företag.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för civilingenjörernas löneutveckling i företagen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för civilingenjören. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att genom dialog mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där civilingenjörens resultat, kompetens, duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges civilingenjören möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Civilingenjörernas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla civilingenjören för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

2:1

Lönesättning och löneutveckling för civilingenjörerna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och civilingenjörernas bidrag härtill.

Lönesättningen skall vara en del av en intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser som medför ökad produktivitet samt även till kompetensutveckling i olika former.

2:2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter och kompetenskrav samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid exempel på betydelsefulla bedömningsgrunder är teknisk kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män vilket medför att eventuella skillnader mellan dem elimineras. Inför förhandlingar om löner enligt nedan analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget skall dessa justeras.

3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna**3:1**

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden skall de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om lönerevisionstidpunkt.

3:2

En genomgång sker årligen av varje CF-medlems lön. Det är av avgörande betydelse att en dialog förs mellan chef och berörd CF-medlem med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2. Civilingenjörens utvecklingsmöjligheter skall också behandlas i dialogen. Chefen ansvarar för att dialog kommer till stånd.

3:3

Arbetsgivaren överlämnar förslag till nya individuella löner för CFs medlemmar till CF-klubben. Om CF-klubben så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna, varvid redovisas en analys av lönestrukturen och beaktas civilingenjörernas ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser. Lönestrukturen skall återspegla civilingenjörernas kvalifikationer i form av teknisk utbildning och kompetens.

Om begäran om förhandling inte framställs inom tre veckor efter det att arbetsgivaren lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönerna.

För CF-medlem som inte erhåller lönehöjning bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Saknas CF-klubb vid företaget lämnas förslag till och sker överläggning med den enskilde civilingenjören.

3:4

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

Anmärkning

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda civilingenjörer enligt ovan, ökas lönesumman i företaget för de medlemmar i CF som omfattas av lönerevisionen med 2,5 % 2001, 2,1 % 2002 och 2,1 % 2003 fr o m överenskommen lönerevisionstidpunkt enligt punkt 3.1. Om överenskommelse om lönerevisionstidpunkt inte träffats gäller som lönevisionstidpunkt den 1 april respektive år.

4 Förhandlingsordning**4:1**

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

4:2

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 ALMEGA Industri och Kemiförbundet och tre representanter för CF. En av representanterna för ALMEGA Industri och Kemiförbundet skall vara ordförande och en av representanterna för CF vice ordförande.

5 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2004. ALMEGA Industri och Kemiförbundet och CF skall uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med mellan parterna träffat förhandlingsavtal av den 18 mars 1997.

Allmänna anställningsvillkor

5.2.3 Högre lön, längre semester

Ordet ”främst” på fjärde raden stryks.

Andra stycket ändras till:

Överenskommelsen skall vara skriftlig och avse ett semesterår om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. Sådan annan överenskommelse kan inför varje nytt semesterår omförhandlas.

5.2.5 Underrättelse till tjänstemannaklubb

Nytt andra stycke tillförs:

”Efter underrättelse ska arbetsgivaren om tjänstemannaklubben så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.”

8.7 Föräldraledighetstillägg

Texten ändras till:

”En tjänsteman som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om

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

För kvinnlig tjänsteman gäller rätten till föräldraledighetstillägg även för tid hon är tjänstledig på grund av havandeskap. Föräldraledighetstillägget utges dock inte för längre tid än som nedan anges.

Föräldraledighetstillägget utges

- under 30 dagar om tjänstemannen har varit anställd i ett men inte två år i följd och
- under 60 dagar om tjänstemannen har varit anställd i två år i följd eller mer.

Föräldraledighetstillägget beräknas genom ett löneavdrag för varje frånvarodag (inklusive arbetsfria dagar) som motsvarar sjukavdraget vid sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen.

Om ledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader, utges föräldraledighetstillägg inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägget utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att tjänstemannen har arbetat i tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldraledighetstillägg utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

I fråga om löneavdrag under tjänstledighet enligt denna punkt gäller bestämmelserna i 9.3.2 och 9.3.3 oberoende av om tjänstemannen har rätt till föräldraledighetstillägg eller inte.

Arbetstid

Livsarbetstid

Följande regler tillämpas om de lokala parterna inte kommer överens om annat:

- 1 Individuella arbetstidskonton införs för alla tjänstemän fr o m 2001-04-01.
- 2 Till varje arbetstidskonto avsätts ett belopp beräknat på lön och ersättningar för ordinarie arbetstid under föregående avtalsår.

Avsättningen utgör

0,5 procent 2002-03-31 (motsvarande ledighet en dag)

1,0 procent 2003-03-31 (motsvarande ledighet två dagar)

1,5 procent 2004-03-31 (motsvarande ledighet tre dagar)

- 3 Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller som kontant ersättning.
- 4 Tjänsteman bestämmer hur uttag ska ske från arbetstidskonto enligt punkt 3. Väljer tjänstemannen att uttaget ska ske genom betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.
- 5 Tjänsteman som väljer betald ledig tid har inte rätt att spara dagar från ett avtalsår till ett annat. Ledighet som inte uttagits under avtalsåret ersätts med kontant utbetalning. Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något av de tre valen.

Kompetensutveckling i företagen

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 anställda 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, reflexioner och planer. Dia-

logen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklings-samtal.

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 skall 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 överenskommelse 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 enligt bilaga 1.