

## PROTOKOLL

Ärende	Löner och anställningsvillkor 2011 - 2013
Parter	Industri- och KemiGruppen Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna
Tid	6, 27, 28, 31 oktober , 11-12 december 2011
Plats	Industri- och KemiGruppens lokaler
Närvarande för	<b>arbetsgivarparten</b>  Jonas Hagelqvist , Industri- och KemiGruppen Lars Hansson, Berendsen Textil Service AB Anders Isberg, Kuusakoski Sverige AB Camilla Kronqvist, GFAB Lindberg & Co AB Ulf Lindh, Perstorp Holding AB Fredrik Lundin, Johnson & Johnson AB Rolf Norin, Sapa Profiler AB Anna Olsson, GS Development AB Carina Hermansson, Industri- och KemiGruppen Inger Carlsson, Industri- och KemiGruppen Per Östlund, Industri- och KemiGruppen  <b>arbetstagarparten</b> Camilla Frankelius, Sveriges Ingenjörer Tobias Nilsson, Sveriges Ingenjörer Elisabeth Arbin, Sveriges Ingenjörer Ramón Sánchez-Lövy, Naturvetarna Anna-Lena Nordén, Naturvetarna Jan Eek, Eka Chemical, Sveriges Ingenjörer Susanna Ponn, Kemira Kemi AB , Sveriges Ingenjörer Aina Illiano, AstraZeneca AB, Naturvetarna Ulrika Lindstrand, McNeil AB, Sveriges Ingenjörer Anders Wallén, Kemwell AB ,Sveriges Ingenjörer Anette Sundstedt, Active Biotech AB ,Naturvetarna
Justeringsmän	Jonas Hagelqvist och Ramón Sánchez-Lövy

- 
- § 1 Förhandlingarna hade upptagits i syfte att reglera avtalsfrågan för tiden efter den 30 september 2011.
- § 2 Parterna enades om att prolongera tidigare gällande avtal att äga fortsatt tillämplighet t o m 31 januari 2012.

B-  
AK  
JK

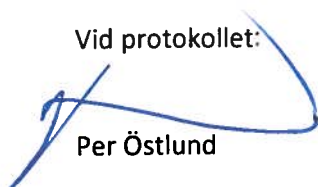
- § 3 Efter förhandlingar vid ovan nämnda tillfällen, träffades **bifogade överenskommelse** för tiden 1 februari 2012 t.o.m. den 31 mars 2013 (**Bilaga A**).
- § 4 **Prolongering m m**  
Parterna är överens om att Arbetstidsavtalet liksom Överenskommelsen om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid, Överenskommelsen om ersättning för veckovila, avtalen om Konkurrensklausuler respektive Rätten till arbetstagares uppfinningar samt Överenskommelsen om Kompetensutveckling **prolongeras** med samma giltighetstid som avtalet mellan parterna om allmänna anställningsvillkor.  
  
Vidare prolongeras överenskommelsen om Livsarbetstid – Arbetstidskonto enligt 2004 års avtal samt överenskommelsen om arbetstidsförkortning enligt 1998 års avtal med samma giltighetstid som avtalet mellan parterna om allmänna anställningsvillkor. Vid eventuell lagstiftning ska förhandling ske i syfte att reglera hur den avtalade arbetstidsförkortningen ska tillgodoräknas.
- § 5 **Arbetstidsförkortning/Livsarbetstidsmodellen**  
Parterna är överens om att i gemensam arbetsgrupp uppdatera "Tillämpningsregler för livsarbetstidsmodellen" med hänsyn till ändrade årtal och tidsperioder.
- § 6 **Partsgemensamt arbete avseende rehabilitering och företagshälsovård**  
Parterna antar de direktiv avseende fortsatt arbete kring rehabilitering och företagshälsovård som framgår av **Bilaga B**. Arbetsgruppen ska rapportera till förhandlingsrådet i Industriavtalet.
- § 7 **Partsgemensamt förslag om korttidsarbete**  
Parterna är överens om att fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete som kan vinna gehör hos regering och riksdag och således leda till den lagstiftning och andra författningsändringar som krävs. Arbetet är långt framskridet och parterna har kontakter med regeringskansliet. Ambitionen är att parternas egna arbete ska vara slutfört före slutet av februari 2012.
- § 8 **Arbetsgrupp för kartläggning av utbildningar**  
Parterna är överens om att anta direktiv för arbetsgrupp för kartläggning av utbud av utbildningar relevanta för anställda inom industrin enligt **Bilaga C**.
- §9 Fredsplikt råder under avtalsperioden. Några oreglerade frågor finns inte.

13-12  
7/11

§ 10

**Förhandlingen avslutades.**

Vid protokollet:



Per Östlund

Justeras:



Jonas Hagelqvist



Ramón Sánchez-Lövy

**Bilaga A**

**Avtal mellan Industri- och KemiGruppen och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna**

**1 Lönebildning i företagen**

Parterna överenskommer om reviderat löneavtal enligt **Bilaga 1**.

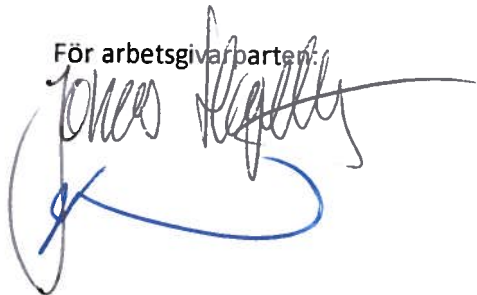
**2 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 februari 2012 t o m den 31 mars 2013

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

Stockholm den 12 december 2011

För arbetsgivarparten:



För arbetstagarparten:



## Bilaga 1

### 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 skall 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

B  
RH  
JA

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 förmån, exempelvis övertidsersättning, 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

18 — 7/11

avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalen 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 förslag till och sker överläggning med den enskilde akademikern.

nr  
B JH

**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 klargöra 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 %.*

*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 %.*

*Om så ej skett ska mellanskillnaden mellan 3 % och summan av de löneökningarna som lagts ut under avtalsperiodens lönerevisioner tillföras den sista lönerevisionen och fördelas i en lönerevision 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 förhandlingsavtal av den 18 mars 1997.



## **Partsgemensamt arbete avseende rehabilitering och företagshälsovård**

### Bidraget till företagshälsovården

Parterna inom industrin är överens om att det är viktigt att arbetsgivaren vid behov har tillgång till professionellt stöd, via företagshälsovården eller via andra aktörer, såväl i det förebyggande som i det rehabiliterande arbetet. Parterna gör bedömningen att det statliga bidraget till företagshälsovården enligt förordning 2009:1423, i sin nuvarande utformning inte i nämnvärd utsträckning kommit att uppnå sitt syfte; att stärka den företagsnära sjukvården och stimulera till tidiga insatser/åtgärder för att individen snabbt ska kunna återgå i arbete.

Parterna har mot ovan beskrivna bakgrund för avsikt att följa utvecklingen av det statliga bidraget till företagshälsovården och att, om möjligt, gemensamt utarbeta ett förslag till förändring av nuvarande modell för bidraget. Målsättningen ska vara att de av regering och riksdag avsatta medlen ska komma till större nytta i företagets arbete med rehabilitering och förebyggande insatser.

### Köp av arbetsmiljö- och hälsotjänster

Vidare kommer parterna även fortsättningsvis att undersöka eventuella ytterligare behov av stöd till företagen vad gäller att utveckla kompetens vid upphandling av företagshälsovård eller liknande tjänster. Prevents skrift "Att köpa arbetsmiljö- och hälsotjänster" är en viktig resurs och utgångspunkt i detta arbete. Även utbildningar och seminarier kan komma ifråga.

### Rehabilitering

Parterna avser att även fortsättningsvis ägna rehabiliteringsarbete och rehabiliteringskedjan uppmärksamhet genom att följa utvecklingen på området. Parterna kommer att undersöka behovet av en praktisk vägledning för hur de lokala parterna kan arbeta systematiskt med arbetsanpassning och rehabilitering. Om behov bedöms föreligga avser parterna att under avtalsperioden ta fram en sådan vägledning.

### Stärka arbetsmiljökompetensen

Parterna är överens om att verka för att företagen tillsammans med skyddsombuden lättare ska kunna få tag på relevant arbetsmiljökompetens. Frågan har väckts om ett s.k. nationellt kunskapscentrum skulle kunna addera värde i sammanhanget och utgöra en brygga mellan forskare och praktiker inom arbetsmiljöområdet. Parterna ska med bl.a. det perspektivet överväga vilken roll AFA Försäkring och Prevent kan ha för att få ut relevant arbetsmiljöforskning för praktisk tillämpning.

### Övrigt

Det noteras att i parternas löpande samverkan finns goda möjligheter att på olika sätt försöka bistå företagen och skyddsombuden med relevant arbetsmiljökompetens, t ex genom att initiera informations- och utbildningsprojekt via Prevent samt utvecklings- och forskningsprojekt via AFA Försäkring.

## Bilaga C

### Arbetsgruppen för kartläggning av utbud av utbildningar relevanta för anställda inom industrin

#### *Bakgrund*

Som ett följdarbete i tiden efter den ekonomiska krisen och för att skapa förutsättningar för en effektiv hantering av liknande kriser i framtiden har parterna bedrivit ett utredningsarbete rörande s.k. korttidsarbete, där en arbetsgrupp har studerat system för korttidsarbete i olika länder och lämnat förslag på hur ett sådant system skulle kunna utformas i Sverige. Korttidsarbetsgruppen redovisade sitt arbete i oktober 2011. Som en av flera slutsatser i rapporten anger korttidsarbetsgruppen att ett svenskt system för korttidsarbete bör innehålla någon form av utbildningsinslag.

Parterna har dock kunnat konstatera att det under den ekonomiska krisen 2008-2010 för många lokala parter förelåg betydande svårigheter att finna utbildningar som var relevanta för arbetstagarna och företagen. Det var till och med så att de lokala parterna hade svårt att få en överblick över vilka utbildningar som över huvud taget erbjöds. Det finns anledning att anta att dessa svårigheter består alltfjämt.

Mot angiven bakgrund är parterna överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att kartlägga utbudet av kortare utbildningar med relevans för industrin och vid behov lämna förslag på utbildningar som borde erbjudas men som i dagsläget inte finns tillgängliga.

#### *Uppdrag*

Syftet med arbetsgruppens arbete ska vara att kartlägga och gå igenom befintligt utbud av kortare utbildningar med relevans för industrin och dess olika branscher göra en bedömning av dessas syfte, funktion, tillgänglighet m.m.

Arbetsgruppen ska göra en analys av vilka behov av kortare utbildningar som finns inom industrin och beskriva det väsentligaste innehållet i sådana utbildningar.

Det är inte en uppgift för arbetsgruppen att utveckla kursplaner eller på annat sätt ta ansvar för utvecklandet av kursinnehåll i sådana kurser. Syftet ska vara att beskriva det behov av kortare utbildningar som industrin har, särskilt i samband med ekonomiska kriser då korttidsarbete eller andra extraordinära åtgärder måste vidtas för att undvika uppsägningar. Därefter ska arbetsgruppen kartlägga utbudet av relevanta utbildningar och redovisa vilka utbildningsanordnare som bör komma i fråga för de kortare utbildningar som avses.

Arbetsgruppen bör under 2012 presentera en slutrapport.

När rapporten presenterats har Utvecklingsrådet i uppgift att bedöma hur arbetet fortsättningsvis ska uppdateras och även hur kartläggningen kan göras tillgänglig för de lokala parterna.

B-  
MR  
JH