

ÖVERENSKOMMELSE

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) har idag träffat nedanstående avtal om löner att gälla vid samtliga EFAs medlemsföretag för tiden 1 april 2001 – 31 mars 2004.

I. Traditionellt löneavtal.

Traditionella löneavtal anger hur löneökningar skall räknas fram, t ex i kronor, procent och principerna för fördelning av potter. Parterna har träffat överenskommelse om ett sådant avtal, (**bilaga 1**).

II. Alternativ lokal lönebildning

I syfte att erbjuda de lokala parterna ett alternativ till den traditionella lönebildningsmodellen, har parterna enats om en alternativ lokal lönebildningsmodell (**bilaga 2**). Enligt densamma ankommer det på de lokala parterna att tillsammans slutligt fastställa dels formerna för förhandlingarnas genomförande, dels de individuella löneökningarnas storlek. En förutsättning för att tillämpa den alternativa modellen, är att de lokala parterna såvitt avser första avtalsåret senast den 15 maj 2001 träffar överenskommelse därom. Sådant överenskommelse skall, om någondera parten inte önskar fortsätta tillämpa den alternativa modellen för andra eller tredje avtalsåret, sägas upp senast 1 månad före lönerevisionsdagen.

III. Tillämpningsregler

Oberoende av vilken lönebildningsmodell som används, gäller följande tillämpningsregler.

Lönen utbetalas i form av månadslön.

Tidpunkten för löneutbetalning regleras i lokala avtal.

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning eller får löneförändring under löpande kalendermånad utbetalas en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Dagslönen beräknas som 3,3 % av månadslönen.

I de fall företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller vid lönerevision att med "företag" avses företaget som helhet om så har varit praxis vid tidigare tillämpning av löneavtalen eller om lokal överenskommelse därom träffas.

Vid retroaktiv tillämpning av löneavtalet gäller beträffande utbetalda ersättningar samt gjorda tjänstledighets- och sjukavdrag följande:

- Ersättningar och avdrag beräknas retroaktivt.
- Sjuklön vid kombination med ersättning från försäkringskassan beräknas inte retroaktivt.

För arbetstagare med prestationslön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga arbetstagare.

Om en arbetstagare förutom lön är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad eller försåld enhet, skall detta belopp prövas i samband med lönerevisionen. Även garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas på motsvarande sätt. För provisions- och tantiemavlönade arbetstagare bör – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten kan variera – eftersträvas att förtjänstmöjligheten på sikt följer den för övriga arbetstagare.

Stockholm den 20 april 2001

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening

Sveriges Civilingenjörsförbund

LÖNEAVTAL 2001, 2002 och 2003

1. LÖNER

Lönesättningsprinciper

Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilda tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män, för experter/specialister, linjechefer liksom för yngre och äldre tjänstemän. Lönesättningen skall vidare vara oberoende av etniskt ursprung. Bedömningen av arbetsinsatsen ska göras systematiskt och i samtal med tjänsteman kunna motiveras.

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader skall inte förekomma. I det fall endera parten så påfordrar, skall de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade skillnader förekommer. Framgår av dessa analyser att omotiverade skillnader finns, skall dessa justeras.

Lokala potter

Fr o m den 1 april för vart och ett av åren avsätts en lönepott, motsvarande 1,9 % av de fasta kontanta lönerna per den 31 mars respektive år, för individuella lönehöjningar att fördelas av de lokala parterna.

Erhåller någon vid fördelning av de lokala pottorna ett i förhållande till övriga arbetstagare oförmånligt utfall, skall särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma, att lönehöjningens storlek är beroende av arbetstagarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till vederbörandes person, skall de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Det åvilar arbetsgivaren att dokumentera den överenskomna åtgärdsplanen. De lokala parterna skall gemensamt följa upp genomförandet av åtgärdsplanen.

Löneöversyn

I samband med lönerevisionerna genomförs av de lokala parterna en löneöversyn, utöver fördelningen av de lokala pottorna, medförande löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur i enlighet med de ovan angivna principerna för lönesättning.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas 2001-03-26 tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, större krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

2. FÖRHANDLINGSORDNING

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Detta skall ske inom 21 dagar efter avslutad lokal förhandling.

LÖNER 1 april 2001 - 31 mars 2004

1. Gemensamma utgångspunkter för lönebildningen

Lönebildningen skall vara en positiv kraft i företagets verksamhet och utveckling. Den skall samtidigt stimulera individen till goda arbetsprestationer, förkovran och kompetensutveckling. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft och lönsamhet. En kontinuerlig utveckling av lönebildningsprocessen, där alla berörda parter medverkar och bidrar utifrån dessa utgångspunkter, leder till en intäkts- och resultatskapande lönebildning. Detta möjliggör i sin tur en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Lönebildningen skall bygga på företagets affärs- och verksamhetsidé. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten på alla nivåer samt på en - med utgångspunkt från målen - kontinuerlig uppföljning av verksamhets- och arbetsresultat.

För att denna lönebildning skall bli en drivkraft inom företaget är det en naturlig förutsättning att arbetsgivare och de lokala parterna tillsammans har en kontinuerlig diskussion om företagets framtid och utveckling.

2 Lönesättningsprinciper

Lönesättningen skall vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. En koppling av lönesättningen till företagets mål gör lönen till en väsentlig del i ett aktivt ledarskap. Det innebär också att man för individen tydliggör vad företaget önskar uppnå med lönesättningen och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling. Samtidigt blir lönesättningen långsiktig, tydlig och konsekvent och därmed inte godtycklig.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna,

befordran och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet.

Samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idériakedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten skall beaktas vid lönesättningen.

Samma värderingar och principer skall gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Härigenom elimineras omotiverade löneskillnader, som har sin grund i kön eller ålder.

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. I det fall endera parten påfordrar, skall de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade skillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade skillnader finns, skall dessa justeras.

Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

3. Löner 2001, 2002 och 2003

Revision av utgående löner skall ske den 1 april för vart och ett av åren. Med utgångspunkt från gemensamma utgångspunkter för lönebildningen i punkt 1 ovan samt lönesättningsprinciperna under punkt 2 ovan och baserat på en systematisk och motiverad bedömning träffar de lokala parterna överenskommelser om lönehöjningar från sagda datum.

4. Lönerevisionen

4 a) Riktlinjer för lokala förhandlingar

En väl fungerande lokal lönebildning och lönesättning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna. Lönerevisionsarbetet i företagen inleds därför med att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och dess tillämpning på företaget.

I anslutning till genomgången av avtalets intentioner och tillämpning, skall de lokala parterna, i syfte att åstadkomma en gemensam plattform för det lokala lönervisionsarbetet, träffa överenskommelse om formerna och tidplanen för lönerrevisionens genomförande. Genom överenskommelsen skall säkerställas att lönesättningen grundas på en systematisk och motiverad bedömning av varje individ. Det är viktigt att diskutera och fastställa en gemensam syn på lönestrukturen. Om endera parten så påfordrar skall också behoven av och utformningen av eventuella gemensamma värderingssystem diskuteras. Parterna bör vidare identifiera vad som vid företaget är lönebildande faktorer

En i samverkan genomförd löneprocess med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen bidrar till samarbets- och förhandlingsformer, som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna bidrar med sina respektive kunskaper och erfarenheter från verksamheten. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning, som står i överensstämmelse med vad som angivits i punkterna 1 och 2 ovan och som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren.

Ett väl fungerande lönesättningsarbete förutsätter att en dialog förs mellan chef och berörd arbetstagare. Inom dialogens ram behandlas bl a aktuella arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav samt uppnådda resultat i förhållande till uppsatta mål. Denna typ av samtal skall genomföras kontinuerligt.

Ett framgångsrikt arbete med lönesättning förutsätter vidare att kompetensutvecklingen på ett naturligt sätt kopplas till detta arbete. Härigenom kan arbetstagarna stimuleras och känna gensvar för gjorda satsningar och framsteg.

De lokala parterna skall genomföra lönerrevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda arbetstagarna. Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mera kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, förbättrade arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Det förutsätts också att civilingenjörgruppen behandlas efter sina egna förutsättningar.

I de fall då lönerevisionen leder till ett i förhållande till övriga arbetstagare oförmånligt resultat - jämför punkt 3 ovan - skall särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma, att lönehöjningens storlek är beroende av arbetstagarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till vederbörandes person, skall de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid tidpunkt som parterna är överens om.

4. b) Kvalitetssäkring

För att säkerställa att löneförhandlingarna genomförs på sätt som avses i punkten 4 a) och utifrån de värderingar och principer som anges i punkterna 1 och 2, skall de lokala parterna i samband med att man enas om formerna för lönerevisionens genomförande också träffa överenskommelse om hur uppföljning av lönerevisionen skall ske.

Syftet med uppföljningen är att ständigt förbättra löneprocessen. I uppföljningsarbetet skall därför bl a ingå att parterna gemensamt beskriver hur inledningsarbetet genomförts, hur lönerevisionsprocessen bedrivits, om tillräcklig tid anslagits samt diskutera gemensamma förslag till förbättringar.

4 c) Förhandlingsordning

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerevisionens genomförande skall de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutas. I sådana fall skall de centrala parterna, via överläggningar med de lokala parterna, medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

De lokala parterna träffar vid lokal förhandling överenskommelse om nya löner. I de fall de lokala parterna inte kan enas har endera parten, efter den lokala förhandlingens avslutande, rätt att föra frågan till central förhandling. Detta skall ske inom tre veckor efter avslutad lokal förhandling.

Kan enighet inte uppnås avseende lönerevisionen skall det ”traditionella löneavtalet” tillämpas.