

Lönebilaga för EnergiFöretagens Arbetsgivareförening och Sveriges Ingenjörer angående löner för tiden 1 april 2007 – 31 mars 2010

Överenskommelsen, som omfattar Sveriges Ingenjörers medlemmar med flera, är preliminär intill dess parterna definitivt antagit densamma.

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. Lö-

nen 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 osakliga löneskillnader, som har sin grund i kön eller ålder.

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor skall elimineras. Parterna skall därför i det fall endera parten påfordrar göra en kartläggning och analys av löner och övriga anställningsvillkor i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader mellan kvinnor och män. Inför kartläggningen skall arbetsgivaren förse de fackliga företrädarna med den information som behövs. Framgår det av kartläggningen/analysen att osakliga skillnader föreligger skall en åtgärdsplan upprättas för att uppnå jämställda villkor.

Anställd som är eller har varit frånvarande på grund av föräldraledighet eller långtidssjukskrivning skall omfattas av den årliga lönerrevisionen. Lönerrevision för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets lönesättningsprinciper och bedömningskriterier samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit frånvarande.

Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

3. Löner 2007, 2008 och 2009

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. Lönerrevisionen

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. Lönervisionsarbetet 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 civilingenjörsgruppen 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 parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta skall ske inom tre veckor efter avslutad central förhandling.

Nämnden för lönefrågor är ett rådgivande organ i lönesättningsfrågor och består, om parterna inte enas om annat, av fyra ledamöter - varav EFA och CF utser två ledamöter var - samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avge utlåtande i lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid lokal eller central förhandling. Nämndens utlåtande skall avges skyndsamt.

I de fall då de lokala parterna inte kunnat enas om nya löner inom sex månader räknat från lönerevisionsdagen, förs - oberoende av huruvida central förhandling och eventuell lönenämndsbehandling förevarit - frågan om löneökningarnas storlek automatiskt vidare till de centrala parterna för avgörande, om inte de lokala parterna enas om annat.

I tvist som gäller tolkningen av detta löneavtal skall nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. I sådana fall skall tvisten hänskjutas till nämnden inom tre månader räknat från dagen för den centrala förhandlingens avslutande.