ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Gruvornas Arbetsgivareförbund

och

Sveriges Civilingenjörsförbund

Parterna har enats om att det för avtalsåren 2001 - 2003 gällande avtalet skall gälla som kollektivavtal fr o m den 1 april 2004 t o m den 31 mars 2007 med nedanstående ändringar.

Överenskommelsen omfattar avtalsåren 2004, 2005 och 2006, varmed avses perioderna den 1 april 2004 - 31 mars 2005, den 1 april 2005 - 31 mars 2006 och den 1 april 2006 - 31 mars 2007.

Part äger rätt att i förtid - senast den 30 november 2005 - säga upp överenskommelsen att upphöra att gälla den 31 mars 2006.

Fredsplikt gäller t o m 31 mars 2007 såvida förtida uppsägning ej sker.

Parterna har samtidigt träffat löneavtal i enlighet med **Bilaga A** samt ändringar och tillägg i avtalets bestämmelser om allmänna anställningsvillkor i enlighet med **Bilaga B**.

Parterna har enats om riktlinjer för "Kompetensutveckling inom Gruvindustrin" i enlighet med **Bilaga C**.

Parterna har enats om anteckningar till förhandlingsprotokollet i enlighet med **Bilaga D**.

Parterna har enats om regler rörande arbetstid i enlighet med **Bilaga E**.

Stockholm den 30 mars 2004

Gruvornas Arbetsgivareförbund | Sveriges Civilingenjörsförbund

BILAGA A - Löner

LÖNEAVTAL MELLAN
GRUVORNAS ARBETSGIVAREFÖRBUND
OCH
SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND

Gruvornas Arbetsgivareförbund (GAF) och Sveriges Civilingenjörsförbund m fl (CF) är ense om följande avtal att gälla för GAFs medlemsföretag och CFs medlemmar vid dessa företag.

Med civilingenjörer avses i detta avtal även andra akademiker som företräds av CF.

1 Gemensamma utgångspunkter

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

Med civilingenjörer avses i detta avtal även andra akademiker som företräds av CF.

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 mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Civilingenjörernas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Det är därför viktigt att under hela deras yrkesliv ge dem tillfälle och motiv till en ändamålsenlig kompetensutveckling vilket bör återspeglas i den praktiska lönesättningen.

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 produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

Lönesättningen skall grundas på systematisk och motiverad bedömning.

I företaget bör finnas kriterier för lönesättning för alla karriärvägar t ex specialister/experter och chefer.

Samma löneprinciper skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre och oavsett etnisk tillhörighet.

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. Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand måluppfyllelse och faktiska resultat.

3 Löner och löneutveckling

3:1 *Gemensam genomgång*

De grundläggande 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 bör de lokala parterna komma överens om formerna för lönerevisionen.

De lokala parterna skall inför förhandlingarna analysera kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget skall dessa justeras i samband med lönerevisionerna.

3:2 *Lönesamtal*

En genomgång sker årligen av varje civilingenjörs lön. Lönesamtalet sker mellan lönesättande chef och civilingenjören med utgångspunkt från de grundläggande principerna i detta avtal. Varje civilingenjör skall veta på vilka grunder lönen sätts och vad civilingenjören kan göra för att öka lönen.

3:3 *Lönerevisioner*

De lokala parterna skall genomföra en lönerevision per avtalsår.

Revisionerna skall ske med utgångspunkt från "Gemensamma utgångspunkter" och "Löneprinciper" enligt punkterna 1 och 2.

Lönehöjningarna skall gälla fr o m 2004-04-01, 2005-04-01 respektive 2006-04-01, såvida inte annat överenskommes.

För genomförande av lönerevisionerna ställs till de lokala parternas förfogande det första avtalsåret ett löneökningsutrymme om 1,7 procent och för det andra 1,8 procent samt för det tredje avtalsåret 1,8 procent av lönesumman för CF-medlemmarna dagen före lönerevisionsdatum.

I samband med lönerevisionen skall de lokala parterna, utöver ovan angivna utrymme, förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för civilingenjörsgruppen.

Vid lönesättningen skall beaktas civilingenjörens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

För CF-medlem som erhåller liten eller ingen löneökning skall särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

4 Förhandlingsordning

4:1 Saknas CF-avdelning vid företaget lämnas förslag till, och sker överläggning med, den enskilde civilingenjören.

4:2 Kan de lokala parterna ej enas, äger part att påkalla central förhandling.

BILAGA B - Allmänna anställningsvillkor m m

AVTALET OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 5 SJUKLÖN M M

Ny text:

Mom 6 Föräldralön

Mom 6:1

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av havandeskap eller barnsbörd har rätt till föräldralön 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.

Mom 6:2

Föräldralön utgörs av

- 1 månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag såsom vid sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen enligt mom 3:3, om tjänstemannen har varit anställd i ett men ej två år i följd
- 2 månadslöner minus 60 sjukavdrag beräknat per dag såsom vid sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen enligt mom 3:3, om tjänstemannen har varit anställd i två år men ej tre år i följd
- 3 månadslöner minus 90 sjukavdrag beräknat per dag såsom vid sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen enligt mom 3:3, om tjänstemannen har varit anställd i tre år i följd eller mer.

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

Mom 6:3

Föräldralön utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att tjänstemannen har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat.

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.

§ 13 Giltighetstid

Ny text:

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2004 t o m den 31 mars 2007. Part äger rätt att i förtid – senast den 30 november 2005 – säga upp överenskommelsen att upphöra att gälla den 31 mars 2006.

Tidsplan för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalets bilaga A § 5.

Fredsplikt gäller t o m 31 mars 2007 såvida ej förtida uppsägning skett.

BILAGA C

KOMPETENSUTVECKLING INOM GRUVINDUSTRIN

Utgångspunkter

I samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning framhålls kompetens-utvecklingens avgörande betydelse.

Gruvbranschen i Sverige, som verkar på en internationell marknad med hård konkurrens, kräver en fortsatt snabb teknikutveckling och därmed en flexibel arbetsorganisation för att kunna konkurrera. Detta innebär att bl a kompetensutvecklingsfrågor får en allt större betydelse i företagen.

Kompetensutveckling skall bedrivas i realistiska och ändamålsenliga former. Alla medarbetare skall ges möjligheter att utifrån företagens behov och sina egna förutsättningar utveckla sin kompetens för att möta kraven i nuvarande och kommande arbetsuppgifter. Såväl kvinnor som män ska ges lika möjlighet att erhålla ledande befattningar eller expertroller. Utveckling av kompetens, arbetsorganisation, löneformer och lönesystem skall bedrivas så att företagens konkurrensförmåga stärks.

Med kompetensutveckling avses såväl praktiskt som teoretiskt lärande i arbetet för att förbättra förmågan att genomföra befintliga eller nya arbetsuppgifter inom företaget.

Den långsiktiga kompetensförsörjningen i gruvbranschen är ett viktigt område för samverkan mellan parterna.

Företagens ansvar

Det åvilar respektive företag att utifrån sina specifika behov och förutsättningar bedriva ett fortlöpande, planmässigt och målinriktat kompetensutvecklingsarbete. Detta kan t ex innebära kartläggning av företagets och individens aktuella och framtida kompetensbehov. Om en medarbetare särskilt begär en individuell utvecklingsplan skall en sådan planering ske.

Medarbetarens ansvar

Varje medarbetare måste aktivt ta ansvar för sin egen kompetensutveckling. Detta förutsätter en medverkan från medarbetarens sida i det planeringsarbete som bedrivs vad gäller kompetensutvecklingen i företaget.

De lokala parternas roll

De lokala parterna skall utveckla samverkansformer som stöder ett planmässigt och målinriktat kompetensutvecklingsarbete i företaget.

De centrala parternas roll

Den under föregående avtalsperiod inrättade partsgemensamma arbetsgruppen för kompetensutvecklingsfrågor inom Gruvbranschen ska fortsätta sitt arbete. Arbetsgruppen ska i sitt arbete söka finna former att stötta de lokala parternas arbete avseende kompetensförsörjning. Arbetsgruppens sammansättning skall fortsatt vara två representanter för CF och två representanter för GAF. Lokala representanter skall ingå i arbetsgruppen.

BILAGA D

ANTECKNINGAR TILL FÖRHANDLINGSPROTOKOLLET

1 Gruvornas Arbetsgivareförbund ska i cirkulär eller på annat sätt skriftligt informera medlemsföretagen om de gemensamma riktlinjer som Svenskt Näringsliv tillsammans med övriga huvudorganisationer har enats om för genomförandet av den europeiska överenskommelsen om distansarbete.

2 Parterna är överens om att ett aktivt arbete skall bedrivas lokalt för att undanröja eventuellt osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likartade befattningar.

Parterna är överens om att detta arbete skall bedrivas utifrån gällande lagstiftning. Detta innebär att arbete skall ske med kartläggning, analys och aktiva åtgärder. Osakliga löneskillnader ska så snart som möjligt, dock senast inom en treårsperiod, korrigeras efter upptäckt utifrån genomförd kartläggning.

Om någondera parten så begär, skall de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuellt osakliga löneskillnader på företaget.

3 Parterna är överens om vikten av att den lokala löneprocessen vidareutvecklas och genomförs enligt intentionerna i det gemensamma löneavtalet. En förutsättning för detta är att intentionerna i löneavtalet tydliggörs för de lokala parterna.

Parterna är ense om att gemensamt informera om avtalets intentioner, vilket kan ske på olika sätt, t. ex. genom regionala konferenser, företagsseminarier m.m.

Parterna är överens om att senast under andra avtalsåret utarbeta ett gemensamt material i syfte att stötta de lokala parterna i tillämpningen av löneavtalet.

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

Utifrån detta och med utgångspunkt från vad parterna diskuterat under förhandlingarna tillsätter parterna en gemensam arbetsmiljögrupp med uppgift att formulera en gemensam syn på innehållet i och formerna för det centrala partssamarbetet i frågor som rör arbetsmiljö. Syftet är i första hand att under avtalsperioden främja det lokala samarbetet i dessa frågor men också att finna former för hur de centrala parterna mera långsiktigt kan medverka till detta. Arbetsmiljögruppen skall redovisa förslag till hur det centrala samarbetet skall bedrivas senast den 31 mars 2005.

5 Parterna har under förhandlingarna tillsammans med Sif och Ledarna bedrivit ett arbete rörande förändringar av avtalet om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän, vilket ännu inte har slutförts. Parternas avsikt med detta arbete har varit att förenkla och modernisera avtalet utan att åstadkomma vare sig förbättringar eller försämringar av de

allmänna anställningsvillkoren för den enskilde tjänstemannen. Parterna är överens om att så snart detta arbete slutförs anta det som nytt avtal om allmänna anställningsvillkor.

6 Efter lokal överenskommelse genomförs under avtalsperioden försök med lokala arbetstidslösningar för grupper eller enskilda individer och företag syftande till att;

* öka produktiviteten genom ett effektivare utnyttjande av arbetstiden,
* förebygga ohälsa
* öka säkerheten
* möjliggöra kompetensutveckling under arbetstid
* underlätta att förena skiftarbete och åldrande
* stärka individens inflytande över arbetstidens förläggning

Parterna ska under avtalsperioden i en gemensam arbetsgrupp stimulera till och följa utvecklingen av de försök som genomförs. Arbetsgruppen kan också på eget initiativ föreslå förändringar av nuvarande arbetstidsregler. I gruppen ska även ingå lokala representanter.

7 Parterna är ense om att med övriga parter inom Industriavtalet under avtalsperioden undersöka förutsättningarna för att upprätta en för industriparterna gemensam lönestatistik.

BILAGA E

ARBETSTID

Parterna har diskuterat arbetstidsfrågan och enats om att denna fråga i första hand bör hanteras av de lokala parterna i syfte att träffa en överenskommelse härom. De lokala parterna har härvid möjlighet att i stället för arbetstidsförkortning tillföra potten 0,5 % vid det tredje lönerevisionstillfället. De lokala parterna kan också träffa överenskommelse om att tillämpa det s k trevalet det tredje avtalsåret enligt nedan och varje tjänsteman har då rätt att, senast två månader före avtalsårets utgång välja vilket nedanstående alternativ som skall gälla:

- vid tredje avtalsårets utgång en arbetstidsförkortning motsvarande en dag

- vid tredje avtalsårets utgång en avsättning till pensionspremie motsvarande 0,5 % av under avtalsåret utbetald månadslön

- vid tredje avtalsårets utgång en kontant ersättning i form av ett engångsbelopp motsvarande 0,5 % av under avtalsåret utbetald månadslön

Efter avtalsperiodens slut den 31 mars 2007 har tjänstemannen att årligen, senast den 31 januari varje år, att på nytt göra val enligt ovan.

De lokala parterna äger rätt att avtala om att beräkna underlaget för pensionsavsättningar per kalenderår i stället för per avtalsår.

För det fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse i arbetstidsfrågan gäller att, efter anvisning från tjänstemannen, avsättning görs till pensionspremie eller kontant ersättning enligt ovan.

Anmärkning;

1 Tjänsteman som väljer arbetstidsförkortning har inte rätt att spara dagar från ett avtalsår till ett annat.

2 För tjänsteman som av något skäl inte gör något av de tre valen har arbetsgivaren att göra en avsättning till pensionspremie enligt ovan.

Detta gäller även dag som ej tagits ut enligt anmärkning punkt 1 ovan.

3 Det årsvisa utbetalda beloppet enligt denna bilaga ingår i den aktuella fasta lönen som arbetsgivaren har att anmäla som pensionsmedförande lön enligt punkt 3.1 ITP-planen.

4 Parterna är med anledning av denna överenskommelse överens om att göra konsekvensändringar i överenskommelse av den 22 januari 2002 ”Pensionsbestämmelser för livsarbetstidspremie (LP-försäkring)”.

5 I överenskommelsen 2001 träffade parterna särskild överenskommelse beträffande arbetstid, det s k trevalet. Den överenskommelsen ska fortsätta tillämpas på så sätt som anges, d v s att tjänstemannen har att fritt välja ledig tid (3 dagar), kontant utbetalning eller avsättning till pensionspremie (1,5 %).