

Industri- och Kemiförbundet, Byggnadsämnesförbundet,  
Livsmedelsföretagen, löneavtal 010401-040331

## ***Avtal om lönebildning i företagen***

ALMEGA Industri och Kemiförbundet och Sveriges Civilingenjörersförbund 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. Civilingenjörernas 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 klargöra 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 lönenrevisionen 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 lönerevisionstidpunkt den 1 april respektive