



Innehåll

Innehåll

Huvudavtal om lönebildning m m, Ledarna	3
Gemensamma utgångspunkter	3
1 Principer för lönebildning	4
2 Förhandlingsordning	4
3 Tvistelösning	7
4 Giltighetstid	9
Avtal om lönebildning i företagen, Sif	10
1 Lönebildningens betydelse	10
2 Principer för lönesättningen i företagen	10
3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna	11
4 Förhandlingsordning och fredsplikt	13
5 Giltighetstid	14
Avtal om lönebildning i företagen, Sveriges Ingenjörer	15
1 Gemensamma utgångspunkter	15
2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen	16
3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna	17
4 Förhandlingsordning	18
5 Avtalets giltighetstid	19
Kompetensutveckling i företagen, Ledarna, Sif, Sveriges Ingenjörer	20

Gäller tillsvidare

Huvudavtal om lönebildning m m

Ledarna

Industri- och KemiGruppen samt Ledarna är ense om följande huvudavtal.

Gemensamma utgångspunkter

Industri- och KemiGruppen och Ledarna är ense om att lönebildningen skall ske lokalt i företagen. Därigenom skapas bättre förutsättningar för ökad produktivitet, vilket är en avgörande faktor för företagets konkurrenskraft och lönsamhet.

Det är viktigt att såväl avtalets innehåll och intentioner som företagets riktlinjer för lönebildningen är kända inom företaget.

De som företräder företaget har ett särskilt ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker. Detta förutsätter att dessa är delaktiga i och kan tydliggöra och kommunicera företagets affärsidéer, mål och framgångsfaktorer.

Kompetensutveckling är betydelsefull för företagets produktivtetsutveckling. Den är ett led i utvecklingen av arbetsprocesser, medarbetare och ledningsformer. Därför måste den som företräder företaget erbjuda stöd, utbildning och utveckling i sin chefsroll.

Ledarna

1 Principer för lönebildning

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna bestäms på företagsnivå.

Lönebildningen skall vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser. Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och individs bidrag härtill.

Lönesättningen skall vara individuell. Avgörande är att en dialog äger rum mellan löneansvarig chef och medarbetare rörande mål och arbetsresultat. Överenskomna mål, uppnådda resultat och individens prestation utgör grunden vid den individuella bedömningen. Både företag och berörd individ har ett ansvar för att såväl lönesättningen som chefsdialogen fungerar väl.

2 Förhandlingsordning

2.1 Lokal och central förhandling samt Nämnden för lönefrågor

2.1.1

Lön fastställs minst en gång per år. Lönefrågor kan behandlas vid olika tidpunkter för olika medarbetare.

Om medlem i Ledarna inte blir överens om ny lön med sin lönesättande chef har medlemmen rätt att begära stöd av sin lokala företrädare. Om enighet därefter inte uppnås i lönedialogen kan lokal förhandling omgående begäras.

Om de lokala parterna ej enas kan central förhandling påkallas. Detta skall ske senast tre veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

För individ som inte erbjuds löneökning, skall särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra

ändamålsenliga åtgärder.

2.1.2

Det ligger i avtalets anda att lönefrågan i första hand löses i lönedialogen med lönesättande chef. Vid oenighet i den lokala förhandlingen bör organisationerna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan förhandlingen avslutas. Inriktningen skall vara att centrala förhandlingar inte skall behöva tillgripas.

2.1.3

Om parterna ej kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta skall ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

2.1.4

Part som ej iakttar de tidsfrister som anges i punkterna 2.1.1 – 2.1.3, förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren äger rätt att fastställa lönerna.

2.1.5

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter varvid Industri- och KemiGruppen respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare varsin sekreterare. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Samma gäller om den av parterna utsedda medlaren förordnar om att enskilda förhandlingsfrågor skall avgöras av skiljenämnd.

2.2 Medling

Parterna är ense om att vid behov utse en medlare som har till uppgift att biträda parterna vid förhandlingar enligt detta avtal.

Om parterna efter central förhandling och utlåtande av Nämnden för lönefrågor ej är ense i den tvistiga frågan kan part begära medling enligt

Ledarna

nedanstående bestämmelser.

Medling skall i förekommande fall begäras inom två veckor från det att utlåtande delgivits parterna från Nämnden för lönefrågor.

Medlaren har att så snabbt som möjligt bilda sig en uppfattning om den aktuella tvistefrågan och kalla parterna till överläggningar. I samband därmed har medlaren möjligheter

- att ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- att med förbundsparternas samtycke förordna att enskilda förhandlingsfrågor skall avgöras av Nämnden för lönefrågor i egenskap av skiljenämnd
- att lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna, samt
- att skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda, dock längst 14 kalenderdagar.

2.3 Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna ej har kunnat uppnås vid central förhandling enligt punkt 2.1.3, äger Ledarna besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag eller del av företag. Besked härom skall omgående lämnas till Industri- och KemiGruppen. Part får ej varsla eller tillgripa stridsåtgärd för ifrågavarande arbetsplats innan frågan har hänskjutits till Nämnden för Lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna samt medling enligt punkt 2.2 genomförts. Varsel om konfliktåtgärder skall för att vara giltiga ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller av arbetsgivarförbundets styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

2.4 Allmänna anställningsvillkor

Om enighet ej uppnåtts vid förbundsförhandlingar om allmänna anställningsvillkor gäller reglerna om medling enligt punkt 2.2.

3 Tvistelösning

3.1 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår rättstvist eller annan intressetvist än som avses i punkt 1 och 2 ovan rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna skall förhandlingar föras i den ordning som följer av punkterna 3.2 – 3.9 nedan.

3.2 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först mellan de lokala parterna (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, mellan parterna på förbunds-nivå (central förhandling).

3.3 Begäran om lokal förhandling

Lokal förhandling ska begäras så snart det kan ske. Begäran ska nå motparten senast fyra månader efter det att den part som begär förhandling skall anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal.

Om en part inte begär förhandling enligt första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller under alla förhållanden om förhandling begärs mer än två år efter det att de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten.

3.4 Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist skall lösas vid den lokala förhandlingen skall den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

Central förhandling ska begäras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två månader efter den dag då den lokala förhandlingen avslutades, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal. I tvist som

Ledarna

avses i 11 och 12 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) skall begäran nå motparten senast en vecka från den dag då den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling enligt andra stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

3.5 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling skall påbörjas

Om begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid skall förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom två veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

3.6 Förhandlingsprotokoll

Om Ledarna begär det skall arbetsgivarsidan föra ett protokoll över förhandlingen, vilket efter det att förhandlingen avslutats skall skickas till motparten.

3.7 Hur förhandlingar avslutas

En lokal resp. en central förhandling är – om inte parterna enas om annat – avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts skall en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

3.8 Krav på förhandlingar och förlust av förhandlingsrätt

Parterna får inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten innan förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats. Det gäller dock inte väckande av talan i anledning av brott mot fredsplikten.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

3.9 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. Parterna kan enas om att tvist skall lösas av skiljenämnd i stället för av Arbetsdomstolen.

Talan skall väckas inom fyra månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutades, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal.

Väcks inte talan inom de tider som anges i andra stycket har parten förlorat sin talan.

Anmärkning:

Tvist om tolkning och tillämpning av arbetstidsbestämmelser skall hänskjutas till arbetstidsnämnden.

4 Giltighetstid

Detta avtal ersätter huvudavtalet om lönebildning i företagen mellan Industri- och KemiGruppen och Ledarna och förhandlingsordningen enligt huvudavtalet SAF/SALF och gäller tills vidare med en uppsägningstid om tre månader.

1 april 2007 - 31 mars 2010

Avtal om lönebildning i företagen

Sif

Industri- och KemiGruppen och Sif är ense om följande beträffande Industri- och KemiGruppens företag och Sifs medlemmar i dessa företag.

1 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser, vilket bidrar till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Alla anställda medverkar i ständigt förbättringsarbete och bidrar därmed med sina insatser vilket leder till en intäktsskapande lönebildning. Detta möjliggör positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen. Information om företagets utveckling till fackliga företrädare är härvid betydelsefull.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

2 Principer för lönesättningen i företagen

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och insatser. Av betydelse härvid är utveckling av personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, omdöme, initiativ, idériakedom.

Vid den individuella lönesättningen skall särskilt beaktas hur tjänste-

mannen uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Utveckling av företagets arbetsorganisation förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling ger alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov förkovra sig i sitt arbete. Genom att dialog förs mellan chef och anställd ges utrymme för utveckling av tjänstemannens arbetsinnehåll, arbetsformer och kompetens. Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet.

Genom ökad kompetens bidrar de anställda sålunda till företagets produktivitet utveckling och får en beredskap för framtida arbetsuppgifter. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer skall gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader 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 förhandlingarna

3:1

Det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen skall ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Parterna bör härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Häri ingår att varje tjänsteman ges kunskap om på

vilka grunder lönen sätts och hur tjänstemannen kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen.

3:2

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och berörd Sif-medlem. Dialogen bör således behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat i relation till satta mål - allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt - med koppling till individuell löneutveckling.

3:3

I löneprocessen ingår att parterna går igenom avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt att överenskommelse träffas om löne-revisionsdatum och de lokala kriterierna för lönerevisionen och tidsplan för löneprocessen.

Förhandling sker om de individuella lönerna enligt överlämnat förslag från arbetsgivaren eller den lokala tjänstemannaparten (tjänstemannaklubb eller representant för tjänstemännen vid företaget).

3:4

Med utgångspunkten att varje anställd genom sina arbetsuppgifter och sina uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla anställda i princip bör få löneökning. Om en tjänsteman inte skulle erhålla lönehöjning skall särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtill och dessa bör överenskomma om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.

3:5

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive or-

ganisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

3:6

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kan enas om lönerna för avtalsperioden, ökas lönesumman för de Sif-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerrevisionen efter den årliga lönerrevisionen med 3,5 % 2007, 3,3 % 2008 och 2,8 % 2009, varav varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerrevisionen skall erhålla minst 446 kr/mån 2007, 367 kr/mån 2008 och 294 kr/mån 2009. Om överenskommelse om lönervisionsdatum enligt punkt 3:3 inte träffats gäller som lönervisionsdatum den 1 april respektive år.

Efter lönerrevisionen skall månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 14 105 kronor den 1 april 2007, 14 595 kronor den 1 april 2008 och 15 035 kronor den 1 april 2009. För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget skall månadslönen den 1 april 2007 uppgå till 15 000 kronor, den 1 april 2008 till 15 525 kronor och den 1 april 2009 till 15 990 kronor. För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överenskommelse.

4 Förhandlingsordning och fredsplikt

4:1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling enligt punkt 3:3 kan endera parten påkalla central förhandling.

4:2

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 fyra ledamöter varvid Industri- och KemiGruppen

Sif

respektive Sif utser två ledamöter var.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2010. Industri- och Kemi-Gruppen och Sif skall uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med mellan parterna träffat förhandlingsavtal.

Part äger rätt att senast den 30 september 2008 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 mars 2009.

1 april 2007 - 31 mars 2010

Avtal om lönebildning i företagen

Sveriges Ingenjörer

Industri- och KemiGruppen och Sveriges Ingenjörer är ense om följande avtal att gälla för Industri- och KemiGruppens företag och medlemmar i Sveriges Ingenjörer m fl, 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 ingenjörernas löneutveckling i företagen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för ingenjören. 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 ingenjörens resultat, kompetens, duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges ingenjören möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Ingenjörernas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla ingenjören 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 ingenjörerna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen och ingenjörernas 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 lönerevisions-tidpunkt.

3:2

En genomgång sker årligen av varje medlems lön. Det är av avgörande betydelse att en dialog förs mellan chef och berörd medlem med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2. Ingenjörens utvecklingsmöjligheter skall också behandlas i dialogen. Chefen ansvarar för att dialog kommer till stånd.

3:3

Arbetsgivaren överlämnar förslag till nya individuella löner för medlemmar i Sveriges Ingenjörers akademikerförening till föreningen. Om föreningen så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna, varvid redovisas en analys av lönestrukturen och beaktas ingenjörernas ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser. Lönestrukturen skall återspegla ingenjörernas 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 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 akademikerförening vid företaget lämnas förslag till och sker över-

Sveriges Ingenjörer

läggning med den enskilde ingenjören.

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 klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Anmärkning

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda medlemmarna enligt ovan, ökas lönesumman i företaget för de medlemmar i Sveriges Ingenjörer m fl som omfattas av lönerrevisionen med 3,5 % 2007, 3,3 % 2008 och 2,8% 2009 fr o m överenskommen lönerrevisionstidpunkt enligt punkt 3.1. Om överenskommelse om lönerrevisionstidpunkt inte träffats gäller som lönerrevisionstidpunkt den 1 april respektive år.

4 Förhandlingsordning

4:1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

4:2

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. En av representanterna för Industri- och KemiGruppen skall vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer vice ordförande.

5 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2010. Part äger rätt att senast den 30 september 2008 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 mars 2009.

Industri- och KemiGruppen och Sveriges Ingenjörer skall uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med mellan parterna träffat förhandlingsavtal av den 18 mars 1997.

Kompetensutveckling i företagen

Ledarna, Sif, Sveriges Ingenjörer

Förutsättningar

Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda. Snabb produktionsutveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Övergång från regelstyrning till målstyrning och kvalitetssäkring ställer krav på förändrad arbetsorganisation.

Ett kontinuerligt förändringsarbete i dessa avseenden förutsätter att såväl företagets som de anställdas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Behov

Alla anställda bör ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter. Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att erforderliga resurser avsätts. Samtidigt åvilar det den enskilde anställde att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser, dokumenteras och följs upp. Detta kan ske exempelvis genom att personliga utvecklingsplaner upprättas.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser bör diskuteras och träffas överenskomme om mellan de lokala parterna.

Lönebildningen

Enskilda anställdas kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i lönebildningsavtalet.





