

## ÖVERENSKOMMELSE

mellan

**SVEMEK**

och

**Sveriges Ingenjörer**

Parterna har enats om att det för avtalsåren 2010 - 2011 gällande avtalet ska gälla som kollektivavtal fr o m den 1 april 2012 t o m den 31 maj 2013 med nedanstående ändringar.

Överenskommelsen omfattar avtalsåret 2012, varmed avses perioden den 1 april 2012- 31 maj 2013.

Tidsplan och procedur m m för omförhandling framgår av Industriavtalet.

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

Överenskommelsens omfattning

- löneavtal i enlighet med **Bilaga A**
- allmänna anställningsvillkor i enlighet med **Bilaga B**
- anteckningar till förhandlingsprotokollet i enlighet med **Bilaga C**
- tekniska anvisningar enligt, **Bilaga D**
- direktiv till industriövergripande arbetsgrupper (Rehabilitering och arbetsmiljö och Kartläggning av utbud av utbildningar relevanta för anställda inom industrin) **Bilaga E:1-2**

Stockholm den 22 mars 2012

SVEMEK

Sveriges Ingenjörer

## LÖNEAVTAL mellan SVEMEK och SVERIGES INGENJÖRER 2012

SVEMEK och Sveriges Ingenjörer är ense om följande avtal att gälla för SVEMEKs medlemsföretag och Sveriges Ingenjörers medlemmar vid dessa företag.

Med civilingenjörer/medlemmar avses i detta avtal även andra akademiker som företräds av Sveriges Ingenjörer

### 1 Gemensamma utgångspunkter

Det är SVEMEK och Sveriges Ingenjörers 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.

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 ska 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 lönebildningen 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 ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

Lönesättningen ska grundas på systematisk och motiverad bedömning.

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

Samma löneprinciper ska gälla för samtliga civilingenjörer.

**2:2** Lönesättningen ska 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 och de gemensamma utgångspunkterna 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 tidsplan och formerna för lönerrevisionen.

De lokala parterna ska inför löneförhandlingarna analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med lönerrevisionerna.

#### **3:2 Lönesamtal**

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

#### **3:3 Lönerrevisioner**

De lokala parterna ska genomföra en lönerrevision per avtalsår.

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

Lönehöjningarna ska gälla fr o m 1 april 2012 om inte annat överenskommes.

För genomförande av förhandlingarna ställs till de lokala parternas förfogande ett löneökningsutrymme om 2,5 % av lönesumman för medlemmarna dagen före lönervisionsdatum.

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

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

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

#### **4 Förhandlingsordning**

**4:1** Saknar Sveriges Ingenjörer lokalavdelning vid företaget lämnas förslag till, och sker överläggning med, den enskilde civilingenjören.

**4:2** Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerevisionens genomförande ska de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutats. I sådana fall ska de centrala parterna via överläggningar med de lokala parterna medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

**4:3** Kan de lokala parterna inte enas, äger part att påkalla central förhandling.

**BILAGA B - Allmänna anställningsvillkor m m****§ 13 Giltighetstid**

Ny lydelse

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2012 t o m den 31 maj 2013.

**Gäller för Unionen och Sveriges Ingenjörer**

Tidplan för omförhandling framgår av Industriavtalet.

Fredsplikt gäller t o m den 31 maj 2013.

**Gäller för Ledarna**

Part äger senast den 28 februari 2012 rätt att säga upp avtalet att upphöra den 31 maj 2013. Om part inte sagt upp avtalet tre månader före giltighetstidens utgång prolongeras det för ett år åt gången.

Fredsplikt gäller t o m den 31 maj 2013.

## ANTECKNINGAR TILL FÖRHANDLINGS PROTOKOLLET

### Arbetsgrupp Småföretagaravtal

SVEMEK är överens om att med berörda tjänstemannaorganisationer tillsätta en gemensam arbetsgrupp, vars arbete syftar till förenkla avtalet samt att anpassa det till småföretagens särskilda förutsättningar. Arbetet ska vara avslutat senast den 31 januari 2013.

### Löneprocessen

SVEMEK och Sveriges Ingenjörer är överens om att, i tillämpliga delar, beakta resultatet av arbetet i de arbetsgrupper om löneprocessen som har tillsatts 2012 mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund och Sveriges Ingenjörer.

### Extra avsättning om 0,2%

I samband med 2010 års förhandlingar avsattes 0,2 % i syfte att inrätta ett system med individuella kompetenskonton. Eftersom det inte har inrättats något sådant system är parterna överens om att hantera frågan på följande sätt:

Varje medlem i Sveriges Ingenjörer ska kompenseras genom en lönehöjning om 0,2 % på den fasta kontanta lönen vid ordinarie revisionstidpunkt under 2012.

### Arbetsgrupp Rehabilitering och arbetsmiljö

Arbetsgruppen ska rapportera sitt arbete till Förhandlingsrådet.

### Korttidsarbete

Parterna är överens om att fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete som kan vinna gehör hos regering och riksdag och således leda till den lagstiftning och andra författningsändringar som krävs. Arbetet är långt framskridet och parterna har kontakter med regeringskansliet. Ambitionen är att parternas egna arbete ska vara slutfört före februari månads utgång 2012.

Som en följd av förslaget om korttidsarbete ska parterna även bedriva arbete med kartläggning av utbud av utbildningar enligt bilaga E:2.

## TEKNISKA ANVISNINGAR

### 1 LÖNEAVTALENS OMFATTNING

#### a) Löneavtalens tillämpningsområden

Löneavtalen gäller endast medlemmar i Sveriges Ingenjörer och i SVEMEKs medlemsföretag.

Avtalet för respektive avtalsår omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast 31 mars 2012.

#### b) Undantag

Avtalet för respektive avtalsår gäller inte för tjänsteman som påbörjat sin anställning vid företaget senast 31 mars 2012 och som,

- är anställd för vikariat eller i övrigt viss tid, och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader
- är anställd på prov
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter uppnådd pensionsålder
- är tjänstledig under minst tre månader - räknat från 31 mars 2012 av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

#### c) Anställningsavtal träffat senare än den 1 oktober 2011

Om ett anställningsavtal har träffats senare än ovan angivna tidpunkt ska tjänstemannen inte omfattas av lönerevisionen.

#### d) Redan genomförd lönerevision

Har i avvaktan på 2012 års löneavtal lönehöjningar utgetts ska detta beaktas om inte de lokala parterna överenskommit om annat.

#### e) Kontraktslön

Löneavtalen tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det inte framgår av omständigheterna att så inte varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

#### f) Tjänstemän som slutat

Till tjänstemän som slutat sin anställning bör företagen, utan särskild anmaning, betala ut vad dessa kan ha att fordra efter lönerevisionen.

#### g) Företag med verksamhet vid skilda enheter

För de företag som bedriver verksamhet på flera orter eller vid flera enheter på en och samma ort gäller följande:

- Företaget ska tillämpa bestämmelserna i avtalen på företaget som helhet, om detta varit "klar praxis" vid tidigare lönerevisioner eller om lokal överenskom-

melse om detta träffats i samband med tillämpningen av nu aktuellt löneavtal.

- I övriga fall ska företaget tillämpa löneavtalen för varje ort där företaget bedriver verksamhet respektive för varje enhet av företaget på samma ort.

#### **h) Föräldralediga tjänstemän**

Tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska normalt tillförsäkras samma allmänna löneutveckling under ledigheten som när denne arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid.

## **2 RETROAKTIVA OMRÄKNINGAR M M**

### **a) Retroaktiva omräkningar**

Då löneavtalet för 2012 ska tillämpas fr o m 1 april 2012, måste vissa ersättningar och avdrag omräknas retroaktivt från detta datum. Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar, gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Om inte lokal överenskommelse träffats om att omräkningen ska ske individuellt ska en "schablonmetod" tillämpas som innebär omräkning med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget inom respektive förbund.

De genomsnittstal som vid schablonmetoden används för de organiserade tjänstemännen bör även tillämpas för oorganiserade tjänstemän.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt. Schablonmetod är inte tillåten.

Sjukavdrag ska omräknas enligt följande.

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska inte ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen.

### **3 Provision och premielön**

Reglerna avseende provisions- och premieavlönade är i princip oförändrade sedan tidigare år.

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

### **4 Vissa pensionsfrågor**

#### **Avtalets tillämpning vid pensionsfall**

Om lönehöjning utges till tjänsteman, som slutat sin anställning 1 april 2012 eller senare och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall, ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.



**Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företaget ska till Collectum/PRI som pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning till följd av detta avtal.

**DIREKTIV****Arbetsgrupp Rehabilitering och arbetsmiljö****Bidraget till företagshälsovården**

Parterna inom industrin är överens om att det är viktigt att arbetsgivaren vid behov har tillgång till professionellt stöd, via företagshälsovården eller via andra aktörer, såväl i det förebyggande som i det rehabiliterande arbetet. Parterna gör bedömningen att det statliga bidraget till företagshälsovården enligt förordning 2009:1423, i sin nuvarande utformning inte i nämnvärd utsträckning kommit att uppnå sitt syfte; att stärka den företagsnära sjukvården och stimulera till tidiga insatser/åtgärder för att individen snabbt ska kunna återgå i arbete.

Parterna har mot ovan beskrivna bakgrund för avsikt att följa utvecklingen av det statliga bidraget till företagshälsovården och att, om möjligt, gemensamt utarbeta ett förslag till förändring av nuvarande modell för bidraget. Målsättningen ska vara att de av regering och riksdag avsatta medlen ska komma till större nytta i företagets arbete med rehabilitering och förebyggande insatser.

**Köp av arbetsmiljö- och hälsotjänster**

Vidare kommer parterna även fortsättningsvis att undersöka eventuella ytterligare behov av stöd till företagen vad gäller att utveckla kompetens vid upphandling av företagshälsovård eller liknande tjänster. Prevents skrift "Att köpa arbetsmiljö- och hälsotjänster" är en viktig resurs och utgångspunkt i detta arbete. Även utbildningar och seminarier kan komma ifråga.

**Rehabilitering**

Parterna avser att även fortsättningsvis ägna rehabiliteringsarbete och rehabiliteringskedjan uppmärksamhet genom att följa utvecklingen på området. Parterna kommer att undersöka behovet av en praktisk vägledning för hur de lokala parterna kan arbeta systematiskt med arbetsanpassning och rehabilitering. Om behov bedöms föreligga avser parterna att under avtalsperioden ta fram en sådan vägledning.

**Stärka arbetsmiljökompetensen**

Parterna är överens om att verka för att företagen tillsammans med skyddsombuden lättare ska kunna få tag på relevant arbetsmiljökompetens. Frågan har väckts om ett s.k. nationellt kunskapscentrum skulle kunna addera värde i sammanhanget och utgöra en brygga mellan forskare och praktiker inom arbetsmiljöområdet. Parterna ska med bl.a. det perspektivet överväga vilken roll AFA Försäkring och Prevent kan ha för att få ut relevant arbetsmiljöforskning för praktisk tillämpning.

**Övrigt**

Det noteras att i parternas löpande samverkan finns goda möjligheter att på olika sätt försöka bistå företagen och skyddsombuden med relevant arbetsmiljökompetens, t ex genom att initiera informations- och utbildningsprojekt via Prevent samt utvecklings- och forskningsprojekt via AFA Försäkring.



## DIREKTIV

### Arbetsgruppen för kartläggning av utbud av utbildningar relevanta för anställda inom industrin

#### Bakgrund

Som ett följdarbete i tiden efter den ekonomiska krisen och för att skapa förutsättningar för en effektiv hantering av liknande kriser i framtiden har parterna bedrivit ett utredningsarbete rörande s.k. korttidsarbete, där en arbetsgrupp har studerat system för korttidsarbete i olika länder och lämnat förslag på hur ett sådant system skulle kunna utformas i Sverige. Korttidsarbetsgruppen redovisade sitt arbete i oktober 2011. Som en av flera slutsatser i rapporten anger korttidsarbetsgruppen att ett svenskt system för korttidsarbete bör innehålla någon form av utbildningsinslag.

Parterna har dock kunnat konstatera att det under den ekonomiska krisen 2008-2010 för många lokala parter förelåg betydande svårigheter att finna utbildningar som var relevanta för arbetstagarna och företagen. Det var till och med så att de lokala parterna hade svårt att få en överblick över vilka utbildningar som över huvud taget erbjöds. Det finns anledning att anta att dessa svårigheter består alltså jämt.

Mot angiven bakgrund är parterna överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att kartlägga utbudet av kortare utbildningar med relevans för industrin och vid behov lämna förslag på utbildningar som borde erbjudas men som i dagsläget inte finns tillgängliga.

#### Uppdrag

Syftet med arbetsgruppens arbete ska vara att kartlägga och gå igenom befintligt utbud av kortare utbildningar med relevans för industrin och dess olika branscher göra en bedömning av dessas syfte, funktion, tillgänglighet m.m.

Arbetsgruppen ska göra en analys av vilka behov av kortare utbildningar som finns inom industrin och beskriva det väsentligaste innehållet i sådana utbildningar.

Det är inte en uppgift för arbetsgruppen att utveckla kursplaner eller på annat sätt ta ansvar för utvecklandet av kursinnehåll i sådana kurser. Syftet ska vara att beskriva det behov av kortare utbildningar som industrin har, särskilt i samband med ekonomiska kriser då korttidsarbete eller andra extraordinära åtgärder måste vidtas för att undvika uppsägningar. Därefter ska arbetsgruppen kartlägga utbudet av relevanta utbildningar och redovisa vilka utbildningsanordnare som bör komma i fråga för de kortare utbildningar som avses.

Arbetsgruppen bör under 2012 presentera en slutrapport.

När rapporten presenterats har Utvecklingsrådet i uppgift att bedöma hur arbetet fortsättningsvis ska uppdateras och även hur kartläggningen kan göras tillgänglig för de lokala parterna.

