

Avtal mellan Gruvindustrin och Sveriges Ingenjörer

Avtalsperiod:

1 april 2017–31 mars 2020

Sveriges Ingenjörers avtal inom Gruvindustrin beräknas ge minst **6,0%** under avtalsperioden som är **36 månader**. Därutöver avsätts ytterligare **0,5%** till delpension under avtalsperioden. Totalt avtalsvärde under perioden är **6,5%**.

Kommentarer inför lokala löneförhandlingen 2017

Som branschansvarig för avtalsområdet ger jag här nedan några viktiga utgångspunkter inför lokala löneförhandlingarna. Tänk på att avtalet gäller samtliga SACO-anslutna akademiker på företaget.

Centralt i avtalet är löneöversynen som i avtalstexten anger tydliga och starka kopplingar till löneökningar utöver potten, i syfte att uppnå lönestruktur för akademikergruppen som motverkar lönekomprimering och i stället skapar lönedifferentiering och lönespännvidd som främjar medlemmarnas måluppfyllelse, prestationer och kompetens.

Avtalstexterna finns tillgängliga på

<http://sverigesingenjorer.se/Loner-avtal-lagar/Kollektivavtal/GAF/>

Där finner ni även den partsgemensamma tillämpningsanvisningen som tagits fram som stöd för den lokala tillämpningen.

Fokus

I den lokala löneprocessen bör akademikerklubben sträva efter att medlemmarnas måluppfyllelser värderas objektivt och att det tydligt framgår för medlemmen sambandet måluppfyllelse och ny lön.

Kopplingen medlemmens måluppfyllelse – ny lön ska synas!

Metodik

Innan ni träffar arbetsgivaren bör ni inventera löneläget, analysera lönestrukturen och sätta upp mål för löneförhandlingen. Det kan vara lämpligt att ha medlemsmöte innan det är dags för mötet med arbetsgivaren.

Gå igenom avtalstexterna med arbetsgivaren, ta fram gemensamma målsättningar för årets löneförhandling. Var gärna formella: Begär förhandling, kräv att de aktiviteter som anges i avtalet ska göras i förhandlingen. Gör tidplan och kom överens med arbetsgivaren om formerna för löneförhandlingen. Dokumentera, t.ex. begär eller skriv protokoll.

Löneavtalet 2017

Lönerevision = Lönepott + Gemensam löneöversyn

Potten är 1,5% per den **1 april 2017** beräknat på de fasta kontanta lönerna för akademikergruppen per den 31 mars 2017.

Potten är 1,5% per den **1 april 2018** och 1,5% per den **1 april 2019**.

Förhandlingen består av två delar, dels en pott och dels en översyn vars syfte är att genom individuella löneökningar utöver potten, främja medlemmarnas kompetens, måluppfyllelse och utveckling. De individuella löneökningarna utöver potten ska alltså stimulera medlemmarna till fortsatta goda arbetsinsatser.

Löneöversynen ska göras gemensamt dvs. i förhandling med företaget och beräknas ge minst 0,5% utöver potten.

Lönerevisionen ska ske den 1 april om parterna inte enats om annat och genomförs utan dröjsmål.

Lönesättningen ska alltså stimulera till goda arbetsinsatser, ökad produktivitet, förbättrad lönsamhet, kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete. Den ska bidra till en generellt höjd kompetensnivå i företaget. En sådan intäktsskapande lönesättning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Fokusera på kompetens. Värderingen av kompetensen stöder företagets affärsmål och medlemmens kompetensutveckling. Stöd därför medlemmarna så att alla genomför utvecklingssamtal varje år och upprättar individuella utvecklingsplaner.

Lönesamtal

På arbetsgivarens initiativ ska varje medlem inför lönerevisionen erbjudas lönesamtal med lönesättande chef. Medlemmen ska kunna se sambandet mellan dennes uppfyllande av satta mål och ny lön. Lönesamtalet ska alltså vara en dialog där man knyter ihop medlemmens arbetsuppgifter, prestationer, kompetens och lön.

Varje medlem ska veta på vilka grunder arbetsgivarens bedömning görs för att lönesamtalet ska vara trovärdigt. Det är viktigt att det som bestämmer den individuella lönesättningen är måluppfyllelse och faktiska resultat.

Liten eller ingen löneökning

För medlem som får liten eller ingen löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och om det finns behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Vad som definieras som liten löneökning kommer de lokala parterna överens om.

Mer stöd från Sveriges Ingenjörer

På förbundets webbtjänst (www.sverigesingenjorer.se) finner ni lönematerial och statistik. Använd statistiken som referens och marknadsindikator.

Allmänna villkor mm

Ökade avsättningar till Delpension

Parterna har även denna avtalsperiod överenskommit om förstärkta pensionsinbetalningar till ITP-planen. Syftet med dessa pensionsavsättningar är bland annat att skapa bättre ekonomiska förutsättningar för att kunna gå i delpension.

Från och med den 1 april 2017 avsätts **0,2%** och från 1 april 2019 avsätts ytterligare **0,3%** av den pensionsmedförande lönen.

Detta innebär att avsättningen till **delpension** sammantaget från den 1 april 2017 uppgår till **1,0%** och från den 1 april 2019 uppgår den till **1,3%** av den pensionsmedförande lönen.

De ökade avsättningarna är individuella och kommer varje medlem till del även om man inte går delpension. Arbetsgivaren ska på vanligt sätt göra inbetalningarna av premierna till Collectum. Avsättningar ska ske genom en komplettering till ITP-K alternativt som en komplettering till ITP 1.

För medlem som är mellan 25 och 65 år och som omfattas av delpensionsöverenskommelsen men som inte har något pågående intjänade av ITP 1 eller ITP-K hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med medlemmen om avsättning till denna förmån och de administrativa förutsättningarna för detta. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

För tjänsteman som utnyttjar sin rätt till delpension och tillhör ITP 2 skall arbetsgivaren till Collectum anmäla dennes tidigare heltidslön i syfte att ålderspensionen från 65 års ålder inte ska påverkas av delpensioneringen.

Mer information om möjligheten att gå ned i arbetstid för att möjliggöra delpension finns i 2013 års överenskommelse Bilaga D samt Delpensionsöverenskommelsen. [Läs mer om detta här.](#)

”Varierad arbetstid – Flexibilitet och Trygghet”

Observera att detta moment inte gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer.

Unionen och Ledarna träffade i 2013 års avtal en överenskommelse som tillåter deras klubbar att efter lokal överenskommelse införa sk varierad arbetstid. Arbetsgivaren ges därmed rätt att med 14 dagars varsel öka eller minska arbetstiden allt efter produktionssvängningar.

Utgångspunkten är att lönen ska hållas oförändrad. Ett system med tidsbanker knyts till systemet. I samband med inkoppling kan parterna komma överens om att avstå löneutrymme som då tillförs systemet i form av tid.

Även i årets avtalsrörelse har Sveriges Ingenjörer sagt nej till att införa ”varierad arbetstid” för sina medlemmar som därför INTE omfattas av detta arbetstidssystem. Sveriges Ingenjörers förtroendevalda förfogar heller inte över frågan och har därför inte rätt att träffa något sådant avtal. Ett sådant avtal skulle stå i strid mot det centrala avtalet och därmed vara ogiltigt.

Frågor och rådgivning

För allmänna avtals- och förhandlingsfrågor ring jourhavande ombudsman telnr 08–613 80 00, öppen varje vardag för- och eftermiddag.

För särskilda frågor om avtalen inom Gruvindustrin kontakta mig.

Rapportera in era förhandlingsresultat 2017 till kansliet via hemsidan.

Lycka till med de lokala förhandlingar 2017!

Med vänlig hälsning
Sveriges Ingenjörer
Förhandlingsenheten Industri

Uno Borg
Avtalsansvarig ombudsman
08–613 8208
070–663 8208
uno.borg@sverigesingenjorer.se