

ORIGINAL

ÖVERENSKOMMELSE
mellan
Föreningen Industriarbetsgivarna
och
Sveriges Ingenjörer
(Massa/pappersindustrin)

Föreningen Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer är överens om avtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor samt övriga frågor enligt nedan.

1 Avtalets giltighetstid

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2017-2020 varmed avses avtalsåren den 1 april 2017 – 31 mars 2018, den 1 april 2018 – 31 mars 2019 och den 1 april 2019 – den 31 mars 2020.

Parterna äger rätt att i förtid - senast den 30 september 2018 – säga upp avtalet att gälla per den 31 mars 2019.

Tidsplan och procedur m m för omförhandling framgår av Industriavtalet.

2 Fredsplikt

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

3 Överenskommelsens omfattning

- Protokoll med anteckningar, **Bilaga A**
- Lönebildningen i företaget, **Bilaga B**
- Tekniska anvisningar till löneavtalet, **Bilaga C**
- Allmänna anställningsvillkor, **Bilaga D**
- Direktiv arbetsgrupp revidering av samverkansavtalet, **Bilaga E**
- Direktiv arbetsgrupp skiftbytesregler, **Bilaga F**
- Direktiv arbetsgrupp gränslöst arbete, **Bilaga G**
- Direktiv löneseminarier, **Bilaga H**

Stockholm den 4 april 2017


Föreningen Industriarbetsgivarna


Sveriges Ingenjörer

Förhandlingsprotokoll Massa/pappersindustrin

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Industriarbetsgivarna
Sveriges Ingenjörer

Tid: 3 april 2017

Plats: Stockholm

Ärende: Avtalsuppgörelse för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020

Närvarande: Industriarbetsgivarna
Kristina Karmestedt Estman
Per Kancans
Per-Olof Storsten

Sveriges Ingenjörer
Mikael Brandt
Björn Granath

-
- § 1 Förhandling i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den 1 april 2017 har inletts den 21 december 2016 och avslutats den 3 april 2017. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalet under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.
- § 4 Parterna är överens om att överenskommelsen om deltidspension från den 6 mars 2014 löper ut den 31 mars 2017. Överenskommelsen prolongeras för perioden 1 april 2017 – 31 mars 2020.
- § 5 Parterna är överens om att ytterligare deltidspensionspremie avsätts med 0,2 % per den 1 april 2017 och 0,3 % per den 1 april 2019.
- § 6 Förhandlingarna förklaras avslutade.

FÖRENINGEN
INDUSTRIARBETSGIVARNA


Kristina Karmestedt Estman

SVERIGES
INGENJÖRER


Mikael Brandt

LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bygger på det egna företagets affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företagets ekonomi, produktivitet utveckling och utvecklingskraft, och utgår från uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Lönebildningen och lönesättningen kan – rätt använd – bli en positiv kraft i företagets verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den ska således stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den ska aktivt stimulera kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete i olika former och därmed bidra till en generellt höjd kompetensnivå i företaget.

En sådan intäktsskapande lönebildning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Lönestrukturen på företaget

Lönebildningen ska bidra till en önskad lönestruktur för ingenjörgruppen, med en lönedifferentiering mellan enskilda individer som bygger på de grundläggande principerna för lönesättningen (se pkt 3 nedan).

Även marknadskrafterna har sin betydelse för lönebildningen i det enskilda företaget.

Det förutsätts också att ingenjörgruppen behandlas efter sina egna förutsättningar vad avser lönestrukturen.

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med löneskillnaderna som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper ska gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre medlemmar och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper ska också gälla vid nyanställning och oavsett karriärväg för såväl experter/specialister som för linjechefer.

Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen ska öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idériedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen. Vid en utveckling mot allt plattare organisationer blir det dock mindre vanligt med formell befordran. De centrala parterna vill därför särskilt framhålla betydelsen av att de lokala parterna utvecklar tydliga kriterier för lönesättningen vid en mer kontinuerlig utveckling av kompetens och erfarenhet.

Reglerna om kompetensutveckling i samverkansavtalet ska tillämpas som en del av löneavtalet. Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

4. Samspelet kompetensutveckling och löneutveckling

Vid tillämpningen av denna uppgörelse finns det skäl att särskilt beakta följande.

Kompetensutveckling är ett allt viktigare inslag i arbetet med att förstärka företagets konkurrenskraft i en värld präglad av allt snabbare förändringar och allt starkare konkurrenstryck.

Kompetensbehoven måste identifieras och resultera i individuella utvecklingsplaner. Arbetet med kompetensutveckling ska ske kontinuerligt. Varje chef ansvarar för medarbetarnas möjligheter till individuell kompetensutveckling. Den anställdes ansvar är att tillvarata möjligheterna.

Ett nyckelbegrepp i kompetensutvecklingsarbetet är väl fungerande utvecklingssamtal, för bl a kartläggning av kompetensbehov, utformning av utvecklingsplaner, arbetsplanering och inte minst ett ömsesidigt informations- och erfarenhetsutbyte.

Sådana individuella utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är ett naturligt och nödvändigt led i det lokala kompetens- och löneutvecklingsarbetet och utgör en förberedande del i de lokala lönerevisionsförhandlingarna.

Dialogen ska beröra såväl företagets utvecklingsplaner som tjänstemannens arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål - med koppling till individuell löneutveckling. Syftet med detta är bl a att klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i lönehöjningar för den enskilde.

Utgångspunkt för samtalet är löneavtalets Grundläggande principer för lönesättningen, eventuella lokala kriterier för lönesättningen och reglerna om kompetensutveckling i samverkansavtalet.

Kompetensutveckling, som leder till ökad kompetens hos den enskilde individen, ska även medföra en ökad och förbättrad löneutveckling.

5. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstaganden till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företagets som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Företagsledning och de fackliga företrädarna ska därför komma överens om uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företagets utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplan m m).

Löneprocessen ska påbörjas i god tid och genomföras utan dröjsmål.

Det förutsätts att parterna tillhandahåller varandra relevant faktaunderlag inför och under löneförhandlingarna.

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Eventuella omotiverade löneskillnader ska elimineras i samband med den löneöversyn som genomförs enligt punkt 6.2.

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

På arbetsgivarens initiativ ska varje medarbetare inför lönerevisionen erbjudas ett lönesamtal med lönesättande chef. Medarbetaren ska kunna se sambandet mellan dennes uppfyllande av satta mål och ny lön utifrån grundläggande principer för lönesättningen.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen.

6. Löneökningar

Om inte lokal överenskommelse träffas om annat gäller följande.

6.1 Lokal pott

För avtalsåret avsätts följande lönepott

per den 1 april 2017	1,5 procent
per den 1 april 2018	1,5 procent
per den 1 april 2019	1,5 procent

av de fasta kontanta lönerna för ingenjörsguppen per den 31 mars 2017, den 31 mars 2018, respektive den 31 mars 2019.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och reglerna om kompetensutveckling i samverkansavtalet.

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet ska omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställde inte skulle ha varit tjänstledig.

6.2 Löneöversyn

I samband med varje lönerevision genomför också de lokala parterna i dialog en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att motverka lönekomprimering och istället skapa lönedifferentiering och lönespännvidd som främjar medarbetarnas arbetsinsatser. Lönestrukturen på företaget ska därmed utformas så att den främjar en utveckling av medarbetarnas kompetens, måluppfyllelse och prestationsförmåga. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur

samt hur den bör vara beskaffad för att stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingarna.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen ska beaktas de i ingenjörgruppen ingående medlemmarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Löneöversynen ska genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

6.3 Låg löneökning

Om en medlem i Sveriges Ingenjörer haft ogynnsam löneutveckling ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Avsikten är att de lokala parterna ska enas om lämpliga åtgärder, exempelvis kompetenshöjande insatser i syfte att möjliggöra förbättrad löneutveckling för den enskilde individen i framtiden.

7. Förhandlingsordning

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden Industriarbetsgivarna - Sveriges Ingenjörer.

Lönenämnden består av två representanter för Industriarbetsgivarna, två representanter för Sveriges Ingenjörer och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden ska besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för avtalsperioden, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar ska beaktas.

TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTALET

1 LÖNEAVTALETS OMFATTNING

1.1

Löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum:

- Är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
- Är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
- Innehar anställning som utgör bisyssla eller
- Kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått pensionsåldern (67 år) eller har anställts efter fyllda 67 år.
- Är tjänstledig under minst tre månader - räknat från lönerevisionstidpunkten - av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.

Om tjänsteman, som är anställd vid företagets lönerevisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

1.3 Tjänsteman som slutar sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

1.4 Anställningsavtal som träffats senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum

Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om de lokala parterna i avvaktan på nytt löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 TILLÄMPNINGSREGLER

Följande tillämpningsregler gäller om inte lokala överenskommelser träffas om annat.

2.1 Begreppet företag

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag".

Företaget betraktas dock som en helhet om

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

2.2.1 Övertidsersättning, resttidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m.

Övertidsersättningar, resttidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m. skall omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning.

Avdrag/sjukavdrag som grundar sig på ersättning från försäkringskassan skall inte omräknas retroaktivt.

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.2.5 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte för överenskommelse om arbetstidsförkortning i central löneöverenskommelse.

3 PROVISION

Följande regler för provision gäller om inte lokala eller enskilda överenskommelser träffas om annat.

3.1 Krontalsprovisioner

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.3 Övriga provisioner

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.

4 PREMIELÖN

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

5 VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget skall såsom pensionsmedförande lön till Alecta/PRI anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkt.

6 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med 2004-04-01 och tillsvidare. Avtalet kan sägas upp i samband med löneavtalets utlöpningsstidpunkt.

Om avtalet inte har sagts upp av endera parten senast tre månader före löneavtalets utlöpningsstidpunkt prolangeras det för en ny avtalsperiod.

FÖRÄNDRINGAR ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 3 Anställning

Ny andra mening i moment 4

Samt

Ny kommentarstext till moment 4

Arbetsgivare som har för avsikt att ingå avtal om anställning för begränsad tid enligt mom 2 och 3 ska dessförinnan underrätta berörd lokal facklig organisation. Detta gäller även då arbetsgivare har för avsikt att ingå avtal om tillsvidareanställning under tid då anställd genom sin företrädesrätt erhållit en tidsbegränsad anställning om högst 4 månader.

Om den fackliga organisationen därvid begär förhandling om den tilltänkta anställningen, ska förhandling genomföras före avtalet om anställning, såvida inte särskilda skäl föranleder annat.

Kommentarstext:

Parternas gemensamma avsikt med underrättelseskyldighet inför tillsvidareanställning, enligt mom 4, är att möjliggöra diskussion kring fråga om bemanningsbehovet kan tillgodoses genom anställning av arbetstagare, som skulle vara företrädesberättigad men erhållit kortare tidsbegränsad anställning.

§ 4 Arbetstid

D. Övriga arbetstidsfrågor

Nytt moment 1A

Parternas gemensamma uppfattning är att den totala arbetade tiden, ordinarie arbetstid och övertid, per vecka (7-dagarsperiod) endast i undantagsfall ska överskrida 70 timmar.

§ 10 Permission och tjänstledighet

Mom 2

Kommentaren till Mom 2 tillförs ny fjärde rubrik med text enligt nedan.

Delledighet utan föräldrapenning

Med hänvisning till nu gällande regler i Föräldraledighetslagen har den anställde rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills barnet fyllt 8 år eller är äldre men inte avslutat sitt första skolår.

Parterna rekommenderar att, i sådan omfattning som är möjlig, bevilja tjänstledighet för icke schemalagd utfyllnadstid för anställda med barn äldre än 8 år.

DIREKTIV ARBETSGRUPP "UPPDATERING OCH REVIDERING AV SAMVERKANSAVTALET"

Parterna är överens om att den tillsatta arbetsgruppen i Avtal 16 (Uppdatering och revidering av Samverkansavtalet) ska prolongeras. Arbetsgruppen ska avlämna rapport till Förhandlingsrådet senast den XX 20xx (datum för detta bestäms vid ett senare tillfälle tillsammans med övriga parter).

Direktiv i enlighet med överenskommelse i avtal 16

De fackliga parterna har i avtalsförhandlingarna yrkat om att Samverkansavtalet ska uppdateras och revideras. Parterna tillsätter en arbetsgrupp i syfte att göra en översyn av de befintliga riktlinjerna och hur dessa förhåller sig till nuvarande lagstiftning. Gruppen ska, där behov finns, ta fram förslag på nya riktlinjer.

Arbetsgruppen utgörs av en person från respektive facklig part och två personer från Industriarbetsgivarna.

i

DIREKTIV ARBETSGRUPP "SKIFTBYTESREGLER"

Parterna är överens om att den tillsatta arbetsgruppen i Avtal 16 (Skiftbytesregler) ska prolongeras. Arbetsgruppen ska avlämna rapport till Förhandlingsrådet senast den XX 20xx (datum för detta bestäms vid ett senare tillfälle tillsammans med övriga parter).

Direktiv i enlighet med överenskommelse i avtal 16

Parterna på respektive sidor har i avtalsförhandlingarna yrkat om översyn/omarbetning av gällande skiftbytesregler. Parterna tillsätter därför en arbetsgrupp. Arbetsgruppen ska göra en kartläggning av befintlig reglering (huvudregel och undantagsregler) och beskriva vilka konsekvenser som den medför. Arbetsgruppen ska också utreda förutsättningar för att införa en lokal dispositivitet gällande övergångsersättningar. Därefter ska gruppen lämna förslag på en möjlig omarbetning av regelverket till parterna.

Arbetsgruppen utgörs av en person från Unionen, en person från Sveriges Ingenjörer, en person från Ledarna, två personer från Pappers och två personer från Industriarbetsgivarna.

DIREKTIV ARBETSGRUPP FLEXIBELT OCH GRÄNSLÖST ARBETE

Ny teknik möjliggör att arbete utförs någon annanstans än på arbetsplatsen och på andra tider än den ordinarie arbetstiden. Detta ger flexibilitet för individen men kan också leda till att gränsen mellan arbete och fritid blir otydlig.

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att utreda och kartlägga dessa frågeställningar samt hur företagen inom avtalsområdet hanterar dessa situationer i form av riktlinjer, policys, i medarbetardialogen eller på annat sätt.

Arbetsgruppen utgörs av en person från respektive facklig part och två personer från Industriarbetsgivarna. Arbetsgruppen ska avlämna en rapport till Förhandlingsrådet senast den 31 december 2017.

LÖNESEMINARIER

I avtalsförhandlingarna 2016 tillsattes en arbetsgrupp för att utforma insatser i syfte att stärka den lokala löneprocessen. Arbetet resulterade i ett antal företagsförlagda seminarier som genomfördes tillsammans med Ledarna.

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra företagsförlagda löneseminarier tillsammans med Ledarna där den lokala löneprocessen i företaget har en likartad hantering och utformning med utgångspunkt från respektive löneavtal med Ledarna och Sveriges Ingenjörer.