

LÖNER

Parterna är ense om att nuvarande Lönebildningsavtal prolongeras med nedanstående ändringar och med samma giltighetstid och uppsägningsbestämmelser som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Avtal om lokal lönebildning

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

IKEM och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna är överens om följande avtal för medlemmar i Sveriges Ingenjörer m fl i företag som är med i **IKEM**.

§ 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 och skapar förutsättningar för akademikernas löneutveckling i företaget.

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

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, anställda och deras fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att, i dialog med medarbetaren, sätta mål och följa upp resultat.

Avtalets inriktning är att skapa en process där insatser, kompetens och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Målet är att uppnå en lönesättning som både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kan förstå och acceptera.

§ 2 Principer för lönesättning i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till:

- verksamhetens krav,
- arbetsuppgifternas art och innehåll samt
- individuella insatser, kompetens och arbetsresultat.

I varje företag tydliggörs vad det är som påverkar lönen, t ex personliga färdigheter och egenskaper, utbildning, ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, initiativförmåga, iverkedom, mm.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas goda arbetsinsatser, hur tjänstemannen uppfyllt utsatta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

§ 3 Kompetensutveckling

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar kräver ständigt ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen därmed bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utveckling av företagets arbetsorganisation förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

En del av dialogen vid mål- och utvecklingssamtalet bör vara att diskutera tidsåtgången och den övergripande inriktningen för den kompetensutveckling som tjänstemannen själv ansvarar för inom ramen för tjänstemannens arbetsuppgifter. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företagets behov.

§ 4 Förhandlingens uppstartsfas

Mom 1 Samverkan

Det är i enlighet med avtalets intentioner att genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Det är en förutsättning att parterna samverkar för att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Parterna ska även eftersträva samarbets- och förhandlingsformer som passar in i företagets övriga verksamhet.

Målet med detta avtal är helt lokal lönebildning varför lokala parter utifrån avtalet bör träffa överenskommelse om löneprocessen avseende hela avtalsperioden.

Detta förutsätter att de lokala parterna planerar **hur** löneprocessen ska genomföras vad gäller t.ex. tidplan för utvecklings- och målsamtal, lönesamtal och datum för lönerrevision.

Lokala parter behöver även vara överens om hur tillämpningen av löneprocessen ska utvärderas, vilka kriterier som ska gälla för lönesättning och hur löneökningar bestäms.

Mom 2 Analys av lönestrukturen

Inför löneprocessen ska företaget och akademikerföreningen göra en gemensam analys av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge. Om det framkommer i analysen att det finns osakliga eller diskriminerande löneskillnader ska dessa justeras.

Den gemensamma analysen bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar i lönestrukturen och lönenivåerna. Det kan visa att det utöver lönerrevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader i övrigt.

Analysen av lönestrukturen ska göras med hänsyn till de grundläggande principerna för lönebildningen i företaget. Det är också viktigt att de lokala parterna utgår från hur lönestrukturen ska stödja verksamhetsmålen, och därmed uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som främjar goda arbetsinsatser.

Anmärkning

Analysen ska inte förväxlas med diskrimineringslagens krav om lönekartläggning.

Mom 3 Förutsättningar inför lönerrevisionen

I löneprocessen ingår att parterna inledningsvis går igenom avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt att överenskommelse träffas om lönervisionsdatum, kriterierna för lönesättning och tidsplan för löneprocessen.

I processen ingår också att utifrån företagets ekonomiska situation, utveckling, tillväxtmöjligheter, relevanta omvärldsförhållanden och andra faktorer som påverkar företagets lönesättning, diskutera förutsättningarna för årets lönerrevision.

En samsyn kring förutsättningarna underlättar för parterna att senare kunna enas i förhandling om lönerrevision.

De lönesättande cheferna ska ha erforderliga kunskaper om den lokala löneprocessen och den lokala lönesättningen. Genom detta uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen.

Samma värdering och tillämpning beträffande principer för lönesättning ska gälla samtliga anställda vilket medför att osakliga och diskriminerade löneskillnader inte ska förekomma.

Värderingssystem

Med arbetsvärderingssystem avses värdering av den formella befattningen som sådan och inte den individuella prestationen. Om ett sådant system ingår i den lokala lönesättningen är det viktigt att information om systemets uppbyggnad och funktioner görs tillgängligt för såväl förtroendevalda som anställda och lönesättande chefer. Detta som en del av att medarbetaren ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling.

Befordringar mm

Löneökningar till följd av befordringar eller höjningar som gjorts för att lösa av annan förmån, exempelvis övertidsersättning, hanteras vid sidan om lönerevisionen.

Föräldralediga ska normalt omfattas av lönerevisionen med utgångspunkt i tjänstemannens troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om tjänstemannen inte hade varit tjänstledig.

§ 5 Processens genomförande

Mom 1 Utvecklings- och målsamtal

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och medarbetare. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål med koppling till individuell löneutveckling.

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras skriftligt.

Mom 2 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Inför lönesamtalet är det viktigt att företagets lönesättningsprinciper, lönekriterier och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen är väl kända för de anställda i företaget.

Lönesamtalet ska bland annat omfatta:

- en genomgång av företagets lönesättningsprinciper och lönekriterier samt faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen.
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefs bedömning i övrigt av uppnådda resultat.
- individuell lön och löneutveckling.
- lönesättande chefs motivering till föreslagen löneökning.
- vad medarbetaren ska göra för att påverka sin löneutveckling.

Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå. Resultatet av lönesamtalet dokumenteras skriftligt.

§ 6 Processens avslutande

Mom 1 Fastställande av löner

Arbetsgivaren överlämnar förslag till akademikerföreningen med nya individuella löner för föreningens medlemmar. Samtidigt redovisas hur förslaget påverkar lönestrukturen på företaget samt vid behov hur lönesättande chefer beaktat lönepåverkande faktorer som:

- höjda krav i arbetet
- kompetensutveckling
- ökad erfarenhet
- personlig måloppfyllelse
- individuella prestationer
- engagemang

Akademikerföreningen och arbetsgivaren diskuterar förslaget. Om begäran om förhandling inte framställs inom två veckor efter att samtliga medlemmar i Sveriges Ingenjörer m.fl. har fått besked om ny lön, fastställer arbetsgivaren lönerna.

Saknas akademikerförening vid företaget lämnas löneförslag till och sker överläggning med den enskilde akademikern.

Mom 2 Åtgärdsplan vid ringa lönehöjning

Utgångspunkten är att alla anställda genom sina arbetsuppgifter och uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, lönsamhet och tillväxt. Därmed bör alla anställda i princip få löneökning.

Om en medlem i Sveriges Ingenjörer m.fl. inte skulle erhålla någon löneökning, eller enbart erhålla en ringa löneökning, ska överläggning ske om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna. Vid behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder ska en åtgärdsplan med syfte att åstadkomma en förändring bestämmas. Åtgärderna ska dokumenteras och följas upp vid tidpunkt som överenskommes.

Mom 3 Om lokala parter inte kan enas

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet att uppnå enighet föreligger kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klargöra avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter. Sådan rådgivande lönekonsultation ska, om inte centrala parter kommit överens om annat, genomföras senast 1 månad från central parts begäran.

Anmärkning:

Om lokala parter inte kommer överens om annat har de centrala parterna enats om ett märke för lönenivå höjning under hela avtalsperioden om 5,9 %.

Anmärkning:

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda medlemmar kan akademikerföreningen påkalla att en avstämning görs i syfte att säkerställa att löneökningar under avtalsperioden gett en höjning av medlemmarnas lönesumma med minst 5,9 %.

Om så ej skett ska mellanskillnaden mellan 5,9 % och summan av de löneökningar som lagts ut under avtalsperiodens lönerevisioner tillföras den sista lönerevisionen och fördelas i en lönerevision i enlighet med principerna i detta avtal den 1 april 2026..

Lönerevisionsdatum för avtalsperioden är, om man inte lokalt kommit överens om annat, den 1 april 2025 och den 1 april 2026.

§ 7 Förhandlingsordning

Mom 1 Central förhandling

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

Mom 2 Nämnden för lönefrågor

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 IKEM och tre representanter för Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna. En av representanterna för IKEM ska vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer/ Naturvetarna vice ordförande.

§8 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2027.

IKEM och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med Industriavtalet av den 13 juni 2016.

Stockholm den 1 april 2025.

Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM)

Sveriges Ingenjörer

Naturvetarna