



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor
Nr 4, april 2016

Nytt ettårsavtal för tjänstemän

Livsmedelsföretagen har träffat nya kollektivavtal med Unionen och Sveriges Ingenjörer. Liksom tidigare ska lönehöjningarna bestämmas vid överläggningar mellan de lokala parterna på företaget. Om parterna inte kan enas om löneökningarna är ökningstalet 2,0 procent den 1 april 2016. De nya kollektivavtalen innehåller även en ytterligare avsättning till deltidspension med 0,2 procent. Avtalets totala värde blir därmed 2,2 procent.

1. Löner

Såväl avtalet med Unionen som det med Sveriges Ingenjörer är lokala lönebildningsavtal och de har samma struktur som i det senaste avtalet, se bilaga 1.

Lönebildningsavtalen beskriver utgångspunkter för lönebildningen, principer för lönesättning, löneprocessen, lönedialogen och lokala förhandlingar.

Lönebildningsavtalet betonar den individuella lönesättningens principer. Hur de anställda uppfyllt satta mål och de resultat som uppnåtts ska särskilt beaktas. Sambandet **mål – resultat** betonas i avtalen. I detta sammanhang är det av avgörande betydelse att en dialog förs mellan chef och medarbetare.

Finns inte någon tjänstemannaklubb på företaget gäller för Unionen att förhandlingen kan föras med en representant för tjänstemännen vid företaget och för Sveriges Ingenjörer att företaget ska överlämna förslag till och ha överläggning med den enskilde ingenjören.

2. Skyddsnät

Om de lokala parterna trots intentionerna i avtalen inte kan nå en överenskommelse om nya löner och revisionsdatum finns ett skyddsnät i de centrala avtalen. Det bör noteras att lönehöjningar i skyddsnätet utgör en norm i det fall överenskommelse inte har kunnat träffas. Skyddsnätet utgör alltså inget golv som de lokala parterna ska utgå ifrån.

Skyddsnätet innebär att lönesumman för de medlemmar i Unionen respektive Sveriges Ingenjörer som omfattas av lönerrevisionen ska ökas med

- 2,0 procent per den 1 april 2016

För medlemmar i Unionen gäller dessutom, i fall där överenskommelse inte kan träffas om annat, att en heltidsanställd tjänsteman ska erhålla minst

- 285 kr per den månad den 1 april 2016

Efter lönerrevisionen ska månadslönen för en heltidsanställd medlem i Unionen som fyllt 18 år uppgå till lägst

- 18 456 kr per månad efter revision 2016

För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om det är av andra skäl än brist på arbetslivserfarenhet, krävs det en lokal överenskommelse.

Se för mer information den partsgemensamma broschyren "Ett hjälpmedel för lönebildning i företaget" som finns att tillgå på vår hemsida,

www.livsmedelsforetagen.se/Faktabank/Arbetsrätt/Löner.

3. Deltidspension

Genom årets avtal ökas avsättningen för premieintjänande till pension med 0,2 procent från och med den 1 april 2016. Det innebär att beloppet som Collectum fakturerar företagen kommer att höjas.

Den anställde kan välja att använda pengarna i tjänstepensionen till att finansiera en deltidspension. Om arbetstagaren inte använder pengarna för deltidspensionering, kommer pengarna precis som tidigare att i stället förstärka den kollektivavtalade ålderspensionen.

4. Industrigemensamma arbetsgrupper om arbetsmiljö och likabehandling

Livsmedelsföretagen, Unionen och Sveriges Ingenjörer deltar i de industrigemensamma arbetsgrupper om arbetsmiljö och likabehandling som parterna inom Industriavtalet enats om, se bilaga 2.

5. Ledarna

Förhandlingar med Ledarna pågår fortfarande. Det lokala lönebildningsarbetet kan trots detta fortgå enligt Ledaravtalets intentioner. I Ledaravtalet betonas att lönebildningsprocessen bestäms på lokal nivå samt att dialogen mellan medarbetare och löneansvarig chef är avgörande.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida livsmedelsforetagen.se

Maila till medlem@li.se och meddela att du vill få del av cirkulären via mail och ange till vilken mailadress.



Med vänlig hälsning,

LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Anna Nordin

Lönebildningsavtal – tjänstemän

Lönebildning i företagen

1 april 2016 – 31 mars 2017

**Livsmedelsföretagen
Unionen
Sveriges Ingenjörer**

Giltighetstid 1 april 2016 – 31 mars 2017

Avtal om lönebildning i företagen

Unionen

Livsmedelsföretagen och Unionen är ense om följande avtal för Livsmedelsföretagens företag och Unionens medlemmar vid 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 ska 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 ska särskilt beaktas hur tjänstemannen 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 ska 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 ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras. Inför förhandlingar om löner enligt nedan kartlägger och analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Om någondera parten så begär, ska de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuella osakliga löneskillnader på företaget.

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 ska 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 Unionen-medlem. Dialogen bör således behandla aktuella arbetsuppgifter, arbets-situationen, 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 lönerevisionsdatum 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 ska 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 organisationer 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 Unionen-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen efter den årliga lönerevisionen med 2,0 %, varav varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 285 kr/mån. Om överenskommelse om lönerevisionsdatum enligt punkt 3:3 inte träffats gäller som lönerevisionsdatum den 1 april 2016.

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 18 456 kr. 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 Livsmedelsföretagen respektive Unionen utser två ledamöter var.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2017. Livsmedelsföretagen och Unionen ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med mellan parterna träffat förhandlingsavtal.

Omfattnings- och tillämpningsregler Unionen (gäller även Sveriges Ingenjörer)

1. Omfattningsregler

1.1 Omfattning

Lönebildningsavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen för lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag

Lönebildningsavtalet omfattar dock inte tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum:

- a) tillhör undantagskretsen enligt punkt 1.2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor,
- b) är under 18 år,
- c) har tidsbegränsad anställning,
- d) är provanställd,
- e) har fyllt 67 år,
- f) har anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget,
- g) är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden.

1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning sex månader efter lönerevisionsdatum eller senare och inte har fått lönehöjning ska anmälan göras till företaget om krav på lönehöjning senast inom en månad efter det att tjänstemannen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd.

Anmärkning: Tjänstemannen omfattas dock om den tidsbegränsade anställningen varat fortlöpande under sex månader eller längre.

Provanställd tjänsteman omfattas av lönebildningsavtalet om tjänstemannen har övergått från tidigare anställning och då omfattats av avtalet om allmänna villkor.

Tjänstemannen omfattas av löneavtalet om frånvaron beror på sjukdom eller föräldraledighet. Löneutvecklingen under ledigheten bör vara sådan att lönen vid återgången passar in i lönestrukturen.

När tjänstledig tjänsteman (g) återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt lönebildningsavtalet.

Lönebildningsavtalet ska vara vägledande vid fastställande av lön till tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och då inte omfattades av lönebildningsavtalet, men som senare under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget.

Anmärkning: Om tjänstemannen försummar att göra anmälan inom den angivna tiden medför lönebildningsavtalet inte någon rätt att erhålla lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal den 1 oktober eller senare

Tjänsteman som träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön inom sex månader före revisionsdatumet omfattas inte av lönebildningsavtalet.

Anmärkning: En förutsättning är att företaget och tjänstemannen uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om de lokala parterna i avvaktan på ett nytt lönebildningsavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av ett senare lönebildningsavtal, såvida inte uttrycklig överenskommelse har träffats om annat.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företaget

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".

Anmärkning: Företaget betraktas dock som en helhet om

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

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande omräkning av retroaktiv lönehöjning. Omräkningen ska ske individuellt.

a) **Lönetillägg och ersättningar**

Lönetillägg och ersättningar som är knutna till månadslönen ska omräknas retroaktivt.

b) **Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt.

c) **Sjuklön**

Sjukavdrag under sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag för tiden därefter ska inte omräknas retroaktivt.

Anmärkning: Under 2016 innebär detta att sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr o m den 15:e kalenderdagen ska dock inte omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om den ordinarie arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte förändring till följd av överenskommelse om arbetstidsförkortning i central överenskommelse.

3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän. Det ligger i dessa löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilda tjänstemannen kan variera.

4 Premielön

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

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Retroaktiv lönehöjning som utges till tjänsteman som slutat per lönerevisionsdatum eller senare är inte pensionsmedförande.

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska dock lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska som pensionsmedförande lön till Collectum/PRI anmäla löneförändring från den dag löneförändring skett.

Giltighetstid 1 april 2016 – 31 mars 2017

Avtal om lönebildning i företagen

Sveriges Ingenjörer

Livsmedelsföretagen och Sveriges Ingenjörer m.fl. är ense om följande avtal att gälla för Livsmedelsföretagens företag och Sveriges Ingenjörers medlemmar 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 ska 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 produktivitetsutvecklingen och ingenjörernas bidrag härtill.

Lönesättningen ska 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 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.

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 värdering och tillämpning av ovanstående principer ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras. Inför förhandlingar om löner enligt nedan kartlägger och analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Om någondera parten så begär, ska de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuella osakliga löneskillnader på företaget.

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 ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om lönerevisionstidpunkt.

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 och möjligheter till individuell löneutveckling, ska också behandlas i dialogen.

Chefen ansvarar för att dialog kommer till stånd.

Avtalet om kompetensutveckling i företagen, Bilaga 6 till Avtalet om allmänna anställningsvillkor, behandlar dialogen mellan chefen och ingenjören om kompetensutveckling.

3:3

Arbetsgivaren överlämnar förslag till nya individuella löner för Sveriges Ingenjörers medlemmar till klubben. Om klubben 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 ska 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 klubb vid företaget lämnas förslag till och sker överläggning 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 ingenjörer enligt ovan, ökas lönesumman i företaget för de medlemmar som omfattas av lönerrevisionen med 2,0 % fr o m överenskommen lönerrevisionstidpunkt enligt punkt 3:1. Om överenskommelse om lönerrevisionstidpunkt inte träffats gäller som lönerrevisionstidpunkt den 1 april 2016.

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 Livsmedelsföretagen och tre representanter för Sveriges Ingenjörer. En av representanterna för Livsmedelsföretagen ska vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer vice ordförande.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2017. Livsmedelsföretagen och Sveriges Ingenjörer ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med mellan parterna träffat förhandlingsavtal av den 21 juni 2011.

Omfattnings- och tillämpningsregler Sveriges Ingenjörer

Lönebildningsavtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer m.fl. Med uttrycket ”m.fl.” avses att avtalet ska tillämpas för medlemmar i följande SACO-förbund

- Agrifack
- Akademikerförbundet SSR
- Sveriges Arkitekter
- Civilekonomerna
- DIK
- JUSEK
- Kyrkans Akademikerförbund
- Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund
- Lärarnas Riksförbund
- Sveriges Farmaceutförbund
- Naturvetareförbundet
- Sverige Psykologförbund
- Sveriges Skolledarförbund
- Sveriges Universitetsläraresförbund
- Sveriges Veterinärförbund

I övrigt gäller även för Sveriges Ingenjörer m.fl. de omfattnings- och tillämpningsregler som anges på sid 6-8.

DIREKTIV INDUSTRIGEMENSAM ARBETSGRUPP OM ARBETSMILJÖ

Parterna inom industriavtalet är ense om att inrätta en arbetsgrupp med funktionen att tills vidare, dvs. utan bestämt slutdatum, samordna det partsgemensamma arbetet med arbetsmiljöfrågor.

Syftet är att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

Arbetsgruppen ska ta tillvara erfarenheter genom att följa och hålla sig informerade om det pågående partsgemensamma arbetsmiljöarbetet och utvecklingen i stort på arbetsmiljöområdet. Vid behov kan gruppen genomföra partsgemensamma seminarier och/eller informationsinsatser. Gruppen ska också samråda kring hur industrins parter bäst tar tillvara sina gemensamma intressen vad gäller utveckling och arbete som bedrivs inom Prevent, Arbetsmiljö i samverkan Svenskt Näringsliv, LO & PTK.

Arbetsgruppen ska bestå av åtta ledamöter, fyra från arbetsgivarparten och fyra från arbetstagarparten. Som ledamöter ska utses arbetsmiljöexperter inom respektive organisation och arbetsgruppen ska två gånger per år rapportera och redovisa sin uppfattning om utvecklingen på arbetsmiljöområdet till Förhandlingsrådet. Arbetsgruppen bestämmer inom sig formerna för arbetet.

Gruppen ska kunna lämna förslag till partssamarbeten och eventuella forskningsprojekt som parterna bör initiera.

Under 2016 och 2017 ska arbetsgruppen rikta särskild uppmärksamhet åt frågan hur tillämpningen utvecklas i fråga om den nya föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Gruppen ska i första hand titta på tillämpningen till den del som den avser företag inom industrin men även på tillsynen i vad den avser andra sektorer. Gruppen ska särskilt beakta frågan om tillämpningen eller tillsynen av föreskriften på lokal nivå på något sätt kommer i konflikt med de kollektivavtal parterna träffar. Dessa frågor ska fortlöpande rapporteras till Förhandlingsrådet.

Beroende på de iakttagelser arbetsgruppen gör ska gruppen lämna förslag på lämpliga åtgärder. Det kan vara t.ex. att stödja till de lokala parterna i att handha föreskriften eller att industrins parter gemensamt ska ha kontakter med Arbetsmiljöverket och med andra intressenter i syfte att skapa opinion i för parterna angelägna frågor. En sådan fråga skulle kunna vara att Arbetsmiljöverket bör göra ändringar eller justeringar i föreskriften eller i de allmänna råd som verket utformat i anslutning till densamma.

DIREKTIV INDUSTRIGEMENSAM ARBETSGRUPP OM HANDEDNING LIKABEHANDLING

Bakgrund

Det är ett för parterna gemensamt intresse att verka för likabehandling i arbetslivet, gällande såväl jämställdhet mellan kvinnor och män som andra diskrimineringsgrunder.

Likabehandling definieras av att värna principen om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer och på lika villkor.

Diskrimineringslagen har till syfte att uppnå likabehandling. Diskrimineringsgrunderna enligt lagen är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagens syfte är tänkt att uppfyllas genom diskrimineringsförbuden och genom krav på aktiva åtgärder.

Diskrimineringsförbuden är avsedda att motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall, medan aktiva åtgärder, förutom ett sådant syfte, också har till ändamål att skapa lika möjligheter och rättigheter för alla anställda.

Förutom vad som sägs i lag och i Arbetsdomstolens praxis är såväl arbetsgivare som arbetstigare betjänta av att dessa frågor belyses utifrån ett mer praktiskt perspektiv. Därför uppdras åt Industrins grupp för jämställdhet och mot diskriminering att ta fram en praktisk handledning rörande likabehandlingsfrågor. Industrins grupp för jämställdhet och mot diskriminering får även

i uppdrag att låta utreda huruvida det är möjligt att göra diskrimineringslagen dispositiv genom kollektivavtal.

Uppdrag

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor på arbetsplatserna. Handledningen ska vara användbar för både små och stora företag och ska fungera som ett hjälpmedel för de lokala parterna. Arbetsgruppen utses av och rapporterar till Industrins grupp för jämställdhet och mot diskriminering. Arbetsgruppen ska bestå av tre representanter från arbetsgivarsidan och tre representanter från arbetstagersidan.

Handledningen ska avse konkreta situationer som förekommer på arbetsplatserna såsom i samband med rekrytering och vid beslut om befordran eller utbildning och kompetensutveckling och inbegripa lönekartläggningsfrågor. Eftersom det redan finns mycket erfarenhet av hur likabehandlingsarbete, inkluderande arbete för jämställdhet mellan kvinnor och män, kan bedrivas på ett framgångsrikt vis ska handledningen grundas på goda exempel. När det gäller lönekartläggning ska arbetsgruppen beakta de arbeten som redan gjorts mellan parterna. När det gäller funktionsnedsättning ska handledningen belysa de stöd- och anpassningsåtgärder som kan krävas för att medverka till att en person med funktionsnedsättning kommer i en jämförbar situation med personer utan sådan funktionsnedsättning.

Vidare ska frågor rörande trakasserier och sexuella trakasserier behandlas i handledningen och då främst frågor om hur arbetsgivaren bör utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och de åtgärder som kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Arbetsgruppen ska även överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bl.a. i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal. Ett sådant kollektivavtal ska innebära att de parter som omfattas av kollektivavtalet är undantagna från

Diskrimineringsombudsmannens tillsyn. Arbetsgruppens arbete ska tjäna till vägledning för en diskussion inom Industriavtalet huruvida parterna gemensamt ska driva påverkansarbete gentemot regering och riksdag i syfte att ett lagstiftningsinitiativ ska tas gällande en dispositiv diskrimineringslag.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 31 mars 2017. Om nya kollektivavtal ska tecknas till den 31 mars 2017 kan tidpunkten behöva förlängas till den 30 juni 2017.