

# Lönebildningsavtal – tjänstemän

*Lönebildning i företagen*

**1 april 2017 – 31 mars 2020**

**Livsmedelsföretagen  
Unionen  
Sveriges Ingenjörer**

## 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 produktivitet utveckling, 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 medlemmar i Unionen vid företaget som omfattas av lönerevisionen efter den årliga lönerevisionen med 2,0 procent för 2017, 2,0 procent för 2018 och 2,0 procent för 2019 varav varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 290 kr/mån för 2017, 290 kr/mån för 2018 och 290 kr/mån för 2019. Om överenskommelse om lönerevisionsdatum enligt punkt 3:3 inte träffas gäller som lönerevisionsdatum 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019.

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 18 825 kr/mån 1 april 2017, 19 202 kr/mån 1 april 2018 och 19 586 kr/mån 1 april 2019. För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger, fordras 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 2020.

Uppsägning av avtal kan ske senast den 30 september 2018 till upphörande den 31 mars 2019.

Parterna ska ta upp förhandlingar om nytt avtal i enlighet med Förhandlingsavtalet av den 13 juni 2016 (Industriavtalet).

# 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 tjänstemännen 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 föräldradedighet. 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:** 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 löneredovisningsdatum 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.



## **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 lönebildningsavtalet inte kan enas om lönerna för berörda ingenjörer enligt ovan, ökas lönesumman i företaget för de medlemmar som omfattas av lönerrevisionen med 2,0 procent för 2017, 2,0 procent för 2018 och med 2,0 procent för 2019 från och med överenskommen revisionstidpunkt enligt punkten 3.1 i lönebildningsavtalet. Om överenskommelse om lönerrevisionstidpunkt inte träffas gäller som lönerrevisionstidpunkt den 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019.

**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 2020.

Uppsägning av avtal kan ske senast den 30 september 2018 till upphörande den 31 mars 2019.

Parterna ska ta upp förhandlingar om nytt avtal i enlighet med Förhandlingsavtalet av den 13 juni 2016 (Industriavtalet).

## 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.