

Arbetsgivarfrågor

Nr 5

Februari 2012

Avtal med Ledarna klart

Det nya avtalet med Ledarna är nu klart. Som vanligt är de allmänna villkoren desamma som gäller för övriga tjänstemän och de gäller för samma period, dvs. till och med den 31 mars 2013.

Lönerna regleras i ledaravtalet som bygger på lönedialogen mellan chef och medarbetare. Utgångspunkten för vilka löneökningar som ska genomföras är verksamhetens behov och förutsättningar samt medarbetares uppdrag och prestation.

Lokal samverkan

Om det finns lokala företrädare för Ledarna på företaget, bör företaget i samverkan med dessa utarbeta en beskrivning av hur ledaravtalet i praktiken ska tillämpas på företaget. Ledarna har under årets förhandlingar framfört att det är viktigt att klargöra vid vilken tidpunkt lönerevisionen ska genomföras.

Ledaravtalet har därför fått tillägget att det är av särskild vikt att tidpunkten för lönerevisionen framgår av den lokala beskrivningen. Tidpunkt kan bestämmas på olika sätt. Ledarna förespråkar modellen med individuella revisionstidpunkter (t.ex. anställningsmånaden). Man kan också tänka sig att man på vissa företag har ett bestämt datum varje år, medan man på andra företag vill ha samma datum som gäller för övriga tjänstemän.

0,2-frågan

I 2010 års avtal enades parterna om att följa resultaten av en arbetsgrupp om utbildning och kompetenssparande. Vidare konstaterades att om arbetsgruppens arbete skulle leda till att ett system för individuellt kompetenssparande med individuella konton skulle inrättades, så skulle tjänstemännen för framtiden erhålla årliga avsättningar om 0,2 procent till individuella konton.

Den arbetsgrupp som utrett frågan om kompetenskonton kom fram till att sådana inte ska skapas. Av årets överenskommelse framgår att frågan om hanteringen de 0,2 procenten ska beslutas av de lokala parterna vid samverkan (se ovanstående

avsnitt). Lösningen kan se väldigt olika ut, exempelvis kan konstateras att det ska beaktas vid lönesamtalen. Tanken är dock att Ledarnas medlemmar inte ska få lägre löneökningar **enbart** på den grunden att de, till skillnad från Unionen och Sveriges Ingenjörer, har ett helt sifferlöst avtal. Om Ledarna saknar företrädare på arbetsplatsen, ska värdet beaktas vid lönerevisionen för medlemmar i Ledarna.

Samarbete

De centrala parterna kommer även fortsättningsvis att aktivt stödja den lokala tillämpningen av ledaravtalet. Om ni har önskemål om det kan centrala företrädare för förbunden göra gemensamma besök i företagen. Det finns ett stödmaterial för det lokala arbetet som är tillgängligt bland annat på vår hemsida <http://www.li.se/vi-arbetar-med/arbetsgivarfragor>

* * *

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida www.li.se.

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post. Kontakta Lotte Andersson på tel 08-762 65 18 eller maila till medlem@li.se och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning

LIVSMEDELSFÖRETAGEN



Anna Nordin

Bilaga: Ledaravtalet

Ledaravtalet

Livsmedelsföretagen och Ledarna är ense om följande huvudavtal.

Gemensamma utgångspunkter

Livsmedelsföretagen och Ledarna är ense om att lönebildningen ska ske lokalt i företagen. Därigenom skapas bättre förutsättningar för ökad produktivitet, vilket är en avgörande faktor för företagets konkurrenskraft och lönsamhet.

Det är viktigt att ledaravtalets innehåll är känt inom företaget och att företagsledningen ger tydliga riktlinjer för avtalets tillämpning.

De som företräder företaget har ett särskilt ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker. Detta förutsätter att dessa är delaktiga i och kan tydliggöra och kommunicera företagets affärsidéer, mål och framgångsfaktorer.

Kompetensutveckling är betydelsefull för företagets produktivitetsutveckling. Den är ett led i utvecklingen av arbetsprocesser, medarbetare och ledningsformer. Därför måste den som företräder företaget erhålla stöd, utbildning och utveckling i sin chefsroll.

1. Principer för lönebildning

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna bestäms på företagsnivå.

Företaget bör i samverkan med Ledarnas lokala företrädare utarbeta lokalt anpassade lönekriterier och en beskrivning av hur ledaravtalet i praktiken ska tillämpas i företaget. Det är av särskild vikt att tidpunkt för lönerevision framgår av beskrivningen. Denna beskrivning bör vara skriftlig. De centrala parterna har tagit fram ett stödmaterial för det lokala arbetet. Vid företag där Ledarna saknar företrädare kommer lönesättande chef överens med medarbetaren om tid för utvecklingssamtal, lönedialog mm. Även här ska löneavtalets grundläggande principer följas.

Lönebildningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser. Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och individs bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara individuell. Avgörande är att en dialog äger rum mellan löneansvarig chef och medarbetare rörande mål och arbetsresultat. Den lönesättande chefen bör därför ha ett stort inflytande över hur lönen bestäms. Överenskomna mål, uppnådda resultat och individens prestation utgör grunden vid den individuella bedömningen. Både företag och berörd individ har ett ansvar för att såväl lönesättningen som chefsdialogen fungerar väl.

2. Förhandlingsordning

2.1 Lokal och central förhandling samt Nämnden för lönefrågor

2.1.1

Lön fastställs minst en gång per år och kan behandlas vid olika tidpunkter för olika medarbetare.

Om medlem i Ledarna inte blir överens om ny lön med sin lönesättande chef har medlemmen rätt att begära stöd av sin lokala företrädare. Om enighet därefter inte uppnås i lönedialogen kan lokal förhandling omgående begäras.

Om de lokala parterna ej enas kan central förhandling påkallas. Detta ska ske senast tre veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

För individ som inte erbjuds löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

2.1.2

Det ligger i avtalets anda att lönefrågan i första hand löses i lönedialogen med lönesättande chef. Vid oenighet i den lokala förhandlingen bör organisationerna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan förhandlingen avslutas. Inriktningen ska vara att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

2.1.3

Om parterna ej kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

2.1.4

Part som ej iakttar de tidsfrister som anges i punkterna 2.1.1-2.1.3, förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren äger rätt att fastställa lönerna.

2.1.5

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter varvid Livsmedelsföretagen respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare varsin sekreterare. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Samma gäller om den av parterna utsedda medlaren förordnar om att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av skiljenämnd.

2.2 Medling

Parterna är ense om att vid behov utse en medlare som har till uppgift att biträda parterna vid förhandlingar enligt detta avtal.

Om parterna efter central förhandling och utlåtande av Nämnden för lönefrågor ej är ense i den tvistiga frågan kan part begära medling enligt nedanstående bestämmelser.

Medling ska i förekommande fall begäras inom två veckor från det att utlåtande delgivits parterna från Nämnden för lönefrågor.

Medlaren har att så snabbt som möjligt bilda sig en uppfattning om den aktuella tvistefrågan och kalla parterna till överläggningar. I samband därmed har medlaren möjligheter

- att ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- att med förbundsparternas samtycke förordna att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av Nämnden för lönefrågor i egenskap av skiljenämnd
- att lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna, samt
- att skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda, dock längst 14 kalenderdagar.

2.3 Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna ej har kunnat uppnås vid central förhandling enligt punkt 2.1.3, äger Ledarna besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag eller del av företag. Besked härom ska omgående lämnas till Livsmedelsföretagen. Part får ej varsla eller tillgripa stridsåtgärd för ifrågavarande arbetsplats innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna samt medling enligt

punkt 2.2 genomförts. Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller av arbetsgivarförbundets styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

2.4 Allmänna anställningsvillkor

Om enighet ej uppnåtts vid förbundsförhandlingar om allmänna anställningsvillkor gäller reglerna om medling enligt punkt 2.2.

3. Tvistelösning

3.1 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår rättstvist eller annan intressetvist än som avses i punkt 1 och 2 ovan rörande anställningsvillkor eller förhållande i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av punkterna 3.2-3.9 nedan.

3.2 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först mellan de lokala parterna (lokal förhandling) och därefter, om enlighet inte har uppnåtts, mellan parterna på förbunds nivå (central förhandling).

3.3 Begäran om lokal förhandling

Lokal förhandling ska begäras så snart det kan ske. Begäran ska nå motparten senast fyra månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal.

Om en part inte begär förhandling enligt första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller under alla förhållanden om förhandling begärs mer än två år efter det att de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten.

3.4 Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

Central förhandling ska begäras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två månader efter den dag då den lokala förhandlingen avslutades, om inte annat

gäller för viss fråga enligt lag eller avtal. I tvist som avses i 11 och 12 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ska begäran nå motparten senast en vecka från den dag då den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling enligt andra stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

3.5 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Om begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom två veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens som längre tid.

3.6 Förhandlingsprotokoll

Om Ledarna begär det ska arbetsgivarsidan föra ett protokoll över handlingen, vilket efter det att förhandlingen avslutats ska skickas till motparten.

3.7 Hur förhandlingar avslutas

En lokal respektive en central förhandling är – om inte parternas enas om annat – avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

3.8 Krav på förhandlingar och förlust av förhandlingsrätt

Parterna får inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten innan förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats. Det gäller dock inte väckande av talan i anledning av brott mot fredsplikten.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

3.9 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. Parterna kan enas om att tvist ska lösas av skiljenämnd i stället för av Arbetsdomstolen.

Talan ska väckas inom fyra månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutades, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal.

Väcks inte talan inom de tider som anges i andra stycket har parten förlorat sin talan.

Anmärkning:

Tvist om tolkning och tillämpning av arbetstidsbestämmelser ska hänskjutas till arbetstidsnämnden.

4. Giltighetstid

Detta avtal ersätter huvudavtalet om lönebildning i företagen mellan Livsmedelsföretagen och Ledarna och förhandlingsordningen enligt huvudtalet SAF/SALF och gäller tills vidare med en uppsägningstid om tre månader.