

Arbetsgivarfrågor

Nr 12

December 2011

Nya 14-månaders avtal med tjänstemännen

Livsmedelsföretagen träffade den 12 december nya avtal med Unionen och Sveriges Ingenjörer. Lönerna regleras i löneprocessavtal, där det framgår att de lokala parterna ska ta ett stort ansvar för lönerevisionerna. Avtalen har dock regler för vad som ska gälla om de lokala parterna inte kan enas, så kallat skyddsnät, som för perioden innebär 3 procents löneökningar (dvs. en årstakt på 2,6 procent). Därutöver ska skyddsnätet tillföras 0,2 procent som ett resultat av avtalsförhandlingarna år 2010 (en framskjuten kostnad för företagen).

Avtalsperiod	1 februari 2012 – 31 mars 2013
Lönehöjningar	Enligt lokal överenskommelse
”Skyddsnät”	3,2 % den 1 februari 2012
	Unionen: Lägsta löneökning 360 kr
	Unionen: Lägsta månadslön för heltidsanställd 17 000 kr

Lokal lönebildning

Löneförhandlingarna

Såväl avtalet med Unionen som det med Sveriges Ingenjörer är lokala lönebildningsavtal. De har samma struktur som i det senaste avtalet och finns som bilaga till detta cirkulär.

Lönebildningsavtalen behandlar utgångspunkter för lönebildning, principer för lönesättning, genomförandet av löneprocessen, lönedialogen och lokala förhandlingar samt förhandlingsordning.

Liksom tidigare betonar löneavtalet den individuella lönesättningens principer. Därvid ska särskilt beaktas hur medlemmarna uppfyllt satta mål och de resultat de uppnått. Det är av avgörande betydelse i detta sammanhang att en dialog förs mellan chef och medarbetare. Det är sambandet **mål - resultat** som betonas i avtalen.

För mer information om löneavtalen, se den partsgemensamma broschyren ”Lönebildning i företagen” som finns att tillgå på Livsmedelsföretagens hemsida, www.li.se.

Om det inte finns 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.

Lönebildningsavtalet Sveriges Ingenjörer

I lönebildningsavtalet med Sveriges Ingenjörer har det gjorts ett förtydligande av den koppling som finns mellan ingenjörens utveckling i arbetet och möjligheterna till löneutveckling. Det klargörs också att detta ska diskuteras i dialogen.

I Avtalet om kompetensutveckling i företagen, Bilaga 6 till Avtalet om allmänna anställningsvillkor, behandlas dialogen mellan chefen och ingenjören om kompetensutveckling. Detta påtalas nu i lönebildningsavtalet, så att det kan beaktas när dialogen chef-medarbetare planeras.

Skyddsnät

Om de lokala parterna trots intentionerna i avtalet inte kan nå en överenskommelse om löner och revisionsdatum gäller enligt avtalet ett skyddsnät. Det bör noteras att lönehöjningar i skyddsnätet utgör en norm, i det fall överenskommelse inte har kunnat träffas. Skyddsnätet utgör alltså inget golv från vilket de lokala förhandlingarna ska utgå.

Skyddsnätet innebär följande:

- Lönesumman för gruppen medlemmar i Unionen respektive Sveriges Ingenjörer som omfattas av lönerevisionen ska öka med 3,2 % den 1 februari 2012.
- Medlemmar i Unionen ska erhålla minst 360 kr per månad den 1 februari 2012. Beloppet gäller heltidsanställda och enbart då de lokala parterna inte enats om annat.
- Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd medlem i Unionen som fyllt 18 år uppgå till lägst 17 000 kr per månad från och med 1 februari 2012. För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger fordras lokal överenskommelse.

Varför är skyddsnätet 3,2 procent och inte 3 procent?

År 2007 träffades överenskommelsen om Avtalspension SAF/LO som omfattade bland annat Livsmedelsarbetareförbundets medlemmar. Det föranledde ökade kostnader för arbetarnas

pensioner och tjänstemännen erhöill som kompensation avsättningar till arbetstidskontot om 0,6 procent. Det återstod dock en skillnad mellan vad arbetarna och tjänstemännen erhöillit. I avtalet för år 2010 tillsattes en arbetsgrupp för att utreda förutsättningarna för inrättande av ett system för individuella kompetenskonton för tjänstemän. Samtidigt konstaterades att 0,2 procent av lönesumman skulle avsättas till dessa konton. Utredningen, som under sommaren 2011 presenterade sin slutrapport, kom fram till att det inte finns någon lämplig modell för individuellt kompetenssparande. Avsättningen om 0,2 procent i avtalet från år 2010 har i stället hanterats genom att läggas på skyddsnätet.

Allmänna anställningsvillkor

Anställning

Avtalets text om tillåtna visstidsanställningar har omredigerats något för att göra innehållet tydligare (detta tas med i de avtalstryck som senare sänds ut till företagen).

Arbetstidskonto enligt 2007 års avtal, Bilaga 5

I bestämmelsen om arbetstidskonto har på företagens begäran gjorts en marginell förändring som innebär att uttagsåret löper från och med den 1 juli närmast efter intjänandeårets slut till och med den 30 juni påföljande år. Det klargörs alltså att den anställda inte kan ta ut tid ur tidbanken tidigare än den 1 juli, vilket medför att företagen får tid för den administrativa hantering som kan behövas.

Arbetsgrupp arbetsmiljö och företagshälsovård

Liksom övriga parter inom industrin har vi enats om att tillsätta en arbetsgrupp inom området arbetsmiljö och företagshälsovård som ska verka inom ramen för Industriavtalet. Det innebär inte några förändringar i våra kollektivavtal.

Ledarna

Förhandlingarna med Ledarna pågår fortfarande och vi återkommer med information om resultatet när de är avslutade.

* * *

Nya avtalstryck kommer senare att skickas ut till företagen.

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

Med vänlig hälsning

LIVSMEDELSFÖRETAGEN

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anna Nordin', with a stylized flourish at the end.

Anna Nordin

Lönebildningsavtal – tjänstemän

Lönebildning i företagen

1 februari 2012 – 31 mars 2013

**Livsmedelsföretagen
Unionen
Sveriges Ingenjörer**

Giltighetstid 1 februari 2012 – 31 mars 2013

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 produktivitetsutveckling 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 klargöra 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 3,2 % 2012, varav varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 360 kr/mån 2012. Om överenskommelse om lönerevisionsdatum enligt punkt 3:3 inte träffats gäller som lönerevisionsdatum den 1 februari 2012.

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 17 000 kronor 2012. 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 2013. 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.

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.

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

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

företaget om krav på lönehöjning senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd.

1.4 Anställningsavtal den 1 augusti eller senare

För avtalsåret 2012 gäller att, om företaget och en tjänsteman den 1 augusti 2011 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, omfattas tjänstemannen 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 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".

Anmärkning: 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 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 2012 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 februari 2012 – 31 mars 2013

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 lönerevisionen med 3,2 % 2012 fr o m överenskommen lönerevisionstidpunkt enligt punkt 3:1. Om överenskommelse om lönerevisionstidpunkt inte träffats gäller som lönerevisionstidpunkt den 1 februari 2012.

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 2013. 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 Universitetslärarförbund
- Sveriges Veterinärförbund

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