

Arbetsgivarfrågor

Nr 10

April 2010

Nytt avtal på 22 månader med tjänstemännen

Vi har träffat nya avtal med

Unionen och Sveriges Ingenjörer

Avtalsperiod	1 april 2010 – 31 januari 2012
Lönehöjningar	Enligt lokal överenskommelse
”Skyddsnät”	0,9 % den 1 juni 2010 2,3 % den 1 juni 2011
	Lägsta löneökning för Unionens medlemmar 150 kr den 1 juni 2010 209 kr den 1 juni 2011

Lokal lönebildning

Löner

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

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

Liksom tidigare bygger löneavtalen på den individuella lönesättningens principer. Vid lönesättningen ska särskilt beaktas hur medarbetarna 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.

”Skyddsnät”

Om företaget i förhandlingar med Unionens respektive Sveriges Ingenjörers klubbar – trots intentionerna i avtalet – inte kan nå en överenskommelse om löner och revisionsdatum gäller enligt avtalet ett s.k. skyddsnät. Det bör noteras att lönehöjningarna 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 att lönesumman för de medlemmar i Unionen respektive Sveriges Ingenjörer som omfattas av lönerevisionen ska öka med

- 0,9 % den 1 juni 2010
- 2,3 % den 1 juni 2011

För medlemmar i Unionen gäller dessutom, då överenskommelse inte kan träffas, att en heltidsanställd tjänsteman ska erhålla minst

- 150 kr per månad den 1 juni 2010
- 209 kr per månad den 1 juni 2011

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

- 16 134 kr per månad efter revisionen 2010
- 16 505 kr per månad efter revisionen 2011

För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger, fordras lokal överenskommelse.

Se för mer information den partsgemensamma broschyren ”Ett hjälpmedel för lönebildning i företaget” som finns att tillgå på vår hemsida, www.li.se/Arbetsgivarfrågor/Checklistor.

Allmänna anställningsvillkor

Föräldralöneperioden utökas med en månad till fem månader. Förlängningen av föräldralöneperioden gäller för ledighet som är förlagd till tiden från och med den 1 april 2010.

Bestämmelsen som innebär att restidsersättning betalas för högst 6 timmar tas bort (Tjänstemannaavtalet 6.3 fjärde stycket).

Arbetstidsförkortning/arbetstidskonto

Reglerna om arbetstidsförkortning lämnas i stort oförändrade. Under 2010 görs avsättningar till arbetstidskontot på samma sätt och med samma nivåer som föregående år.

Den förändring som har gjorts gäller de avsättningar som görs från och med år 2011 och framåt. Då är den avsättning som enbart kan disponeras som pensionspremie eller kontant ersättning 0,6 procent. Bakgrunden till förändringen har redovisats i cirkulären nr 3 och nr 8 2010. Avtalets tabell (bilaga 5 punkten 1:2) kommer att se ut på följande sätt.

Procent	Datum	Motsv.ledighet
2,0*	2010-03-31	4 dagar
2,0 **	2011-03-31	4 dagar

* Utöver ovan avsätts 0,2 % som enbart kan disponeras som pensionspremie eller kontant ersättning

**Utöver ovan avsätts 0,6 % som enbart kan disponeras som pensionspremie eller kontant ersättning.

Arbetsgrupp om utbildning och kompetenssparande

De centrala parterna ska delta i en arbetsgrupp med syfte att undersöka olika möjliga sparsystem för individuell kompetensutveckling. Tanken är att kompetenssparande kan underlätta för de anställda att bredda och fördjupa sina kunskaper och därmed förstärka sin anställningsbarhet. Uppdraget är att undersöka vilka olika typer av sparsystem som finns i bland annat andra länder och på så sätt se vilka tänkbara lösningar som skulle kunna fungera i Sverige. Även eventuella skattekonsekvenser ska utredas. Lösningen är enhetlig för hela industrin.

Kompensation för ASL (Avtalspension SAF-LO)

Om arbetsgruppen om utbildning och kompetenssparande (se ovan) leder till att det inrättas ett system för individuell kompetenssparande med individuella konton, kommer tjänstemännen att tillföras årliga avsättningar om 0,2 procent till individuella konton. Avsättningarna ska göras från den tidpunkt parterna sätter ett sådant system i tillämpning och framåt. Om man inte kan enas om ett system för individuellt kompetenssparande, ska de centrala parterna i förhandlingar finna en annan tillämplig lösning. Detta påverkar alltså inte företagens kostnader förrän de centrala parterna utrett och tagit ställning i frågan om ett system för individuellt kompetenssparande.

Genom denna överenskommelse har också frågan om kompensation till tjänstemännen för pensionsuppgörelsen Svenskt Näringsliv – LO slutligt reglerats.

Inhyrning från bemanningsföretag

Om tjänstemannaparten påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § LAS åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska hanteras.

Löneprocessen

De centrala parterna ska bilda en arbetsgrupp som ska undersöka möjligheterna att förbättra förutsättningarna för den lokala lönebildningen.

Rehabiliteringsprocessen

Parterna ska samarbeta i frågan om rehabilitering, främst genom att genomföra en serie seminarier. Bakgrunden är de förändringar som nyligen skett i lagen om allmän försäkring och de åtgärder som regeringen med anledning härav beslutat om.

Programgrupp angående diskriminering och jämställdhet

Parterna är överens om att verka för att det inrättas en programgrupp för arbete kring diskriminering och jämställdhet. Lösningen är enhetlig för hela industrin.

Ledarna

Avtalsförhandlingarna med Ledarna beräknas kunna slutföras inom några veckor. De yrkanden som finns om förändringar av de allmänna villkoren beräknas kunna hanteras under den kommande avtalsperioden. Ledarna har föreslagit vissa förtydliganden i avtalstexten i löneavtalet "ledaravtalet". Det finns dock inget som hindrar att de lokala lönerevisionerna genomförs. Någon koppling till övriga löneavtal finns inte vad gäller lönesättning av Ledarnas medlemmar.

* * *

Nya avtalstryck kommer att framställas och skickas ut till medlemsföretagen.

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 lotte.andersson@li.se och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Anna Nordin

Bilaga: Lönebildningsavtal tjänstemän

Lönebildningsavtal – tjänstemän

Lönebildning i företagen

1 april 2010 – 31 januari 2012

**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, produktivitet, utveckling 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, idériedom.

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. Här 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, arbetssituationen, 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 lönervisionsdatum och de lokala kriterierna för lönerrevisionen 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 här till 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 lönerrevisionen efter den årliga lönerrevisionen med 0,9 % 2010 och 2,3 % 2011, varav varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerrevisionen ska erhålla minst 150 kr/mån 2010 och 209 kr/mån 2011. Om överenskommelse om lönervisionsdatum enligt punkt 3:3 inte träffats gäller som lönervisionsdatum den 1 juni respektive år.

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 16.134 kr 2010 och 16.505 kr 2011. 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 januari 2012. 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 företaget om krav på lönehöjning senast inom en månad efter det att tjänstemannen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd.

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

För avtalsåret 2010 gäller att, om företaget och en tjänsteman den 1 oktober 2009 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, omfattas tjänstemannen inte av lönebildningsavtalet.

Motsvarande regel gäller för avtalsåret 2011.

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

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 2010 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. Motsvarande regel gäller för avtalsåret 2011.

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.

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 intäktskapande 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, om-döme, 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 löneredovisningstidpunkt.

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 ska också behandlas i dialogen. Chefen ansvarar för att dialog kommer till stånd.

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 klargöra 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 löneredovisningen med 0,9 % 2010 och 2,3 % 2011 från överenskommen löneredovisningstidpunkt enligt punkt 3:1. Om överenskommelse om löneredovisningstidpunkt inte träffats gäller som löneredovisningstidpunkt den 1 juni respektive år.

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 Ingenjörers vice ordförande.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 januari 2012. Livsmedelsföretagen och Sveriges Ingenjörer ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med mellan parterna träffat förhandlingsavtal av den 18 mars 1997.

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
- Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund
- Lärarnas Riksförbund
- Kyrkans Akademikerförbund
- Sveriges Farmaceutförbund
- Naturvetareförbundet
- Sverige Psykologförbund
- Sveriges Skolledarförbund
- Sveriges Universitets-
lärarförbund
- Sveriges Veterinärförbund

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