

## Till lokala förtroendevalda inom Livsmedelsföretagens avtalsområde

**Avtalsperiod: 1 april 2017–31 mars 2020**

### Avtalsinformation

Resultatet av avtalsrörelsen 2017 är en 3 årig avtalsperiod där det sista avtalsåret kan sägas upp senast den 30 september 2019 av central part. Det totala avtalsvärdet är 6,5 procent under treårsperioden. Av dessa 6,5 procent utgör 0,5 procent förstärkta pensionsinbetalningar till deltidspension. Det totala värdet på insättningarna till deltidspension efter avtalsperiodens slut kommer vara 1,8 % av lönen.

### Lönebildningsavtalet

#### Lönebildningsavtal

Sveriges Ingenjörer har på Livsmedelsföretagens avtalsområde ett så kallat processavtal. Konstruktionen förutsätter en lokal löneprocess som leder fram till en överenskommelse. Denna process ska utvecklas gemensamt mellan parterna på arbetsplatsen och anpassas efter de lokala förutsättningarna.

Om ni inte kan komma överens med arbetsgivaren om en löneökningnivå innehåller avtalet en så kallad **stupstock** (anmärkningen till lönebildningsavtalets punkt 3:4) som anger vilken lönehöjning som i det fallet ska läggas ut på gruppen samt från vilket datum (revisionstidpunkt). Under avtalsperioden är dessa:

2,0 % per den 1 april 2017

2,0 % per den 1 april 2018

2,0 % per den 1 april 2019

I lönebildningsavtalet har **dialogen mellan chef och medarbetare** om måloppfyllelse avgörande betydelse. Det är chefen som ansvarar för att dialogen kommer till stånd. Medlemmen ska kunna se sambandet mellan dennes uppfyllande av satta mål och ny lön. Lönesamtalet ska vara en dialog där man knyter ihop medlemmens arbetsuppgifter, prestationer, kompetens och lön.

Varje medlem ska veta på vilka grunder arbetsgivarens bedömning görs för att dialogen/lönesamtalet ska vara trovärdig. Det är viktigt att det som bestämmer den individuella lönesättningen är måloppfyllelse, resultat och prestation.

Angående denna dialog står i Lönebildningsavtalet att utvecklingsmöjligheter och möjligheter till individuell löneutveckling ska behandlas. Detta kan gälla såväl inom som utom nuvarande befattning. Dessutom hänvisas till kompetensutvecklingsavtalet angående dialogen mellan chef och medarbetare om kompetensutveckling.

Utgångspunkterna för löneprocessen bör vara att:

- parterna ska arbeta aktivt och gemensamt med att utforma löneprocessen
- medlemmarna ska veta hur de kan påverka sin lön - den individuella kompetensen och prestationen ska vara avgörande för lönesättningen
- löneprocessen ska kvalitetssäkras med avseende på parternas gemensamt överenskomna mål

I den partsgemensamma broschyren ” Ett hjälpmedel för lönebildningen i företaget” finns kortfattad, lättöverskådlig och handfast rådgivning kring löneprocessen.

Om inte ni har någon överenskommelse med arbetsgivaren om hur löneprocessen ska gå till gäller följande **förhandlingsordning**. Arbetsgivaren ska överlämna förslag på nya individuella löner till Akademikerföreningen. Därefter har ni tre veckor på er att begära förhandling om lönerna. Om ingen förhandling begärs inom denna tid fastställer arbetsgivaren lönerna.

### **Om löneprocessen inte fungerar**

Kontakta oss gärna för rådgivning om ni kört fast. Om den lokala förhandlingen avslutas i oenighet (strandar) kan Sveriges Ingenjörer i vissa fall påkalla central förhandling. Sådan bör ske när företaget bryter mot de materiella delarna av avtalet. Det är i princip ogörligt att förhandla om exempelvis nivåer, i de fall företaget rättat sig efter stupstockarna.

Observera att ni inför eventuell central förhandling måste diskutera förhandlingssituationen med oss på kansliet eftersom det är vi som fattar beslut om central förhandling.

Istället för central förhandling kan centrala parter, Sveriges Ingenjörer och Livsmedelsföretagen, gemensamt besöka företaget och diskutera tillämpningen av lönebildningsavtalet med lokala parter. Detta utesluter inte möjligheten att senare begära central förhandling men kan vara ett sätt att utan ”förhandlingslåsning” få till stånd en förbättrad löneprocess.

## Allmänna villkor m.m.

### Delpension

Möjlighet att gå i deltidspension från 62 års ålder infördes 2013. Utgångspunkten är att i framtiden kommer medlemmarna att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än idag. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att ge möjlighet till nedtrappning och därmed ett längre yrkesliv samt att skapa förutsättningar för generationsväxling.

### Ytterligare avsättningar till deltidspension

Parterna har avtalat om ytterligare förstärkta pensionsinbetalningar som successivt byggs ut under avtalsperioden. Från och med den 1 april 2017 inbetalas 0,2 procent av pensionsmedförande lön och från och med den 1 april 2019 ökar inbetalningen med 0,3 procent till sammanlagt 0,5 procent för avtalsperioden och sammanlagt med tidigare avsättningar 1,8 procent.

Dessa avsättningsars syfte är bland annat att skapa bättre ekonomiska förutsättningar för att kunna gå i deltidspension. De ökade avsättningarna är individuella och kommer varje medlem till del även om man inte går delpension. Arbetsgivaren ska på vanligt sätt göra inbetalningarna av premierna till Collectum. Avsättningar ska göras även för tjänstemän som inte fyllt 25 år och för dessa ska det skapas ITP-konton hos Collectum.

### Ny förhandlingsordning

Parterna har enats om att modernisera förhandlingsordningen och mönstra ut den gamla. Den nya förhandlingsordningen gäller från 1 juni 2017 och kommer finnas i både avtalstryck och på webben. De större förändringarna att beakta är ändrade tidsfrister och bör bli ska.

- Lokal förhandling ska begäras senast 2 veckor efter det att uppsägningen eller avskedet skedde.
- I tvister om ogiltighetsförklaring av en uppsägning eller ett avsked ändras **ordet bör** till **ska** en central förhandling nå motparten senast 2 veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

## Nytt stycke – anställningsvillkor § 2

### Avbrytande av tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning som träffats enligt Tjänstemannaavtalet 2.2 punkterna 1, 3–6 kan avbrytas i förtid genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse om det. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Möjligheten att låta anställningen upphöra genom underrättelse gäller endast fram till den tidpunkt då tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget.

Om den tidsbegränsade anställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om tjänstemannen begär det.

*Anmärkning: Arbetsgivaren och tjänstemannen kan skriftligen överenskomma om att en tidsbegränsad anställning inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.*

*Kommentar:*

*Det är viktigt att det framgår för medlem som omfattas av detta att man kan göra denna regel gällande, viktigt är också att man kan komma överens om att den inte ska tillämpas, se anmärkning. Gäller enbart anställningar som ingåtts efter 2017-04-01.*

*Det är en sammanlagd tid på företaget som gäller, företaget kan mao inte stapla tid i både provanställning och visstidsanställning med möjligheten att avbryta i förtid.*

## **ARBETSGRUPPER**

Parterna har enats om följande arbetsgrupper för perioden.

### **Arbetsmiljöfrågor**

Parterna är överens om att skapa en partsgemensam grupp i arbetsmiljöfrågor med företrädare från Livsmedelsföretagen respektive Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. Ett övergripande syfte med gruppens arbete under avtalsperioden är att utreda hur man kan underlätta för lokala parter att bedriva ett arbetsmiljöarbete i syfte att minska arbetsskador, olycksfall och sjukfrånvaro i branschen.

### **Arbetsgrupp med fokus på information om tillämpning av löneavtal respektive arbetstidsavtal**

Parterna konstaterar att det finns ett behov av att informera lokala parter om tillämpningen av på central nivå sedan tidigare träffade löneavtal respektive arbetstidsavtal. Information kan exempelvis ges genom partsgemensamma seminarier. Arbetet med att informera lokala parter bör genomföras så snart som möjligt före 31 december 2017.

## Mer stöd från Sveriges Ingenjörer

### Hemsidan

På förbundets hemsida [www.sverigesingenjorer.se](http://www.sverigesingenjorer.se) finns material om lön, statistik och prognoser för 2017. Om ni har frågor om lönestatistik eller har behov av lönestatistik som inte finns på hemsidan kan ni kontakta våra statistiker på [statistikerna@sverigesingenjorer.se](mailto:statistikerna@sverigesingenjorer.se)

På hemsidan finns bland annat följande material specifikt för Livsmedelsföretagens avtalsområde:

- Avtalsbekräftelse och förhandlingsprotokoll - överenskommelsen för avtalsrörelsen 2017
- Lönebildningsavtal tjänstemän (2016 års avtal, det nya kommer så fort det är klart, inga ändringar förutom stupstock och revisionstidpunkter)
- Ett hjälpmedel för lönebildningen i företaget (partsgemensam skrift om tillämpningen av lönebildningsavtalet)
- Allmänna anställningsvillkor (2016 års avtal, det nya kommer så fort det är klart, ändringarna framgår av förhandlingsprotokollet)
- Arbetstidskonto (2016)

### Frågor och rådgivning

Har ni frågor, funderingar eller synpunkter som rör branschen eller avtalet får ni gärna höra av er till mig!

Jag hoppas att du är intresserad av att ingå i en delegation för Livsmedelsföretagens avtalsområde i nästa avtalsrörelse. Kontakta mig!

För allmänna frågor eller om jag inte finns tillgänglig, kan ni också vända er till förbundet via mail [forhandling@sverigesingenjorer.se](mailto:forhandling@sverigesingenjorer.se) eller via telefon Rådgivningen 08-613 80 00.

Med vänliga hälsningar

Elisabeth Arbin  
Ombudsman  
Avtalsansvarig

08- 613 80 59  
0761 - 45 94 45

[elisabeth.arbin@sverigesingenjorer.se](mailto:elisabeth.arbin@sverigesingenjorer.se)