

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

<b>Ärende</b>	Livsmedelsavtal
<b>Parter</b>	Livsmedelsföretagen Livsmedelsarbetareförbundet
<b>Datum</b>	Den 12 december 2011
<b>Plats</b>	Livsmedelsföretagen, Stockholm
<b>Närvarande för</b>	<b>Arbetsgivarparten</b> Agneta Dreber Anna Nordin Gunnar Adler, vid protokollet Claes-Anders Bengtsson Christina Björck Sture Branmark Ulrika Brehmer Lennart Claesson Arne Dahlberg Håkan Ersman Stefan Fritzdorf Tomas Hansson Fredrik Heidenholm Stefan Hägneryd Staffan Larson Ann Lundkvist Frida Nordlund Roine Nygren Hans Qvarfordt Niklas Svensson Ulrika Ceder Kristina Andersson Viveca Krook Henrik van Rijswijk Kristine Skår

**Arbetstagarparten**

Lars Jansson

Håkan Gillström

Mona-Lisa Jagstedt

Sten Olof Svensson

Åke Ligardh

Berit Starckenberg

Therese Larsson

Marita Alström

Görgen Kier

Kent Ahlgren

Mikael Ringkvist

Mattias Axelsson

Marie Hansson

Anders Olsson

Stefan Hortlund

**Lokala ombudsmän**

Sven-Uno Bentsson

Anders Hernborg

Östen Johansson

Magnus Bramberg

Ronny Lind

Christel Niby

Christina Pedersen

Jolan Wennberg

**Centrala ombudsmän**

Hans-Olof Nilsson

Gerald Lindberg

Eva Guovelin

Lars Amundsson

Thomas Henriksson

Pauli Kristiansson

Solweig Larsson

Mikael Löthén

Kristina Nordström

## § 1 Avtal för livsmedelsindustrin

Parterna träffade överenskommelse om löner och allmänna villkor för Livsmedelsavtalet för tiden 1 februari 2012 – 31 mars 2013.

För övriga mellan parterna gällande kollektivavtal ska förhandlingar äga rum under fredsplikt, varvid vad nedan angivits om löner ska gälla.

## § 2 Löner

### A. Löner

1. Lokala förhandlingar ska upptas om fördelning av en lönepott om 395 öre per timme och anställd per den 1 februari 2012.

#### *Anmärkning*

*Lönepotterna fördelas genom överenskommelser mellan de lokala parterna. Fördelningen skall ske med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer. Inför löneförhandlingarna gör de lokala parterna en genomgång av löneprinciperna och de befintliga lönesystemen.*

2. Om de lokala parterna inte kan enas om fördelning av lönepotten ska 296 öre förläggas generellt per den 1 februari 2012. Lokal part har rätt att föra frågan om fördelning av lönepott till central förhandling.

Om inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse om fördelning av lönepotten ska 296 öre förläggas generellt per den 1 februari 2012. Central part har rätt att för slutligt avgörande till lönenämnden **Li** – Livs överlämna frågan om fördelning av 99 öre per den 1 februari 2012.

Lönenämnden består av två representanter för **Li**, två representanter för Livs och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden

ska besluta om fördelningen med ledning av vad som anges i löneprinciperna i respektive kollektivavtal.

## **B. Avtalslöner och lönetillägg**

1. Avtalslöner uppräknas med
  - 395 öre per timme fr o m den 1 februari 2012.
2. OB-tillägg och övriga tillägg uppräknas enligt sedvanlig praxis med
  - 3,0 procent fr o m den 1 februari 2012.

## **§ 3 Lönebilaga**

Texten i Bilaga 1 till detta protokoll införs som en bilaga till Livsmedelsavtalet.

## **§ 4 Avtalet om utbildning och kompetens**

Avtalet om utbildning och kompetens, Bilaga G till Livsmedelsavtalet, justeras i enlighet med Bilaga 2 till detta protokoll.

Bageritilläggets text om grundläggande yrkesutbildning i företag justeras i enlighet med Bilaga 3 till detta protokoll.

## **§ 5 Arbetsmiljö och företagshälsovård**

Parterna enas om att tillsätta en arbetsgrupp i enlighet med Bilaga 4 till detta protokoll.

## § 6 Textjusteringar

Livsmedelsavtalet 5. 5 första punkten i första stycket ändras och får följande innehåll:

*Föräldralön betalas under upp till fem månader inom en period av 18 månader efter barns födelse eller adoption,*

Livsmedelsavtalet 8.2 ändras och får följande innehåll:

*Arbetstagare som slutar sin anställning innan uppsägningstiden har gått ut förlorar inestående lön och semesterersättning motsvarande den del av uppsägningstiden som inte har iakttagits, dock för högst två veckor.*

## § 7 Tilläggsavtal för mejeriindustrin

### **Punkten 6 Inställelseersättning**

I tabellen ersätts ordet ”vardag” i den övre raden med orden ”måndag-fredag”.

I tabellens nedre rad ersätts texten ”Under söndag- och helgdag samt helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket kronor” med ” ”Under lördag, söndag och helgdag samt helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket kronor”.

Nivåerna för samtliga belopp i tabellerna 6 Inställelseersättning och 7 Ersättning för beredskapstid höjs med en procent och inte med det nivåhöjande tal som överenskomms i samband med nytt Livsmedelsavtal, lönepotter samt avtalslöner och lönetillägg.

**§ 8 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med 1 februari 2012 till och med 31 mars 2013.

Vid protokollet

Gunnar Adler

Justeras

Anna Nordin

Gerald Lindberg

## Bilaga 1

### Lönebilaga

Följande text tas med i avtalstrycket.

### Lönerevision

Lokala förhandlingar ska upptas om fördelning av en lönepott om 395 öre per timme och anställd per den 1 februari 2012.

Vid månadslön utgör potten i stället 687 kr per månad för heltidsanställda. Vid deltidsarbete justeras beloppet i proportion till arbetstiden (med faktorn 174 timmar per månad för heltidsarbete).

Lönepotterna fördelas genom överenskommelser mellan de lokala parterna. Fördelningen ska göras med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer. Inför löneförhandlingarna gör de lokala parterna en genomgång av löneprinciperna och de befintliga lönesystemen.

Om de lokala parterna inte kan enas om fördelning av lönepotten ska 296 öre förläggas generellt per den 1 februari 2012. Lokal part har rätt att föra frågan om fördelning av lönepott till central förhandling.

Om inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse om fördelning av lönepotten ska 296 öre förläggas generellt per den 1 februari 2012. Central part har rätt att för slutligt avgörande till lönenämnden **Li** – Livs överlämna frågan om fördelning av 99 öre per den 1 februari 2012.

Vid månadslön blir talet för generell fördelning vid oenighet 515 kr och det belopp som kan fördelas av lönenämnden **Li**-Livs 172 kr.

Lönenämnden består av två representanter för **Li**, två representanter för Livs och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden ska besluta om fördelningen med ledning av vad som anges i löneprinciperna i respektive kollektivavtal.

## **Bilaga 2**

### **Livsmedelsavtalet - Bilaga G**

#### **Utbildning och kompetens**

##### **Gemensamma värderingar**

Parterna är ense om att utbildning och kompetensutveckling är en betydelsefull del av företagets långsiktiga planering av sin framtida verksamhet.

Målet är att ge de anställda kunskaper och erfarenheter till gagn för företaget och att öka de anställdas möjligheter till omväxlande och utvecklande arbetsuppgifter.

Välutbildad och kompetent personal är en viktig förutsättning för företagets produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och därmed också för de anställdas anställningstrygghet, utveckling i arbetet och löneutveckling.

Företagens verksamhet genomgår ständiga förändringar. Detta understryker vikten av att utbildning och kompetensutveckling bedrivs fortlöpande.

De lokala parterna rekommenderas att anpassa dessa insatser till förhållandet vid det enskilda företaget.

Resultatet av utbildningsinsatserna stärks om insatserna görs målmedvetet som ett led i företagets långsiktiga utveckling och i den anställdes utveckling i arbetet.

Företagen rekommenderas att ställa platser till förfogande vid företagsförlagd utbildning och ge möjligheter för studerande att utföra projekt- och examensarbeten.

I de delar en fråga regleras både i denna bilaga och i ett tilläggsavtal gäller tilläggsavtalets regler.

### **Lokal partssamverkan**

Det är en viktig gemensam uppgift för de lokala parterna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och att skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

På endera partens begäran ska överläggning tas upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för samverkan i utbildningsfrågor och andra frågor som hänger samman med kompetensutveckling.

Vid företag, där de lokala parterna så finner lämpligt, kan en partsgemensam kommitté inrättas med syfte att utgöra ett forum för en sådan samverkan.

Förhandlingar äger rum mellan de lokala parterna om riktlinjer för omfattning och genomförande av utbildnings- och kompetenshöjande åtgärder.

Vid företag där utbildning och kompetensutveckling förekommer kan den lokala fackliga organisationen utse yrkesombud bland de anställda i företaget för att aktivt stödja och främja sådan verksamhet. Yrkesombuden omfattas av förtroendemannalagen.

### **Personlig utveckling för redan anställda**

Alla anställda ska ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter. Särskild uppmärksamhet ska riktas till dem med kort och bristfällig utbildning för de arbetsuppgifter som förekommer vid företaget.

Personlig utveckling kan t.ex. innebära intern eller extern vidareutbildning, möjlighet att delta i projektarbete, utredningar eller arbetsrotation. Det kan också innebära att anställda får möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter inom företaget.

En förutsättning för de anställdas och företagens samlade kompetensutveckling är utvecklingsplanering. En sådan kan exempelvis ske genom att personliga utvecklingsplaner upprättas.

Med kompetensutveckling avses alla insatser som syftar till att höja kompetensen hos anställd personal. Den kan bedrivas inom eller utanför företaget.

### **Utbildningsformer i samverkan mellan skola och arbetsliv**

För att rekrytera morgondagens medarbetare erbjuder utbildningssystemet utbildningar på olika nivåer. I utbildningarna är kopplingen mellan skolan och arbetslivet viktig och den uppnås genom olika former av praktik inom ramen för gymnasieskolan och de eftergymnasiala utbildningarna.

Olika utbildningsformer kan bli aktuella, t ex.

- lärlingsutbildning (gymnasial och traditionell lärlingsutbildning)
- arbetsplatsförlagd utbildning
- yrkesteknisk färdigutbildning
- yrkeshögskoleutbildning
- praktikarbete

## **1. Lärlingsutbildning**

### *a. Gymnasial lärlingsutbildning*

Gymnasial lärlingsutbildning bedrivs med skolan som huvudman. En betydande del av utbildningen är förlagd till ett eller flera företag.

Eleven är inte anställd i företaget.

### *b. Traditionell lärlingsutbildning*

Med traditionell lärlingsutbildning avses yrkesutbildning som bedrivs i ett företags regi enligt läroplaner som fastställts gemensamt av arbetsmarknadens parter.

Deltagarna är anställda i företaget.

Elever i traditionell lärlingsutbildning får under första utbildningsåret 85% av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

Under andra och tredje utbildningsåret utgör lönen 90% respektive 95% av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

## **2. Arbetsplatsförlagd utbildning**

Med arbetsplatsförlagd utbildning avses delar av en utbildning som genomförs i ett företag, där utbildningen anordnas med en skola som huvudman (t.ex. APL i en gymnasieskola).

Utbildningen bedrivs enligt överenskommelse mellan företaget och skolan.

Deltagarna är inte anställda i företaget.

### **3. Yrkesteknisk färdigutbildning**

Med yrkesteknisk färdigutbildning avses en inskolning under sex månader i kommande arbetsuppgifter efter avslutad grundläggande utbildning inom gymnasieskolans yrkesinriktade program.

Deltagarna är anställda i företaget.

Under yrkesteknisk färdigutbildning utgör lönen 95% av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

### **4. Yrkehögskoleutbildning**

En yrkehögskoleutbildning (Yh-utbildning) är en eftergymnasial utbildning där delar av utbildningen är förlagd till företag, så kallat lärande i arbete (LIA). Huvudman är skolan.

Deltagarna är inte anställda i företaget.

### **5. Praktikarbete**

Med praktikarbete avses verksamhet som syftar till att ge studerande praktiska kunskaper och erfarenheter som komplement till och stöd för teoretiska studier i den omfattning som den aktuella läroplanen anger.

Deltagarna är anställda i företaget.

Lön för anställda praktikanter utges med 65% av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

Praktikarbete utan anställning jämförs med arbetsplatsförlagd utbildning (APU/APL).

**Bilaga 3****Tilläggsavtal Bagerier****Grundläggande yrkesutbildning i företag**

För den grundläggande yrkesutbildningen inom bageri- och konditoribranschen gäller följande.

**A. Grundläggande företagsintern yrkesutbildning**

Med grundläggande företagsintern utbildning avses en av företaget anordnad utbildning där eleven/deltagaren är anställd i företaget.

Grundläggande företagsintern yrkesutbildning kan vara

- \* traditionell lärlingsutbildning
- \* yrkesteknisk färdigutbildning efter gymnasieskola
- \* arbetsmarknadsutbildning för anställd personal.

***1. Traditionell lärlingsutbildning***

- Den traditionella lärlingsutbildningen är 3-årig.
- Utbildningen ska omfatta praktisk och teoretisk undervisning och bedrivas enligt de riktlinjer och läroplaner som utfärdats av de avtalslutande parterna.
- Lärlingen ska om han/hon så önskar ges möjlighet att delta i undervisning i sådana allmänna och yrkestekniska ämnen som ingår i gymnasieskolans program, där sådan utbildning kan erbjudas på orten.
- Överenskommelse om traditionell lärlingsutbildning träffas mellan arbetsgivaren och lärlingen.

## ***2. Yrkesteknisk färdigutbildning***

- Elev, som genomgått grundläggande yrkesutbildning för bageri- och konditoribranschen inom gymnasieskolans program ska efter avslutad grundutbildning erhålla yrkesteknisk färdigutbildning i branschföretag.
- Den yrkestekniska färdigutbildningen ska företrädesvis vara en inskolning i kommande arbetsuppgifter och syfta till att ge kunskaper och färdigheter motsvarande fullgod yrkesarbetares.
- För elev med 3-årig gymnasial branschutbildning ska den yrkestekniska färdigutbildningen omfatta 6 månader.
- Den yrkestekniska färdigutbildningen genomförs enligt en lokalt upprättad plan. Utbildningen kan därvid i samråd med yrkesombudet ges annan omfattning i tid än den ovan angivna. Vägledande vid denna bedömning bör vara elevens yrkestekniska färdighet, produktionens art och arbetsuppgifternas svårighetsgrad.

## ***3. Arbetsmarknadsutbildning för anställd personal***

- Med arbetsmarknadsutbildning för anställd personal avses i detta sammanhang en grundläggande företagsintern yrkesutbildning som bedrivs med stöd från och under tillsyn av arbetsmarknadsmyndighet.
- Utbildningen ska bedrivas enligt arbetsmarknadsmyndighetens bestämmelser och efter läroplaner, som godkänts av parterna.

### ***Anställningsvillkor***

- Elev/deltagare i grundläggande företagsintern yrkesutbildning ska vara anställd i företaget.
- I enlighet med gällande kollektivavtal kan överenskommelse om tidsbegränsad anställning träffas för hela utbildningsperioden.

- Anställning av elev i grundläggande företagsintern yrkesutbildning bör ske efter samråd med yrkesombudet.
- Elev/deltagare i grundläggande företagsintern yrkesutbildning ska delta i undervisningen under tid motsvarande företags ordinarie arbetstid.
- Förläggs utbildning utanför ordinarie arbetstid ska eleven/deltagaren erhålla motsvarande ledighet på tid som bestäms av arbetsgivaren efter samråd med elev/deltagare och yrkesombud. För sådan ledighet är eleven/deltagaren berättigad till lön motsvarande vad som utges under ordinarie arbetstid.
- För elev/deltagare i grundläggande företagsintern yrkesutbildning gäller i övrigt det mellan parterna träffade kollektivavtalet.

### ***Lönevillkor***

- Elev i lärlingsutbildning erhåller då utbildningen börjar lön enligt utbildningsår 1. Ändring av elevens lön sker då nytt utbildningsår påbörjas.
- Elev i yrkesteknisk färdigutbildning erhåller lön enligt utbildningsår 3. Då den yrkestekniska färdigutbildningen avslutats utgår minimilön.

## **B. Arbetsplatsförlagd utbildning**

Med arbetsplatsförlagd utbildning (även kallad arbetsplatsförlagt lärande (APL) och lärande i arbete (LIA)) avses av grundskola, gymnasieskola och/eller yrkeshögskola anordnad yrkesutbildning som under terminstid delvis förlagts till arbetsplats utanför skolan.

Arbetsplatsförlagd utbildning kan vara

- \* gymnasial lärlingsutbildning
- \* arbetsplatsförlagt lärande (APL) ingående i gymnasieskolans utbildning för bageri- och konditoribranschen
- \* yrkeshögskoleutbildning
- \* arbetsmarknadsutbildning där deltagarna ej är anställda i företaget

\* projektarbete inom läroplan som förlagts till företag.

Vidare gäller för arbetsplatsförlagd utbildning

- att utbildningsanordnaren är huvudman för verksamheten, antar elever och utövar tillsyn över den arbetsplatsförlagda utbildningen.
- att elev ej är anställd i företaget.
- att beslut om medverkan ska föregås av överläggningar mellan de lokala parterna varvid förutsätts att handledare/instruktör ställs till förfogande.
- att utbildningen ska följa av central myndighet och/eller eventuella av parterna godkända riktlinjer och läroplaner.
- att utbildningen ska följa skolarbetet men i övrigt arbetsplatsens ordinarie arbetstider såvida ej annan överenskommelse träffas med utbildningsanordnaren.
- att elev ska likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen.
- att elev ska som ett led i utbildningen delta i och utföra förekommande arbetsuppgifter.
- att om företaget anser att elev bör förflyttas ska företaget hos utbildningsanordnaren begära sådan förflyttning.

## Arbetsmiljö och företagshälsovård

### Bidraget till företagshälsovården

Parterna inom industrin är överens om att det är viktigt att arbetsgivaren vid behov har tillgång till professionellt stöd, via företagshälsovården eller via andra aktörer, såväl i det förebyggande som i det rehabiliterande arbetet. Parterna gör bedömningen att det statliga bidraget till företagshälsovården enligt förordning 2009:1423, i sin nuvarande utformning inte i nämnvärd utsträckning kommit att uppnå sitt syfte; att stärka den företagsnära sjukvården och stimulera till tidiga insatser/åtgärder för att individen snabbt ska kunna återgå i arbete.

Parterna har mot ovan beskrivna bakgrund för avsikt att följa utvecklingen av det statliga bidraget till företagshälsovården och att, om möjligt, gemensamt utarbeta ett förslag till förändring av nuvarande modell för bidraget. Målsättningen ska vara att de av regering och riksdag avsatta medlen ska komma till större nytta i företagets arbete med rehabilitering och förebyggande insatser.

### Köp av arbetsmiljö- och hälsotjänster

Vidare kommer parterna även fortsättningsvis att undersöka eventuella ytterligare behov av stöd till företagen vad gäller att utveckla kompetens vid upphandling av företagshälsovård eller liknande tjänster. Prevents skrift ”Att köpa arbetsmiljö- och hälsotjänster” är en viktig resurs och utgångspunkt i detta arbete. Även utbildningar och seminarier kan komma ifråga.

### Rehabilitering

Parterna avser att även fortsättningsvis ägna rehabiliteringsarbete och rehabiliteringskedjan uppmärksamhet genom att följa utvecklingen på området. Parterna kommer att undersöka behovet av en praktisk vägledning för hur de lokala parterna kan arbeta systematiskt med arbetsanpassning och rehabilitering. Om behov bedöms föreligga avser parterna att under avtalsperioden ta fram en sådan vägledning.

### Stärka arbetsmiljökompetensen

Parterna är överens om att verka för att företagen tillsammans med skyddsombuden lättare ska kunna få tag på relevant arbetsmiljökompetens. Frågan har väckts om ett s.k. nationellt kunskapscentrum skulle kunna addera värde i sammanhanget och utgöra en brygga mellan forskare och praktiker inom arbetsmiljöområdet. Parterna ska med bl.a. det perspektivet överväga vilken roll AFA Försäkring och Prevent kan ha för att få ut relevant arbetsmiljöforskning för praktisk tillämpning.

### Övrigt

Det noteras att i parternas löpande samverkan finns goda möjligheter att på olika sätt försöka bistå företagen och skyddsombuden med relevant arbetsmiljökompetens, t ex genom att initiera informations- och utbildningsprojekt via Prevent samt utvecklings- och forskningsprojekt via AFA Försäkring.