

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Livsmedelsavtal
Parter	Livsmedelsföretagen Livsmedelsarbetareförbundet
Datum	30 mars 2010
Plats	Livsmedelsföretagen, Stockholm
Närvarande för	Arbetsgivarparten Agneta Dreber Anna Nordin Gunnar Adler, vid protokollet Maria Almlöf-Johansson Claes-Anders Bengtsson Christina Björck Zorica Bodirosa Sture Branmark Lennart Claesson Håkan Ersman Stefan Fritzdorf Tomas Hansson Martin Hertzman Stefan Hägneryd Eva Idmark Lennart J. Johnson Staffan Larson Ann Lundkvist Urban Nyberg Ulf Nydahl Roine Nygren Lars-Erik Persson Kolbjörn Rydén Niklas Svenson Thomas Väärälä Jan Ajerstam Kristina Andersson Viveca Krook Henrik van Rijswijk Kristine Skår Thomas Warngård

Arbetsstagarparten**Ordinarie**

Åke Ligardh
Mona-Lisa Jagstedt
Kent Ahlgren
Johan Claesson
Marita Töråsen
Håkan Gillström
Sten Olof Svensson
Mikael Ringkvist
Kersti Sandberg
Karin Marklund
Kent Wahlberg
Berit Starckenberg
Terese Larsson
Marie Hall
Görgen Kier

Sophie Klingebrant (tjänstgörande suppleant)

Lokala ombudsmän

Christel Niby
Jolan Wennberg
Sven-Uno Bengtsson
Östen Johansson
Benny Jönsson
Ronny Lind
Anders Hernborg
Christina Pedersen

Centrala ombudsmän

Hans-Olof Nilsson
Gerald Lindberg
Eva Karlsson
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 april 2010 – 31 januari 2012.

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 som framgår av hemställan.

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 87 öre förläggas generellt per den 1 juni 2010 och 222 öre förläggas generellt per den 1 juni 2011. 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 87 öre förläggas generellt per den 1 juni 2010 och 222 öre per den 1 juni 2011. Central part har rätt att för slutligt avgörande till lönenämnden **Li** – Livs överlämna frågan om fördelning av 29 öre per den 1 juni 2010 respektive 74 öre per den 1 juni 2011.

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
 - 116 öre per timme fr o m den 1 juni 2010
 - 296 öre per timme fr o m den 1 juni 2011
2. OB-tillägg och övriga tillägg uppräknas enligt sedvanlig praxis med
 - 0,9 procent fr o m den 1 juni 2010
 - 2,3 procent fr o m den 1 juni 2011

§ 3 Konditorier

Under avtalsperioden ska parterna närmare diskutera förutsättningarna för att göra en anpassning av kollektivavtalet till de förhållanden som gäller för konditorier.

§ 4 Tilläggsavtal för AB Stadex

Parterna ska under fredsplikt fortsätta diskussionerna om förändringar i tilläggsavtalet för AB Stadex.

§ 5 Tilläggsavtal för mejeriindustrin

Punkt 2 Lön

Grupp 1, 2 och 3

I tabellerna ersätts ”Grupp 1” med ”Fyllda 18 år”.

Texten ”varav grupptillägget utgör 100 öre” respektive ”varav grupptillägget utgör 200 öre” i tabellerna för respektive grupp 2 och 3 tas bort.

Grupp 4

4:e stycket ”Beordras arbetstagare respektive grupp.” utgår.

Punkt 4 Övertidstillägg

4:e och 5:e styckena ersätts med följande stycke.

”Då arbetstagare kallas att utföra övertidsarbete på tid, som ej sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, är han berättigad att uppbära ersättning för en tid av minst 2 timmar på vardag respektive 3 timmar på sön- och helgdag. Under sön- och helgdag ska övertidsarbete förekomma endast i trängande fall.”

§ 6 Utbildning och kompetenssparande

Parterna kommer att delta i en arbetsgrupp om utbildning och kompetenssparande enligt **Bilaga A**. Arbetet bedrivs under fredsplikt.

§ 7 Programgrupp eller motsvarande angående Diskriminering och Jämställdhet

Parterna är överens om att verka för att det inrättas en programgrupp eller motsvarande partsgemensamt organ för arbete kring Diskriminering och Jämställdhet.

§ 8 Inhyrning från bemanningsföretag

Parterna enas om att reglera frågan om anlitande av bemanningsföretag i enlighet med **Bilaga B**.

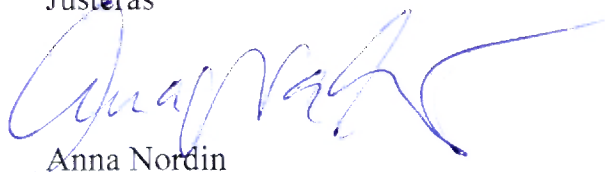
§ 9 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2010 till och med den 31 januari 2012.

Vid protokollet

Gunnar Adler

Justeras



Anna Nordin



Gerald Lindberg

Bilaga A

Utbildning och kompetenssparande

Bakgrund

Arbetsstagarorganisationerna har ställt krav att arbetstagarna ska ha rätt till viss mängd utbildning/kompetensutveckling per år samt kollektiv finansiering för detta. Det underliggande antagandet är att sådant kompetenssparande kan underlätta för de anställda att bredda och fördjupa sina kunskaper och därmed förstärka sin anställningsbarhet.

Det finns många olika former i vilka arbetstagarna kan spara för det specifika syftet att utveckla sin attraktivitet i yrket och på arbetsmarknaden.

Parterna har mot bakgrund av ovanstående enats om att tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda olika slags finansiering och sparande till individuell kompetensutveckling.

Uppdrag

Arbetsgruppen ska utreda och redovisa olika i andra länder förekommande kollektiva och individuella sparsystem där arbetstagarna sparar för individuell kompetensutveckling. Arbetet ska även inriktas på en redovisning av i vilka situationer sparandet används och en analys av vilken nytta sådana sparsystem uppfyller. Det är självklart att samspelet mellan å ena sidan sparsystemen och å andra sidan arbetsmarknads-, utbildnings-, social- och skatteregleringen i de länder som studeras är viktigt. Arbetsgruppen ska också beakta möjligheter för den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren att träffa överenskommelser om kompetenssparande eller andra finansieringsformer, t.ex. för utbildning som sker under uppsägningstid eller utbildning i syfte att undvika uppsägningar.

Arbetsgruppen ska särskilt undersöka och beskriva de förslag till individuellt kompetenssparande som tidigare föreslagits i en statlig offentlig utredning (SOU 2000:119) och av regeringen (regeringens proposition 2001/02:175), samt någon eller några av de modeller som funnits eller finns på arbetsmarknaden genom privata försäkringsgivares försorg (t.ex. försäkringsbolaget Skandias Kompetensförsäkring).

En utgångspunkt för bedömningarna om olika kompetenssparsystem är att sparandet och uttaget av medel skall vara frivilligt.

Om arbetsgruppen vid en jämförelse mellan olika sparsystem finner att något visst sparsystem framstår som klart fördelaktigt i förhållande till de övriga, bör man närmare överväga hur samspelet mellan å ena sidan ett sådant sparsystem och å andra sidan Sveriges arbetsmarknads-, utbildnings-, social- och skatteregleringen skulle fungera. Arbetsgruppen skall också undersöka hur kompetenssparande kan kopplas till befintliga delar av avtalen samt hur arbetsgivarna kan stimulera individens sparande till och uttag av kompetensmedel. Bedömningen ska omfatta vilka åtgärder från andra aktörer som förutsätts, t.ex. vilka lagändringar som måste ske för att medge fördelar i

skattehänseende. Gruppen ska också utreda sparformer som inte förutsätter politiska beslut eller författningsändringar.

Parterna är överens om att utredningen inte ska avse sådan kompetensutveckling som är direkt verksamhetsrelaterad.

Om parterna är överens om att arbetsgruppens resultat kan implementeras omgående skall parterna uppta förhandlingar i det syftet. I det sammanhanget skall parterna gemensamt agera gentemot regering och andra relevanta organ i syfte att få gehör för sådana författningsändringar som fordras för att ett kompetenssparsystem skall vara attraktivt och väl fungerande.

Arbetsgruppens sammansättning

Parterna bestämmer senast den 14 maj 2010 antal ledamöter och sammansättning för arbetsgruppen. Arbetsgruppen bestämmer inom sig tidplan för arbetet.

§ 1 Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än ~~sex~~ ^{fem} veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt § 3 istället för inhyrning.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än sex veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

§ 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av en ledamot från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av

en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarsidan rätt att utse en ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Högsta domstolen eller Svea hovrätt.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i § 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

§ 3 Överenskommelse om turordning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt vid företrädesrätt till återanställning kan de lokala parterna *inför uppsägning eller återanställning* träffa överenskommelse om turordning mellan arbetstagarna. Företagets behov av kompetens skall i förhandlingarna särskilt beaktas. De centrala parterna kan begära förhandling om en sådan överenskommelse, om det föreligger synnerliga skäl. *Sådana synnerliga skäl gäller inte om frågan gäller en begäran om förhandling angående en överenskommelse om turordning i en inhyrningssituation.*

Direktivförslag

Arbetsgrupp rörande inhyrning av personal

Bemanningsdirektivet är ett EU-direktiv som anger vilka arbets- och anställningsvillkor som ska gälla för personal som hyrs ut av bemanningsföretag. Direktivet syftar till att stärka den uthyrda personalens trygghet och tillgodose kundföretagens behov av flexibel personalförsörjning. Direktivet innehåller också regler om att bemanningsbranschen inte får särbehandlas på ett negativt sätt. Hinder för bemanningsföretag och uthyrd personal ska därför inventeras av medlemsländerna och om möjligt tas bort.

Regeringen har tillsatt en utredning som fått i uppdrag att utreda hur bemanningsdirektivet bör implementeras. Utredningen sker i samråd med arbetsmarknadens parter. Utredaren ska presentera sitt betänkande senast den 29 oktober 2010. Senast den 5 december 2011 ska bemanningsdirektivet vara genomfört i EU:s alla medlemsstater.

En arbetsgrupp tillsätts för att

- diskutera och samla information om de olika problemsituationer som facken menar har uppstått eller kan uppstå på avtalsområdet,
- diskutera och samla information om vilken funktion som bemanningsföretagen spelar för företagen i olika situationer,
- diskutera och samla information om hur bemanningsbranschen (fack och arbetsgivare) ser på och hanterar olika problemsituationer,
- skapa bättre förståelse hos bägge parter för de EU-rättsliga och konkurrensrättsliga frågor som kan aktualiseras vid en begränsning av inhyrning,
- följa utredningen om implementering av bemanningsdirektivet och, när så är möjligt, diskutera vad ett lagförslag och kommande lag kan innebära för parternas avtal, och
- följa och utvärdera tillämpningen av den bemanningslösning som införts i parternas avtal.

Gruppens arbete ska, om parterna inte är överens om annat, vara klart senast 31 januari 2012.

Fredsplikt råder i dessa frågor på samma sätt som för löneavtalen mellan parterna.