

Nytt avtal med Handelsanställdas förbund – Äggförsäljningsfirmor

Livsmedelsföretagen träffade den 31 maj nya kollektivavtal med Handelsanställdas förbund under tiden 1 april 2013 – 31 mars 2016.

I detta cirkulär finns information om löneökningar, uppräkningsavseende tillägg och andra ändringar i kollektivavtalet. Notera att reglerna om ordinarie arbetstid har ändrats så att det nu är möjligt att genom överenskommelser med det lokala facket göra anpassningar till produktionsbehoven.

Avtalet omfattar följande företag och arbetsplatser:

Kronägg AB, Perstorp
Svenska Lantägg AB, Hässleholm och Skara

A. Löneökningar och uppräknings

Löner

Liksom tidigare är löneökningarna uppdelade i två delar, dels en höjning av de utgående lönerna, dels en pott som ska fördelas. De första två åren utgör den fördelningsbara potten 50 procent av löneökningarna och det sista året 55 procent, se nedanstående uppställning med olika krontal för avtalshöjning och pott för år 2015. Ett framsteg är att minimilönerna höjs med 82 procent (jämfört med 100 procent i tidigare avtal). Minimilönerna för 17 åringar höjs med 50 procent av ökningen för de andra grupperna.

Notera att Bilaga C handlar om lokala löneförhandlingar. Den part som önskar förhandla om fördelning av lönerna ska senast den 16 augusti 2013 begära förhandling hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs läggs löneutrymmet ut generellt. Det är alltså

viktigt att vara aktiv och begära förhandling för att ni på företagen ska kunna fördela potten efter arbetsinnehåll och prestation.

5.1.1. Löner för tiden 2013-04-01 – 2014-03-31

a) Fr o m den **1 april 2013** höjs utgående löner och ackord med 161 öre per timme. Den nya lönen utgår med lägst de belopp som framgår av minimilönerna under c) nedan.

b) Fr o m **1 april 2013** ska – utöver ovanstående – löneutrymme för lokal fördelning utläggas om i genomsnitt 161 öre per timme. Vid pottens fördelning hänvisas till bilaga C.

c) För tiden **2013-04-01 – 2014-03-31** gäller följande minimilönetabell:

	kr/tim
Arbetare fyllda 17 år	92,89
Arbetare fyllda 18 år	121,99
Arbetare fyllda 18 år och med 6 månaders anställningstid	124,35
Chaufförer	125,15

5.1.1. Löner för tiden 2014-04-01 – 2015-03-31

a) Fr o m den **1 april 2014** höjs utgående löner och ackord med 161 öre per timme. Den nya lönen utgår med lägst de belopp som framgår av minimilönerna under c) nedan.

b) Fr o m **1 april 2014** ska – utöver ovanstående – löneutrymme för lokal fördelning utläggas om i genomsnitt 161 öre per timme. Vid pottens fördelning hänvisas till bilaga C.

c) För tiden **2014-04-01 – 2015-03-31** gäller följande minimilönetabell:

	kr/tim
Arbetare fyllda 17 år	94,21
Arbetare fyllda 18 år	124,63
Arbetare fyllda 18 år och med 6 månaders anställningstid	126,99
Chaufförer	127,79

5.1.1 Löner för tiden 2015-04-01 – 2016-03-31

a) Fr o m den **1 april 2015** höjs utgående löner och ackord med 150 öre per timme. Den nya lönen utgår med lägst de belopp som framgår av minimilönerna under c) nedan.

b) Fr o m **1 april 2015** ska – utöver ovanstående – löneutrymme för lokal fördelning utläggas om i genomsnitt 183 öre per timme. Vid pottens fördelning hänvisas till bilaga C.

c) För tiden **2015-04-01 – 2016-03-31** gäller följande minimilönetabell:

	kr/tim
Arbetare fyllda 17 år	95,58
Arbetare fyllda 18 år	127,36
Arbetare fyllda 18 år och med 6 månaders anställningstid	129,72
Chaufförer	130,52

5.2 Anställningstidstillägg

I årets förhandlingar om Partihandelsavtalet har Svensk Handel och Handels enats om höjningar av anställningstidstilläggen som därför utgör en del av normen för årets avtal.

Anställningstidstillägget är ett komplement till avtalets bestämmelse om minimilöner. Man kan säga att minimilönen är något högre för personer som är minst 18 år och som arbetat minst fem år i samma företag. Det är viktigt att notera att detta inte innebär att de anställda nu utöver löneökningarna enligt 5.1.1 ovan också ska få ett anställningstidstillägg.

Bestämmelsen har följande lydelse.

62 öre per timme fr o m den 1 april 2013

63 öre per timme fr o m den 1 april 2014

65 öre per timme fr o m den 1 april 2015

5.3 Lokalt överenskomna tillägg

Avtalet för in en ny punkt 5.3 som är hämtad från partihandelsavtalet och som har följande lydelse:

Parterna är överens om att en arbetstagare ska kunna öka sin inkomst till följd av ökad erfarenhet, ökade krav i befattningen, ökat ansvar, förbättrade yrkeskunskaper och övriga kvalifikationer samt lång anställning i företaget. I syfte att utveckla och uppnå en gynnsam arbetsorganisation bör företagen ge sådana lönehöjningar till arbetstagare som uppfyller ovan angivna villkor.

Lokalt överenskomna lönetillägg ska årligen ses över för att bibehålla dess värde.

Notera att detta enbart gäller lokalt överenskomna tillägg, dvs där företaget träffat överenskommelse med den lokala fackliga organisationen (klubb eller avdelning), t ex om ansvarstillägg eller förstemanstillägg som är knutna till en viss funktion. Ersättningar som företaget ensidigt beslutat om omfattas inte.

8.3 Skiftersättningar

Skiftersättningarna räknas upp på sedvanligt sätt.

Vid skiftarbete på vardagar utges utöver ordinarie lön ett tillägg av

	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
	kr/tim	kr/tim	kr/tim
för andra skiftet (eftermiddagsskiftet)	5,22	5,34	5,47
för tredje skiftet (nattskiftet)	10,36	10,59	10,85

9.3 Traktamente

Beloppet avseende traktamente utges med

88 kronor per dag fr o m 1 april 2012 (dvs ej ändrat).

12.1 Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester

Beloppet för lägsta semesterlön ändras till:

1.311 kr fr o m den 1 april 2013

1.341 kr fr o m den 1 april 2014

1.372 kr fr o m den 1 april 2015

B. Övriga ändringar

3.1 Anställning på prov

3.1 Provanställning

Vi har ändrat bestämmelsen om provanställning så att det inte blir så att den som är provanställd automatiskt får en tillsvidareanställning om arbetsgivaren missar att en vecka innan provotidens utgång informera om att anställningen ska upphöra. Fortfarande gäller att arbetsgivaren ska säga till en vecka innan, men det är en ordningsregel som inte påverkar anställningen.

Vi inför också en ny skrivning som innebär att vid sjukdom eller annan frånvaro under provanställningstiden kan arbetsgivaren förlänga provanställningen i motsvarande

omfattning som frånvaron. Vid beslut om förlängning ska arbetsgivaren skriftligen meddela den provanställda detta senast 14 dagar innan den ursprungliga provanställningen löper ut.

3.3 Anställningsbevis

I en ny punkt 3.3 skriver vi in en bestämmelse om anställningsbevis som finns i partihandelsavtalet. Bestämmelsen har följande lydelse.

3.3 Anställningsbevis

Vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis. Detta ska innehålla uppgift om anställningens karaktär, arbetstidens längd samt lön. Om anställningen avser en begränsad tid ska, om det är möjligt, anges när anställningen ska upphöra. Ändring i anställningsbeviset ska göras vid väsentlig förändring av befattning eller arbetstidsmått.

Anmärkning

Arbetsgivaren överlämnar kalendermånadsvis till den lokala fackliga organisationen en förteckning över nyanställda arbetstagare inom avtalsområdet. På förteckningen behöver dock inte upptas sådana arbetstagare som anstälts för viss tid vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet eller kortare vikariat. Överenskommelse om annan rutin i detta hänseende (exempelvis överlämnande av kopia av rapport till försäkringskassa, kopia av anställningsbevis e dyl) kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Denna bör också informeras när arbetstagare sagt upp sin anställning.

3 a. 1 Inhyrd personal

Den sjätte strecksatsen förtydligas och får följande lydelse.

Genomsnittligt förtjänstläge för jämförbar grupp (GFL), detta enligt vid varje tidpunkt gällande bemanningsavtal mellan LO och Almega Bemanningsföretagen.

4.1 Viktig förändring av bestämmelsen om ordinarie arbetstid

En viktig förändring i årets avtal är att det införs en möjlighet för de lokala parterna att komma överens om avsteg från kollektivavtalets bestämmelser om arbetstidens förläggning. Det innebär att man kan komma överens om exempelvis arbete på lördagar, före kl. 6.00 eller om arbetspass på mer än åtta timmar. Det anges dock i avtalet att det normalt inte ska förläggas fler än fem arbetspass per vecka för en arbetstagare.

För att underlätta schemalägningsarbetet har vi också skrivit in att arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan träffa överenskommelse om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila.

Punkten får nu följande lydelse

Den ordinarie arbetstiden är för dagtidsarbete, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka och förläggs i regel måndag – fredag mellan kl 06.00 och 18.00.

Vid förläggning av arbetstid mellan kl. 06.00 – 07.00 ska arbetstagare som har svårt att under denna tid ordna barntillsyn för barn under 12 år, lämna sitt medgivande till arbetstidsförläggningen i fråga.

Arbetspassens längd får uppgå till högst 8 timmar.

År då nationaldagen infaller en lördag eller söndag ska arbetstiden reduceras med åtta timmar. För dessa timmar utges ersättning motsvarande helglön (se 7). Reduceringen sker genom helledig dag om inte lokal överenskommelse träffats om annat. Den lediga tiden ska läggas ut under maj eller juni månad samma år. Arbetstagare med veckolön eller lön för längre tidsenhet erhåller en ledig dag utan löneavdrag.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna punkt. Normalt ska dock inte fler än fem arbetspass förläggas per vecka.

En ny punkt 4.7 angående dygnsvila får följande lydelse.

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan träffa överenskommelse om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila.

6.3 Föräldralön

Svenskt Näringsliv och LO har träffat en överenskommelse om att införa en försäkring om kompletterande föräldrapenning. Den beräknas träda i kraft den 1 januari 2014 och från den tidpunkten kommer företagen att betala en premie till den försäkringen. Från samma tidpunkt kommer kollektivavtalets bestämmelse om föräldralön att utmönstras ur avtalet. Det innebär att företagen därefter inte ska betala ut föräldralön enligt punkten 6.3 i kollektivavtalet.

17 Försäkringar

Bestämmelsen om försäkringar tillförs ett klagörande av vad som redan gäller om ett företag som är medlem i en kollektivavtalsbärande arbetsgivarorganisation lämnar föreningen eller ett hängavtalsbundet företag säger upp kollektivavtalet. Detta skrivs in i ett nytt andra stycke som får följande lydelse.

Vid eventuellt utträde ur arbetsgivarorganisationen eller uppsägning av kollektivavtalet gäller skyldigheten att upprätthålla försäkringsavtalet med Fora hela kollektivavtalsperioden ut.

18 Avtalets giltighetstid

Punkten uppdateras och har nu följande lydelse.

Mom 1

Avtalet gäller från och med den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016 med två månaders ömsesidig uppsägningstid. Om begäran om förhandling framställs senast den 31 januari 2016 gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2016 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sker inte uppsägning senast den 31 januari 2016, gäller avtalet fortfarande ett år med samma uppsägningstid osv år från år.

Mom 2 Särskild uppsägningsregel

Part äger rätt att senast den 30 september 2014 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 mars 2015.

Kontakta Gunnar Adler eller undertecknad vid ytterligare behov av information.

Med vänlig hälsning

LIVSMEDELSFÖRETAGEN



Anna Nordin

Tel 08-762 65 07

E-post anna.nordin@li.se

LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGAR

Utgångspunkten för de lokala förhandlingarna ska vara en lönepolicy, en lönestruktur och ett lönesystem som stödjer möjligheterna att ta tillvara och utveckla arbetsorganisation, teknik och de anställdas och företagets totala kompetens. Lönepolicyn, lönestrukturen och lönesystemet ska också stimulera till produktivitetsökning och förnyelse för ökad konkurrenskraft och är hjälpmedel för att förbättra företagets totala kompetens och för att stimulera de anställdas utveckling i arbetet.

Arbetsgivaren och arbetstagarna har ett gemensamt ansvar för att alla arbetstagare ges möjlighet till ökad kompetens och utveckling i arbetet.

En förutsättning för detta är ett målmedvetet arbete på företaget för att skapa för alla anställda gemensamma och av alla anställda kända utgångspunkter för såväl arbetsorganisationen som för lönesystemet. Sådant arbete sker i samverkan mellan de lokala parterna.

I samband med de lokala förhandlingarna ska de lokala parterna kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån diskrimineringslagens krav. Särskilt ska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas. Kartläggningen och analysen ska genomföras så att kravet på den enskildes integritet tillgodoses. Kartläggningen och analysen ska också omfatta frågan om omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling finns.

Vid fördelning av det lokala löneutrymmet ska särskild hänsyn tas till enskilda anställda eller grupper av anställda med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling. Lösningar ska eftersträvas som innebär att mera betydande ojämnheter i förtjänstutvecklingen för olika grupper undvikes. Speciellt ska anställda med tidlön beaktas.

Förhandlingsordning

Fördelningen ska ske genom överenskommelse mellan lokala parter. De lokala parterna utgörs av arbetsgivaren och den Handels utser. I de fall de lokala parterna efter förhandling inte kan träffa överenskommelse om beräkning respektive fördelning har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall de centrala parterna inte kan enas om fördelningen av det lokala löneutrymmet utläggs detta generellt.

Tidtabell

Part som önskar förhandla om fördelning ska senast den 16 augusti 2013 begära förhandling hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs läggs löneutrymmet ut generellt.

Begäran om central förhandling ska vara motparten tillhanda senast den 13 september 2013.

För avtalsåren 1 april 2014-31 mars 2016 ska part som önskar förhandla om fördelning senast den 7 februari 2014 respektive 6 februari 2015 begära förhandling hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs läggs löneutrymmet ut generellt. Begäran om central förhandling ska vara motparten tillhanda senast den 4 april 2014 respektive 10 april 2015.

Stockholm den 31 maj 2013

Livsmedelsföretagen

Handelsanställdas förbund

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Kollektivavtal för äggförsäljningsfirmor 1 april 2013 - 31 mars 2016
Parter	Livsmedelsföretagen Handelsanställdas förbund
Tid	28, 29 och 31 maj 2013
Plats	Livsmedelsföretagens kontor i Malmö och Stockholm
Närvarande för	arbetsgivarparten Anna Nordin, ordförande och vid protokollet Gunnar Adler Roine Johansson Claes Björklund Per-Erik Johansson arbetstagarparten Mikael Segel Kerstin Gustafsson (29 maj) Marie-Louise Viktor – Gerhardsson (29 maj)
Justeringsmän	Anna Nordin Mikael Segel

§ 1 Kollektivavtalsuppgörelse

Parterna träffade överenskommelse om kollektivavtal för ostföretag, för tiden 1 april 2013 - 31 mars 2016 enligt särskild överenskommelsehandling (bilaga).

§ 2 Traktamente

Det noteras att traktamentet för år 2013 är oförändrat i förhållande till föregående år, dvs. 88 kr.

§ 3 Föräldrapenningsförsäkring

Från och med den tidpunkt som den mellan Svenskt Näringsliv och LO träffade överenskommelsen om att införa



en försäkring om kompletterande föräldrapenning träder i kraft utmönstras bestämmelsen i avtalet avseende föräldralön.

§ 4**Arbetsgrupp**

Parterna ska gemensamt undersöka utformningen av bestämmelsen om skiftformstillägg.

§ 5**Uppsägning**

Parterna äger rätt att senast den 30 september 2014 säga upp avtalet till upphörande av utgången av den 31 mars 2015.

JUSTERAT

