

**Arbetsgivarfrågor
Lagerpersonal vid glassföretag,
filial- och depålager
samt direktsäljare
Juni 2013**

Nytt avtal med Handelsanställdas förbund - Lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt direktsäljare

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 övriga ändringar i kollektivavtalet.

Ett resultat av årets förhandlingar är att parterna ska träffas igen den 28 augusti för att diskutera hur löneökningarna ska fördelas. Vi på arbetsgivarsidan vill att så stor del som möjligt ska läggas på provisionerna.

Notera att reglerna om förläggning av arbetstid har ändrats.

Avtalet omfattar följande företag och arbetsplatser:

GB Grossisten i Dalarna AB, Borlänge
GB Grossisten i Fyrbodal AB, Munkedal
GB Grossisten i Gävle AB, Gävle
GB Grossisten Ljusdal, Ljusdal
GB Grossisten Mellannorrland, Umeå
GB Grossisten i Stockholm AB, Stockholm
GB Grossisten i Värmland AB, Karlstad
GB Grossisten Sydost AB, Kalmar
GB Grossisten Sydväst AB, Jönköping, Halmstad
GB-Grossisten i Sörmland AB, Flen, Södertälje
GB-Grossisten Syd AB, Simrishamn, Kristianstad

GB-Grossisten i Örebro AB, Örebro
Varsegogrossisten i Norrbotten AB

A. Löneökningar och uppräknings

Fortsatta förhandlingar om årets löner!

I årets förhandlingar har vi på arbetsgivarsidan drivit att löneökningarna ska läggas på provisionslönerna. Avtalet innehåller sedan tidigare två delar om löneökningar, det är höjningen av utgående löner och potten.

Eftersom det i kollektivavtalet finns särskilda regler om att potten ska hanteras i förhandling mellan de lokala parterna, dvs. det enskilda företaget och avdelningsombudsmannen (eller fackklubben om man har en sådan) kunde Handels inte gå med på att träffa överenskommelse om att lägga hela potten på provisionerna. Vi gjorde då så att vi på arbetsgivarsidan direkt begärde lokal förhandling med facket. Förhandlingen blir gemensam för alla företagen och kommer att genomföras **den 28 augusti kl 9.00 på Livsmedelsföretagens kansli i Stockholm**. Ju fler företag som är representerade vid förhandlingen desto bättre, ni är alla välkomna!

Vi har dock redan nu konstaterat att även Handels är positiva till att potten används till höjning av provisionslönerna. Den skrivning som finns i avtalets punkt 5.1.1.b som handlar om hur avtalsenlig höjning ska fördelas på fast och rörlig del (provisioner) har också ändrats för år 2013. För i år gäller att hälften av potten ska användas till höjning av provisionsandelen om parterna inte kommer överens om något annat. Det är alltså det sämsta resultat det kan bli i denna del. Vi hoppas dock på att resultatet av förhandlingen ska bli att en större del av löneökningarna ska läggas på provisionerna. För att komma framåt i förhandlingarna är vi beroende av information från företagen om hur lönerna bestäms i företagen. Vi återkommer till er i denna fråga.

Detta innebär att företagen inte nu ska höja lönerna för arbetarna, utan vänta tills vi återkommer efter förhandlingarna i augusti. Däremot ska avtalet tillämpas i övriga delar, t.ex. uppräkningsarna av frystilläggen och semesterlönstilläggen.

Avtalets skrivningar om löneökningar

Som sagt är löneökningarna i avtalet liksom tidigare uppdelade i två delar, dels en höjning av de utgående lönerna, dels en pott som ska fördelas. Den fördelningsbara potten utgör 50 procent av löneökningarna, se krontalen för potten nedan. Ett framsteg är att minimilönerna höjs med 82 procent (jämfört med 100 procent i tidigare avtal).

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 123,44 kr/tim som minimilön.

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 126,08 kr/tim som minimilön.

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 167 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 167 öre per timme. Vid pottens fördelning hänvisas till bilaga C.

c) För tiden **2015-04-01 – 2016-03-31** gäller 128,81 kr/tim som minimilön.

5.1.3 Anställningstidstillägg

I årets förhandlingar om Partihandelsavtalet har Svensk Handel och Handels enats om ett anställningstidstillägg som utgör en del av normen för årets avtal. Det är bakgrunden till att det nu skrivs in i vårt 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 alla anställda nu utöver löneökningarna enligt 5.1.1 ovan också ska få ett anställningstidstillägg.

Det är också möjligt för de lokala parterna att till exempel i samband med att ett lönesystem byggs upp enas om att anställningstillägget inte ska gälla på företaget.

Bestämmelsen har följande lydelse:

5.1.3 Anställningstidstillägg

Om de lokala parterna inte enas om annat betalas ett anställningstidstillägg till arbetstagare som efter fyllda 18 innehaft fem års anställning inom samma företag. Tillägget betalas fr o m den första i den månad då femårsgränsen uppnåtts.

Beloppet för anställningstidstillägg uppgår till

2 öre per timme fr o m den 1 april 2013

3 öre per timme fr o m den 1 april 2014

5 öre per timme fr o m den 1 april 2015

5.3 Lokalt överenskomna tillägg

Avtalet får 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 ansvarstillägg eller förstemanstillägg som är knutna till en viss funktion. Ersättningar som företaget ensidigt beslutat om omfattas inte.

5.4 Frystillägg

Frystillägget i punkt 5.4, ändras till

9,41 kr per timme fr o m den 1 april 2013.

9,62 kr per timme fr o m den 1 april 2014.

9,85 kr per timme fr o m den 1 april 2015.

9.3 Traktamente

Beloppet avseende traktamente utges med

88 kronor per dag fr o m 1 april 2013 (dvs ingen ändring från 2012).

12.1 Semesterlön

Beloppet för lägsta semesterlön, punkt 12.1, ändras till

1 308 kr per dag fr o m den 1 april 2013.

1 338 kr per dag fr o m den 1 april 2014.

1 369 kr per dag fr o m den 1 april 2015.

B. Övriga ändringar

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 tillträde 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 anställts 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.

4.1.2 Viktig förändring angående arbetstidsförläggning

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 före kl. 6.00, efter kl. 14 på lördagar eller på söndagar. Det är också möjligt att enas om arbetspass på mer än nio timmar.

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.

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.

18 Försäkringar

Bestämmelsen om försäkringar tillförs ett klagörande av vad som redan gäller om att 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.

19 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 undviks. 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 lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt direktsäljare 1 april 2013 - 31 mars 2016
Parter	Livsmedelsföretagen Handelsanställdas förbund
Tid	28, 29 och 31 maj 2012
Plats	Livsmedelsföretagens kontor i Malmö och Stockholm
Närvarande för	arbetsgivarparten Anna Nordin, ordförande och vid protokollet Gunnar Adler Henric Appelkvist (den 28 maj) arbetstagarparten Mikael Segel
Justeringsmän	Anna Nordin Mikael Segel

§ 1 Kollektivavtalsuppgörelse

Parterna träffade överenskommelse om kollektivavtal för lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt direktsäljare, för tiden 1 april 2013 - 31 mars 2016 enligt särskild överenskommelsehandling (bilaga).

§ 2 Provision

De centrala parterna är positiva till att potten används till öknings av provisionslönerna. Företagen begär genast gemensam förhandling om fördelning av potten för 2013. Förhandlingen kommer att äga rum den 28 augusti 2013 i Stockholm. Respektive förbund kallar företrädare för de lokala parterna.

§ 3 Traktamente



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

§ 4**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.

§ 5**Uppsägning**

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

JUSTERAT

