

Arbetsgivarfrågor

Nr 11

December 2011

Nya avtal på 14 månader med Livsmedelsarbetareförbundet

Livsmedelsföretagen träffade den 12 december nya avtal med Livsmedels-arbetareförbundet för tiden den 1 februari 2012 – 31 mars 2013. Enligt avtalen ska lönerna öka med 3 procent under avtalsperioden på 14 månader, vilket innebär en löneökningstakt på 2,6 procent per år. Notera att ändringarna gäller först från och med den 1 februari 2012.

Ändringarna gäller samtliga Livsmedelsföretagens kollektivavtal med Livsmedelsarbetareförbundet, dvs. Livsmedelsavtalet som omfattar tilläggen för

- Bagerier (bagerier och konditorier)
- Bakmedelsindustrin
- Bryggeriindustrin
- Brännvinsbränneri och stärkelseindustrierna
- Chokladindustrin
- Glassindustrin (tillverknings- och lagerpersonal)
- Jästbolaget AB
- Konservindustrin
- Margarinindustrin
- Matfågelslakterier
- Mejeriindustrin
- Santa Maria AB
- Slakteri- och charkuteribranschen
- Äggproduktionsindustrin

samt kollektivavtalen för

- Kafferosterier och kryddfabriker
- Kvarnindustrin
- Tobaksindustrin
- Vin- och spritindustrin
- Wasa – OLW-avtalet

Förhandlingar om nya avtal med Hotell och Restaurang Facket och Handelsanställdas förbund genomförs under våren 2012. Det gäller Serveringsavtalet, Butiksavtalet, avtalet för ostföretag, avtalet för äggförädlingsfirmor och slutligen avtalet för lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt direktsäljare.

Lönepotter

Lokala förhandlingar ska upptas om fördelning av en lönepott om

- **395** öre per timme och anställd per den 1 februari 2012.

Lönepotten fördelas genom överenskommelse mellan de lokala parterna. Fördelningen ska ske med utgångspunkt från avtalets löneprinciper (punkten 4 i de allmänna villkoren) och enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer. Inför löneförhandlingarna ska de lokala parterna göra 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.

För de företag som tillämpar **månadslön** utgör potten i stället 687 kr per månad för heltidsanställda. Vid deltidsarbete justeras beloppet i proportion till arbetstiden. Vid månadslön blir talet för generell fördelning vid oenighet 515 kr.

Lönebilaga

För att göra bestämmelserna om lönerevision mer tillgängliga och på så sätt underlätta hanteringen förs texten in som en bilaga till Livsmedelsavtalet, se **bilaga 1**.

Uppräkningar

Avtalslöner (lägstlöner/minimilöner) i avtalen höjs med

- 395 öre per timme från och med den 1 februari 2012.

Ob-tillägg och övriga tillägg räknas upp med

- 3 procent från och med den 1 februari 2012.

Garantin för semesterlön ändras till

- 1.241 kr för vuxna och 915 kronor för minderåriga från och med den 1 februari 2012.

Notera att andra nivåer för semesterlönegaranti kan gälla för de tilläggsavtal som ryms inom livsmedelsavtalet.

Vi kommer inom kort att sända ut information om vad uppräkningsarna av bland annat ob-tilläggen medför för krontal för de olika branscherna.

Allmänna anställningsvillkor

Parterna har enats om ett par språkliga justeringar för att förtydliga avtalets innebörd. Livsmedelsavtalet 5.5 första punkten i första stycket får följande innehåll:

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

Livsmedelsavtalet 8.2 får följande innehåll:

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

Avtalet om utbildning och kompetens

Avtalet om utbildning och kompetens, bilaga G till Livsmedelsavtalet har redigerats och anpassats till dagens utbildningssystem, se **bilaga 2**.

Även Bageritilläggets text om grundläggande yrkesutbildning har moderniserats, se **bilaga 3**.

Arbetsgrupp arbetsmiljö och företagshälsovård

Liksom övriga parter inom industrin har Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet enats om att tillsätta en arbetsgrupp inom området arbetsmiljö och företagshälsovård som ska verka inom ramen för Industriavtalet. Det innebär inte några förändringar i kollektivavtalen.

Tilläggsavtalet för mejeriindustrin

Punkten 6 Inställelseersättning

Bestämmelsen om ersättning för inställelse för arbete under beredskap förenklas något genom att ersättningen blir densamma för lördag, söndag, helgdagsafton och helgdag. Därmed följer den också samma systematik som bestämmelsen om beredskapsersättning. I detalj innebär ändringen följande.

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 punkten 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.

* * *

Nya avtalstryck kommer senare att skickas ut till företagen.

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida www.li.se

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post. Kontakta Lotte Andersson på tel. 08-762 65 18 eller maila till lotte.andersson@li.se och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning

LIVSMEDELSFÖRETAGEN



Anna Nordin

Bilaga 1

Lönebilaga

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 deltidarbete 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.

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. Yrkeshögskoleutbildning

En yrkeshögskoleutbildning (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).

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 bedrivs 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 företagets 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 skolåret 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.