



Nya kollektivavtal för tjänstemän

Livsmedelsföretagen har träffat nya kollektivavtal med Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023, d.v.s. för 29 månader framåt.

Avtalet är uppdelat två avtalsperioder; period 1 för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2022 och period 2 för tiden 1 april 2022 – 31 mars 2023. Lönerevisionstidpunkterna är den 1 november 2020 och den 1 april 2022 om de lokala parterna inte kommer överens om en annan tidpunkt. Inga retroaktiva löneökningar för perioden 1 april – 31 oktober 2020 ska utgå.

Nedan följer information om de nya avtalens innehåll i de delar som ändrats samt information om lönerevisionerna.

Löner

För Unionen och Sveriges Ingenjörer ska lönehöjningarna bestämmas vid överläggningar mellan de lokala parterna på företaget i enlighet med respektive löneavtal. Om parterna inte kan enas om annat är ökningstalet ("potten") 2,8 procent den 1 november 2020 respektive 2,2 procent den 1 april 2022.

I avtalet med Unionen finns en individgaranti som stadgar att varje heltidsanställd medlem i Unionen som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 485 kronor per månad den 1 november 2020 och minst 314 kronor per månad den 1 april 2022. Efter lönerevisionen ska månadslönen för medlem i Unionen uppgå till lägst 20 134 kronor per månad den 1 november 2020 respektive lägst 20 577 kronor per månad den 1 april 2022. För deltidsanställd tjänsteman ska beloppen fördelas proportionellt utifrån anställningsgraden.

För medlem i Unionen som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre minimilön än ovan angivet tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger kan lägre minimilön tillämpas om lokal överenskommelse träffas om det.

I avtalet med Sveriges Ingenjörer saknas individgaranti och minimilönenivå. För medlem i Sveriges Ingenjörer eller annat akademikerförbund ska lönen diskuteras och överenskommas direkt med den enskilde akademikern eller, om lokal akademikerklubb finns, med klubben.

Avtalet med Ledarna är ett tillsvidareavtal utan avtalade lönepotter. Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna bestäms på företagsnivå. I Ledaravtalet betonas att lönesättningen ska vara individuell. Det är viktigt att en direkt dialog äger rum mellan löneansvarig chef och medarbetaren.

Deltidspensionsavsättning

Genom det nya avtalet ökas avsättningen för premieintjänande till deltidspensionsförsäkring med 0,4 procent från och med den 1 november 2020. Beloppet kommer liksom tidigare att faktureras medlemsföretaget av Collectum.

För medlem i Ledarna gäller särskilt att deltidspensionsavsättning utgör ett inslag i dialogen om ny lön för individen och hanteras med beaktande av den lokala tillämpningen av Ledaravtalet.

Den anställde kan välja att använda pengarna till att finansiera en deltidspension. Om medarbetaren inte använder pengarna för deltidspensionering kommer pengarna precis som tidigare att i stället förstärka den kollektivavtalade ålderspensionen.

Ändringar i de allmänna villkoren

Nedanstående ändringar är gemensamma för Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna

Ändringar i tjänstemannaavtalets bilaga 5; arbetstidsförkortning och deltidspension

Reglerna om arbetstidskonto har ändrats på sådant sätt att den ledighet som tjänsteman inte tar ut under avtalsåret i stället betalas som pensionspremie. Detta gäller även för tjänsteman som inte gör något av de tre valen om uttag av arbetstidskontot.

Ändringar i tjänstemannaavtalets bilaga 2; arbetstidsbestämmelser (övertidsregler)

Mom 7:4, 3 stycket, i bilagan, ändras på sådant sätt att det möjliggörs att återföra 175 timmar till övertidsutrymmet efter uttag av kompensationsledighet.

Ändringar rörande pension och pensionsålder

Ändringar har införts i avtalets allmänna villkorsdel i anledning av ny lagstiftning till följd av ändrade pensionsåldrar. Ändringarna i denna del är följande:

Tjänstemannaavtalet punkt 1.3: Tjänstemän som uppnått pensionsåldrarna

För tjänstemän som uppnått den ålder som anges i § 32 a lagen om anställningsskydd (LAS) eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som anställts efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas på företaget, gäller avtalet med följande inskränkningar:

- Rätten till sjuklön framgår av 8.6.2 och
- Uppsägningstiden framgår av 11.3.3.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om anställningsvillkor som avviker från avtalet.

Tjänstemannaavtalet punkt 8.6.2: Tjänstemannen har uppnått den för tjänstemannen gällande pensionsåldern enligt ITP-planen

Om tjänstemannen har uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen vid anställningen kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att tjänstemannen inte ska ha någon rätt till sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjuklöneperioden. Om en sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala tjänstemannaorganisationen.

Vid uppnådd pensionsålder enligt § 32 a LAS gäller 8.4.5 endast om särskild överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

Tjänstemannaavtalet punkt 11.3.4: Uppnådd pensionsålder

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i § 32 a lagen om anställningsskydd (LAS) eller senare ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna underrättelse om detta minst en månad i förväg. Anställningen avslutas då en månad efter att underrättelse lämnats, dock tidigast vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i § 32 a LAS.

Efter arbetsgivarens underrättelse enligt stycke 1 behöver reglerna om varsel till lokal arbets-
tagarorganisation, överläggning och förhandling enligt § 33 a LAS inte tillämpas.

Arbetsgrupper

Livsmedelsföretagen är överens med Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna att delta i två industrigemensamma arbetsgrupper. Dessa avser behandla dels framtagande av handledning vid föräldraledighet samt dels utreda frågor rörande arbetsanpassning och rehabilitering samt säkerhetskultur och arbetsintroduktion. Arbetsgruppernas arbete ska vara slutfört under 2022.

Nya kollektivavtalstryck kommer att utsändas till medlemsföretagen så snart dessa är tryckta. Avtalen kommer även att finnas tillgängliga på vår hemsida. För ytterligare rådgivning är ni välkomna att kontakta oss på Livsmedelsföretagen genom att ringa vår rådgivning för arbetsgi-
varfrågor på telefon 08-762 54 50 eller e-posta till radgivning@li.se.

Henrik van Rijswijk
förhandlingschef



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida livsmedelsforetagen.se