



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor

Kafferosterier och Kryddfabriker, april 2016

Nytt avtal från 1 april 2016

Livsmedelsföretagen har tidigare sänt ut information om de kollektivavtal som tecknats och som gäller från och med den 1 april 2016. Där beskrivs bland annat den lönerevision som ska göras per den 1 april. I detta cirkulär finns siffror för lägsta lön m.m. som kommer att gälla för arbetare inom avtalet för Kafferosterier och Kryddfabriker för tiden 1 april 2016 – 31 mars 2017.

Avtal för Kafferosterier och Kryddfabriker den 1 april 2016 – 31 mars 2017

1 Löner

1. Lokala förhandlingar ska upptas om fördelning av en lönepott om

- 294 öre per timme och anställd respektive 511 kronor i månaden för heltidsanställd per den 1 april 2016.

Lönerevision

Bilaga I i avtalet för Kafferosterier och Kryddfabriker ges en delvis ny lydelse enligt Bilaga 1

2 Avtalslöner och ob-tillägg

1. Avtalslöner avseende arbetstagare fyllda 18 år (och löner för ungdomar fyllda 16 och 17 år där dessa anges i kronor) uppräknas med
 - 294 öre per timme fr o m den 1 april 2016
2. Avtalslöner för anställda med + 12 månader respektive + 24 månaders anställning uppräknas med
 - 294 öre per timme fr.o.m. den 1 april 2016

Nya minimilöner blir:

Lönegrupp	1/4 2016
16 år	97,25
17 år	104,56
18 år	124,42
+ 12 månader	133,06
+ 24 månader	135,36

3. Måltidsersättningen i punkt 9.1 ändras till
 - 91 kronor fr.o.m. den 1 april 2016
4. Lägsta semesterlön i avtalet ändras för vuxna arbetstagare till
 - 1 347 kronor fr.o.m. den 1 april 2016

3 Arbetsgrupp om lönesättning

Parterna enas om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp om lönesättning enligt Bilaga 2

4 Förhandlingsordning

Parterna enas om en ny förhandlingsordning enligt **Bilaga 3**.

5 Deltidspension

För premieintjänande till deltidspension avsätts ytterligare 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

6 Arbetstidskonto

Bilaga C i avtalet för Kafferosterier och Kryddfabriker under punkten 5.4 ändras och får följande innehåll.

5.4 Ledighet som inte tagits ut

Ledighet som inte tagits ut under perioden 1 april – 31 mars förfaller och behållningen på arbetstidskontot betalas som pensionspremie/deltidspensionspremie senast den 30 april.

Avsättningar till pensionspremie enligt den nya lydelsen i 5.4 görs första gången 2017.

7 Industrigemensamma arbetsgrupper om arbetsmiljö och likabehandling.

Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet deltar i de industrigemensamma arbetsgrupper om arbetsmiljö och likabehandling som parterna inom Industriavtalet enats om, se **Bilaga 4**.

Lönerevision – förhandling om nya löner

1. Lönepott

Lokala förhandlingar ska upptas om fördelning av en lönepott om

- 294 öre per timme och anställd per den 1 april 2016.
Vid månadslön utgör potten för heltidsavlönade i stället
- 511 kr per månad för anställd per den 1 april 2016
Vid deltidarbete justeras beloppet i proportion till arbetstiden (med faktorn 174 timmar per månad för heltidsarbete).

2. Lägsta löneökning

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje arbetstagare som omfattas av lönerevisionen ur lönepotten erhålla en löneökning om minst 147 öre per timme eller, vid månadslön, 256 kronor i månaden. Vid deltidarbete justeras beloppet i proportion till arbetstiden.

3. Löneförhandlingen

Vid lönerevisionen ska de lokala parterna förhandla om fördelningen av lönepotten. I förhandlingen ska parterna överväga och diskutera de förslag till fördelning som läggs fram. Fördelningen ska göras med utgångspunkt från kollektivavtalets löneprinciper, se avtalet för Kafferosterier och Kryddfabriker punkt 6.1 och enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer. Syftet med förhandlingarna är att de lokala parterna ska enas om en fördelning av lönepotten. Vid behov kan de centrala parterna bistå de lokala parterna i lönerevisionsarbetet med information om lönebestämmelsernas innebörd och tillämpning.

Inför löneförhandlingarna gör de lokala parterna en genomgång av löneprinciperna och de befintliga lönesystemen.

Ett riktmärke för de lokala förhandlingarna är att de bör vara avslutade senast den 30 september.

4. Samverkan

De lokala parterna bör i god tid före lönerevisionen i samverkan arbeta fram faktorer för lönesättningen som utgår från löneprinciperna och är anpassade till förutsättningarna på företaget.

5. Vad gäller vid oenighet?

Om de lokala parterna inte kan enas om fördelningen av lönepotten har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Innan central förhandling ska de lokala parterna i skrifter till sina respektive förbund klargöra i vilka delar och av vilka orsaker de lokala parterna inte kunnat enas.

Central förhandling ska begäras senast två månader från den dag lokal förhandling förklarats avslutad. Har en begäran om central förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan komma överens om längre tid.

Om inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse om fördelning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Livsmedelsföretagen-Livs. Detta ska ske senast en månad efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Lönenämnden ska besluta om fördelningen med ledning av vad som anges i löneprinciperna.

Lönenämnden består av två representanter för Livsmedelsföretagen, två representanter för Livs och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Part som inte iakttar de tidsfrister som anges i denna punkt förlorar rätten att föra frågan vidare. Efter att en tidsfrist löpt ut eller Lönenämnden fattat beslut betalar arbetsgivaren ut de nya lönerna.

Arbetsgrupp om lönesättning

1. Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet tillsätter en partsgemensam arbetsgrupp på förbunds nivå om lönesättning. Arbetsgruppen ska bestå av fyra personer, två från respektive förbund.
2. Arbetsgruppen får i uppdrag att utarbeta ett stödmaterial för lokala parter som närmare beskriver lönerevisionsbestämmelsens innebörd och hur de kan hanteras i praktiken.
3. Som ett led i arbetet ska parterna ta del av hur lokala parter i olika företag arbetar med lönesättning i syfte att finna goda exempel på hantering för spridning i branschen. Detta ska inkludera en undersökning av hur olika lönesystem är uppbyggda och parternas process i att utarbeta systemen.
4. Särskilt fokus bör läggas på hanteringen av lönerevisioner i mindre företag och arbetsgruppen ska överväga vilka särskilda råd som bör ges till lokala parter vid hantering av lönerevision i sådana verksamheter.
5. Målet är att parterna senare ska genomföra gemensamma möten för medlemmar där lönerevisioner behandlas. Avsikten är att parterna då ska presentera sin gemensamma syn på lönerevisionsbestämmelsen och hur lönefaktorer och lönesystem kan utarbetas och konstrueras.
6. När arbetsgruppen inleder sitt arbete kan förbunden arrangera en gemensam träff om lönesättning mellan Livsmedelsföretagens förhandlare och Livsmedelsarbetareförbundets ombudsmän. Utgångspunkten är att då klara ut att de båda förbunden i huvudsak har samma uppfattning om vad lönerevisionsbestämmelsen innebär, dvs. att lönesättning är ett samverkansområde, att det ska genomföras lokala förhandlingar om lönepottens fördelning, att löneprinciperna ska följas m.m.
7. Arbetsgruppens arbete ska redovisas till förhandlingsledningarna senast den 31 december 2016.

Livsmedelsavtalet, Tobaksavtalet, Vin- och spritindustrin, Kafferosterier och Kryddfabriker

Fredsplikt och förhandlingsordning

1. Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under avtalets giltighetstid.

Anmärkning

Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt kap. III huvudavtalet SAF-LO.

2. Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av detta avtal.

3. Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

4. Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet

Vad som i punkterna 5-7 och 10-11 sägs ifråga om frister och väckande av talan gäller inte tvister som avses i 34 § och 35 § MBL. I sådana tvister gäller vad som sägs i 37 § MBL.

Anmärkning

I tvist enligt lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar ersätter förhandlingsordningens bestämmelser 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.

5. Begäran om lokal förhandling

Uppkommer en rättstvist enligt lagen om anställningsskydd ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Om tvisten avser ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska begäran nå motparten senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Gäller tvisten skadestånd eller annat fordringsanspråk enligt lagen om anställningsskydd ska begäran nå motparten senast fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs, t.ex. då uppsägningen skedde, eller fordringen förföll till betalning. Har arbetstagaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan eller skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd räknas tiden från den dag anställningen upphörde. Gäller tvisten ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande uppgår tidsfristen för att begära förhandling i ett sådant fall till en månad.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två år efter det att de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

Anmärkning

För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. indrivningsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.

6. Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande bör begäran om central förhandling nå motparten senast två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

När det gäller tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL och förhandlingar rörande inhyrning eller entreprenad enligt 38 § MBL ska begäran om central förhandling nå motparten senast två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

I en annan tvist än som avses i tredje och fjärde stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två månader från den dag då lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje, fjärde eller femte stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

7. Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan komma överens om längre tid.

8. Förhandlingsprotokoll

Om så begärs ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska justeras av parterna.

9. Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

10. Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Detta gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

11. Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tillsvidare, ska talan väckas inom två veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades. I tvist om skadestånd eller annat fordringsanspråk som grundar sig på anställningsskyddslagen ska talan väckas inom fyra månader från nu nämnda dag. I andra tvister ska talan väckas inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutades. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom två veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

12. Övrigt

Parterna är överens om att denna förhandlingsordning gäller med samma löptid och uppsägningstid som 1938 års huvudavtal mellan SAF-LO. Det innebär att

förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Om det mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet gäller kollektivt löneavtal vid den tidpunkt då huvudavtalet med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut förlängs förhandlingsordningen att upphöra att gälla med löneavtalets utlöpande.

När det gäller bestämmelsen i punkten 1 Fredsplikt i denna förhandlingsordning är parterna överens om att den regleringen avser fredsplikt under giltighetstiden för Livsmedelsavtalet, Tobaksavtalet, Avtalet för Vin- och spritindustrin och Avtalet för Kafferosterier och Kryddfabriker.

I vissa särskilda fall, t.ex. vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan föras utan föregående förhandlingar och denna förhandlingsordning ska inte medföra förändringar av gällande rätt.

Förhandlingsordningen ersätter kap. II huvudavtalet SAF-LO som i övrigt gäller mellan parterna.

DIREKTIV INDUSTRIGEMENSAM ARBETSGRUPP OM ARBETSMILJÖ

Parterna inom industriavtalet är ense om att inrätta en arbetsgrupp med funktionen att tills vidare, dvs. utan bestämt slutdatum, samordna det partsgemensamma arbetet med arbetsmiljöfrågor. Syftet är att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin. Arbetsgruppen ska ta tillvara erfarenheter genom att följa och hålla sig informerade om det pågående partsgemensamma arbetsmiljöarbetet och utvecklingen i stort på arbetsmiljöområdet. Vid behov kan gruppen genomföra partsgemensamma seminarier och/eller informationsinsatser. Gruppen ska också samråda kring hur industrins parter bäst tar tillvara sina gemensamma intressen vad gäller utveckling och arbete som bedrivs inom Prevent, Arbetsmiljö i samverkan Svenskt Näringsliv, LO & PTK.

Arbetsgruppen ska bestå av åtta ledamöter, fyra från arbetsgivarparten och fyra från arbetstagarparten. Som ledamöter ska utses arbetsmiljöexperter inom respektive organisation och arbetsgruppen ska två gånger per år rapportera och redovisa sin uppfattning om utvecklingen på arbetsmiljöområdet till Förhandlingsrådet. Arbetsgruppen bestämmer inom sig formerna för arbetet.

Gruppen ska kunna lämna förslag till partssamarbeten och eventuella forskningsprojekt som parterna bör initiera.

Under 2016 och 2017 ska arbetsgruppen rikta särskild uppmärksamhet åt frågan hur tillämpningen utvecklas i fråga om den nya föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Gruppen ska i första hand titta på tillämpningen till den del som den avser företag inom industrin men även på tillsynen i vad den avser andra sektorer. Gruppen ska särskilt beakta frågan om tillämpningen eller tillsynen av föreskriften på lokal nivå på något sätt kommer i konflikt med de kollektivavtal parterna träffar. Dessa frågor ska fortlöpande rapporteras till Förhandlingsrådet.

Beroende på de iakttagelser arbetsgruppen gör ska gruppen lämna förslag på lämpliga åtgärder. Det kan vara t.ex. att stödja till de lokala parterna i att handha föreskriften eller att industrins parter gemensamt ska ha kontakter med Arbetsmiljöverket och med andra intressenter i syfte att skapa opinion i för parterna angelägna frågor. En sådan fråga skulle kunna vara att Arbetsmiljöverket bör göra ändringar eller justeringar i föreskriften eller i de allmänna råd som verket utformat i anslutning till densamma.

DIREKTIV INDUSTRIGEMENSAM ARBETSGRUPP OM HANDLEDNING LIKABEHANDLING

Bakgrund

Det är ett för parterna gemensamt intresse att verka för likabehandling i arbetslivet, gällande såväl jämställdhet mellan kvinnor och män som andra diskrimineringsgrunder.

Likabehandling definieras av att värna principen om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer och på lika villkor.

Diskrimineringslagen har till syfte att uppnå likabehandling. Diskrimineringsgrunderna enligt lagen är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagens syfte är tänkt att uppfyllas genom diskrimineringsförbuden och genom krav på aktiva åtgärder.

Diskrimineringsförbuden är avsedda att motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall, medan aktiva åtgärder, förutom ett sådant syfte, också har till ändamål att skapa lika möjligheter och rättigheter för alla anställda.

Förutom vad som sägs i lag och i Arbetsdomstolens praxis är såväl arbetsgivare som arbetstagare betjänta av att dessa frågor belyses utifrån ett mer praktiskt perspektiv. Därför uppdras åt Industrins grupp för jämställdhet och mot diskriminering att ta fram en praktisk handledning rörande likabehandlingsfrågor. Industrins grupp för jämställdhet och mot diskriminering får även i uppdrag att låta utreda huruvida det är möjligt att göra diskrimineringslagen dispositiv genom kollektivavtal.

Uppdrag

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor på arbetsplatserna. Handledningen ska vara användbar för både små och stora företag och ska fungera som ett hjälpmedel för de lokala parterna. Arbetsgruppen utses av och rapporterar till Industrins grupp för jämställdhet och mot diskriminering. Arbetsgruppen ska bestå av tre representanter från arbetsgiversidan och tre representanter från arbetstagersidan.

Handledningen ska avse konkreta situationer som förekommer på arbetsplatserna såsom i samband med rekrytering och vid beslut om befordran eller utbildning och kompetensutveckling och inbegripa lönekartläggningsfrågor. Eftersom det redan finns mycket erfarenhet av hur likabehandlingsarbete, inkluderande arbete för jämställdhet mellan kvinnor och män, kan bedrivas på ett framgångsrikt vis ska handledningen grundas på goda exempel. När det gäller lönekartläggning ska arbetsgruppen beakta de arbeten som redan gjorts mellan parterna.

När det gäller funktionsnedsättning ska handledningen belysa de stöd- och anpassningsåtgärder som kan krävas för att medverka till att en person med funktionsnedsättning kommer i en jämförbar situation med personer utan sådan funktionsnedsättning.

Vidare ska frågor rörande trakasserier och sexuella trakasserier behandlas i handledningen och då främst frågor om hur arbetsgivaren bör utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och de åtgärder som kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Arbetsgruppen ska även överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bl.a. i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal. Ett sådant kollektivavtal

ska innebära att de parter som omfattas av kollektivavtalet är undantagna från Diskrimineringsombudsmannens tillsyn. Arbetsgruppens arbete ska tjäna till vägledning för en diskussion inom Industriavtalet huruvida parterna gemensamt ska driva påverkansarbete gentemot regering och riksdag i syfte att ett lagstiftningsinitiativ ska tas gällande en dispositiv diskrimineringslag.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 31 mars 2017. Om nya kollektivavtal ska tecknas till den 31 mars 2017 kan tidpunkten behöva förlängas till den 30 juni 2017.

Var god kontakta undertecknad vid ytterligare behov av information.

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Gunnar Adler

Tel 08-762 65 24

E-post gunnar.adler@li.se



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation