Arbetsgivarfrågor

Nr 9
April 2010

Nytt avtal på 22 månader med Livs

Vi har träffat nytt avtal med Svenska Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) för tiden 1 april 2010 – 31 januari 2012. **Livsmedelsavtalet** omfattar

- 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
- Aktiebolaget Stadex
- Äggproduktindustrin

Förhandlingar pågår avseende övriga avtal, bland annat Serveringsavtalet och Tobaksavtalet.

Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal

Löner

Lönepotter

Lokala förhandlingar ska upptas om fördelning av en **lönepott** om

- 116 öre per timme från och med den 1 juni 2010
- 296 öre per timme från och med den 1 juni 2011

Notera särskilt datumen för lönerevisionerna. Det sker alltså ingen revision av löner före den 1 juni 2010.

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 87 öre förläggas generellt per den 1 juni 2010 och 222 öre förläggas generellt per den 1 juni 2011. 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 87 öre förläggas generellt per den 1 juni 2010 och 222 öre per den 1 juni 2011. Central part har rätt att för slutligt avgörande till lönenämnden ***Li*** – Livs överlämna frågan om fördelning av 29 öre per den 1 juni 2010 respektive 74 öre per den 1 juni 2011.

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.

Årets avtal saknar individgaranti och regler om att lönen ska stämmas av vid viss tidpunkt.

Uppräkningar

Avtalslöner (lägstlöner/minimilöner) i avtalen höjs med

- 116 öre per timme från och med den 1 juni 2010
- 296 öre per timme från och med den 1 juni 2011

Ob-tillägg och övriga tillägg räknas upp med

- 0,9 procent den 1 juni 2010
- 2,3 procent den 1 juni 2011

Garantin för semesterlön ändras till

- 1.178 kr för vuxna och 868 kr för minderåriga från och med den 1 juni 2010
- 1.205 kr för vuxna och 888 kr för minderåriga från och med den 1 juni 2011

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

Allmänna anställningsvillkor

Föräldralön

Föräldralöneperioden utökas med en månad till fem månader. Förlängningen av föräldralöneperioden gäller för ledighet som är förlagd till tiden från och med den 1 april 2010.

Arbetstidskonto

Reglerna om arbetstidskonto förändras inte genom detta avtal och tidigare års nivå på 2,64 procent av löneunderlaget för föregående kalenderår fortsätter att gälla.

Förändringar i semesterlagen

Som vi tidigare informerat om har en ny semesterlag trätt i kraft från och med den 1 april 2010, se cirkulär nr 5, 2010. Av det cirkuläret framgår att den nya semesterlagen innehåller en del förändringar och förtydliganden, främst vad gäller kortare anställningar och reglerna om semesterlönegrundande frånvaro. Läs mer om detta i nästa nummer av vårt nyhetsbrev Arbetsgivarnytt. Reglerna i vårt kollektivavtal med Livs om bland annat hur semesterlönen ska beräknas har dock inte ändrats och fortsätter att gälla.

Inhyrning från bemanningsföretag

Frågan om anlitande av bemanningsföretag har lösts genom en överenskommelse om en förstärkt förhandlingsskyldighet, se bilaga.

En arbetsgivare ska enligt MBL förhandla inför anlitande av bemanningsföretag. Enligt det nya avtalet har arbetsgivaren en skyldighet att förhandla vissa särskilda frågor i det fallet att

- arbetsgivarens bemanningsbehov avser en längre period än fem veckor, och

- Livs i samband med MBL-förhandlingen om inhyrningen gör gällande att inhyrningen skulle medföra brott mot 25 § LAS, dvs. reglerna om företrädesrätt till återanställning.

Den förstärkta förhandlingsskyldigheten innebär i den situationen

1. att arbetsgivaren ska redogöra för skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning,

2. att förhandlingen ska omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan lösas genom återanställning av företrädesberättigade och om dessa har tillräckliga kvalifikationer för arbetet, och

3. att parterna om det behövs ska bedöma förutsättningarna för en överenskommelse om avsteg från lagens regler om turordning för återanställningar. Vid en sådan förhandling ska företagets behov av kompetens särskilt beaktas.

Om parterna är oeniga i frågan huruvida användningen av bemanningsföretag strider mot 25 § LAS och arbetsgivaren ändå vill anlita bemanningsföretaget, ska arbetsgivaren snarast påkalla central förhandling. Om parterna efter avslutad central förhandling är oense kan frågan hänskjutas till en särskild skiljenämnd.

Förutsatt att arbetsgivaren på detta sätt driver frågan kan han, efter att ha genomfört den lokala förhandlingen, använda sig av bemanningsföretag till dess en vecka förflutit från beslutet i skiljenämnden. Om arbetsgivaren följer nämndens beslut ska parterna verka för att ”bilägga eventuella rättstvister” rörande brott mot 25 § LAS.

Om arbetsgivaren inte begär central förhandling ska inhyrningen inte påbörjas. Om prövning i skiljenämnden inte begärs ska inhyrningen avslutas inom fjorton dagar från den centrala förhandlingen.

Konditorier

Parterna är överens om att under avtalsperioden diskutera förutsättningarna för att göra en anpassning av kollektivavtalet till de förhållanden som gäller för konditorier.

Tilläggsavtalet för mejeriindustrin

I punkt 2 avseende lönegrupperna har några redaktionella ändringar gjorts i syfte att förtydliga tabellen. Vidare har grupptilläggen i grupp 2 respektive 3 tagits bort, då storleken på dessa inte längre korresponderar mot dagens avtalslönenivåer. I konsekvens härmed har även näst sista stycket i grupp 4 tagits bort. Avtalslönerna har räknats upp med avtalsuppgörelsernas värde per 1 juni 2010 resp.1 juni 2011.

Punkt 4 om övertidstillägg har fått ett förtydligande genom att de två sista styckena på sid 104 dragits samman till ett stycke och fått en utformning som tydligare anger att principen för betalning för 2 respektive 3 timmar har samma innebörd oavsett om det är fråga om vardag eller sön- och helgdag.

* * *

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: Överenskommelse om förstärkt förhandlingsskyldighet vid anlitande av bemanningsföretag

Bilaga B

§ 1 Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt § 3 istället för inhyrning.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25§ lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

§ 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av en ledamot från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarsidan rätt att utse en ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Högsta domstolen eller Svea hovrätt.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i § 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

§ 3 Överenskommelse om turordning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt vid företrädesrätt till återanställning kan de lokala parterna *inför uppsägning eller återanställning* träffa överenskommelse om turordning mellan arbetstagarna. Företagets behov av kompetens skall i förhandlingarna särskilt beaktas. De centrala parterna kan begära förhandling om en sådan överenskommelse, om det föreligger synnerliga skäl. *Sådana synnerliga skäl gäller inte om frågan gäller en begäran om förhandling angående en överenskommelse om turordning i en inhyrningssituation.*

Direktivförslag

Arbetsgrupp rörande inhyrning av personal

Bemanningsdirektivet är ett EU-direktiv som anger vilka arbets- och anställningsvillkor som ska gälla för personal som hyrs ut av bemanningsföretag. Direktivet syftar till att stärka den uthyrda personalens trygghet och tillgodose kundföretagens behov av flexibel personalförsörjning. Direktivet innehåller också regler om att bemanningsbranschen inte får särbehandlas på ett negativt sätt. Hinder för bemanningsföretag och uthyrd personal ska därför inventeras av medlemsländerna och om möjligt tas bort.

Regeringen har tillsatt en utredning som fått i uppdrag att utreda hur bemanningsdirektivet bör implementeras. Utredningen sker i samråd med arbetsmarknadens parter. Utredaren ska presentera sitt betänkande senast den 29 oktober 2010. Senast den 5 december 2011 ska bemanningsdirektivet vara genomfört i EU:s alla medlemsstater.

En arbetsgrupp tillsätts för att

- diskutera och samla information om de olika problemsituationer som facken menar har uppstått eller kan uppstå på avtalsområdet,
- diskutera och samla information om vilken funktion som bemanningsföretagen spelar för företagen i olika situationer,
- diskutera och samla information om hur bemanningsbranschen (fack och arbetsgivare) ser på och hanterar olika problemsituationer,
- skapa bättre förståelse hos bägge parter för de EU-rättslig och konkurrensrättsliga frågor som kan aktualiseras vid en begränsning av inhyrning,
- följa utredningen om implementering av bemanningsdirektivet och, när så är möjligt, diskutera vad ett lagförslag och kommande lag kan innebära för parternas avtal, och
- följa och utvärdera tillämpningen av den bemanningslösning som införts i parternas avtal.

Gruppens arbete ska, om parterna inte är överens om annat, vara klart senast 31 januari 2012.

Fredsplikt råder i dessa frågor på samma sätt som för löneavtalen mellan parterna.