

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Löner och allmänna anställningsvillkor 1 april 2023 – 31 mars 2025
Parter	Livsmedelsföretagen Unionen
Datum	31 mars 2023
Plats	Stockholm
Närvarande för	Arbetsgivarparten Henrik van Rijswijk (vid protokollet) Jonatan Boman Linnéa Eriksson Arbetsstagarparten Jessica Bromander Annie Winblad
Justering	Henrik van Rijswijk Jessica Bromander

§ 1 Nytt avtal

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom livsmedelsindustrin för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025

§ 2 Löner

Avtal om lönebildning i företagen med giltighetstid 1 november 2020 – 31 mars 2023 prolangeras för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025 med följande ändringar.

Ändring av punkten 3:6 i löneavtalet

Ett löneutrymme bildas den 1 april 2023 om 4,1 procent samt den 1 april 2024 om 3,3 procent. Från dessa löneutrymmen ska avräkning göras för avsättning till deltidspension med 0,2 procent den 1 april 2023 samt 0,2 procent den 1 april 2024.

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kan enas om lönerna för avtalsperioden, ökas lönesumman för de medlemmar i Unionen vid företaget som omfattas av lönerevisionen med 3,9 procent den 1 april 2023 och med 3,1 procent den 1 april 2024, varav varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 700 kronor per månad den 1 april 2023 och minst 525 kr per månad den 1 april 2024.

Om överenskommelse om lönerevisionsdatum enligt punkt 3:3 i löneavtalet inte träffas gäller som lönerevisionsdatum den 1 april 2023 och 1 april 2024 enligt ovan.

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 21 927 kronor per månad den 1 april 2023 och 22 607 kronor per månad den 1 april 2024.

För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger, fordras lokal överenskommelse.

§ 3 Deltidspension

För premieintjänande till deltidspensionsförsäkring avsätts 0,4 procent från och med den 1 april 2023. Av dessa 0,4 procent belastar 0,2 procent det första avtalsåret och 0,2 procent det andra avtalsåret.

§ 4 Avtalet om allmänna anställningsvillkor jämte bilagor

Avtalet om allmänna anställningsvillkor jämte bilagor med giltighetstid 1 november 2020 – 31 mars 2023 prolongeras för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025 med följande ändringar och tillägg:

Avtalets punkt 11.3.4 – Uppnådd pensionsålder

Bestämmelsen konsekvensändras mot bakgrund av ändringar i avtalade pensionsåldern i ITP1 och ITP2 och erhåller följande lydelse:

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 arbetstagarorganisation, överläggning och förhandling enligt § 33 a LAS inte tillämpas.

Anmärkning:

Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen uppnår den avtalade pensionsåldern enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen huruvida denne vill avsluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i § 32 a lagen om anställningsskydd (LAS).

Upplysning:

Den ålder som anges i § 32 a LAS är från och med 1 januari 2023 69 år.

Den avtalade pensionsåldern enligt ITP-planen är från och med 1 januari 2023 66 år för ITP 1 och 65 år för ITP 2.

Avtalets Bilaga 7 – Arbetsmiljö

Följande text införs som stycke 2 och 3 i bilagan:

Arbetsmiljö är den fysiska, organisatoriska och sociala miljön som omger de anställda på arbetsplatsen och utgör grunden för det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är en process för att systematiskt identifiera, bedöma och åtgärda arbetsmiljörisker på en arbetsplats.

För att skydda både liv och hälsa är det viktigt att genomföra arbetet med att förbättra säkerhet och välbefinnande, på ett sätt som tillförsäkrar sunda och säkra arbets-

förhållanden på arbetsplatsen. Detta kan uppnås genom olika åtgärder och metoder, som syftar till att förbättra de anställdas hälsa och arbetsmiljö samt minska frånvaro, vilket även ökar produktivitet, kvalitet och lönsamhet hos arbetsgivaren.

Till protokollet antecknas följande (icke avtalstext):

Parterna är överens om att införandet av två nya stycken i bilaga 7 "Arbetsmiljö – lokalt arbete" inte utgör en dubbelreglering i kollektivavtalet av de vid tidpunkten gällande föreskrifterna i AFS 2015:4 (Arbetsmiljöverkets författningssamling 2015:4 "Organisatorisk och social arbetsmiljö"). Eventuella avvikelser från eller överträdelser av gällande lagstiftning avseende organisatorisk och social arbetsmiljö ska således enbart hanteras i enlighet med vad som föreskrivs i den arbetsmiljörättsliga lagstiftningen.

Avtalets Bilaga 8 – Förhandlingsordning

Som en konsekvensändring av ändringarna i Bilaga 9 enligt nedan införs ett nytt stycke i Bilaga 8, punkt 8 (Begäran om central förhandling) såsom nytt stycke 6 med upplysning i kursiv stil:

Upplysning

Tidsfrist för påkallande av central förhandling avseende lönerevisionsförhandling med Unionen regleras i lönebildningsavtalet med Unionen, Bilaga 9 punkt 4.1.

Avtalets Bilaga 9 – Lönebildningsavtal

I bilagans punkt 3 – Löneprocessen och de lokala förhandlingarna – införs underrubriker i enlighet med bilaga A (nedan).

I bilagans punkt 4 – Förhandlingsordning och fredsplikt – ändras stycke 4.1 och erhåller följande lydelse:

4.1

Har lokal förhandling om lönerevision genomförts och avslutats i oenighet har endera parten rätt att föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast två (2) veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

4.2 [Oförändrad text]

§ 5 Överenskommelse om arbetsgrupp

Parterna överenskommer om tillsättande av en arbetsgrupp. Arbetsgruppens syfte är att se över lönebildningsavtalets skrivning om osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män (punkt 2, stycke 6 och 7) och vid behov uppdatera texten utifrån ett genusperspektiv. Arbetet i gruppen ska genomföras under avtalsperioden.

§ 6 Prolongering m m

Parterna är överens om att Arbetstidsavtalet liksom Överenskommelsen om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid, Överenskommelsen om ersättning för veckovila, avtalen om Konkurrensklausuler respektive Rätten till arbetstagares uppfinningar, Avtalet om omfattnings- och tillämpningsregler samt Överenskommelsen om Kompetensutveckling prolongeras med samma giltighetstid som avtalet mellan parterna om allmänna anställningsvillkor.

§ 7 Giltighetstid

Förevarande avtal om lönebildning i företagen och allmänna anställningsvillkor gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.



Henrik van Rijswijk



Jessica Bromander

**Bilaga A till förhandlingsprotokoll om löner och allmänna anställningsvillkor
Livsmedelsföretagen – Unionen 1 april 2023 – 31 mars 2025**

3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

Mom 3:1

Gemensamma utgångspunkter

Mom 3:2

Dialog mellan lönesättande chef och medlem i Unionen

Mom 3:3

Förutsättningar för lönerrevisionen

Mom 3:4

Process vid utebliven löneökning

Mom 3:5

Klarläggande av avtalets intentioner och principer

Mom 3:6

Om lokala parter inte kan enas - individgaranti och lägsta lön

