

MOTIONER OCH UTLÅTANDEN

Kollektivavtal

DAGORDNINGSPUNKT

nr 50-53

Innehåll

Dagordningspunkt 50	3
Motion nr 59 Angående företagshälsovården	3
Motion nr 60 Angående arbetstagares hälsa	3
Motion nr 61 Angående krav på minimigräns av företagshälsovård	4
Motion nr 62 Angående friskvårdstimmar på betald ordinarie arbetstid	4
Motion nr 63 Angående friskvårdsbidrag i kollektivavtalet	5
Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 59, 60, 61, 62 och 63	5
Dagordningspunkt 51	7
Motion nr 64	7
Angående visstids rätt till sjuklön de första 14 dagarna vid arbetsolyckor	7
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 64	7
Dagordningspunkt 52	9
Motion nr 65	9
Angående permission	9
Motion nr 66	9
Angående permission för egen 60-årsdag	9
Motion nr 67	9
Angående lön per dag bilaga F	9
Motion nr 69	10
Angående förlängd uppsägningstid	10
Motion nr 70	10
Angående matersättning för arbetande som inte har tillgång till lagad mat och personalmatsal med servering	10
Motion nr 91	10
Angående extra semesterdagar	10
Motion nr 93	11
Angående antal semesterdagar m.m.	11
Motion nr 96	11
Angående semesterlagen	11
Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 65, 66, 67, 69, 70, 91, 93 och 96	12
Dagordningspunkt 53	13
Motion nr 68	13
Angående stärk den kollektiva styrkan – inför lokal konflikträtt	13
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion nr 68	13

Dagordningspunkt 50

Motion nr 59

Angående företagshälsovården

Från Ivone Bris, Carlsberg Supply Company, Ramlösa

FHV ska vara en del av det förbyggande arbetsmiljöarbetet tillsammans med företaget och den fackliga arbetsorganisationen. I avtalet står det att det är angeläget att arbetsorganisationen får möjlighet att delta vid upphandling av företagshälsovårdens tjänster. Då upphandlingen av FHV ofta sker utan fackets medverkan styrs det mot att göras till så lågt pris som möjligt. Detta leder till att endast de nödvändiga hälsokontroller bedrivs samtidigt som att FVH nyttjas efter tillstånd från chefen då skadan eller problem redan uppstått. FHV kan då betraktas som partiska gentemot arbetstagaren och förtroendet för FHV skadas. Det har förekommit att FHV istället för att undersöka orsaken till patientens problem som en del i det förebyggande arbete och verka för en förändring föreskrivit kortsiktig symptom initierad behandling. Exempelvis har medarbetare fått sömnmedel utskrivet av företagsläkare då arbetstagare inte klarar ett nytt infört treskift eller att upprepade behandling med kortison sprutor och/ eller värktabletter vid smärtor och ledproblem bedrivits, ty detta är billigare än sjukskrivning för företaget.

Jag föreslår att kongressen beslutar

- Besvarad att** Livs verkar för att införa ett tydliggörande och en ändring i avtalet om arbetsorganisationens vikt av deltagande vid upphandling av FHV, till ett måste,
- Besvarad att** Livs verkar för och betonar vikten av ett förebyggande arbete som ligger på FHV i avtalet så företaget riktar in sig mera på förbyggande alternativ,
- Besvarad att** Livs verkar för ett tillägg i avtalet om individens rätt till val av läkare om förtroendet redan har skadats.

Motion nr 60

Angående arbetstagares hälsa

Från Livsklubben HKScan AB, Skara

Vårt hälsotal sjunker. Vi äter onyttigare och rör oss mindre. Vi behöver en kontinuerlig hälsoundersökning minst vartannat år. En hälsoundersökning är en bra investering.

Bilbesiktning och skyddsronder är lagstadgat så bör även hälsoundersökning vara, förslagsvis ingå i kollektivavtalet, som hemförsäkringen. Givetvis så ska hälsoundersökning göras av icke kapitalistiska vårdinrättningar.

Kostnaden ligger idag på ca 1660 kr (VGR) och görs i två steg.

Dag 1: Provtagning, mäter blodtryck, syn-hörsel kontroll (45 min.)

Dag 2: Kroppsundersökning, sammanfattning och ev. rekommendationer (30 min.).

Besvarad *Vi föreslår att kongressen beslutar*
att hälsoundersökning ska ingå i kollektivavtalet.

Motion nr 61

Angående krav på minimigräns av företagshälsovård

Från Fazer Bageri Umeå Livsklubben

Många medlemmar dras med monoton arbetsmiljö som leder till problem med exempelvis nacke, rygg och axlar. Inte sällan blir insatser från företagshälsovården reaktiva snarare än proaktiva, i den mån en verkligt fungerande företagshälsovård finns att tillgå. Därför finns ett behov av att utarbeta en definition på vad en godtagbar minimi nivå är och avtalsvägen ålägga arbetsgivaren att i högre grad än idag arbeta proaktivt avseende de anställdas hälsa.

Besvarad *Vi föreslår att kongressen beslutar*
att utarbeta en definition på vad som är en godtagbar miniminivå avseende samt ställa högre krav på proaktivt hälsoarbete gentemot arbetsgivaren i Bilaga B i kollektivavtalet.

Motion nr 62

Angående friskvårdstimmar på betald ordinarie arbetstid

Från Livsklubben Arla Foods, Kallhäll

Med tanke på hur många tunga fysiska arbetsuppgifter som idag finns inom Livsmedelsindustrin, samt hur ohälsotalen stadigt ökar. Kan en lösning på detta vara att skapa fler möjligheter till en sundare livsstil.

Då många företag redan i dag främjar en sund livsstil och ett hälsosamt leverne och därmed bidrar till sina anställdas hälsa genom ge de anställda möjlighet till friskvård per arbetsvecka på betald arbetstid, önskar vi att även alla företag inom Livsmedelsindustrin stöder denna tanke.

Hur detta skall formuleras eller vad som skall ingå eller var och hur detta skall ske ger vi fria händer till förhandlarna att definiera.

Besvarad *Vi föreslår att kongressen beslutar*
att de anställda ges möjlighet till 3 timmars friskvård per arbetsvecka på betald arbetstid.

Motion nr 63

Angående friskvårdsbidrag i kollektivavtalet

Från Livsklubben Fiedler & Lundgren, Malmö

Många medlemmar i livsmedelsarbetareförbundet kämpar dagligen med monotona och tunga arbetsuppgifter samt stress i vardagen. Motion och rörelse kan för många vara avgörande för att undvika arbetsrelaterade skador och sjukdomar. Att arbetsgivarna tar ansvar för sina anställdas hälsa anser vi borde vara en självklarhet. Minskade sjukskrivningar samt rehabiliteringskostnader gagnar även företagen och samhället i stort.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- Besvarad** att förbundet ska arbeta för att friskvårdsbidrag till samtliga anställda skall skrivas in i kollektivavtalet.
- Besvarad** att friskvårdsbidraget skall uppgå till minst 3000kr per anställd och år.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 59, 60, 61, 62 och 63

I motion 59 föreslår motionären

- att** Livs verkar för att införa ett tydliggörande och en ändring av avtalet om arbetsorganisationens vikt av deltagande vid upphandling av FHV, till ett måste.
- att** Livs verkar för och betonar vikten av ett förebyggande arbete som ligger på FHV i avtalet så företaget riktar in sig mera på förebyggande alternativ.
- att** Livs verkar för ett tillägg i avtalet om individens rätt till val av läkare om förtroendet redan har skadats.

I motion 60 föreslår motionären

- att** hälsoundersökning ska ingå i kollektivavtalet.

I motion 61 föreslår motionären

- att** utarbeta en definition på vad som är godtagbar miniminivå avseende, samt ställa högre krav på proaktivt hälsoarbete gentemot arbetsgivaren i Bilaga B kollektivavtalet.

I motion 62 föreslår motionären

- att** de anställda ges möjlighet till 3 timmars friskvård per arbetsvecka på betald arbetstid.

I motion 63 föreslår motionären

- att** förbundet ska verka för att friskvårdsbidraget till samtliga anställda ska skrivas in i kollektivavtalet,
- att** friskvårdsbidraget skall uppgå till minst 3 000 kr per anställd och år.

Motionerna 59, 60, 61, 62 och 63 behandlar rena avtalsfrågor. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att avtalsfrågor inte ska behandlas av kongressen. Övergripande avtalskrav ska behandlas av förbundsmötet i samband med att avtalsfrågan behandlas. I de fall avtalskraven inte är övergripande utan kan hänföras till något av Riksavtalen, ska det hänskjutas

till respektive förhandlingsdelegation och där ställas mot övriga krav som är angelägna vid förhandlingstillfället.

Styrelsens förslag

att anse motionerna 59, 60, 61, 62 och 63 besvarade.

Dagordningspunkt 51

Motion nr 64

Angående visstids rätt till sjuklön de första 14 dagarna vid arbetsolyckor

Från Livsklubben Fazer Bageri, Lund

Idag är visstidsanställda den mest utsatta gruppen på våra arbetsplatser. Trots åtgärderna mot missbruk av visstidsanställningar så är de fortfarande utsatta under tiden innan de når en tryggare anställning. Skulle en olycka inträffa på arbetsplatsen är den deltid/visstidsanställda inte berättigad någon sjuklön från arbetsgivaren utöver de dagar han redan är schemalagd. De är dessutom de som ofta tvingas utföra de mest riskfyllda arbetsuppgifterna.

I en rapport gjord av arbetsmiljöverket ” Arbetsmiljö för hyresarbetskraft” pekar de framförallt på att otrygga anställningsformer ökar riskerna för att drabbas av en arbetsplatsolycka.

Vi anser därför att deltids/visstidsanställda ska få rätt till sjuklön de första 14 dagarna då en arbetsplatsolycka har inträffat. De ska få åttio procent utav medelnittet de tjänat de senaste 6 månaderna.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag att kongressen verkar för att ett sjuklön system ska införas för deltids/visstidsanställda vid en arbetsplatsolycka.

Avslag att arbetsgivaren ska betala deltids/visstidsanställda sjuklön de första 14 dagarna vid en arbetsplatsolycka.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 64

I motion 64 föreslår motionären

att arbetsgivaren ska betala deltids/visstidsanställda sjuklön de första 14 dagar vid en arbetsplatsolycka.

Rätten till sjuklön är inte inskrivet i våra kollektivavtal utan är reglerat i sjuklönelagen och omsatt i sjukförsäkringen via Försäkringskassan. Arbetsgivaren betalar sjuklön de första 14 dagarna vid olycksfall eller sjukdom ersättning utefter gällande anställningsavtal och därefter tillfaller ansvaret Försäkringskassan.

Regelverket täcker upp för denna situationen om anställningsavtalet löper ut under sjukskrivningstiden, även om det sker under de första 14 dagarna av sjukperioden. Ansvaret övergår här till Försäkringskassan.

Utän att gå in på vissa undantag skrivs alla i Sverige in i sjukförsäkringen om individens årsinkomst överstiger 10 700 kr per år. Därmed finns även garantinivåer utifrån olika situationer kopplat till olika beräkningsgrunder. Ersättningen fastställs efter hur korta eller långa anställningar individen har haft. Även om anställningarna är korta, men är återkommande, blir ersättningen nästan som om individen fortsatt vore anställd hos arbetsgivaren.

Deltidsanställdas eller visstidsanställdas situation är lika sett till arbetstidsmåttproblematiken oberoende om en olycka inträffar, eller om arbetet resulterat i sjukdom. Motionären vill göra skillnad på olycksfall och sjukdom vilket inte sjukförsäkringen gör. Förbundsstyrelsen anser att nuvarande ordning är bra.

Styrelsens förslag
att avslå motion 64.

Dagordningspunkt 52

Motion nr 65

Angående permission

Från Livsklubben Atria Sverige, Sköllersta

I Livsmedelsavtalet står det under permission, livsmedelsanställda har rätt till permission vid plötsligt sjukdomsfall hos hemma boende nära anhörig. I dagens samhälle bor inte hela familjen i samma hushåll. Barnen flyttar när de ska utbilda sig vidare och andra flyttar efter vart man får ett arbete. Det ska inte hindra för att ta hand om varandra när man har drabbat av svårt sjukdomsfall.

Besvarad *Vi föreslår att kongressen beslutar* att kongressen beslutar och ge uppdrag för förbundet att verka för att avtalstexten hemmaboende ska tas bort från Livsmedelsavtalet i kommande förhandlingar.

Motion nr 66

Angående permission för egen 60-årsdag

Från Livsklubben Barilla Sverige, Filipstad

Att fylla 60 år är en viktig milstolpe i en människas liv. Idag ingår inte egen 60-årsdag i permissionsreglerna.

Besvarad *Vi föreslår att kongressen beslutar* att förbundet verkar för att permission för egen 60-årsdag ska ingå i permissionsreglerna.

Motion nr 67

Angående lön per dag bilaga F

Från Livsklubben Barilla Sverige, Filipstad

Medlemmarna på Barilla i Filipstad ser ett problem med uträkningen av dagslön slår väldigt fel gentemot uträkningen av timlön för visstidsanställda, det skiljer väsentligt i lön negativt för lika många dagar mot om man skall ha lägsta lön i avtalet.

Besvarad *Vi föreslår att kongressen beslutar* att uträkningen dagslön verkas för att tas bort för visstidsanställda.

Motion nr 69

Angående förlängd uppsägningstid

Från Livsklubben Fiedler & Lundgren, Malmö

Dagens arbetsmarknad är tuff för livsmedelsarbetareförbundets medlemmar. Att bli av med sitt arbete kan slå väldigt hårt mot medlemmen och även mycket negativt påverka livssituationen för dennes eventuella familj. Vägen tillbaka till arbete kan vara lång. För att underlätta något för de medlemmar som drabbas av arbetslöshet anser vi att uppsägningstiderna i kollektivavtalet bör förlängas.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad att förbundet skall arbeta för att uppsägningstiderna i kollektivavtalet behåller samma struktur men att samtliga ”steg” ökas med en månad.

Motion nr 70

Angående matersättning för arbetande som inte har tillgång till lagad mat och personalmatsal med servering

Från Livsklubben Arla Foods, Kallhäll

Vi föreslår att kongressen beslutar att ge förhandlare/representanter i uppdrag:

Vi föreslår att kongressen beslutar

Besvarad att matersättning skall utgå för arbetande som inte har tillgång till lagad mat och personalmatsal med servering.

Besvarad att matersättning skall utgå för arbetande där personalmatsal med servering är stängd under dessa arbetarens skifts arbetstider.

Motion nr 91

Angående extra semesterdagar

Från Livsklubben HFG Sverige AB, Västerås

Flertalet kollektivavtal ger den anställde rätt till fler semesterdagar baserat på vilken ålder den anställde har.

Några exempel:

28 dagar - Statställda till och med det år de fyller 29 och bankanställda över 40 år.

30 dagar - Förekommer i vissa ”halvstatliga” jobb, till exempel för anställda på Systembolaget, som fyllt 50.

31 dagar - Statsanställda mellan 30 och 39 år och kommunanställda som fyllt 40.

32 dagar - Kommunanställda från och med det år de fyller 50.
35 dagar - Statsanställda från och med det år de fyller 40.

Livsmedelsbranschen är som vi vet väldigt drabbad vad det gäller arbetsskador och arbetssjukdom. Vid stigande ålder kan det då vara välbehövligt med extra vila från arbetet för kroppen.

Besvarad ***Vi föreslår att kongressen beslutar***
att förbundet verkar för extra semesterdagar efter 40 års ålder eller liknande.

Motion nr 93

Angående antal semesterdagar m.m.

Från Livsklubben Arla Foods, Kallhäll

Vi föreslår att kongressen beslutar att ge förhandlare/representanter i uppdrag:

Besvarad ***Vi föreslår att kongressen beslutar***
att antalet semesterdagar utökas till 30 dagar
Besvarad **att** antalet semesterdagar utökas till med 5 extra dagar efter 50 års-ålder
Besvarad **att** Livs representanter i de påverkansforum där de finns representerade driver frågan om fler semesterdagar för livsmedelsarbetare och övriga arbetare.

Motion nr 96

Angående semesterlagen

Från Livsklubben Atria Sverige, Sköllersta

Idag har en arbetsgivare rätt enligt semesterlagen att lägga ut semesterperioderna under juni, juli & augusti.

Vi som arbetstagare har rätt enligt lagen att under dessa månader ha 4 veckors sammanhängande semester.

Då fler arbetsgivare vill att vi arbetstagare ska vara flexibla har fler och fler arbetsgivare börjat lägga ut semestern i 3 perioder.

Vilket gör att arbetstagare som har Barn, under juni månads början har semester när barnen är i skolan. Och om semestern läggs i augusti så har man semester när barnen börjat skolan. Som en familj vill man ha semester tillsammans.

Besvarad ***Vi föreslår att kongressen beslutar***
att avtalsdelegationen verkar för att kollektivavtalet utformas utifrån intentionerna i denna motion.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 65, 66, 67, 69, 70, 91, 93 och 96

I motion nr 65 föreslår motionären

att kongressen beslutar och ger uppdrag för förbundet att verka för att avtalstexten hemmaboende ska tas bort från livsmedelsavtalet i kommande förhandlingar.

I motion nr 66 föreslår motionären

att förbundet verkar för att permission för egen 60-årsdag ska ingå i permissionsreglerna.

I motion nr 67 föreslår motionären

att uträkningen dagslön verkas för att tas bort för visstidsanställda.

I motion nr 69 föreslår motionären

att förbundet skall arbeta för att uppsägningstiderna i kollektivavtalet behåller samma struktur men att samtliga ”steg” ökas med en månad.

I motion nr 70 föreslår motionären

att matersättning skall utgå för arbetande som inte har tillgång till lagad mat och personalmatsal med servering,
att matersättning skall utgå för arbetande där personalmatsal med servering är stängd under dessa arbetares skifts arbetstider.

I motion nr 91 föreslår motionären

att förbundet verkar för extra semesterdagar efter 40 års ålder eller liknande

I motion nr 93 föreslår motionären

att antalet semesterdagar utökas till 30 dagar
att antalet semesterdagar utökas till med 5 extra dagar efter 50 års ålder
att Livs representanter i de påverkansforum där det finns representanter driver frågan om fler semesterdagar för livsmedelsarbetare och övriga arbetare

I motion nr 96 föreslår motionären

att avtalsdelegationen verkar för att kollektivavtalets utformas utifrån intentionerna i denna motion

Motionerna 65, 66, 67, 69, 70, 91, 93 och 96 tar sikte på och behandlar rena avtalsfrågor.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att avtalsfrågor inte skall behandlas av kongressen. Övergripande avtalskrav ska behandlas av förbundsmötet i samband med att avtalsfrågor behandlas inför kommande riksavtalsförhandlingar. I de fall avtalskraven inte är övergripande utan kan hänföras till något av riksavtalen, ska de hänskjutas till respektive förhandlingsdelegation och där ställas mot övriga krav som är angelägna vid förhandlingstillfället.

Styrelsens förslag

att anse motionerna 65, 66, 67, 69, 70, 91, 93 och 96 besvarade.

Dagordningspunkt 53

Motion nr 68

Angående stärk den kollektiva styrkan – inför lokal konflikträtt

Från Livsklubben Nybergs deli, Johanneshov

Arbetsgivarsidan har de senaste 25 åren gått fram med häftiga omläggningar av sin verksamhet, ägarbyten och uppdrivna lönsamhetsmål samt ruckande på anställningstryggheten i form av staplande av olika anställningsformer och genom bemanningsföretag. Från och med 2008 har detta satts i system och många av förbundets medlemmar har förlorat sina jobb. Detta har minskat möjligheterna att förbättra medlemmarnas villkor via centrala förhandlingar. I stort sett alla arbetsvillkor förhandlas lokalt, tillämpningen av riksavtal sätts lokalt, omläggningar, omstruktureringar, nedläggningar av verksamhet och drift beslutas och genomförs lokalt, och vi står helt tandlösa eftersom fredsplikt råder i alla dessa fall. Dessutom kan en arbetsgivare bryta mot ingångna avtal utan att riskera mer än ett skadeståndsanspråk, samtidigt som fackföreningen fortsätter att vara bunden av fredsplikten.

För att rädda medlemmarnas jobb och villkor är det i dag helt nödvändigt att kunna ta konflikt lokalt och även att kunna ta till sympatiåtgärder. Lokal konflikträtt ger också arbetarkollektiven en chans att agera gemensamt och därmed stärka sig själva som grupp gentemot sin motpart. Genom detta kan den kollektiva styrkan nyttjas vilket kommer leda fram till bättre avtal. Därför bör kongressen ge ett besked om att den lokala fackliga verksamheten behöver stärkas genom att göra en aktiv yttring för att återinföra möjligheten till lokala konfliktåtgärder, särskilt lokal strejkrätt. För att lokal konflikträtt ska bli verkningfull krävs även att lagstiftningen ändras i fråga om effekterna av avtalsbrott från arbetsgivarens sida.

Vi föreslår att kongressen beslutar

Avslag
Avslag

att i varje avtalsförhandling driva kravet på lokal konflikträtt,
att begära av LO att en 24-timmars politisk strejk genomförs med kravet att fackföreningens fredsplikt ska upphöra vid brott mot ingångna avtal från arbetsgivarens sida.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion nr 68

I motion nr 68 föreslår motionären

att i varje avtalsförhandling driva kravet på lokal konflikträtt,
att begära av LO att en 24-timmars politisk strejk genomförs med kravet att fackföreningens fredsplikt ska upphöra vid brott mot ingångna avtal från arbetsgivarens sida.

Förbundsstyrelsen delar inte motionärens åsikter att det skulle lösa de problem som beskrivs i motionen. Det är andra lösningar som måste till och en del av sakerna kanske man inte ens kan påverka.

Utvecklingen som vi ser på arbetsplatserna kommer inte att stanna av även om vi skulle införa lokal strejkrätt. Det skulle däremot kunna verka emot oss genom att framtida etableringar av företag i Sverige kan minska

eftersom kapitalet vill ha stabila spelregler. Strejkrätten som vi i dag har i Sverige är lagreglerad och alltså inte en avtalsfråga.

Förbundsstyrelsen anser att den lagreglerade strejkrätt vi har i dag ska vi värna om och använda med omsorg och inte föras ned på lokal nivå. Motionären framför också att vi skall driva krav emot LO om att utlysa en 24 timmars politisk strejk och att fackföreningarnas fredsplikt skall upphöra vid brott emot ingångna avtal. Vi har en förhandlingsordning vid tvister på svensk arbetsmarknad som vi som parter har att förhålla oss till. Ytterst kan tvister avgöras i arbetsdomstolen om parterna inte kan finna någon lösning.

Styrelsens förslag

att avslå motion 68.