

## **Avtalskrav för avtal 2020**

Till: Livsmedelsföretagen

Avtalsområde: Samtliga branschavtal mellan Livsmedelsarbetareförbundet och Livsmedelsföretagen

## **Avtal som ger reallöneökningar, hög sysselsättning och konkurrenskraft**

Av Industriavtalet framgår att industrins parter samarbetar för att säkerställa en stabil lönebildning i Sverige. Det innebär att parterna ska beakta lönebildningens konsekvenser på inflation, sysselsättning och konkurrenskraft. Utgångspunkten för förhandlingarna inom industrin är industrins villkor, men hänsyn måste också tas till den svenska ekonomin i dess helhet.

Efter finanskrisens akuta skede och några turbulenta år därefter har världsekonomin genomgått en lång period av relativt stabil återhämtning. Återhämtningen har understötts av en expansiv penningpolitik som bidragit till att räntorna varit på en historiskt låg nivå under lång tid. Sysselsättningen har utvecklats starkt och i många länder är också statsfinanserna betydligt bättre. Samtidigt har produktivitetens utvecklingen inte nått upp till de nivåer som gällde före finanskrisen.

Efter en tillväxttopp 2017 och en stark inledning på 2018 har tillväxten i omvärlden gradvis dämpats. I genomsnitt har tillväxten i de länder som är viktigast för svensk export varit omkring 2,5 procent per år de senaste tre åren. Det är lägre än perioden före finanskrisen men högre än under perioden 2008-2013.

Det är osäkert hur länge konjunkturen fortsätter att ge en dämpad tillväxt och när den kommer att vända uppåt. För att möta nedgången har penningpolitiken i USA och Euroområdet, efter att under en period varit något mindre expansiv, åter lagts om i en mer expansiv riktning. Det ger draghjälp åt konjunkturen. En del konjunkturindikatorer signalerar nu att en vändning kommer under 2020. Samtidigt finns flera osäkerheter varav en del är politiskt betingade.

Även i Sverige har konjunkturen mattats av i år. En viktig orsak i Sverige är det minskade bostadsbyggandet. En dämpning av tillväxten, från mycket höga nivåer, har också skett i industrin men svensk industriproduktion fortsätter växa. Nettoexporten förväntas svara för ett viktigt bidrag till tillväxten under 2019.

I jämförelse med viktiga konkurrentländer klarar sig svensk industri bra. En genomgång av ett antal konkurrenskraftsindikatorer visar att svensk industris konkurrenskraft tydligt stärkts jämfört med 2013-2014 och även under de tre år som gått sedan förra avtalsrörelsen. Industriproduktionen har ökat, lönsamheten är god, företagens priser har ökat markant och industrins investeringar har stigit.

Arbetskraftskostnaden i nationell valuta har ökat mer i Sverige än i Västeuropa. Samtidigt har nivån på de svenska arbetskraftskostnaderna, mätt i gemensam valuta, sjunkit. Nivån på de svenska arbetskraftskostnaderna ligger nu strax under ett genomsnitt i Västeuropa. Jämfört med läget för fem år sedan är nivån på de svenska arbetskraftskostnaderna nästan 10 procent lägre.

Förändringen av kostnadsläget beror till stor del på en försvagning av kronans växelkurs. Produktiviteten har samtidigt ökat något snabbare i Sverige.

Mellan 2016 och 2018 ökade sysselsättningen i Sverige med 200 000 personer och sysselsättningsgraden steg. En stor del av ökningen har skett bland utrikes födda.

Under 2019 har ökningstakten avtagit. Att sysselsättningen den närmaste tiden förväntas öka långsammare, beror dels på en lägre befolkningstillväxt och dels på en avmattning i konjunkturen. Det finns inget som talar för att det beror på för höga lönekostnader i Sverige jämfört med omvärlden.

Inflationstakten har de senaste tre åren varit omkring två procent. De senaste månaderna har takten varit något lägre än målet och under delar av 2017 och 2018 låg takten något över. Riksbankens inflationsmål är idag det nominella ankaret för den ekonomiska politiken och penningpolitiken är fokuserad på att nå inflationsmålet. Det finns ingen motsättning mellan inflationsmålet och en stark konkurrenskraft. Tvärtom; ett inflationsmål med hög trovärdighet stärker ett lands konkurrenskraft. Parterna på arbetsmarknaden bör därför utgå från inflationsmålet som det nominella ankaret för lönebildningen i Sverige.

Våra avtalskrav beaktar industrins konkurrenskraft, inflationsmålet och sysselsättningen. Däremot anser vi att parterna inte bör fästa avseende vid tillfälliga svängningar i exempelvis konjunktur och priser. På så sätt kan parterna bidra till en lönebildning som förenar fortsatta reallöneökningar med långsiktigt stabila och därmed förutsägbara villkor för svensk industri.

## **Livsmedelsarbetareförbundet ställer följande krav:**

- Avtalet gäller för perioden den 1 april 2020 till den 31 mars 2021.
- Parterna ska medverka till att förhandlingar mellan Svenskt Näringsliv och LO om villkorsförändringar i avtalsförsäkringarna genomförs. Se bilaga 1.

### **Löner**

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Ett löneutrymme skapas på avtalsområdet genom att varje individ bidrar med 3,0 %, dock lägst 783 kronor per månad. För Livsmedelsarbetareförbundets samtliga avtalsområden motsvarar detta en löneökning om 496 öre i timmen. Områden med lågt löneläge ska särskilt uppmärksammas.

Av löneutrymmet ska alla anställda erhålla 446 öre per timme genom en individgaranti senast den 31 maj 2020. En lönepott om 50 öre skapas att fördela i lokala förhandlingar på arbetsplatsen. Områden med lågt löneläge och många kvinnor ska särskilt uppmärksammas vid den lokala fördelningen.

Lönesystem/lönestrukturer i företagen ska utformas så att de stöder en utveckling av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter.

Löneökningsbestämmelserna ska, med beaktande av de förutsättningar och behov som finns på olika arbetsplatser, utformas så att den lokala fackliga organisationen tillförsäkras ett inflytande över lönebestämmelsernas tillämpning.

Parterna ska medverka till att de lokala förhandlingar som genomförs, sker med öppenhet och insyn i samtliga anställdas löner på arbetsplatsen. Likaså vad avser fördelning av löneutrymmet. Det ska tydligt framgå från parterna om vad som är syftet med fördelning av löneutrymmet.

I det fall de lokala parterna på arbetsplatsen inte kan enas om fördelning av lönepotten ska löneutrymmet utbetalas generellt till samtliga arbetstagare på avtalsområdet senast den 30 september 2020.

Samtliga lönehöjningar ska, oavsett om höjningen skett genom lokal fördelning eller genom generellt utlägg, gälla från och med den 1 april 2020.

Avtalens bestämmelser om lägstalöner/minimilöner ska höjas i syfte att säkerställa värdet av lägstalöner/minimilöner i relation till utgående lön. Fasta ersättningar ska höjas med minst 3,0 procent.

### **Arbetstidsförkortning- deltidspension**

En ytterligare avsättning ska göras till de system för arbetstidsförkortning-deltidspension som parterna tidigare träffat överenskommelse om. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna.

### **Arbetsmiljö**

#### *Organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten*

I syfte att arbetsgivaren ska vidta arbetslivsinriktade insatser för arbetsanpassning och rehabilitering, med hänsyn till såväl arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden, ska lokala parter i samråd skriftligen ange mål och utarbeta rutiner för verksamheten med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetet ska ske utan dröjsmål. Mål och rutiner ska vara föremål för årlig översyn.

#### *Introduktion*

Vid all nyanställning, inhyrning, ny befattning eller återkomst efter en tids frånvaro ska introduktion till arbetsmiljörisker och rutiner samt arbetsmiljöpolicys ges. Introduktionen ska syfta till att minimera riskerna för ohälsa och olycksfall, främja god arbetsmiljö samt stärka företagets säkerhetskultur och sker lämpligen i partssamverkan.

#### *Hälsoundersökning*

Hälsoundersökning ska ske minst vart tredje år och vid behov innefatta individuell åtgärdsplan. Med hälsoundersökning avses medicinsk undersökning med upprättande av hälsoprofil och konditionstest. Arbetstagare som har fyllt 50 år ska ha rätt till hälsoundersökning en gång per år.

#### *Friskvårdsbidrag*

Arbetsgivaren ska mot uppvisande av kvitto utbetala ett årligt friskvårdsbidrag på arbetstagarens begäran. Skatteverkets regler kring friskvård ska tillämpas.

### **Jämställdhet**

#### *Handlingsplan efter föräldraledighet*

Arbetsgivare ska för föräldralediga som återgår i tjänst upprätta en handlingsplan för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling. I handlingsplanen ska det kartläggas om det finns behov av introduktion eller utbildning med anledning av förändrade arbetsuppgifter eller arbetssätt. Handlingsplan och kartläggning ska upprättas i samråd med den föräldraledige.

### **Arbetstider**

På varje arbetsplats ska arbetstidsscheman upprättas för längre perioder. Eventuella förändringar i arbetstidsscheman ska endast kunna ske då detta avser längre karaktär. Kortvariga förflyttningar av arbetstider ska ej kunna ske.

Definitionen för arbete ständigt nattarbete ändras till att vara under tid mellan 23.00 – 07.00 (Livsmedelsavtalet 3.1.1 anmärkning 1).

### **Anställningsavtal**

Den lokala fackliga organisationen ska utan dröjsmål erhålla kopia på anställningsbevis avseende samtliga anställningar som ingås på företaget inom avtalsområdet.

### **Lönebesked**

Arbetsgivaren ska utfärda skriftligt lönebesked där tidsperiod, arbetstid, lön, avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier samt övriga ersättningar samt avdrag särskilt framgår.

### **Arbetsgivarintyg**

Arbetsgivare ska inom två veckor efter avslutad anställning utfärda arbetsgivarintyg till berörda arbetstagare.

### **Övrigt**

Övriga ersättningar och tillägg i avtalen höjs i enlighet med tidigare praxis.

### **Avtalsperiod**

Utgångspunkten för avtalskraven är ett ettårigt avtal.

Livsmedelsarbetareförbundet förbehåller sig rätten att komplettera avtalskraven vid senare tillfälle vad gäller branschspecifika avtalskrav i enlighet med tidigare praxis.

Stockholm den 20 december 2019



Eva Guovelin  
Förbundsordförande



Johan Wennberg  
Andre ordförande



Solweig Lärsson  
Tredje ordförande

Bilaga 1

## **Avtalskrav 2020**

1. De gemensamma villkoren behöver förändras eller tillföras villkor som säkerställer att alla företag skickar rätt löneunderlag och/eller rapporterar alla individer till Fora vid inrapportering av löner.

Det finns ingen möjlighet att utdöma sanktioner eller stämma för kollektivavtalsbrott då företag inte redovisar rätt löneunderlag. Detta behöver förändras.

2. I trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) tas vållandeprövningen vid arbetssjukdom bort och arbetssjukdom ersätts fullt ut enligt skadeståndsrättsliga regler.

För arbetssjukdomar orsakade av asbestexponering i arbetet ska åldersgränsen 75 år tas bort.

3. Omställningsförsäkringen ska ge både omställningsstöd och ekonomiskt engångsbelopp (AGB) till anställda som blir uppsagda på grund av sjukdom (personliga skäl).

4. I Avtalspension SAF-LO ska månadsvis beräkning, betalning och överföring av premier till Avtalspension SAF-LO införas.

Premier till Avtalspension SAF-LO ska betalas in under hela anställningstiden, oavsett den anställdes ålder.