****

**Livsmedelsföretagens yrkanden mot Livsmedelsarbetareförbundet avtalsrörelsen 2013**

Svensk ekonomi är inne i en nedgångsfas utlöst av en svag exportmarknad inom i första hand Europa. Orderingång och leveranser inom svensk tillverkningsindustri utvecklas tydligt negativt med resultatet att antalet varsel stigit kraftigt på kort tid. Prognosen framåt är också dyster att döma av både företags- och hushålls förtroendeindikatorer. De djuplodande statsfinansiella obalanserna inom stora delar av EU, Sveriges i särklass viktigaste exportmottagare, talar för en utdragen lågkonjunktur. Denna situation är särskilt allvarligt mot bakgrund av att svensk industri inte kommit tillbaka till produktionsvolymerna före krisåren 2008-09.

Sveriges livsmedelsföretag har sedan våren 2010 befunnit sig i en lågkonjunktur. Den kännetecknas av en svag volymtillväxt på både hemma- och exportmarknaden och ökade produktionskostnader för insatsvaror och personal. Under 2011 innebar det att en generellt låg lönsamhet ytterligare försämrades. Denna negativa lönsamhetstrend har fortsatt under 2012 och har resulterat i att antalet varsel ökat snabbt. Dessutom är företagens framtidstro vad gäller personal och investeringar dyster. För att antalet uppsägningar och verksamhetsnedläggningar inte ska öka ytterligare, måste resultatet av de förestående förbundsavtalsförhandlingarna bli balanserat.

Livsmedelsföretagen eftersträvar långa förbundsavtal eftersom det skapar stabila villkor för verksamheterna. En avgörande förutsättning är dock att avtal kan träffas på en nivå som inte försämrar företagens konkurrenskraft.

Industriavtalet bygger på att de nivåförändringar av arbetskraftskostnader som parterna inom industrin kommer överens om ska vara normerande för övriga parter på arbetsmarknaden. Förändringarna av arbetskraftskostnader mäts naturligtvis i procent. En s.k. krontals­omräkning, dvs. att använda en genomsnittslön som avser en annan bransch än den egna för att räkna fram ett visst krontal att höja lönerna med, strider mot Industriavtalet.

**Löner**

* Lönedifferentieringen behöver öka för att skapa drivkrafter för förbättrade prestationer och ökat ansvarstagande. Avtalskonstruktionen om lönerevision ändras därför på så sätt att skrivningarna om generella utlägg vid oenighet mellan de lokala parterna tas bort.
* Löneavtalskonstruktionen ändras så att potten utgör en procentandel av tidlön och ackord vid företaget.
* Branschernas lägsta löner ska vara oförändrade vilket ger förutsättningar för att skapa fler instegsjobb, dvs. anställningar av oerfaren personal, vilket underlättar för ungdomar att komma in på arbetsmarknaden. Det möjliggör också en ökad lönedifferentiering.
* De lokala parterna får möjlighet att träffa överenskommelse om avvikelse från det centrala avtalets bestämmelser om lönerevision, vilket innebär att bland annat revisionsdatumet kan ändras.
* Avtal träffas om yrkesintroduktion, som innebär handledning och individuell utvecklingsplan för ett introduktionsår med visstidsanställning och 75 procent av avtalets lägsta lön.
* Det införs en möjlighet för lokala parter att träffa överenskommelse om ferielön.

**Arbetstid**

* Många livsmedelsföretag har behov av att öka och minska sin produktion beroende på säsongsvariationer. Beräkningsperioden för arbetstiden ska därför förlängas till ett år. Avtalens regler om arbetstidens förläggning ändras så att, om de lokala parterna inte träffar någon överenskommelse om arbetstid, det högsta tillåtna antalet arbetstimmar per arbetspass höjs från nio till elva (Livsmedelsavtalet punkten 3.1.2). Alternativt utmönstras kravet på lokal överenskommelse för att arbetstiden kan förläggas enligt alternativregeln (punkten 3.2. B).
* Överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om arbetstidens förläggning och om avvikelse från arbetstidslagen.
* Övertidstimmar som ersätts med kompensationsledighet återförs till övertidsutrymmet utan begränsning (punkten 4.3).
* Helglönebestämmelserna förtydligas.

**Visstidsanställningar**

* Tidsgränsen för en tidsbegränsad anställning förlängs till 24 månader under en treårsperiod (punkten 2.3).
* Möjlighet till provanställning och säsongsanställning införs.
* Det klargörs att vid konflikt mellan företrädesrätten och kravet på lokal överenskommelse för längre visstidsanställning än tolv månader, kan företrädesrätten inte göras gällande, om konflikten beror på att arbetstagarparten inte vill träffa sådan överenskommelse.

**Bilaga B, Arbetsmiljö – lokalt arbete**

Bilagan uppdateras.

**Bilaga E, Lön vid flyttning i arbetet**

Bestämmelsen om tillägg till anställd som har minst 10 års obruten anställning och som fyllt 50 år ändras så att ersättningen begränsas i tiden.

**Yrkanden avseende delbranscherna överlämnas separat.**