



Svensk Handel

Kollektivavtal för
tjänstemän vid
Systembolaget AB

Svensk Handels utgångspunkter Avtal 25

Den 30 april 2025 löper kollektivavtalen tecknade mellan Svensk Handel och Unionen respektive Akademikerförbunden avseende tjänstemän vid Systembolaget AB ut. Nya avtal ska tecknas för tiden från och med den 1 maj 2025.

Inledning

Systembolaget ägs ytterst av svenska folket och utgör en betydande del av svenskt näringsliv. Bolagets uppdrag är att med ensamrätt och med ansvar och god service sälja alkoholhaltiga drycker via butik, online samt via ombud samt att informera om alkoholens skadeverkningar.

Systembolaget är det företag som allmänheten har högst förtroende för. Det visar Förtroendebarmetern som årligen mäter allmänhetens förtroende för samhällsinstitutioner, medier och enskilda företag. Bolaget toppar även listan som Sveriges mest hållbara företag i en större anseende- och hållbarhetsindexundersökning.

Den innevarande avtalsperioden

Det osäkra ekonomiska läget och inflationen under de senaste åren har inneburit förändrade köpbeteenden hos kunderna. En sådan synbar effekt har resulterat i att kunderna köper färre och billigare varor vid fler köptillfällen. Rörelseresultatet har påverkats positivt av ökade volymer men samtidigt tyngts av en mixförskjutning där varor med lägre bruttovinst har ökat medan andra varugrupper minskat i motsvarande omfattning. Vidare har rörelseresultatet påverkats negativt av inflationsdrivna kostnader och ökade utvecklingskostnader.

Systembolaget har under de senaste åren på olika sätt arbetat med att utveckla kunderbjudandet i butik och online, och därför genomgått organisatoriska förändringar för att kunna fortsätta satsningarna i kundmötet och arbetet med folkhälsa. En omorganisation som innebar personalförändringar på huvudkontoret beslutades och den nya organisationen trädde i kraft den 1 maj 2023.

Systembolaget har fortsatt att lägga kraft på kundmötet, som alltid utgår ifrån företagets uppdrag och kundens behov. I butik har företaget haft ett extra fokus på att göra hållbara val till en naturlig del av kundmötet samt att i större utsträckning integrera det digitala i det fysiska kundmötet. Vidare har bolaget arbetat systematiskt med förebyggande åtgärder och ökad beredskap inför potentiella säkerhetsincidenter och cyberhot.

För Systembolaget är det av vikt att utveckla arbetsplatser och skapa gynnsamma förutsättningar för medarbetare i den dagliga verksamheten. Här kan nämnas nya arbetssätt för resurspoolare som nu täcker av ett geografiskt område i stället för en enskild butik samt s.k. deltidsrådgivare (butiksanställda) som i arbetet kombinerar det fysiska och digitala kundmötet.

Sedan 2020 har Systembolaget systematiskt arbetat för att öka antalet heltidsanställda, ett arbete som fortsatt under avtalsperioden. Sedan satsningen inleddes har antalet heltidsanställda i butik ökat med drygt 60 procent.

Partsarbete under avtalsperioden

I den föregående avtalsrörelsen kom parterna överens om att inom ramen för en arbetsgrupp arbeta med avsikt att sammanställa de särskilda överenskommelser som gäller på avtalsområdet, och som inte finns förtecknade på ett samlat sätt. Arbetet har fortlöpt under avtalsperioden, och vi kan nu konstatera att arbetet avslutats. Förteckningen kommer att infogas i det nya kollektivavtalet som en upplysning om vilka andra överenskommelser som är gällande.

Den kommande avtalsperioden

Avtalsvillkoren måste vara anpassade till verksamhetens krav

Under 2023 beslutades om en ny strategisk plan för åren 2024 – 2027. Det innebär bland annat att bolaget fortsatt satsar på ökad digital relevans för att möta nya kundbehov, samt att arbeta med hållbarhet och folkhälsa. Vidare läggs ett stort fokus på IT-säkerhetsfrågor, och därför måste verksamheten framöver ha rätt förutsättningar för att kunna möta eventuella hot mot IT-infrastrukturen.

Utvecklingen av kunderbjudandet, både i butik och online, ställer större krav på mer flexibla lösningar och arbetssätt. Vi kan konstatera att den senaste tidens utveckling av de utvecklade arbetssätten inte på ett tillräckligt sätt avspeglas i de regler som kollektivavtalet uppställer. Därför krävs en översyn av arbetstidsreglerna för personal inom bland annat IT, kundtjänst och logistik så att dessa på ett bättre sätt stödjer arbetsgivarens huvudsakliga uppdrag och uppgifter.

Utöver detta måste arbetsgivaren och de lokala parterna ges möjligheter att i större utsträckning teckna lokala överenskommelser.

Märket måste värnas

Sedan 1997 har kollektivavtalen som träffas mellan parterna inom industrin varit kostnadsnormerande för arbetsmarknaden. Industrins parter sätter det så kallade märket för löneökningstakten även för andra branscher.

Det är av stor vikt att parterna på svensk arbetsmarknad står fast vid den svenska lönebildningsmodellen och vid märkessättningen, som visat sig vara så framgångsrik över tid. Att avvika från industrins kostnadsnormering skulle leda till instabilitet, ökad inflation och lägre reallöneökningar.

De överenskommelser som görs inom avtalsområdet måste därför, allt sammanräknat, rymmas inom märket.

Yrkanden 2025

Svensk Handel framställer följande yrkanden avseende kollektivavtal för tjänstemän vid Systembolaget AB som tecknas med Unionen och Akademikerförbunden.

Vi reserverar oss för rena räkne-, syftnings- och stavningsfel i dokumenten och förbehåller oss rätten att senare komplettera våra yrkanden.

Under förhandlingarna kommer vi gå igenom behov av eventuella redaktionella ändringar.

Löneavtal Unionen

Dispositivt centralt löneavtal avseende löneökning, datum för lönerevision etc.

Möjligheter till individuell löneutveckling måste förbättras

Löneavtalet bygger på att lönesättningen är individuell och differentierad. Det framgår i löneavtalet att faktorer som ledningsförmåga, omdöme, initiativ, samarbetsförmåga samt idérikedom är av särskild betydelse vid lönesättningen. Vidare anges i löneavtalet att lönebildningen ska bidra till att motivera medarbetaren att öka sitt engagemang och vilja att utvecklas genom att visa att detta lönar sig.

Mot detta förhållande står individgarantin som inte alls bygger på den övergripande principen om individuell och differentierad lönesättning. Detta innebär att arbetsgivarens möjligheter att fördela löneökningarna mellan de anställda begränsas, och kan därför inte fullt ut premiera den som till exempel utvecklar sin kompetens, ökar sitt engagemang och på så sätt bidrar till verksamheten.

Därför är det av stor vikt att den siffersatta individgarantin utgår ur löneavtalet.

Oförändrad minimilönenivå

Att höja minimilönenivån innebär en höjd tröskel för nyanställningar och minskade möjligheter till löneutveckling för redan anställda. Genom att inte höja minilönenivån kan utrymme skapas för arbetsgivare att ge medarbetare högre löneökningar än vad som annars är fallet.

Undantag av vissa kategorier

Ytterligare undantagsregler införs i löneavtalet och ska gälla även i följande fall

- vid tidsbegränsad anställning som inte fortlöpande varat i sex månader
- vid anställning på prov
- medarbetare som uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd
- medarbetare som är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annan anledning än sjukdom och föräldraledighet
- medarbetare vars anställning ska upphöra och som är arbetsbefriad över revisionsdatum och återstående anställningstid.

Löneavtal Akademikerförbunden

Helt lokal lönebildning utan centralt avtalade siffror.

Lokal löneprocess

Om en medlem inte företräds av Akademikerföreningen diskuteras lön direkt mellan medarbetaren och arbetsgivaren. Då företräds inte medlemmen av Akademikerföreningen under aktuell lönerevision.

Undantag av vissa kategorier

Ytterligare undantagsregler införs i löneavtalet och ska gälla även i följande fall

- vid tidsbegränsad anställning som inte fortlöpande varat i sex månader
- vid anställning på prov
- medarbetare som uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd
- medarbetare som är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annan anledning än sjukdom och föräldraledighet
- medarbetare vars anställning ska upphöra och som är arbetsbefriad över revisionsdatum och återstående anställningstid.

Allmänna anställningsvillkor

Större möjligheter till lokala och individuella överenskommelser

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna måste få utökade möjligheter till att teckna lokala överenskommelser. Vidare ska avtalet även stödja individuella överenskommelser i större utsträckning.

Några exempel:

- Vid längre ledighetsfrånvaro ska löneavdrag kunna göras innevarande månad (lokal/individuell ök).
- Möjlighet att avstå omvandling till tillsvidareanställning. Överenskommelse ska kunna träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren efter att tidpunkten för omvandling inträtt.
- Lokal överenskommelse om hantering 2.4, andra stycket.
- Medarbetare som träffar överenskommelse med arbetsgivaren om att övertid kompenseras med högre lön och/eller fem extra semesterdagar ska också kunna träffa individuell överenskommelse om att vara undantagen från vissa definierade arbetstidsregler.
- m.m.

Företrädesrätt till återanställning

Det införs ett skriftlighetskrav för att göra företrädesrätten gällande.

Företrädesrätt till tidsbegränsade anställningar ska inte gälla om varaktigheten är högst sex veckor.

Semester och föräldraledighet

Det införs en bestämmelse som innebär att en medarbetare som vill vara föräldraledig under huvudsemesterperioden ska anmäla detta senast tre månader före huvudsemesterens början.

Föräldralön

För erhållande av föräldralön ska medarbetaren ha varit anställd hos arbetsgivaren under en viss tidsperiod i följd före första dagen av föräldraledighet. Det införs en gräns för under hur lång tid föräldralön utges samt ett övre lönetak.

Uppsägning från medarbetarens sida

För medarbetare med 70 procent eller mer i sysselsättningsgrad är uppsägningstiden två månader.

Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Tillförs att bestämmelsen om förlängd uppsägningstid inte gäller från och med den månad en medarbetare fyller 65 år.

Inte iakttagen uppsägningstid eller vid besked om provanställnings avslutande

Medarbetare som lämnar sin anställning utan att iaktta avtalsenlig eller överenskommen uppsägningstid eller vid besked om avslut av provanställning har arbetsgivaren rätt till skadestånd för ekonomisk skada, och som lägst det belopp som motsvarar lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Arbetstidsregler, personal på kontor

Arbetstidsreglerna på huvudkontoret måste på ett tydligare sätt stödja kärnverksamhetens krav och behov.

Arbetstidsregler, personal på depå

Det är mycket begränsande att en lokal överenskommelse krävs för att kunna förlägga ordinarie arbetstid till andra dagar än måndag till fredag.

13/3 - 2025



13/3 2025



