



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor
Nr 4, mars 2014

Lönerevision 2014

Enligt det treårsavtal som Livsmedelsföretagen träffat med Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) ska företagen genomföra lönerevision per den 1 april 2014. Detsamma gäller enligt avtalen med Unionen och Sveriges Ingenjörer, om de lokala parterna inte enats om annan revisionstidpunkt. Även enligt avtalen med Hotell och Restaurangfacket (HRF) och Handelsanställdas förbund (Handels) ska lönerevision genomföras under våren.

Tjänstemän

Avtalen med Unionen och Sveriges Ingenjörer ger en möjlighet för de lokala parterna att överenskomma om ett datum för lönerevisionen, men har man inte gjort det så ska lönerevision genomföras per den 1 april. I Ledaravtalet anges att lön ska fastställas minst en gång per år och att tidpunkten kan vara olika för olika medarbetare.

Hur lönerevisionen ska gå till framgår av de olika lönebildningsavtalen som finns samlade i ett särskilt dokument, Lönebildning i företagen, som finns på vår hemsida www.livsmedelsforetagen.se/medlem/faktabank/loner.

Avtalen utgår från att **lönebildningen sker lokalt i företagen** mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar, produktivitetsutvecklingen och med hänsyn till bland annat om tjänstemannen uppfyllt uppsatta mål.

För Unionen och Sveriges Ingenjörer finns ett **skyddsnät** som innebär att om de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om nya löner ska lönen för respektive medlemsgrupp uppgå till 2,1 procent per den 1 april 2014. För Unionens medlemmar finns också en individgaranti på 262 kr och en lägstälön på 17 687 kr per månad för heltidsanställda.

Avtalet med Ledarna är ett processavtal som inte är siffersatt. Det innebär att lönesättningen bestäms genom individuella samtal med lönesättande chef.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Livs

Reglerna om lönerevisionen finns i bilaga J till Livsmedelsavtalet. Per den 1 april i år bildas en **lönepott på 293 öre** per timme och anställd, vilket motsvarar **508 kronor** i månaden för en heltidsanställd månadsavlönad. Lönepotten ska fördelas i enlighet med **löneprinciperna** som finns under punkten 4.1 i Livsmedelsavtalet och enligt de lokalt överenskomna lönesystem och löneformer som gäller på företaget. Pottfördelningen bestäms i en förhandling mellan de lokala parterna. I det fall de lokala parterna inte kan enas om fördelningen av potten kan endera parten föra frågan till central förhandling. Om det behövs får en lönenämnd slutligt avgöra frågan.

Löneavtalet med Livs innehåller en **individgaranti** som försäkrar samtliga anställda 50 procent av lönepotten, dvs 147 öre per timme eller 254 kr per månad. Oftast är det bäst att använda potten till individgarantin och att lägga ut individgarantin redan vid lönerevisionen. Avtalet ger möjlighet till avstämning av individgarantin så sent som den 31 oktober, men om det görs efter pottfördelningen innebär det att löneökningarna under året kommer att bli högre än potten (som ju alltid betalas ut per den 1 april).

Som vanligt måste företagen alltid se till att lägst betala de **avtalslöner** som finns angivna för respektive bransch. Det är bra att vid revisionen fundera på vilka arbetstagare som snart kommer upp i ett eller två års anställning och därför träffas av avtalens ett- respektive tvåårslöner. Ofta är det bra att använda potten till att höja dem till den nya lägsta lönen, även om det blir lite för tidigt.

Differentierade löner och information om löner

Som nämnts ska de lokala parterna fördela potten enligt löneprinciperna, lokalt överenskomna lönesystem och löneformer. Först i löneprinciperna står att lönen ska vara differentierad. Det finns alltså inget stöd i avtalet för att hävda att samtliga anställda ska ha lika stor lönehöjning, även om det naturligtvis kan bli fallet i en lönefördelning.

På många företag finns rutiner för lönerevisionen och ett väl fungerande samarbete med de lokala företrädarna för Livs. Ibland uppstår det dock frågor kring vilka anställda Livs förhandlar för och vilken information parterna behöver delge varandra inför en lönerevision. Arbetsdomstolen har sedan några år tillbaka mycket tydligt klargjort att den fackliga organisationen förhandlar för sina medlemmar och har rätt till information om sina medlemmars lön. Därutöver kan Livs naturligtvis få fullmakt från andra anställda att ta del av information om deras lön.

Löneförhandlingen brukar börja med att företaget överlämnar ett förslag till nya löner till de lokala fackliga företrädarna. Om det inte finns en rutin för hantering av löneuppgifterna behöver företaget först få information om vilka anställdas löner som Livs företrädare ska få ta del av. De centrala parterna har tagit fram en modell för att hantera situationen om Livs lokalt kräver att få se alla anställdas löner och inte vill tala om vilka löner de har rätt att se.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Modellen bygger på att Livs kan få fullmakter från de anställda som inte är medlemmar i Livs, men som ändå vill att organisationen ska få se deras lön. Om Livs företrädare sedan inte vill visa arbetsgivaren vilka som är medlemmar i Livs respektive vilka som lämnat fullmakt, kan de centrala parterna hjälpa till.

HRF – Serveringsavtalet

Inom ramen för Serveringsavtalet sker årets lönerevision per den 1 juni 2014. Utgående löner höjs då med 560 kronor i månaden för heltidsanställd, vilket motsvarar 3,24 kronor i timmen för anställda med timlön. De nya minimilönerna finns angivna i Bilaga 2 till Serveringsavtalet.

Handels – Butiksavtalet

Per den 1 april 2014 **höjs utgående löner med 336 kronor** i månaden för heltidsanställd, vilket motsvarar 2,02 kronor i timmen för anställda med timlön. Højningen av utgående löner görs generellt.

Utöver højningen av utgående löner ska en **pott** på 1,35 kronor i timmen läggas ut för vuxna arbetstagare (alltså inte för minderåriga). Potten kan fördelas individuellt i en dialog med den lokala motparten. Principerna för hur potten ska fördelas framgår av Butiksavtalet punkten 5.8.

Individuell fördelning av potten är en möjlighet och inte ett tvång. Det går naturligtvis att i stället lägga ut hela årets löneökning generellt, vilket då blir 560 kronor i månaden eller 3,37 kronor per timme.

Notera även att minimilönerna, som framgår av Butiksavtalet punkten 5, höjs i samband med årets lönerevision.

Handels – Ostföretag, Äggförsäljningsfirmor, Lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt direktsäljare

Från och med den 1 april 2014 höjs utgående löner och ackord med 161 öre per timme. Utöver detta bildas en pott på 161 öre per timme och anställd som fördelas enligt Bilaga C till respektive avtal. Observera att potten ska förläggas generellt om endera lokal part inte senast den 7 februari begärt förhandling om pottfördelningen.

Ostföretag: Minimilönen är 126,90 kronor i timmen. För anställda som är 18 år eller äldre och som arbetat minst fem år i samma företag är minimilönen 126,93 kronor i timmen.

Lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt direktsäljare: Ny minimilön är 126,08 kr i timmen. För anställda som är 18 år eller äldre och som arbetat minst fem år i samma företag är minimilönen 126,11 kronor i timmen.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Äggförsäljningsfirmor:

Nya minimilöner:

Arbetare fyllda 17 år	94,21 kr/tim
Arbetare fyllda 18 år	124,63 kr/tim
Arbetare fyllda 18, 6 mån anst.	126,99 kr/tim
Chaufförer	127,79 kr/tim

För anställda som fyllt 18 år och som arbetat minst 5 år i samma företag är minimilönen per timme 63 öre högre även vad som anges ovan.

Ytterligare information

På vår hemsida finns alla avtalstexter samt de cirkulär som skrevs när vi förra året undertecknade de nya avtalen, se www.livsmedelsforetagen.se/medlem/faktabank/loner. Där kan man läsa mer om avtalens tillämpning. Notera att olika ersättningar enligt kollektivavtalen höjs vid tidpunkten för lönerevisionen.

Lycka till!

Med vänlig hälsning,

Anna Nordin
Livsmedelsföretagen