



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**

The Swedish Food Federation

**Cirkulär** Arbetsgivarfrågor  
Äggförsäljning, juni 2016

## Nytt avtal med Handelsanställdas förbund – Äggförsäljningsfirmor

Livsmedelsföretagen träffade den 31 maj 2016 nya kollektivavtal med Handelsanställdas förbund för tiden 1 april 2016 – 31 mars 2017.

I detta cirkulär finns information om löneökningar, uppräkningsavseende tillägg och andra ändringar i kollektivavtalet. Notera att reglerna om ordinarie arbetstid har ändrats och utsträckts samt att arbetspassens maximala längd på 8 timmar gjorts dispositiv.

---

### Avtalet omfattar följande företag och arbetsplatser:

Kronägg AB, Perstorp  
Dava Foods AB, Hässleholm och Skara  
Jikå Assistans och Entreprenad AB

## A. Löneökningar och uppräknings

### Löner

Liksom tidigare är löneökningarna uppdelade i två delar, dels en höjning av de utgående lönerna, dels en pott som ska fördelas. Den generella höjningen är på 55 % av lönehöjningen och resterande 45 % är fördelbart genom pottfördelning. I detta avtal har minimilöne-tabellen förändrats så till vida att det som tidigare gällde anställda fyllda 18 år och sex

månaders anställningstid numera gäller anställda fyllda 20 år och sex månaders anställningstid. Dessutom har höjningarna av minimilönerna för minderåriga hållits tillbaka i årets avtal och bara höjts med 50 % av ökningen för de andra.

Notera att Bilaga C handlar om lokala löneförhandlingar. Den part som önskar förhandla om fördelning av lönerna ska senast den 16 augusti 2016 begära förhandling hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs läggs löneutrymmet ut generellt. Det är alltså viktigt att vara aktiv och begära förhandling för att ni på företagen ska kunna fördela potten efter arbetsinnehåll och prestation.

### 5.1.1. Löner för tiden 2016-04-01 – 2017-03-31

a) Fr o m den 1 april 2016 höjs utgående löner och ackord med 186 öre per timme. Den nya lönen utgår med lägst de belopp som framgår av minimilönerna under c) nedan.

b) Fr o m 1 april 2016 ska – utöver ovanstående – löneutrymme för lokal fördelning utläggas om i genomsnitt 153 öre per timme. Vid pottens fördelning hänvisas till Bilaga C

c) För tiden 2016-04-01 – 2017-03-31 gäller följande minimilönetabell:

	1/4 2016
	kr/tim
Arbetare fyllda 17 år	97,02
Arbetare fyllda 18 år	128,80
Arbetare fyllda 20 år och med 6 månaders anställningstid	132,59
Chaufförer	133,39

## 5.2 Anställningstidstillägg

Anställningstidstillägg räknas upp till följande

66 öre per timme fr o m den 1 april 2016

## 5.3 Lokalt överenskomna tillägg

Avtalets punkt 5.3 förtydligas vad gäller lokalt överenskomna lönetillägg.

Parterna är överens om att en arbetstagare ska kunna öka sin inkomst till följd av ökad erfarenhet, ökade krav i befattningen, ökat ansvar, förbättrade yrkeskunskaper och övriga kvalifikationer samt lång anställning i företaget. I syfte att utveckla och uppnå en gynnsam arbetsorganisation bör företagen ge sådana lönehöjningar till arbetstagare som uppfyller ovan angivna villkor.

Lokalt överenskomna lönetillägg ska årligen ses över för att bibehålla dess värde och garanteras en lägsta höjning enligt följande:

1 april 2016                      2,2 %

Notera att detta enbart gäller lokalt överenskomna tillägg, dvs. där företaget träffat överenskommelse med den lokala fackliga organisationen (klubb eller avdelning), t. ex ansvarstillägg eller förstemanstillägg som är knutna till en viss funktion. Ersättningar som företaget ensidigt beslutat om omfattas inte.

### 8.3 Skiftersättningar

Skiftersättningarna räknas upp på sedvanligt sätt.

Vid skiftarbete på vardagar utges utöver ordinarie lön ett tillägg av

	1/4 2016
	kr/tim
före andra skiftet (eftermiddagsskiftet)	5,59
före tredje skiftet (nattskiftet)	11,09

### 9.3 Traktamente

Beloppet avseende traktamente utges med:

94 kronor per dag fr.o.m. 1 april 2016

## 12.1 Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester

Beloppet för lägsta semesterlön ändras till:

1.402 kr fr o m den 1 april 2016

## B. Övriga ändringar

### 4 Ordinarie arbetstid

#### 4.1

Vi har ändrat bestämmelserna om ordinarie arbetstid och utsträckt möjligheten att förlägga ordinarie arbetstid från tidigare måndag – fredag 06.00 – 18.00 till måndag – fredag 05.00 – 18.00. För arbetstid som utförs mellan kl. 05.00 – 06.00 utgår ett tillägg med 40 % på gällande minimilön.

Vid förläggning av arbetstid mellan kl. 05.00 – 07.00 ska arbetstagare som har svårt att under denna tid ordna barntillsyn för barn under 12 år, lämna sitt medgivande till arbetstidens förläggning i fråga.

Den tidigare regleringen avseende arbetspassens längd har ändrats och gjorts dispositiv innebärande att 8-timmarsgränsen fortfarande gäller men annat (längre arbetspass) kan överenskommas direkt med den anställde. En rekommendation är att göra detta skriftligt

Ett förtydligande har gjorts när det gäller arbetstidsreduktion när nationaldagen infaller och att reduktion även sker när ordinarie ledighetsdag infaller på andra dagar i veckan än på lördagar och söndagar. Det här har gjorts för att regeln även ska träffa de som arbetar oregelbundet och där ordinarie veckovila inte alltid inträffar på en lördag – söndag.

## 20 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 april 2016 till och med den 31 mars 2017.

Var god kontakta undertecknad vid ytterligare behov av information.

Med vänlig hälsning  
**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**

**Gunnar Adler**

Tel 08-762 65 24  
E-post [gunnar.adler@li.se](mailto:gunnar.adler@li.se)



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**  
The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida [livsmedelsforetagen.se](http://livsmedelsforetagen.se)

## LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGAR

Utgångspunkten för de lokala förhandlingarna ska vara en lönepolicy, en lönestruktur och ett lönesystem som stödjer möjligheterna att ta tillvara och utveckla arbetsorganisation, teknik och de anställdas och företagets totala kompetens. Lönepolicyn, lönestrukturen och lönesystemet ska också stimulera till produktivitetssökning och förnyelse för ökad konkurrenskraft och är hjälpmedel för att förbättra företagets totala kompetens och för att stimulera de anställdas utveckling i arbetet.

Arbetsgivaren och arbetstagarna har ett gemensamt ansvar för att alla arbetstagare ges möjlighet till ökad kompetens och utveckling i arbetet.

En förutsättning för detta är ett målmedvetet arbete på företaget för att skapa för alla anställda gemensamma och av alla anställda kända utgångspunkter för såväl arbetsorganisationen som för lönesystemet. Sådant arbete sker i samverkan mellan de lokala parterna.

I samband med de lokala förhandlingarna ska de lokala parterna kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån diskrimineringslagens krav. Särskilt ska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas. Kartläggningen och analysen ska genomföras så att kravet på den enskildes integritet tillgodoses. Kartläggningen och analysen ska också omfatta frågan om omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling finns.

Vid fördelning av det lokala löneutrymmet ska särskild hänsyn tas till enskilda anställda eller grupper av anställda med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling. Lösningar ska eftersträvas som innebär att mera betydande ojämnheter i förtjänstutvecklingen för olika grupper undviks. Speciellt ska anställda med tidlön beaktas.

### Förhandlingsordning

Fördelningen ska ske genom överenskommelse mellan lokala parter. De lokala parterna utgörs av arbetsgivaren och den Handels utser. I de fall de lokala parterna efter förhandling inte kan träffa överenskommelse om beräkning respektive fördelning har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall de centrala parterna inte kan enas om fördelningen av det lokala löneutrymmet utläggs detta generellt.

## Tidtabell

Part som önskar förhandla om fördelning ska senast den 16 augusti 2016 begära förhandling hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs läggs löneutrymmet ut generellt.

Begäran om central förhandling ska vara motparten tillhanda senast den 13 september 2016.

Stockholm den 31 maj 2016

Livsmedelsföretagen

Handelsanställdas förbund