



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor
Ostföretag, juli 2017

Nytt avtal med Handelsanställdas förbund - Ostföretag

Livsmedelsföretagen träffade den 4 juli nya kollektivavtal med Handelsanställdas förbund för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020. Avtalsvärdet under treårsperioden är 6,5 %.

I detta cirkulär finns information om löneökningar, uppräkningsavseende tillägg och andra ändringar i kollektivavtalet.

Nytt för i år är att vi har öppnat upp för lokala parter att komma överens om en annan uppdelning av löneökningarna än den som framkommer i 5.1.1.

Avtalet omfattar följande företag och arbetsplatser

Kristianstad Ostförädling AB, Kristianstad
Osterlén i Malmö AB, Vellinge
Sunco Food AB

A Löneökningar och uppräknings

Löner och ersättningar

Liksom tidigare är löneökningarna uppdelade i två delar, dels en höjning av de utgående lönerna, dels en pott som ska fördelas. Den fördelningsbara potten utgör 60 procent av löneökningarna, se nedanstående uppställning med olika kronotal för avtalshöjning och pott för år 2017, år 2018, år 2019.

Nytt för i år är möjligheten för de lokala parterna att träffa en lokal överenskommelse om uppdelningen av hela löneökningstrymmet. Kan lokala parter inte komma överens om sådan ny uppdelning, gäller vad som framgår i 5.1.1 i a) och b). Den nya lönen måste alltså fortfarande utgå med lägst de belopp som framgår av minimilönerna under 5.1.1 c).

Notera principerna för lönesättning i punkten 5.4 och Bilaga C om lokala löneförhandlingar. Liksom tidigare finns en tidtabell i Bilaga C för när de lokala löneförhandlingarna ska begäras hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs ska hela löneutrymmet läggas 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.

För 2017 gäller att förhandling ska begäras senast den **15 september 2017** hos den andra parten. Begäran om central förhandling ska vara motparten tillhanda senast den **15 oktober 2017**.

5.1.1 Löner för tiden 2017-04-01 – 2018-03-31

Om de lokala parterna inte enas om annan fördelning avseende a) och b) gäller följande:

a) Fr.o.m. den **1 april 2017** höjs ingående löner och ackord med 130 öre per timme. Den nya lönen utgår med lägst de belopp som framgår av minimilönerna under 1 c) nedan.

b) Fr.o.m. den **1 april 2017** ska – utöver ovanstående – löneutrymme för lokal fördelning utläggas om i genomsnitt 194 öre per timme. Vid pottens fördelning hänvisas till Bilaga C.

c) För tiden **2017-04-01 – 2018-03-31** gäller följande minimilön: 135,74 kr.

5.1.1 Löner för tiden 2018-04-01 – 2019-03-31

Om de lokala parterna inte enas om annan fördelning avseende a) och b) gäller följande:

a) Fr.o.m. den **1 april 2018** höjs ingående löner och ackord med 120 öre per timme. Den nya lönen utgår med lägst de belopp som framgår av minimilönerna under 1 c nedan.

b) Fr.o.m. den **1 april 2018** ska – utöver ovanstående – löneutrymme för lokal fördelning utläggas om i genomsnitt 181 öre per timme. Vid pottens fördelning hänvisas till Bilaga C.

c) För tiden **2018-04-01 – 2019-03-31** gäller följande minimilön: 138,75 kr.

5.1.1 Löner för tiden 2019-04-01 – 2020-03-31

Om de lokala parterna inte enas om annan fördelning avseende a) och b) gäller följande

a) Fr o m den **1 april 2019** höjs ingående löner och ackord med 141 öre per timme. Den nya lönen utgår med lägst de belopp som framgår av minimilönerna under 1 c nedan.

b) Fr o m den **1 april 2019** ska – utöver ovanstående – löneutrymme för lokal fördelning utläggas om i genomsnitt 211 öre per timme. Vid pottens fördelning hänvisas till Bilaga C.

c) För tiden **2019-04-01 – 2020-03-31** gäller följande minimilön: 142,27 kr.

5.5 Lokalt överenskomna tillägg

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

- 1 april 2017 2,2 %
- 1 april 2018 2,0 %
- 1 april 2019 2,3 %

Notera att detta enbart gäller lokalt överenskomna tillägg, d.v.s. 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 Skiftersättning

Skiftersättningarna räknas upp på sedvanligt sätt.

Vid skiftarbete på vardagar utges utöver ordinarie lön ett tillägg av

	1/4 2017	1/4 2018	1/4 2019
före andra skiftet (eftermiddagsskiftet)	25,09 kr/tim	25,59 kr/tim	26,18 kr/tim
före tredje skiftet (nattskiftet)	37,60 kr/tim	38,35 kr/tim	39,23 kr/tim

9.3 Traktamente till chaufförer

Beloppet avseende traktamente utges med 96 kronor per dag fr.o.m. 1 april 2017.

12 Semester

12.1 Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester

Beloppet för lägsta semesterlön per dag ändras till

- 1433 kr fr.o.m. den 1 april 2017
- 1462 kr fr.o.m. den 1 april 2018
- 1495 kr fr.o.m. den 1 april 2019

B. Övriga ändringar

20 Avtalets giltighetstid

Punkten uppdateras och har nu följande lydelse:

Mom 1

Avtalet gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020 med två månaders ömsesidig uppsägningstid. Om begäran om förhandling framställs senast den 31 januari 2020 gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2020 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sker inte uppsägningen senast den 31 januari 2020, gäller avtalet fortfarande ett år med samma uppsägningstid osv år från år.

Mom 2

Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtal till upphörande vid utgången av den 31 mars 2019.

Bilaga C - Lokala löneförhandlingar

Tidtabellen uppdateras, se bilaga.

Var god kontakta undertecknad vid ytterligare behov av information.

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Katia Storm

Tel 08-762 65 19
E-post katia.storm@li.se



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida livsmedelsforetagen.se

BILAGA C

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 arbetstagarerna 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

För avtalsåret 2017-2018

Part som önskar förhandla om fördelning ska senast den 15 september 2017 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 15 oktober 2017.

För avtalsåret 2018-2019

Part som önskar förhandla om fördelning ska senast den 9 februari 2018 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 12 april 2018.

För avtalsåret 2019-2020

Part som önskar förhandla om fördelning ska senast den 9 februari 2019 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 12 april 2019.

ska vara motparten tillhanda senast den 13 september 2016.

Malmö 4 juli 2017

Livsmedelsföretagen

Handelsanställdas förbund