



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor; BAGERIER, november 2020

Nytt avtal från 1 november 2020

Livsmedelsföretagen har i början av november månad sänt ut information om de nya kollektivavtal som tecknats och som gäller från och med den 1 november 2020. Där beskrivs bland annat de lönerrevisioner som ska göras under avtalsperioden för kollektivavtalsområdet. Vi kompletterar härmed det tidigare cirkuläret med uppgifter om specifika uppgifter för tilläggsavtal samt information om lönervisionsprocessen vid årets löneförhandlingar.

I förevarande cirkulär finns bageriföretagens tilläggsavtal till Livsmedelsavtalet med de siffror för lägsta lön m.m. som gäller för arbetare i just er bransch för tiden från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023. Notera att bilagan "Grundläggande yrkesutbildning i företag" är utlämnad eftersom inga ändringar gjordes.

1 Minimilön, ungdomslöner och utbildningslön

Minimilön

Minimilönen för vuxna arbetstagare är:

141,03 kronor per timme fr.o.m. 1 november 2020

144,81 kronor per timme fr.o.m. 1 april 2022

Minimilön för vuxna arbetstagare som har ett års anställning efter fyllda 18 år

147,94 kronor per timme fr.o.m. 1 november 2020

151,72 kronor per timme fr.o.m. 1 april 2022

Ungdomslöner

Vid fyllda

17 år 65% av vid varje tillfälle gällande minimilön.

16 år 63% av vid varje tillfälle gällande minimilön.

Utbildningslön

Utbildningsår 1 73% av vid varje tillfälle gällande minimilön.

Utbildningsår 2 80% av vid varje tillfälle gällande minimilön.

Utbildningsår 3 87% av vid varje tillfälle gällande minimilön.

2 Obekvämlighetstillägg (Ob-tillägg)

Fr.o.m. 1 november 2020

	Veckodag					
Tid	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag
00 - 06	43,65	43,65	43,65	43,65	43,65	84,80
06 - 18	-	-	-	-	-	133,02
18 - 00	43,65	43,65	43,65	43,65	84,80	133,02

	Veckodag	
Tid	Söndag ¹	Helgdag ²
00 - 06	133,02	195,67
06 - 18	133,02	195,67
18 - 00	133,02	195,67

Fr.o.m. 1 april 2022

	Veckodag					
Tid	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag
00 - 06	44,61	44,61	44,61	44,61	44,61	86,66
06 - 18	-	-	-	-	-	135,94
18 - 00	44,61	44,61	44,61	44,61	86,66	135,94

	Veckodag	
Tid	Söndag ¹	Helgdaq ²
00 - 06	135,94	199,98
06 - 18	135,94	199,98
18 - 00	135,94	199,98

Ob måndag - söndag utgår samtidigt med övertidsersättning vid övertidsarbete.

Ob helgdag utgår ej samtidigt med övertidsersättning.

Ersättningen för övertidsarbete på helg kan dock ej bli lägre än ersättningen för helgarbete på ordinarie tid eller övertidsarbete på söndag.

1) Arbete på nyårs- och midsommarafton jämföras med arbete på söndagar.

2) Med helgdag avses nedanstående dagar Nyårsdagen, Trettondagen, Långfredag, Påskdagen, Annandag Påsk, Första Maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Pingstdagen, Nationaldagen, Midsommardagen, Alla Helgons dag, Julafton, Juldagen, Annandag Jul.

Ob ungdomslöner

Vid fyllda

17 år 65% av beloppen ovan.

16 år 63% av beloppen ovan.

Ob utbildningslön

Vid

Utbildningsår 1	73% av beloppen ovan.
Utbildningsår 2	80% av beloppen ovan.
Utbildningsår 3	87% av beloppen ovan.

3 Förskjuten tid

Förskjuten tid är beordrad arbetstid som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid men inom arbetstidsmättet per arbetspass.

Vid sådan tillfällig förskjutning av den ordinarie arbetstiden utges för den tid som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt arbetstidsschema utöver eventuella tillägg för arbete på obekväm arbetstid och skiftformstillägg, tillägg för förskjuten tid med

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kr/timme	33,09	33,82

Förskjutning av arbetstiden ska inte medföra inkomstförlust i förhållande till ordinarie schema.

För arbetstagare som omedelbart anger förhinder, såsom personliga förhållanden, familj, hälsa och möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen, bör förskjutning av arbetstiden ej ske.

4 Övertidsersättningens storlek

För övertidsarbete utgår särskilt tillägg till lönen. Tillägget är på vardagar 50% de två första timmarna, efter två timmar samt på sön- och helgdagar 100% på timlönen. Söndagsdygn räknas från lördag kl. 11.00 till ordinarie arbetstidens början på måndagen. Helgdagsdygnet räknas från kl. 18.00 dagen före helgdag till ordinarie arbetstidens början på följande vardag.

Med timlön förstås i denna paragraf den faktiskt utgående timlönen.

5 Semesterlön

Semesterlönen per dag ska uppgå till lägst

- 1 534 kronor fr.o.m. den 1 november 2020
- 1 568 kronor fr.o.m. den 1 april 2022

6 Traktamentsersättning till chaufför

Till chaufför som är borta från företaget sex timmar per dag oavbrutet utgår traktamente om

- 21 kronor och 33 öre per dag fr.o.m. den 1 november 2020
- 21 kronor och 80 öre per dag fr.o.m. den 1 april 2022

7 Arbetskläder

När hygienförhållandena så påfordrar ska arbetsgivare, förutom lämpliga överdragskläder samt tvätt av dessa, även tillhandahålla arbetsskor.

Lönerevision 2020

(gällande avtalsperioden 1 november 2020-31 mars 2022)

Enligt det nya avtal som Livsmedelsföretagen träffat med Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) ska företagen genomföra lönerevision per den 1 november 2020 eller – efter lokal överenskommelse – senast den 1 april 2021.

När det gäller avtalen med tjänstemannaförbunden Unionen och Sveriges Ingenjörer kan de lokala parterna enas om vilken revisionstidpunkt som ska gälla. Om överenskommelse inte uppnås är revisionstidpunkten den 1 november 2020.

Enligt lönebildningsavtalet med Ledarna ska lön fastställas minst en gång per år; tidpunkten kan vara olika för olika medarbetare.

Avtalen med Hotell- och Restaurangfacket (Serveringsavtalet) och Handelsanställdas förbund (Butiksavtalet) är ännu inte klara. Vi förväntar oss ha nya avtal klara under december månad och återkommer med cirkulär om innehållet i dessa när de är klara. Lönerevisionerna på serveringsavtalets och butiksavtalets områden måste därför anstå till dess.

Tag noga del av nedanstående information innan arbetet med lönerevisionsförhandlingarna inleds. Kontakta Livsmedelsföretagens rådgivning vid frågor eller problem.

Lönerevisioner enligt livsmedelsavtalet samt övriga avtal med Livsmedelsarbetareförbundet

Reglerna om lönerevisionen finns i Bilaga J till Livsmedelsavtalet och Tobaksavtalet, och i Bilaga I i avtalen för Kafferosterier och Kryddfabriker samt Vin- och spritindustrin.

Total lönepott

Per den 1 november 2020 (eller senast den 1 april 2021 om lokala parterna enas om det) bildas en lönepott på 448 öre per timme och anställd, eller vid månadslön 779 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 lönesystem och löneformer som gäller på företaget. Pottfördelningen bestäms i en förhandling mellan de lokala parterna. Vid den förhandlingen ska parterna försöka komma överens om lönefördelningen. Om de lokala parterna inte kan enas, kan fackföreningen enligt förhandlingsordningen föra frågan till central förhandling. Om inte heller enighet uppnås vid central förhandling kan en lönenämnd slutligt pröva frågan. Om enighet inte uppnås lokalt och frågan inte drivs till central förhandling gäller arbetsgivarens lagda förslag efter beaktande av nedanstående.

Lägsta lönehöjning

I det nya avtalet har införts en regel som garanterar samtliga anställda inom avtalsområdet en löneförhöjning i samband med lönerevisionen. Den lägsta lönehöjningen motsvarar 30 procent av lönepotten och innebär att varje livsmedelsarbetare som omfattas av lönerevisionen vid revisionen ska erhålla en lägsta lönehöjning om 134 öre per timme och anställd respektive 233 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 november 2020 (eller senare lönerevisionstidpunkt som de lokala parterna enas om, dock senast den 1 april 2021).

Fördelningspott

Resterande 70 procent av lönepotten (fördelningspotten) fördelas genom förhandling mellan de lokala parterna i enlighet med löneprinciperna i livsmedelsavtalet punkt 4.1 och Bilaga J. Det innebär att 314 öre per timme och anställd respektive 546 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad ska fördelas genom lönerevisionen.

Om de lokala parterna *inte enas* i förhandlingen är varje livsmedelsarbetare som omfattas av lönerevisionen, utöver lägsta lönehöjning enligt ovan, garanterad 40 procent av fördelningspotten motsvarande 125 öre per timme och anställd respektive 218 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 november 2020 (eller senare lönerevisionstidpunkt som de lokala parterna enas om, dock senast den 1 april 2021).

Sammanfattning

Sammanfattningsvis innebär fördelningsbestämmelsen, att om lokal överenskommelse inte uppnås om fördelningen vid lönerevisionen äger arbetsgivaren ensidigt fördela 189 öre per timme och anställd respektive 328 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad (motsvarande ungefär 42 % av lönepotten) per den 1 november 2020 eller senare lönerevisionstidpunkt som de lokala parterna enas om, dock senast den 1 april 2021, emedan 259 öre per timme och anställd eller 451 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad fördelas generellt (lika för alla).

Som vanligt måste företagen alltid se till att lägst betala de avtalslöner (lägstalöner) som finns angivna i tilläggsavtalet för respektive bransch. Det är bra att vid lönerevisionen 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 i årets lönerevision till att höja dem till den nya lägstalönen, även om det blir lite för tidigt, eftersom höjningen senare måste tas av egna pengar i stället för ur lönerevisionspotten.

Differentierade löner och information om löner

Som nämnts ska de lokala parterna fördela potten enligt löneprinciperna och vid företaget eventuellt gällande lönesystem och löneformer. I löneprinciperna anges att lönen ska vara differentierad. Det finns alltså inget stöd i avtalet för att hävda att samtliga anställda ska ha lika stor lönehöjning.

På många företag finns rutiner för lönerevisionen och ett väl fungerande samarbete med de lokala företrädarna för Livs. Löneförhandlingen brukar börja med att företaget överlämnar ett förslag till nya löner till de lokala fackliga företrädarna. Ibland uppstår det 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.

Efter avslutad förhandling ska ett förhandlingsprotokoll skrivas. Det är arbetsgivarparten som bör skriva protokollet.

Lönerevisioner med tjänstemannafacken

Avtalen med Unionen och Sveriges Ingenjörer ger en möjlighet för de lokala parterna att komma överens om ett datum för lönerevisionen, men har man inte gjort det så ska lönerevision genomföras per den 1 november 2020. 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. 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.

Unionen och Sveriges Ingenjörer

Utgångspunkten är att de lokala parterna ska komma överens om nivån för de nya lönerna. För Unionen och Sveriges Ingenjörer finns dock ett skyddsnät som innebär att om de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om nya löner ska lönesumman för respektive medlemsgrupp öka med 2,8 procent per den 1 november 2020.

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat finns även för **Unionens** medlemmar en individgaranti om en löneökning på minst 485 kronor i månaden. Lägstalönen enligt Unionens avtal är 20 134 kr per månad för heltidsanställd. För medlem i Unionen som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre minimilön än denna tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger kan lägre minimilön tillämpas om lokal överenskommelse träffas om det.

Ledarna

Avtalet med Ledarna, det s.k. Ledaravtalet, är ett processavtal som är helt sifferlöst. Det innebär att lönesättningen bestäms genom individuella samtal med lönesättande chef.

Var god kontakta Livsmedelsföretagen vid ytterligare behov av information.

Rådgivning vardagar 09.00-12.00, 13.00-16.30: telefon 08-762 65 50
E-post: radgivning@li.se

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Henrik van Rijswijk
förhandlingschef



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida livsmedelsforetagen.se