



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär

**Arbetsgivarfrågor;
BRÄNNVINSBRÄNNERI OCH STÄRKELSEINDUSTRIERNA,
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 lönerevisioner som ska göras under avtalsperioden för kollektivavtalsområdet. Vi kompletterar härmed det tidigare cirkuläret med uppgifter om specifika uppgifter för tilläggsavtal samt information om lönerevisionsprocessen vid årets löneförhandlingar.

I förevarande cirkulär finns tilläggsavtal för brännvinsbrännerier och stärkelseindustrin 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.

Arbetstid

Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton är fridagar.

1 Lön m.m.

1.1 Timplön

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	kronor per timme
Fyllda 18 år	139,06	142,84
Fyllda 18 år – 1 års anställning	145,97	149,75
Fyllda 18 år – 2 års anställning	148,27	152,05

Denna lön inkluderar ackordskompensation.

1.2 Prestationslön

Därest överenskommelse om ackord lokalt träffas, skall dessa ackord gälla i stället för avtalets timplön. Dylik överenskommelse skall skriftligen bekräftas.

1.3 Skifttillägg

Vid arbete i skift utgår	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	öre per timme
Andra skiftet (eftermiddagsskiftet) ett tillägg av	860	878
Tredje skiftet (nattskiftet) ett tillägg av	2021	2065

Arbetare, som sysselsätts med kontinuerligt treskiftsarbete, erhåller för arbete på sön-, helgdags- samt i avtalet angivna fridagsdygn en extra ersättning av

1/11 2020	1/4 2022
öre per timme	öre per timme
2723	2783

Sön-, helg- eller fridagsdygn räknas härvid från kl 14 dag före sön-, helg- eller fridag till kl 06 påföljande vardag.

Vid storhelger i anslutning till i avtalet angivna fridagar utges en extra ersättning om

1/11 2020	1/4 20122
öre per timme	öre per timme
5264	5380

Storhelgdagstiden räknas från kl. 22 dag före fridagen till kl. 06 påföljande vardag.

1.4 Arbetstidsförkortningstillägg

Utöver ovan angivna ersättningar utges till tim- och ackordsavlönade följande arbetstidsförkortningstillägg per arbetad timme

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	öre per timme
vid tvåskiftsarbete	768	785
vid diskontinuerligt treskiftsarbete	768	785
vid kontinuerligt treskiftsarbete	1724	1762

Dessa arbetstidsförkortningstillägg utges ej till arbetare, för vilka lön fastställts per vecka eller månad.

1.5 Övertidstillägg

För övertidsarbete, som utföres på arbetsgivarens begäran, betalas utöver timlönen följande tillägg.

- a) På vardagar under de två första timmarna efter den ordinarie arbetstidens slut..... 50%
- b) På annan tid på vardagar..... 60%

c) På sön- och helgdagar samt i avtalet angivna fridagar.....100%

Sön- och helgdagstid räknas fr o m kl 06 på lördag eller kl 18 dag före helg- och i avtalet angivna fridagar intill ordinarie arbetets upptagande nästpåföljande vardag.

Vid övertidsarbete på skift utges utöver den i avtalet fastställda övertidsersättningen de särskilda skiftersättningar, vilka utges för eftermiddags- resp nattskift.

Då skiftarbetare utför arbete på sin fridag enligt skiftschema, utges övertidsersättning härför med 100%, beräknad på gällande tidlön.

Vid beräkning av övertidsarbete på skift utgör beräkningsperioden fyra veckor.

Arbetare, som beordras utföra övertidsarbete på sön- och helgdagar, erhåller övertidsersättning för minst 2 timmar per inställelse.

Övertidsersättning utges härutöver för en timmes körtid.

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 överenskommen 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