



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär

**Arbetsgivarfrågor; KAFFEROSTERIER OCH KRYDDFABRIKER,
december 2020**

Nytt avtal för kafferosterier och kryddfabriker på 29 månader

Livsmedelsföretagen har träffat nytt kollektivavtal med Livs avseende kafferosterier och kryddfabriker för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023, d.v.s. för 29 månader framåt. Det totala avtalsvärdet är 5,4 procent.

Avtalet är uppdelat två avtalsperioder; period 1 för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2022 och period 2 för tiden 1 april 2022 – 31 mars 2023. Lönerrevisionstidpunkterna är den 1 november 2020 och den 1 april 2022. De lokala parterna kan dock komma överens om att den första lönerrevisionen ska förskjutas till senast den 1 april 2021.

Inga retroaktiva löneökningar för perioden 1 april – 31 oktober 2020 ska utgå.

Avtalet bygger i allt väsentligt på det nya livsmedelsavtalet, vilket vi tidigare utsänt cirkulär om, men nedan följer information specifikt avseende avtalet i de delar som ändrats samt information om lönerrevisionerna.

Lönerrevision per den 1 november 2021

Lokala förhandlingar ska upptas om en fördelning av en lönepott om

- 448 öre per timme och anställd respektive 779 kronor per månad för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 november 2020 eller senare lönerrevisionstidpunkt som de lokala parterna enas om, dock senast den 1 april 2021.

- 378 öre per timme och anställd respektive 658 kronor per månad för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2022.

Lönepotten ska fördelas i enlighet med de löneprinciper som finns i avtalets punkt 6 och, i förekommande fall, enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer. Lönen ska vara differentierad, vilket innebär att det inte finns stöd i avtalet för att samtliga anställda ska ha lika stor 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.
- 113 öre per timme och anställd respektive 197 kronor per månad för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2022.

Resterande 70 procent av lönepotten fördelas genom förhandling mellan de lokala parterna i enlighet med löneprinciperna i avtalets punkt 6.1 och Bilaga I. Vid oenighet om fördelningen utgår 40 procent av fördelningspotten generellt med

- 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.
- 106 öre per timme och anställd respektive 184 kronor per månad för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2022.

Vid deltidarbete justeras beloppet i proportion till arbetstiden.

Fördelningen av den lägsta lönehöjningen om 30 procent av lönepotten och fördelningen av resterande del sker inom ramen för en och samma lönerevisionsförhandling.

OB-tillägg och övriga tillägg uppräknas med

- 2,7 procent per den 1 november 2020.
- 2,2 procent per den 1 april 2022.

Lägsta löner ("avtalslöner") och ersättningar utifrån avtalet framgår nedan i detta cirkulär.

Deltidspensionsavsättning

Genom det nya avtalet ökas avsättningen för premieintjänande till deltidspensionsförsäkring med 0,2 procent från och med den 1 november 2020.

Avtalspension SAF-LO (ASL)

Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknade den 7 april 2020 överenskommelser om att sänka åldern för ålderspension i Avtalspension SAF-LO med mera. Åldern för intjänande av ålderspension ändras under de förutsättningar som anges i den överenskommelsen på det sätt som anges i överenskommelsens punkt A § 1

- från och med den 1 januari 2021 till 24 år,
- från och med den 1 januari 2022 till 23 år, och
- från och med den 1 januari 2023 till 22 år.

Parterna är överens om att, i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapportering till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

Parterna är överens om att gemensamt verka för att de förändringar av bland annat försäkringsvillkoren för TFA som omfattas av nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK införs under avtalsperioden.

Enligt § 2 i nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK ska avräkning från kostnaden för lönepotten ske med de procenttal om framgång av förteckningen i bilaga 1 till överenskommelsen. För livsmedelsindustrin är parterna överens om att avräkning göras med 0,1 respektive 0,2 procent den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022.

Enligt § 11 i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gäller den endast under förutsättning att den normering som det Märkessättande avtalet stipulerar följs av samtliga förbund inom LO respektive PTK. Om detta villkor inte uppfylls och de förändringar som omfattas av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK inte genomförs, ska värdet enligt föregående stycke fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott och betalas retroaktivt från den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022.

Redaktionell ändring i avtalstexten

Parterna är överens om följande redaktionella ändring i avtalstexten till följd av tidigare genomförda ändringar/felskrivningar.

Avtalets punkt 11.2.2; anmärkningens text ändras till (ändring här understruken):

Användandet av förläggning av arbetstid enligt 11.2 alternativregel innebär att reglerna om helglön i punkt 6.7 inte äger tillämpning.

Arbetsgrupper

Livsmedelsföretagen är överens med Livs om att delta i två industrigemensamma arbetsgrupper. Dessa avser behandla dels framtagande av handledning vid föräldraledighet samt dels utreda frågor rörande arbetsanpassning och rehabilitering samt säkerhetskultur och arbetsintroduktion. Arbetsgruppernas arbete ska vara slutfört under 2022.

Ny avtalsbok

Nya kollektivavtalstryck kommer att utsändas till medlemsföretagen så snart dessa är tryckta. Avtalen kommer även att finnas tillgängliga på vår hemsida.

Nya ersättningar enligt avtalet för kafferosterier och kryddfabriker

Nedan framgår nivåer för lägsta lön m.m. som gäller för arbetare inom industrin för tiden från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023. Kapitelnumret hänför sig till placering i kollektivavtalsboken. Endast ändringar/uppräknings anges nedan.

6. Avlöningsbestämmelser

6.2 Minmilöner per timme

Lönegrupp	1/11 2020	1/4 2022
Fyllda 16 år	111,11	114,89
Fyllda 17 år	118,42	122,20
Fyllda 18 år	138,28	142,06
+ 12 månaders anställningstid	146,92	150,70
+ 24 månaders anställningstid	149,22	152,00

9. Traktamenten

9.1

Traktamente (måltidsersättning) utgår med följande kronor:

- Från och med den 1 november 2020: 100 kronor
- Från och med den 4 april 2022: 102 kronor

17. Semesterlön

4. Beräkning av semesterlön

Lägsta semesterlön för vuxna arbetstagare över 18 år med minst tre månaders sammanhängande anställningstid utgår med följande kronor:

- Från och med den 1 november 2020: 1 468 kronor
- Från och med den 1 april 2022: 1 500 kronor

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.

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

Lönerevisioner enligt avtalet för kafferosterier och kryddfabriker

Reglerna om lönerevisionen finns i Bilaga I till avtalet.

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 tobaksavtalet 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 tobaksavtalet. 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 lägsta lönen, 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