



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor; KONSERVINDUSTRIN, 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 konservindustrins 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.

1 Arbetstid

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

1.1 Beredskapstjänstgöring

Då arbetstagare fullgör beredskapstjänstgöring med skyldighet att vara anträffbar så att han inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen, utgår ersättning per beredskapstimme med kronor enligt följande.

Beredskapstjänstföring	1/11 2020	1/4 2022
Måndag-fredag dock max per dygn	25,76 257,57	26,32 263,24
Lör-, sön-, helg- och fridagar dock max per dygn	79,65 796,59	81,41 814,12

Schema för beredskapstjänstgöring ska omfatta minst sex timmar per dygn.

Beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild arbetstagare.

För upprättande av ändamålsenliga scheman för beredskapstjänstgöring ska veckovilan enligt 14 § arbetstidslagen utgöra minst 30 timmar per 7-dygnperiod.

2 Lön

2.1 Timlön

Vid tidlönsarbete utges nedan angivna timlöner i öre per timme.

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
Vuxna arbetstagare		
Fyllda 18 år med mindre än sex månaders anställningstid	13575	13953
Fyllda 18 år med minst sex månaders anställningstid	13698	14076
Fyllda 18 år – 1 års anställning	14389	14767
Fyllda 18 år – 2 års anställning	14619	14997

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
Fyllda 17 år	12363	12741
Fyllda 16 år	12191	12569
Skolungdomar		
Fyllda 17 år	11726	12104
Fyllda 16 år	11644	12022

Vid arbete i frysrum (för djupfrysning) betalas ett tillägg av kronor per timme

1/11 2020	1/4 2022
13,45	13,75

Det antal timmar för vilka tillägget ska utgå fastställs genom lokal överenskommelse. Denna bestämmelse gäller inte om vid tillämpning av systematisk arbetsvärdering hänsyn tas till den med arbetet förenade olägenhet, som motiverat tillägget ifråga.

2.2 Ackordsarbete

Ackord kan tillämpas där så är möjligt och lämpligt.

För per ackord utfört arbete utgår ersättning enligt särskilt upprättad ackordsprislista med samma giltighetstid som detta avtal (fasta ackord).

För arbetstagare fyllda 18 år ska utfyllnad ske upp till arbetstagarens avtalstidlön i de fall ackordsförtjänsten (inklusive ev. lokalt förekommande inkörningstillägg) beräknad som ett genomsnitt per tvåveckorsperiod understiger den avtalsenliga timlönen för arbetstagaren.

Rörande sådant arbete, för vilket ackordspris icke finnes fastställt i punkt 2.2 angivna ackordsprislistan, må överenskommelse om ackord träffas lokalt. Vid sådana ackord är arbetstagarens timlön garanterad (tillfälliga ackord).

Om införande av nya maskinella anordningar, nya arbetsmetoder eller andra dylika orsaker utövar inverkan på fastställda ackordspriser kan de priser, som därav beröres, efter uppsägning upphöra att gälla. Intill dess att överenskommelse om nytt ackordspris kan träffas utföres arbete mot fastställd timlön, parterna dock obetaget att träffa överenskommelse om retroaktiv tillämpning av det nya ackordspriset.

Om arbetet på grund av maskinskada eller annan anledning utan arbetarnas förvållande avstannar utöver 15 minuter i följd, utgår till arbetarna, om arbetsgivaren fordrar deras kvarstannande i arbetet och annat arbete ej anvisas, ersättning för hela väntetiden med timlönen.

För minderåriga arbetstagare, som deltar i ackordsarbete, göres ingen reduktion av ackordsersättningen till följd av ålder, om fullgod prestation utföres.

Protokollanmärkning

Arbetstidsbedömningssystem finns mellan parterna.

2.3 Ob-tillägg och övertidstillägg

Ob-tillägg

Vid arbete som förlägges på följande tider utgår tillägg (s k ob-tillägg) med nedan angivna belopp i kronor per timme.

Förläggning	1/11 2020	1/4 2022
a) Alla dagar kl. 18-23	25.57	26.13
b) Alla dagar kl. 23-06	41.05	41.95
c) Lördagar kl. 06-12	41.05	41.95
d) Sön och helgdagstid, räknat från kl. 12 på lördag och kl. 18 på dag före helgdag respektive fridag (enligt punkt 1) till kl. 06 dagen efter sön- eller helgdagen utöver tillägg enligt a)	70,98	72,54

2.4 Övertidsersättning

Då arbetsgivaren så fordrar är arbetstagare skyldig att utföra arbete jämväl på annan tid än den ordinarie arbetstiden, varvid betalning utgår med den ordinarie tim eller ackordslönen jämte nedan angivna tillägg i kronor per arbetad timme.

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
Arbetstagare fyllda 18 år	64.06	65.47
Arbetstagare fyllda 17 år	54.14	55.33
Arbetstagare fyllda 16 år	52.86	54.02

Med övertid förstås all arbetstid som i timantal per dygn överstiger den ordinarie arbetstiden.

Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid, om möjligt före sista måltidsrasten. Befrielse från övertidsarbete bör ej förvägras, då bärande skäl härför föreligger och framställning om sådan befrielse göres i samband med tillsägelse om övertiden.

Då arbetstagare kallas att utföra övertidsarbete på tid, som varken sammanhänger med den ordinarie arbetstiden eller är därifrån skild endast av måltidsrast, är han berättigad att uppbära ersättning för en tid av

a) minst 3 timmar för arbete, utfört på sön och helgdagar respektive mellan kl. 20 – 05 på vardagar, samt

b) minst 2 timmar för arbete, utfört på annan tid på vardagar.

Anmärkning:

Sön och helgdagstid räknas från kl. 12 p. lördag och kl. 18 p. dag före helgdag respektive fridag (enligt punkt 1) till kl. 06 dagen efter sön- och helgdagen.

3 Betald ledighet

Helglön

Med arbete på kvalifikationsdag jämställs:

- När permittering, som omfattar högst 4 veckor, eller semesterledighet förläggs i anslutning till helg, ska åtgärden inte inverka på rätt till helglön i annan mån än att den för arbetstagaren gällande arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början och efter dess slut utgör kvalifikationsdag.
 - Om permittering omfattar mer än 4 veckor, ska dock endast arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början utgöra kvalifikationsdag, varjämte helglön utgår för helg, som infaller under de 4 första veckorna.
-

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