



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor; MATFÅGELSLAKTERIER, 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 matfågelslakteriernas 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

1.1 Fridagar

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

2 Löner

2.1 Lönetabell

För arbetstagare fyllda 18 år gäller de löner som anges i lönetabellen.

Grupp 1

Arbete med hängning, slakt, burtvätt, fjädertork, borttagande av avfall, arbete som utförs av chaufförer och i frysrum samt arbete som utföres av specialarbetare, såsom reparatörer, elektriker etc.

Lön till arbetstagare som inte fyllt 18 år fastställs efter lokal överenskommelse.

Arbetstagare fyllda 18 år	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	kronor per timme
Grupp 1		
Fyllda 18 år	135,71	139,49
Efter ytterligare sex månader	136,20	139,98
Fyllda 18 år – 1 års anställning	143,11	146,89
Fyllda 18 år – 2 års anställning	145,41	149,19
Grupp 2		
Fyllda 18 år	135,23	139,01
Fyllda 18 år – 1 års anställning	142,14	145,92
Fyllda 18 år – 2 års anställning	144,44	148,22
Veterinärbiträde erhåller vid besiktningsarbete ett tillägg om	3,39	3,46

2.2 Ob-tillägg

Vid arbete som förläggs till följande tider betalas tillägg – ob-tillägg – med följande belopp i kronor per timme.

Fr.o.m. den 1/11 2020

a) Ob-tillägg under helgfri vecka

KL.	Må	Ti-to	Fr	Lö	Sö
00-06	92,69	54,85	54,85	92,69	92,69
06-18				92,69	92,69
18-24	36,34	36,34	92,69	92,69	92,69

b) Ob-tillägg under vecka med helgdag

KL.	Dag före helgdag	Midsommar-, jul- och nvårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	54,85	128,34	128,34	128,34
06-18		128,34	128,34	
18-24	128,34	128,34	128,34	36,34

Fr.o.m. den 1/4 2022

a) Ob-tillägg under helgfri vecka

KL.	Må	Ti-to	Fr	Lö	Sö
00-06	94,73	56,06	56,06	94,73	94,73
06-18				94,73	94,73
18-24	37,13	37,13	94,73	94,73	94,73

b) Ob-tillägg under vecka med helgdag

KL.	Dag före helgdag	Midsommar-, jul- och nvårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	56,06	131,17	131,17	131,17
06-18		131,17	131,17	
18-24	131,17	131,17	131,17	37,14

Anmärkning:

Dag före och efter helgdag kan vara lördag eller söndag, varvid ob-tillägg betalas enligt tabell a).

2.3 Förskjuten tid

Vid tillfällig förskjutning av ordinarie arbetstid betalas tillägg för förskjuten tid

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
med kronor per timme	28,13	28,75

Tillägg för förskjuten tid betalas inte då övertidsersättning betalas.

2.4 Frysrumsarbete

Vid arbete i frysrum betalas följande tillägg

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
med minst kronor per timme	13,48	13,78

Det antal timmar för vilka tillägget ska utgå fastställs genom lokal överenskommelse. De lokala parterna kan träffa annan överenskommelse. Denna bestämmelse gäller inte vid tillämpning av systematisk arbetsvärdering då hänsyn tas till den med arbetet förenade olägenhet som motiverat tillägget ifråga.

2.5 Beredskapstjänst

Då en arbetstagare fullgör beredskapstjänst betalas följande ersättning, såvida annat inte överenskommes lokalt.

Förläggning	1/11 2020	1/4 2022
Måndag-fredag, kronor per dygn.	297	303
Lördagar och söndagar samt helgdagar och fridagar, kronor per dygn	779	797

Med dygn avses under måndag – fredag tiden från arbetstidens slut till dess början på följande dag, för fredagsdygnet till kl. 07.00 lördag.

Under lördagar, söndagar och helgdagar samt fridagar enligt punkt 1.1 ska såsom dygn räknas 24 på varandra följande timmar. Vid beredskapspass understigande 12 timmar betalas halv ersättning.

För upprättande av ändamålsenligt schema för beredskapstjänstgöring, ska veckovilan enligt 14 § arbetstidslagen utgöra minst 30 timmar per 7-dygnsperiod.

3 Kompensation för övertid

Övertidsarbete kompenseras med pengar (övertidsersättning) eller efter överenskommelse med arbetstagaren med betald ledighet (kompensationsledighet).

3.1 Övertidsersättning

För övertidsarbete betalas arbetstagarens aktuella lön samt ett övertidstillägg som utgör 50% av aktuell timlön enligt lönetabellen.

3.2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet utges enligt följande, om lokal överenskommelse inte träffas om annat.

Det förutsätts att ledighet beviljas såvida ledigheten inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Varje övertidstimme ersätts med en timmes betald ledighet. Övertidstillägg betalas för övertiden.

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet ska sådan övertid, dock högst 75 timmar per kalenderår, inte räknas som övertid enligt arbetstidslagen.

Övertid ska antecknas oavsett ersättningsform. Om övertiden ersätts med kompensationsledighet återförs det antal övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet.

3.3 Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid

Arbetstagare som beordras utföra övertidsarbete på tid, som inte sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, erhåller betalning för minst två timmar.

Denna bestämmelse gäller dock inte sådant övertidsarbete, som är skilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsrast.

4 Ersättning vid tjänsteresor

Till chaufförer (ej provisionsutkörare) och chaufförsbiträde, som utför körningar utom ordinarie tjänstgöringsort, vilket medför en bortovaro om mer än sex timmar betalas en särskild kostersättning med

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor	108	110

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 skyddsnet 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