



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor; MEJERIINDUSTRIN, 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 mejeriindustrins 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

Schemaläggning av dagarbete på helgdagar

Med helgdagar avses nyårsdagen, trettondag jul, långfredagen, påskdagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, 1 maj, pingstdagen, nationaldagen, midsommardagen, alla helgons dag, juldagen och annandag jul.

Schemaläggning av arbetsuppgifter/funktioner som ska förekomma på de uppräknade helgdagarna görs halvårsvis, till exempel i februari och augusti. Detsamma gäller varuproduktion efter kl. 13.00 på påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton. Regeln i förevarande stycke gäller ej om alternativregeln i 3.2 B, Livsmedelsavtalet, vad gäller arbetstid tillämpas.

När de enskilda arbetstagarnas scheman sedermera upprättas ska beaktas dels deras möjlighet att planera arbete och fritid och dels att arbete på helgdagarna fördelas mellan arbetstagarna. Hänsyn ska tas till arbetstagarnas personliga förhållanden såsom familj och hälsa samt möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen.

2 Lön

Timlön

Timlön enligt nedan utges till arbetstagare fyllda 18 år för i avtalet angiven ordinarie arbetstid.

Grupp 1

Till grupp 1 hänförs befattningar som, utöver introduktion, kurser och utbildning på eller utanför arbetsplatsen, kräver mindre än tre års erfarenhet inom mejeri- eller likvärdig bransch.

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	öre per timme
Fyllda 18 år	13545	13923
Fyllda 18 år – 1 års anställning	14236	14614
Fyllda 18 år – 2 års anställning	14466	14844

Grupp 2

Till grupp 2 hänförs befattningar som, utöver vad som erfordras för grupp 1, kräver yrkesvana. Med yrkesvana förstås minst tre års erfarenhet inom mejeri- eller likvärdig bransch.

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	öre per timme
Fyllda 18 år	13667	14045
Fyllda 18 år – 1 års anställning	14358	14736
Fyllda 18 år – 2 års anställning	14588	14966

Grupp 3

Till grupp 3 hänförs befattningar som, utöver vad som erfordras för grupp 1-2, kräver utbildning med yrkesinriktning.

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	öre per timme
Fyllda 18 år	13790	14168
Fyllda 18 år – 1 års anställning	14481	14859
Fyllda 18 år – 2 års anställning	14711	15089

Grupp 4

Till grupp 4 hänförs befattningar som, utöver vad som erfordras för grupp 1-3, kräver specialutbildning.

Tillägg utöver grupp 3 efter lokal överenskommelse.

Anmärkning: Det är befattningarna som lokalt ska inplaceras i grupp 1-4 ovan. Yrkesvana kan i vissa fall jämföras med utbildning med yrkesinriktning.

Lön för arbetstagare ej fyllda 18 år fastställs efter lokal överenskommelse.

3 Ob-tillägg

Vid ordinarie arbetstid som förläggs till följande tider utges tillägg (s.k. ob-tillägg) med nedan angivna belopp i kr per timme.

Fr.o.m. den 1/11 2020:

Kl.	Måndag	Tisdag-fredag	Lördag	Söndag
00-06	96,18	36,74	56,20	96,18
06-18	-	-	56,20	96,18
18-24	36,74	36,74	96,18	96,18

Kl.	Dag före helgdag	Helgdagsafton enl. nedan	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	36,74	96,18	151,11	151,11
06-18	-	96,18	151,11	-
18-24	151,11	151,11	151,11	36,74

Fr.o.m. den 1/4 2022:

Kl.	Måndag	Tisdag-fredag	Lördag	Söndag
00-06	98,30	37,55	57,44	98,30
06-18	-	-	57,44	98,30
18-24	37,55	37,55	98,30	98,30

Kl.	Dag före helgdag	Helgdagsafton enl. nedan	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	37,55	98,30	154,43	154,43
06-18	-	98,30	154,43	-
18-24	154,43	154,43	154,43	37,55

Ersättning för obekväm arbetstid och övertid kan ej utges samtidigt.

Med helgdagsafton avses påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

4 Övertidstillägg

Förläggning	För de två första timmarna omedelbart efter fullgjort ordinarie arbetstidsmått	För övertid utöver de två första timmarna
1) Måndag-fredag kl. 04-21 kl. 21-04	50 % 100 %	70 % 100 %
2) Lördag resp. dag efter helgdag, som inte är helgdagsafton enligt punkt 3 kl. 04-17 kl. 17-04	50 % 100 %	70 % 100 %
3) Sön- och helgdag resp. helgdagsafton, enligt punkt 3	100 %	100 %
4) Allt övertidsarbete, utöver 150 tim per kalenderår	100 %	100 %
5) Vid arbetsfri måndag-fredag kl. 04-21	70 %	70 %
6) Vid arbetsfri lördag, dag före helgdag resp. helgdagsafton, enligt punkt 3	100 %	100 %

Samtliga tillägg beräknas på den timlön som anges i punkt 2.

Om arbetstagare åläggs arbete på arbetsfri dag ska ett tillägg om 70 % på den timlön som anges i punkt 2 utges.

Till arbetstagare, som beordrats utföra arbete på arbetsfri helgfri lördag eller helgdagsafton utges för tiden 04-17 ett tillägg om 100 % på den timlön som anges i punkt 2.

Då arbetstagare kallas att utföra övertidsarbete på tid, som ej sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, är arbetstagaren berättigad att uppbära ersättning för en tid av minst 2 timmar på vardag respektive 3 timmar på sön- och helgdag. Under sön- och helgdag ska övertidsarbete förekomma endast i trängande fall.

Arbetstagare som utför övertidsarbete någon gång mellan kl 21 – 04 under måndag – fredag på ett sådant sätt att ersättning utgått med 100% övertidstillägg, ska ej vidkännas minskning av övertidsersättningen efter kl 04 för de fall övertiden sammanhängande utförs även därefter.

Anmärkning 1:

Vid inställelse i samband med beredskap utges inställelseersättning enligt punkt 6 i stället för vad som ovan anges.

Anmärkning 2:

Med övertid förstås all arbetstid, som i timantal per kalenderdygn fullgjorts utöver det ordinarie arbetstidsmåttet. Arbetstid kan ej börja med övertid.

Anmärkning 3:

Vid beräkning av antal övertidstimmar ska de timmar, som utföres i direkt följd över dygnsgränsen vid övertidsarbete, tillföras det dygn, då övertidsarbetet påbörjades.

Deltidsanställd

För deltidanställda avses med övertidsarbete sådan arbetstid, som överstiger det ordinarie arbetstidsmåttet per kalenderdygn för heltidsanställda i motsvarande befattnings.

5 Förskjuten tid

Vid beordrad förskjutning av arbetstiden utges ersättning för förskjuten tid med

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
Kronor per timme dock längst under tio arbetspass	28,29	28,91

Ersättning för förskjuten tid utges ej för tid för vilken övertidstillägg utges.

Anmärkning:

Ersättning utges ej till

- 1 facklig förtroendeman, som får sin arbetstid förskjuten på grund av sitt fackliga uppdrag. (Ersättning utges dock om arbetsgivaren är orsaken till att arbetstiden förskjutes.)
- 2 arbetstagare, som på eget initiativ medges förskjuta arbetstiden.

6 Inställelseersättning

Utöver ersättning enligt punkt 7 utges för varje tillfälle en arbetstagare vid beredskapstjänstgöring inställer sig för övertidsarbete på tid, som ej sammanhänger med den ordinarie arbetstiden ett belopp

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
under måndag – fredag kronor	278	284
under lördag, söndag och helgdag samt helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket kronor	446	456

Beloppet utgör ersättning för själva inställelsen och ej för utfört arbete. Reglerna i övertidsbestämmelserna om ersättning för minst två respektive tre timmar tillämpas ej vid beredskapstjänstgöring. Vid övertidsarbete i samband med beredskapstjänstgöring utges således endast ersättning för faktiskt arbetad tid.

7 Ersättning för beredskapstid

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
För måndag-fredag och minst 4 timmar per dygn utges kronor per timme dock max kronor per dygn	25,54 307	26,10 314
För lördag, sön- och helgdag samt helgdagsaftnar enligt punkt 3 sista stycket och minst 4 timmar per dygn respektive minst 6 timmar per dygn vid två eller flera beredskapstillfällen utges kronor per timme, dock max per dygn kronor	67 791	68 808

8 Övriga tillägg

Chaufför, som kör lastbil med släpvagn, för vilka erfordras körkortsbehörighet klass CE, erhåller ett tillägg per körtimme med

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
öre per timme	298	305

Det antal timmar för vilka tillägget ska utges 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.

9 Helglön

Huvudregel

Helglön utges för det antal ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren skulle ha utfört om veckodagen inte varit helgdag eller helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket.

Kompletteringsregel

Helglön utges för faktiskt utförda arbetstimmar även till

- a) arbetstagare som på fridag utför övertidsarbete under helgdag eller helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket,
- b) arbetstagare som utför ordinarie arbetstid på helgdag eller helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket.

Dygnet räknas från kl. 00.00.

Helglönens storlek

Helglön utges med arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst på tidlön och ackord jämte eventuellt tillägg för obekväm arbetstid under den avlöningsperiod, i vilken helgdagen eller helgdagsaftonen enligt punkt 3 sista stycket infaller eller under närmast föregående avlöningsperiod, såvida lokal överenskommelse ej träffas om beräkning under annan period. Lokal överenskommelse kan träffas om beräkning av annan genomsnittsförtjänst för helt ackordslag eller motsvarande.

Veckolön eller lön för längre tidsenhet

Veckolön eller lön för längre tidsenhet utges med oförändrat belopp oavsett under perioden infallande helgdag eller helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket. Helglön är således inräknad i den nämnda lönen. Dock ska vecko- eller månadsavlönad arbetstagare, som utför ararbete i enlighet med kompletteringsregeln a) ovan, härutöver erhålla extra helglön för sådan arbetad tid med

$$\frac{\text{veckolönen}}{40} \quad \text{respektive} \quad \frac{\text{månadslönen}}{174} \text{ per arbetad timme}$$

Utbetalning

Helglön utbetalas vid det avlöningstillfälle, som avser den löneperiod, inom vilken arbetsdagen eller helgdagen/helgdagsaftonen enligt punkt 3 sista stycket infaller.

Kvalifikation

För att erhålla helglön erfordras att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning arbetat ordinarie arbetstid under för arbetstagaren gällande arbetsdag (kvalifikationsdag) närmast före och efter helgdagen respektive helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket.

Med arbete på kvalifikationsdag jämföras

- a) frånvaro p.g.a. styrkt sjukdom eller olycksfall; helglön utges dock inte om sjuklön eller sjukpenning erhålles eller kunnat erhållas för helgdagen, helgdagsaftonen enligt punkt 3 sista stycket,
- b) frånvaro med tillfällig föräldrapenning,
- c) beviljad ledighet som omfattar högst tre veckor; den för arbetstagaren gällande arbetsdagen närmast före ledighetens början och efter dess slut ska istället utgöra kvalifikationsdag,
- d) semester och permittering.

Ledighet för militärtjänst

Helglön utges inte till arbetstagare som återgår i arbete under ledighet från militärtjänst.

Tidsbegränsad anställning

Helglön utges inte till arbetstagare som anstälts för kortare tid än två månader i en följd.

Deltidsanställda

Deltidsanställd erhåller helglön enligt motsvarande regler som gäller för heltidsanställda arbetstagare enligt ovan.

10 Semester

Perioden juni – augusti

Vid semesterförläggningen enligt 12 § semesterlagen kan efter lokal överenskommelse i perioden juni-augusti även ingå de kalenderveckor varunder den 1 juni respektive 31 augusti infaller.

11 Ersättning vid tjänsteresor

Kostersättning

Chaufförer är i sitt ordinarie arbete vid bortovaro utan övernattning undantagna från reglerna i punkt 6.1 i Livsmedelsavtalet. För dessa gäller istället följande.

Om bortovaron överstiger 6 men ej 10 timmar eller omfattar minst 20 mil vägsträcka utan besök vid den ordinarie arbetsplatsen utges ersättning med

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor per dag	74	76

Överstiger bortovaron 10 timmar utan besök vid den ordinarie arbetsplatsen utges istället ersättning med

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor per dag	131	134

Ordningsregler

Anmälan om sjukdom m.m.

Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska alltid snarast anmälas till arbetsgivaren och om möjligt i så god tid att ersättare kan sättas in i den frånvarandes ställe.

Besked ska dessutom lämnas om beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

Detsamma gäller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

Arbetsgivaren kan kräva att intyg uppvisas från läkare som anvisas av arbetsgivaren. I sådana fall ska arbetsgivaren betala kostnaden för läkarintyget.

Övrigt

Arbetstiden ska noggrant iakttas och väl utnyttjas. Avlägsnande från arbetet får icke ske utan särskilt tillstånd. Tvättning, omklädning eller dylikt före arbetstidens slut får icke ske, utan ska förrättas efter arbetstidens slut.

I övrigt ska av arbetsgivaren utfärdade ordningsregler lända till lika efter rättelse som detta avtal.

Kommentarer punkt 9, helglön

Helglön utges för helgdagar respektive helgdagsaftnar enligt punkt 3, sista stycket, som infaller måndag t.o.m. söndag.

Huvudregeln i första stycket i avtalstexten omfattar den som enligt gällande fridagsschema skulle ha utfört arbete under den veckodag som helgdagen respektive helgdagsaftonen inträffar.

Den som enligt fridagsschema skulle ha varit ledig under den veckodag då helgdagen inträffar, har enligt huvudregeln inte rätt till helglön. Sådan rätt kan dock uppstå om övertidsarbete enligt a) i avtalstexten utförs och/eller om ordinarie arbetstid förläggs enligt b). Helglön ska då utgå för det antal arbetstimmar som verkligen utförts. Rätt till helglön kan således grunda sig på såväl huvudregeln som a) respektive b).

Vid beräkning av för vilka timmar som helglön ska utgå, medräknas arbetstid mellan klockan 00.00 och 24.00 på helgdagen respektive helgdagsafton.

Den som tillsvidareanställs respektive anställs för att arbeta längre tid än två månader är berättigad till helglön redan från anställningens början.

Personal som anställs för att endast arbeta i samband med veckoslut är ej berättigad till helglön.

För vecko- och månadsavlönade gäller samma kvalifikationsregler som för övriga.

Tillämpningsexempel:

Fridagsschema

	Mån	Tis	Ons	Helgdag Tors	Fre	Lör	Sön
A	-	8	8	-	8	8	8
B	8	8	8	8	8	-	-

Helgdag inträffar på torsdag (onsdagen ej helgdagsafton enligt punkt 3, sista stycket).

1 Båda är lediga på helgdagen.

- B får helglön för 8 timmar enligt huvudregeln.

- A får ingen helglön.
- 2 Båda utför 7 timmars övertidsarbete på helgdagen.
 - B får 8 timmars helglön (huvudregeln).
 - A får helglön för 7 timmar (kompletteringsregeln a).
- 3 Ordinarie arbetstid 6 timmar förläggs till torsdagen för båda.
 - B får 8 timmars helglön (huvudregeln).
 - A får helglön för 6 timmar (kompletteringsregeln b).
- 4 10 timmars övertidsarbete utläggs på helgdagen för båda.
 - B får helglön för 10 timmar.

Dels har B rätt till helglön för 8 timmar enligt huvudregeln, dels har B enligt kompletteringsregeln a) rätt till ersättning för 10 timmar. Mest gynnsamma alternativet väljs dvs. 10 timmar.

 - A får helglön för 10 timmar (kompletteringsregeln a).
- 5 Ordinarie arbetstid 6 timmar utläggs för båda. Dessutom utför de övertid med 3 timmar var.
 - B får helglön för 9 timmar.

Huvudregeln ger 8 timmars ersättning. a) ger 3 timmar, b) ger 6 timmar. Summa 9 timmar. Gynnsammaste alternativet väljs dvs. 9 timmar.

 - A får helglön för 9 timmar (kompletteringsregeln a) = 3 timmar; b) = 6 timmar; summa 9 timmar.]
- 6 A kallas att utföra övertidsarbete under helgdagen. Arbetet pågår under en timme.
 - A får helglön för en timme (kompletteringsregeln a). (A får övertidsersättning för 3 timmar enligt punkt 4, tredje stycket.

Utöver ovan angivna helglön utges lön och i förekommande fall ob-, övertids- samt skiftersättningar.

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 lönerrevisionen 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