

CIRKULÄR

Lönerevision 2023

De nya kollektivavtalen är nu på plats och årets lönerevision ska genomföras lokalt på företagen. Enligt kollektivavtalet med Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) är lönerevisionsdatum den 1 april 2023. Även om lönerevisionsförhandlingen som sådan genomförs vid ett något senare datum gäller löneökningarna från den 1 april och i förekommande fall utgår dessa retroaktivt från det datumet.

Även enligt avtalen med tjänstemannaförbunden Unionen och Sveriges Ingenjörer ska lönerevision göras per den 1 april 2023, dock inte om de lokala parterna enas om en annan revisionstidpunkt.

Enligt lönebildningsavtalet med Ledarna ska lön för medlem i Ledarna fastställas minst en gång per år. Tidpunkten för det kan variera mellan olika medarbetare vid företaget.

Kollektivavtalsförhandlingarna med Hotell- och Restaurangfacket (HRF) och Handelsanställdas förbund (Handels) pågår fortfarande, varför några löneökningar för anställda inom dessa avtalsområden ännu inte kan göras. Vi återkommer med nytt cirkulär när dessa förhandlingar är klara.

Tag noga del av nedanstående information innan lönerevisionsförhandlingarna inleds vid företaget. Kontakta Livsmedelsföretagens rådgivning vid frågor eller oklarheter.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Notera att förevarande cirkulär gäller lönerevisionen (löneökningen) som sådan för befintligt anställda. Uppräkning av alla så kallade tillägg och nivåer (exempelvis lägsta lönenivå för ingångslön samt lön efter ett eller två års anställning) i respektive tilläggsavtal för de olika delbranscherna *ännu inte är klart*, bland annat eftersom siffrorna måste kontrolleras flera gånger och stämmas av med vår motpart. När slutlig uppräkning av alla nivåer och tillägg är klar, sannolikt i början av maj, kommer nya cirkulär att utskickas specifikt riktade till varje delbransch, d.v.s. företag inom exempelvis bryggeribranschen får ett särskilt cirkulär som rör just det tilläggsavtalet etcetera. Först när dessa cirkulär utskickats kan företaget börja tillämpa de nya uppräknade nivåerna avseende exempelvis lägsta löner samt tilläggens nivåer i avtalet. Lämpligtvis avvaktar företaget med lönerevisionsarbetet tills dessa cirkulär med angivande av lägstalönenivåer utgivits så alla löneökningar kan hanteras. (Retroaktiva ersättningar ska som ovan angivits utges från den 1 april). *Vi vill avråda från att företagen själva gör uppräknningar av löne- eller tilläggsnivåer, då det lätt kan bli fel.*

Senare under våren kommer vi slutligen att skicka ut olika cirkulär med specifik information om de ändrade eller justerade reglerna som vi förhandlat fram avseende de så kallade allmänna villkoren i avtalen. Bland dessa kan exempelvis nämnas de nya reglerna om provanställning eller maximal anställningstid i visstidsanställning.

Lönerevision tjänstemän

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 april 2023 (d.v.s. de nya lönerna ska gälla från det datumet).

I Ledaravtalet anges att lön ska fastställas för medlem i Ledarna minst en gång per år och att tidpunkten kan vara olika för olika medarbetare.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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 och hur 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 3,9 *procent* per den 1 april 2023.

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat finns även för **Unionens** medlemmar en individgaranti om en löneökning på minst 700 kronor i månaden. Sådan individgaranti saknas för Sveriges Ingenjörers medlemmar.

Lägstalönen enligt Unionens avtal är 21 927 kronor per månad för heltidsanställd från och med den 1 april 2023. För deltidsanställd tjänsteman ska beloppen fördelas proportionellt utifrån anställningsgraden. 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 mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Det är viktigt att sådan dialog äger rum mellan chefen och tjänstemannen.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Lönerevision arbetare

enligt livsmedelsavtalet samt övriga avtal med Livsmedelsarbetareförbundet

Reglerna om lönerevisionen finns i Bilaga J till Livsmedelsavtalet och Tobaksavtalet samt i Bilaga I till avtalen för Kafferosterier och Kryddfabriker samt Vin- och spritindustrin. *(Observera att siffrorna/nivåerna avseende Vin- och spritavtalet är något annorlunda; separat cirkulär kommer att utsändas till de företag som tillämpar detta avtal).*

Total lönepott

Per den 1 april 2023 bildas en lönepott på 690 öre per timme och anställd eller - vid månadslön - 1 201 kronor i månaden för en heltidsanställd månadsavlönad.

Lönepotten ska fördelas i enlighet med löneprinciperna som finns under punkten 4.1 i Livsmedelsavtalet och, i förekommande fall, enligt de löneformer och lönesystem som gäller vid företaget. Pottfördelningen bestäms i en förhandling mellan de lokala parterna, där utgångspunkten är att lönen ska vara differentierad.

Vid förhandlingen ska parterna gemensamt verka för att komma överens om lönefördelningen (utöver individgarantin enligt nedan som är en garanterad lägsta lönehöjning lika för alla). Underlag till förhandlingen bör lämnas till motparten i god tid för att säkerställa en konstruktiv löneförhandlingsprocess. Om de lokala parterna trots allt 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.

Lägsta lönehöjning / individgaranti

I avtalet finns en regel som garanterar samtliga anställda inom avtalsområdet en löneförhöjning i samband med lönerevisionen. Den lägsta lönehöjningen motsvarar 45 procent av lönepotten och innebär att varje livsmedelsarbetare som omfattas av



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

lönerevisionen vid revisionen ska erhålla en lägsta lönehöjning (individgaranti) om 311 öre per timme och anställd respektive 540 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2023.

Fördelningspott

Resterande 55 procent av lönepotten (den så kallade fördelningspotten) fördelas genom förhandling mellan de lokala parterna i enlighet med löneprinciperna i livsmedelsavtalet punkt 4.1 och Bilaga J (även beskrivet ovan). Det innebär att 379 öre per timme och anställd respektive 661 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad ska fördelas genom lönerevisionsförhandlingen.

Om de lokala parterna *inte enas* i förhandlingen är varje livsmedelsarbetare som omfattas av lönerevisionen, utöver lägsta lönehöjning enligt ovan, garanterad 24 procent av fördelningspotten motsvarande 91 öre per timme och anställd respektive 159 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2023.

Notera att fördelningen av den lägsta lönehöjningen (individgarantin) om 45 procent av lönepotten och fördelningen av resterande del sker inom ramen för en och samma lönerevisionsförhandling.

Efter avslutad förhandling ska ett förhandlingsprotokoll skrivas.

Ytterligare information?

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

Henrik van Rijswijk
förhandlingschef