

CIRKULÄR

Lönerevision 2026

Vi närmar oss tidpunkten för lönerevisionen för år 2026 och nedan följer information om lönerevisionen för livsmedelsbranschen.

Enligt det kollektivavtal som träffades 2025 med Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) ska lönerevision ske den 1 april 2026.

Även enligt löneavtalen med tjänstemannaförbunden Unionen och Sveriges Ingenjörer är lönerevisionstidpunkten den 1 april 2026, om inte de lokala parterna enats 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.

Enligt kollektivavtalen med Hotell- och Restaurangfacket (HRF) och Handelsanställdas förbund (Handels) är lönerevisionsdatum 1 april 2026. För mer information om lönerevisionen enligt avtalen med HRF och Handels hänvisar vi till de cirkulär som skickades ut för respektive avtal våren 2025 samt till vad som framgår i respektive avtalstryck. Både cirkulär och avtal hittar ni på vår hemsida.

Nedan finner ni ytterligare information om årets lönerevision enligt livsmedelsbranschens avtal med Livs samt tjänstemannaförbunden. Vi rekommenderar att ni tar del av informationen inför kommande revision. Vid frågor eller oklarheter är ni välkomna att kontakta Livsmedelsföretagens rådgivning.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Lönerevision enligt Livsmedelsavtalet och övriga avtal med Livs

Reglerna om lönerevisionen finns i Bilaga J i Livsmedelsavtalet och Tobaksavtalet och i Bilaga I i avtalen för Kafferosterier och Kryddfabriker samt Vin- och spritindustrin. (Observera att siffrorna/nivåerna är något annorlunda i Vin- och spritavtalet, se avtalstexten).

Total lönepott

Per den 1 april 2026 bildas en lönepott på 558 öre per timme och anställd eller, vid månadslön, 971 kronor i månaden för en heltidsanställd månadsavlönad.

Lönepotten ska fördelas i enlighet med löneprinciperna i 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 fördelningen av hela lönepotten.

Blir parterna överens vid lokal förhandling avslutas förhandlingen i enighet och de nya lönerna kan betalas ut med verkan från den 1 april 2026. Avslutas förhandlingen senare utgår de nya lönerna retroaktivt från den 1 april 2026.

Lägsta lönehöjning

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 lönerevisionen vid revisionen är garanterad en lägsta lönehöjning om 251 öre per timme, eller vid månadslön, 437 kronor i månaden för heltidsanställd per den 1 april 2026.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Fördelningspott

Resterande 55 procent av lönepotten (fördelningspotten) fördelas i förhandling mellan de lokala parterna i enlighet med löneprinciperna i Livsmedelsavtalets punkt 4.1 och Bilaga J. Utgångspunkten är att de lokala parterna ska försöka komma överens om fördelningen och i sådant fall avslutas löneförhandlingen i enighet.

Om de lokala parterna *inte enas* i förhandlingen är varje livsmedelsarbetare som omfattas av lönerevisionen (utöver lägsta lönehöjningen enligt ovan) av fördelningspotten garanterad ytterligare 74 öre per timme eller, vid månadslön, 129 kronor i månaden för heltidsanställd per den 1 april 2026 (d.v.s. en form av utökad individgaranti). Notera att hela fördelningspotten ska vara föremål för löneförhandling, även om den utökade individgarantin kommer att tillämpas.

Förhandlingsordning

Om de lokala parterna *inte* kommer överens kan det innebära att förhandlingen avslutas i oenighet. I sådant fall kan Livs enligt förhandlingsordningen föra frågan till central förhandling. *Observera* att om central förhandling påkallas bör inga lönehöjningar (således inte heller någon individgaranti) utbetalas förrän central förhandling har genomförts och avslutats. Central förhandling ska begäras inom två månader från då den lokala förhandlingen avslutas.

Om inte heller enighet uppnås vid central förhandling kan en lönenämnd slutligt pröva frågan.

Om enighet inte uppnås lokalt, trots parternas försök att uppnå överenskommelse, och frågan *inte* förs till central förhandling, kan lönerna - efter beaktande av individgarantierna - läggas ut i enlighet med av arbetsgivaren vid lokal förhandling presenterat förhandlingsunderlag/förslag.

Särskilda regler avseende nyanställda

Notera att nyanställda arbetstagare som ingått avtal om anställning, och därvid även om lön för anställningen i kommande års lönenivå, inom tre månader före lönerevisionsdatum (d.v.s. i januari, februari eller mars), inte omfattas av



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

lönerevisionen och inte heller bidrar till lönepotten. Notera dock att man som arbetsgivare alltid måste betala minst aktuell lägstalön i tillämpligt tilläggsavtal, se avsnittet nedan.

Lägsta utgående löner

Arbetsgivaren måste alltid se till att lägst betala de avtalslöner (lägstalöner), till exempel lönerna för ett och två års anställningstid, som finns angivna i *tilläggsavtalet* för respektive bransch. Notera att även avtalslöner/ lägstalöner höjts i och med det nya löneåret (d.v.s. den 1 april 2026), vilka framgår av kollektivavtalet.

Detaljerad information om exempelvis avtalslöner framgår av respektive tilläggsavtal samt av de branschspecifika cirkulär som skickades ut i och med att avtalet tecknades i april 2025. Dessa finns att ta del av på vår hemsida under Medlemsservice/Arbetsgivarguiden/Cirkulär.

Lönerevision tjänstemän

Avtalen med Unionen och Sveriges Ingenjörer ger en möjlighet för de lokala parterna att komma överens om datum för lönerevisionen, men har man inte gjort det så ska lönerevision genomföras per den 1 april 2026 (d.v.s. de nya lönerna ska gälla från det datumet, även om löneförhandlingen blir klar något senare).

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.

Hur lönerevisionen ska gå till framgår av de olika lönebildningsavtalen, vilka ligger som bilagor i tjänstemannaavtalet. Lönebildningsavtalen ligger som bilaga 9 och 10 i tjänstemannaavtalet, vilket i sin tur finns på vår hemsida. 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.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

I samtliga av tjänstemännens löneavtal finns föreskrivet vad som gäller om man inte enas i de lokala förhandlingarna. Central löneförhandling kan då begäras med beaktande av respektive löneavtals frist.

Unionen och Sveriges Ingenjörer

För Unionen och Sveriges Ingenjörer finns gemensamma omfattnings- och tillämpningsregler, som bland annat anger vilka tjänstemän som omfattas av lönerevisionen och vad som gäller om arbetsgivaren har verksamhet på flera orter.

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 (d.v.s. Unionens medlemsgrupp respektive Sveriges Ingenjörers medlemsgrupp) öka med 3,0 procent per den 1 april 2026.

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat finns även för **Unionens** medlemmar en individgaranti om en löneökning på minst 590 kronor i månaden för heltidsanställd medarbetare. (Vid deltidsanställning proportioneras beloppet).

Lägstalönen enligt **Unionens** avtal är 23 961 kr per månad för heltidsanställd från och med den 1 april 2026. 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.

I avtalet med **Sveriges Ingenjörer** saknas individgaranti och minimilönenivå. För medlem i Sveriges Ingenjörer (eller annat akademikerförbund) ska lönen diskuteras och överenskommas direkt med den enskilde akademikern eller, om lokal akademikerklubb finns, med klubben.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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. Det är viktigt att sådan dialog äger rum mellan chefen och medarbetaren.

Ytterligare information

Vid frågor eller oklarheter är ni välkomna att kontakta Livsmedelsföretagen rådgivning. Rådgivningen är öppen vardagar 09.00-12.00, 13.00-16.30 och finns på telefon 08-762 65 50 eller via e-mail: radgivning@li.se

Med vänlig hälsning

LIVSMEDELSFÖRETAGEN