

Förhandlingsprocessen vid lokal löneförhandling enligt Livsmedelsavtalet per den 1 april 2024

Den 1 april 2024 är det dags igen för lönerrevision enligt Livsmedelsavtalet. Mot bakgrund av detta har vi centrala parter tagit fram denna text som stöd för den lokala dialogen och löneförhandlingen. Texten nedan vänder sig främst till lokala parter på företag där fördelning av lönepotten sker. I texten nedan hänvisas till Livsmedelsavtalet men texten är tillämplig även på avtalen för Vin- och Spritindustrin, Kafferosterier och Kryddfabriker och Tobaksavtalet. Notera dock att vissa nivåer, hänvisningar till punkter eller namn på aktuell bilaga kan skilja sig åt i de s.k. särtrycken, varvid vi uppmanar er att noga sätta er in i aktuella regler i just era avtal.

Livsmedelsavtalets lönervisionsbestämmelser

Regler om lönerrevision finns i Livsmedelsavtalets punkt 4.1 och Bilaga J. Livsmedelsavtalets punkt 4.1 möjliggör differentierad lönesättning efter individuella eller andra grunder och där framgår även de löneprinciper som utgör grunden för en lönefördelning.

Av Bilaga J framgår bl.a. att lokala förhandlingar ska upptas om fördelning av en lönepott, samt nivåer för lägsta löneökning.

Lokala löneförhandlingens olika delar

Vid fördelning av lönepotten är utgångspunkten att hela potten ska förhandlas. För lönerrevisionen 2024 har vi en lägsta löneökning om 45 % av potten, vilket innebär att alla livsmedelsarbetare är garanterade en löneökning om motsvarande 254 öre per timme eller 441 kronor per månad (för heltidsanställd). I praktiken innebär det att hela den resterande delen av potten över dessa 45 %, dvs. hela den s.k. fördelningsbara delen av potten, ska fördelas i lokal förhandling. Utgångspunkten är att de lokala parterna ska försöka komma överens om fördelningen och i sådant fall avslutas förhandlingen i enighet.

Om de lokala parterna i förhandlingen inte kan enas om fördelningen av hela den fördelningsbara delen av potten, enligt stycket ovan, har varje livsmedelsarbetare rätt till ytterligare individgaranti (en utökad individgaranti, ibland kallad stupstock) motsvarande ytterligare 74 öre per timme eller 129 kronor per månad (för heltidsanställd). Det är alltså bara om de lokala parterna i förhandling har försökt men inte kommer överens om fördelningen av hela den fördelningsbara delen av potten som den ytterligare nivån av individgarantin ska tillämpas.

Notera att även i det fall de lokala parterna inte är överens om fördelningen av hela den fördelningsbara delen av potten och därför tillämpar av den utökade individgarantin/stupstocken så ska ändå resterande del av potten, ovanför den utökade individgarantin/stupstocken, omfattas av förhandlingen.

Kommer de lokala parterna överens om fördelningen är utgångspunkten att förhandlingen avslutas i enighet. I det fall de lokala parterna inte kommer överens så kan det innebära att förhandlingen avslutas i oenighet. Om en löneförhandling avslutas i oenighet kan frågan bli föremål för central förhandling. Om central förhandling har påkallats bör inga lönehöjningar betalas ut förrän central förhandling har genomförts. Påkallas inte central förhandling inom den tid som framgår i Bilaga J, kan lönehöjningarna betalas ut enligt det förslag som lagts av arbetsgivaren.

Vad innebär det att förhandla?

Enligt Bilaga J ska de lokala parterna förhandla om fördelningen av lönepotten. Det är alltid en god idé att de lokala parterna inför löneförhandlingarna går igenom, eller inleder själva förhandlingarna med en genomgång av, de löneprinciper och/eller befintliga lönesystem som är tillämpliga för det specifika företaget.

I normalfallet lägger arbetsgivaren fram ett första förslag till lönefördelning. Som nämnts ovan framgår det att lönepotten ska fördelas i lokal förhandling. Att de lokala parterna ska förhandla innebär att parterna ska överväga och diskutera de förslag till fördelning som läggs fram. Båda parter i en förhandling ska få möjlighet att framföra sin syn på saken (sin ståndpunkt och sina argument). I en förhandling ingår även att lyssna på motparten och överväga de argument och synpunkter som motparten framför. Enligt Livsmedelsavtalets punkt 4.1 ska löneskillnader vara väl motiverade och sakligt grundande, vilket gör att de förslag, och eventuella motförslag, som läggs fram i regel ska diskuteras och motiveras.

Båda parter bör sträva efter en god lokal dialog och att löneförhandlingen genomförs på ett bra sätt.

Underlag för förhandling

Det finns inga exakta tidsgränser eller tydliga regler om när eventuellt förhandlingsunderlag ska tillhandahållas för motparten. Om möjligt bör aktuellt förhandlingsunderlag tillhandahållas motparten i så god tid innan förhandlingen att motparten hinner sätta sig in i underlaget. Om underlag lämnas först vid själva förhandlingstillfället kan det i vissa fall leda till att parterna behöver fler förhandlingstillfällen, alternativt extra tid vid aktuellt förhandlingstillfälle, för att få skälig tid att sätta sig in i underlaget. Vilket förhandlingsunderlag som kan behövas är en bedömning från fall till fall, bl. a. beroende på löneprocessen på det specifika företaget.

Har ni ytterligare funderingar eller önskar mer stöd i frågor runt den lokala lönerevisionen är ni välkomna att kontakta er centrala part för vidare stöd och dialog.