



## LIVSMEDELSFÖRETAGEN

CIRKULÄR

# LÖNEREVISION 2022

Vi närmar oss tidpunkten för lönerrevision år 2022. Enligt det kollektivavtal som träffades i november 2020 med Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) ska företagen genomföra lönerrevision per den 1 april 2022. Detsamma gäller enligt kollektivavtalen med Hotell- och Restaurangfacket (HRF) och Handelsanställdas förbund (Handels).

Även enligt avtalen med tjänstemannaförbunden Unionen och Sveriges Ingenjörer ska lönerrevision göras per den 1 april 2022, dock inte om 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.

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

## Lönerrevision tjänstemän

Avtalen med Unionen och Sveriges Ingenjörer ger en möjlighet för de lokala parterna att komma överens om ett datum för lönerrevisionen, men har man inte gjort det så ska lönerrevision genomföras per den 1 april 2022.

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 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 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 skyddsnet som innebär att om de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om nya löner ska lönesumman för respektive medlemsgrupp öka med 2,2 procent per den 1 april 2022.

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat finns även för **Unionens** medlemmar en individgaranti om en löneökning på minst 314 kronor i månaden.

Lägstalönen enligt Unionens avtal är 20 577 kr per månad för heltidsanställd från och med den 1 april 2022. 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 med lönesättande chef. Det är viktigt att sådan dialog äger rum mellan chefen och medarbetaren.

## **Lönerevision arbetare**

### **enligt livsmedelsavtalet samt övriga avtal med Livsmedelsarbetareförbundet**

Reglerna om lönerevisionen finns i Bilaga J till Livsmedelsavtalet och Tobaksavtalet och i Bilaga I till 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 2022 bildas en lönepott på 378 öre per timme och anställd, eller vid månadslön 658 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 avtalet finns 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 113 öre per timme och anställd respektive 197 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2022.

## **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 265 öre per timme och anställd respektive 461 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 106 öre per timme och anställd respektive 184 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2022.

### **Sammanfattning lönerevision**

*Sammanfattningsvis innebär fördelningsbestämmelsen, att om lokal överenskommelse inte uppnås om fördelningen vid lönerevisionen äger arbetsgivaren ensidigt fördela 159 öre per timme och anställd respektive 277 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad (motsvarande ungefär 42 % av lönepotten) per den 1 april 2022, emedan 219 öre per timme och anställd eller 381 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad fördelas generellt (lika för alla).*

### **Lägsta utgående löner**

Som vanligt måste företagen alltid se till att lägst betala de avtalslöner (lägstalöner) som finns angivna i tilläggsavtalet för respektive bransch. Notera att även avtalslöner/lägstalöner höjts i och med det nya löneåret. För de fall då utgående löner för medarbetare motsvarar lägstalönen kan höjningen av lägstalönerna för individer tas ur lönerevisionspotten. Företaget behöver således inte skjuta till "extra" pengar för det.

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 företagets "egna pengar" i stället för ur lönerevisionspotten.

Detaljerad information om exempelvis avtalslöner framgår av kollektivavtalet för respektive tilläggsavtal samt av de branschspecifika cirkulär som utskickades i december 2020. Dessa finns att ta del av på vår hemsida under medlemservice/dokument/cirkulär ([länk](#)).

### **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.

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.

## **Lönerevision arbetare**

### **enligt avtal med HRF (serveringsavtalet) och med Handels (butiksavtalet, avtalet för ostföretag samt avtalet för äggförsäljningsföretag)**

Avseende dessa avtal har separata cirkulär tidigare utskickats, till vilka vi hänvisar. Länk till dessa finns här:

[Länk](#) (serveringsavtalet)

[Länk](#) (butiksavtalet)

[Länk](#) (avtalet för ostföretag)

[Länk](#) (avtalet för äggförsäljningsföretag)

## **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

Med vänlig hälsning

**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**

**Henrik van Rijswijk**

förhandlingschef