



Från och med den 1 januari år 2008 träder Unionen in,  
och ersätter Sif, som facklig part i detta avtal.

Avtalskod 08.03

**SKOGS- OCH LANTARBETSGIVAREFÖRBUNDET  
JORDBRUK OCH TRÄDGÅRD**

Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning  
inom jordbruks- och trädgårdsnäringarna  
samt deras tjänstesektor



# **SAMARBETSAVTAL**

om utveckling och lönebildning inom jordbruks- och trädgårdsnäringarna samt deras tjänstesektor

## **Inledning**

Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna inom jordbruks- och trädgårdsnäringarna med tjänstesektor, nedan nämnda näringarna, omfattande djursjukhus, djurkliniker, djurparker, hushållningssällskap, husdjursföreningar, golfbanor m. fl. - nedan nämnda parterna - träffar härmed avtal om förutsättningar för näringarnas utveckling och lönebildning.

Parterna konstaterar att det finns en tradition av partssamarbete inom branscherna på såväl förbunds nivå som i företagen. Parterna finner det angeläget att bygga vidare på dessa förhållanden och vill med detta avtal skapa former för en stark, förtroendefull samverkan i framtiden.

Samarbetsavtalets syfte är att främja utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft. Därigenom ges en nödvändig förutsättning för en god utveckling på arbetsmarknaden med en hög sysselsättning och låg arbetslöshet. Dessutom läggs en grund för god löneutveckling och goda villkor för de anställda.

Avtalet baseras på gemensamma bedömningar av förutsättningar för näringarnas verksamhet i Sverige. Parterna redovisar vidare gemensamma uppfattningar i vissa viktiga frågor för näringarna. Parterna träffar även överenskommelse om förhandlingsavtal enligt bilaga A.

## **Avtalskommitté**

Parterna inrättar en avtalskommitté bestående av ledande företrädare för berörda centrala parter. Kommittén är paritetiskt sammansatt mellan arbetsgivar- och arbetstagar sidan. Kommittén utser inom sig ordförande och en eller flera vice ordföranden. Kommittén sammanträder två gånger årligen och kan därutöver sammanträda på endera partens begäran.

Kommittén har till uppgift att följa och främja tillämpningen av detta avtal och i övrigt behandla frågor som syftar till att skapa goda förutsättningar för näringarna och deras anställda. Kommittén har därutöver vissa uppgifter enligt Förhandlingsavtalet

## **Del 1 Gemensamma bedömningar och uppfattningar**

### **1. Förutsättningar för näringarnas verksamhet**

#### **1.1 Framtidsutsikter**

Parterna är överens om att framtiden erbjuder goda möjligheter för de svenska jordbruks- och trädgårdsnäringarna. Näringarnas tjänstesektor expanderar, speciellt avseende områden såsom häst, sällskapsdjur och golf. Samtidigt söker sig allt fler människor till den gröna sektorn för upplevelser och rekreation. Våra branscher producerar råvaror och upplevelser till allt mer medvetna konsumenter och tilltron till svenskproducerade livsmedel är stor.

Jordbruks- och trädgårdsnäringsarna har under den senaste tioårsperioden präglats av stora förändringar kring näringarnas yttre förutsättningar. Råvaruproduktionen har utsatts för en allt större konkurrens vilket har medfört sänkta producentpriser. Kraven på kvalitet, etik och miljöhänsyn har samtidigt ökat. Mycket tyder på att denna utveckling kommer att fortsätta under en överskådlig tid framöver. Den Europeiska Unionens fortsatta utvidgning samt pågående WTO-förhandlingar kan innebära förändringar och nya utmaningar.

En fortsatt omfattande strukturrationalisering, innebärande större och färre brukningsenheter, kommer även i framtiden påverka näringarnas primärproduktion. Företagen blir allt mer specialiserade och detta ställer krav på ökad samordning och samverkan. Utvecklingen ställer även krav på att tjänstesektorn stärks för att tillgodose företagarens behov, av kvalificerad rådgivning, utbildning och kompetensutveckling.

## **1.2 Förändrade ekonomiska förutsättningar**

Den ekonomiska politikens förutsättningar har förändrats påtagligt under en följd av år, bl.a. har de finansiella marknaderna avreglerats och internationaliserats. Räntorna har i ökad utsträckning kommit att bestämmas på internationella marknader. Vid stabiliseringspolitikens utformning kan ej bortses från risken för räntereaktioner. Detta har inneburit att prisstabilitetskravet fått en ökad politisk prioritet.

Den kraftigt sänkta inflationen under senare år har gjort det möjligt att ge de anställda reallöneökningar med lägre nominella löneökningar än tidigare. Därigenom kan en reallöneutveckling åstadkommas utan negativa konsekvenser i fråga om höga räntor och förlorad konkurrenskraft. God konkurrenskraft och ett gott företagsklimat ger i sig förutsättningar för en positiv utveckling av välfärd och sysselsättning.

Den ekonomiska politikens förändring har skärpt kravet å att lönebildningen i Sverige skall vara förenlig med god konkurrenskraft.

## **1.3 Det internationella perspektivet**

Det internationella perspektivet är mycket betydelsefullt för näringarnas ekonomi. Primärproduktion och förädlingsled utsätts för hård internationell konkurrens både på hemmamarknaden och utländska marknader. Jordbruks- och trädgårdsföretag konkurrerar på internationella marknader med internationellt satta priser, men konkurrensförutsättningarna bestäms i stor utsträckning på nationell nivå.

Det är viktigt för den svenska primärproduktionen att förädlingsindustrin kan möta den internationella konkurrensen bl. a. genom en fortsatt produkt- och marknadsutveckling såväl nationellt som internationellt. Förtroendet för svenska råvaror är stort och detta bör i ännu större utsträckning utnyttjas genom att basera produktionen på svenska råvaror och öka förädlingsvärdet nationellt.

Den yttre konkurrensen i primärproduktionen förutsätter en fortsatt stark produktivitetsutveckling och strukturrationalisering. Med en stark framtidstro i kombination med investeringsvilja kan näringarna skapa konkurrensfördelar gentemot omvärlden.

Primärproduktionen arbetar genomgående från fasta anläggningar och oftast med dyrbara investeringar i byggnader och maskiner, som skall förräntas. Näringarna måste

kunna möta den internationella konkurrensen med ett bättre resursutnyttjande och med engagerad, ansvarsfull, flexibel och kompetent arbetskraft.

## **2. Utvecklingsområden**

### **2.1 Image**

Parterna konstaterar att näringarnas image påverkar förmågan att locka kompetent arbetskraft till branschen. Tillgången på kompetent arbetskraft har fått en ökad betydelse och är numera en av de viktigaste konkurrensfaktorerna.

Förutsättningarna för att ytterligare förbättra branschens image är goda. Näringarna förmedlar positiva budskap såsom naturupplevelser, frihet, miljövard, husdjur, mat och rekreation. Näringarna står för mycket som bedöms som viktiga framtidsfrågor såsom livskvalitet och en konsumentanpassad, etisk och högkvalitativ produktion av råvaror i ekologisk balans. Det är angeläget att dessa budskap sprids utanför den egna sektorn för att därigenom öka intresset för utbildning och yrkesverksamhet inom näringarna. Genom att aktivt förmedla ett positivt budskap och leva upp till detta, anser parterna att den gröna sektorn kan bli en framtidsbransch, vilket också framhållits i olika regeringsförklaringar.

En ytterligare avgörande utmaning är att förbättra och utveckla arbetsvillkoren för de anställda, inbegripet ökad anställningstrygghet och övriga anställningsförmåner

Parterna anser att man genom att visa på positiva exempel där företag framgångsrikt kombinerar kompletterande verksamhetsgrenar, kan medverka till att öka andelen företag med åretruntanställda, vilket i sig ökar företagets attraktionskraft. Vidare håller synen på lantbruksföretagandet på att förändras och allt fler företagare utnyttjar gårdens resurser även för nya inkomstkällor.

Parterna är även överens om att alla ska ges samma chans på arbetsmarknaden oavsett kön, ålder, sexuell läggning eller etnisk tillhörighet. Diskriminering ska motverkas vid tjänstetillsättningar, befordran, lönesättning, utveckling i arbetet med mer. Mångfald i arbetslivet med personer med olika bakgrunder och värderingar är positivt i flera avseenden. Det främjar kreativiteten och ger förståelse för olikheter samt motverkar diskriminering både på arbetsplatsen och i samhället.

Primärproduktionens utmaning ligger dessutom i att förtydliga nyttan med det bidragssystem som finns reglerat i EU och vars syfte är att ge jordbrukarna en skälig levnadsstandard samtidigt som livsmedelsförsörjningen tryggas till rimliga priser för konsumenterna och kulturlandskap och miljön bevaras.

### **2.2 Politiska faktorer**

Parterna har diskuterat olika politiska faktorer och deras betydelse för näringarnas utveckling och konkurrenskraft.

Det är nödvändigt att EUs bidragssystem är väl utformat till de företag som har förutsättningar för att långsiktigt bedriva en konkurrenskraftig verksamhet. Det är enbart konkurrenskraftiga företag som har förutsättningar till investeringar och därigenom möjligheten att erbjuda acceptabla arbetsmiljöer och lönenivåer. Parterna är överens om att

den svenska primärproduktionen i möjligaste mån måste få samma förutsättningar och villkor som våra Europeiska konkurrenter.

Den svenska primärproduktionen är mycket energiberoende på grund av det nordliga läget, den geografiska spridningen och de höga miljöambitionerna. God tillgång på energi till ett rimligt pris har således stor betydelse. Det är därför angeläget att energi och drivmedelskostnaderna inte är högre än i konkurrentländerna.

Parterna är också överens om att skattesystemet skall stimulera arbete, utbildning och företagsamhet. Detta med beaktande av fortsatt stabila finanser och de krav en modern välfärdsstat ställer på resurser till skola, vård och omsorg. Stabila statsfinanser är i sig en viktig grund för ett bra företagsklimat.

Parterna är överens om att utifrån ovan angivna förutsättningar, när det bedöms lämpligt, gemensamt agera för att stärka Sveriges konkurrensmöjligheter i syfte att generera tillväxt, arbetstillfällen och välfärd

### **2.3 Utbildning, kompetensutveckling och lönesättning**

Kompetent personal är en förutsättning för en konkurrenskraftig och framgångsrik verksamhet. Den allt snabbare utvecklingen är orsak till att kraven på de anställda fortlöpande höjts. Återkommande kompetensutveckling har i ökande utsträckning blivit en förutsättning för att näringarnas anställda skall kunna behålla och utveckla sin kompetensnivå på arbetsmarknaden under ett helt arbetsliv.

De anställdas vilja och drivkraft att ta på sig nya arbetsuppgifter och att utveckla sin kompetens är således en nyckelfaktor i denna utveckling. Lönesättningen måste därför stimulera till kompetenshöjning och utveckling inom företagets verksamhetsområde. Lönesättningen skall även stimulera till ökade insatser och intresse för att påverka verksamheten på ett sådant sätt som medför ökad produktivitet, utveckling och lönsamhet i företaget.

Det är viktigt att samhällets resurser för utbildning och vidareutveckling är dimensionerade så att det inte uppstår flaskhalsproblem på viktiga kunskapsområden. Därtill krävs att parterna inom näringarna samverkar för att främja de anställdas kompetensutveckling.

### **2.4 Forskning och utveckling**

En avgörande faktor för den gröna sektorns konkurrenskraft är en relevant forskning och utveckling av tillräcklig omfattning. Det är nödvändigt att öka den produktionsanknutna forsknings- och utvecklingsverksamheten.

För att stimulera utveckling behövs fördjupade kunskaper om vilka behov som finns inom näringarna och då främst i de företag, som har förutsättningar att bedriva en konkurrenskraftig verksamhet.

Det är viktigt att statens och näringarnas insatser i forskning, utveckling och innovationssystem utgår från en helhetssyn och samordning. Samspelet med högskola/

universitet och forskningsinstitut bör utvecklas, så att den i än högre grad tillgodoser  
näringarnas behov.

Vår förmåga att ta tillvara FoU-resultat som genereras utanför Sverige behöver  
utvecklas ytterligare. Detta sker lämpligast genom att öka kunskapsöverförandet direkt  
via nära kontakter och utbyte mellan forskningsinstitutioner i Sverige och utomlands.  
Praktisk implementering och förankring av forsknings- och utvecklingsresultat i  
primärproduktionen har här en avgörande betydelse,

## **Del 2 Giltighetstid**

Undertecknande parter inom jordbruks- och trädgårdsnäringarna är överens om att avtalet  
träder i kraft den 1 juni 2001 och gäller tills vidare med sex månaders ömsesidig uppsägning.  
Om en part säger upp avtalet upphör detta att gälla för samtliga parter vid uppsägningstidens  
utgång.

Stockholm den 16 maj 2001

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet

Svenska Lantarbetareförbundet

Skogs- och Lanbrukstjänstemannaförbundet

Agrifack

Sveriges Veterinärförbund

Svenska Industritjänstemannaförbundet

Sveriges Civilingenjörsförbund

# FÖRHANDLINGSAVTAL

Parterna förbinder sig att följa detta avtal i sina förhandlingar om gemensamma förbundsavtal (kollektivavtal på förbunds nivå) för sina medlemmar.

## § 1 Avtalets syfte

Syftet med detta avtal är att ge näringsens parter förutsättningar att utan stridsåtgärder genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med balanserade resultat. Genom detta avtal tar parterna ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden.

## § 2 Allmänna riktlinjer

Inom varje avtalsområde skall förbundsavtalet bidra till att stärka företagets konkurrensförmåga och tillväxt, vilket gagnar sysselsättning, utveckling och trygghet.

Vidare skall arbetsorganisation, lönesättning och arbetsvillkor utformas till stöd för goda arbetsresultat, utvecklande arbeten och bättre kompetens.

Utgångspunkten är att nya förbundsavtal skall kunna träffas innan de föregående löpt ut.

## § 3 Avtalskommittén

Avtalskommitténs uppgift är att vårda detta avtal och se till att dess regler och syften respekteras.

## § 4 Opartisk ordförande

När avtalet träder i kraft skall Avtalskommittén utse en eller flera opartiska ordförande med uppgift att biträda i kollektivavtalsförhandlingar enligt reglerna i detta avtal.

Om utsedd ordförande behöver förstärkning, eller om han lämnar sitt uppdrag, skall annan person kunna utses. Beslut om komplettering fattas av Avtalskommittén.

Ersättning för opartisk ordförande regleras i särskild ordning.

## § 5 Tidsplan för förhandlingar om kollektivavtal

Vid omförhandling av förbundsavtal skall parterna planera och genomföra förhandlingsarbetet med avsikt att slutföra förhandlingarna innan det föregående avtalet skall löpa ut.

Om förbundsparterna inte enas om annat skall förhandlingarna inledas tre månader före utlöpningsdagen med att parterna framställer sina krav. Ytterligare krav får framställas senare, endast om part kan hänvisa till att hinder funnits mot att framställa kravet i rätt tid.

En månad före utlöpningsdagen skall förbundsparterna biträdas av en opartisk ordförande, som på eget initiativ skall inträda i förhandlingarna och efter egen bedömning inom förhandlingsavtalets ram vidta de åtgärder som behövs för att slutföra förhandlingarna i rätt tid.

Om parter önskar förlänga förbundsavtalet efter utlöpningsdagen, fordras samtycke från den opartiske ordföranden.

Part som har för avsikt att varsla om stridsåtgärder har skyldighet att innan varsel läggs muntligt och skriftligt informera den opartiske ordföranden.

Parternas avsikt är att undvika stridsåtgärder som långsiktigt skadar verksamheten inom avtalsområdet eller som i onödan drabbar tredje person eller som är till fara för samhället (obs bestämmelser om skyddsarbete).

## **§ 6 Befogenheter för opartisk ordförande**

Efter egen bedömning om vad som enligt förhandlingsavtalets syfte och riktlinjer är till gagn för parternas förhandlingsarbete kan en opartisk ordförande på eget initiativ besluta om följande åtgärder:

- ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- lägga egna förslag till lösningar av förhandlingsfrågorna, samt
- skjuta upp av part varslad stridsåtgärd till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda, dock längst fjorton kalenderdagar.

Den opartiske ordförandes uppgifter och befogenheter enligt detta avtal gäller under hela förhandlingsförloppet och träder i kraft i stället för bestämmelser enligt lag om medling.

## **§ 7 Retroaktivitet**

Om av facklig organisation varslad stridsåtgärd träder i kraft går alla anspråk på retroaktiv tillämpning av lön eller annan ersättning förlorad.

## **§ 8 Arbetskonflikt**

Om arbetskonflikt brutit ut inom visst avtalsområde kan Avtalskommittén föreskriva att parts stridsåtgärder temporärt skall avbrytas, om detta gagnar förhandlingsläget. Sådant beslut kan komma till stånd på Kommitténs eget initiativ eller på begäran av den opartiske ordföranden. Beslutet skall föregås av respektive förbundsparters hörande.

## **§ 9 Förbundens tillämpning och fredsplikt**

När ett förbundsavtal träffats åvilar det förbundsparterna att i lagenlig ordning vaka över avtalets efterlevnad och rätta tillämpning.

## **§ 10 Giltighetstid**

Denna överenskommelse om förhandlingsavtal träder i kraft den 1 juni 2001 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Om en part säger upp avtalet upphör detta att gälla för samtliga parter vid uppsägningstidens utgång.



Bestämmelserna i § 5 om tidsplan för förhandlingar om kollektivavtal äger dock giltighet och tillämpning endast på förbundsavtal som utlöper efter den 31 mars 2002.