

Avtalsområde Industriarbetsgivarna **Sågverksindustrin**

År 2 i avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31

Vi är inne i en treårig avtalsperiod där de flesta villkor och regleringar gäller för hela perioden. Det som kan skilja sig från år till år är till exempel nivåer kopplat till lön och avsättning till flexpension. Nedan ser du vad som gäller för ditt avtalsområde under år 2 (2018-04-01 – 2019-03-31) i avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31.

Din lön

Löneökningar

Om de lokala parterna inte kommer överens om andra tidpunkter gäller följande datum för genomförandet av lönerrevisionerna samt de procentsatser som står till förfogande för löneökningar:

- 1,5 procent per den 2017-04-01
- **1,5 procent per den 2018-04-01**
- 1,5 procent per den 2019-04-01

Vid lönerrevisionstillfället gäller även löneöversyn om 0,5 procent.

Om det inte finns någon klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat på arbetsplatsen finns en särskild förhandlingsordning i löneavtalet. Då finns det ingen löneöversyn och lönepotten är 2 %.

Lägsta löneökning och individgaranti

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat, ska lägsta löneökning vara:

- 266 kronor per den 2017-04-01
- **271 kronor per den 2018-04-01**
- 277 kronor per den 2019-04-01

Lägsta månadslöner

Efter lönerrevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst:

	Generellt	Anställd sammanhängande >1 år
• 2017-04-01	17.640	18.735
• 2018-04-01	17.993	19.110
• 2019-04-01	18.353	19.492

Arbetsplatser **MED** lokal facklig part

Lönepott

Vid företaget bildas, det första avtalsåret, en lönepott om 1,5 procent av lönesumman för Unionens medlemmar. Potten ska fördelas vid en lokal lönerrevision där det centrala avtalets pott är en miniminivå. Andra och tredje avtalsåren är lönepotten **1,5** respektive 1,5 procent.

Översyn av lönestruktur

I samband med lönerrevisionerna ska de lokala parterna också gemensamt göra en strukturöversyn. Syftet med översynen är att antingen behålla eller få till en lönestruktur som motsvarar de löneprinciper som står i avtalet. Särskild hänsyn ska tas till individer med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling.

Den sammanlagda löneökningen, inklusive den avtalade potten uppgår till 2,0, **2,0** respektive 2,0 procent för de olika avtalsåren, om man lokalt inte kommer överens om annat.

Arbetsplatser **UTAN** lokal facklig part

Lönepott

Vid företaget bildas årligen en lönepott om 2,0 procent av lönesumman för Unionens medlemmar den 31 mars. Individuell fördelning av löneökningstrycket genomförs per den 1 april 2017, 1 april 2018 respektive 1 april 2019. Löneprocessen ska inför varje löne-

revision förberedas och påbörjas i god tid samt genomförs utan dröjsmål.

I samband med att arbetsgivaren fördelar löneökningstrymmet ska enskilda samtal hållas med berörda tjänstemän.

Vid oenighet om tillämpningen av löneavtalet har berörd tjänsteman möjlighet att vända sig till Unionens regionkontor för påkallande av lokal förhandling.

Flexpension/deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för flexpension (deltidspension). Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till individens tjänstepension, ITP. Avsättningen är

sedan tidigare 0,7 procent och tillförs ytterligare avsättningar enligt;

- 0,2 procent per den 2017-04-01
- 0,3 procent per den 2019-04-01

Från och med 2019-04-01 uppgår den sammanlagda kompletterande avsättningen till 1,2 procent.

Målsättningen är att fortsätta att utöka avsättningar i kommande avtalsrörelser.

Arbetsgrupper

Utlandsvillkor

Ett arbete påbörjades under 2016 med att se över villkoren vid utlandsresa. Den arbetsgruppen fortsätter sitt arbete även under denna avtalsperiod.

Vad gäller för mig som HAR klubb på arbetsplatsen

För dig som har klubb gäller att du förbereder dig för lönesamtalet. Lönesamtalet sker mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönebildning samt de gemensamma utgångspunkterna i detta avtal. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen

Är det något speciellt som du vill att klubben skall veta inför deras revisionsförhandling är det viktigt att du meddelar klubben detta.

Vad gäller för mig som SAKNAR klubb eller arbetsplatsombud på arbetsplatsen

För dig som inte har facklig representant på arbetsplatsen gäller att du förbereder dig inför lönesamtalet. Lönesamtalet sker mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönebildning samt de gemensamma utgångspunkterna i detta avtal. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

I samband med att arbetsgivaren fördelar löneökningstrymmet ska enskilda samtal hållas med berörda tjänstemän.

Om en tjänsteman upplever sig inte ha erhållit en godtagbar lönehöjning ska samtal föras mellan lönesättande chef och tjänstemannen om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder. Samtal ska även föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om den senare upplever att arbetsgivaren inte har följt löneavtalets "Grundläggande principer för lönebildningen i företagen". Vid oenighet om tillämpningen av löneavtalet har berörd tjänsteman möjlighet att vända sig till Unionens regionkontor för påkallande av lokal förhandling.