

Avtalsområde **Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet (SLA) - Jordbruksrelaterade företag**

## År 2 i avtalsperioden 2017-06-01 – 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 (2018-06-01 – 2019-05-31) i avtalsperioden 2017-06-01 – 2020-03-31.

### 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 2017-06-01
- **1,5 procent per den 2018-06-01**
- 1,5 procent per den 2019-06-01

Vid lönerrevisionstillfället gäller även löneöversyn om 0,5 procent.

Om det inte finns någon klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat på arbetsplatsen finns ett särskilt löneavtalet. Då finns det ingen löneöversyn och lönepotten är:

- 2,0 procent per den 2017-06-01
- **2,0 procent per den 2018-06-01**
- 2,0 procent per den 2019-06-01

Avtalet innebär att hela lönepotten på företaget ska läggas ut. Det innebär att om vi bara har en medlem på företaget ska medlemmen ha ett lönellyft på 2,0 %. Har vi flera medlemmar är varje medlem garanterad individgarantin men hela lönepotten ska fördelas.

T.ex. det är tre medlemmar på arbetsplatsen och de tjänar 30 000 kr vardera. Lönepotten blir 90 000 kr x 2,0 % = 1 800 kr. Då ska arbetsgivaren lägga höja gruppen av medlemmarnas löner med 1 800 kr men

det kan innebära att en person får 1220 kr och de andra två får 290 kronor var.

### Lägsta löneökning och individgaranti

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

- 290 kronor per den 2017-06-01
- **290 kronor per den 2018-06-01**
- 290 kronor per den 2019-06-01

### Lägsta månadslöner

Efter lönerrevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst:

	Generellt	Anställd sammanhängande >1 år
• 2017-06-01	17.846	18.769
• <b>2018-06-01</b>	<b>18.203</b>	<b>19.144</b>
• 2019-06-01	18.567	19.527

### 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 nedan;

- 0,2 procent per den 2017-06-01
- **0,3 procent per den 2019-06-01**

Från och med 2019-06-01 uppgår den sammanlagda kompletterande avsättningen till 1,2 procent. Målsättningen är att fortsätta att utöka avsättningar i kommande avtalsrörelser.

## Arbetsgrupper

Vi har tidigare kommit överens om att följa arbetet i de industrigemensamma arbetsgrupperna om arbetsmiljö och systematiskt jämställdhetsarbete och detta arbete fortsätter.

Vi är även överens om att fortsätta arbetet i följande grupper som tidigare överenskommit om:

### Översyn om villkoren för fackligt arbete

Arbetsgruppens arbete fortsätter under avtalsperioden med syfte att om behov finns ta fram partsgemensamma riktlinjer eller ett avtal.

### Partsgemensamma kommentarer till villkorsavtalet

Kommentarerna ska uppdateras.

### Likabehandling

Parterna är överens om att arbeta fram en partsgemensam skrift som ska kunna användas av företagen i sitt arbete för likabehandling av anställda. Om parterna finner det lämpligt kan även partsgemensamma informationsträffar anordnas.

### *Nya arbetsgrupper i årets avtalsrörelse*

#### Arbetsmiljö

Parterna är överens om att avvakta den industrigemensamma gruppen på samma område. Vidare ska även gruppen titta på möjligheterna kring att ta fram riktlinjer för att skydda den ostörda fritiden. Riktlinjerna ska främja ett ömsesidigt ansvar i frågan.

#### Förhandlingsordning vid rättstvister

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att se över och modernisera gällande förhandlingsordning vid rättstvister.

#### Jämställda löner

Parterna är överens om att modernisera och uppdatera riktlinjerna ”10 steg mot jämställda löner”. Detta är det partsgemensamma materialet för lönekartläggning som ska uppdateras efter ändringar i lagstiftningen.

## Vad gäller för mig som har klubb på arbetsplatsen

För dig som har klubb, ”lokal part”, hanterar klubben alla förhandlingar och typer av inflytande frågor på arbetsplatsen. Det är klubben som förhandlar fram de lokala avtalen som kan utgå ifrån det centrala avtalet. Det bästa sättet att påverka klubbens arbete är att delta på de medlemsmöten som klubben arrangerar.

## Vad gäller för mig som saknar klubb på arbetsplatsen

En egen Unionenklubb är det bästa sättet att få vara med och påverka på arbetsplatsen. Ni får exempelvis möjlighet att medverka och påverka vid förhandlingar, koll på företagets framtidsplaner, och kan bidra med idéer och förslag på förändringar och förbättringar i verksamheten. Med klubb på arbetsplatsen väljer medlemmarna vilka som ska vara deras företrädare. De som har valts kallas förtroendevalda. Om företaget har kollektivavtal gäller förtroendemannalagen som ger de fackliga företrädarna rätt att utbilda sig för uppdraget och ägna sig åt fackligt arbete på betald arbetstid.

Läs mer på [unionen.se/fortroendevald/klubb](http://unionen.se/fortroendevald/klubb) om hur det går till att bilda en Unionenklubb.