

Avtalsområde **Kabin**

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

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- 2,0 procent per 2017-04-01
- **2,0 procent per 2018-04-01**
- 2,0 procent per 2019-04-01

Övrigt lön

Löneökningarna omfattar alla fasta och rörliga lönedelar och tillägg, om man lokalt inte kommer överens om annat. Dock ej traktamente.

Flexpension/deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepension inom ramen för flexpension (deltidspension). Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till ITP på ytterligare 0,2 % för 2017 samt 0,3 % för 2019 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättning blir därmed 1,2 % vid avtalsperioden utgång.

Den förstärkta möjligheten att gå ner i arbetstid i pensioneringssyfte gäller från 62 års ålder.

Arbetsgrupper

Parterna har kommit överens om att tillsätta en parts-gemensam arbetsgrupp med uppgift att se över kabin-avtalets struktur. Gruppen ska analysera samt identifiera eventuella problembilder avseende den nuvarande avtalsstrukturen med huvudavtal och företagsbilagor, samt utifrån dessa diskutera hur man kan skapa en mer konstruktiv förhandlingsprocess. Arbetsgruppen ska presentera ett resultat senast den 31 mars 2019.

Övrigt

Parterna har enats om en ny och tydligare förhandlingsordning som ersätter den tidigare förhandlingsordningen i § 14. Noterbart är att om man vill ogiltigförklara en uppsägning på grund av personliga skäl eller avsked och inte kommer överens i de lokala förhandlingarna så måste man **begära central förhandling inom 14 dagar**, annars förlorar man rätte att driva frågan vidare. Denna regel om 14 dagar träder i kraft 1 april 2018, fram till dess gäller en frist om två månader.

Vad gäller för mig som har klubb på arbetsplatsen

För dig som har klubb, ”lokal part”, hanterar klubben alla förhandlingar och typer av inflytandefrågor 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 om hur det går till att bilda en Unionenklubb.