

Avtalsområde **Industriarbetsgivarna Sågverksindustrin**

## Sista året 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 3 (**2019-04-01 – 2020-03-31**) i avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31.

### Din lön

#### Avtalets värde

Under avtalsperioden finns ett sammanlagt utrymme för löneökningar på 6,0 procent. Därtill kommer 0,5 procent i avsättning till flexpension.

Utrymmet för löneökningar fördelas per avtalsår enligt nedan.

#### Löneökningar

Per avtalsår anger löneavtalet följande lönepott.

För arbetsplatser med Unionen-klubb alternativt APO (med förhandlingsmandat):

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

För arbetsplatser utan Unionen-klubb alternativt APO (med förhandlingsmandat):

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

Utrymmet för löneökningar (potten) beräknas på den sammanlagda lönesumman för de Unionen-medlemmar som ingår i lönerevisionen.

Löneutrymmet ska fördelas enligt de grundläggande principer för lönesättningen som återfinns i löneavtalet.

På arbetsplatser där det finns Unionen-klubb/APO gäller att ytterligare minst 0,5 procent ska avsättas till löneökningar vid respektive lönerevisionstidpunkt för att avtalsuppgörelsen (6,0 procent) ska

vara uppfylld. Unionen-klubben/APO och arbetsgivaren ska förhandla om hur dessa 0,5 procent ska användas. De kan till exempel läggas som en utökning av löneutrymmet alternativt användas till löneanalysen eller strukturöversynen.

Mellan Unionen-klubb/APO och arbetsgivare kan överenskommelse träffas om andra lönerevisionstidpunkter och andra nivåer på lönepott.

#### Löneanalys

Inför varje lönerevision ska Unionen-klubben och arbetsgivare analysera om det finns diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader. Framgår det att sådana skillnader finns ska dessa justeras i lönerevisionen.

#### Löneöversyn

I samband med varje lönerevision ska Unionen-klubben och arbetsgivararen gemensamt göra en strukturöversyn. Syftet med översynen är att komma överens om lönejusteringar i syfte att behålla eller uppnå en önskad lönestruktur. Lönestrukturen ska ha sin grund i de grundläggande principerna för lönesättningen.

#### 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**

### Unionen-medlemmar som får låga löneökningar

För Unionen-medlem som erhåller liten eller ingen löneökning ska särskilda överläggningar hållas i syfte att främja en bättre löneutveckling.

### Lägsta månadslöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst:

- 2017-04-01 17.640 kr (18.735 kr)
- 2018-04-01 17.993 kr (19.110 kr)
- **2019-04-01 18.353 kr (19.492 kr)**

Lön inom parantes gäller vid fyllda 18 år samt en sammanhängande anställningstid på minst 1 år.

### 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 2017-04-01
- **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.

### Karensdag blir karensavdrag (gäller från 2019-01-01)

Från och med den 1 januari 2019 ändras både Sjuklönelagen och Socialförsäkringsbalken så att den tidigare karensdagen avskaffas. I stället införs en annan karens som ska vara mer lika för alla.

För att harmonisera med sjuklönelagen införs i kollektivavtalet från 1 januari 2019 en "karenstid" som ska motsvara 20 procent av den genomsnittliga veckoarbetstiden. Under karenstiden utbetalas ingen sjuklön men där efter erhålls 80 % i sjuklön.

### Höjt tak för sjukpenninggrundande inkomst (SGI) (gäller från 2018-07-01)

Riksdagen har beslutat att taket för sjukpenninggrundande inkomst enligt Socialförsäkringsbalken höjs från 7,5 till 8 prisbasbelopp från och med den 1 juli 2018. De förmåner som omfattas av höjningen av den sjukpenninggrundande inkomsten är sjukpenning, rehabiliteringspenning, närståendepenning,

smittbärräpning och ersättning från försäkringskassan vid tvist om sjuklön.

Unionens kollektivavtal, såväl ITP-avtalet som branschavtalen, har kompletterande sjuklön m.m. som bygger på den allmänna försäkringen. Kollektivavtalet har därför anpassats utifrån den ändrade lagstiftningen.

### 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 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.