

## Protokoll

<b>Bransch:</b>	Avtal för tjänstemän <b>Trädgårdsanläggning och Trädgårdsodling</b>
<b>Parter:</b>	SLA Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet Naturvetarna
<b>Ärende:</b>	Riksavtalsförhandlingar 2010
<b>Plats:</b>	SLAs lokaler i Stockholm
<b>Tid:</b>	10 februari, 6 maj
<b>Närvarande för:</b>	<b>Arbetsgivarparten</b> Katarina Novák Maria Möller (vid protokollet)
	<b>Arbetstagarparten</b> Ulf Bergius

§ 1 Överläggningar i rubricerat ärende har förevarit och parterna har träffat överenskommelse om löner och allmänna villkor för perioden 1 juni 2010 – 31 mars 2012 i enlighet med bifogad överenskommelsehandling, bilaga 1-6.

Parterna är överens om att prolongera mellanvarande avtal om Kompetensutveckling.

§ 2 Från och med 1 juni 2010 träder fackförbundet Naturvetarna in istället för Sveriges Ingenjörer som kollektivavtalsbärande part i förhållande till SLA för ovan nämnda kollektivavtalsområden.

Parterna är överens om att kollektivavtalen med Naturvetarna också omfattar organiserade i Sveriges Ingenjörer och att fackförbundet Naturvetarna fortsättningsvis också företräder arbetstagare som är organiserad i Sveriges Ingenjörer i alla fall utom de som berör en specifik arbetstagare personligen. Det kommer också att inskrivas i kollektivavtalen med Naturvetarna, med följande formulering;

”Detta avtal omfattar också arbetstagare som är organiserade i Sveriges Ingenjörer. Naturvetarna företräder dessa arbetstagare i alla fall utom de som berör arbetstagaren personligen.”

§ 3 Naturvetarna och SLA är överens om att intentionen är att anta, det av den partsgemensamma arbetsgruppen föreslagna avtalet ”Samrådsavtal för arbetsmiljöfrågor”, se bilaga 7. Viss redigering av texterna krävs innan slutlig utformning. Parterna kommer därför snarast efter avtalets tecknande att påbörja ett sådant redigeringsarbete.

§ 4 Parterna är ense om att följa arbetet i nedanstående grupper;

Det av parterna till Industriavtalet gemensamt framtagna ”vissa industrigemensamma arbetsgrupper etc.” i enlighet med bilaga 5.

Parterna är även överens om att fredsplikt råder emellan parterna i fråga om allmänna villkor, lön och förhållanden i övrigt. Vad som nu har sagts påverkar inte rätten till stridsåtgärder enligt lag och avtal.

Om parterna inom industrin hittar lösningar kommer SLA och Naturvetarna att uppta diskussioner i syfte att utröna på vilket sätt resultatet kan implementeras i kollektivavtalet för tjänstemän.

§ 5 Om Naturvetarna påstår åtgärder som man hävdar utgör otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation kan hanteras.

§ 6 Parterna är ense om att det finns ett värde i att informera den lokala fackliga parten i samband med rekrytering. Parterna är även ense om att man lokalt bör samverka för att hitta formerna för den fackliga organisationens möjlighet att informera om verksamheten i samband introduktion av nyanställda.

§ 7 Om det inrättas ett system för individuellt kompetenssparande med individuella konton kommer tjänstemännen vid den tidpunkt parterna sätter ett sådant system i tillämpning och framåt att tillföras årliga avsättningar om 0,2 procent till individuella konton. Skulle den nu angivna förutsättningen inte uppfyllas ska parterna i förhandlingar söka annan tillämpning.

§ 8 Parterna är ense om att använda sig av ”Tio steg till jämställda löner – en vägledning i lönekartlägningsarbetet” se bilaga 6.

Parterna är överens om att arrangera partsgemensamma informationsmöten kring ämnet” Arbetet kring diskriminering och jämställdhet”.

§ 9 Parterna har diskuterat frågor kring avtalets övertidsregler, och då framförallt reglerna kring möjligheterna att avtala bort rätten till särskild övertidskompensation. Parterna har kunnat konstatera att det är av vikt att båda parter i sin information till sina medlemmar tydligt informerar om avtalets innebör avseende dessa regler.

§ 10 Arbetsgrupp – Ny löneavtalsmodell

SLA och Naturvetarna är överens om en målsättning att i en partsgemensam process förutsättningslöst utreda förutsättningarna för ett nytt alternativt löneavtal. Detta löneavtal är tänkt att utformas som ett decentraliserat avtal, med lokal lönebildning som utgångspunkt.

I denna process ska lokala företrädare delta från både de lokala fackliga organisationerna och företagsledningarna. De medverkande parterna ska känna ett ansvar såväl att driva processen framåt såsom en delaktighet i själva resultaten.

Parterna är överens om att bilda en styrgrupp bestående av representanter från de centrala organisationerna som ska formulera mål, uppdrag och tidplan för processen.

Denna styrgrupp ska starta arbetet senast slutet av juni 2010.

En arbetsgrupp bildas för det fortlöpande arbetet. I denna arbetsgrupp ska involveras representanter från företagen och de lokala fackliga organisationerna samt med representation från SLA, Unionen och Naturvetarna. Denna grupp bör inte bestå av fler än 12 personer. Detta för att gruppen ska kunna föra ett informellt och utvecklande samtal. Denna arbetsgrupp rapporterar till styrgruppen vid förutbestämda tider och har även gemensamma aktiviteter tillsammans med styrgruppen.

Denna arbetsgrupp ska tillsättas senast augusti 2010.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört och rapporterat till styrgruppen senast vid avtalsperiodens slut.

#### Arbetsgrupp – Redaktionell översyn

Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppdrag att under avtalsperioden se över avtalets texter.

§ 11 Parterna är ense om att anta det av SAF-LO-PTK överenskomna Utvecklingsavtalet, 1982-04-15, att gälla från den 1 juni 2010.

§ 12 Förhandlingen förklarades härmed avslutad.

Vid protokollet

Maria Möller

Justeras

Katarina Novák

Ulf Bergius

## Bilaga 1

# ÖVERENSKOMMELSE

mellan

## Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och Naturvetarna

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) och Naturvetarna enas om att nu gällande Avtal för tjänstemän inom Trädgårdsodling och Trädgårdsanläggning med utlöpningsperiod den 31 mars 2010, prolongeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor:

Avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för tiden fr o m den 1 juni 2010 t o m den 31 mars 2012, (22 månader).

0,4 % per den 1 augusti 2010

1,8 % per den 1 augusti 2011

Dessutom tillkommer ett utrymme för löneöversyn.

Stockholm den 6 maj 2010

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet

Naturvetarna

## **Bilaga 2**

### **Löner**

#### **LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET**

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets lönepolitiska intentioner och dess tillämpning på företagets lönepolitik i syfte att enas om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen. Saknas lokal part sker motsvarande genomgång i överläggning mellan företaget och enskild medlem.

##### **1. Lönebildningens betydelse**

Lönebildningen bygger på det egna företagets affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företagets ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft, och utgår från uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Lönebildningen och lönesättningen kan – rätt använd – bli en positiv kraft i företagets verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den skall således stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den skall aktivt stimulera kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete i olika former och därmed bidra till en generell höjd kompetensnivå i företaget.

En sådan intäktsskapande lönebildning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

##### **2. Lönestrukturen på företaget**

Lönebildningen skall bidra till en önskad lönestruktur för Naturvetarnas medlemmar, med en lönedifferentiering mellan enskilda individer som bygger på de grundläggande principerna för lönesättningen (se pkt 3 nedan). Även marknadskrafterna har sin betydelse för lönebildningen i det enskilda företaget.

Det förutsätts också att Naturvetarnas grupp behandlas efter sina egna förutsättningar vad avser lönestrukturen.

##### **3. Grundläggande principer för lönesättningen**

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper skall gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre, och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper ska också gälla vid nyanställning och oavsett karriärväg för såväl experter/specialister som för linjechefer.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen skall öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idériakedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen.

Riktlinjerna avseende kompetensutveckling skall tillämpas som en del av löneavtalet. Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

#### **4. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna**

*Nedanstående riktlinjer tillämpas utifrån det enskilda företags egna förutsättningar med beaktande av bl a organisation, storlek och sammansättningen av Naturvetarnas grupp.*

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstaganden till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företags som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företags förutsättningar beträffande lönebildningen. De lokala parterna skall därför komma överens om uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företags utveckling (lönsamhet, produktivitet, utveckling, investeringsplaner mm).

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma. Detta kan bl a innebära en översyn av de faktorer som skall tillmätas betydelse vid lönesättningen. Eventuella omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar skall elimineras i samband med den löneöversyn som genomförs enligt punkt 5.2.

Löneöversynsarbetet skall bedrivas utifrån gällande lagstiftning varvid konstaterade felaktigheter så snart som möjligt, dock senast inom en treårsperiod, skall korrigeras.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

På arbetsgivarens initiativ ska varje medarbetare inför lönerevisionen erbjudas ett lönesamtal med lönesättande chef. Medarbetaren ska kunna se sambandet mellan dennes uppfyllande av satta mål och ny lön utifrån grundläggande principer för lönesättningen.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennes nya lön och motiven till lönesättningen och personens löneläge. Allt för att underlätta lönekartläggning samt undanröjandet av eventuellt osakliga löneskillnader.

## **5. Löneökningar**

### 5.1 Lokal pott

För vart och ett av de två avtalsåren, avsätts följande lönepotter per den 1 augusti 2010 0,4 procent, per den 1 augusti 2011 1,8 procent, av de fasta kontanta lönerna för Sveriges Ingenjörers/Naturvetarnas grupp den 31 juli 2010 och 2011.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och Riktlinjer avseende kompetensutveckling, som tillämpas som en del av löneavtalet.

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall vara med vid det ordinarie lönerevisionstillfället och tillerkännas motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.

### 5.2 Löneöversyn

I samband med varje lönerevision genomför de lokala parterna också en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att motverka lönekomprimering och istället skapa lönedifferentiering och lönespännvidd som främjar medarbetarnas arbetsinsatser. Lönestrukturen på företaget ska därmed utformas så att den främjar en utveckling av medarbetarnas kompetens, måluppfyllelse och prestationsförmåga. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur samt hur den bör vara beskaffad för att den skall kunna stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingarna.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas gruppen Sveriges Ingenjörers/Naturvetarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Också löneöversynen skall genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

### 5.3 Låg löneökning

Om en medlem i Naturvetarna under en längre period haft ogynnsam löneutveckling skall särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder, i syfte att möjliggöra förbättrad löneutveckling för den enskilda individen i framtiden.

## **6. Förhandlingsordning**

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden SLA – Naturvetarna.

Lönenämnden består av två representanter för SLA, två representanter för Naturvetarna och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden skall besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för vart och ett av de två åren, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar skall beaktas.



## **Bilaga 3**

### ***Allmänna villkor***

#### **§ 5 mom. 6 Föräldralön**

6:1

.... fyra månader....

Ändras till

” ...fem månader..”

6:2

.... fyra månader....

Ändras till

” ...fem månader..”

#### **§ 7 mom 3 Restidsersättningens storlek**

Första stycket under sista formeln:

”Restidsersättning enligt divisorn 240 utges för högst 6 timmar per kalenderdygn .”

Utmönstras ur avtalet.

#### **§ 13 Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2010 t o m den 31 mars 2012. Efter den 31 mars 2012 löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### ***Avtal om arbetstidsbestämmelser***

#### **§ 2 Ordinarie arbetstid**

Begränsningsperiod om *fyra* månader ändras till *sex* månader.

## Bilaga 4

### TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL

#### 1. LÖNEAVTALETS OMFATTNING

- 1.1** Löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.
- 1.2** **Undantag av vissa kategorier**  
Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum:
- Är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varit fortlöpande under tre månader eller
  - Är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
  - Innehar anställning som utgör bisyssla eller
  - Kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått pensionsåldern (67 år) eller har anställts efter att han uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid företaget.
  - Är tjänstledig under minst tre månader – räknat från lönerevisionstidpunkten – av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet. Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.  
Om tjänsteman, som är anställd vid företagets lönerevisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.
- 1.3** **Tjänsteman som slutar sin anställning**  
Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.
- 1.4** **Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum**  
Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

## **1.5 Redan genomförd lönerevision**

Om de lokala parterna i avvaktan på nytt löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## **2 TILLÄMPNINGSREGLER**

Följande tillämpningsregler gäller om inte lokala överenskommelser träffas om annat.

### **2.1 Begreppet företag**

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag".

Företaget betraktas dock som en helhet om

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd.

### **2.2 Retroaktiv omräkning**

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

#### **2.2.1 Övertidsersättning, resttidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid m.m.**

Övertidsersättningar, resttidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid m.m. skall omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

#### **2.2.2 Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

#### **2.2.3 Sjukavdrag**

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning.

Avdrag/sjukavdrag som grundar sig på ersättning från försäkringskassan skall inte omräknas retroaktivt.

#### **2.2.4 Semestertillägg**

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

#### **2.2.5 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

Detta gäller inte för överenskommelse om arbetstidsförkortning

i central löneöverenskommelse.

### **3 PROVISION**

Följande regler för provision gäller om inte lokala eller enskilda överenskommelser träffas om annat.

#### **3.1 Krontalsprovisioner**

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

#### **3.2 Garanterade provisioner**

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

#### **3.3 Övriga provisioner**

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

### **4 PREMIELÖN**

För tjänsteman med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän

### **5 VISSA PENSIONSFRÅGOR**

#### **5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

#### **5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företaget skall såsom pensionsmedförande lön till Alecta/PRI anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkt.