

Protokoll

Ärende: Riksavtalsförhandlingar
Virkesmätningsavtalet

Parter: Gröna arbetsgivare
GS och Unionen

Ärende: Avtalsförhandlingar 2023

Plats: Gröna arbetsgivares lokaler i Stockholm

Tid: 31 mars 2023

Närvarande för:

Arbetsgivarparten
Örjan Lenárd (vid protokollet)
Jonas Palmqvist

Arbetstagarparten
GS
Magnus Leoson (justeringsperson)
Magnus Lindström
Jämte delegation

Unionen
Anders Awad Pettersson (justeringsperson)
Kristina Fanberg
Jämte delegation

1 § Överläggningar i rubricerat ärende har förevarit och parterna har träffat överenskommelse om löner och allmänna villkor för perioden 1 april 2023 – 31 mars 2025 i enlighet med bifogad överenskommelsehandling, bilaga 1.

2 § Parterna är överens om följande beträffande partsgemensamma arbetsgrupper

Översyn av bilagan "Rekommendation angående facklig verksamhet".

Industrigemensamma arbetsgrupper

3 § Överenskommelsen är preliminär för GS och Unionens del tills GS respektive Unionens styrelser godkänt densamma.

4 § Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid protokollet

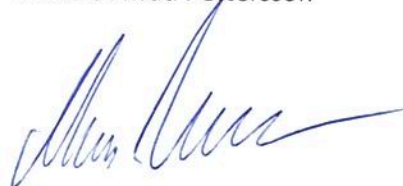


Örjan Lenárd

Justeras



Anders Awad Pettersson



Magnus Leoson / Madeleine Engman

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Gröna arbetsgivare och

GS, facket för skogs, trä och grafisk bransch samt Unionen

Gröna arbetsgivare samt GS och Unionen enas om att nu gällande Virkesmätningsavtal, med utlöpningsperiod den 31 mars 2023, 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 april 2023 t o m den 31 mars 2025.

Ett löneutrymme bildas enligt nedan:

1 april 2023 4,1 procent

1 april 2024 3,1 procent

För premieintjänande till deltidspensionsförsäkring avsätts 0,2 procent från och med den 1 april 2024.

Virkesmätningsavtalets lönebestämmelser ändras i enlighet med bilaga 2.

Virkesmätningsavtalets allmänna villkor ändras i enlighet med bilaga 3.

Redaktionella ändringar görs i enlighet med bilaga 4.

Konsekvensändringar med anledning av arbetstidsvillkorsdirektivet och ändringar i anställnings-skyddslagen, bilaga 5.

Stockholm den 3 april 2023

Gröna arbetsgivare

GS

Unionen

3  

Lönebestämmelser m.m.

§ 7 LÖNER

Mom. 3 Minimilöner

		2023-04-01--2024-03-31	2024-04-01--2025-03-31
a	Fr.o.m. 19 år	23 972	24 715
b	Fr.o.m. 18 år	88 % av a	88 % av a
c	Fr.o.m. 17 år	81 % av a	81 % av a
d	Fr.o.m. 16 år	75 % av a	75 % av a

Mom. 4 Löneprocess och lönehöjningar

Parternas inledande arbete

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att överlägga om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid bör parterna göra följande:

- Gemensam gå igenom avtalets innehåll och intentioner.
- Diskutera och, om möjligt, träffa överenskommelse om t.ex. lokala lönekriterier och den lokala lönebildningsprocessen.
- Upprätta en tidplan med beaktande av bl.a. de individuella lönesamtalen.
- Lämna information till chefer och medarbetare om löneprocessen.

Löne- och målsamtal

Löne- och målsamtal är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Ett bra samtal förutsätter att chefen har goda kunskaper om medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar, utbildning och erfarenhet.

Chefen ska vara väl insatt i lönekriterierna samt medarbetarens mål och arbetsprestation. Samtal om lön och mål ska ske årligen och innehålla:

- Genomgång av kriterierna för lönesättning och lönebildningsprocessen.
- Chefens bedömning av hur arbetsresultatet förhåller sig till lönekriterierna och andra mål för medarbetaren.
- Diskussion om hur medarbetaren kan påverka sin lön.

Medarbetaren får information om sin nya lön när förhandlingarna om det lokala löneutrymmet är slutförda

Förhandling om lokalt lönebildningsutrymme

När löne- och målsamtalen är slutförda, överlämnar företaget förslag till nya löner till GS och Unionen. Därefter förhandlar de lokala parterna om fördelningen av det lokala lönebildningsutrymmet.

Lokal förhandling

Ett utrymme av de fasta kontanta månadslönerna om 4,1 % den 1 april 2023 och 3,1 % den 1 april 2024, avsätts för lokal fördelning. Om inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat, avsätts det lokala löneutrymmet per distrikt.

Om de lokala parterna inte träffar en överenskommelse om hur utrymmet ska fördelas, ska 40 % av utrymmet utges generellt. Resterande del fördelas av arbetsgivaren i enlighet med löneprinciperna i virkesmätningssavtalet och överenskomna lokala kriterier.

Förhandlingen om löneutrymmet ska ske skyndsamt och vara avslutad senast den 30 juni 2023, respektive 30 juni 2024, om de lokala parterna inte enas om annat.

Central förhandling

Uppnås inte enighet vid den lokala förhandlingen, har lokala parter rätt att begära central förhandling senast fyra veckor efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Avslutas den centrala förhandlingen i oenighet, ska 60 % av utrymmet utges generellt. Resterande del fördelas av arbetsgivaren enligt ovan angivna principer.

Information till medarbetaren

Efter avslutad förhandling ska arbetsgivaren muntligen informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet. Om en medarbetare inte fått del av det lokala lönebildningsutrymmet, ska chefen och medarbetaren diskutera medarbetarens framtida löneutveckling.

Utvärdering

När lönerrevisionen är genomförd ska de lokala parterna utvärdera lönesamtalen och förhandlingen om det lokala lönebildningsutrymmet. Avsikten med utvärderingen är att förbättra den lokala lönebildningsprocessen.

§ 8 LÖNETILLÄGG

Mom. 1 Tillägg för arbete på obekväm tid – ob-tillägg

Kronor per timme

	2023-04-01 – 2024-03-31	2024-04-01 – 2025-03-31
Måndag-fredag kl. 17-22	33,46	34,49
Måndag-fredag kl. 22-06	40,19	41,44
Fredag kl. 22 – måndag kl. 06	89,62	92,40
Nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, pingstafton, pingstdagen, nationaldagen 6 juni, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton	125,25	129,14
Övriga helgdagar eller arbetsfria helgaftnar.	89,62	92,40

Mom. 2 Övertidstillägg

För övertidsarbete utgår ett tillägg per arbetad timme enligt:

2023-04-01--2024-03-31	2024-04-01--2025-03-31
47,06	48,52

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan övertid i stället kompenseras med ledig tid – kompensationsledighet. Kompensationsledighet för övertidsarbete utgår då med *timme för timme och ett övertidstillägg enl. följande*

2023-04-01--2024-03-31	2024-04-01--2025-03-31
72,50	74,74

Ändringar allmänna villkor

§ 3 ANSTÄLLNING

Mom. 2.5 Turordning vid uppsägning av tillsvidareanställd arbetstagare

Uttrycket enskilt arbetsledarområde/inspektorsdistrikt i andra stycket ändras till *distrikt*:

Turordning fastställs inom den s.k. driftsenheten. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om indelning i driftsenheter och eventuella turordningskretsar, exempelvis fasta mätstationer, för grupper av arbetstagare med likartade arbetsuppgifter eller med utgångspunkt från annat än anställningstid hos arbetsgivaren. Om överenskommelse inte träffas utgörs driftsenheten av distrikt. Har arbetsgivaren flera driftsenheter inom avtalsområdet fastställs turordningen för varje driftsenhet för sig.

Protokollsanteckning (medtages ej i trycket):

Ändringen är endast språklig och förändras således inte bestämmelsens innebörd.

Mom. 4 Arbetsbetyg, arbetsintyg och arbetsgivarintyg

Andra stycket sista meningen, "Arbetstagaren skall tillhandahålla aktuell blankett för intyget", tas bort helt.

§ 5 ARBETSTID

Mom. 2 Ordinarie arbetstid (andra stycket).

Ny längre begränsningsperiod för genomsnittsberäkning införs:

Den ordinarie arbetstiden får beräknas i genomsnitt under en begränsningsperiod om högst sexton veckor eller den längre period skiftcykeln utgör, om inte lokal överenskommelse träffas om längre begränsningsperiod.

§ 6 ARBETSTIDSKONTON

Mom. 4. Uttag av avsatt belopp (första stycket)

Anmärkningens procentsats ändras:

Vid all avsättning till pension ökas den avsättningen med 20 %.

Mom. 6 Beräkning av ledig tid

Tabellen tillförs mått på ledig tid vid 37 timmars arbetsvecka:

Värde	40 tim/v	38 tim/v	<u>37 tim/v</u>	36 tim/v
3,62 % motsvarar	65,2	61,6	<u>59,8</u>	58,0

Sista stycket tillförs ytterligare en bestämmelse om proportionering:

Tiderna i tabellen avser den genomsnittliga arbetstiden för heltidsanställning då uttaget av tiden görs. Vid annan sysselsättningsgrad utgår ledighet i proportion till heltidsanställning. När anställningen endast gäller en del av året reduceras den lediga tiden i motsvarande grad.

§ 8 LÖNETILLÄGG

Ny bestämmelse om beredskapsersättning införs:

Mom. 5 Ersättning vid beredskapstjänst

Arbetstagare, som på arbetsfri tid, på arbetsgivarens begäran upprätthåller beredskapstjänst i sin bostad eller på annan för arbetsgivaren godtagbar plats, där arbetstagaren kan nås per telefon och varifrån hen är beredd att omedelbart bege sig till arbetsplatsen, erhåller ersättning enligt följande:

	Kronor per timme fr.o.m.	1 april 2023	1 april 2024
a)	Måndag – fredag såvida inte högre belopp anges i b) eller c)	20	20,62
b)	Lördag samt sön- och helgdagar såvida inte högre belopp anges i c)	30	30,93
c)	Nyårsdagen, långfredagen, Påskafton, Påskdagen, Annandag Påsk, Pingstafton, Pingstdagen, Nationaldagen 6 juni, Midsommarafton, Midsommardagen, Julafton, Juldagen, Annandag Jul och Nyårsafton	60	61,86

Beredskapsersättning utges per beredskapspass för minst 8 timmar. Beredskapsersättningen bortfaller för tid under vilken arbete utförs. Vid påkallad inställelse för arbete utges ersättning för varje påbörjad timme.

Anmärkningar till mom. 5

Innan beredskap införs ska arbetsgivaren enligt 11 § medbestämmandelagen förhandla om periodens längd, beredskapens omfattning och vilka arbetstagare som omfattas.

Beredskapstjänst skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild virkesmätare.

Arbetstidslagens bestämmelse om veckovila kan medföra att arbetstagaren måste beredas ledighet under ordinarie arbetstid. Veckovila som förläggs till ordinarie arbetstid får inte medföra inkomstbortfall.

§ 12 Semester

Ny bestämmelse om lönetillägg vid avbruten semester införs:

Mom. 5 Avbruten semester

Vid överenskommelse om arbete under fastlagd semesterdag utgår ett lönetillägg. Lönetillägget utges per arbetad timme och beräknas som aktuell månadslön dividerat med 174.

Protokollsanteckning (medtages ej i trycket):

Bestämmelsen i lokalavtalet om avbruten semester tas bort.

§ 15 Reseersättning

Mom. 1

Nuvarande mom. 1 utgår helt och ersätts med:

Vid av föreningen medgiven användning av egen bil i tjänsten utgår ersättning med 37 kr/mil. Lokal överenskommelse kan träffas om annan ersättning.

Protokollsanteckning (medtages ej i trycket):

Nivån är satt utifrån ovanligt höga och fluktuerande prisnivåer. Vid en två- eller treårig avtalsperiod ska milersättningen omräknas enligt OKQ8:s rekommenderade pumppriser för GoEasy Diesel avseende genomsnittspriset per föregående tremånadersperiod för bemannad station. Omräkningen ska ske per februari månad respektive år och gäller från den 1 april.

Mom. 3

Nuvarande mom. 3, inklusive anmärkningen, utgår helt och ersätts med:

Vid resa med egen bil till arbetsställe som inte är arbetstagarens stationeringsort utgår ersättning enligt § 15 mom. 1.

Protokollsanteckning (medtages ej i trycket):

För arbetstagare som den 31 mars 2023 har reseersättning enligt nu gällande bestämmelse sker växling till lön genom lokal eller individuell överenskommelse.

Bilaga 1, Rekommendation angående facklig verksamhet.

Bestämmelsen under rubriken Ersättning för utrymme för handlingar, telefon m.m." tas bort helt.

§ 22 GILTIGHETS- OCH UPPSÄGNINGSTID

Detta avtal gäller för tiden fr.o.m. den 1 april 2023 t.o.m. den 31 mars 2025.

Redaktionella ändringar

Sidan:

- 2-3 Innehållsförteckningen skrivs utan understrykning för att bli mer lättläst.
- 4 I rubriken fattas ett "s" i rubriken (virkesmättningsarbeten)
- 6 § 3 Mom. 2.1 Ta bort siffran 1 efter *Anmärkning*.
- 9 § 4 Omstationering ordet "han" ändras till "hen".
- 21 § 7 Mom. 6.1 Helgdagar med helglön, andra stycket. Datumet **6 juni** tas bort då alla i dag vet när nationaldagen infaller.
- 24 § 9 p.1 "hans" stryks. Behöver inte något ersättningsord.
§ 9 p. 5 "han" ersätts med "hen"
- 28 § 11 Mom. 4 Utöver de begränsningar **av** som följer av. Första "av" tas bort.
- 29 § 12 Mom. 2 Två "han" ersätts med "hen".
- 33 § 18 Mom. 2 "han" ersätts med "hen".
- 39 Bilaga 1 Rekommendation angående facklig verksamhet – Skälig omfattning av betald ledighet 8:e st. "han" ersätts med "hen".
- 44 Bilaga 3 Överenskommelse om pensionsregler § 2, 2:a st. "han" ersätts med "hen".

Nuvarande lydelse	Ny lydelse
Mom 1.3 Skriftlig information Enligt LAS skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen. Uppgifterna bör tas in i anställningsavtalet. Om det inte sker skall uppgifterna lämnas i annan skriftlig form senast en månad efter det att arbetstagaren börjat arbeta. Om förutsättningarna för anställningen ändras genom beslut av arbetsgivaren eller genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och ändringen gäller någon av de uppgifter arbetsgivaren tidigare lämnat, skall ny skriftlig information om ändringen lämnas inom en månad.	Mom 1.3 Skriftlig information Enligt 6 c § lagen om anställningsskydd ska arbetsgivaren lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Uppgifterna bör tas in i anställningsavtalet. Om det inte sker ska uppgifterna lämnas i annan skriftlig form. När arbetsgivaren senast ska ha lämnat den skriftliga informationen framgår av 6 c § lagen om anställningsskydd. Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren, enligt 6 e § lagen om anställningsskydd, lämna skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

Mom 2.1 Tillsvidareanställning Anställningen kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter nedan angiven uppsägningstid. Uppsägningen från arbetsgivaren skall vara skriftlig och sakligt grundad. Motsvarande gäller vid avskedande. Saklig grund för uppsägning föreligger normalt om arbetstagarens prestationer väsentligt understiger vad arbetsgivaren kunnat räkna med. Anmärkning <i>Det förutsätts att den dåliga arbetsprestationen inte sammanhänger med tilltagande ålder, sjukdom eller andra godtagbara skäl samt att arbetsgivaren utan framgång försökt höja arbetstagarens prestation med exempelvis instruktion etc.</i> Arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp arbetstagare av personliga skäl skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Underrättelse om tilltänkt uppsägning av personliga skäl skall om möjligt lämnas minst två veckor i förväg. Vid tilltänkt avskedande skall underrättelse lämnas snarast möjligt.	Mom 2.1 Tillsvidareanställning Anställningen kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter nedan angiven uppsägningstid. Uppsägningen från arbetsgivaren skall vara skriftlig och grunda sig på sakliga skäl. Motsvarande gäller vid avskedande. Arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp arbetstagare av personliga skäl skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Underrättelse om tilltänkt uppsägning av personliga skäl skall lämnas minst två veckor i förväg. Vid tilltänkt avskedande skall underrättelse minst en vecka i förväg.
---	---

Mom 2.2 Tidsbegränsad anställning utom provanställning En tidsbegränsad anställning, d.v.s. en anställning för viss tid, visst arbete eller viss säsong, upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört om inte annat avtalats. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren får dock avbryta anställningen i förtid genom uppsägning. För sådan uppsägning gäller en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar samt att en uppsägning från arbetsgivaren skall vara sakligt grundad motsvarande bestämmelserna i LAS.	Mom 2.2 Tidsbegränsad anställning utom provanställning En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört om inte annat avtalats. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren får dock avbryta anställningen i förtid genom uppsägning. För sådan uppsägning gäller en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar samt att en uppsägning från arbetsgivaren skall grunda sig på sakliga skäl.
--	--