

ORIGINAL

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund (PAF)

och

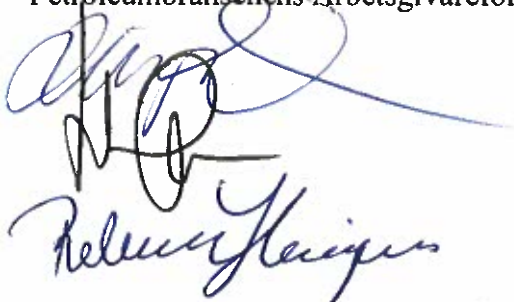
Unionen

1. Parterna enas om att för tiden från den 1 december 2020 till och med den 30 april 2023 prolongera senast gällande avtal om allmänna villkor, med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga A.
2. Parterna enas om att för tiden från den 1 december 2020 till och med den 30 april 2023 sluta avtal om löner i enlighet med bilaga B. Tekniska anvisningar, se bilaga C.
3. Parterna enas om att prolongera överenskommelsen avseende ersättning för övertidsarbete i samband med lossning eller lastning av tankbåt jämte vilotidsregel, med de ändringar som framgår av bilaga D.
4. Ändringar enligt bilaga A, B, C och D träder i kraft, där ej annat särskilt anges, från och med den avlöningsperiod som innehåller den 1 december 2020.
5. Parterna enas om att prolongera avtalet om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän.
6. Anteckningar till förhandlingsprotokollet, se bilaga E.
7. Avsättning till deltidspension, se bilaga F.
8. Om part senast den 31 oktober 2021 har sagt upp överenskommelsen upphör den att gälla den 30 april 2022. Sådan uppsägning får endast ske om motsvarande uppsägning skett av avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen.
9. Denna överenskommelse gäller, såvida förtida uppsägning enligt punkt 8 inte sker, för tiden från och med den 1 december 2020 till och med den 30 april 2023. Om överenskommelsen inte sagts upp tre månader före giltighetstidens utgång prolongeras den för ett år åt gången.

Stockholm den 18 november 2020

Stockholm den 18 november 2020

Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund



Pelle Ylängren

Unionen



Jini Heed



Ellen Bark

Ändringar och tillägg i avtalet om allmänna villkor

(kursiv text är ny)

§ 1 Mom 6, ny lydelse

För tjänsteman som uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal. För rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden krävs en särskild överenskommelse.

Detsamma gäller dem som anställts efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

Protokollsanteckning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen anställningsskydd om rätten att kvarstanna i tjänst är 68 år från och med 1 januari 2020 och 69 år från och med 1 januari 2023.

§ 2 Mom 2:1 stycke 4, får efter strykningar i första meningen följande lydelse

Tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Samma gäller om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget.

§ 5 Mom 5:1, momentet utgår i sin helhet**§ 5 Mom 5:7 Anmärkning 2, får följande lydelse**

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden för tjänsteman som uppnått *den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen - se § 1.*

§ 11 Mom 3:5, ny lydelse**Mom 3:5 Uppnådd pensionsålder enligt 32 a § i lagen om anställningsskydd**

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna en skriftlig underrättelse om detta minst en månad innan anställningen ska upphöra.

Efter det att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller 65 år, vilken är den avtalade pensionsåldern enligt ITP-planen, begära besked om tjänstemannen vill sluta anställningen vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen tills denne uppnått ålder enligt 32 a § i lagen om anställningsskydd.

22
21
21

Löner m.m.

1. LÖNEPRINCIPER

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

En utgångspunkt är att lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen satts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen. Det leder till sakligt väl motiverade löneskillnader. Transparens gentemot facklig motpart avseende de löneprinciper företaget använder vid lönesättningen ska tillämpas.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre tjänstemän.

Samma värderingar och tillämpning beträffande ovanstående principer skall gälla för samtliga arbetstagare. Framgår det att diskriminerande eller osakliga löneskillnader förekommer skall dessa elimineras.

Anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas av den årliga lönerevisionen. Lönerevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets löneprinciper samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställde inte varit tjänstledig

2. RIKTLINJER VID DEN LOKALA LÖNEPROCESSEN

Utöver det ovan sagda skall följande utgångspunkter och riktlinjer gälla vid den lokala löneprocessen.

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sin kunskap från verksamheten.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Företagsledning och de fackliga företrädarna 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 företagets utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplaner mm).

En dialog mellan chef och medarbetare om såväl företagets utvecklingsplaner som medarbetarens arbetsuppgifter, prestation och utveckling är en naturlig del av löneprocessen. Dialog skall även föras om hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling.

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

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen.

Om en tjänsteman haft en ogynnsam löneutveckling skall parterna, på endera parts begäran, pröva vad som kan förändras, t ex med stöd av kompetensutvecklingsinsatser, för att tjänstemannen i fråga skall ges möjligheter till förbättrad löneutveckling i framtiden.

3. LÖNEHÖJNING 2020-12-01 OCH 2022-05-01

Allmän pott för lokala förhandlingar

Den 1 december 2020 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,8 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 november 2020, såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning. De lokala parterna kan enas om annat senare tillfälle, dock senast 5 månader efter ovan angivna datum.

Den 1 maj 2022 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,2 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2022 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.

Vid lönesättningen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

Lönepotterna skall fördelas med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och grundas på systematisk och motiverad bedömning.

Förstärkt löneprocess

Vid det årliga målsamtalen sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalen dokumenteras.

Medlemmar i Unionen ska ha del av lönerevision i enlighet med de löneprinciper som parterna angivit i detta avtal. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen.

Lönesamtal hålls årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Utgångspunkt för dessa samtal ska vara löneprinciperna enligt detta avtal och, i förekommande fall, företagets lönesättningsprinciper. *En lönesättande chef med mandat underlättar den lokala lönesättningen och säkerställer kvalitén i dialogen.*

En medlem som inte uppfyller uppsatta mål, kan enstaka år få ingen löneutveckling eller en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmars.

-Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som får ingen löneutveckling eller en löneutveckling som väsentligt understiger den för övriga medlemmar på företaget och skälen härför.

-För dessa medlemmar ska arbetsgivaren kalla den lokala fackliga organisationen till särskilda överläggningar om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Dessa överläggningar ska dokumenteras.

-De lokala parterna ska samråda om den framtida löneutvecklingen för dessa medlemmar. Parterna ska då göra en uppskattning av vad medlemmen skulle ha erhållit i lönerevision om målen uppfyllts. Vid uppföljning ska en utvärdering göras om vidtagna åtgärder lett till ett förbättrat resultat och om medlemmen uppfyller uppsatta mål. Parterna bör då träffa avtal om att medlemmen ska få del av den löneökning som ovan angivna uppskattning skulle ha inneburit. I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.

För att samma medlem två år i rad ska få en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmar vid företaget krävs lokal överenskommelse.

Anmärkning

1. I företag utan klubb kan tjänstemän som upplever att arbetsgivaren inte följt den förstärkta löneprocessen ovan begära ett särskilt samtal med lönesättande chef. I fall enighet om tillämpningen av avtalet inte kan nås vid dessa samtal har berörd tjänsteman möjlighet att vända sig till Unionens regionkontor för påkallande av lokal förhandling enligt förhandlingsordningen (punkt 5 nedan).
2. Vad som avses med en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmars avgörs vid oenighet slutligt av de centrala parterna.
3. Mål- och lönesamtal kan hållas vid samma tillfälle.

4. LÄGSTA LÖN 2020-12-01 RESPEKTIVE 2022-05-01

Efter lönehöjningen 2020-12-01 (eller den senare tidpunkt som de lokala parterna kommit överens om, se punkten 3 under "allmän pott för lokala förhandlingar") respektive 2022-05-01 skall månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år uppgå till lägst följande belopp.

- Tjänsteman med mindre än ett års sammanhängande anställning 18 657 kr respektive 19 067 kr
- Tjänsteman med mer än ett års sammanhängande anställning 19 978 kr respektive 20 418 kr

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader. Genom överenskommelse med lokal facklig organisation kan lägre lön tillämpas under ytterligare sex månader.

Introduktionslön

De lokala parterna bör överenskomma om introduktionslön för nyanställda som vid tillträdet inte har fyllt 21 år och som skall genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet. Lönen för sådan tjänsteman skall under de första 12 månaderna av anställningen uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år.

Praktikantlön

Lönen för praktikant som fyllt 18 år skall lägst uppgå till 75 % av gällande löneavtals lägsta lön för tjänstemän.

Timplön – avtalsbilaga J

Lägsta lön för tjänsteman som fyllt 18 år skall uppgå till 112 kr fr.om. 1 december 2020 (eller det senare tillfälle som de lokala parterna kommit överens om, se punkten 2 under "allmän pott för lokala förhandlingar") respektive 114 kr fr.o.m. 1 maj 2022.

5. FÖRHANDLINGSORDNING

Lokal förhandling

Arbetsgivaren skall så snart som möjligt kalla till lokal förhandling om lönerna.

Central förhandling

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

Lönenämnd

Kan vid central förhandling enighet inte uppnås, kan endera parten påkalla prövning av frågan i Lönenämnden PAF-Unionen.

Lönenämnden består av två representanter för PAF och två representanter för Unionen. En av representanterna för PAF skall vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

6. LOKAL LÖNEBILDNING

Inledning

Vid de företag där de lokala parterna blir överens kan en lokal löneprocess användas. Denna gäller då istället för de regler som anges i p 1-5 ovan.

Den lokala löneprocessen innebär följande:
Lönebilden ska ske lokalt i företagen.

Lönesättningen skall ske enligt samma principer som anges i p 1.

Lön sätts genom en löpande process där mål- och lönedialoger hålls mellan lönesättande chef och respektive tjänsteman. Tjänsteman som inte blir överens om ny lön med sin närmaste chef har rätt att begära stöd av sin lokala företrädare.

För tjänsteman som haft ingen eller en ringa löneutveckling ska en åtgärdsplan gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser eller andra utvecklingsinsatser. Åtgärdsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerevision.

Förhandlingsordning för lokal lönebildning

Senast den 15 december 2020 respektive den 15 maj 2022 skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart bestämma om de avser att tillämpa detta avtal.

Sedan överenskommelse träffats om att tillämpa detta avtal skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart

- informera berörda centrala parter genom att insända kopia av överenskommelsen om att tillämpa detta avtal.
- gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av avtalet.

De lokala parterna kommer överens om en förhandlingsordning, d v s när förhandlingarna skall starta och när de skall vara avslutade. I samband därmed skall lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.

Om de lokala parterna senast den 15 januari 2021 respektive 15 juni 2022 inte anser det vara möjligt att träffa lokalt löneavtal enligt detta avtal bör parterna innan förhandlingarna avslutas i oenighet begära rådgivning hos berörda centrala parter. Om så inte sker skall istället p 1-5 tillämpas.

Om de lokala parterna efter rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse skall förhandlingarna avbrytas och istället p 1-5 tillämpas.

Det är arbetsgivaren och Unionens klubb som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna skall gå till, lönerevisionsdatum och löneutrymme. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Om parterna inte kan enas om den individuella fördelningen fastställs ny lön i de delar oenighet föreligger enligt arbetsgivarens förslag. Unionen har rätt att vid sådan oenighet avbryta förhandlingarna och i stället ska p 1-5 tillämpas.

Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.

Tekniska anvisningar

1 LÖNEAVTALETS OMFATTNING

a) Löneavtalets tillämpningsområde

Löneavtalet gäller endast Unionens medlemmar i PAFs medlemsföretag.

Avtalet för respektive avtalsår omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast 2020-11-30 (eller vid det senare tillfälle som de lokala parterna kommit överens om, se punkten 3 under "allmän pott för lokala förhandlingar") respektive 2022-04-30.

b) Undantag

Avtalet gäller ej för tjänsteman som

- är anställd för vikariat eller i övrigt viss tid, och vars anställning ej har varit fortlöpande under sex månader
- är anställd på prov
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter att ha uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.
- är tjänstledig under minst tre månader räknat från 2020-11-30 (alternativt dagen före det senare lönerevisionsstillfälle som de lokala parterna kommit överens om) respektive från 2022-04-30 av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

c) Nyanställda tjänstemän

Om företaget och tjänsteman tidigast åtta månader före lönerevisionsdagen har träffat avtal om anställning och om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av nästa lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av löneavtalet det året.

d) Redan genomförd lönerevision

Har i avvaktan på 2020 respektive 2022 års löneavtal lönehöjningar utgetts skall detta beaktas om ej de lokala parterna överenskommit om annat.

e) Kontraktslön

Löneavtalen tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

f) Tjänstemän som slutat

Till tjänstemän som slutat sin anställning bör företagen, utan särskild anmaning, betala ut vad dessa kan ha att fordra efter lönerevisionen.

g) Företag med verksamhet vid skilda enheter

För de företag som bedriver verksamhet på flera orter eller vid flera enheter på en och samma ort gäller följande:

- Företaget skall tillämpa bestämmelserna i avtalet på företaget som helhet, om detta varit "klar praxis" vid tidigare lönerevisioner eller om lokal överenskommelse om detta träffats i samband med tillämpningen av nu aktuellt löneavtal.
- I övriga fall skall företaget tillämpa löneavtalet för varje ort där företaget bedriver verksamhet respektive för varje enhet av företaget på samma ort.

2 RETROAKTIVA OMRÄKNINGAR M M

Då löneavtalet skall tillämpas fr o m den 1 december 2020 (alternativt det senare lönerevisionstillfälle som de lokala parterna kommit överens om) respektive den 1 maj 2022 måste vissa ersättning och avdrag omräknas retroaktivt från respektive datum. Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar, gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Om inte lokal överenskommelse träffats om att omräkningen skall ske individuellt skall en "schablonmetod" tillämpas som innebär omräkning med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget för de Unionen-organiserade tjänstemännen.

De genomsnittstal som vid schablonmetoden används för de Unionen-organiserade tjänstemännen bör även tillämpas för oorganiserade tjänstemän.

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt. Schablonmetod är ej tillåten.

Sjukavdrag skall omräknas enligt följande.

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen skall omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning skall ej ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen.

3 PROVISION OCH PREMIELÖN

Reglerna avseende provisions- och premieavlönade är i princip oförändrade sedan tidigare år.

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänste-

mannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

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

4 VISSA PENSIONSFRÅGOR

a) Avtalets tillämpning vid pensionsfall

Om lönehöjning utges till tjänsteman som slutat sin anställning 2020-12-01 (alternativt vid det senare tillfälle som de lokala parterna kommit överens om) respektive 2022-05-01 eller senare och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall, skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

b) Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget skall till Collectum som pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning till följd av detta avtal.

Ändringar i överenskommelsen avseende ersättning för övertidsarbete samband med lossning eller lastning av tankbåt jämte vilotidsregel

Ersättningsbeloppen i punkt 3 ändras enligt följande:

fr o m	1 december 2020	1 maj 2022
övertidsarbetets omfattning:		
högst 3 tim	447 kr	457 kr
över 3 men ej 6 tim	898 kr	918 kr
över 6 men ej 9 tim	1 800 kr	1 840 kr
över 9 men ej 12 tim	2 702 kr	2 761 kr
över 12 tim	3 620 kr	3 700 kr

Anteckningar till förhandlingsprotokollet m.m.

1. Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att förutsättningslöst analysera avtalets regleringar kring övertidsarbete/-ersättning och samt därmed sammankopplade frågor, exempelvis arbetstidsreglernas inbördes förhållande samt dess påverkan på övertid med mera. En utgångspunkt för analysen kan vara parternas respektive krav i avtalsrörelsen 2020. I uppdraget ligger att om möjligt ta fram förslag till lämpliga tillägg, strykningar eller justeringar av gällande regleringar i kollektivavtalet. Arbetsgruppen ska ha slutfört sitt arbete senast den 1 april 2022.
2. Parterna är överens om att följa och utvärdera arbetet i Industrins partsgemensamma arbetsmiljögrupp (IPA-gruppen) i dess uppdrag kring säkerhetskultur och introduktion.



Avsättning till deltidspension

Arbetsgivaren avsätter månatligen (löpande) från och med den 1 december 2020 ytterligare 0,4 % av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen, d v s från och med den 1 december 2020 sammanlagt 1,6 % av pensionsmedförande lön.

Avsättningen görs i syfte att skapa förutsättningar för tjänstemännen att gå i deltidspension i enlighet med möjligheten därtill i § 2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Infasning av nya medlemsföretag

För företag som blir medlemmar i PAF och som inte tidigare omfattats av system med deltidspension eller som haft lägre sådan premienivå än som gäller för medlemmar i PAF gäller följande:

Företaget har sju (7) år på sig att stegvis komma upp till den nivå på premier för deltidspension som enligt avtal gäller för medlemmar i PAF (full premie). Dock ska premierna ökas med minst 0,1 % per år till full premie.

Om premierna till deltidspension uppgår till 2,0 % eller den lägre procentsats där parterna är överens om att systemet är fullt utbyggt och den procentsatsen också har uppnåtts i avtalen för samtliga medlemsförbund inom Svenskt Näringsliv, ska parterna uppta förhandling i syfte att uppnå enhetliga regler för infasning av premienivån för nytilträdde medlemmar i förbunden.

