

ÖVERENSKOMMELSE
mellan
Föreningen Industriarbetsgivarna
och
Unionen
(Sågverksindustrin)

Föreningen Industriarbetsgivarna och Unionen är överens om avtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor samt övriga frågor enligt nedan.

1 Avtalets giltighetstid

Parterna är överens om att avtalet om Allmänna Anställningsvillkor, som upphör att gälla den 31 mars 2023, ska gälla med angivna ändringar och tillägg från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2023-2025.

Tidsplan och procedur m.m. för omförhandling framgår av Industriavtalet.

2 Fredsplikt

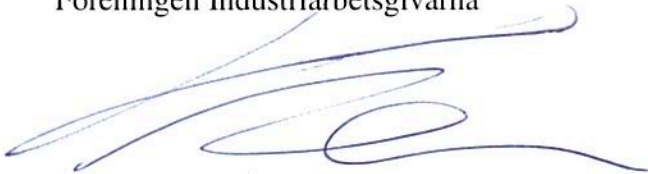
Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

3 Överenskommelsens omfattning

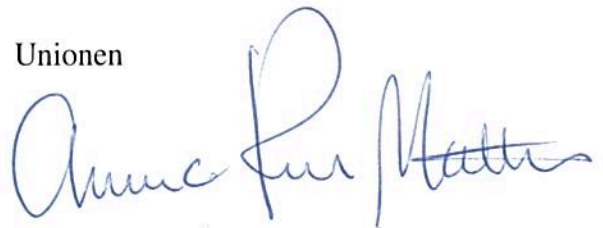
- Protokoll med anteckningar, **Bilaga A**
- Lönebildningen i företaget, **Bilaga B**
- Tekniska anvisningar till löneavtalet, **Bilaga C**
- Förändringar allmänna anställningsvillkor, **Bilaga D**
- Direktiv arbetsgrupp löneavtal, **Bilaga E**

Stockholm den 31 mars 2023

Föreningen Industriarbetsgivarna



Unionen



Förhandlingsprotokoll Sågverksindustrin

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Industriarbetsgivarna
Unionen

Tid: 31 mars 2023

Plats: Stockholm

Ärende: Avtalsuppgörelse för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025

Närvarande: Industriarbetsgivarna
Kristina Karmestedt Estman
Karolina Sjöberg

Unionen
Anna-Karin Mattsson
Johan Falk

-
- § 1 Förhandling i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den 1 april 2023 har inletts den 21 december 2022 och avslutats den 31 mars 2023. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Parterna ser positivt på ett fortsatt arbete med att skapa gemensamma villkor för avtalsområdena inom ramen för basindustriavtalet.
- § 4 Parterna är överens om att ytterligare deltidspensionspremie avsätts med 0,2 % per den 1 april 2023 respektive 0,2 % per den 1 april 2024.
- § 5 Parterna konstaterar att MI inte längre i sin årsrapport rapporterar den genomsnittliga månadslönen för tjänstemän inom privat sektor som parterna hänvisar till i sitt beräkningsunderlag för individgarantin i löneavtalen. Denna uppgift får fr o m 2023 hämtas från SCB:s statistik.
- § 6 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalet under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.



§ 7 Förhandlingarna förklaras avslutade.

FÖRENINGEN
INDUSTRIARBETSGIVARNA



Kristina Karmestedt Estman

UNIONEN



Anna-Karin Mattsson

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.

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 ska således stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den ska 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 ska bidra till en önskad lönestruktur för tjänstemannagruppen, 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 tjänstemannagruppen, utifrån sina egna förutsättningar, behandlas likvärdigt med övriga arbetstagar Kollektiv i företaget.

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper ska gälla för alla anställda.

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

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idériedom 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 ska tillämpas som en del av löneavtalet. Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

4. Samspelet kompetensutveckling och löneutveckling

Vid tillämpningen av denna uppgörelse finns det skäl att särskilt beakta följande.

Kompetensutveckling är ett allt viktigare inslag i arbetet med att förstärka företagets konkurrenskraft i en värld präglad av allt snabbare förändringar och allt starkare konkurrenstryck.

Kompetensbehoven måste identifieras och resultera i individuella utvecklingsplaner. Arbetet med kompetensutveckling ska ske kontinuerligt. Varje chef ansvarar för medarbetarnas möjligheter till individuell kompetensutveckling. Den anställdes ansvar är att tillvarata möjligheterna.

Ett nyckelbegrepp i kompetensutvecklingsarbetet är väl fungerande utvecklingssamtal. Utvecklingssamtalen bör bl a kartlägga kompetensbehov och utreda kompetenskrav på såväl kort som lång sikt samt möjliggöra arbetsplanering och ett ömsesidigt informations- och erfarenhetsutbyte.

Individuella utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är ett naturligt och nödvändigt led i det lokala kompetens- och löneutvecklingsarbetet och utgör en förberedande del i de lokala lönerevisionsförhandlingarna.

Dialog och delaktighet är viktigt för att löneprocessen ska fungera. Utvecklingssamtal och lönesamtal är i detta hänseende mycket viktiga som forum för dialogen mellan chef och medarbetare. Dialogen ska beröra såväl företagets utvecklingsplaner som tjänstemannens arbetsuppgifter, arbetssituation, arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål – med koppling till individuell löneutveckling. Syftet med detta är bl a att klargöra vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i lönehöjningar för den enskilde.

Utgångspunkt för samtalet är löneavtalets Grundläggande principer för lönesättningen, eventuella lokala kriterier för lönesättningen och reglerna om kompetensutveckling i Tjänstemannaavtalet.

Kompetensutveckling, som leder till ökad kompetens hos den enskilde individen, ska även medföra förbättrad löneutveckling.

5. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna

Nedanstående riktlinjer tillämpas utifrån det enskilda företagets egna förutsättningar med beaktande av bl a organisation, storlek och sammansättningen av tjänstemannagruppen. Saknas lokal arbetstagarpart gäller i tillämpliga delar motsvarande riktlinjer mellan företaget och enskild medlem.

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 sina kunskaper från verksamheten. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företagets som den enskilda individens utveckling.

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

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Eventuella omotiverade löneskillnader ska elimineras i samband med den löneöversyn som genomföres enligt punkt 6.2.

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 lönebildningen.

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

Om en tjänsteman haft en ogynnsam löneutveckling ska parterna överlägga om vad som kan förändras, för att tjänstemannen ifråga ska ges möjligheter till förbättrad löneutveckling i framtiden. Avsikten är att parterna inom ramen för överläggningen ska enas om lämpliga åtgärder, exempelvis kompetenshöjande insatser i syfte att möjliggöra en förbättrad löneutveckling för den enskilde tjänstemannen i framtiden.

6. Löneökningar (gäller där Unionen har lokal klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsrätt på arbetsstället – i annat fall se punkten 7)

Om inte lokal överenskommelse träffas om annat gäller följande.

6.1 Lokal pott

För avtalsåret avsätts följande lönepotter

per den 1 april 2023 3,4 procent

per den 1 april 2024 2,6 procent

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar per den 31 mars 2023, respektive den 31 mars 2024.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (p 3 ovan) och Samspelet kompetensutveckling och löneutveckling (p 4 ovan).

En anställd som är föräldraledig vid revisionstillfället omfattas av lönerrevisionen. Har den anställde varit föräldraledig under bedömningsperioden sker lönesättning med utgångspunkt i dennes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställde inte skulle ha varit föräldraledig.

Lönerrevisionen ska påbörjas i god tid och genomföras utan dröjsmål.

6.2 Löneöversyn

I samband med varje lönerrevision genomför också de lokala parterna en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för tjänstemännen. Det är viktigt att de lokala parterna har klart för sig hur lönestrukturen bör vara beskaffad för att den ska kunna stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Tanken är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingar.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen ska beaktas tjänstemännens 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 ska genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

Anmärkning

Kostnadsmärket för avtalsperioden är 3,9 procent för år 2023, respektive 3,1 procent för 2024.

6.3 Lägsta lönehöjning

Efter avslutad lönerrevision ska lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman, som omfattas av lönerrevisionen, uppgå till lägst 598 kronor/månad för år 2023, respektive 494 kronor/månad för år 2024.

7. Löneökningar (*Gäller där Unionen saknar klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsrätt på arbetsstället. Arbetsgivaren kan dock tillämpa punkten 6 efter överenskommelse med Unionen på regional nivå.*)

7.1 Lönesamtal

Lönesamtal sker årligen med varje tjänsteman med utgångspunkt från lönestrukturen på företaget, de grundläggande principerna för lönesättningen samt punkten om samspelet kompetensutveckling och löneutveckling. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

7.2 Lönerrevision

För genomförandet av lönerrevisionen ställs till förfogande

per den 1 april 2023 3,9 procent

per den 1 april 2024 3,1 procent

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar per den 31 mars 2023, respektive den 31 mars 2024.

Individuell fördelning av detta löneökningstrymme sker med utgångspunkt från "Lönestrukturen på företaget", "Grundläggande principer för lönesättningen" och "Samspelet kompetensutveckling och löneutveckling" enligt punkterna 2, 3 och 4 i detta avtal.

En anställd som är föräldraledig vid revisionstillfället omfattas av lönerrevisionen. Har den anställde varit föräldraledig under bedömningsperioden sker lönesättning med utgångspunkt i dennes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställde inte skulle ha varit föräldraledig.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen ska beaktas tjänstemännens 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.

Lönerrevisionen ska påbörjas i god tid och genomföras utan dröjsmål.

I samband med att arbetsgivaren fördelar löneökningstrymmet ska enskilda samtal hållas med berörda tjänstemän.

7.3 Lägsta lönehöjning

Efter avslutad lönerrevision ska lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman, som omfattas av lönerrevisionen, uppgå till lägst 598 kronor/månad för år 2023, respektive 494 kronor/månad för år 2024.

7.4 Samtal

Om en tjänsteman upplever sig inte ha erhållit en godtagbar lönehöjning ska samtal föras mellan lönesättande chef och medarbetare 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 följt löneavtalets "Grundläggande principer för lönesättningen". Vid oenighet om tillämpningen av löneavtalet har berörd tjänsteman möjlighet att vända sig till Unionens regionkontor för påkallande av lokal förhandling.

8. Lägstlön

Efter lönerevision ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen och som har fyllt 18 år samt har minst ett års sammanhängande anställningstid lägst uppgå till 21 829 kronor/månad för år 2023, respektive 22 506 kronor/månad för år 2024.

För heltidsanställd tjänsteman med sammanhängande anställningstid understigande ett år ska efter lönerevision månadslönen lägst vara 20 632 kronor/månad för år 2023, respektive 21 272 kronor/månad för år 2024.

9. Förhandlingsordning

9.1 Lokal och central förhandling

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling. Innan central förhandling påkallas kan förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner.

9.2 Lönenämnd

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 Industriarbetsgivarna - Unionen.

Lönenämnden består av två representanter för Industriarbetsgivarna, två representanter för Unionen och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Lönenämnden ska besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för avtalsperioden, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar ska beaktas.



TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTALET

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 eller i övrigt för viss tid 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 varit fortlöpande under tre månader eller
- Innehar anställning som utgör bisyssla eller
- Kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått pensionsåldern (68 år) eller har anställts efter fyllda 68 år.
- 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 träffats 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 lönerrevision

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, restidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m.

Övertidsersättningar, restidsersättning och ersättning för obekväm 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 Långtidssjuka och Föräldralediga

Då en långtidssjukskriven eller föräldraledig tjänsteman erhåller retroaktiv löneökning ska ersättning utgå för mellanskillnaden mellan faktiskt utbetald sjukpenning/föräldrapenning och den sjukpenning/föräldrapenning som skulle utgått om beräkning skett med den nya lönen som underlag. Denna retroaktiva ersättning ska utgå från dagen för löneökningen. Detta gäller under förutsättning att retroaktiv ersättning ej kan erhållas från Försäkringskassan.

2.2.3 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.4 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.



2.2.5 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.2.6 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.

6 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med 2004-04-01 och tillsvidare. Avtalet kan sägas upp i samband med löneavtalets utlöppningstidpunkt.

Om avtalet inte har sagts upp av endera parten senast tre månader före löneavtalets utlöppningstidpunkt prolangeras det för en ny avtalsperiod.



FÖRÄNDRINGAR ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 1, mom 4 (Tjänstemän som uppnått pensionsålder enligt LAS, ITP mm) ändras enligt följande:

Första strecksatsen strykes. Avtalstexten blir därmed:

Mom 4 Tjänstemän som uppnått pensionsålder enligt LAS, ITP mm

För tjänsteman som fyllt 68 år eller anställts vid företaget efter att ha uppnått den för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som anställts efter att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern, som tillämpas vid företaget, gäller avtalet med följande inskränkningar:

- Uppsägningstiden vid pensionsålder enligt ITP-planen mm framgår av § 12 mom 3:3.
- Särskilt underrättelseförfarande vid uppnådd pensionsålder enligt anställningsskyddslagen, § 12 mom 3:4.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor ska regleras på annat sätt än avtalet stadgar. Särskilt underrättelseförfarande vid uppnådd pensionsålder enligt anställningsskyddslagen, § 12 mom 3:4 gäller oavsett vad arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommit.

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 3, mom 2 (Konkurrerande verksamhet och bisyssla) tillförs kommentarstext enligt nedan:

Kommentar

Tjänstemannen har en skyldighet att löpande föra en dialog med arbetsgivaren om omständigheter som kan påverka arbetet.

Utgångspunkten i ett anställningsavtal är att tjänstemannen under arbetstid ställer hela sin förmåga till arbetsgivarens förfogande. En bisyssla kan därför vara otillåten om den inverkar negativt på tjänstemannens prestation. Det är därför viktigt att en tjänsteman samråder med sin arbetsgivare innan denne åtar sig en bisyssla av mer omfattande slag.

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 5, mom 5:1 (Tjänstemannen som fyllt 60 år) strykes.

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 5, mom 5:2 (Tjänsteman som uppnått pensionsålder) strykes.



Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 7, mom 1:2 (Enskild överenskommelse), ändras enligt följande:

Asterisken i andra stycket strykes samt att sista stycket strykes. Avtalstexten blir därmed:

Mom 1:2 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete ej utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. I andra fall skall särskilda skäl föreligga.

Överenskommelsen ska avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

Sådan annan överenskommelse kan omförhandlas inför varje nytt semesterår.

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 12, mom 2:2 (Förlängd uppsägningstid) ändras enligt följande:

Asterisk i andra stycket strykes samt att sista stycket strykes. Avtalstexten blir därmed:

Mom 2:2 Förlängd uppsägningstid

Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Sådan förlängning av uppsägningstiden görs dock längst till 65-årsdagen.

I kommentaren till momentet strykes sista meningen och ändras näst sista stycket till följande:

Den förlängda uppsägningstiden upphör senast på tjänstemannens 65-årsdag.

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 12, mom 3:1 (Överenskommelse om annan uppsägningstid) ändras enligt följande.

Första strecksatsen strykes. Andra strecksatsen införlivas i första stycket. Avtalstexten blir därmed:

Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om att annan uppsägningstid ska gälla. Om så sker får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida ej understiga den tid som anges i tabellen i mom 2:1.

Avtal om arbetstidsbestämmelser, § 4, mom 2 (Allmän övertid) ändras enligt följande:

Asterisk i första stycket strykes samt att sista stycket strykes. Avtalstexten blir därmed:

Mom 2 Allmän övertid

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timtal får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, till exempel när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

I kommentaren till momentet strykes meningen: *För företag inom byggnadsämnesindustrin/buteljglasindustrin är motsvarande begränsning 150 timmar per kalenderår.*

Avtal om arbetstidsbestämmelser, § 4, mom 5 (Extra övertid) ändras enligt följande:

Asterisk i första stycket strykes samt att sista stycket strykes. Avtalstexten blir därmed:

Mom 5 Extra övertid

Utöver vad ovan sagts kan, när särskilda skäl föreligger, överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben om uttag av extra övertid om högst 100 timmar per kalenderår.



DIREKTIV ARBETSGRUPP LÖNEAVTAL

Mot bakgrund av de frågor som lyfts inom ramen för avtalsförhandlingarna 2023 har Industriarbetsgivarna och Unionen kommit överens om att tillsätta följande arbetsgrupp.

Parterna ska diskutera löneavtalens konstruktion främst med avseende på fördelning av löneutrymme, översyn av struktur och individuell lönesättning samt individens och den lokala fackliga organisationens möjlighet till inflytande i löneprocessen.

Arbetsgruppen ska bestå av 2 representanter från Industriarbetsgivarna och 2 representanter från Unionen, med möjlighet till fler deltagare om parterna enas om detta. Arbetsgruppens arbete ska vara avslutat senast den 30 september 2024.