

Slutlig hemställan

Till

Industriarbetsgivarna

Unionen

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Industriarbetsgivarna (Sågverksindustrin) och å andra sidan Unionen avseende Tjänstemannaavtalet Sågverksindustrin, överlämnar härmed följande slutliga hemställan.

Avtalet omfattar tiden den 1 april 2025 t o m den 31 mars 2027. Den första avtalsperioden omfattar tiden 2025-04-01 - 2026-03-31. Den andra avtalsperioden omfattar tiden 2026-04-01 - 2027-03-31.

Det samlade avtalsvärdet är 6,4 procent, vilket samtidigt är kostnadsökningen för nedan angivna åtgärder.

Om inte annat följer av bifogade förhandlingsprotokoll gäller följande.

- Ett löneutrymme bildas den 1 april 2025 om 2,4 procent och ett löneutrymme den 1 april 2026 om 2,5 procent. Vid samma tidpunkter görs en gemensam löneöversyn.
- För arbetstidsförkortning avsätts 0,5 procent från och med den 1 april 2025.

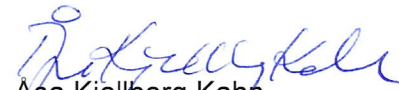
Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt.

Vi hemställer nu att parterna träffar överenskommelse i enlighet med denna slutliga hemställan med **bilagor** samt snarast utarbetar sedvanliga kollektivavtalshandlingar i enlighet härmed.

Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastats i sin helhet. Svar ska lämnas till oss måndagen den 31 mars 2025 kl. 22.00 i våra lokaler, Storgatan 5.

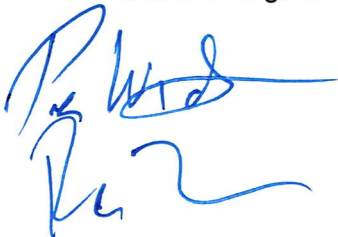
Stockholm den 31 mars 2025


Lars-Anders Häggström


Asa Kjellberg Kahn

Hemställan godkännes:

För Industriarbetsgivarna



För Unionen



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 2025, ska gälla med angivna ändringar och tillägg från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027.

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2025 - 2027.

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

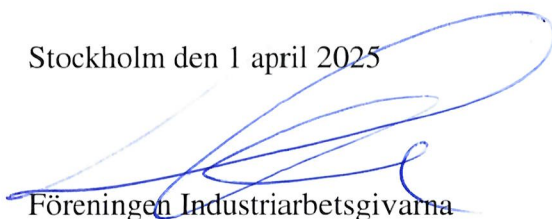
2 Fredsplikt

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

3 Överenskommelsens omfattning

- Protokoll med anteckningar, **Bilaga A**
- Löneavtal, **Bilaga B**
- Tekniska anvisningar till löneavtalet, **Bilaga C**
- Förändringar allmänna anställningsvillkor och arbetstidsavtal, **Bilaga D**
- Avtal om arbetstidsförkortning, **Bilaga E**
- Arbetsgrupp harmonisering ATK-system, **Bilaga F**
- Industrigemensamma arbetsgrupper, **Bilaga G**

Stockholm den 1 april 2025



Föreningen Industriarbetsgivarna



Unionen

Förhandlingsprotokoll Sågverksindustrin

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Industriarbetsgivarna
Unionen

Tid: 1 april 2025

Plats: Stockholm

Ärende: Avtalsuppgörelse för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027

Närvarande: Industriarbetsgivarna
Kristina Karmestedt Estman
Mirjam Olofsson

Unionen
Anna-Karin Mattsson
Elin Svensson

-
- § 1 Förhandling i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den 1 april 2025 har inletts den 19 december 2024 och avslutats den 1 april 2025. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Parterna är överens om att införa centrala system för arbetstidsförkortning samt avsättning till densamma enligt bilaga E.
- § 4 Parterna är överens om att löneökningssutrymmet i lönerevisionen 2025 reduceras med 0,2 %.
- § 5 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalet under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.
- § 6 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 generellt 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 arbetstagarkollektiv 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, 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 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 företags 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 företags som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företags förutsättningar beträffande lönebildningen. De lokala parterna ska därför komma överens om en tidplan, uppläggnings 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 företags utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, 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 2025 2,2 procent

per den 1 april 2026 2,5 procent

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar per den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026.

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 lönerevisionen. Har den anställda varit föräldraledig under bedömningsperioden sker lönesättning med utgångspunkt i dennes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställda inte skulle ha varit föräldraledig.

Lönerevisionen ska påbörjas i god tid och genomföras utan dröjsmål.

6.2 Löneöversyn

I samband med varje lönerevision 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 2,7 procent för år 2025 respektive 3,0 procent för 2026.

6.3 Lägsta lönehöjning

Efter avslutad lönerevision ska lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman, som omfattas av lönerevisionen, uppgå till lägst 448 kronor/månad för år 2025 respektive 511 kronor/månad för år 2026.



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 Lönerevision

För genomförandet av lönerevisionen ställs till förfogande

per den 1 april 2025 2,7 procent

per den 1 april 2026 3,0 procent

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar per den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026.

Individuell fördelning av detta löneökningssutrymme 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 lönerevisionen. Har den anställda varit föräldraledig under bedömningsperioden sker lönesättning med utgångspunkt i dennes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställda 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.

Lönerevisionen ska påbörjas i god tid och genomföras utan dröjsmål.

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

7.3 Lägsta lönehöjning

Efter avslutad lönerevision ska lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman, som omfattas av lönerevisionen, uppgå till lägst 448 kronor/månad för år 2025 respektive 511 kronor/månad för år 2026.

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. Lägstälön

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 23 114 kronor/månad för år 2025 respektive 23 807 kronor/månad för år 2026.

För heltidsanställd tjänsteman med sammanhängande anställningstid understigande ett år ska efter lönerevision månadslönen lägst vara 21 846 kronor/månad för år 2025 respektive 22 502 kronor/månad för år 2026.

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 varat 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 (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.

akel
A

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, 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 utlöpningsstidpunkt.

Om avtalet inte har sagts upp av endera parten senast tre månader före löneavtalets utlöpningsstidpunkt prolongeras det för en ny avtalsperiod



FÖRÄNDRINGAR ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR SAMT ARBETSTIDSAVTAL

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 7 mom 2:1 får följande nya lydelse:

Mom 2:1 Definition av övertidsarbete

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om.

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske - övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren

Kommentar

Arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstidens längd räknas som övertid. Även deltidsanställda som beordras arbeta utöver sitt dagliga arbetstidsmått i deltidsanställningen äger rätt till övertidsersättning i enlighet med § 7.

En förskjutning av arbetstidens förläggning utan ökning av antalet arbetstimmar per dag medför därmed inte att det är övertidsarbete. Arbetstidsmåttet är antalet arbetstimmar. Övertid uppstår därför inte om en tjänsteman, som varit frånvarande från arbetet till exempel två timmar en dag, samma dag arbetar in dessa två timmar efter kontorstid.

Om tjänstemannen däremot varit frånvarande på grund av exempelvis permission eller haft kompensationsledighet för tidigare utfört övertidsarbete eller uttag ur arbetstidsbank ska övertidsberäkningen påbörjas när den ordinarie arbetstiden slutar för dagen. Frånvaro av nu angivna anledningar inräknas således i den dagliga arbetstiden.

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 7 mom 3 får följande nya lydelse:

Mom 3:1 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete kl 06 - 20 helgfria måndagar - fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.

Vid tillämpning av divisorerna i detta moment ska deltidsanställd tjänstemans lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

(För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 7 mom 4 strykes i sin helhet.

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 12; nytt mom 3:3 införes enligt nedan samt konsekvensändringar avseende numrering av nuvarande mom 3:3 – 3:8 genomföres.

Mom 3:3 Förtida upphörande av tidsbegränsad anställning

En tidsbegränsad anställning enligt mom 2:1, som är längre än sex månader, kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Anställningen kan dock tidigast upphöra efter två månaders anställning. Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en tidsbegränsad anställning har föregåtts av en annan anställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

Om den tidsbegränsade anställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om tjänstemannen begär det.

Avtal om arbetstidsbestämmelser § 2 mom 1 får följande nya lydelse:

Mom 1 Tillgänglig arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om 4 månader.

I den sammanlagda arbetstiden ska ordinarie arbetstid och övertid inräknas.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

ak
Q

Kommentar

Bestämmelsen har sitt ursprung i och grundas på den tvingande s k 48-timmarsregeln i EU:s arbetstidsdirektiv och innebär en begränsning av en tjänstemans totala tillåtna arbetstid.

Under en period om fyra månader får den totala arbetstiden – det vill säga ordinarie arbetstid och övertid – inte överstiga 48 timmar i genomsnitt per sjudagarsperiod. Fyramånadersperioden är fast, ej rullande.

Bestämmelsen innebär inte någon begränsning av arbetsuttaget för en enskild sjudagarsperiod. Varje sjudagarsperiod ingår i beräkningen och de dagar som tjänstemannen varit frånvarande från arbetet på grund av betald semesterledighet eller sjukledighet ska "vara neutrala". Detta innebär att tjänstemannen i beräkningen anses ha arbetat sitt ordinarie arbetstidsmått enligt det gällande individuella arbetstidsschemat. All tid som inte är arbetstid räknas vid genomsnittsberäkningen som vilotid – detta gäller även helgdagar.

Avtal om arbetstidsbestämmelser § 3 mom 1 (dygnsvila), anmärkning 4 samt till momentet hörande kommentarstext, får följande nya lydelse:

4. Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila har att, för lokal facklig organisation, kvartalsvis, eller på annat sätt som de lokala parterna enas om, redovisa vid vilka tillfällen detta gjorts liksom skälen härför. Redovisningen ska innehålla uppgifter på namn på berörda tjänstemän, samt i förekommande fall, organisatorisk enhet och/eller befattning.

Kommentar

Om inte lokala parter kommer överens om annat ska dygnsvilan uppgå till minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod. 24-timmarsperioden räknas inte i fasta perioder utan startar vid arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema.

För att kunna göra avvikelser från reglerna om dygnsvila krävs omständigheter som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelser kompenseras enligt skissen nedan.

I första hand kompenseras avvikelser med att tjänsteman ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till arbetspasset som bröt dygnsvilan, d v s arbetsgivaren skjuter på återgången i arbete (se vid markering 1 i skissen nedan). Med motsvarande tid avses det antal timmar dygnsvila som tjänstemannen gått miste om. Vid förläggning av den förlängda viloperioden görs inget löneavdrag.

Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska motsvarande förlängd viloperiod utges inom sju dagar från arbetspasset som bröt dygnsvilan (se markering 2 i skissen nedan), räknat från kl 01.00. Vid förläggning av den förlängda viloperioden görs inget löneavdrag.

Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska timmarna läggas till tjänstemannens tidsbank (se markering 3 i skissen nedan).

Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila ska kvartalsvis eller på annat sätt som lokala parter kommit överens om, redovisa till lokal facklig organisation vid vilka tillfällen detta gjorts och varför.

Reglerna om dygnsvila gäller inte då beordrad övertid delas upp eller förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden på begäran av tjänstemannen.

Beredskapstid, då tjänstemannen får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer, räknas som dygnsvila. Arbete under beredskapen bryter dock dygnsvilan

Avtal om arbetstidsbestämmelser § 4 mom 1 får följande nya lydelse:

Mom 1 Definition av övertidsarbete

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Avtal om arbetstidsbestämmelser § 4 mom 2 får följande nya lydelse:

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.

Kommentar

Arbete kan ske på övertid då särskilda skäl finns. Momentet innehåller bestämmelser om hur mycket övertid som får tas ut och hur detta ska ske.

Uttaget av allmän övertid är begränsat till 200 timmar per kalenderår.

Arbete som deltidsanställda tjänstemän utför utöver deltidsanställningens ordinarie arbetstid ska också avräknas från övertidsutrymmet.

Vidare är uttaget av övertid begränsat till 48 timmar under en fyraveckorsperiod alternativt 50 timmar under en kalendermånad. Ibland kan företagets situation vara sådan att produktionen inte kan avbrytas "utan avsevärda olägenheter för verksamheten". I sådana fall kan synnerliga skäl föreligga och de angivna timgränserna kan då överskridas.



AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Avtal om arbetstidsförkortning - Unionen

A Arbetsplatser med individuella arbetstidskonton

För det fall arbetsgivaren per den 1 april 2025, på arbetsplatsen tillämpar individuella arbetstidskonton för medlemmar i Sveriges Ingenjörer enligt central överenskommelse, ska följande gälla.

Individuella arbetstidskonton inrättas för Unionens medlemmar i enlighet med den reglerade modellen för inkoppling av individuella arbetstidskonton som följer av tidigare ingången central överenskommelse på avtalsområdet för Massa – och pappersindustrin.

I den mån lokala anpassningar har gjorts i förhållande till central överenskommelse enligt ovan kan arbetsgivaren göra motsvarande anpassningar vid inrättande av individuella arbetstidskonton för Unionens medlemmar.

Avsättning till arbetstidskonto sker emellertid enligt vad som följer nedan.

Den 1 april 2025 avsätts 0,5 % av löneutrymmet till varje arbetstidskonto. Avsättningen till arbetstidskontot tjänas in under föregående kalenderår ("intjänandeåret") och förutsätter att tjänstemannen varit anställd på heltid under hela intjänandeåret. Tjänsteman som inte arbetat heltid eller som inte varit anställd hela intjänandeåret har rätt till avsättning till arbetstidskontot i proportion till arbetad tid. Av arbetsgivaren betald frånvaro jämföras med arbetad tid.

Anmärkning:

Vid införandet av individuella arbetstidskonton den 1 april 2025 löper intjänandeåret från den 1 april 2025 till den 31 december 2025.

För det fall lokal arbetstidsförkortning finns på arbetsplatsen kan arbetsgivaren välja att föra över värdet av sådan arbetstidsförkortning till de inrättade arbetstidskontona.

Anmärkning

I den mån sådan överföring sker är den överförda avsättningen fortsatt lokalt avtalad och endast avsättningen om 0,5 % fastställd genom centralt avtal.

B Arbetsplatser utan individuella arbetstidskonton

För det fall arbetsgivaren per den 1 april 2025 inte tillämpar individuella arbetstidskonton för medlemmar i Sveriges Ingenjörer på arbetsplatsen ska följande gälla om lokala parter inte kommer överens om annat.

Den 1 april 2025 avsätts 0,5 % av löneutrymmet till arbetstidsförkortning. Arbetstidsförkortningen tjänas in under föregående kalenderår ("intjänandeåret") och förutsätter att tjänstemannen varit anställd på heltid under hela intjänandeåret. Tjänsteman som inte arbetat heltid eller som inte varit anställd hela intjänandeåret har rätt till ledighet i proportion till arbetad tid. Av arbetsgivaren betald frånvaro jämföras med arbetad tid.

Anmärkning:

Vid införandet av arbetstidsförkortningen löper intjänandeåret från den 1 april 2025 till den 31 december 2025.

Parterna är överens om att 0,5 % av löneutrymmet motsvarar 8 timmar arbetstidsförkortning.

Den 1 januari 2026 och sedan fortlöpande varje år erhåller tjänstemannen 1 ledig dag. Ledigheten ska tas ut under det innevarande kalenderåret och kan inte sparas till nästkommande år.

Finns sedan tidigare annan lokal arbetstidsförkortning på arbetsplatsen kan ovan angivna arbetstidsförkortning tillföras denna.

Ledigheten förläggs av arbetsgivaren för hela eller delar av verksamheten på arbetsplatsen. Ledigheten kan också tas ut efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

Ledighet som inte tagits ut under det aktuella kalenderåret ersätts vid årets utgång med kontant utbetalning.

Antalet intjänade ledighetstimmar ersätts med
månadslönen

ARBETSGRUPP HARMONISERING ATK-SYSTEM

Direktiv

Industriarbetsgivarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna kommit överens om att tillsätta följande arbetsgrupp.

Parterna konstaterar att det föreligger skillnader mellan de olika systemen/regelverken för Trevalet/ATK inom Industriarbetsgivarnas olika avtalsområden. Syftet med den tillsatta arbetsgruppen är att kartlägga likheter och skillnader mellan de olika regelverken samt utreda möjligheterna för ett - helt eller delvis - harmoniserat regelverk. Arbetet ska omfatta samtliga avtalsområden inom Industriarbetsgivarna.

Arbetsgruppen ska bestå av representanter från Industriarbetsgivarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna. Arbetsgruppens arbete ska vara avslutat senast den DD Månad 202x.

INDUSTRIGEMENSAMMA ARBETSGRUPPER

Direktiv för partsgemensam arbetsgrupp om gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten

Enligt arbetstidsdirektivet har en arbetstagare rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor. Medlemsstaterna får inte ställa upp villkor i nationell lagstiftning som innebär att denna rätt inskränks.

EU-kommissionen har framfört att Sveriges regelverk med intjänande- och semesterår avviker från hur flera andra medlemsländer implementerat arbetstidsdirektivets krav på årlig betald semester. Semesterlagen innebär att arbetstagare i vissa fall kan erhålla betald semester först efter tolv månaders anställning. Den svenska regeringen har svarat EU-kommissionen att den svenska regleringen inte bryter mot EU-rätten och i dagsläget finns det inte någon indikation på att regeringen överväger förändringar i semesterlagen. Detta förhållande kan dock ändras.

Med anledning av EU-kommissionens påpekande har facken inom industrin väckt frågan om den svenska semesterlagens regler om intjänande- respektive semesterår är förenliga med reglerna i arbetstidsdirektivet.

Uppdrag

Parterna inom industrin är överens om att undersöka möjligheten till att gemensamt analysera EU-rätten för att därefter utvärdera om det kan finnas behov av att vidta ändringar i semesterlagen till följd av arbetstidsdirektivet. Om parterna gemensamt skulle komma fram till att det kan finnas ett behov av att genomföra förändringar i semesterlagen ska parterna även överväga hur ändringar i lagen eller kollektivavtal skulle kunna utformas. Dessa underlag skulle parterna kunna använda för det fall Sverige hamnar i den situationen att lagen behöver ändras till följd av kraven i arbetstidsdirektivet.

Vid överväganden kring ändringar av semesterlagen ska parterna undersöka olika alternativa former av regleringar i lagen eller kollektivavtal. I detta arbete kan exempelvis jämförelser göras med andra länder inom EU. Eftersom semesterlagen bygger på en viss systematik kommer en eventuell förändring av lagen att vara komplex. Parterna är därför överens om att de ändringar som eventuellt kommer att föreslås ska vara tydliga och lätta att tillämpa i praktiken.

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra uppdraget. Arbetsgruppen ska bestå av fyra representanter från arbetsgivarsidan och fyra representanter från arbetstagar sidan. Arbetsgruppen ska rapportera till Förhandlingsrådet och under arbetets gång ha en fortlöpande dialog med en referensgrupp bestående av en företrädare för envar av de arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund som antar detta direktiv.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört och rapporterat till förhandlingsrådet senast den 30 september 2027.



Direktiv partsgemensam arbetsgrupp för att utreda möjligheten till att ta fram praktisk vägledning för lokala parter att hantera problem med droger på arbetsplatsen

Bakgrund

Parterna ser allvarligt på den växande problematiken kring droger och står enade i att arbetsplatser ska vara drogfria. Droger är ett stort problem och både arbetsgivare och anställda har rätt att kunna ställa krav på en drogfri och trygg arbetsmiljö.

Parterna har en lång tradition av att gemensamt lösa problem som uppstår på arbetsmarknaden och har stor tillit till denna förmåga. Samtidigt handlar det om svåra och känsliga frågor, där det behöver finnas en balans mellan intresset av att uppnå en drogfri arbetsplats och den anställdes personliga integritet.

Uppdrag

Mot bakgrund av frågornas karaktär anser parterna att det är viktigt att utreda om det är möjligt att nå en partsgemensam hållning i hur arbetsgivare och anställda kan bemöta och hantera olika problem kopplade till droger på arbetsplatsen. Parterna tillsätter därför en arbetsgrupp som ska diskutera och analysera följande områden.

1. Arbetsmiljö och säkerhet
2. Preventiva åtgärder i form av policy och riktlinjer, utbildning och medvetenhet m.m.
3. Kontrollåtgärder och den anställdes personliga integritet
4. Arbetsrättsliga åtgärder
5. Samverkan mellan parterna

Mot bakgrund av vad som framkommer i ovan diskussioner ska även arbetsgruppen utvärdera om det är möjligt att ta fram en praktisk vägledning för de lokala parterna inom området.

Arbetsgruppens arbete

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra uppdraget. Arbetsgruppen ska bestå av tre representanter från arbetsgiversidan och tre representanter från arbetstagersidan. Arbetsgruppen ska under arbetets gång ha en fortlöpande dialog med en referensgrupp bestående av en företrädare för envar av de arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund som antar detta direktiv.

Arbetsgruppens arbete ska slutfört och rapporterat senast den 30 september 2026.

