

Kollektivavtal

1 april 2017 - 31 mars 2020



Omslagsfoto: Miljösmart cykelhjälm tillverkad helt i förnybar skogsråvara.
Framtagen av företaget Cellutech, med stöd från Skogsindustrierna.

Kollektivavtal mellan

Föreningen Industriarbetsgivarna
och
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Avtalstexten markerad med skugga

Kommentartexten utan skugga

Giltighetstid: 1 april 2017 – 31 mars 2020

Innehåll

§ 1 Avtalets omfattning	3
Mom 1 Arbetsställen.....	3
Mom 2 Arbetsuppgifter utanför avtalsområdet.....	4
§ 2 Avlöningsbestämmelser	5
1. Löneformer	5
2. Grundläggande principer för lönesättningen	5
3. Utbetalning av lön.....	6
4. Nyttillkommande arbetsuppgifter	7
5. Löneändringar vid förändrade förutsättningar	8
<i>Kommentar till § 2 Avlöningsbestämmelser</i>	9
§ 3 Betalning vid omplacering och omflyttning	14
Mom 1 Lokal överenskommelse.....	14
Mom 2 Omplacering	14
Mom 3 Omflyttning	15
<i>Kommentar till § 3 Betalning vid omplacering och omflyttning</i>	16
§ 4 Livsarbetstid	21
Mom 1 Arbetstidskonton.....	21
Mom 2 Uppgift om avsättningens storlek.....	22
Mom 3 Uttagsalternativ	22
Mom 4 Förhållandet avsättning – tid	23
Mom 5 Betalning under ledig tid	24
Mom 6 Förläggning av ledig tid	25
Mom 7 Avsättning till pensionspremie	27
Mom 8 Kontant utbetalning	27
§ 5 Försäkringar	28
§ 6 Lokalavtal	29
Norm för lokalavtal	30
§ 7 Förhandlingsordning	32
§ 8 Giltighetstid	33
Bilaga 1 Facklig utbildning	34
Bilaga 2 Deltidsarbete	36
Bilaga 3 Entreprenörsfrågan	37
Bilaga 4 Bestämmelser för ålderspension	39
Bilaga 5 Förstärkt förhandlingsskydlighet vid inhyrning	43
Förteckning över mellan parterna i övrigt gällande avtal	47

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Arbetsställen

Avtalet gäller vid följande till Föreningen Industriarbetsgivarna anslutna arbetsställen:

ABB Figeholm	Karskär
ABB Figeholm Quant Service	Katrinefors
Ahlstrom Falun	Kisa AbsorBest
Aspa Bruk	Klippans Bruk
Bengtfors RexCell	Kvarnsveden Pappersbruk
Billingsfors Bruk	Kvarnsveden Pålgård
Bravikens Pappersbruk	Kvarnsveden Valmet
Bäckhammar Lignoboost	Lilla Edet
Bäckhammars Bruk	Lessebo
Dals Långed Stenqvist	Långasjönäs Hygien
Domsjö	Långasjönäs Pappersbruk
Fiskeby	Munkedal
Fors	Munksjö Pappersbruk
Frövi	Munksund
Gruvön	Mönlycke
Grycksbo Paper	Mönsterås
Göransson's Åkeri i Färila AB	Mörrums Bruk
Hallsta Pappersbruk	Norrköping AGNA Logistik
Husum	Norrköping Fitesa
Hylte Bruk	Nyboholm
Hylte Convertering	Nymölla
Iggesunds Bruk	Nymölla Omya
Karlsborg	Obbola

Oppboga	Ställdalen
Ortvikens Pappersbruk	Svanskog
Pauliström	Säffle
Piteå Smufit	Timsfors Lagamill
Rockhammar	Waggeryd
Rottneros Bruk	Vallviks Bruk
Rottneros Packaging AB	Väja
Skoghall	Värö Bruk
Skutskärs Bruk	Åmotfors
Skärblacka	Åmotfors Energi
Strömsbruk	Örebro Pappersbruk
Strömsbruk Tallriksfabrik	Östrand Engbergs
Strömsnäsbruk	Östrands Massafabrik

Mom 2 Arbetsuppgifter utanför avtalsområdet

Den samlade kompetensen hos de anställda är viktig för företagets konkurrenskraft. Det är positivt att en anställd innehar kompetens även för arbetsuppgifter utanför det avtalsområde denna är anställd inom. På grund av detta förekommer att anställd tillfälligtvis utför arbetsuppgifter utanför dennes huvudsakliga avtalsområde.

Anmärkning

Arbetskyldigheten bestäms särskilt för arbetare av den s.k. 29/29-principen som knyter skyldigheten till kollektivavtalets tillämpningsområde.

§ 2 Avlöningsbestämmelser

1. Löneformer

Löneformen vid arbetsplatsen bestäms genom lokal överenskommelse. Härvid gäller att den fasta lönen vilken normalt utgår i form av månadslön, i förekommande fall kan kombineras med en rörlig del i form av premie, bonus eller resultatandel.

2. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönerna bestäms genom lokal överenskommelse och fastställs i lokalavtalen. Härvid skall hänsyn tas till ansvaret, de befogenheter och den svårighetsgrad som fastställts i kompetenskraven för varje befattning och den enskilde arbetarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och kompetens.

Initiativförmåga, ansvar, samarbetsförmåga och flexibilitet är av stor betydelse för lönesättningen.

Samma principer skall gälla för kvinnor och män.

Dessa grundläggande principer skall tillämpas så, att det för arbetarna vid företaget uppstår en lönestruktur med en rättvis lönedifferentiering mellan grupper av arbetare och mellan enskilda arbetare. En viktig fråga vid dessa avvägningar är att finna en balans mellan breddkunnande (mångkunnighet) och djupkunnande (specialistkompetens).

Lönedifferentieringen förutsätts ske på sådant sätt att möjlighet till och intresset för utbildning samt viljan att ta på sig mer kvalificerade arbetsuppgifter stimuleras. Ett viktigt inslag i ett sådant system är utarbetande av utbildningsplaner och kompetenskravsbeskrivningar som skapar trovärdighet och stadga i lönesättningsarbetet.

Förutom indelning i lönegrader eller annat lämpligt klassificeringssystem kan lokal överenskommelse träffas om system för individuella tillägg baserade på sådana personliga kunskaper och övriga förhållanden som man vill stimulera och belöna. Tillägg av här angivet slag kan exempelvis avse särskild utbildning, mångkunnighet, praktisk erfarenhet, befogenheter, ansvar och lång anställningstid. Även egenskaper som noggrannhet, kvalitetsmedvetande och effektivitet kan ligga till grund för utformningen av individuella lönetillägg.

För arbetare med särskilda kvalifikationer eller vars arbetsuppgifter ställer speciella krav på teoretisk och praktisk utbildning kan lokal överenskommelse träffas om inrättande av särskild lönegrad eller om personlig lön. Den personliga lönen förutsätts normalt avvägas så att den inrymmer sådana lönekomponenter som för andra arbetare kan utgå i form av individuella tillägg. Förhandlingar om lönesättningen för arbetare med personlig lön sker således i sin helhet utifrån individuella grunder.

Anmärkning

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraleighet skall omfattas i den årliga lönerrevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställde inte skulle ha varit tjänstledig.

3. Utbetalning av lön

a) Beträffande formen för lörens utbetalande, avlöningsperiodens längd, eventuell dellöneutbetalning och frågan om vem som skall vara betalningsförmedlare eftersträvas lokal överenskommelse.

Om enighet mellan de lokala parterna icke kan åstadkommas skall frågor av denna art lösas genom förbundens medverkan.

Protokollsanteckningar

- 1 *Avlöningsperiodens längd får inte överskrida en månad.*
 - 2 *Vid delutbetalning fastställer arbetsgivaren hur stor dellön som i varje särskilt fall skall utbetalas samt tidpunkten för sådan utbetalning.*
- b) Om genom misstag ett för högt lönebelopp utbetalats, äger arbetsgivaren rätt att göra motsvarande avdrag på lönen vid senare avlöningstillfälle. Såvida arbetaren inte medger sådant avdrag har arbetsgivaren att iaktta kvittningslagens förfarande vid tvungen kvittning.
- c) Övergång till ny avlöningsrutin föranleder inte något krav på ersättning från arbetstagarparten.

Vid fabriken förda avlöningslistor hålls under kontorstid tillgängliga för den av fabriken arbetare, som av Svenska Pappersindustriarbetareförbundets avdelning på platsen utsetts att verkställa listornas granskning.

4. Nyttillkommande arbetsuppgifter

Nyttillkommande arbetsuppgifter och andra arbeten, vilka ej reglerats i lokalavtalet, betalas - i avvaktan på lokal överenskommelse om betalning - enligt lokalt överenskomna regler för ej prissatta arbeten eller, om sådana regler saknas, enligt lokalt gällande betalningsregler för närmast jämförbara arbetsuppgift. För minderåriga arbetare tillämpas motsvarande regler.

5. Löneändringar vid förändrade förutsättningar

Om förändring inträtt i de förutsättningar varpå lokal överenskommelse om bonus, premie eller resultatandel i lönen grundats gäller följande:

Endera parten äger rätt att begära ändring i den träffade överenskommelsen på så sätt att förutsättningarna till förtjänst motsvarar vad som gällt före förändringen.

Om part begärt sådan ändring upphör gällande överenskommelse om bonus, premie eller resultatandel med omedelbar verkan. För tid efter upphörandet utgår en förtjänst som motsvarar det genomsnittliga utfallet av den tidigare lokala överenskommelsen under den senaste tolv-månadersperioden eller annan mellan parterna överkommen period före ändringens genomförande.

Om part så önskar skall förhandlingar upptas om sådana ändringar i det gamla systemet som erfordras för uppnående av ovan angiven målsättning.

Om lokal överenskommelse inte kan träffas rörande begärda förändringar ankommer det på förbunden att på endera lokala partens begäran slutföra förhandlingarna utifrån förutsättningarna i denna bestämmelse.

Kommentar till § 2 Avlöningsbestämmelser

1. Löneformer

Bestämmelsen bygger på att löneformen vid företaget bestäms genom lokal överenskommelse och att parterna därvid kan välja den löneform man anser bäst för ifrågavarande arbete. Reglerna är inte utformade för att vara styrande i valet mellan enbart fast lön eller fast lön i kombination med någon rörlig del.

De lokalt överenskomna löneformerna gäller intill dess parterna kommer överens om att ersätta dem med något annat. Riksavtalet kan således inte tas till intäkt för att ensidigt ändra en lokalt överenskommen löneform i annan mening än att månadslön blir den normala löneformen i branschen mot bakgrund av reglerna om gemensamma allmänna villkor.

2. Grundläggande principer för lönesättningen

Detta avsnitt är det centrala i paragrafen. Här uttrycks förbundens syn på vilka bedömningar som bör prägla det lokala lönesättningsarbetet.

Redan av den inledande meningen framgår att det är såväl arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad som arbetarens förmåga att uppfylla kraven som skall vara vägledande för lönesättningen.

För driftsbefattningarna torde det mestadels vara naturligt att vid utformningen av den grundläggande lönedifferentieringen utgå från de krav som måste ställas på innehavarna av de olika befattningarna.

För att nå flexibilitet i arbetsorganisationen och dessutom möjliggöra en utveckling i arbetet för de anställda förekommer det lokala system med avsikt att stimulera mångkunnighet.

Enklast har detta gått till så att de anställda som lärt sig arbetsuppgifter utanför sin egentliga befattning får lönetillägg för detta. Ibland har mångkunnigheten – framförallt om den anställde lärt sig ett arbete i en högre lönegrad än den egna – lett till en lönegradshöjning.

Det har blivit allt tydligare att den eftersträlvade mångkunnigheten – vilken i sig skapar flexibilitet i organisationen – måste kombineras med ett djupkunnande hos vissa personer inom de olika avsnitten av verksamheten. En viktig och samtidigt mycket svår uppgift är att skapa balans mellan dessa olika önskemål vid lönesättningen.

Det har av tradition varit ganska lätt att finna metoder för att ge ersättning för mångkunnighet. Kriterierna för när man skall anses klara den rent operativa delen av ett nytt inslag i arbetet har inte varit så svåra att bestämma. Det samma gäller vad som krävs för att upprätthålla ett kunnande i en befattning.

Det har visat sig väsentligt svårare att hitta relevanta kriterier för att fastställa olika krav på djupkunnande (specialistkompetens). Icke desto mindre kommer det att krävas utvecklande metoder för att klara dessa bedömningar om det skall bli möjligt att utveckla goda verktyg för denna viktiga del av lönesättningen. Det är också inom detta fält som riskerna för att anklagas för godtycke är störst.

Vad gäller underhålls och övriga servicearbetare är utgångspunkten för lönesättningen något annorlunda. För dessa kategorier används inte begreppet befattning på samma sätt som i fråga om driftsarbetarna. Man kan i stället tala om yrkesbeteckningar av typ mekaniker och elektriker m fl. Dessa beteckningar inrymmer alla inom yrket alltifrån en helt ovan arbetare direkt från yrkesskolan till mycket kvalificerade arbetare med omfattande utbildning och lång yrkeserfarenhet.

Löneutvecklingen för denna kategori sker mestadels efter någon typ av dokumenterad kompetensutveckling. Begreppet lönegrader har i detta sammanhang mestadels använts för att mäta ut de olika kravnivåerna i kompetens/löneutvecklingsskalan. Även i dessa former har lönegraderingen alltmer visat sig vara ett trubbigt instrument som måste kompletteras med flexiblare och mer individanpassade inslag för att tillgodose tidens krav.

Individuella tillägg och personliga löner

Ett komplement till den traditionella lönegradsindelningen är möjligheterna till individuella tillägg och personliga löner. Behovet av sådana kom-

pletteringsregler torde successivt öka allteftersom kraven på kompetensutveckling hos personalen stiger.

Vilken typ av individuella tillägg som kan vara lämpliga måste bestämmas utifrån de olika behov av utbildning, flexibilitet och ansvarstagande man vill stimulera.

Att använda individuella tillägg i detta syfte förekommer på många håll i branschen.

Ett annat inslag i samma riktning är reglerna om möjligheter till personlig lönesättning för vissa arbetare. Bestämmelserna tar närmast sikte på arbetare med uppgifter som ligger nära tjänstemannaområdet, för vilka den vanliga lönegradsindelningen kan vara ett alltför trubbigt instrument. Tanken är att avtalet skall erbjuda motsvarande möjligheter till personlig lönesättning, som för dessa grupper finns på andra avtalsområden.

Det normala torde vara att arbetare för vilka personlig lönesättning tillämpas inte samtidigt får del av sådana individuella tillägg som kan förekomma för övriga arbetare. Vad som för flertalet arbetare skall tillgodoses med individuella tillägg ligger i själva lönesättningen för dem med personliga löner.

Arbetsorganisation/utbildning

Normalt torde det vara rimligt att först bestämma hur arbetsorganisationen skall se ut och därefter beskriva och genomföra den befattningsutveckling och kompetenshöjning som krävs. En lönesättning med möjlighet till individuell utveckling kan i detta sammanhang vara ett viktigt instrument för att främja den önskade utvecklingen av arbetsorganisationen.

Typiska krav på en arbetsorganisation brukar vara:

- korta beslutsvägar med inriktning på att var och en kan sitt område, utrustas med nödvändiga befogenheter och tar sitt personliga ansvar
- lättanpassad till varierande förhållanden, personalen kan olika uppgifter och kan därmed ersätta varandra vid frånvaro

- en lärande organisation med kontinuerlig kompetensutveckling som omfattar alla anställda och därmed bidrar till en effektiv produktion med goda arbeten

Människorna i företagen är en viktig, dyrbar och många gånger svårersätlig resurs. Det är därför väsentligt att arbetsorganisationen utformas så att de personella resurserna tillvaratas och utvecklas på effektivast möjliga sätt. För att nå detta mål är det angeläget att arbetsorganisationen kompletteras med system av utbildning och lärande i arbetet så att innehållet och befogenheterna i arbetet kan utökas i den takt den anställde kan och vill.

Utbildning i olika former blir allt viktigare för en industri som står i ständig förändring. För att få full effekt av de möjligheter ett lönesystem med individuell utveckling ger, är det väsentligt att personalen ges möjlighet till sådan utbildning som är nödvändig för att de enskilda skall fylla de krav som en arbetsorganisation i kontinuerlig utveckling kräver.

Det är naturligt att ett individrelaterat lönesystem är kopplat till systematiska utvecklings- och utbildningsplaner samt kompetensbedömningar. Av dessa bör framgå vilka krav som skall uppfyllas för en individuell löneutveckling samt vilka möjligheter enskilda individer har att erhålla utbildning av olika slag.

Det har ofta visat sig att människors benägenhet att acceptera löneskillnader är beroende av en känsla av att dessa är objektivt motiverade och att andra som också är beredda att acceptera samma krav kan få samma löneutveckling.

5. Löneändringar vid förändrade förutsättningar

Förbunden är ense om att det måste finnas en korrigeringsregel för det fall att förutsättningarna för en prestations- eller resultatrelaterad del i ett lönesystem ändras.

Den grundläggande tanken är mycket enkel. Om det sker en ändring i förutsättningarna skall regeln ändras så att förtjänstmöjligheterna blir desamma som före ändringen.

Om part begär sådan korrigerings skall det gamla systemet upphöra att gälla med en gång. En beräkning skall göras av det genomsnittliga förtjänstutfallet under den senaste tolv månaders perioden före upphörandet – i förekommande fall med beaktande av genomförda lönejusteringar.

Tanken är vidare att förhandling om ett nytt (korrigerat) prestations- eller resultatbaserat lönesystem skall upptas om endera parten så önskar.

Om dessa lokala förhandlingar inte leder till något resultat är det förbundens uppgift att slutföra förhandlingarna utifrån förutsättningarna för bestämmelsen i riksavtalet.

§ 3 Betalning vid omplacering och omflyttning

Mom 1 Lokal överenskommelse

Förbunden är ense om att det ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om betalningsregler vid omplacering och omflyttning av arbetare. Träffas inte annan överenskommelse, skall följande gälla, dock med beaktande av att eventuella bättre villkor, som tillämplas enligt gällande lokal praxis, inte därigenom försämras.

Mom 2 Omplacering

Med omplacering avses varaktig förflyttning till annan befattning eller annat arbete. Avsikten är att förändringen skall bli stadigvarande, d v s att vederbörande erhåller en ny ordinarie arbetsuppgift.

Fr o m dagen för omplaceringen betalas den för den nya befattningen/det nya arbetet fastställda lönen.

Sker omplacering till befattning/arbete med lägre lön, betalas till arbetare med minst 2 års obruten anställning vid företaget – förutom eventuella upplärningstillägg och inkörningstillägg – ett personligt tillägg (omplaceringstillägg) motsvarande skillnaden mellan arbetarens månadslön i den gamla och månadslönen i den nya befattningen.

Sker efter omplacering en höjning av lönesatsen för den nya befattningen/det nya arbetet, reduceras tillägget i motsvarande grad. Generella lönehöjningar som fastställts av de centrala parterna medför inte reduktion av tillägget.

Vid omplacering, som sker på arbetarens egen begäran och där en omplacering inte är sakligt motiverad av exempelvis ålders- eller hälsoskäl, föreligger inte skyldighet att utbetala omplaceringstillägg.

Mom 3 Omflyttning

Med omflyttning avses tillfällig förflyttning till annan befattning eller annat arbete. Avsikten är att den anställde efter kortare tid skall återgå till den tidigare befattningen/det tidigare arbetet.

Sker omflyttning till högre betald befattning/arbete utgår ett personligt tillägg (omflyttningstillägg) motsvarande skillnaden mellan den högre månadslönen och den ordinarie månadslönen dividerad med 175 för de timmar arbetet avser.

Sker omflyttning till lägre betald befattning/arbete bibehåller den anställde sin ordinarie lön under den tid omflyttningen avser.

Dessa betalningsregler gäller inte vid omflyttning av personal, som enligt överenskommelse står till förfogande som reserv (ersättare) eller normalt växlar mellan olika arbetsplatser eller befattningar.

Anmärkning

- 1 Vid förflyttning av personal skall eftersträvas att omflyttningar av längre varaktighet än 4 veckor undviks.*
- 2 Förflyttning till annan befattning/annat arbete som föranleds av konjunktur- eller marknadsbetingad driftsförändring med därav följande ändringar i skiftgång, betraktas som omflyttning i den mån förflyttning inte avses bli varaktig. Avgörande för bedömningen huruvida dessa förändringar skall betraktas som omflyttning eller omplacering blir närmast frågan om hur tillfällig man anser förändringen vara, även om de pågår längre tid än 4 veckor.*

Kommentar till § 3 Betalning vid omplacering och omflyttning

Inledning

De särskilda reglerna för betalning vid förflyttning av personal är uppdelade i två avsnitt: varaktig förflyttning till annan befattning; *omplacering*, och tillfällig förflyttning till annan befattning; *omflyttning*.

Omplacering är ett naturligt led i företagets strävan att ta tillvara och utveckla de personella resurserna. Som regel innebär övergången till ny ordinarie befattning också högre lön. Omplacering till annan befattning med lägre lön har förutsatts huvudsakligen komma ifråga beträffande personal som av ålders- eller hälsoskäl icke längre kan uppfylla arbetskraven i viss befattning.

Vid *omflyttning* av personalen utgör huvudskälet för en inkomstutrymning att arbetstagaren skall kompenseras för de störningar som kan uppkomma i samband med en tillfällig övergång till andra arbetsuppgifter än de normala, och att detta skall medverka till en positiv inställning från personalens sida till tillfällig förflyttning.

Mom 1 Lokal överenskommelse

Bestämmelserna i mom 2 och 3 skall gälla om inte annan lokal överenskommelse träffas. Bättre villkor, som eventuellt tillämpas enligt gällande lokal praxis, är inte avsedda att försämrats till följd av föreliggande förbundsöverenskommelse. Inget hindrar heller de lokala parterna att komma överens om t ex schablonregler av innebörd att omflyttningstillägg skall utgå först då utrymningen uppgår till ett visst lägsta kronbelopp eller tidsrymden överstiger ett visst antal timmar.

Lokala överenskommelser om omplacering och omflyttning bör anpassas till Mom 2 och Mom 3 så att en så enhetlig tillämpning som möjligt kan uppnås. De centrala reglerna får härvid betraktas som riktlinjer.

Mom 2 Omplacering

St 3 Varje beslut om omplacering bör kunna grundas på ett underlag som möjliggör bästa möjliga anpassning mellan tillgänglig personal och arbetsuppgifterna ("rätt man på rätt plats").

Vid beräkning av tvåårstiden får en arbetstagare, som uppsagts på grund av arbetsbrist och senare återanställts med företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd, tillgodoräkna sig även den tidigare anställningstiden.

Syftet med omplaceringstillägget är att omplacering inte skall leda till inkomstminskning.

Det är inte givet att den omplacerade alltid besitter de kunskaper eller erfarenheter som skulle göra det möjligt för honom att omedelbart uppfylla de "normalkrav" den nya befattningen ställer.

Tillämpas lokala upplärnings- eller inkörningstillägg för nyanställd personal på vissa befattningar skall sådana tillägg även vara aktuella vid omplaceringsfall. Effekten av dylika tillägg vid sidan av ett omplaceringstillägg får dock inte bli att vederbörande uppnår högre förtjänst än han gjort i sin tidigare befattning/sitt tidigare arbete. Sker omplacering till en nyinrättad befattning/ett nyinrättat arbete fastställs betalningen för den nya befattningen/det nya arbetet i vanlig ordning genom förhandlingar. Resultatet av jämförelsen mellan arbetstagarens aktuella månadslön och den för den nya befattningen/det nya arbetet fastställda månadslönen blir därefter avgörande för huruvida omplaceringstillägg skall utgå eller ej.

I det fall en arbetstagare omplaceras till annan befattning i samband med återinträde i arbete efter längre tids frånvaro, d v s mer än ett kvartal (exempelvis med anledning av militärtjänst, föräldraledighet eller långtids sjukdom) skall förtjänstjämförelsen i omplaceringsreglerna göras med utgångspunkt från arbetstagarens månadslön före frånvarons början ökad med eventuella lönehöjningar i ifrågavarande befattning/arbete under frånvaron. Den på detta sätt konstruerade lönenivån jämförs med månadslönen i den nya befattningen/det nya arbetet inklusive eventuella lönehöjningar under den period vederbörande varit frånvarande. Den eventuella skillnaden mellan lönenivåerna utgör omplaceringstillägget.

Vid fall av upprepade omplaceringar har förbundsparterna enats om en tillämpningsregel som innebär att förtjänstjämförelsen skall ske med utgångspunkt från månadslönen i den ursprungliga befattningen/arbetet med hänsynstagande till eventuella lönehöjningar under mellantiden om denne

vid tidpunkten för den nya omplaceringen åtnjuter omplaceringstillägg. Denna regel innebär dels att arbetstagarens förtjänstläge skyddas mot en nedtrappning via ett flertal omplaceringar, dels att man undviker att omplaceringstilläggen verkar bestämmande för nya högre förtjänstlägen.

I begreppet “månadslön“ inräknas sålunda löneelement som i lönestatistiken hänförs till tidlön och ackord. Detta innebär att lönetilläggen enligt §§ 5-7 i allmänna anställningsvillkoren inte skall medräknas i underlaget.

St 4 Eftersom omplaceringstillägget i första hand skall vara ett skydd mot direkt inkomstminskning i samband med en omplacering gäller som huvudregel att höjning av lönesatserna för det nya arbetet skall medföra en reduktion av tillägget. Tanken är att betalningen för det nya arbetet med tiden skall växa ikapp den betalning som utgått i det gamla arbetet. Ett viktigt undantag från denna huvudregel avser emellertid de generella lönehöjningar som skall utgå enligt de centrala uppgörelserna. Dessa höjningar skall inte medföra en reduktion av tillägget.

St 5 Genomförs en omplacering på den anställdes initiativ skall om åtgärden bedöms vara sakligt motiverad, exempelvis av ålders- eller hälsoskäl, omplaceringstillägg utgå. Skulle däremot en begäran om omplacering beviljas trots att den ej är motiverad av sådana sakliga skäl, föreligger ej skyldighet att utbetala omplaceringstillägg.

Anmärkning

Skulle omplacering aktualiseras på grund av den anställdes eget förvållande, skall omplaceringstillägg inte utgå. Denna situation kan uppstå exempelvis om den anställda genom grov vårdslöshet i arbetet orsakat säkerhetsrisker eller eljest misskött sig på sådant sätt att en omplacering till annan befattning bedöms som nödvändig.

Mom 3 Omflyttning

St 1 Förflyttningens karaktär av tillfällig förändras inte enbart därför att den skulle vara under längre tid. Detta gäller exempelvis förflyttning till annan befattning/annat arbete på grund av sjukdom, militärtjänst eller dylikt. Det är således avsikten med förflyttningen som är avgörande.

En omflyttning upphör normalt i och med att arbetstagaren återgår till sitt tidigare arbete. Omflyttningen kan emellertid upphöra även på annat sätt nämligen om beslut fattas att återgång till det tidigare arbetet inte skall äga rum. Det kan i sådana fall vara fråga om att arbetstagaren stadigvarande skall kvarstå i den nya befattningen/det nya arbetet eller att han skall övergå till en helt ny befattning/helt nytt arbete. I det förra fallet, där han stadigvarande kvarstår i befattningen/arbetet, skall reglerna om omplacering gälla från dagen för det nya beslutet, i det andra fallet föreligger antingen en ny omflyttning eller en omplacering.

Reglerna gäller inte för det fall att en befattning eller ett arbete förändras så att förtjänstmöjligheterna på ett eller annat sätt försämras, t ex vid löneförändringar vid förändrade förutsättningar enligt kollektivavtalet, ändringar av kraven i en arbetsvärderad befattning etc.

Reglerna gäller endast för förflyttning inom det egna avtalsområdet (primärt det egna lokalavtalet).

Vidare gäller reglerna inte för det fall att en befattning eller ett arbete innebär att arbetstagaren normalt växlar mellan olika arbetsuppgifter eller det är brukligt att han då och då utför sådana. Här kan dock i praktiken uppkomma många olika kombinationer, som inte lämpar sig för en generell reglering i detta sammanhang. Förbunden är ense om att de lokala parterna i dessa fall bör utnyttja möjligheten till lokala överenskommelser. Utgångspunkten är i normalfallet att omflyttningstillägg skall utgå om skillnader i förtjänstläge föreligger mellan befattningarna/arbetena. Det är sålunda den faktiska förtjänstnivån som är avgörande.

St 2-3 Reglerna rörande beräkning av omflyttningstillägg bygger på samma principer som tidigare redovisats beträffande omplacering. Eftersom någon viss anställningstid inte krävs för erhållande av omflyttningstillägg, kan dylika tillägg komma att aktualiseras även för nyanställd personal. Dessa fall måste skiljas från sådan omplacering som sker i anslutning till den nyanställdes introduktion och inskolning och som ovan beskrivits i anvisningarna till reglerna rörande omplaceringstillägg.

I de fall lokala upplärnings- eller inkörningstillägg aktualiseras vid tillfälliga förflyttningar, skall tillämpningen härvid ske enligt samma grunder som angivits beträffande omplacering.

Vid successiva omflyttningar, d v s när en omflyttad arbetstagare utan att ha återgått till sin ordinarie befattning/sitt ordinarie arbete flyttas till ytterligare en ny befattning/nytt arbete, är utgångspunkten för lönejämförelsen förtjänstläget i den ordinarie befattningen/det ordinarie arbetet.

Omflyttningstillägg skall i förekommande fall utbetalas även vid övertidsarbete och vid skiftbyte.

St 4 Vid arbetsställena finns ett antal innehavare av flera befattningar/arbeten respektive av reservpersonal och s k ersättare. För den förstnämnda gruppen rör det sig om befattningar/arbeten, vilka innefattar en planerad förflyttning mellan olika arbetsuppgifter och en med hänsyn härtill uppgjord betalning. Även beträffande reserver och ersättare träffas individuella överenskommelser, som avser att kompensera olägenheter förenade med förflyttning.

§ 4 Livsarbetstid

Mom 1 Arbetstidskonton

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla anställda.

Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme som beräknas per kalenderår. Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalats under kalenderåret ifråga.

Avsättningarna utgör 3,5 % av löneunderlaget enligt nedannämnda preciseringar.

I löneunderlaget ingår:

- a) ordinarie månadslön inklusive premie;
- b) tillägg för arbete på obekväm arbetstid (OB-tillägg);
- c) tillägg för icke schemalagd utfyllnadstid;
- d) andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under ordinarie tid;
- e) ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet, exempelvis permisjon och betald ledighet enligt förtroendemannalagen;
- f) sjuklön; och
- g) ersättningar som under året utbetalats enligt detta moment.

I löneunderlaget ingår inte:

- a) övertidsersättning, vilket i sig beror på att arbetstidskontot är till för att täcka lönebortfall vid minskning av den ordinarie arbetstiden
- b) beredskapsersättning och andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under övertid

- c) semesterlön och semesterersättning. Detta sammanhänger med att avsättningen är en rörlig lönedel och att semesterlön respektive semesterersättning utges med 0,54 % av avsättningen per betald semesterdag. Eftersom semesterlönen – förutom semestertillägget – består av månadslön som utgår under semestern görs avdrag från årslönesumman med 4,6 % av månadslönen per betald semesterdag. I normalfallet är således avdraget $25 \times 4,6 \% \times$ månadslönen.

Kommentar

Som framgår av ovanstående uppställning är principen att avsättningarna till arbetstidskontona baseras på de löner och ersättningar som är hänförliga till arbete under ordinarie arbetstid samt till av arbetsgivaren utbetalda ersättningar under s k betald ledighet.

Observera att det är faktiskt utbetalda ersättningar som avses. Det skall således inte göras några fiktiva beräkningar av vad som skulle utgått som lön om den anställde inte varit frånvarande.

Mom 2 Uppgift om avsättningens storlek

Arbetsgivaren skall före januari månads utgång året efter respektive avsättningsår lämna uppgift till de anställda om storleken på de avsättningar som gjorts för var och en.

Mom 3 Uttagsalternativ

Avsättning till arbetstidskonto kan tas ut som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.

Efter det att den anställde fått uppgift om storleken på det under året avsatta beloppet, skall den anställde under februari månad underrätta arbetsgivaren om hur det avsatta beloppet skall utnyttjas.

För nyanställd gäller att vid de fem första åren (fem val) enligt andra stycket ska dock avsättningen tas ut som pensionspremie. Detta gäller dock inte arbetstagare som tidigare varit tillsvidareanställd vid företaget eller vid företag inom samma koncern och då haft rätt att välja uttagsalternativ enligt första stycket, om denne sagts upp på grund av arbets-

brist och därefter återanställts eller bytt anställning inom koncernen.

Anmärkning

Anställda har rätt att fördela sitt tillgodohavande mellan flera alternativ.

I avsikt att stimulera valet av pensionsavsättningar ska företagen utöver den del av det avsatta beloppet som den anställde använder till pensionspremie tillföra ytterligare 28 % av den del av det avsatta beloppet som används på detta sätt.

De anställda har även rätt att varje år använda det belopp som motsvaras av sparad kompensationsledighet som en pensionsavsättning. Denna pensionsavsättning kan emellertid inte vara större än vad den anställde tagit ut som pensionspremie under året enligt reglerna om arbetstidskonton. Denna begränsning gäller inte om den anställde har tagit ut hela avsättningen till arbetstidskontot som pensionspremie. Vid överföring av kompensationsledighet till pensionsavsättning tillförs dock inte 28 % enligt ovan.

Mom 4 Förhållandet avsättning – tid

Om det intjänade tillgodohavandet skall användas som betalning under ledig tid beräknas den lediga tiden enligt följande vid fullt intjänande:

Värde	40-tim/v	38-tim/v	36-tim/v
3,5 %	63 tim	59,5 tim	56 tim

Tidsangivelserna i tabellen avser arbetstiden det år då uttaget av tiden görs.

Vid reducerat intjänande – exempelvis beroende på att anställningen endast gällt en del av året eller att det förekommit omfattande obetald ledighet (frånvaro) – reduceras den lediga tiden i motsvarande grad.

Utrymmet för den lediga tiden reduceras i förekommande fall endast med hela timmar. Frånvaro som inte motsvarar hel timme leder inte till reduktion.

Utrymmet för den lediga tiden reduceras i förekommande fall då frånvaron överstiger 200 timmar. Reduktion sker med det antal timmar för varje 200-timmars frånvaro, som motsvarar en åttodel av tillgodohavandet.

Detta innebär exempelvis 7 timmar (fullt intjänande 56/63 tim) för varje frånvaroperiod om 200 timmar under intjänandeåret. Den föreslagna modellen bygger på att bibehålla de frånvarogränser som fordrades för att leda till reduktion av ledigheten då systemet infördes.

Mom 5 Betalning under ledig tid

Vid intjänandet är det vad som faktiskt tjänats in under intjänandeåret som skall avsättas till arbetstidskontona. Eftersom OB-ersättningar och andra liknande ersättningar räknas in i underlaget är de avsatta beloppen normalt högre för dem som arbetat skift än för dem som arbetat dagtid under intjänandeåret.

Det är det avsatta beloppet som skall användas som betalning under den uttagna lediga tiden samtidigt som tjänstledighetsavdrag görs för denna tid.

Detta kan exempelvis innebära att den som tjänat in tillgodohavandet i skiftarbete men arbetar dagtid vid uttagstillfället erhåller högre dagsersättning än om vederbörande varit i arbete. Motsatsen gäller för den som tjänat in tillgodohavandet i dagtid men arbetar skift vid uttaget.

Exempel

Följande exempel belyser reglernas principiella innebörd:

1. Om två personer i skiftarbete med fullt intjänande motsvarande 3,5 % har samma lön och OB-ersättningar m m under intjänandeåret, erhåller de lika stora avsättningar till kontot. Om dessa personer kommer överens med arbetsgivaren om att ta ut exempelvis tre lediga dagar under älgjaksveckan blir ersättningen per dag lika stor för var och en. Detta oavsett om den ene skulle arbetat tre förmiddagsskift och den andre tre nattskift.

2. Av två personer med samma lön har den ene arbetat med full inkomst hela intjänandeåret medan den andre haft några längre sjukperioder. Eftersom sjuklönen – framförallt i kombination med sjukpenning är väsentligt lägre än den vanliga lönen blir avsättningen lägre för den som varit sjuk. Tiden med sjuklön räknas emellertid med i underlaget för rätten till ledighet. Detta får vid uttaget till följd att ersättningen per dag blir lägre för den som varit sjuk.

Mom 6 Förläggning av ledig tid

Förläggning av ledig tid kan fastställas genom lokal överenskommelse mellan de lokala parterna. Om förläggning av ledig tid inte sker i lokal överenskommelse gäller följande.

Huvudregeln är att såväl verksamhetens krav som den anställdes önskemål skall beaktas.

Om flera arbetstagare önskar ledighet vid samma tillfälle och arbetsgivaren inte har rimliga möjligheter att tillgodose samtliga önskemål har den företrädare som först framförde anspråket.

Om den anställda önskar vänta med besked om uttag av begärd ledighet innebär det en ökad risk att arbetsgivaren får svårigheter att tillmötesgå kravet på önskemål om ledighetens förläggning. Det är ej förenligt med avtalets innehåll att arbetsgivaren vid upprepade tillfällen meddelar att önskemål om förläggning av begärd ledighet ej kan tillgodoses och att den anställda därigenom inte kan få ut intjänad ledighet under året.

Enligt huvudregeln kan inte större anspråk än vad som motsvarar årets avsättning tas ut under ett år. Om tillgodohavandet skulle vara större än så skall överskottet tas ut i kontanter eller som pensionspremie. Anställd har dock rätt att spara överskjutande timmar på så sätt att ledigheten kan tas i form av hela lediga dagar. Sådant sparande kan få till följd att ledighetsuttaget under vissa år kan uppgå till en dag mer än vad som motsvarar årets avsättning.

Om den anställde väljer att framställa önskemål om ledig tid 30 dagar eller mer före den önskade ledigheten gäller, utöver vad som sagts ovan även följande.

Arbetsgivaren skall senast en vecka efter det att anmälan om ledighet inkommit lämna besked om ledighet beviljas eller ej.

Arbetsgivaren skall bevilja sådan ledighet i enlighet med arbetstagarens önskemål om inte förläggningen av ledigheten innebär olägenhet i arbetsgivarens verksamhet.

Avslås sådan ledighetsbegäran skall sådant avslag tydligt motiveras.

Om arbetstagare som framställt sådant önskemål inte erhåller ledighet på begärd tid har arbetstagaren med iakttagande av ovanstående 30-dagarsregel och samrådsskyldighet rätt till motsvarande ledighet under annan tid som arbetstagaren själv begär. Sådan ledighet kan endast avslås om förläggningen innebär synnerlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

Sjukdom i samband med överenskommen ledig tid

Om den anställde blir sjuk under tid som efter överenskommelse lagts ut som betald ledig tid gäller följande:

- Den anställde kan bortse från sjukdomen och behandla tiden som betald ledig tid enligt avtalet. Detta innebär att tiden ej redovisas som sjukfrånvaro och att sjuklön ej utgår.
- Den anställde kan i stället anmäla tiden som sjukfrånvaro och därmed avstå från att utnyttja tiden som betald ledig tid. I dessa fall utgår sjuklön (med iakttagande av karensdag i förekommande fall).
- Den anställde kan i det senare fallet begära att få ut det avsatta beloppet som kontant ersättning eller – om det är praktiskt möjligt – att få ut ny ledig tid och därmed spara betalningen till detta tillfälle.

Anmärkning

Tid som tagits ut som ledig tid enligt detta moment höjer de tal som anges som gränser för allmän övertid i § 4 B mom 2 i Avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Mom 7 Avsättning till pensionspremie

För anställda som enligt mom 4 önskar att avsätta medel skall användas till pensionspremie gäller följande:

- a) Den anställda anmäler skriftligen till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot skall användas till betalning av pensionspremie.
- b) Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält önskan om avsättning till pensionspremie.
- c) Arbetsgivaren insänder förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till FORA under mars månad, såvida inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och FORA.

Anmärkning

Bestämmelser rörande pensionsreglernas innehåll finns i bilaga 4.

Mom 8 Kontant utbetalning

Till den som meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant utbetalning skall det avsatta beloppet utbetalas under mars månad.

Beloppet utgör inte underlag för OB-ersättning eller andra procentrelaterade tillägg. Däremot utgör det såsom rörlig lönedel underlag för semesterlön och semesterersättning.

§ 5 Försäkringar

Mellan parterna gäller som kollektivavtal de mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (numera Svenskt Näringsliv) och Landsorganisationen i Sverige träffade överenskommelserna rörande nedannämnda försäkringar, allt i enlighet med den av arbetsgivareföreningen och landsorganisationen senast överenskomna lydelsen.

- a) Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och avgångsbidragsförsäkring (AGB);
- b) Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) och Avtalspension SAF/LO; och
- c) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA).
- d) Föräldrapenningtillägg (FPT)

§ 6 Lokalavtal

För varje fabrik upprättas ett på detta kollektivavtal samt på Avtalet om allmänna anställningsvillkor baserat lokalavtal enligt den norm som anges nedan. I lokalavtalen införs, förutom en hänvisning till detta avtal, de lokala bestämmelser som vid varje särskild fabrik visat sig erforderliga.

Tillägg till lokalavtalen får inte göras utan att förbunden givit sitt samtycke till det.

Då företag som tidigare inte varit bundet av kollektivavtal mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet beviljas medlemskap i Föreningen Industriarbetargivarna skall ett lokalavtal upprättas.

Om Parterna vid förhandlingar inte kommer överens om villkoren i lokalavtalet kan part föra frågan till central förhandling. Om parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen hänskjuts frågan för slutligt avgörande till lönenämnden Skogsindustrierna – Pappers. Lönenämnden skall skyndsamt behandla och avgöra frågan. Nämnden skall beakta lönenivån och lönestrukturen hos motsvarande företag/verksamhet i branschen.

Norm för lokalavtal

Lokalavtal vid fabriken ingånget mellan på ena sidan samt Svenska Pappersindustriarbetareförbundets avdelning nr på andra sidan, med för parterna bindande verkan, sedan avtalet i sin helhet godkänts även av parternas förbundsorganisationer.

§ 1

Kollektivavtalen mellan Föreningen Industriarbetgivarna och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet gäller vid fabriken.

§ 2 Ordinarie arbetstid

Vid fabriken tillämpas följande arbetstider:

I Kontinuerligt arbete

a) Kontinuerligt treskiftsarbete pågår enligt bifogade schema i samtliga driftsavdelningar utom

Arbetstiden per helgfri arbetsvecka utgör från och med den timmar.

b) Kontinuerligt tvåskiftsarbete pågår enligt bifogade schema i följande avdelningar och arbeten:

c) Kontinuerligt dagararbete pågår enligt bifogade schema i följande avdelningar och arbeten:

II Intermittent arbete

a) Intermittent treskiftsarbete med skiftbyten klockan 6, 14 och 22 pågår i följande driftsavdelningar:

Arbetstiden per helgfri arbetsvecka utgör från och med den timmar.

- b) Intermittent tvåskiftsarbete pågår i nedanstående avdelningar och arbeten enligt följande schema:

Första skiftet	Arbetstid.....
	Måltidsraster.....
Andra skiftet	Arbetstid.....
	Måltidsraster.....

- c) Intermittent dagarbete pågår i nedanstående avdelningar och arbeten enligt följande schema:

Måndag-fredag	Arbetstid.....
	Måltidsraster.....
(Lördag)	

- d) I nedanstående avdelningar och arbeten pågår arbetet enligt följande schema: (Här införs bl a s k delkontinuerligt arbete, dvs arbete som pågår även under söndagar men med olika lång arbetstid vardag och söndag.)

§ 3

Lokalt löneavtal med utgångspunkt från avlöningsbestämmelserna i kollektivavtalets § 2 och däri angivna regler rörande indelning i lönegrader, system för individuella tillägg, personliga löner och förekommande bonus- och premiedelar.

§ 4 Övriga bestämmelser

Detta avtal gäller från och med den och under samma tid som det mellan förbunden senast träffade, för arbetsplatsen gällande riksavtalet med de ändringar under avtalstiden som följer av den senaste prolongationsöverenskommelsen.

§ 7 Förhandlingsordning

Enligt överenskommelse den 18 januari 1977 gäller den mellan SAF och LO den 12 december 1976 träffade överenskommelsen om fortsatt tillämpning av vissa regler i huvudavtalet såsom kollektivavtal mellan parterna.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att huvudavtalets bestämmelser i kap II om preskription icke skall leda till inskränkning i gällande bestämmelser angående reglering av premie, bonus eller ackord.

§ 8 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

Stockholm den 31 mars 2017

Föreningen Industriarbetsgivarna

Robert Schön

Per Widolf

Gunnar Norbäck

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Matts Jutterström

Pontus Georgsson

Mikael Jansson

Lars Wåhlstedt

Bilaga 1 Facklig utbildning

Särskild överenskommelse rörande utnyttjande av tid för facklig utbildning

Sveriges Skogsindustriförbund och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet är överens om att viss del av de 5 timmar, som enligt Samverkansavtalets punkt G, Fackligt kontaktarbete, tillerkänts facklig medlem tas i anspråk enligt nedan angivna riktlinjer.

Med utgångspunkt från antalet Pappersmedlemmar på respektive arbetsplats fastställs per den 1 oktober det antal timmar som är tillgängliga för betalda fackliga aktiviteter under efterföljande kalenderår. Varje medlem bidrar med 3 timmar vid denna beräkning.

Det sålunda framräknade timantalet skall, i enlighet med ett av Pappers utformat program, användas till facklig utbildning med särskild hänsyn till den fackliga verksamheten vid företaget ävensom facklig utbildning i övrigt i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och anställda enligt lag och avtal samt de ekonomiska och tekniska betingelserna för företagets utveckling.

Med utgångspunkt från utbildningsprogrammets omfattning inger avdelningen fortlöpande under året senast en månad före respektive kursstart en lista till företaget över de medlemmar, som skall undergå utbildning inom ramen för det befintliga utrymmet. Även de som skall tjänstgöra som studiehandledare skall räknas in i det befintliga utrymmet under förutsättning att de är anställda vid företaget och skall avlönas av företaget.

Kommentar

Den fackliga utbildningen enligt detta stycke skall förläggas till den anställdes fritid och ersättas med ordinarie lön jämte overtidstillägg. Tid som icke utnyttjas av dem som anmälts för utbildning bortfaller från det befintliga utrymmet och kan således icke disponeras för andra ändamål eller till utbildning av andra medlemmar.

Det ankommer på avdelningen att regelbundet på sätt varom lokal överenskommelse träffats redovisa vilka som deltagit i utbildning. Utbetalning av ersättning för utbildningen sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle närmast efter respektive redovisning. Det förutsätts härvid att redovisningen sker vid sådan tid att ersättningarna kan behandlas i samband med den ordinarie löneredovisningen.

Tid som åtgår för utbildning enligt denna paragraf skall inte redovisas som arbetad tid vid tillämpning av § 4 B mom 2 i Avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Stockholm i december 1986

Sveriges Skogsindustriförbund

Göran Swanström

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Ingvar Jansson

Bilaga 2 Deltidsarbete

Överenskommelse om deltidarbete

Företagen skall se till, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete skall arbetstids-schema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema skall all regelbundet återkommande arbetstid anges.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna minska i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren skall tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidanställda skall informeras om dessa bestämmelser – liksom om de övriga anställningsvillkor – som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar skall arbetstiden för den deltidanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökat arbetskraftsbehov skall i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av SAF och LO.

Bilaga 3 Entreprenörsfrågan

Rekommendation i entreprenörsfrågan

I anteckningarna till förhandlingsprotokollet den 27 april 1964, pkt 2, gjorde förbunden på ömse sidor följande uttalande i entreprenörsfrågan:

”I anslutning till under året förda diskussioner i den s k entreprenörsfrågan konstaterar parterna som sin samstämmiga uppfattning, att industriförbundsprincipen skall gälla. Då det icke är möjligt att upprätta exakta eller allmängiltiga regler för i vilken omfattning anlita av entreprenörer skall anses förenligt med upprätthållandet av industriförbundsprincipen, måste i varje särskilt fall fråga bedömas med hänsyn till allmän praxis inom branschen. Om lokala tvister skulle uppstå i berörda avseende, äro förbunden å ömse sidor beredda att aktivt medverka till deras lösande.”

Sveriges Skogsindustriförbund och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet bekräftar härmed 1964 års deklARATION.

Även om förbunden under åren 1964-1974 endast haft ett fåtal tvister att lösa finns det anledning erinra om följande huvudpunkter rörande den praktiska tillämpningen av 1964 års deklARATION.

1. Industriförbundsprincipens tillämpning förutsätter att arbetsstyrkan vid företagen dimensioneras och sammansätts så att de fyller det normala arbetskraftsbehovet för den löpande verksamheten. Arbete i stadigvarande befattningar i drift- och underhållsavdelningar skall i princip ej besättas av anställda i entreprenadfirmor.

Ett rationellt nyttjande av tillgängliga personella resurser och kravet på en rationell organisation gör det emellertid nödvändigt att anlita entreprenörsfirmor för utförande av vissa arbeten. Detta förhållande leder till vissa undantag från den renodlade industriförbundsprincipen.

2. Exempel på arbeten där särskilda skäl motiverar anlitande av entreprenörer är större nybyggnader, ombyggnader och därmed jämförliga reparationer samt maskininstallationer. Ett annat exempel är utpräglat specialarbete, som förekommer endast under begränsad del av året. Vidare konstaterar förbunden att det inte är möjligt att dimensionera serviceavdelningar – underhållstjänsten – så att de helt kan täcka manskapsbehovet vid toppbelastningar t ex i samband med helgstopp, semesterstopp och särskilda stopp för reparationer liksom vid maskinhaverier. Även i sådana sammanhang måste man därför fortsättningsvis räkna med ett visst behov av att anlita entreprenörer.
3. En tillämpning av industriförbundsprincipen underlättas om egna specialister utanför driften används för utförande av arbete vid närbeläget arbetsställe inom företaget. Vidare borde det vara uteslutet att de anställda ställde svårigheter beträffande sin avtalsenliga skyldighet att på anfordran utföra övertidsarbete.

Sveriges Skogsindustriförbund och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet är eniga om att man på det lokala planet i samförstånd eftersträvar en praktisk tillämpning av industriförbundsprincipen i överensstämmelse med 1964 års deklARATION och ovan angivna riktlinjer. Det är därför betydelsefullt att arbetsledningen informerar och samråder med fackföreningen om pågående entreprenörsarbeten och i förekommande fall enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet tar upp förhandling om planerade sådana arbeten.

Bilaga 4 Bestämmelser för ålderspension

§ 1 Bestämmelser för ålderspension

Intjänande av ålderspension sker genom att den anställde tillgodoräknas de premier som arbetsgivaren avsatt enligt § 4 mom 8 i kollektivavtalet.

§ 2 Pensionsålder och pensionens storlek

Enligt överenskommelse mellan SAF och LO om avtalspension uppnår den anställde pensionsåldern vid ingången av den kalendermånad under vilken han fyller 65 år.

Pensionsförmån enligt detta avtal mellan Skogsindustrierna och Pappers beräknas som en femårig pension men kan betalas ut under kortare tid eller längre tid om den anställde så önskar. Pensionen kan även beräknas som en livsvarig pension om den anställde så önskar.

Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken den anställde uppnår pensionsåldern eller annan tidpunkt som den anställde begär, dock tidigast från 55 års ålder.

Anmärkning

Parterna noterar att de medel som arbetsgivaren årligen har att avsätta enligt bestämmelserna om livsarbetstid är tänkta att möjliggöra kortare livsarbetstid i någon form för de anställda som så önskar.

Det är därför i linje med uppgörelsens syfte att de medel som avsatts som pensionspremier används för att möjliggöra pensionsavgång före den ordinarie pensionsålderns inträde.

Anställd som önskar utnyttja de avsatta medlen för pensionering före den ordinarie pensionsåldern har rätt att erhålla uppgift från försäkringsbolaget om pensionens storlek vid olika tänkta pensionstidpunkter och därefter anmäla från vilken tidpunkt pensionen enligt detta avtal skall tas ut.

För anställd som önskar utnyttja det avsatta beloppet till pensionering före den ordinarie pensionsåldern gäller att pensionen skall utges med samma

månatliga belopp för alla månader fram till den ordinarie pensionsålderns inträde.

Pensionering enligt denna överenskommelse kan även ha formen av del-pension, dvs den anställde uppbär pension enligt avtalet i kombination med fortsatt anställning på deltid.

§ 3 Deltidspension

Arbetare som i sammanlagt tio år (tio val) valt enbart pension i ATK-sys-temet har rätt att från 60 års ålder gå ner i arbetstid för att möjliggöra deltidspension under nedanstående förutsättningar.

Arbetare som vill utnyttja rätten ska ansöka senast sex månader innan del-tiden ska träda i kraft.

Utgångspunkten är att en ansökan om deltidspension med 50 % nedgång ska beviljas medan en ansökan om deltidspension med annan sysselsätt-ningsgrad än 50 % kräver överenskommelse. Arbetsgivaren kan dock i un-dantagsfall avslå eller skjuta upp ansökan om ett beviljande skulle medföra påtaglig störning för verksamheten.

För det fall arbetaren inte senast sex månader före ansökningsdagen skrift-ligen underrättat arbetsgivaren om sin avsikt att ansöka om deltid, kan ar-betsgivaren på grund härav i motsvarande mån skjuta fram ledighetens början.

§ 4 Återbetalningsskydd

Den anställde kan välja återbetalningsskydd för ålderspensionen. Åter-betalningsskydd innebär att ålderspensionens värde vid den försäkrades dödsfall utbetalas i form av pension till förmånstagare enligt § 6. Värdet är för

- traditionell försäkring: ålderspensionsvärde redovisat enligt Finansin-spektionens föreskrifter
- fondförsäkring: 100 procent av fondandelarnas värde.

Om återbetalningsskydd väljs senare än vid första möjliga valtillfälle eller mer än 12 månader efter en familjehändelse erfordras hälsodeklaration. Med familjehändelse avses när en försäkrad gifter sig, blir registrerad partner, blir sambo eller får barn.

Återbetalningsskyddet omfattar hela det ålderspensionsvärde som tjänats in enligt detta avtal oavsett förvaltare. För anställd som lider av allvarlig sjukdom beviljas dock återbetalningsskyddet enbart avseende premier som tjänas in från och med året efter valet av återbetalningsskydd.

Vid dödsfall före pensionsåldern utbetalas återbetalningsskyddet i fem år. När den försäkrade uppnår pensionsåldern kvarstår återbetalningsskyddet om det inte väljs bort. Utbetalningstidens längd efter pensionsåldern är beroende av om ålderspensionen är livsvarig eller tidsbegränsad.

Om återbetalningsskydd valts bort, vid eller efter pensionsåldern, kan det inte återinföras.

Närmare beskrivning av återbetalningsskyddet framgår av försäkringsgivarens/förvaltarens bestämmelser.

§ 5 Värdebesked

FORA utfärdar värdebesked till den anställde med uppgift om pensionskapitalets värde för varje år som premie tillgodoförts den anställde.

Den anställdes arbetsgivare har rätt att från FORA få del av informationen i den del uppgifterna behövs för att bedöma arbetsgivarens avdragsrätt för pensionskostnaden.

§ 6 Förmånstagare

Generellt förordnande

Förmånstagare till ålderspensionens återbetalningsskydd är, om inte annat skriftligen anmälts till FORA, i första hand den försäkrades make eller sambo och i andra hand den försäkrades arvsberättigade barn.

Med make jämställs även partner enligt lagen (1994:1117) om registrerat partnerskap.

Make är förmånstagare även när mål om äktenskapsskillnad pågår. Registrerad partner är förmånstagare även när mål om upplösning av registrerat partnerskap pågår.

Med sambo avses ogift person, som under äktenskapsliknande förhållanden eller under förhållanden som liknar registrerat partnerskap, vid dödsfallet stadigvarande sammanbott med ogift försäkrad förutsatt att de

- har eller har haft eller väntar barn tillsammans
eller
- tidigare har varit gifta med varandra eller levt samman i registrerat partnerskap
eller i vart fall
- stadigvarande sammanbott sedan minst sex månader.

Särskilt förordnande

Den försäkrade kan skriftligen anmäla annat förmånstagarförordnande. Sådant förordnande kan endast omfatta följande personer

- a) make/registrerad partner eller tidigare make/registrerad partner
- b) sambo eller tidigare sambo
- c) barn/styvbarn/fosterbarn till den försäkrade eller till någon person enligt a) eller b).

Finns det flera barn som är förmånstagare fördelas pensionen i lika proportioner såväl vid generellt som särskilt förordnande.

Saknas förmånstagare görs ingen utbetalning.

Bilaga 5 Förstärkt förhandlingsskyddlighet vid inhyrning

§ 1 Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse inför återanställning enligt § 13 Mom 10 i Allmänna Anställningsvillkor istället för inhyrning.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

§ 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av en ledamot från Pappers och en ledamot från Skogsindustrierna. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordföranden.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i § 1 inte iakttas.

Om inhyrning påbörjas alternativt inte avslutas på sätt som anges i § 1 trots att skiljenämnden konstaterat att arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, sker ett kollektivavtalsbrott för varje arbetstagare som berörs. Varje arbetstagare har rätt till ett normerat skadestånd om 1 ½ prisbasbelopp för den ideella skada som arbetstagaren lidit. Om inhyrning redan påbörjats och skiljenämnden konstaterat att den vidtagna åtgärden strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska det betraktas som ett kollektivavtalsbrott och skiljenämnden äger då rätt att bestämma skadeståndets storlek.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

Anmärkning:

Parterna är överens om att ett skadestånd som bestäms av skiljenämnden utesluter ett skadestånd enligt 25 § lagen om anställningsskydd.

Parterna är vidare överens om att bilda ett inhyrningsråd enligt nedan.

Inhyrningsråd

Parterna konstaterar att otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning, oavsett på vilket sätt det sker, utgör brott mot god sed på arbetsmarknaden. Parterna är därför överens om att i ett Inhyrningsråd behandla inhyrningsfrågor utifrån god sed på arbetsmarknaden.

Inhyrningsrådet ska, dock endast om rådet är enigt, kunna ge allmänna och vägledande riktlinjer om vad som kan anses vara god sed.

Inhyrningsrådet ska även följa och diskutera inhyrningsfrågor av allmän karaktär. En utgångspunkt är att hänsyn ska tas både till de anställdas och de inhyrdas intressen av goda arbetsförhållanden och arbetsgivarens intressen av en effektiv verksamhet. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt att åstadkomma en god och säker arbetsmiljö.

Parterna är överens om att ta upp förhandlingar under fredsplikt om en arbetsordning för Inhyrningsrådet.

Förteckning över mellan parterna i övrigt gällande avtal

1. Samverkansavtalet, inklusive avtal om förslagsverksamhet i sin senaste lydelse fr o m 1 april 2010.
2. Avtalet om allmänna anställningsvillkor i senaste lydelse fr o m 2017.
3. Avtalet om lönestatistik av den 21 december 2015.
4. Överenskommelse om arbetsgivarens inkassering av fackföreningsavgift (1971).
5. Arbetsplatsförlagd utbildning av den 10 januari 1994.
6. Åtgärder rörande kompetensutveckling och rekrytering av den 13 december 1994.
7. Riktlinjer rörande kompetensutveckling av den 4 januari 1998



3041 0242
TRYCKSAK

Produktion: Industriarbetsgivarna
Artikelnummer: 8090-2017