

## **Villkor vid utstationering hämtade från Allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin respektive Avtal och bilagor till allmänna anställningsvillkor för tjänstemän sågverksindustrin, samtliga träffade mellan Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer (gällande fr.o.m. 2020-11-01)**

### **Inledning**

Enligt 25 § lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare (Utstationeringslagen) ska en arbetstagarorganisation ge in kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 och 19 §§ till Arbetsmiljöverket.

Arbetsgivaren får tillämpa bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren än de villkor som beskrivs här.

### **Utstationering**

Om en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna kan kollektivavtal tecknas med villkor enligt 15 och 16 §§ utstationeringslagen.

Dessa villkor är lön, ersättning för utgifter för resa, kost och logi, villkor om inkvartering och minimivillkor avseende semester, arbetsmiljö, arbetstid, diskriminering och missgynnande av föräldrar enligt 6 § Utstationeringslagen. Därutöver omfattas arbetsskade- och livförsäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

Följande punkter i Allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin respektive Avtal och bilagor till allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom sågverksindustrin, samtliga träffade mellan Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer, **utgör villkor** enligt 15 och 16 §§ utstationeringslagen;

- Arbetsskade- och livförsäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv.
- Allmänna villkor anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin

#### § 4 Semester

Förutom Mom 1

Förutom Mom 2

Förutom Mom 3:2

Förutom Mom 3:3

Förutom Mom 5:1

Förutom Mom 5:2

Förutom Mom 6

#### § 7 Ersättning för övertidsarbete

#### § 8 Restid

- Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

Förutom § 1 Anmärkning till mom 2 och 3 första stycket sista meningen

Förutom § 2 Mom 2.2

Förutom § 2 Mom 2.3

Förutom § 7

Förutom § 8 Mom 2 andra stycket

· Avtal och bilagor till allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom sågverksindustrin, träffade mellan Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer

Bilaga 1

Förutom 1 Protokollsanteckningar punkt c.

Bilaga 2

Förutom 2 andra meningen

Förutom 7 andra stycket

· Avtal om lönebildningen i företaget mellan Industriarbetsgivarna (Sågverksindustrin) och Sveriges Ingenjörer, och Tekniska anvisningar till löneavtalet – Sveriges Ingenjörer (dock ej 5), **förutom** de delar som avses att fullgöras mellan företaget och Sveriges Ingenjörer. De delar som fullgörs mellan företaget och tjänstemannen, så som exempelvis reglerna om lönesamtal och individgaranti är dock tillämpliga, liksom den bestämda procentsatsen för löneökningar.

## Tillkommande villkor vid långvarig utstationering

En arbetstagare har enligt 11 § utstationeringslagen varit långvarigt utstationerad om arbetstagaren har varit utstationerad mer än 12 månader, alternativt 18 månader om arbetsgivaren gjort en anmälan om förlängning av tidsgränsen enligt 12 § utstationeringslagen. Om arbetsgivaren har ersatt en utstationerad arbetstagare med en annan för att utföra samma arbete på samma plats, ska enligt 13 § utstationeringslagen arbetstagarnas sammanlagda utstationeringstid beaktas.

Vid långvarig utstationering kan kollektivavtal tecknas med villkor enligt 19 § Utstationeringslagen, avseende samtliga tillämpliga arbets- och anställningsvillkor som har fastställs i kollektivavtal med undantag för förfaranden, formkrav och villkor för ingående och uppsägning av anställningsavtal, inbegripet konkurrenskláusuler, eller kompletterande tjänstepensionssystem samt arbetsskade- och livförsäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

Villkor enligt 19 § Utstationeringslagen i Allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin respektive Avtal och bilagor till allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom sågverksindustrin, samtliga träffade mellan Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer, omfattar samtliga villkor i det bifogade kollektivavtal **utom** följande villkor;

- § 1 Mom 5 Tjänstgöring utomlands
- § 1 Mom 6 Frikrets
- § 2 Anställning
- § 4 Mom 3:3 Samma koncern
- § 4 Mom 6 Semester för nyanställda
- § 11 Tjänstemannens åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare
- § 12 Uppsägning
- § 13 Förhandlingsordning
- Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän § 1 Anmärkning till mom 2 och 3 första stycket sista meningen
- Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän § 2 Mom 2.1-2.2
- Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän § 7 Förhandlingsordning
- Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän § 8 Giltighetstid Mom 2 andra stycket
- Bilaga 2 Ersättning för beredskapstjänst 7 andra stycket
- Lönebildningen i företaget – Unionen
- Tekniska anvisningar till löneavtalet – Unionen
- Alternativt löneavtal Industriarbetsgivarna och Unionen
- Avtal om lokal lönebildning – Ledarna

- Riktlinjer avseende kompetensutveckling Lokal samverkan
- Arbetsmiljöavtal
- Företagshälsovårdsavtal
- Avtal om avsättning till delpension första till femte styckena
- Avtal om avsättning till delpension Rätt till deltid första stycket sjunde till nionde meningarna, tredje stycket
- Avtal om lönebildningen i företaget mellan Industriarbetsgivarna (Sågverksindustrin) och Sveriges Ingenjörer, och Tekniska anvisningar till löneavtalet – Sveriges Ingenjörer (dock ej 5), i de delar som avses att fullgöras mellan företaget och Sveriges Ingenjörer. De delar som fullgörs mellan företaget och tjänstemannen, så som exempelvis reglerna om lönesamtal och individgaranti är dock tillämpliga, liksom den bestämda procentsatsen för löneökningar.

# Slutlig hemställan

Till

Industriarbetsgivarna

Sveriges Ingenjörer

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Industriarbetsgivarna (Sågverk) och å andra sidan Sveriges Ingenjörer, överlämnar härmed följande slutliga hemställan.

Avtalsperioden omfattar tiden den 1 november 2020 t o m den 31 mars 2023. Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022.

Det samlade avtalsvärdet är 5,4 procent, vilket samtidigt är kostnadsökningen för de åtgärder vi föreslår.

För premieintjänande till deltidspensionsförsäkring avsätts 0,4 procent från och med den 1 november 2020. Av dessa 0,4 procent belastar 0,2 procent det första avtalsåret och 0,2 procent avtalsvärdet det andra avtalsåret.

Parterna är vidare överens om att utgångspunkten är att förändringarna i försäkringsvillkoren för TFA ska införas under avtalsperioden.

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt. Ett löneutrymme bildas den 1 november 2020 om 2,5 procent och ett löneutrymme den 1 april 2022 om 1,9 procent. Från dessa löneutrymmen ska avräkning ske enligt ovan. Vid samma tidpunkter görs en gemensam löneöversyn.

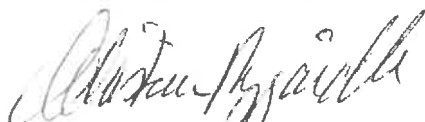
Vi hemställer nu att parterna träffar överenskommelse i enlighet härmed samt att arbetsgivarparten upprättar och vid sitt svar till oss inger av båda parter undertecknade erforderliga bilagor.

Vi förutsätter att parterna snarast utarbetar sedvanliga kollektivavtalshandlingar.


Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastas i sin helhet.

Svar på denna slutliga hemställan skall lämnas till oss den 31 oktober kl 24.00 i våra lokaler, Storgatan 5.

Stockholm den 31 oktober 2020



Christina Nygårdh

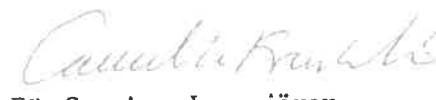
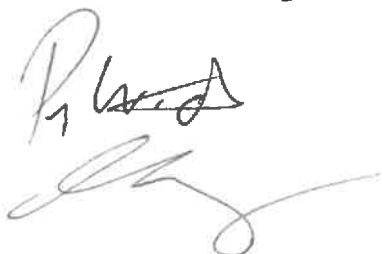


Karl Olof Stenqvist

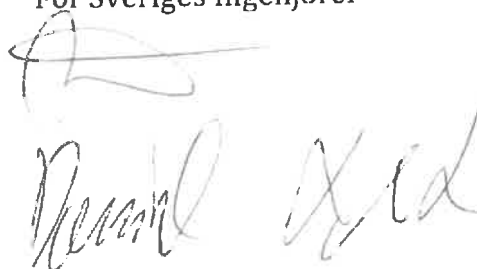
Hemställan godkännes:



För Industriarbetsgivarna



För Sveriges Ingenjörer



**ÖVERENSKOMMELSE**  
mellan  
**Föreningen Industriarbetsgivarna**  
och  
**Sveriges Ingenjörer**  
**(Sågverksindustrin)**

Föreningen Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer 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 oktober 2020, ska gälla med angivna ändringar och tillägg från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023.

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2020-2023 varmed avses avtalsåren den 1 november 2020 – 31 mars 2022 och den 1 april 2022 – 31 mars 2023.

Part äger rum att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2022.

Tidsplan och procedur m m för omförhandling framgår av Industriavtalet.

**2 Fredsplikt**

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

**3 Överenskommelsens omfattning**

- Protokoll med anteckningar, **Bilaga A**
- Lönebildningen i företaget, **Bilaga B**
- Tekniska anvisningar till löneavtal, **Bilaga C**
- Direktiv industrigemensamma arbetsgrupper, **Bilaga D**

Stockholm den 31 oktober 2020

  
Föreningen Industriarbetsgivarna

  
Sveriges Ingenjörer

**Förhandlingsprotokoll Sågverksindustrin**

**Art:** Förbundsförhandling

**Parter:** Föreningen Industriarbetsgivarna  
Sveriges Ingenjörer

**Tid:** 31 oktober 2020

**Plats:** Stockholm

**Ärende:** Avtalsuppgörelse för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023

**Närvarande:** Industriarbetsgivarna  
Kristina Karmestedt Estman  
Karolina Sjöberg

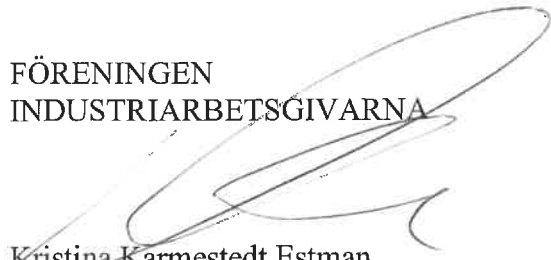
Sveriges Ingenjörer  
Mikael Brandt

- 
- § 1 Förhandling i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den 1 november 2020 har inletts den 20 december 2019 och avslutats den 31 oktober 2020. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Parterna är överens om ett gemensamt avtal om allmänna villkor samt arbetstidsavtal omfattande nuvarande avtalsområden: stål- och metallindustrin, gruvindustrin, sågverksindustrin, svetsmekanisk industri, byggnadsämnesindustrin och buteljglasindustrin. Avtalet gäller fr o m 1 november 2020. Bilagor/avtal avseende treval/ATK/dp-avsättning/nedgång i tid i pensioneringssyfte, löneavtal, förhandlingsordning, samt ersättning för beredskap och förskjuten arbetstid/ob är fortsatt reglerade per avtalsområde.
- Överenskommelsen gäller under förutsättning att respektive parts styrelse/delegation fattar beslut därom.
- Överenskommelsen regleras i detalj i mellan parterna upprättade protokoll.
- § 4 Parterna är överens om att ytterligare deltidspensionspremie avsätts med 0,4 % per den 1 november 2020.
- § 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

SVERIGES  
INGENJÖRER



Mikael Brandt

## 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. Saknas lokal part sker motsvarande genomgång i överläggning mellan företaget och enskild medlem.

### **1. Lönebildningens betydelse**

Lönebildningen bygger på det egna företagets affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företagets ekonomi, produktivitet utveckling 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 ingenjörgruppen, 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 ingenjörgruppen behandlas efter sina egna förutsättningar vad avser lönestrukturen.

### **3. Grundläggande principer för lönesättningen**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper ska gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre, och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper ska också gälla vid nyanställning och oavsett karriärväg för såväl experter/specialister som för linjechefer.

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

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idériedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen.

Riktlinjerna avseende kompetensutveckling ska tillämpas som en del av löneavtalet. Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

#### **4. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna**

*Nedanstående riktlinjer tillämpas utifrån det enskilda företags egna förutsättningar med beaktande av bl a organisation, storlek och sammansättningen av ingenjörgruppen.*

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstaganden 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 uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företags utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplaner mm).

Löneprocessen ska påbörjas i god tid och genomföras utan dröjsmål.

Det förutsätts att parterna tillhandahåller varandra relevant faktaunderlag inför och under löneförhandlingarna.

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma. Detta kan bl a innebära en översyn av de faktorer som ska tillmätas betydelse vid lönesättningen. Eventuella omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar ska elimineras i samband med den löneöversyn som genomföres enligt punkt 5.2.

Löneöversynsarbetet ska bedrivas utifrån gällande lagstiftning varvid konstaterade felaktigheter så snart som möjligt, dock senast inom en treårsperiod, ska korrigeras.

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 klargöra avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

På arbetsgivarens initiativ ska varje medarbetare inför lönerrevisionen erbjudas ett lönesamtal med lönesättande chef. Medarbetaren ska kunna se sambandet mellan dennes uppfyllande av satta mål och ny lön utifrån grundläggande principer för lönesättningen.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen och personens löneläge. Allt för att underlätta årlig lönekartläggning samt undanröjandet av eventuellt osakliga löneskillnader.

## 5. Löneökningar

Om inte lokal överenskommelse träffas om annat gäller följande.

### 5.1 Lokal pott

För avtalsåret avsätts följande lönepotter

per den 1 november 2020 2,3 procent

per den 1 april 2022 1,7 procent

av de fasta kontanta lönerna för ingenjörgruppen per den 31 oktober 2020, respektive den 31 mars 2022.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och Riktlinjer avseende kompetensutveckling, som är en del av löneavtalet.

En anställd som är eller varit föräldraledig ska vara med vid det ordinarie lönerevisionstillfället och tillerkännas motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.

### 5.2 Löneöversyn

I samband med varje lönerevision genomför också de lokala parterna i dialog en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att motverka lönekomprimering och istället skapa lönedifferentiering och lönespännvidd som främjar medarbetarnas arbetsinsatser. Lönestrukturen på företaget ska därmed utformas så att den främjar en utveckling av medarbetarnas kompetens, måluppfyllelse och prestationsförmåga. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur samt hur den bör vara beskaffad för att stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingarna.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen ska beaktas de i ingenjörgruppen ingående medlemmarnas 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.

Löneöversynen ska genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

### 5.3 Låg löneökning

Om en medlem i Sveriges Ingenjörer under en längre period haft ogynnsam löneutveckling ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande förutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga

åtgärder, i syfte att möjliggöra förbättrad löneutveckling för den enskilda individen i framtiden.

## **6. Förhandlingsordning**

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling.

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–Sveriges Ingenjörer.

Lönenämnden består av två representanter för Industriarbetsgivarna, två representanter för Sveriges Ingenjörer 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 gäller för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.

Om tjänsteman, som är anställd vid företagets lönerevisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

#### **1.3 Tjänsteman som slutar sin anställning**

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

#### **1.4 Anställningsavtal som träffats senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum**

Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

## **1.5 Redan genomförd 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 Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

#### **2.2.3 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.

#### **2.2.4 Semestertillägg**

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

### **2.2.5 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.

## DIREKTIV AVSEENDE SÄRSKILT UPPDRAG FÖR PARTERNAS INDUSTRIGEMENSAMMA ARBETSGRUPP OM ARBETSMILJÖ

Parterna inom Industriavtalet är ense om att lämna nedanstående uppdrag till Industrins partsgemensamma arbetsmiljögrupp (IPA-gruppen).

### *Organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten*

Arbetsgivaren ska se till att det i verksamheten finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av skyldigheterna i arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken. Den övergripande föreskriften som beskriver arbetsgivarens ansvar återfinns i, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket har vidare utfärdat föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1). Av just nämnda föreskrifter framgår att det på varje arbetsplats ska finnas en plan och organisation för arbetet med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Rehabiliteringsverksamheten ska bedrivas i samarbete med Försäkringskassan och andra berörda myndigheter. Arbetsgivaren ska årligen följa upp arbete med arbetsanpassning och rehabilitering och vid behov göra förändringar för att åtgärderna ska få den effekt som det är tänkt.

En av förutsättningarna för det lokala arbetet är således ett fungerande samarbete med Försäkringskassan och sjukvården. Parterna kan konstatera att det samarbetet ofta är förenat med betydande brister.

Arbetsmiljöverket väntas besluta om nya föreskrifter avseende arbetsanpassning. Det är av väsentligt intresse för parterna i Industriavtalet att de nya föreskrifterna implementeras på ett effektivt sätt i verksamheterna. Särskilt god kunskap om de nya föreskrifterna och hur dessa avses tillämpas, behöver finnas hos företagsledning, HR, arbetsmiljöansvariga, skyddsombud på arbetsplatserna samt hos regionala skyddsombud.

Gruppen ska lämna förslag på åtgärder som den finner lämpliga för att arbetsanpassningsverksamheten bedrivs på ett effektivt och ändamålsenligt sätt för industrin och dess anställda. Gruppen ska vidare lämna förslag på lämpliga åtgärder för att sprida information om de åtgärder parterna enas om samt avseende de nya föreskrifterna och hur dessa kan tillämpas för industrin och dess anställda. I gruppens uppdrag ingår också att belysa problemen i samarbetet med Försäkringskassan och hälso- och sjukvården. Parterna har exempelvis redan tidigare uppvaktat regeringen med anledning av ofullständiga sjukintyg och sjukintyg som är utfärdade av obehörig personal.

Det noteras att det inte ligger inom gruppens ansvar eller mandat att utreda, lägga förslag eller föreslå åtgärder inom det arbetsrättsliga området.

### *Säkerhetskultur och introduktion, alternativ 1*

Industrins parter står för en nollvision vad gäller ohälsa och olycksfall. En nollvision kan endast uppnås om all verksamhet är underställd kravet på att säkerheten ska sättas främst. En väsentlig del i en god säkerhetskultur är även insikten om att säkerheten alltid kan bli bättre.

Det är ledningen som har det yttersta ansvaret för att uppnå en säker arbetsmiljö och ska bli se till att alla anställda känner till ev risker. Även den enskilde arbetstagaren har ett ansvar för sin egen och andras säkerhet vilket innebär bli att följa regler och instruktioner.

Industrins parter har sedan lång tid ett omfattande och framgångsrikt partsgemensamt arbete i frågor som har betydelse för företagets säkerhetskultur samt för att motverka ohälsa hos medarbetarna. Genom partsgemensamt arbete kan parterna bidra till att förbättra säkerhetskulturen inom industrin och stärka arbetet för att främja en god hälsa.

Industrins parter har identifierat prioriterade områden i det partsgemensamma arbetet, nämligen följande:

- Introduktion om arbetsmiljörisker, rutiner samt arbetsmiljöpolicies ges vid all nyanställning, inhyrning, ny befattning eller återkomst efter en tids frånvaro; och
- Den enskilde arbetstagarens ansvar för säkerhetskulturen.

Gruppen ska undersöka och lämna förslag på lämpliga åtgärder inom prioriterade områden. Gruppen kan också lämna förslag på andra åtgärder som den finner lämpliga för att arbetsmiljön ska kunna förbättras.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 22-04-01.

## DIREKTIV FÖR ARBETSGRUPP – HANDEDNING FÖRÄLDRALEDIGHET

### **Bakgrund**

Det är ett för parterna gemensamt intresse att verka för likabehandling i arbetslivet bland annat avseende jämställdhet mellan kvinnor och män. Inte sällan berörs frågan om föräldraledighet och dess påverkan vid diskussioner om jämställdhet på arbetsplatsen. Parterna har en gemensam uppfattningen om vikten av att reglerna om att en anställd ej ska missgynnas till följd av föräldraledighet efterlevs i alla avseenden.

Regler om föräldraledighet återfinns i Föräldraledighetslagen samt i Diskrimineringslagen. Av dessa lagar följer en relativt omfattande rättspraxis. Kollektivavtal inom Industrin hanterar även frågor som rör föräldraledighet, bland annat föräldralön.

Förutom vad som sägs i lag och i Arbetsdomstolens praxis är såväl arbetsgivare som arbetstagare betjänta av att frågan om föräldraledighet belyses utifrån ett praktiskt perspektiv i syfte att säkerställa att föräldralediga inte missgynnas. Vidare är reglerna om rätten till föräldraledighet omfattande och komplexa vilket leder till en stor mängd frågor och rådgivning för parterna. Det kan konstateras att det finns ett behov av en heltäckande handledning som behandlar hela området.

Industrins Likabehandlingsgrupp får därmed i uppdrag av Förhandlingsrådet att ta fram en praktisk handledning rörande föräldraledighet.

## Uppdrag

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska ta fram en praktisk handledning rörande föräldraledighet. Handledningen ska vara användbar för både små och stora företag och ska fungera som ett hjälpmedel för de lokala parterna.

Arbetsgruppen utses av och rapporterar till Industrins Likabehandlingsgrupp.

Arbetsgruppen ska bestå av tre representanter från arbetsgivarsidan och tre representanter från arbetstagersidan.

Handledningen ska innehålla följande.

1. Inledning (syfte)
2. Vilka kan vara föräldralediga?
3. Olika former av föräldraledighet (hel ledighet/delledighet/med- eller utan föräldrapenning)
4. Tillfällig föräldraledighet (VAB)
5. Ansökan om ledighet och ledighetsperioder
6. Förläggning av föräldraledighet
7. Förbud mot missgynnande av föräldralediga
8. Ändamålsenlig planering vid återgång i arbete
9. Uppsägning och omplacering
10. Semester m.m. (semesterlönegrundande frånvaro, semester under ledighet)
11. Föräldralön
12. Arbetsmiljö
13. Möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap (aktiva åtgärder)
14. Aktuella rättsfall

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 22-04-01.

# Sågverksindustrin

Avtal och bilagor till allmänna  
anställningsvillkor



1 november 2020 - 31 mars 2023



UNIONEN



Sveriges Ingenjörer

ledarna  
SVERIGES CHEFSORGANISATION

# **Avtal och bilagor till allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom sågverksindustrin**

---

Föreningen Industriarbetsgivarna  
Ledarna  
Sveriges Ingenjörer  
Unionen

Giltighetstid: 1 november 2020 – 31 mars 2023

## Innehållsförteckning

<b>Bilaga 1 OB-ersättning</b> .....	<b>5</b>
1 Obekväm arbetstid .....	5
2 OB-ersättning .....	5
3 Lokala överenskommelser .....	6
4 OB-ersättning och övertidsersättning .....	7
<b>Bilaga 2 Ersättning för beredskapstjänst</b> .....	<b>8</b>
1 Definition av beredskapstjänst .....	8
2 Fördelning av beredskapstjänst .....	8
3 Lokala och individuella överenskommelser .....	8
4 Beredskapsersättning .....	9
5 Övertidsersättning under beredskapstjänst .....	9
6 Resekostnader vid beredskapstjänst .....	9
7 Veckovila vid beredskap .....	10
<b>Lönebildningen i företaget - Unionen</b> .....	<b>11</b>
1 Lönebildningens betydelse .....	11
2 Lönestrukturen på företaget .....	11
3 Grundläggande principer för lönesättningen .....	11
4 Samspelet kompetensutveckling och löneutveckling .....	12
5 Riktlinjer för de lokala förhandlingarna .....	13
6 Löneökningar .....	14
7 Löneökningar .....	15
8 Lägstalön .....	16
9 Förhandlingsordning .....	17
<b>Tekniska anvisningar till löneavtalet - Unionen</b> .....	<b>18</b>
1 Löneavtalets omfattning .....	18
2 Tillämpningsregler .....	19
3 Provision .....	20
4 Premielön .....	21
5 Vissa pensionsfrågor .....	21
6 Giltighetstid .....	21
<b>Alternativt löneavtal Industriarbetsgivarna och Unionen</b> .....	<b>22</b>
Manual för lokal lönebildning i sågverksindustrin .....	22
1 Plattformen .....	23
2 Information .....	26

3 Lönesamtal .....	26
4 Löneförhandling .....	26
5 Motivering av ny lön.....	27
6 Ny lön betalas ut .....	27
7 Kvalitetssäkring .....	27
8 Utvecklingssamtal .....	27
Checklista till Modellen .....	28
<b>Lönebildningen i företaget - Sveriges Ingenjörer .....</b>	<b>29</b>
1 Lönebildningens betydelse.....	29
2 Lönestrukturen på företaget.....	29
3 Grundläggande principer för lönesättningen.....	29
4 Riktlinjer för de lokala förhandlingarna .....	30
5 Löneökningar.....	31
6 Förhandlingsordning .....	32
<b>Tekniska anvisningar till löneavtalet - Sveriges Ingenjörer .....</b>	<b>34</b>
1 Löneavtalets omfattning .....	34
2 Tillämpningsregler .....	35
3 Provision.....	36
4 Premielön .....	36
5 Vissa pensionsfrågor .....	37
6 Giltighetstid .....	37
<b>Avtal om lokal lönebildning – Ledarna .....</b>	<b>38</b>
§ 1 Gemensamma utgångspunkter .....	38
§ 2 Grundläggande principer.....	38
§ 3 Den lokala processen.....	39
§ 4 Chefsdialog .....	40
§ 5 Lönesättningsprinciper.....	40
§ 6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning .....	41
§ 7 Förhandlingsordning .....	41
§ 8 Fredsplikt.....	42
§ 9 Giltighetstid med mera.....	43
<b>Riktlinjer avseende kompetensutveckling .....</b>	<b>44</b>
Utgångspunkter.....	44
Kompetensutvecklingens betydelse.....	44
Dialogens betydelse .....	44
Kompetensutveckling - ett ansvar för både företag och anställd .....	44



Kompetensutveckling - löneutveckling .....	45
Lokal samverkan.....	45
<b>Arbetsmiljöavtal.....</b>	<b>47</b>
§ 1 Gemensamma utgångspunkter .....	47
§ 2 Lokal samverkan .....	47
§ 3 Utbildning.....	47
§ 4 Förhandlingsordning .....	48
§ 5 Giltighetstid .....	48
<b>Företagshälsovårdsavtal .....</b>	<b>49</b>
Inledning.....	49
Verksamhetens utformning .....	49
Lokal samverkan.....	50
Sågverksavtalets arbetsmiljöråd (SAR).....	50
Förhandlingsordning .....	50
Giltighetstid.....	50
<b>Avtal om avsättning till delpension.....</b>	<b>51</b>
Rätt till deltid.....	51

## **Bilaga 1**

### **OB-ersättning**

#### **1 Obekväm arbetstid**

För arbete på obekväm arbetstid utgår OB-ersättning.

De lokala parterna får dock, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning i fråga om ersättning för arbete på obekväm tid.

#### ***Protokollsanteckningar***

- a. Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på obekväm arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till arbete på obekväm arbetstid inte föreligger, får arbetsgivaren ändå förlägga arbetstid på obekväm arbetstid i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.*
- b. Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter, dvs. inom den så kallade bandbredden.*
- c. Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt senast 14 dagar i förväg, lämna berörd tjänsteman meddelande om arbete på obekväm arbetstid. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.*

#### ***Anmärkning***

*OB-ersättning benämndes tidigare ersättning för förskjuten arbetstid. I vardagligt tal har denna ersättning dock oftast benämnts OB-ersättning. Ändring i denna del har skett för att anpassa avtalet till nuvarande förhållanden.*

#### **2 OB-ersättning**

För ordinarie arbete under nedan angivna tider ersätts, om lokal överenskommelse om annat inte har träffats, per timme enligt följande:

## Bilaga 1

Kl. 17 – 6 vardagar:	<u>månadslönen</u> 540
Från kl. 6 lördagar till kl. 6 påföljande vardag:	<u>månadslönen</u> 300
Från kl. 17 trettondagsafton och dagarna före 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag och Alla Helgons dag till kl. 6 påföljande vardag:	<u>månadslönen</u> 300
Från kl. 17 dag före nationaldagen 6:e juni till kl. 6 nationaldagen 6:e juni:	<u>månadslönen</u> 300
Från kl. 6 – 17 nyårsafton:	<u>månadslönen</u> 300
Från kl. 6 nationaldagen 6:e juni, pingst, midsommar- och julafton samt från kl. 17 skärtorsdagen och nyårsafton till kl. 6 första vardagen efter respektive helger:	<u>månadslönen</u> 150

### **Anmärkning**

*Införandet av divisorn månadslönen föranleder i och för sig ingen ändring  
150*

*av redan träffade lokala överenskommelser om ersättning för storhelgsdrift i annan mån än vad som följer av vad nedan under punkt 8 sägs rörande avräkning i samband med införande av divisorssystemet för förskjuten arbetstid.*

*För tjänstemän med kortare ordinarie arbetstid än 40 timmar per vecka uppräknas tilläggen med 5,3 % vid 38-timmarsvecka och med 11,1 % vid 36-timmarsvecka.*

Vid annan kortare veckoarbetstid än 40 timmar uppräknas tilläggen genom att dividera 40 med aktuell veckoarbetstid.

### **3 Lokala överenskommelser**

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman som innehar mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

#### **4 OB-ersättning och övertidsersättning**

OB-ersättning och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.

## **Bilaga 2**

### **Ersättning för beredskapstjänst**

#### **1 Definition av beredskapstjänst**

Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman inte har arbetsskyldighet men ska vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

#### ***Kommentar***

*Beredskap innebär att man befinner sig på lämplig plats utanför arbetsplatsen, oftast i hemmet, för att kunna rycka ut i arbete. När arbetstagaren inte utför arbete är det heller inte arbetstid. Jour däremot innebär att arbetstagaren är på arbetsplatsen på arbetstid för att kunna rycka ut i arbete. Jour tillämpas inte i sågverksbranschen varför jour har utmönstrats ur avtalet. Möjligheten till jour finns dock fortfarande enligt arbetstidslagen.*

#### **2 Fördelning av beredskapstjänst**

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild tjänsteman. Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid och ska anpassas med hänsyn till lokala förhållanden för att företagets verksamhet i möjligaste mån ska kunna fortgå ostörd under ordinarie arbetstid.

#### **3 Lokala och individuella överenskommelser**

De lokala parterna kan, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning för beredskap än vad som anges nedan.

Överenskommelse om undantag från nedanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerade befattningar till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

## 4 Beredskapsersättning

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med:

månadslönen  
1400

Dock gäller följande:

### **fredag-söndag**

från fredag kl. 17 till måndag kl. 6: månadslönen  
700

### **vid helger**

från kl. 17 dagen före trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag och Alla Helgons dag till kl. 6 första vardagen efter respektive helger, samt från kl. 17 dag före nationaldagen 6:e juni till kl. 6 nationaldagen 6:e juni:

månadslönen  
700

från kl. 6 nationaldagen 6:e juni, pingst-, midsommar- och julafton samt från kl. 17 på skärtorsdagen och nyårsafton till kl. 6 första vardagen efter respektive helger:

månadslönen  
350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

## 5 Övertidersättning under beredskapstjänst

Vid påkallad inställelse i arbete utges övertidersättning för arbetad tid, dock för minst 3 timmar.

## 6 Resekostnader vid beredskapstjänst

Nödvändiga reskostnader till arbetsplatsen ersätts av arbetsgivaren.

## **7 Veckovila vid beredskap**

För att bereda enskild tjänsteman veckovila kan erfordras att denne bereds ledighet på ordinarie arbetsdag i anslutning till veckoslut efter fullgjord beredskaps-tjänst. Ledighet i anslutning till veckoslut efter fullgjord beredskap får inte medföra inkomstbortfall.

Lokala överenskommelser, innebärande annan beräkning av veckovila än vad som anges i § 4 mom 7 förutsätter för giltighet förbundens godkännande.

## **Lönebildningen i företaget - Unionen**

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, idérikedom 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 bland annat 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 lönevisionsförhandlingarna.

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 bland annat 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 bland annat organisation, storlek och sammansättningen av tjänstemannagruppen. Saknas lokal arbetstagarpart gäller i tillämpliga delar motsvarande riktlinjer mellan företaget och enskild medlem.*

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företagets som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. De lokala parterna ska därför komma överens om en tidplan, 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 företagets utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplaner med mera).

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Eventuella omotiverade löneskillnader ska elimineras i samband med den löneöversyn som genomförs 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 november 2020: 2,3 procent

per den 1 april 2022: 1,7 procent

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar per den 31 oktober 2020, respektive den 31 mars 2022.

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

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 2,8 procent för år 2020, respektive 2,2 procent för 2022.*

### **6.3 Lägsta lönehöjning**

Efter avslutad lönerrevision ska lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman, som omfattas av lönerrevisionen, uppgå till lägst 400 kronor/månad för år 2020, respektive 323 kronor/månad för år 2022.

## **7 Löneökningar**

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

### **7.1 Lönesamtal**

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

### **7.2 Lönerrevision**

För genomförandet av lönerrevisionen ställs till förfogande

per den 1 november 2020: 2,8 procent

per den 1 april 2022: 2,2 procent

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar per den 31 oktober 2020, respektive den 31 mars 2022.

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

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

Vid överväganden beträffande lönestrukturen ska beaktas tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Lönerevisionen ska påbörjas i god tid och genomföras utan dröjsmål.

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

### **7.3 Lägsta lönehöjning**

Efter avslutad lönerevision ska lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman, som omfattas av lönerevisionen, uppgå till lägst 400 kronor/månad för år 2020, respektive 323 kronor/månad för år 2022.

### **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 Lägstalön**

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 20 038 kronor/månad för år 2020, respektive 20 479 kronor/månad för år 2022.

För heltidsanställd tjänsteman med sammanhängande anställningstid understigande ett år ska efter lönerevision månadslönen lägst vara 18 867 kronor/månad för år 2020, respektive 19 282 kronor/månad för år 2022.

## **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 - Unionen**

### **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 tjänstemannen 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 ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska 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 ska 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 ska 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 ska gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision ska tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

### **1.5 Redan genomförd lönerevision**

Om de lokala parterna i avvaktan på nytt löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar ska 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, resttidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid m.m.**

Övertidsersättningar, resttidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid m.m. ska omräknas retroaktivt. Omräkning ska ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska 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 inte kan erhållas från Försäkringskassan.

### **2.2.3 Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

### **2.2.4 Sjukavdrag**

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, ska omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning ska också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning. Avdrag/sjukavdrag som grundar sig på ersättning från försäkringskassan ska inte omräknas retroaktivt.

### **2.2.5 Semestertillägg**

Utbetalt semestertillägg ska omräknas retroaktivt.

### **2.2.6 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras ska 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, ska detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

### **3.2 Garanterade provisioner**

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti ska 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, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företaget ska såsom pensionsmedförande lön till Alecta/PRI anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkt.

## **6 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2004 och tillsvidare. Avtalet kan sägas upp i samband med löneavtalets utlöppningstidpunkt.

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

## **Alternativt löneavtal Industriarbetsgivarna och Unionen**

- § 1 Parterna enas om att centralt alternativt löneavtal träder ikraft fr. o m den 1 april 2012. Ett alternativt löneavtal utgör lokal lönebildning varför löneutrymmet och andra lönevillkor regleras lokalt och inte centralt.
- § 2 De lokala parterna (vid företaget) får träffa överenskommelse om att inkoppla det alternativa löneavtalet istället för att tillämpa det vid var tid löpande centrala löneavtalet. En lokal överenskommelse måste anses långsiktig och därmed en avsiktsförklaring av de lokala parterna att hålla fast vid modellen och inte byta system för lönebildningen av kortsiktiga intressen.
- § 3 De lokala parterna ska därefter träffa en överenskommelse om ett lokalt löneavtal. En sådan lokal överenskommelse ska ange bestämd årlig period och omfatta löneprocessen enligt bifogad Manual. Vid behov av rådgivning med anledning av ovan har lokal part rätt att föra frågan till respektive central part. Central part kan därvid begära överläggning.
- § 4 De lokala överenskommelserna enligt § 2 och § 3 ovan kan sägas upp med minst tre månaders uppsägningstid och upphör att gälla när innevarande period i det lokala löneavtalet har löpt ut. Vid en eventuell återgång till det centrala löneavtalet ska de lokala parterna förhandla om en anpassning till det centrala löneavtalet. Vid förfarandet ska hänsyn tas till att en anpassning ska innebära en harmonisering med det centrala avtalet. Neutralitet ska eftersträvas. Vid oenighet gäller den vid var tid gällande förhandlingsordningen i det centrala löneavtalet.

### **Manual för lokal lönebildning i sågverksindustrin**

Avtalet (härefter ”Modellen”) som de centrala parterna har utformat utgör en viktig förändring till att lönebildningen ska ske på en nivå - direkt i företagen.

Modellen gör det möjligt för både företag och anställda att ta hänsyn till de speciella förhållanden som råder vid företaget. Lönebildningen ska vara en bra affär för både företag och individ. Lön ska skapa intäkter och lönsamhet. Lönebildningen ska ge individen möjlighet att påverka sin lön.

Lokal lönebildning är så mycket mer än att bara sätta lön. Effekterna i de företag som arbetar långsiktigt med lokal lönebildning blir att medarbetarna presterar bättre, företaget går bättre och har råd att betala konkurrenskraftiga löner. Löneökningens utrymme ska vara självgenererande och inte en kostnad för företaget utan ska tvärtom föras upp på intäktsidan.

I befintliga löneavtal har sedan flera år tillbaka framhållits lönebildningens och lönesättningens betydelse för företagen och medarbetarna. Modellen utgör ett alternativ till befintligt avtal och bygger på att lokala parterna värderar alternativet som ett framgångskoncept. Tanken är inte att de lokala parterna ska växla mellan den alternativa modellen och befintligt löneavtal.

Medarbetarna är för många företag en stor investering och då gäller det att få valuta för pengarna. Det handlar helt enkelt om att se till att alla utifrån företagets affärsidé arbetar med rätt saker så att företaget blir framgångsrikt och lönsamt. Att sätta mål för företaget, avdelningen och individerna och att knyta lönerna till hur medarbetarna utvecklas och uppnår målen är en viktig del av processen.

Det behövs ett strukturerat sätt att arbeta för att den lokala lönebildningen ska fungera, inom företagsledningen, från ledningen till chefer och fack, från cheferna till medarbetarna. Ett av de allra viktigaste kriterierna för framgång är att ledningen tydligt visar hur viktig lönefrågan är och engagerat arbetar med att aktivera alla chefer. Det är viktigt att medarbetarna får ett kvitto på att prestation och kompetens lönar sig.

## 1 Plattformen

### **Gemensam genomgång av Modellen och dess intentioner**

Företagsledningen och klubb ska gemensamt gå igenom Modellen för att få en uppfattning om vilka konsekvenser det får. Ett gemensamt ägarskap av modellen och genomskinligheten av denna innebär framgångsfaktorer. Modellen ska vara användarvänlig och begriplig för alla som tillämpar det. Företaget och klubben måste gå igenom avsnitt för avsnitt och översätta Modellen till praktisk handlande för att man ska kunna planera processen. Ett bra sätt för att få en klar överblick är att grafiskt rita upp de olika aktiviteterna och beskriva dessa på en tidplan. Det är viktigt att inse att man inte behöver ta allt på en gång, utan att man kan komplettera, ändra etc. i efterhand. Dessutom finns ytterligare en mycket viktig del, nämligen att komma överens om formerna för lönerevisionen. Ska klubben förhandla på individnivå eller bara förhandla pottens storlek och andra närliggande frågor? Vilken roll ska klubben ha, personalavdelningen, lönesättande chefer och vilken roll ska medlemmarna ha?

### **Lönesättningsprinciper/Lönebildande faktorer**

Det är viktigt att komma överens om lönesättningsprinciperna och lönebildande faktorer. Modellen nämner en rad olika principer, t ex att lönen skall vara individuell och differentierad samt förbud mot diskriminering. Därutöver behöver företag och klubb enas om vilka principer som ska gälla utifrån lokala förutsättningar.

Företaget har här en möjlighet att styra verksamheten genom att uttala vad medarbetaren ska göra för att höja sin lön och att inte bara se lönen som en kostnad utan även se att det finns en intäktssida.

Det är mycket viktigt att denna inställning är kommunicerad till alla, tillsammans med de lönesättningsprinciper som ska tillämpas, framförallt till lönesättande chefer, nyanställda och övriga medarbetare. Har denna information trängt fram så fungerar den lokala lönebildningen.

Nivån på löneökningar kan variera mellan de olika revisionstillfällena. I första hand styrs löneökningsnivån på företaget dels av produktivitetstillväxt, utvecklingskraft, lönsamhet samt omvärldsfaktorer såsom företagens marknadssituation och konkurrenskraft, dels av individernas måluppfyllelser och kompetensutveckling.

Den årliga löneprocessen kan inledas med ett förberedande möte mellan de lokala parterna, vid vilket ett riktmärke diskuteras. En möjlig modell för löneförhandling är att företag/klubb fastställer löneutrymmet som sen fördelas på individnivå och som klubben sen granskar. En annan möjlig modell är att löneutrymmet skapas genom den individuella lönesättningen.

### **Kontinuerlig dialog**

För att lönebildningen ska bli en drivkraft inom företaget är det en naturlig förutsättning att arbetsgivaren och de lokala parterna tillsammans för en kontinuerlig dialog om företagets framtid och utveckling. Många av de aktiviteter som klubb och företag redan gör idag, t ex MBL 19, budgetprocessen etc. bör sättas in på tidsaxeln/årsplan. Kanske blir man inte överens om alla frågor men sammantaget leder det till en ökad förståelse för varandras ståndpunkter.

### **Värderingssystem**

I alla företag finns värderingar om hur olika arbeten förhåller sig till varandra. Vilka arbeten som är kvalificerade eller mindre kvalificerade eller av tradition mer eller mindre krävande och ansvarsfulla att utföra. Med en arbetsvärdering synliggörs dessa värderingar genom att alla arbeten jämförs utifrån en och samma modell.

Ett hjälpmedel kan här vara ett värderingssystem som tas fram mellan de lokala parterna.

### **Lönestruktur**

Hur lönestrukturen ser ut, är något som parterna ofta säger sig, eller tror sig vara överens om. Ofta har man inte diskuterat denna fråga utan tror sig vara överens. Följden blir många gånger att man långt senare i processen upptäcker att man har olika uppfattning och då inte förstår vad som gick fel. För att få fram lönestrukturen

kan man sätta ut varje anställds lön i en grafisk form, med t ex ålder, yrkeskategori och lön som variabler. Det är då lättare att se eventuell obalans och se om lönestrukturen stöder de mål som man vill uppnå. Lönestrukturen utgör ett underlag för en rad analyser t ex:

- Svarar lönestrukturen mot marknadslönerna för den verksamhet företaget bedriver.
- Stämmer aktuella löner i företaget överens med den lönestruktur man vill uppnå.
- Utgör lönestrukturens utseende ett incitament för medarbetarna att åta sig större arbetsuppgifter eller söka höja sin kompetens.
- Hur förhåller sig lönerna mellan olika grupper som har lika svåra arbeten.
- Hur förhåller sig lönerna till utbildningsnivåerna hos personalen.
- Förekommer diskriminering, kvinnor/män, yngre/äldre, föräldralediga.
- Uppnår vi våra mål med befintlig lönestruktur.

Det är viktigt att diskutera t ex om man av olika skäl behöver satsa särskilt på vissa grupper för att kunna behålla och rekrytera personal. Är parterna överens om detta och det finns hållbara skäl så finns det goda möjligheter att förankra en sådan satsning.

### **Underlag inför samtal/dialog**

Det är viktigt att parterna sätter sig ned för att gemensamt ta fram underlag för att genomföra lönesamtal och utvecklingssamtal. Det finns också mycket material färdigt, så det gäller att välja något som stödjer den process man vill ha. I dessa fall kan de lokala parterna vid behov vända sig till de centrala parterna.

Det underlättar löneprocessen om en manual tas fram hur ett samtal ska gå till, hur chefen respektive arbetstagaren ska förbereda sig, vilka frågor var och en ska tänka igenom före samtalet. En bedömningsblankett som båda ska skriva under kan vara ett hjälpmedel.

Det kan vara bra att anordna gemensam utbildning för alla medarbetare i t ex hur utvecklingssamtal hålls, där lönesättande chefer är en nyckelgrupp.

När parterna är eniga om formerna är det en god idé att sätta ut de överenskomna aktiviteterna på en grafisk tidsprocess med datum.

## 2 Information

Då alla förutsättningar för årets lönerrevision är fastställda så måste dessa kommuniceras med de lönesättande cheferna och medarbetarna. Företaget och klubben bör gå ut med en gemensam information till samtliga berörda (se också ovan under rubriken "Lönesättningsprinciper/Lönebildande faktorer").

Informationen kan innehålla:

- Vilka verktyg/hjälpmiddel finns, t ex utbildningsbehov etc.?
- Hur ser tidplanen ut?
- När skall målsamtalen vara klara?
- När meddelas ny lön?
- Hur sätts lön med tanke på jämställdhets- och diskrimineringslagarna?

För föräldralediga finns särskilda bestämmelser i löneavtalet.

## 3 Lönesamtal

Dialogen och delaktigheten går som en röd tråd genom Modellen. Lönesamtalet är i detta hänseende mycket viktigt som forum för dialogen mellan chef och medarbetare. Lönesamtalen ska vara genomförda innan lönerna fastställs. Lönesamtalets kärna ska kretsa kring uppnådda resultat i förhållande till tydligt uppsatta mål och kan även innehålla en diskussion om ett löneförslag, eller en lägesbeskrivning.

## 4 Löneförhandling

Om parterna i inledningsskedet bestämmer att chef/medarbetare i lönesamtalen pratar om ungefärlig lön som senare fastställs av klubb och företag, måste man i det här skedet göra en sammanställning av utfallen från "lönesamtalen" och löneförslagen från de lönesättande cheferna.

Företaget ska se över så att inte en chef "belönar" på ett visst sätt för en prestation och en annan chef "premierar" på ett annat sätt för samma prestation.

Parterna bör titta på löneförslagen ur ett helikopterperspektiv och få en samlad bild över hur löneökningarna påverkar lönestrukturen. Har parterna tidigare varit överens om hur lönestrukturen ser ut och hur man vill att den ska se ut, bör man nu "kontrollera" att dessa intentioner följs. Det är viktigt att från början vara överens om vilka som ingår i lönerrevisionen och att parterna säkerställer mandatet.

## **5 Motivering av ny lön**

För att uppnå Modellens intentioner ska den lönesättande chefen meddela medarbetaren ny lön och ge en förklaring till löneutfallet. Det är viktigt med en tydlig motivering som knyter an till prestationen.

Att attrahera och behålla duktiga medarbetare är en strategisk fråga för konkurrenskraft och lönsamhet. Att meddela och motivera den nya lönen är väsentligt för att skapa förståelse för lönebildningen. Medarbetaren ska kunna se sambandet mellan utförd prestation och ny lön.

En individuell handlingsplan ska upprättas vid lågt lönepåslag som ger möjlighet till framtida förbättring och utveckling för medarbetaren.

## **6 Ny lön betalas ut**

Inledningsvis har parterna kommit överens om när den nya lönen skall betalas ut. Det är viktigt att processen är planerad så att utbetalningsdatum hålls.

## **7 Kvalitetssäkring**

När allt är klart och de nya lönerna utbetalats är det dags att samla erfarenheterna. Vid kvalitetssäkringen görs en utvärdering så att processen kan förbättras och utvecklas till nästa gång. Förberedelser och uppföljning av lönerevisionen är väsentliga inslag och kräver en tydlig dokumentering. Utbildning av lönesättande chefer och förtroendevalda är en viktig del i processen.

## **8 Utvecklingssamtal**

Kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare är en del av Modellen. Det benämns olika som t ex målsamtal, PU-samtal, utvecklingssamtal. Samtalet bör ta upp aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, arbetsmiljön, utvecklingsmöjligheter, kompetensutveckling och kompetenskrav såväl kort- som långsiktigt.

Lön och kompetensutveckling är hopkopplade i Modellen. Både lönesättande chef och medarbetaren ska förbereda sig inför samtalet. Den lönesättande chefen ansvarar för gemensam dokumentation under samtalet.

Vid byte av lönesättande chef ska rutiner finnas för överlämning av dokumentation.

Det kan vara värt att tänka på att rutinen att ha utvecklingssamtal och lönesamtal bör genomsyra hela verksamheten. Är chefen van att själv ha dessa samtal är det lättare att sedan hålla dem med sina medarbetare.



## Checklista till Modellen

- Har parterna kunskap om företagets framtid och utveckling (MBL19, budgetprocess mm)?
- Företaget och klubben gör en gemensam genomgång av Modellen och förberedelserna för processen
- Diskutera och kom överens om lönesättningsprinciper och lönebildande faktorer som är objektiva och sakliga
- Vilka omfattas av lönerevisionen, föräldralediga etc?
- Har behov av värderingssystem diskuterats?
- Har lönestrukturen diskuterats?
- Är underlag för samtal/dialog framtagna?
- Fastställande av tidplan
- Har lönesättande chefer och medarbetare informerats om dessa förutsättningar för lönerevisionen?
- Har alla lönesamtal genomförts?
- Hur ska befordringar hanteras?
- Har någon fått ”oförmånligt löneresultat”?
- Ny lön meddelas och motiveras samt betalas ut
- Kvalitetssäkring sker genom utvärdering av processen
- Är kommande utvecklingssamtal inplanerade?

## Lönebildningen i företaget - Sveriges Ingenjörer

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. Saknas lokal part sker motsvarande genomgång i överläggning mellan företaget och enskild medlem.

### 1 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bygger på det egna företagets affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företagets ekonomi, produktivitet utveckling 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 ingenjörgruppen, 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 ingenjörgruppen behandlas efter sina egna förutsättningar vad avser lönestrukturen.

### 3 Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper ska gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre, och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper ska också gälla vid nyanställning och oavsett karriärväg för såväl experter/specialister som för linjechefer.

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, idérikedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom så-dan 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 löneavta-let. Det är viktigt att lönesättningen, med stöd av dessa principer, grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

## **4 Riktlinjer för de lokala förhandlingarna**

### ***Kommentar***

*Nedanstående riktlinjer tillämpas utifrån det enskilda företagets egna förutsättningar med beaktande av bland annat organisation, storlek och sammansättningen av ingenjörgruppen.*

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstaganden till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företagets som den enskilda individens utveckling.

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

Löneprocessen ska påbörjas i god tid och genomföras utan dröjsmål.

Det förutsätts att parterna tillhandahåller varandra relevant faktaunderlag inför och under löneförhandlingarna.

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma. Detta kan bland annat innebära en översyn av de faktorer som ska tillmätas betydelse vid lönesättningen. Eventuella omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar ska elimineras i samband med den löneöversyn som genomförs enligt punkt 5.2.

Löneöversynsarbetet ska bedrivas utifrån gällande lagstiftning varvid konstaterade felaktigheter så snart som möjligt, dock senast inom en treårsperiod, ska korrigeras.

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.

På arbetsgivarens initiativ ska varje medarbetare inför lönerevisionen erbjudas ett lönesamtal med lönesättande chef. Medarbetaren ska kunna se sambandet mellan dennes uppfyllande av satta mål och ny lön utifrån grundläggande principer för lönesättningen.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen och personens löneläge. Allt för att underlätta årlig lönekartläggning samt undanröjandet av eventuellt osakliga löneskillnader.

## **5 Löneökningar**

Om inte lokal överenskommelse träffas om annat gäller följande.

### **5.1 Lokal pott**

För avtalsåret avsätts följande lönepotter

per den 1 november 2020: 2,3 procent

per den 1 april 2022: 1,7 procent

av de fasta kontanta lönerna för ingenjörgruppen per den 31 oktober 2020, respektive den 31 mars 2022.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och Riktlinjer avseende kompetensutveckling, som är en del av löneavtalet.

En anställd som är eller varit föräldraledig ska vara med vid det ordinarie löneredovisningstillfället och tillerkännas motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.

## 5.2 Löneöversyn

I samband med varje löneredovisning genomför också de lokala parterna i dialog en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att motverka lönekomprimering och istället skapa lönedifferentiering och lönespannvidd som främjar medarbetarnas arbetsinsatser. Lönestrukturen på företaget ska därmed utformas så att den främjar en utveckling av medarbetarnas kompetens, måluppfyllelse och prestationsförmåga. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur samt hur den bör vara beskaffad för att stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingarna.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen ska beaktas de i ingenjörgruppen ingående medlemmarnas 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.

Löneöversynen ska genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

## 5.3 Låg löneökning

Om en medlem i Sveriges Ingenjörer under en längre period haft ogynnsam löneutveckling ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande förutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder, i syfte att möjliggöra förbättrad löneutveckling för den enskilda individen i framtiden.

## 6 Förhandlingsordning

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling.

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– Sveriges Ingenjörer.

Lönenämnden består av två representanter för Industriarbetsgivarna, två representanter för Sveriges Ingenjörer 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 - Sveriges Ingenjörer**

### **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 tjänstemannen 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 ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska 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 ska 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 ska 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 ska gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision ska tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

### **1.5 Redan genomförd lönerevision**

Om de lokala parterna i avvaktan på nytt löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte uttryckligen 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 obekvämt arbetstid m.m.**

Övertidsersättningar, restidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid med mera ska omräknas retroaktivt. Omräkning ska ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

#### **2.2.2 Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkning ska ske individuellt.



### **2.2.3 Sjukavdrag**

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, ska omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning ska också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning. Avdrag/sjukavdrag som grundar sig på ersättning från försäkringskassan ska inte omräknas retroaktivt.

### **2.2.4 Semestertillägg**

Utbetalt semestertillägg ska omräknas retroaktivt.

### **2.2.5 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras ska 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, ska detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

### **3.2 Garanterade provisioner**

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti ska 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, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företaget ska såsom pensionsmedförande lön till Alecta/PRI anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkt.

## **6 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2004 och tillsvidare. Avtalet kan sägas upp i samband med löneavtalets utlöppningstidpunkt.

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

## **Avtal om lokal lönebildning – Ledarna**

Industriarbetsgivarna och Ledarna är ense om att följande avtal ska gälla för medlemsföretagen inom Sågverksindustrin samt Ledarnas medlemmar inom parternas gemensamma verksamhetsområden.

### **§ 1 Gemensamma utgångspunkter**

Industriarbetsgivarna och Ledarna vill med detta avtal bidra till ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas bättre förutsättningar för en positiv löneutveckling. Detta förutsätter ett utvecklat och effektivt ledarskap inom alla funktioner i företaget.

Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett särskilt ansvar för att uppsatta mål nås och att resultat följs upp. Detta förutsätter en kontinuerlig individuell utveckling och delaktighet. För att framgångsrikt kunna kommunicera företagets affärsidéer, framgångsfaktorer och mål krävs att cheferna erhåller stöd och utbildning samt har rimliga förutsättningar för att hantera detta avtal.

Avtalet ger ramen för den lokala lönebildningsprocessen, där utgångspunkten är dialogen mellan chef och medarbetare. Nyckelorden i denna dialog är;

- individuella mål och prioriteringar
- kompetensutveckling
- resultat och prestation
- lön och belöning

Arbetsgivaren informerar alla berörda om avtalet och dess praktiska hantering.

Finns lokala företrädare för Ledarna ska den lokala processbeskrivningen utformas gemensamt. Parterna har ett gemensamt ansvar för att processen kvalitetssäkras. Partsgemensamt stödmaterial ger vägledning i detta arbete.

Beträffande principerna för lönebildningen och den praktiska tillämpningen kan de centrala parterna ge råd och stöd.

### **§ 2 Grundläggande principer**

1. Avtalets tillämpning anpassas till lokala förutsättningar och förutsätter engagemang, förtroende och ansvar.

2. Företagets lönepolicy och väl kända lönekriterier är grunden för lönesättningen. Chefer ska värderas med utgångspunkt från sin förmåga att skapa resultat genom sitt ledarskap.
3. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda arbetsresultat.
4. Dialogens kvalitet och utveckling bygger på ett gemensamt ansvarstagande.

### **§ 3 Den lokala processen**

Företaget ansvarar för att löneprocessen kommer till stånd. För att processen ska fungera krävs att den kvalitetssäkras genom en beskrivning av hur tillämpningen ska ske. Denna bör vara skriftlig.

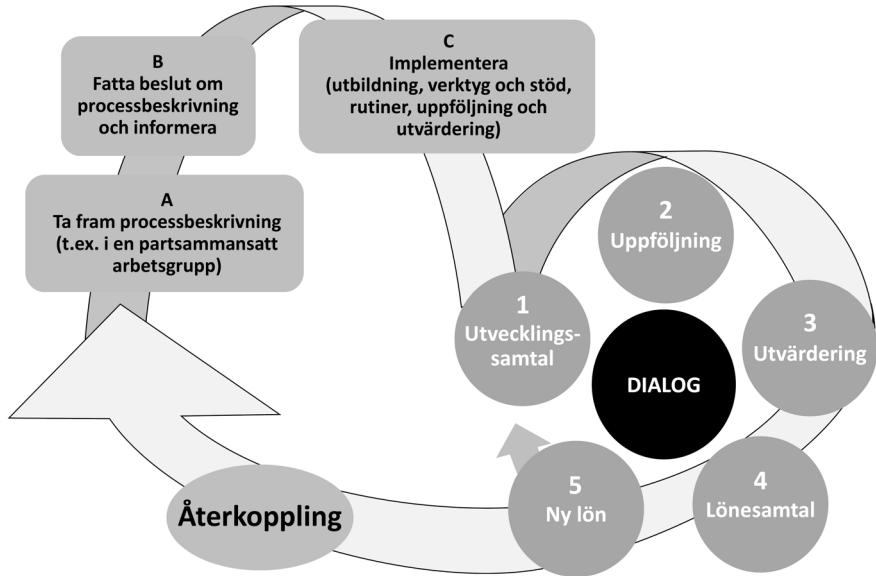
Företaget definierar vilka personer som ansvarar för löneprocessen. I samband med detta ska deras befogenheter och arbetsuppgifter klarläggas.

Det är särskilt viktigt att det framgår hur dialogen genomförs och följs upp samt tidpunkten för lönerevision. Lönerevisionsdatum för olika individer kan med fördel förläggas till i förväg fastställda individuella tidpunkter enligt en bestämd ordning, exempelvis anställningsmånad.

Om det finns lokala företrädare för Ledarna ska parterna gemensamt ta fram en beskrivning av hur avtalet ska tillämpas i det egna företaget, baserad på avtalets intentioner. De ska även komma överens om hur arbetsgivarens förslag på individuella löner ska presenteras för de lokala företrädarna.

Om det inte finns lokala företrädare ska lönesättande chef och enskild medlem i Ledarna komma överens om tidpunkter och former för utvecklingssamtal, uppföljning, lönedialog, lönerevisionsdatum enligt avtalets utgångspunkter och principer.

## Mom 1 Processens delar – en översikt



### § 4 Chefsdialog

Det är av stor vikt att en dialog förs mellan chef och berörd individ om mål, prioriteringar, förväntningar och utvecklingsbehov. Inriktningen är att skapa en process där individens resultat, prestation, kompetens och löneutveckling knyts samman. Dialogen sker med utgångspunkt från uppdraget och de individuella förutsättningarna och där kompetensplanering är ett givet inslag.

En fungerande dialog mellan chef och närmast överordnad chef utgår från att bägge parter har förberett sig inför dialogen.

I dialogen bör följande delar ingå: utvecklingssamtal, uppföljning, utvärdering, lönesamtal och motivering av ny lön.

### § 5 Lönesättningsprinciper

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad utifrån företagets lönepolicy och väl kända lönekriterier.

Vid den individuella lönesättningen utgör exempelvis lednings- och samarbetsförmåga, omdöme, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, förmåga att utveckla

medarbetare samt initiativ, idérikedom och innovationskraft, helhetssyn betydelsefulla bedömningsgrunder i chefsrollen.

Revidering av lönen ska ske minst en gång per tolv månadersperiod. Föräldrale-diga omfattas av den årliga löneprocessen.

Närmaste chef ska ha ett avgörande inflytande i lönesättningen. Ny lön ska alltid presenteras och motiveras i ett planerat samtal.

Vid befordran eller förändring i befattningen sker en översyn av lönen.

## **§ 6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning**

För medlem i Ledarna som erbjuds låg eller ingen löneökning, ska särskilda överläggningar föras. Vid överläggningen diskuteras medlemmens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Resultaten dokumenteras.

## **§ 7 Förhandlingsordning**

### **7:1 Allmänna utgångspunkter**

Det ligger i avtalets anda att frågor om individuell lönesättning och löneutveckling i första hand löses i chefsdialogen mellan medlem i Ledarna och dennes chef. I det fall frågorna inte kan lösas bör medlemmen kontakta Ledarna varvid bestämmelserna i denna förhandlingsordning gäller.

Lokala parter ska eftersträva att nå lokal överenskommelse om hur löneprocessen ska utformas och hur avtalet ska tillämpas. Om parterna inte kommer överens kan de påkalla förhandlingar enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning.

### ***Anmärkning***

*I det fall en arbetsgivare överhuvudtaget inte tar initiativ till att inleda diskussioner om löneprocessens utformning eller på annat sätt åsidosätter detta avtals tillämpning ska förhandlingsordningen i allmänna villkorsavtalet för Industrierbetsgivarnas respektive förbund tillämpas.*

### **7:2 Lokal förhandling**

Lokal förhandling avseende löneprocessen och hur avtalet ska tillämpas ska påkallas senast tre veckor från det att endera parten förklarar att den anser oenighet i någon fråga föreligga. Innan en lokal förhandling avslutas, bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet. Inriktningen ska vara att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

### **7:3 Förhandling vid oenighet om individuell lön**

Vid oenighet om arbetsgivarens förslag till individuell lön ska lokal förhandling påkallas senast sju dagar efter det att arbetsgivaren har lämnat sitt förslag. Förhandling ska påbörjas senast tre veckor efter påkallandet. Innan en lokal förhandling avslutas kan de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet.

### **7:4 Central förhandling**

Central förhandling ska påkallas av centrala parter senast tre veckor från den dag lokal förhandling har förklarats avslutad.

### **7:5 Hänskjutande till Nämnden för Lönefrågor**

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för Lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Nämnden ska avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal inom två månader.

Nämnden för Lönefrågor består av fyra ledamöter varvid berört arbetsgivarförbund respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

### **7:6 Preskription**

Part som inte iakttar de tidsfrister som anges ovan förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har rätt att fastställa lönerna.

## **§ 8 Fredsplikt**

Detta avtal innebär fredsplikt för såväl lokala som centrala parter i de frågor som regleras i avtalet.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling får Ledarna eller Industriarbetarna besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag eller del av företag som förhandlingen omfattar. Besked om det ska omgående lämnas till motparten.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av förbundsstyrelse eller av styrelsen i Industriarbetarna.

I övrigt tillämpas konfliktreglerna i gällande lag och avtal.

### **§ 9 Giltighetstid med mera**

Avtalet träder i kraft den 1 april 2016 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Parterna är ense om att detta avtal ska anmälas till Medlingsinstitutet för registrering.

Avtalet löper med samma giltighetstid som mellanvarande avtal om allmänna villkor och någon särskild uppsägning behöver därför inte göras.



## Riktlinjer avseende kompetensutveckling

### Utgångspunkter

Arbetslivet har under de senaste åren präglats av allt snabbare förändringar. Därmed har också kraven på de anställda att utvecklas och anpassa sig till nya förutsättningar ökat.

Förmågan till anpassning och utveckling kan sammanfattas med begreppet ”kompetensutveckling”. Förbunden gör gemensamt bedömningen att det föreligger en betydande samsyn mellan parterna när det gäller behov av kompetensutveckling och dess betydelse, vilket bland annat framgår av Industrins samarbetsavtal och principerna för lönesättning i löneavtalen.

### Kompetensutvecklingens betydelse

För att möta den alltmer hårdnande konkurrensen krävs en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen inom företaget. De anställdas kunskaper och engagemang är av avgörande betydelse för företagets konkurrenskraft.

Med alltmer ”slimmade” och flödesinriktade organisationer räcker det inte att bara ge vissa nyckelpersoner möjlighet till kompetensutveckling utan alla anställda måste efter behov ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter. Därigenom underlättas också ersättningsfrågan vid bland annat sjukdom.

### Dialogens betydelse

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är den interna dialogen. En sådan dialog är en förutsättning för att kunna bryta ner företagets utvecklingsplaner och framtida kompetensbehov i gemensamma och/eller individuella utvecklingsplaner, vilka bör upprättas i samband med det återkommande planerings- och utvecklingssamtalet, som här utgör ett viktigt instrument, vid sidan av till exempel arbetsplatsträffar. Här diskuteras såväl nuvarande arbetsuppgifter, arbetsresultat och mål, som företagets framtida utvecklingsbehov samt individuella önskemål och initiativ. Det ligger i såväl företagets som den anställdes intresse att man är överens om och återkommande följer upp de individuella utvecklingsplanerna.

### Kompetensutveckling - ett ansvar för både företag och anställd

Det är i första hand företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Företaget har också att bland annat göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för att utveckla olika områden inom

företaget. Vad gäller personalen är det angeläget att satsa på relevant kompetensutveckling och att visa på möjligheterna till utveckling där insatserna kan vara av varierande slag. Ett viktigt inslag är lärande i arbetet och arbetsrotation. Andra viktiga utbildningsinsatser kan gälla handledd utbildning i företaget, till exempel datorstödd utbildning eller kurser. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företagets behov.

Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Ett passivt förhållningssätt kan leda till att den enskilde inte längre klarar de kvalifikationer som krävs för att arbeta vidare i en verksamhet som genomgår stora förändringar. Eftersom människors inställning till förändring och utveckling varierar är det viktigt att alla anställda får möjlighet till reell insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger för att därefter kunna göra sina val. Det är dock företagets och ledningens ansvar att tillse att den enskilde erbjuds relevant kompetensutveckling.

I samband med återgång i arbete efter föräldraledighet ska arbetsgivaren bereda möjlighet till den kompetensutveckling som kan behövas med hänsyn till genomförd ledighets omfattning.

### **Kompetensutveckling - löneutveckling**

Ett framgångsrikt arbete med kompetensutveckling förutsätter att lönesättningen på ett naturligt sätt stimulerar till utveckling. Det är framför allt därigenom som den anställda känner gensvar för sina ansträngningar. Kompetensutveckling är därför en viktig faktor i företagets lönebildningsprocess. Målsättningen är att kompetensutveckling ska löna sig för den anställda samt tillföra företaget mervärden.

Mot den bakgrunden är det viktigt att företagen tillämpar principer för lönesättning och anställningsvillkor som stimulerar de anställda att sträva mot kontinuerlig kompetensutveckling.

### **Lokal samverkan**

Det är parternas gemensamma uppfattning att formerna för dialog och företagets kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till utveckling genom tid, pengar och andra resurser måste anpassas till varje enskilt företags storlek och situation.

På endera parts begäran ska överläggning tas upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för dialogen med de anställda, planering och genomförande av olika utvecklingsinsatser samt formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor

som sammanhänger med kompetensutveckling.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att analysera företagets och de anställdas behov av kompetens. Analysen kan ligga till grund för personliga och/eller generella utvecklingsplaner på kort och lång sikt.

De lokala parterna kan begära medverkan från förbunden för rådgivning utifrån dessa riktlinjer.

## Arbetsmiljöverket

### § 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är ense om att främja utvecklingen av god arbetsmiljö till gagn både för företag och anställda. Arbetet ska genomföras i samverkan mellan de lokala parterna.

Arbetsmiljöarbetet är viktigt för företagets verksamhet och syftar till sunda och säkra arbetsförhållanden för att skydda liv och hälsa. En god arbetsmiljö som även omfattar de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön ska också leda till minskad frånvaro samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet. Parterna är ense om att systematiskt arbetsmiljöarbete ska utgöra grunden för det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Att arbetsmiljöns beskaffenhet ska vara säker både ur psykiskt och fysiskt hänseende ska vara vägledande. Exempelvis innebär detta att identifiera, uppmärksamma och förebygga problem med arbetsrelaterad stress.

Parterna lägger stor vikt vid att verksamheten organiseras så att arbetet ger möjligheter till variation. De anställda ska också ges möjlighet att påverka den egna arbetssituationen.

### § 2 Lokal samverkan

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i det löpande arbetet av ansvariga chefer.

De lokala parternas samverkan är grundläggande för att arbetsmiljöarbetet ska bli bra och effektivt. Lokala överenskommelser bör träffas om formen för samverkan. Hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas, arbetsmiljöutbildning och rehabilitering är frågor som kan regleras i lokala överenskommelser. Lokala överenskommelser anpassas till varje företags förutsättningar och verksamhet.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen.

### § 3 Utbildning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarerna gemensamt svarar för att skyddsombuden får erforderlig utbildning. Likaså svarar arbetsgivarna för att chefer eller andra befattningshavare som har arbetsuppgifter som påverkar arbetsmiljön får erforderlig utbildning inom sina respektive arbetsområden.

Med erforderlig utbildning avses grund- och vidareutbildning. När det gäller grundutbildning ska det av parterna framtagna utbildningsmaterialet eller ett av de lokala parterna överenskommet material användas. Skyddsombud bör få sin grundutbildning senast sex månader efter att de valts.

Vidareutbildningens innehåll, tidsomfattning, ersättning och därmed förenade frågor är sådant som behandlas inom ramen för lokal samverkan.

Parterna är överens om att detta avtal inte inskränker rättigheterna i förtroendemanalagen.

För att förebygga skaderisker är det viktigt att alla anställda får god kännedom och insikt om arbetsmiljörisker och skyddsregler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda och vid införande av nya arbetsuppgifter. Formen och omfattningen för detta arbete bestäms lokalt.

### **§ 4 Förhandlingsordning**

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokal överenskommelse gäller förhandlingsordningen.

### **§ 5 Giltighetstid**

Detta avtal gäller tills vidare från och med den 1 juni 2004 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

## **Företagshälsovårdsavtal**

### **Avtal om riktlinjer rörande företagshälsovården**

#### **Inledning**

Företagens främsta uppgift är att bedriva en lönsam verksamhet. Personalens säkerhet och välbefinnande i sitt arbete är ett viktigt led i målsättningen att skapa minskad frånvaro, förbättrad produktivitet, kvalitet och lönsamhet. Arbetet med arbetsmiljö och arbetsorganisation är därför en naturlig och väsentlig del i företagets verksamhet.

Att arbetsmiljöarbetet inordnas i företagets ordinarie verksamhet framhålls också i arbetsmiljölagen, där arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön numera betonas starkare än tidigare. Det är med anledning härav naturligt att arbetsgivaren såsom ansvarig huvudman utnyttjar företagshälsovården som en viktig resurs vid fullgörandet av sina skyldigheter. Aktiva och kunniga medarbetare samt kunniga och intresserade fackliga företrädare i arbetsmiljöfrågor utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i det lokala miljöarbetet.

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en nödvändig och självklar resurs för företagen och dess anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i utbyggnaden av rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstägaren och försäkringskassan.

Målsättningen är att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv ska syssla med förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabiliteringsverksamhet – med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter.

#### **Verksamhetens utformning**

Parterna konstaterar att behoven av företagshälsovård skiftar mellan olika företag inom branschen. Skillnaderna kan exempelvis bero på teknik, organisation och geografiska förutsättningar.

Företagens förutsättningar att tillhandahålla företagshälsovård varierar också. Sälunda finns i vissa fall möjligheter till inbyggd företagshälsovård inom ramen för gemensamma koncernlösningar på verksamhetsorten. För den övervägande delen av branschens företag torde dock den vanligaste lösningen vara anslutning till befintliga eller nybildade företagshälsovårdscentraler. Också andra lösningar innefattande olika typer av samarrangemang med andra företag inom regionen kan vara

lämpliga i många fall. I vissa fall kan köp av konsulttjänster vara ett sätt att lösa problem inom företagshälsovårdsområdet.

Inom ramen för det helhetsperspektiv som förutsätts präglade företagshälsovårdens arbete kan följande exempel på uppgifter för företagshälsovården anges som vägledande:

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsfrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning
- ge råd samt medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas, inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härmed är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede.

### **Lokal samverkan**

Arbete med arbetsmiljö – och som en del därav företagshälsovården – ska ske i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga organisation. Utformning och inriktning av företagshälsovården preciseras i de enskilda företagen genom riktlinjer, fastställda efter vederbörliga överläggningar mellan de lokala parterna.

Parterna utgår ifrån att de lokala riktlinjerna normalt ges formen av lokala överenskommelser som i förekommande fall gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid eller den uppsägningstid som de lokala parterna är ense om.

### **Sågverksavtalets arbetsmiljöråd (SAR)**

Parterna är ense om att SAR kan utnyttjas som ett rådgivande organ vad gäller för branschen övergripande policyfrågor och andra frågor av gemensamt intresse som kan aktualiseras av detta avtal.

### **Förhandlingsordning**

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokal överenskommelse gäller förhandlingsordningen.

### **Giltighetstid**

Detta avtal gäller tills vidare från och med den 1 juni 2004 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

## **Avtal om avsättning till delpension**

Parterna är överens om en pensionsavsättning om 0,7 % på avtalsområdet (0,5 % från avtalsförhandlingarna 2013 och ytterligare 0,2 % från avtalsförhandlingarna 2016). Syftet med denna särskilda avsättning är att tjänstemannen ska ha möjlighet att från 60 års ålder kunna gå i delpension.

Denna avsättning ska ske som en komplettering till ITPK för de som omfattas av ITP 2 och för övriga som en komplettering till ITP 1.

Avsättning ska ske med 0,7 % per den 1 april 2016.

Avsättning ska ske med ytterligare 0,2 % per den 1 april 2017, d v s totalt 0,9 %, samt med ytterligare 0,3 % per den 1 april 2019, d v s totalt 1,2 %.

Avsättning ska ske med ytterligare 0,4 % per den 1 november 2020, d v s totalt 1,6 %.

## **Rätt till deltid**

Parterna är överens om att tjänsteman har rätt att från 60 års ålder gå ner i arbetstid för att möjliggöra delpension, se § 3 mom 3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor. En förutsättning är dock att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov. Tjänsteman som vill utnyttja rätten ska ansöka senast 6 månader innan deltiden ska träda i kraft, varefter samråd ska ske mellan tjänstemannen och arbetsgivaren. Utgångspunkten är att arbetstiden därefter ska vara 80 % av en heltid. Annan nedgång i tid kan överenskommas. Särskild hänsyn ska tas till mindre företags förutsättningar. Om arbetsgivaren avser att avslå tjänstemannens begäran ska denne underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation. I samband med detta ska skälen för varför arbetsgivaren avser avslå ansökan redovisas. Förhandling kan begäras enligt gällande förhandlingsordning.

För tjänsteman som utnyttjar sin rätt till delpension, och tillhör ITP 2, ska arbetsgivaren till Collectum anmäla dennes tidigare heltidslön i syfte att ålderspensionen från 65 års ålder inte ska påverkas av delpensioneringen.





Produktion: Industrierbetsgivarna  
Artikelnummer: 8117-2020