

Slutlig hemställan

Till

Industriarbetsgivarna

Sveriges Ingenjörer

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Industriarbetsgivarna och å andra sidan Sveriges Ingenjörer avseende Tjänstemannaavtalet Massa- och Pappersindustrin, överlämnar härmed följande slutliga hemställan.

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

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

Om inte annat följer av bifogade förhandlingsprotokoll gäller följande.

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

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt.

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

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

Stockholm den 31 mars 2025



Lars-Anders Häggström

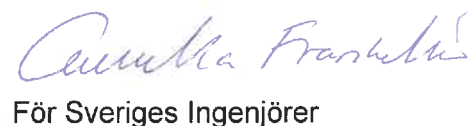


Åsa Kjellberg Kahn

Hemställan godkännes:



För Industriarbetsgivarna



För Sveriges Ingenjörer

ÖVERENSKOMMELSE
mellan
Föreningen Industriarbetsgivarna
och
Sveriges Ingenjörer
(Massa/pappersindustrin)

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

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2025 - 2027.

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

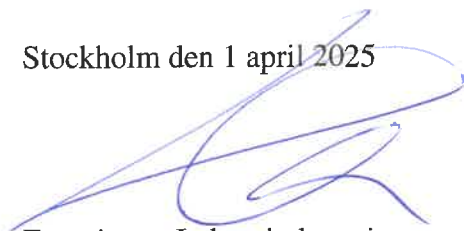
2 Fredsplikt

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

3 Överenskommelsens omfattning

- Protokoll med anteckningar, **Bilaga A**
- Löneavtal, **Bilaga B**
- Tekniska anvisningar till löneavtalet, **Bilaga C**
- Förändringar allmänna anställningsvillkor, **Bilaga D**
- Arbetsgrupp harmonisering ATK-regler, **Bilaga E**
- Industrigemensamma arbetsgrupper, **Bilaga F**

Stockholm den 1 april 2025



Föreningen Industriarbetsgivarna



Sveriges Ingenjörer

Förhandlingsprotokoll Massa/pappersindustrin

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Industriarbetsgivarna
Sveriges Ingenjörer

Tid: 1 april 2025

Plats: Stockholm

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

Närvarande: Industriarbetsgivarna
Kristina Karmestedt Estman
Sarah Mårtensson

Sveriges Ingenjörer
Sanna Johansson

-
- § 1 Förhandling i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den 1 april 2025 har inletts den 19 december 2024 och avslutats den 1 april 2025. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Parterna är överens om ytterligare avsättning till system för arbetstidsförkortning (arbetstidskonton) med 0,5 % (1 dag) per den 1 april 2025. Vid uttag per den 1 januari 2026 ska avsättningen proportioneras i förhållande till 9 månaders intjänande under 2025. Uttag i tid beräknas till 6,75 timmar (9/12 av en 9 timmar - vid 40-timmarsvecka).
- § 4 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalet under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.
- § 5 Förhandlingarna förklaras avslutade.

FÖRENINGEN
INDUSTRIARBETSGIVARNA



Kristina Karmestedt Estman

SVERIGES
INGENJÖRER



Sanna Johansson

LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bygger på det egna företags affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företags 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 företags 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 löneskillnaderna som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper ska gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre medlemmar 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. Vid en utveckling mot allt plattare organisationer blir det dock mindre vanligt med formell befordran. De centrala parterna vill därför särskilt framhålla betydelsen av att de lokala parterna utvecklar tydliga kriterier för lönesättningen vid en mer kontinuerlig utveckling av kompetens och erfarenhet.

Reglerna om kompetensutveckling i samverkansavtalet 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, för bl a kartläggning av kompetensbehov, utformning av utvecklingsplaner, arbetsplanering och inte minst ett ömsesidigt informations- och erfarenhetsutbyte.

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

Dialogen ska beröra såväl företagets utvecklingsplaner som tjänstemannens arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål - med koppling till individuell löneutveckling. Syftet med detta är bl a att klargöra vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i lönehöjningar för den enskilde.

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

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

5. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna

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. Företagsledning och de fackliga företrädarna 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, investeringsplan m m).

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. 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.

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.

6. Löneökningar

Om inte lokal överenskommelse träffas om annat gäller följande.

6.1 Lokal pott

per den 1 april 2025 2,4 procent

per den 1 april 2026 2,5 procent

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

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och reglerna om kompetensutveckling i samverkansavtalet.

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet ska omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattnings utifrån bedömningskriterier som om den anställda inte skulle ha varit tjänstledig.

6.2 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 ingenjörsggruppen 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.

6.3 Låg löneökning

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

Avsikten är att de lokala parterna ska enas om lämpliga åtgärder, exempelvis kompetenshöjande insatser i syfte att möjliggöra förbättrad löneutveckling för den enskilde individen i framtiden.

7. 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, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete 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 tjänstemannen 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 obekväm arbetstid m.m.

Övertidsersättningar, resttidsersättning 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 utlöpningstidpunkt.

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



FÖRÄNDRINGAR ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 4 Punkt A (Ordinarie arbetstid) får följande nya lydelse:

A. Ordinarie arbetstid

Mom 1 Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt för kalenderår högst följande tid per helgfri vecka:

Kontinuerligt treskiftsarbete med eller utan storhelgsdrift	36 tim
---	--------

Ren arbetstid där även semestern är fråndragen blir $44,89 \times 36 = 1\,616,04$ timmar per år.

Intermittent treskiftsarbete	38 tim
------------------------------	--------

Kontinuerligt tvåskiftsarbete med eller utan storhelgsdrift	38 tim
---	--------

Intermittent tvåskiftsarbete	38 tim
------------------------------	--------

Övrigt arbete	40 tim
---------------	--------

Inom ramen för övrigt arbete ryms bl a dagtidsarbete. Arbetstiden förläggs inom ramen för tiden 05.30-18.00 måndag - fredag med högst en timmes rast per dag, om inte lokal överenskommelse träffas om annan förläggning.

I arbetstidshänseende räknas dygn från 06.00 – 06.00.

Anmärkning

Parterna hänvisar till:

1) Riktlinjer rörande flexibel arbetstid.

2) Regler om arbetstid och betalning i samband med yrkesutbildning

Med utgångspunkt från att avtalets regler om förläggning av ordinarie arbetstid är maximerad utifrån en genomsnittsberäkning på årsbasis och att maximeringsreglerna för övertid är beräknade utifrån genomsnitt på månads- respektive årsbasis, samt att allt sker med tillämpning av regler syftande till iakttagande av de allmänna principerna om skyddet av de anställdas hälsa och säkerhet, är förbundens mening att även beräkningsperioden för 48-timmarsregeln ska vara 12 månader.

Inom processindustrin förekommer lokalt överenskomna komprimerade arbetstidsscheman för att möjliggöra längre sammanhållna ledigheter. När komprimerad ordinarie arbetstid används i kombination med övertidsuttag är det särskilt viktigt att hänsyn tas till den anställdes totala arbetsbelastning ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv.

Verksamheten ställer vid många företag krav på en mera oregelbunden och över tiden varierad arbetstidsförläggning. Detta gäller såväl vid arbetstidsförläggning av ordinarie arbetstid som vid resor i tjänsten. Det är viktigt att de lokala parterna samverkar i arbetstidsfrågorna både vad

gäller längd och förläggning i syfte att finna lösningar som tillgodoser både verksamhetens och de anställdas intresse av flexibilitet och de anställdas behov av återhämtning och vila.

Tjänsteresor är ett naturligt och nödvändigt inslag i företagens verksamhet och förekommer såväl inom som utom landets gränser. Tjänsteresor kan ske såväl inom som utanför den anställdes ordinarie arbetstid. För att säkerställa möjligheten till återhämtning och vila i anslutning till resorna är det viktigt att chef och den anställda diskuterar den anställdes möjlighet till återhämtning och vila. För anställda med mer regelbundna och omfattande tjänsteresor är det viktigt att arbetsgivaren och den anställda fortlöpande följer upp hur detta sker ur ett hälsoperspektiv.

Avtal om allmänna anställningsvillkor, § 5 Ersättning för ordinarie arbete på obekvämt arbetstid, mom 1, samt därtill hörande kommentarstext, får följande nya lydelse:

Mom 1 För ordinarie arbete under nedan angivna tider utges tillägg per timme på den ordinarie lönen enligt följande:

a) för arbete under helgfri tid kl 17–06 under perioden måndag kl 17 – fredag kl 06
månadslönen
 600

b) för arbete under tiden fredag kl 17 – måndag kl 06
månadslönen
 270

c) för arbete från kl 17 dag före trettondagen, Kristi himmelsfärds dag och alla helgons dag till kl 06 dagen efter respektive helgdag samt från kl 17 dag före långfredagen, första maj, pingstafton, nationaldagen, midsommarafton, julafton och nyårsafton fram till i punkt e) angivna tidpunkter månadslönen
 270

Tillägg enligt punkterna a) och b) utgår ej samtidigt med tillägg enligt punkt c) och e).

d) Till anställd som utför ordinarie arbete under dag som för denne skulle utgjort ledighetsdag enligt gällande arbetstidsschema (utfyllnadstid) utgår ett särskilt tillägg per timme om månadslönen
 315

Anmärkning

Tillägg enligt denna punkt utgår ej till anställd som gör utfyllnadstid under tiden angiven i punkt e) nedan.

e) för arbete från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari, från kl 06.00 långfredag till kl 06.00 dagen efter annandag påsk, från kl 06.00 den 1 maj till kl 06.00 den 2 maj, från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 dagen efter pingstdagen, från kl 06.00 nationaldagen till kl 06.00 den 7 juni, från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 efterföljande måndag, från kl 06.00 julafton till kl 06.00 dagen efter annandag jul, om inte lokal överenskommelse träffas om annat

månadslönen

80

OB-ersättningarna utgår på den ordinarie lönen, varför det är viktigt att definiera vad som avses med begreppet ordinarie lön.

Med *ordinarie lön* avses grundlön och sådana individuella tillägg som har med den anställdes kvalifikationer att göra. Även rörliga lönedelar i form av premier, bonus eller liknande ingår i den ordinarie lönen. Undantag gäller för sådana rörliga lönedelar som förfaller till betalning endast en eller ett par gånger om året. Man kan alltså något förenklat säga att sådana personliga tillägg som den anställda uppbär för all arbetad tid och som betalas ut regelbundet vid varje avlöningsperiod ingår i underlaget för OB-ersättningen.

Tillägg som är knutna till det obekväma i att utföra arbetsuppgiften under vissa förhållanden – exempelvis värmetillägg, höjdtillägg eller smutstillägg – ingår inte i den ordinarie lönen. Det typiska för dessa tillägg är att de endast utbetalas då arbetsuppgifterna utförs under angivna förhållanden och inte under all tid.

De lokala parterna har möjlighet att komma överens om att en viss ersättning inte ska ingå i underlaget för OB-tillägg, även om den enligt en strikt tolkning borde ingå i underlaget. Förbunden är ense om att de lokala parterna bör visa försiktighet med att träffa denna typ av överenskommelser eftersom avtalets utformning vilar på att lönebegreppen tillämpas enligt här angivna principer.

En ersättningsform som utgör en blandform är vissa s.k. skiftledar-/arbetsledar-/produktionsledartillägg. Dessa är i och för sig personliga tillägg, vilket gör det naturligt att räkna in dem i underlaget. Om de bara utges då den anställda verkligen ”tjänstgör” som ledare, skulle de emellertid normalt inte ingå i underlaget för OB-ersättningar. Dessa ersättningar är emellertid knutna till att man under vissa tider fullgör en annan tjänst än den vanliga. Av detta skäl är parterna ense om att dessa tillägg ska ingå i underlaget om man inte lokalt är överens om något annat.

Ett OB-tillägg av lite speciellt slag är det som beskrivs i mom 1 d). Detta tillägg för inte schemalagda utfyllnadsskift tar inte fasta på under vilken tid ett visst arbete utförs utan på att den anställda inte i förväg (i sitt schema) fått reda på när arbetet ska utföras. Eftersom detta tillägg och de vanliga OB-tilläggen ersätter olika saker kan de också utgå samtidigt.

De beräknas dock var för sig på ”den ordinarie månadslönen”, vilket innebär att de inte beräknas ”på varandra”.

Avtal om allmänna anställningsvillkor - redaktionella förändringar

Anmärkningen i § 4 punkt B. övertid mom 1 stycke 3 ersätts med:

Produktionsövertid får ej förläggas till den tid som anges i § 5 mom 1 punkt e).

§ 6 mom 3 punkt d ersätts med:

för övertidsarbete från kl 17 dag före trettondagen, Kristi himmelsfärds dag och alla helgons dag till kl 06 dagen efter respektive helgdag samt från kl 17 dag före långfredagen, första maj, pingstafton, nationaldagen, midsommarafton, julafton och nyårsafton fram till i punkt e) angivna tidpunkter månadslön

70

§ 6 mom 3 punkt e) ersätts med:

För övertidsarbete från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari, från kl 06.00 långfredag till 06.00 dagen efter annandag påsk, från kl 06.00 den 1 maj till kl 06.00 den 2 maj, från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 dagen efter pingstdagen, från kl 06.00 nationaldagen till kl 06.00 den 7 juni, från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 efterföljande måndag, från kl 06.00 julafton till kl 06.00 dagen efter annandag jul månadslönen

60

Anmärkningen till § 6 mom 3 punkt e) ersätts med:

Anmärkning

För det fall tjänsteman bidrar till upprätthållande av driften och arbetar i produktionsprocessen och arbetarna i motsvarande produktionsprocess temporärt upprätthåller driften genom övertidsarbete under de tider som anges i punkt e) gäller följande. Tjänsteman erhåller ersättning för övertidsarbete med månadslön/50 under de tider som anges i punkt e), om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

Ersättning enligt denna anmärkning utgår ej samtidigt med ersättning enligt punkt § 6 mom 3 punkt e).

§ 12 mom 2 sjuklön stycke 3 punkten "ersättning för sådant förberedelse- och avslutningsarbete enligt § 4 A mom d) som är preciserat till tid och omfattning" utmönstras.

§ 12 kommentar till mom 2 "beräkning av sjuklön" stycke 4 utmönstras.

§ 14 mom 5 stycke 2 "ersättningar under uppehållstid" tas bort

ARBETSGRUPP HARMONISERING ATK-REGLER

Direktiv

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

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

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



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

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

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

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

Uppdrag

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

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

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

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



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

Bakgrund

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

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

Uppdrag

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

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

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

Arbetsgruppens arbete

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

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

