

**1.4.2004 - 31.3.2007**

**Kollektivavtal**

**mellan**

**Föreningen Sveriges Skogsindustrier**

**och**

**Svenska**

**Pappersindustriarbetareförbundet**

<b>Innehållsförteckning</b>	<b>Sid</b>
§ 1 Arbetsställen	3
§ 2 Avlöningsbestämmelser	4
1 Löneformer	4
2 Grundläggande principer för lönesättningen	4
3 Utbetalning av lön	7
4 Nyttillkommande arbetsuppgifter	8
5 Löneändringar vid förändrade förutsättningar	8
Kommentar	10
Inledning	10
Löneformer	111
Grundläggande principer för lönesättningen	122
Individuella tillägg och personliga löner	15
Arbetsorganisation/utbildning	166
Löneändringar vid förändrade förutsättningar	188
§ 3 Betalning vid omplacering och omflyttning	20
Kommentar	233
§ 4 Livsarbetstid	355
§ 5 Försäkringar	48
§ 6 Lokalavtal	49
Norm för lokalavtal	50
§ 7 Förhandlingsordning	53
§ 8 Giltighetstid	53
Bilaga 1 Facklig utbildning	55
Bilaga 2 Deltidsarbete	58
Bilaga 3 Entreprenörsfrågan	60
Bilaga 4 Bestämmelser för ålderspension	63
Förteckning över mellan parterna gällande avtal	70

Fel! Bokmärket är inte definierat.

# Kollektivavtal mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

## § 1 Arbetsställen

Avtalet gäller vid följande till Föreningen Sveriges Skogsindustrier anslutna arbetsställen:

Alstermo	Klippan	Pauliström
Aspa	Korsnäs	Rockhammar
Billingsfors	Kvarnsveden	Rottneros
Bäckhammar	Lagerfors	Skogshall
Bäckhammar Lignotech	Lessebo	Skoghall Akzo
Djupafors	Långasjönäs	Skoghall Noviant
Domsjö	Långasjönäs hygien	Skutskär
Domsjö Brux	Långed	Skåpafors
Edet	Långed-Stenqvist	Skärblacka
Figeholm	Lövholmen	Strömsbruk
Fiskeby	Munkedal	Strömsnäs Elite
Fors	Munksjö Hygien	Ställdalen
Frövifors	Munksjö JKG	Svanskog
Gruvön	Munksund	Säfte
Grycksbo	Möln dal	Timsfors Lagamill
Grycksbo Black & White	Mönsterås	Utansjö
Grycksbo Munktell Filter	Mörum	Vaggeryd
Hallsta	Norrköping Braviken	Vallvik
Hammarby	Norrköping Fiberweb	Wargön
Husum	Norrsundet	Wargön Lignotech
Hylte	Norrsundet Fortek	Vifstavarv
Håfreström	Nyboholm	Värö
Iggesund	Nymölla	Väja
Inland	Nymölla Pigments	Åmotsfors
Karlsborg	Nättraby	Örebro Kartong
Katrinesfors	Obbola	Örebro Pappersbruk
Kisa AbsorBest	Ortviken	Östrand

## **§ 2 Avlöningsbestämmelser**

### **1 Löneformer**

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

### **2 Grundläggande principer för lönesättningen**

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

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

Samma principer skall gälla för kvinnor och män.

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

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

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

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

### *Anmärkning*

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

### **3 Utbetalning av lön**

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

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

#### ***Protokollsanteckningar***

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

- c) Övergång till ny avlöningsrutin föranleder icke något krav på ersättning från arbetstagarparten.

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

#### **4 Nyttillkommande arbetsuppgifter**

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

#### **5 Löneändringar vid förändrade förutsättningar**

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

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

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

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

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

## **Kommentar**

Gemensam kommentar till de nya avlöningsbestämmelserna.

### **Inledning**

I tidigare riksavtal var konkreta lönebestämmelser de kanske allra viktigaste reglerna överhuvudtaget. Grundsynen var att arbetsuppgifterna som sådana skulle värderas och prissättas i enhetliga tabeller och system. Till hjälp i detta arbete fanns olika metoder för arbetsvärdering. Reglerna var till sin natur opersonliga och byggde på att betalningen fastställdes för arbetet ifråga och utgick med samma belopp oavsett vem som utförde arbetet och hur det utfördes. Lokalt mötte man ofta dessa problem med att införa olika typer av ackord för att få en koppling mellan prestation och betalning.

Efterhand kunde förbunden konstatera, att denna typ av regler spelat ut sin roll i riksavtalet. De lokala avtalen utformades alltmer utan anknytning till reglerna i riksavtalet, varför dessa togs bort ur avtalet. Kvar blev endast vissa texter om arbetarnas indelning i lönegrader och en del regler om beräkning av lön per timme.

Sedan dess har lönesystemen i de lokala avtalen utvecklats ytterligare med inslag av olika former av individanknutna ersättningar i kombination med bakomliggande graderingsplaner. Utvecklingen har påskyndats av den tekniska och strukturella utvecklingen inom branschen med därav följande krav på personlig utveckling och kunskapsbreddning hos personalen.

Avsikten med de nya bestämmelserna är att dessa skall tjäna som stöd och vägledning i det lokala lönesättningsarbetet.

## **Löneformer**

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

Man kan säga att texten utgör en anpassning till rådande förhållanden ute på företagen.

Detta betyder också att de lokalt överenskomna löneformerna gäller intill dess parterna kommer

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

### **Grundläggande principer för lönesättningen**

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

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

För driftsbefattningarna torde det mestadels vara naturligt att vid utformningen av den grundläggande lönedifferentieringen utgå från de krav som måste ställas på innehavarna av de olika befattningarna. Befattningskraven skall ju uppfyllas av ett antal personer som vid olika tidpunkter skall fullgöra samma arbetsuppgifter.

För att nå flexibilitet i arbetsorganisationen och dessutom möjliggöra en utveckling i arbetet för de

anställda har det sedan länge förekommit lokala system med avsikt att stimulera mångkunnighet.

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

På senare tid har det blivit allt tydligare att den eftersträvade mångkunnigheten - vilken i sig skapar flexibilitet i organisationen - måste kombi-  
neras med ett djupkunnande hos vissa personer inom de olika avsnitten av verksamheten. En viktig och samtidigt mycket svår uppgift är att skapa balans mellan dessa olika önskemål vid lönesättningen.

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

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

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

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

individanpassade inslag för att tillgodose tidens krav.

## **Individuella tillägg och personliga löner**

Ett komplement till den traditionella lönegradsindelningen är möjligheterna till individuella tillägg och personliga löner. Behovet av sådana kompletteringsregler torde successivt öka allteftersom kraven på kompetensutveckling hos personalen stiger.

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

Att använda individuella tillägg i detta syfte har förekommit tidigare på många håll i branschen. Skrivningarna i den nya texten är snarast att se som en anpassning av riksavtalets regler till redan existerande förhållanden ute på företagen.

Ett annat inslag i samma riktning är reglerna om möjligheter till personlig lönesättning för vissa arbetare. Bestämmelserna tar närmast sikte på arbetare med uppgifter som ligger nära tjänstemannaområdet, för vilka den vanliga lönegrads-

indelningen kan vara ett alltför trubbigt instrument. Tanken är att avtalet skall erbjuda motsvarande möjligheter till personlig lönesättning, som för dessa grupper finns på andra avtalsområden.

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

### **Arbetsorganisation/utbildning**

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

Typiska krav på en modern arbetsorganisation brukar vara:

- korta beslutsvägar med inriktning på att var och en kan sitt område, utrustas med nödvändiga befogenheter och tar sitt personliga ansvar
- lättanpassad till varierande förhållanden, personalen kan olika uppgifter och kan därmed ersätta varandra vid frånvaro
- en lärande organisation med kontinuerlig kompetensutveckling som omfattar alla anställda och därmed bidrar till en effektiv produktion med goda arbeten

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

Utbildning i olika former blir allt viktigare för en industri som står i ständig förändring. För att få full effekt av de möjligheter ett lönesystem med individuell utveckling ger, är det väsentligt att

personalen ges möjlighet till sådan utbildning som är nödvändig för att de enskilda skall fylla de krav som en arbetsorganisation i kontinuerlig utveckling kräver.

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

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

### **Löneändringar vid förändrade förutsättningar**

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

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

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

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

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

## **§ 3 Betalning vid omplacering och omflyttning**

### **Mom 1**

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

### **Mom 2 Omplacering**

Med omplacering avses varaktig förflyttning till annan befattning eller annat arbete. Avsikten är att förändringen skall bli stadigvarande.

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

Sker omplacering till befattning/arbete med lägre lön, betalas till arbetare med minst 2 års obruten anställning vid företaget - förutom eventuella

upplärningstillägg och inkörningstillägg - ett personligt tillägg (omplaceringstillägg) motsvarande skillnaden mellan arbetarens månadslön i den gamla och månadslönen i den nya befattningen.

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

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

### **Mom 3 Omflyttning**

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

Sker omflyttning till högre betald befattning/arbete utgår ett tillägg motsvarande skillnaden mellan den

högre månadslönen och den ordinarie månadslönen dividerad med 175 för de timmar arbetet avser.

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

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

### *Anmärkning*

- 1 Vid förflyttning av personal skall eftersträvas att omflyttningar av längre varaktighet än 4 veckor undviks.
- 2 Förflyttning till annan befattning/annat arbete som föranleds av konjunktur- eller marknadsbetingad driftsförändring med därav följande ändringar i skiftgång, betraktas som omflyttning i den mån förflyttning icke avses bli varaktig.

# Kommentar

**Förbundsparternas gemensamma kommentar till de mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet överenskomna avtalsreglerna rörande betalning vid omplacering och omflyttning av arbetstagare.**

## Inledning

De nu överenskomna reglerna om betalning vid omplacering och omflyttning avser icke att göra ändring i de gällande betalningsreglerna. Avsikten är i stället att komplettera avtalet med regler för de fall då arbetstagare blir förflyttad till annan befattning där lägre lön utgår.

Under senare år har avtalet haft vissa regler rörande förflyttning av varaktig karaktär, medan regler saknats för tillfälliga förflyttningar till lägre betalda arbeten. De nu överenskomna reglerna avser såväl varaktiga som tillfälliga förflyttningar och innebär samtidigt en ny betalningsprincip vid varaktiga förflyttningar (se nedan).

De särskilda reglerna för betalning vid förflyttning av personal är uppdelade i två avsnitt. Bakgrunden härtill är att motiven för inkomstutfyllnad vid varaktig förflyttning, *omplacering*, till annan befattning med lägre lön icke varit desamma som gällt beträffande tillfällig förflyttning, *omflyttning*.

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

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

## Mom 1

Det ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om betalningsregler vid omplacering och omflyttning. Bestämmelserna i mom 2 och 3 skall dock gälla om icke annan lokal överenskommelse träffas. Bättre villkor, som eventuellt tillämpas enligt gällande lokal praxis, är icke avsedda att försämrats till följd av föreliggande förbundsöverenskommelse. Inget hindrar heller de lokala parterna att komma överens om t ex schablonregler av innebörd att omflyttningstillägg skall utgå först då utfyllnaden uppgår till ett visst lägsta krontal eller tidsrymden överstiger ett visst antal timmar.

Vid vissa företag har under hand utvecklats olika lokalt anpassade regler rörande omplacering eller omflyttning av personal. En anpassning av föreliggande centralt överenskomna betalningsregler till de vid företagen gällande lönesystemen bör ske genom lokala överenskommelser, så att en så smidig och enhetlig tillämpning som möjligt kan uppnås. De centrala reglerna får härvid betraktas som riktlinjer, vilka är avsedda att innebära en normering av en inom branschen hittills varierande

praxis i fråga om villkoren vid omplacering respektive omflyttning.

## **Mom 2 Omplacering**

*St 1* Reglerna inleds med en definition av begreppet omplacering. Som framgår av denna krävs, för att en omplacering skall föreligga, att omflyttningen till den nya befattningen är avsedd att bli *stadigvarande*, d v s att vederbörande erhåller en ny *ordinarie* arbetsuppgift.

*St 2* Vid omplacering är huvudregeln att den för den nya befattningen gällande lönen skall tillämpas. Någon ändring av hittillsvarande praxis i denna del har således ej genomförts.

*St 3* De nu antagna betalningsreglerna beträffande omplacering markerar behovet av en fast rutin för behandlingen av dessa fall. Varje beslut om omplacering bör således kunna grundas på ett underlag som möjliggör bästa möjliga anpassning mellan tillgänglig personal och arbetsuppgifterna ("rätt man på rätt plats"). Det krav om två års anställningstid som gäller som förutsättning för omplaceringstillägg ger utrymme för ifrågavarande bedömning. Omplacering under de två första anställnings-

åren kan således äga rum utan att de särskilda betalningsreglerna träder i tillämpning.

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

Skulle månadslönen för den nya befattningen respektive det nya arbetet vara lägre än vederbörandes månadslön i den gamla befattningen/det gamla arbetet, skall ett personligt tillägg (s k omplaceringstillägg) motsvarande skillnaden mellan de båda månadslönerna utgå. Syftet med denna utfyllnadsbetalning är att omplacering icke skall leda till inkomstminskning.

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

Tillämpas lokala upplärnings- eller inkörnings-tillägg för nyanställd personal på vissa befattningar skall sådana tillägg även vara aktuella vid omplaceringsfall. Effekten av dylika tillägg vid sidan av

ett omplaceringstillägg får dock icke bli att vederbörande uppnår högre förtjänst än han gjort i sin tidigare befattning/sitt tidigare arbete. Sker omplacering till en nyinrättad befattning/ett nyinrättat arbete fastställs betalningen för den nya befattningen/det nya arbetet i vanlig ordning genom förhandlingar. Resultatet av jämförelsen mellan arbetstagarens aktuella månadslön och den för den nya befattningen/det nya arbetet fastställda månadslönen blir därefter avgörande för huruvida omplaceringstillägg skall utgå eller ej.

I det fall en arbetstagare omplaceras till annan befattning i samband med återinträde i arbete efter längre tids frånvaro, d v s mer än ett kvartal (exempelvis med anledning av militärtjänst, havandeskap eller långtidssjukdom) skall förtjänstjämförelsen enligt st 3 i omplaceringsreglerna göras med utgångspunkt från arbetstagarens månadslön före frånvarons början ökad med eventuella lönehöjningar i ifrågavarande befattning/arbete under frånvaron. Den på detta sätt konstruerade lönenivån jämförs med månadslönen i den nya befattningen/det nya arbetet inklusive eventuella lönehöjningar under den period vederbörande varit frånvarande. Den eventuella

skillnaden mellan lönenivåerna utgör omplaceringstillägget.

Vid fall av upprepade omplaceringar har förbundsparterna enats om en tillämpningsregel som innebär att förtjänstjämförelsen skall ske med utgångspunkt från månadslönen i den ursprungliga befattningen/arbetet med hänsynstagande till eventuella lönehöjningar under mellantiden om denne vid tidpunkten för den nya omplaceringen åtnjuter omplaceringstillägg. Denna regel innebär dels att arbetstagarens förtjänstläge skyddas mot en nedtrappning via ett flertal omplaceringar, dels att man undviker att omplaceringstilläggen verkar bestämmande för nya högre förtjänstlägen.

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

*St 4* Eftersom omplaceringstillägget i första hand skall vara ett skydd mot direkt inkomstminskning i samband med en omplacering gäller som huvudregel att höjning av lönesatserna för det nya arbetet skall medföra en reduktion av tillägget. Tanken är

att betalningen för det nya arbetet med tiden skall växa ikapp den betalning som utgått i det gamla arbetet. Ett viktigt undantag från denna huvudregel avser emellertid de generella lönehöjningar som skall utgå enligt de centrala uppgörelserna. Dessa höjningar skall ej medföra en reduktion av tillägget.

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

### ***Anmärkning***

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

## Mom 3 Omflyttning

*St 1* Enligt definitionen av begreppet omflyttning skall det förhållande som orsakar förflyttningen vara av *tillfällig* natur. Någon förändring av vederbörandes ordinarie arbetsplacering skall alltså icke vara avsedd. Förflyttningens karaktär av tillfällig förändras emellertid icke enbart därför att den skulle vara under längre tid. Detta gäller exempelvis förflyttning till annan befattning/annat arbete på grund av sjukdom, militärtjänst eller dylikt. Det är således avsikten med förflyttningen som är avgörande.

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

För att en omflyttning skall anses ha ägt rum och därmed de särskilda betalningsreglerna aktualiseras krävs att arbetstagaren förflyttas till en annan befattning eller annat arbete. Det måste alltså vara fråga om verklig förflyttning. Reglerna gäller sålunda icke för det fall att en befattning eller ett arbete förändras så att förtjänstmöjligheterna på ett eller annat sätt försämras, t ex vid löneförändringar vid förändrade förutsättningar enligt kollektivavtalet, ändringar av kraven i en arbetsvärderad befattning etc.

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

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

föreligger mellan befattningarna/arbetena. Det är sålunda den faktiska förtjänstnivån som är avgörande. En förutsättning för att omflyttnings-tillägg skall utgå är dock att omflyttningen sker till en befattning eller ett arbete, där möjligheterna för arbetstagaren att uppnå tidigare förtjänstläge är mindre.

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

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

Vid successiva omflyttningar, d v s när en omflyttad arbetstagare utan att ha återgått till sin

ordinarie befattning/sitt ordinarie arbete flyttas till ytterligare en ny befattning/nytt arbete, är utgångspunkten för lönejämförelsen förtjänstläget i den ordinarie befattningen/det ordinarie arbetet.

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

Observera att frågan om omflyttningstillägg endast är aktuell då någon flyttar till en högre betald befattning. Vid omflyttning till lägre betald befattning utgår den ordinarie lönen ograverad.

*St 4* Vid arbetsställena finns ett antal innehavare av flera befattningar/arbeten respektive av reservpersonal och s k ersättare. För den förstnämnda gruppen rör det sig om befattningar/arbeten, vilka innefattar en planerad förflyttning mellan olika arbetsuppgifter och en med hänsyn härtill uppgjord betalning. Även beträffande reserver och ersättare träffas individuella överenskommelser, som avser att kompensera olägenheter förenade med förflyttning. Såsom framgår av st 4 i betalningsreglerna vid omflyttning skall dessa ej äga tillämpning i de här ovan angivna fallen. (Jfr även vad ovan sagts under mom 3 st 1.)

## *Anmärkning*

1. Denna anmärkning var ursprungligen kopplad till ett stycke i överenskommelsen som numera utgått. Anmärkningen skall ses som en påminnelse om att omflyttningar till sin natur är tillfälliga och relativt kortvariga förflyttningar från den ordinarie befattningen. Om man befarar att förändringen får längre varaktighet bör man i stället överväga en omplacering.
2. Avsikten med denna anmärkning, som framförallt tar sikte på skiftarbete, är att påvisa att förändringar i skiftgång, som beror på konjunktur- eller marknadsbetingade driftsförändringar, naturligen kan betraktas som omflyttningar, även om de pågår längre tid än 4 veckor. Avgörande för bedömningen huruvida dessa förändringar skall betraktas som omflyttning eller omplacering blir närmast frågan om hur tillfällig man anser förändringen vara.

## **§ 4 Livsarbetstid**

Förbunden noterar att ett mindre antal lokala överenskommelser om arbetstidsförkortning träffats till följd av 1998 års förbundsöverens-

kommelse. Dessa prolongeras med de nya värden som följer av förbundsöverenskommelsen 2004 såvida inte de lokala parterna är överens om att införa arbetstidskonton enligt denna paragraf.

I övrigt gäller reglerna om arbetstidskonton nedan.

## **Arbetstidskonton**

### **Mom 1**

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla anställda.

### **Mom 2**

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

Avsättningarna utgör för 2004 3,0 procent, för 2005 3,0 procent och fr o m 200 3,5 procent av löneunderlaget enligt nedannämnda preciseringar.

I löneunderlaget ingår:

- \* ordinarie månadslön inklusive premie
- \* tillägg för arbete på obekvämlig arbetstid (OB-tillägg)
- \* tillägg för icke schemalagd utfyllnadstid
- \* andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under ordinarie tid
- \* ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet, exempelvis permission och betald ledighet enligt förtroendemannalagen
- \* sjuklön
- \* ersättningar som under året utbetalats enligt detta moment

I löneunderlaget ingår inte:

- \* övertidsersättning, vilket i sig beror på att arbetstidskontot är till för att täcka lönebortfall vid minskning av den ordinarie arbetstiden
- \* beredskapsersättning och andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under övertid
- \* semesterlön och semesterersättning. Detta sammanhänger med att avsättningen är en rörlig lönedel och att semesterlön respektive semesterersättning utges med 0,54 % av

avsättningen per betald semesterdag. Eftersom semesterlönen – förutom semestertillägget – består av månadslön som utgår under semestern görs avdrag från årslönesumman med 4,6 % av månadslönen per betald semesterdag. I normalfallet är således avdraget  $25 \times 4,6 \% \times$  månadslönen.

## **Kommentar**

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

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

### **Mom 3**

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

### **Mom 4**

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

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

### ***Anmärkning***

Parterna har noterat, att de anställdas val av betald ledig tid ökat väsentligt under perioden 1998-2003. Under samma period har framförallt valet av pensionsavsättningarna minskat.

I avsikt att skapa bättre balans mellan de alternativ systemet erbjuder är parterna ense om följande:

1. Fr o m det val som genomförs 2005 har de anställda rätt att fördela sitt tillgodohavande mellan flera alternativ.
2. I avsikt att stimulera valet av pensionsavsättningar ska företagen fr o m det val som genomförs 2005 tillföra 10 % utöver den del av det avsatta beloppet som den anställde använder till pensionspremie och fr o m det val som genomförs 2006 tillföra ytterligare 10 % av den del av det avsatta beloppet som används på detta sätt.

(Detta innebär att fr o m valet 2006 och tillsvdare är företagens särskilda tillskott 20 % på det avsatta belopp som används till pensionsavsättning)

## Mom 5 Förhållandet avsättning – tid

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

År	Värde	40-tim/v	38-tim/v	36-tim/v
2005	3,0 %	54 tim	51 tim	48 tim
2006	3,0 %	54 tim	51 tim	48 tim
2007	3,5 %	63 tim	59,5 tim	56 tim

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

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

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

Efterhand som avsättningarna ökar har parterna valt att rekommendera följande tillämpning av

bestämmelsen om reduktion på grund av omfattande ledighet.

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

Detta innebär exempelvis 6 timmar för 2004 (fullt intjänande 48/54 tim) respektive 7 timmar 2007 (fullt intjänande 56/63 tim) för varje frånvaroperiod om 200 timmar under intjänandeåret. Den föreslagna modellen bygger på att bibehålla de frånvarogränser som fordrades för att leda till reduktion av ledigheten då systemet infördes.

## **Mom 6 Betalning under ledig tid**

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

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

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

### Exempel

Följande exempel belyser reglernas principiella innebörd:

1. Om två personer i skiftarbete med fullt intjänande motsvarande 3,0 procent har samma lön och OB-ersättningar m m under intjänandeåret, erhåller de lika stora avsättningar till kontot. Om dessa personer kommer överens med arbetsgivaren om att ta ut tre lediga dagar under älgjaksveckan blir ersättningen per dag lika stor för var och en. Detta oavsett om den ene skulle arbetat tre förmiddagsskift och den andre tre nattskift.

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

## **Mom 7 Förläggning av ledig tid**

Förläggning av begärd ledig tid sker genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Huvudregeln är att såväl verksamhetens krav som den anställdes önskemål skall beaktas.

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

Om den anställde önskar vänta med besked om uttag av begärd ledighet innebär det en ökad risk att arbetsgivaren får svårigheter att tillmötesgå kravet på önskemål om ledighetens förläggning.

Det är ej förenligt med avtalets innehåll att arbetsgivaren vid upprepade tillfällen meddelar att önskemål om förläggning av begärd ledighet ej kan tillgodoses och att den anställde därigenom inte kan få ut intjänad ledighet under året.

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

## Sjukdom i samband med överenskommen ledig tid

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

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

## *Anmärkning*

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

## **Mom 8 Avsättning till pensionspremie**

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

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

inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och FORA.

### *Anmärkning*

Bestämmelser rörande pensionsreglernas innehåll finns i bilaga 4.

## **Mom 9 Kontant utbetalning**

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

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

## **§ 5 Försäkringar**

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

av arbetsgivareföreningen och landsorganisationen senast överenskomna lydelsen.

- 1 Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och avgångs-  
bidragsförsäkring (AGB).
- 2 Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) och  
Avtalspension SAF/LO.
- 3 Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA).

## **§ 6 Lokalavtal**

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

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

# Norm för lokalavtal

## Lokalavtal vid fabriken

.....ingånget mellan  
.....på ena sidan  
samt Svenska Pappersindustriarbetareförbundets  
avdelning nr ..... på andra sidan,  
med för parterna bindande verkan, sedan avtalet i  
sin helhet godkänts även av parternas förbunds-  
organisationer.

### § 1

Kollektivavtalen mellan Föreningen Sveriges  
Skogsindustrier och Svenska Pappersindustri-  
arbetareförbundet gäller vid fabriken.

### § 2

#### Ordinarie arbetstid

Vid fabriken tillämpas följande arbetstider:

#### I Kontinuerligt arbete

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

Arbetstiden per helgfri arbetsvecka utgör från och med den.....timmar.

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

## **II Intermittent arbete**

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

Arbetstiden per helgfri arbetsvecka utgör från och med den.....timmar.

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

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

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

Måndag-fredag	Arbetstid.....
	Måltidsraster.....

(Lördag)

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

### § 3

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

### § 4

## Övriga bestämmelser

---

Detta avtal gäller från och med den .....  
och under samma tid som det mellan förbunden  
senast träffade, för arbetsplatsen gällande riks-  
avtalet med de ändringar under avtalstiden som  
följer av den senaste prolongationsöverens-  
kommelsen.

## **§ 7 Förhandlingsordning**

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

### *Protokollsanteckning*

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

## **§ 8 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2004 till  
och med den 31 mars 2007.

## ***Anmärkning***

Part äger senast den 30 november 2005 säga upp detta avtal vad avser tredje avtalsåret. Tidplan för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalet bilaga A § 5.

Stockholm den 18 mars 2004

## **Föreningen Sveriges Skogsindustrier**

Marie S Arwidsson  
Göran Swanström

## **Svenska Pappersindustriarbetareförbundet**

Sune Ekbåge  
Lennart Olovsson

## **Bilaga 1 Facklig utbildning**

### **Särskild överenskommelse rörande utnyttjande av tid för facklig utbildning**

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

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

Det sålunda framräknade timantalet skall, i enlighet med ett av Pappers utformat program, användas till facklig utbildning med särskild hänsyn till den fackliga verksamheten vid företaget ävensom facklig utbildning i övrigt i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och anställda

enligt lag och avtal samt de ekonomiska och tekniska betingelserna för företagens utveckling.

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

### **Kommentar**

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

Det ankommer på avdelningen att regelbundet på sätt varom lokal överenskommelse träffats redovisa vilka som deltagit i utbildning. Utbetalning av ersättning för utbildningen sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle närmast efter respektive

redovisning. Det förutsätts härvid att redovisningen sker vid sådan tid att ersättningarna kan behandlas i samband med den ordinarie löneredovisningen.

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

Stockholm i december 1986

**Sveriges Skogsindustriförbund**

Göran Swanström

**Svenska Pappersindustriarbetareförbundet**

Ingvar Jansson

## **Bilaga 2 Deltidsarbete**

### **Överenskommelse om deltidarbete**

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

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

Den deltidanställda skall informeras om dessa bestämmelser - liksom om de övriga anställningsvillkor - som gäller vid deltidarbete. Där så är

praktiskt möjligt och i fall där den anställde så önskar skall arbetstiden för den deltidsanstälde bestämmas så att den anställde blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

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

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

## **Bilaga 3 Entreprenörsfrågan**

### **Rekommendation i entreprenörsfrågan**

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

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

Sveriges Skogsindustriförbund och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet bekräftar härmed 1964 års deklARATION.

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

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

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

2. Exempel på arbeten där särskilda skäl motiverar anlitan av entreprenörer är större nybyggnader, ombyggnader och därmed jämförliga reparationer samt maskininstallationer. Ett annat exempel är utpräglat specialistarbete, som förekommer endast under begränsad del av året. Vidare konstaterar förbunden att det inte är möjligt att dimensionera

serviceavdelningar - underhållstjänsten - så att de helt kan täcka manskapsbehovet vid toppbelastningar t ex i samband med helgstopp, semesterstopp och särskilda stopp för reparationer liksom vid maskinhaverier. Även i sådana sammanhang måste man därför fortsättningsvis räkna med ett visst behov av att anlita entreprenörer.

3. En tillämpning av industriförbundsprincipen underlättas om egna specialister utanför driften används för utförande av arbete vid närbeläget arbetsställe inom företaget. Vidare borde det vara uteslutet att de anställda ställde svårigheter beträffande sin avtalsenliga skyldighet att på anfordran utföra övertidsarbete.

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

## **Bilaga 4 Bestämmelser för ålderspension**

### **§ 1 Bestämmelser för ålderspension**

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

### **§ 2 Pensionsålder och pensionens storlek**

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

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

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

## *Anmärkning*

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

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

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

För anställd som önskar utnyttja det avsatta beloppet till pensionering före den ordinarie pensionsåldern gäller att pensionen skall utges med samma månatliga belopp för alla månader fram till den ordinarie pensionsålderns inträde.

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

### § 3 Återbetalningsskydd

Den anställde kan välja återbetalningsskydd för ålderspensionen. Återbetalningsskydd innebär att ålderspensionens värde vid den försäkrades dödsfall utbetalas i form av pension till förmånstagare enligt § 5. Värdet är för

- \* traditionell försäkring: ålderspensionsvärde redovisat enligt Finansinspektionens föreskrifter
- \* fondförsäkring: 100 procent av fondandelarnas värde.

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

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

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

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

Närmare beskrivning av återbetalningsskyddet framgår av försäkringsgivarens/förvaltarens bestämmelser.

## § 4 Värdebesked

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

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

## § 5 Förmånstagare

### *Generellt förordnande*

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

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

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

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

- har eller har haft eller väntar barn tillsammans

*eller*

- tidigare har varit gifta med varandra eller levt samman i registrerat partnerskap

*eller i vart fall*

- stadigvarande sammanbott sedan minst sex månader.

*Särskilt förordnande*

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

- a) make/registrerad partner eller tidigare make/registrerad partner
- b) sambo eller tidigare sambo

c) barn/styvbarn/fosterbarn till den försäkrade eller till någon person enligt a) eller b).

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

Saknas förmånstagare görs ingen utbetalning.

## **Förteckning över mellan parterna gällande avtal**

- 1 Samverkansavtalet, inklusive avtal om förslagsverksamhet i sin senaste lydelse fr o m 1 juli 2004.
- 2 Avtalet om allmänna anställningsvillkor i senaste lydelse fr o m 2004..
- 3 Avtalet om lönestatistik av den 24 juni 1998.
- 4 Överenskommelse om arbetsgivarens inkassering av fackföreningsavgift (1971).
- 5 Arbetsplatsförlagd utbildning av den 10 januari 1994.
- 6 Åtgärder rörande kompetensutveckling och rekrytering av den 13 december 1994.
- 7 Riktlinjer rörande kompetensutveckling av den 4 januari 1998