

**ÖVERENSKOMMELSE  
mellan**

**Föreningen Sveriges Skogsindustrier**

**och**

**Sveriges Civilingenjörersförbund**

Gällande avtal prolongeras för tiden 1 februari 2001 - 31 mars 2004 med nedan angivna ändringar och tillägg.

Anmärkning

Part äger senast 31 oktober 2002 säga upp detta avtal vad avser tredje avtalsåret. Tidplan för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalet bilaga A § 5.

Stockholm den 7 februari 2001

Föreningen Sveriges Skogsindustrier

Sveriges Civilingenjörersförbund

## **A. 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, 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 skall således stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den skall 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 skall bidra till en önskad lönestruktur för civilingenjörsggruppen, 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 civilingenjörsggruppen behandlas efter sina egna förutsättningar vad avser lönestrukturen.

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

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnaderna som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper skall gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre medlemmar och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper skall också gälla oavsett karriärväg för såväl experter/specialister som för linjechefer.

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

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

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

Kompetensutvecklingsavtalet skall 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 skall 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 klarlägga vilka behov och förväntningar som skall 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 kompetensutvecklingsavtalet.

Kompetensutveckling, som leder till ökad kompetens hos den enskilde individen, skall 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 skall 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).

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Eventuella omotiverade löneskillnader skall elimineras i samband med den löneöversyn som genomförs enligt punkt 6.2.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen.

## **6. Löneökningar**

### *6.1 Lokal pott*

För vart och ett av de tre åren, avsätts följande lönepotter per den 1 februari 2001 2,2 procent,  
per den 1 februari 2002 1,7 procent,  
per den 1 mars 2003 1,6 procent  
av de fasta kontanta lönerna för civilingenjörgruppen per den 31 januari 2001 och 2002 och per den 28 februari 2003.

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

### *6.2 Löneöversyn*

I samband med varje lönerevision genomför också de lokala parterna en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att för civilingenjörgruppen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i civilingenjörgruppen 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 skall genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

### *6.3 Låg löneökning*

Om en CF-medlem haft ogynnsam löneutveckling skall 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 skall 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 Skogsindustrierna-CF.

Lönenämnden består av två representanter för Skogsindustrierna, två representanter för CF och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden skall besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för vart och ett av de tre åren, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar skall beaktas.

## **B. ARBETSTID**

### **Livsarbetstid**

Lokal överenskommelse kan träffas om förkortad livsarbetstid (årsarbetstid och pensionspremie) inom de utrymmen som framgår av punkt 2 nedan. Träffas inte lokal överenskommelse senast den 30 september 2001 gäller följande.

1. Individuella arbetstidskonton inrättas för alla anställda från 2001-02-01.
2. Till varje arbetstidskonto avsätts år 2002-01-31 0,5 %, år 2003-01-31 1 % och år 2004-01-31 1,5 % av den anställdes lön (ej semesterlön/semesterersättning) under respektive år.  
Parterna är ense om att avsättningar enligt denna punkt skall anmälas som pensionsmedförande lön enligt ITP-planen.

### Anmärkning

*I löneunderlaget ingår ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet.*

3. Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.
4. Möjligheten att öka tidsangivelserna i § 4 avsnitt B mom 2 i avtalet om Allmänna anställningsvillkor utökas med sådan ledig tid som uttas enligt punkt 3.
5. Systemet med individuella arbetstidskonton är fullt utbyggt fr o m 2004-02-01 med 1,5 % per år om inte de centrala parterna överenskommer om annat.

#### Anmärkning 1

Uttag enligt punkt 3 kan göras fr o m 2002-02-01. Den anställde bestämmer hur uttag skall ske. Bestämmer den anställde att uttaget skall ske som betald ledig tid skall ledigheten utläggas efter överenskommelser med arbetsgivaren.

#### Anmärkning 2

Om den anställde vid varje avtalsårs utgång fr o m 2004-01-31 efter avsättning av 1,5 % har en större tillgång än som motsvarar 1,5 % skall den överskjutande delen enligt den anställdes val utges till denne antingen som pensionspremie eller som kontant lön.

#### Anmärkning 3

Skulle avtalet sägas upp och därmed upphöra gälla 2002-02-28 utgår punkt 5 och avsättning utöver 1,0 % är en oreglerad fråga.

#### Avtalstext och övriga bestämmelser rörande dessa arbetstidsregler

De bestämmelser som erfordras skall utformas av en partsgemensam arbetsgrupp. Bestämmelserna skall vara slutligt utformade senast den 30 september 2001. Vid oenighet mellan parterna skall bestämmelserna i Industriavtalet bilaga A §§ 4-6 tillämpas.

### **Avtalet om allmänna anställningsvillkor**

#### **§ 6 Övertidskompensation**

§ 6 Mom 2, 3:e stycket utgår och ersätts med följande:

En sådan överenskommelse skall vara skriftlig och skall avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och den anställde inte överenskommer om annat. Sådan annan överenskommelse kan inför varje nytt semesterår omförhandlas.

Tillägg av ny mening till mom 2 sista stycket:

Efter underrättelse enligt ovan, skall arbetsgivaren, om den fackliga organisationen så begär, uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

§ 6 Mom 2 Anmärkning 1:a stycket ändras till:

Överenskommelse enligt detta moment kan träffas med sådana anställda ..... arbeta på övertid.

## **C. ARBETSMILJÖFRÅGOR**

### **Direktiv till arbetsgrupp**

Parterna är överens om vikten av ett aktivt arbete med arbetsmiljöfrågor, särskilt inom det psykosociala området samt att arbetsmiljöarbetet på företaget ska präglas av en helhetssyn.

Parterna är därför överens om att i en partsgemensam arbetsgrupp inventera de arbetsmiljöproblem, som särskilt kan relateras till tjänstemännen enligt ovan. Därvid ska särskilt studeras bl a arbetsorganisationens, arbetstidernas och chefsutbildningens betydelse för en god arbetsmiljö. I detta sammanhang studeras chefernas möjlighet att i praktiken fullgöra sitt arbetsmiljöansvar.

Arbetsgruppen ska därutöver genom företagsbesök belysa det arbete, som bedrivs i företagen inom detta område. Gruppen kan samverka med externa resurser på området.

Arbetet ska utmynna i en rapport med syftet att sprida kunskap om faktorer, som kan utgöra orsaken till psykosociala problem samt förslag till åtgärder, som kan befrämja en god arbetsmiljö samt hur parterna gemensamt kan följa arbetsmiljöutvecklingen.

Arbetet ska vara slutfört senast den 1 juni 2002.

## Förhandlingsprotokoll Massa/Papper

<b>Art:</b>	Förbundsförhandling
<b>Parter:</b>	Föreningen Sveriges Skogsindustrier Sveriges Civilingenjörersförbund
<b>Tid:</b>	5 februari 2001-02-05
<b>Plats:</b>	Stockholm
<b>Ärende:</b>	Tillämpning av reglerna om livsarbets tid

---

**§ 1** I samband med införande av regler om livsarbets tid är parterna ense om följande:

### 1. Livsarbets tidsreglerna

Parterna är överens om att frågor om arbetstidsförkortning bör hanteras av de avtalslutande parterna. Det är dessa som kan bedöma förutsättningarna i olika branscher och de former som är mest ändamålsenliga för att tillgodose olika intressen.

Ett betydande mått av individuellt val rörande alternativa former att disponera ett visst utrymme är eftersträvansvärt och mycket uppskattat.

Reglerna rörande livsarbets tid med tillhörande avsättningar till s k arbetstidskonton fyller ovan angivna syften.

Vid eventuellt ytterligare möjligheter för den enskilde till arbetstidsförkortning är parterna ense om att en utbyggnad av livsarbets tidsreglerna i så fall skall användas.

Frågan om att lagstifta om kortare arbetstid är fortsatt aktuell. Motivet härför är bl a att det inte gått att uppnå överenskommelser om arbetstidsförkortning på många avtalsområden.

Skogsindustrierna och CF är ense om att den möjlighet till arbetstidsförkortning som följer av livsarbets tidsreglerna skall ses som ett sätt att i förväg uppfylla innehållet i en eventuell kommande lagstiftning. Om så inte vore fallet skulle massa- och pappersindustrin tvingas till ytterligare arbetstidsförkortning enligt lag utöver den förkortning man redan avtalat om.



Parterna utgår från att en eventuellt kommande lagstiftning blir dispositiv på ett sådant sätt att livsarbetsstidsreglerna utgör ett godkänt sätt att uppfylla lagens villkor. Om så blir fallet har parterna kvar avgörandet i vilka former och i vilken takt man kan enas om att gå vidare i arbetstidsfrågan så snart det utrymme som avsatts inom livsarbetsstidsreglerna uppgår till minst den förkortning som redan en kommande lag kan komma att föreskriva.

Eftersom avsättningarna till arbetstidskontona avräknas från utrymmet för lönehöjningar är parterna ense om att en eventuell sänkning av arbetsgivaravgiften - eller annan statlig finansiering - som ett led i införandet av lagstiftningen skall läggas till löneutrymmet i branschen för sådan förkortning som är genomförd genom livsarbetsstidsreglerna.

Om en kommande lagstiftning skulle få ett tvingande innehåll på så sätt att tillämpningen av livsarbetsstidsreglerna inte skulle utgöra ett godtagbart sätt att uppfylla lagens krav är parterna överens om att ompröva hela regeln. Häri ligger en ömsesidig rätt för båda parter att i sista hand säga upp tillämpningen av livsarbetsstidsreglerna såvitt avser avsättningar fr o m1 februari 2001. Sådana avsättningar skall i förekommande fall läggas till det generella löneutrymmet.