

**ÖVERENSKOMMELSE
mellan**

Föreningen Sveriges Skogsindustrier

**och
Sveriges Ingenjörer**

Avtalen som gällt till och med den 31 mars 2007 prolongeras för tiden 1 april 2007 - 31 mars 2010 med nedan angivna ändringar och tillägg.

Anmärkning

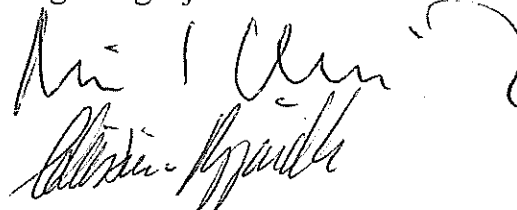
Part äger senast den 30 september 2008 säga upp detta avtal att upphöra den 31 mars 2009. Tidplan för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalet bilaga A § 5.

Stockholm den 4 april 2007

Föreningen Sveriges Skogsindustrier



Sveriges Ingenjörer



Förhandlingsprotokoll Massa/Papper

Art: Förbundsförhandling
Parter: Föreningen Sveriges Skogsindustrier
 Sveriges Ingenjörer
Tid: den 4 april 2007
Plats: Stockholm
Ärende: Avtalsuppgörelse för tiden 1 april 2007 - 31 mars 2010
Närvarande: Föreningen Sveriges Skogsindustrier
 Marie S. Arwidson
 Per Hidesten
 Henrik Boman
 Gunnar Norbäck
Sveriges Ingenjörer
 Christina Nygårdh
 Mikael Wittbäck
 Björn Granath

- § 1 Förhandlingar i enlighet med industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid fr o m den 1 april 2007 har inletts den 20 december 2006 och avslutats den 26 mars 2007. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2 Parterna har träffat uppgörelse för tiden 1 april 2007 - 31 mars 2010 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelse. Överenskommelsen är preliminär till dess Sveriges Ingenjörer efter intern förankring meddelat att den kan göras definitiv.
- § 3 Parterna konstaterar att uppgörelse samtidigt träffats om förändringar i Avtal om samverkan och i avtal om Allmänna anställningsvillkor. Ändringarna framgår av särskilt förhandlingsprotokoll jämte bilagda överenskommelse.
- § 4 De centrala parterna enas om att tillsätta en arbetsgrupp för att arbeta fram gemensamt material, genomföra konferenser respektive utveckla sin rådgivning avseende jämställda löner.
- § 5 Enligt vad som överenskommits om ny avtalspension för arbetare skall premiekostnaden på lönedelar över 7,5 IBB avräknas två år under avtalsperioden. Den fackliga företrädaren för Sveriges Ingenjörer ska på begäran kunna få en översiktlig information om utfallet av denna avräkning.

A. LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bygger på det egna företagets affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företagets ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft, och utgår från uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Lönebildningen och lönesättningen kan – rätt använd – bli en positiv kraft i företagets verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den 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 ingenjörsggruppen, 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 ingenjörsggruppen 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.

Reglerna om kompetensutveckling i samverkansavtalet 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 lönervisionsförhandlingarna.

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 reglerna om kompetensutveckling i samverkansavtalet.

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 löneöver- syn 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 klargöra 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 april 2007 3,0 procent,

per den 1 april 2008 2,6 procent,

per den 1 april 2009 2,5 procent

av de fasta kontanta lönerna för ingenjörsguppen per den 31 mars 2007, 2008 och 2009.

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 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 ha varit tjänstledig.

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 civilingenjörsggruppen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. 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 skall 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 skall genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

6.3 Låg löneökning

Om en medlem i Sveriges Ingenjörer 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-Sveriges Ingenjörer.

Lönenämnden består av två representanter för Skogsindustrierna, två representanter för Sveriges Ingenjörer 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.

Allmänna anställningsvillkor

§ 4 Arbetstid

När nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag utgår kompensationsledighet i motsvarande grad för anställda i intermittert arbete och dagarbete.

Att inrangeras i § 10

Arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist skall beredas ledighet utan löneavdrag för att kunna delta i aktiviteter som anordnas inom ramen för omställningsförsäkringen.

§ 11 Mom 7

”tre månader” i första och nionde stycket ändras till ”fyra månader”

Avtal om samverkan och förslagsverksamhet

Parterna är överens om införa nedanstående texter på i Samverkansavtalet angivna ställen.

Riktlinjer A Arbetsmiljö,

sid 8 punkt A:

Under Arbetsorganisation -ledarskap och hälsa tillförs:

att identifiera, uppmärksamma och förebygga problem med arbetsrelaterad stress.

Utbildning i arbetsmiljöfrågor för facklig förtroendeman tillförs anmärkning 1:

Utbildningen omfattar grundutbildning och vidareutbildning, normalt 40 timmar grundutbildning och erforderlig vidareutbildning, som bekostas av arbetsgivaren.

Riktlinjer A Aktiv rehabilitering

Följande text införes:

Parterna är överens om att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran bör beakta möjligheterna till annan arbetsform än skiftarbete för äldre arbetstagare som under lång tid arbetat skift. I samband med arbetstagarens begäran ska samråd äga rum mellan arbetsgivaren, den berörde och aktuell facklig organisation. Syftet med samrådet ska vara att underlätta för den enskilde att kvarstå i arbete till sin ålderspensionering. Den berördes behov och förutsättningar ska vara styrande liksom verksamheten och bolagets långsiktiga rehabiliteringsarbete.

Jämställdhet och allas lika värde

sid 14:

Enligt lag ansvarar arbetsgivaren för att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetslivet), anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i

sid 15:

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

sid 16

Ordinarie arbetstidens förläggning samt förläggning av övertid bör beakta de anställdas behov av att kombinera föräldraskap med ett arbetsliv.

Kompetensutveckling

Alla anställda bör ha en skriftlig kompetensutvecklingsplan som skall revideras årligen. En sådan plan ger den anställde möjlighet att kompetensutveckla sig i takt med verksamhetens behov.

Partsroller och samverkan

Tillföres följande text:

Varje nyanställd har rätt att på betald tid under en timme delta i av lokal arbetstagarorganisation vid företaget anordnad information om den lokala fackliga verksamheten. Rätten till betald tid gäller ett informationsmöte per nyanställd. De lokala parterna bör samråda om möjligheterna att samordna sina respektive introduktionsprogram.

Ny löneavtalsmodell

Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Sif och Sveriges Ingenjörer är överens om en målsättning att i en partsgemensam process arbeta fram ett nytt alternativt löneavtal.

Detta löneavtal är tänkt att utformas som ett decentraliserat avtal, med lokal lönebildning som utgångspunkt.

I denna process skall lokala företrädare delta från både de lokala fackliga organisationerna och företagsledningarna. De medverkande parterna skall känna ett ansvar såväl att driva processen framåt såsom en delaktighet i själva resultaten.

Parterna är överens om att bilda en styrgrupp bestående av representanter från de centrala organisationerna som skall formulera mål, uppdrag och tidplan för processen.

Denna styrgrupp skall starta upp arbetet senast slutet av maj 2007.

En arbetsgrupp skall bildas för det fortlöpande arbetet. I denna arbetsgrupp skall involveras representanter från företagen och de lokala fackliga organisationerna samt med representation från Skogsindustrierna, Sif respektive Sveriges Ingenjörer. Denna grupp bör inte bestå av fler än 12 personer. Detta för att gruppen skall kunna föra ett informellt och utvecklande samtal. Denna arbetsgrupp rapporterar till styrgruppen vid förutbestämda tider och har även gemensamma aktiviteter tillsammans med styrgruppen.

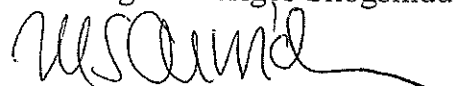
Denna arbetsgrupp skall tillsättas innan sommaren 2007.

Övrigt

Parterna är överens om att anta av parterna till Industriavtalet gemensamt framtagna "direktiv för branschövergripande frågor". Parterna är även överens om att fredsplikt råder emellan parterna i fråga om allmänna villkor, lön och förhållanden i övrigt. Vad som nu har sagts påverkar inte rätten till stridsåtgärder enligt lag och avtal.

Stockholm den 3 april 2007

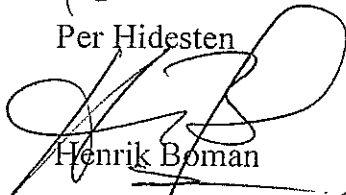
Föreningen Sveriges Skogsindustrier



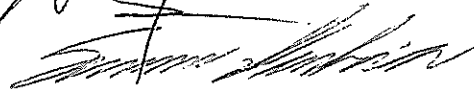
Marie S Arwidson



Per Hidesten




Henrik Boman

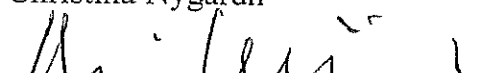


Gunnar Norbäck

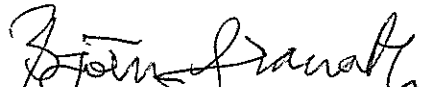
Sveriges Ingenjörer



Christina Nygårdh



Mikael Wittbäck



Björn Granath