

## ÖVERENSKOMMELSE

mellan

**Skogsindustrierna**

och

**Sveriges Ingenjörer**

Gällande sågverksavtal för tjänstemän prolangeras för tiden 1 juni 2010 - 31 januari 2012 med angivna ändringar och tillägg enligt punkterna A – F i bilagda dokument.

Överenskommelsen omfattar avtalsåren 2010 och 2011, varmed avses perioderna den 1 juni 2010 – 31 maj 2011 och den 1 juni 2011 – 31 januari 2012.

Tidsplan och procedur m m för omförhandling framgår av Industriavtalet.

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

Överenskommelsens omfattning

- förhandlingsprotokoll i enlighet med **Bilaga A**
- lönebildningen i företaget i enlighet med **Bilaga B**
- allmänna anställningsvillkor i enlighet med **Bilaga C**
- vissa industrigemensamma arbetsgrupper i enlighet med **Bilaga D**
- modernisering av allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom sågverksindustrin i enlighet med **Bilaga E**
- ny löneavtalsmodell i enlighet med **Bilaga F**

Stockholm den 28 maj 2010

Skogsindustrierna



Sveriges Ingenjörer



**A. Förhandlingsprotokoll Sågverk**

**Art:** Förbundsförhandling

**Parter:** Föreningen Sveriges Skogsindustrier  
Sveriges Ingenjörer

**Tid:** Den 28 maj 2010

**Plats:** Stockholm

**Ärende:** Avtalsuppgörelse för tiden 1 juni 2010- 31 januari 2012

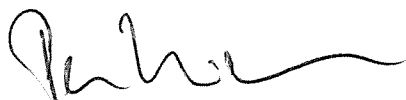
**Närvarande:** Föreningen Sveriges Skogsindustrier  
Per Hidesten  
Kajsa Fällström Isaksson  
Gunnar Norbäck

Sveriges Ingenjörer  
Mikael Brandt  
Björn Granath

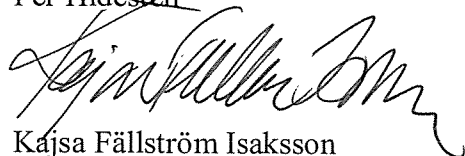
- § 1 Förhandling i enlighet med industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid fr o m den 1 juni 2010 har inletts den 25 februari 2010 och avslutats den 28 maj 2010.
- § 2 Parterna har träffat uppgörelse för tiden 1 juni 2010 – 31 januari 2012 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelse.
- § 3 Parterna konstaterar att uppgörelse samtidigt träffats förändringar avseende Lön och Allmänna anställningsvillkor för tjänstemännen inom Sågverksindustrin. Förändringarna framgår av bilagda dokument.
- § 4 Parterna har diskuterat frågor kring avtalets övertidsregler, och då framförallt reglerna kring möjligheterna att avtala bort rätten till särskild övertidskompensation. Parterna har kunnat konstatera att det är av vikt att båda parter i sin information till sina medlemmar tydligt informerar om avtalets innebörd avseende dessa regler.
- § 5 Parterna är överens om att anta av parterna till Industriavtalet gemensamt framtagna ”vissa industrigemensamma arbetsgrupper etc.” i enlighet med bilaga. 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.
- § 6 Parterna är även överens om att tillsätta en arbetsgrupp avseende ”omarbetning av allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom Sågverksindustrin” i enlighet med bilaga.

- § 7 Parterna är överens om att anta ny löneavtalsmodell i enlighet med bilaga.
- § 8 Om det inrättas ett system för individuellt kompetenssparande med individuella konton kommer tjänstemännen vid den tidpunkt parterna sätter ett sådant system i tillämpning och framåt att tillföras årliga avsättningar om 0,2 procent till individuella konton. Skulle den nu angivna förutsättningen inte uppfyllas, ska parterna i förhandlingar söka annan tillämpning.
- § 9 Om Sveriges Ingenjörer påstår åtgärder som man hävdar utgör otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställnings-skyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation kan hanteras.

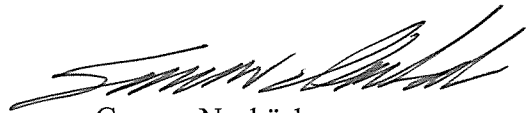
Föreningen Sveriges Skogsindustrier



Per Hidesten



Kajsa Fällström Isaksson



Gunnar Norbäck

Sveriges Ingenjörer



Mikael Brandt



Björn Granath

## **B. LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET**

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets lönepolitiska intentioner och dess tillämpning på företagets lönepolitik i syfte att enas om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen. Saknas lokal part sker motsvarande genomgång i överläggning mellan företaget och enskild medlem.

### **1. Lönebildningens betydelse**

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

Lönebildningen och lönesättningen kan – rätt använd – bli en positiv kraft i företagets verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den 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 ingenjörgruppen, med en lönedifferentiering mellan enskilda individer som bygger på de grundläggande principerna för lönesättningen (se pkt 3 nedan).

Även marknadskrafterna har sin betydelse för lönebildningen i det enskilda företaget.

Det förutsätts också att ingenjörgruppen behandlas efter sina egna förutsättningar vad avser lönestrukturen.

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

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper skall gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre, och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper skall också gälla vid nyanställning och 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, idériedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

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

Riktlinjerna avseende kompetensutveckling 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. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna**

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

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

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företags förutsättningar beträffande lönebildningen. De lokala parterna 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 företags utveckling (lönsamhet, produktivitet, utveckling, investeringsplaner mm).

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

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

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

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

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

## 5. Löneökningar

Om inte lokal överenskommelse träffas om annat gäller följande.

### 5.1 Lokal pott

För vart och ett av de två avtalsåren, avsätts följande lönepotter

per den 1 juni 2010           0,4 procent,

per den 1 juni 2011           1,5 procent,

av de fasta kontanta lönerna för ingenjörgruppen per den 31 maj 2010 och 2011.

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

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

### 5.2 Löneöversyn

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

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

Löneöversynen skall genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

### 5.3 Låg löneökning

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

## 6. Förhandlingsordning

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

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden  
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 två åren, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar skall beaktas.

## **C. AVTALET OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR**

### **§ 5 Sjuklön m m**

Mom 6:1 första stycket justeras genom att föräldralön utges med ytterligare en (1) månad. Således utges föräldralön under 5 månader jämfört med tidigare 4 månader.

### **§ 7 Restidsersättning**

Mom 3 begränsningen om högst 6 timmar per kalenderdygn enligt divisor 240 utgår.



#### **D. VISSA INDUSTRIGEMENSAMMA ARBETSGRUPPER**

Arbetstagersidan har – utifrån Facken inom industrins gemensamma utgångspunkter – i avtalsrörelsen bl a ställt krav som kan benämnas som "Utbildning och kompetensutveckling" avseende utbildning under anställning och istället för uppsägning samt utifrån samma utgångspunkter rörande "Företagshälsovård och rehabilitering".

Parterna är eniga om att uppta diskussioner för att bedöma förutsättningarna och möjligheten för avtalsområdet att samverka med övriga parter inom Industriavtalet i dessa frågor.

Parterna är även överens om att fredsplikt råder mellan parterna i dessa frågor, dvs i fråga om allmänna villkor, lön och förhållanden i övrigt. Vad som nu sagts påverkar inte rätten till stridsåtgärder enligt lag och avtal.

---

## **E. MODERNISERING AV ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR TJÄNSTEMÄN INOM SÅGVERKSINDUSTRIN**

Inom sågverksindustrin sker en successiv strukturomvandling med inriktning mot ökad produktivitet, omställningsförmåga, produktutveckling och specialisering. Strukturellt innebär detta bl a både nedläggningar och investeringar i nya enheter. Företagen och de enskilda produktionsenheterna blir större. Automatiseringen bidrar till att sågverksindustrin liknar en processindustri. Samtidigt innebär produktutvecklingen och specialiseringen att marknads- och produktkrav involverar alla i produktionsprocessen.

Parterna ska tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att förnya allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom Sågverksindustrin struktur och innehåll för att modernisera avtalet och förenkla tillämpningen samt främja utvecklingen, uthålligheten och lönsamheten, i syfte att bestämmelserna i det aktuella kollektivavtalet börjar tillämpas till fullo. Av detta följer att man efter enighet:

- Tar bort ovidkommande bestämmelser/avsnitt ur kollektivavtalet
- Förklarar och förenklar otydliga bestämmelser/avsnitt
- Uppdaterar, redigerar språket och sammanför delar som naturligt sammanhänger
- Utreder möjligheten att i kollektivavtalet tillföra sådant som kan anses nödvändigt för branschens utveckling

Arbetsgruppen ska inleda sitt arbete snarast möjligt och vara färdig senast den 31 december 2011. Parterna ska genom arbetet skaffa sig en djupare kunskap om branschen som helhet. Arbetet leds av en styrgrupp med ansvar för att senast den 30 juni 2010 ta fram en tidplan och organisation för arbetet. Styrgruppen ska även planlägga och organisera företagsförlagda och andra studiebesök vilka ska spegla branschen. En gemensam konferens ska övervägas. Styrgruppen består av 2 representanter från respektive organisation. Ordförandeskap och annan administration svarar arbetsgivarsidan för. Vardera part anmäler representation till arbetsgruppen som består av högst 8 personer med lika representation på vardera sidan.

---

## F. NY LÖNEAVTALSMODELL

Skogsindustrierna och Sveriges Ingenjörer är överens om att i en partsgemensam process arbeta fram ett nytt alternativt löneavtal under avtalsperioden, som ska baseras på en decentraliserat avtal och lokal lönebildning. Det nya avtalet ska kunna tillämpas senast från och med den efterföljande avtalsperioden.

Det bildas en styrgrupp av representanter från de centrala parterna och en arbetsgrupp med företagsrepresentanter och i huvudsak lokala fackliga företrädare. Styrgruppen ska formulera tidplan för processen.

Den partsgemensamma processen ska också leda fram till att en manual tas fram för tillämpning av ett nytt alternativt löneavtal i branschen.

---