

Föreningen Sveriges Skogsindustrier

Sveriges Ingenjörer

Slutlig hemställan

Undertecknade, av Industrikommittén förordnade Opartiska Ordföranden, hemställer att Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Sveriges Ingenjörer träffar nytt kollektivavtal för tjänstemän i sågverksindustrin i enlighet med förslag som framgår av bifogade Förhandlingsprotokoll och Överenskommelse.

Vår hemställan är slutlig vilket innebär att förslaget endast i sin helhet kan godkännas eller förkastas.

Svar lämnas till oss i vår förhandlingslokal Näringslivets Hus, klockan 12.00, fredagen den 8 maj 2007.

Stockholm den 7^{Jun} maj 2007.

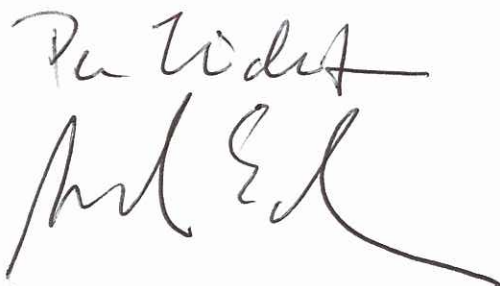


Gunnar Högberg

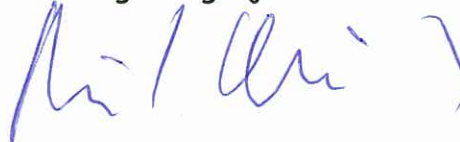

Göte Larsson

Godkännes:

Föreningen Sveriges Skogsindustrier

Sveriges Ingenjörer


Per Widen

Per Ed


Per Widen

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Parter: Föreningen Sveriges Skogsindustrier ("Skogsindustrierna")
och
Sveriges Ingenjörer

Datum: 2007-06-07

Plats: Stockholm

Ärende: Förhandlingar avseende avtalsrörelsen 2007

Bransch: "Sågverksindustrin"

Arbetsgivarsidan: Per Hidesten, vid protokollet
Henrik Boman, justering
Gunnar Norbäck, justering

Arbetstagersidan: Mikael Wittbäck, Sveriges Ingenjörer, justering

- § 1 Avtalsförhandlingar har genomförts mellan Skogsindustrierna och Sveriges Ingenjörer.
- § 2 Parterna konstaterar att uppgörelse träffats om förändringar avseende Lön, Allmänna anställningsvillkor, Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän, Riktlinjer avseende kompetensutveckling och Arbetsmiljöavtal. Ändringarna framgår av bilagda dokument.
- § 3 Parterna enas om att tillsätta en arbetsgrupp för att värdera behovet av utveckla sin rådgivning avseende jämställda löner.
- § 4 Parterna är överens om att anta av parterna till Industriavtalet gemensamt framtagna "Direktiv för branschövergripande frågor". Parterna är även överens om att fredsplikt råder mellan parterna i fråga om allmänna villkor, lön och förhållanden i övrigt. Vad som nu sagts påverkar inte rätten till stridsåtgärder enligt lag och avtal.
- § 5 Parterna är överens om att ovan börjar att gälla och löpa enligt bilagd överenskommelse .

Vid protokollet:

Per Hidesten

Justering:

Henrik Boman

Gunnar Norbäck

Mikael Wittbäck

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Föreningen Sveriges Skogsindustrier

och

Sveriges Ingenjörer

Gällande avtal för tjänstemän anställda i sågverksindustrin prolongeras för tiden 1 juni 2007 – 31 maj 2010 med angivna ändringar och tillägg enligt punkterna A – E i bilagda dokument.

Anmärkning

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

Stockholm den 7 juni 2007

Föreningen Sveriges Skogsindustrier

Sveriges Ingenjörer

- A Lönebildningen i företaget – ändras
- B Allmänna anställningsvillkor - ändras
- C Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän – ändras
- D Riktlinjer avseende kompetensutveckling – ändras
- E Arbetsmiljöavtal - ändras

A 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 civilingenjörerna, 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 civilingenjörgruppen 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 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.

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 företagets egna förutsättningar med beaktande av bl a organisation, storlek och sammansättningen av civilingenjörgruppen.

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. 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 företagets utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplaner mm).

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Eventuellt omotiverade löneskillnader skall elimineras i samband med den löneöversyn som genomförs enligt punkt 5.2.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårigheter 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 dennes nya lön och motiven till lönesättningen.

5. Löneökningar

5.1 Lokal pott

För vart och ett av de tre avtalsåren, avsätts följande lönepotter
per den 1 juni 2007 3,30 procent,
per den 1 juni 2008 2,80 procent,
per den 1 juni 2009 2,60 procent

av de fasta kontanta lönerna för civilingenjörgruppen per den 31 maj 2007, 2008 och 2009.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen och från Tjänstemannaavtalets löneprinciper och med beaktande av Riktlinjer avseende kompetensutveckling, som är en del av löneavtalet.

Parterna har noterat pensionsöverenskommelse om avtalspension SAF-LO. På aktuellt avtalsområde motsvarar kostnaden 0,75 % över en treårsperiod.

5.2 Löneöversyn

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

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas civilingenjörersgruppen 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.

Också löneöversynen skall genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

5.3 Låg löneökning

Om en CF- medlem under en längre period haft ogynnsam löneutveckling skall särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, 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 - 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 AVTAL 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 4 månader jämfört med tidigare 3 månader.

§ 9 Permission, tjänstledighet, annan ledighet

Tillförs nytt andra stycke i Mom 1 Permission enligt följande;

När nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag utgår en permissionsdag i ledighet för tjänsteman med dagarbete eller intermittent arbete, om inte annan överenskommelse träffas om sådan ledighet. Kan inte ledighet beviljas av arbetsgivaren utgår lön för motsvarande tid.

§ 11 Uppsägning

Tillförs nytt sista stycke i Mom 2:3 enligt följande;

Tjänsteman som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist skall beredas ledighet utan löneavdrag för att kunna delta i aktiviteter godkända av arbetsgivaren och inom ramen för "TRR".

C AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR TJÄNSTEMÄN

§ 2 Ordinarie arbetstid

Tillförs ett nytt Mom 3 enligt följande;

Huvudregeln är att varje tjänsteman skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje 24-timmarsperiod beräknad från arbetspassets början enligt tjänstemannens arbetstidschema (dygnsvila).

Undantag från huvudregeln får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Tjänstemannen har då rätt till motsvarande förlängd vila i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan. Om vila av sakliga skäl inte kan ges på detta sätt, skall arbetstagaren senast inom 14 dagar, såvida lokal överenskommelse inte träffas om längre period, erbjudas motsvarande förlängd vila.

Undantag från tillämpningen av reglerna i denna bestämmelse får också ske genom lokal överenskommelse för arbete som kan planeras och förutses.

Tjänstemannen har då rätt till förlängd vila i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan, om lokal överenskommelse inte träffas om annat.

Undantag från dygnsvilan får inte göras fler än sju dygn i följd räknat från det första arbetspassets början.

Vid förläggning av förlängd vila enligt ovan gäller att såväl verksamhetens krav som tjänstemannens önskemål och behov ska beaktas.

Förlängd vila enligt ovan får inte medföra löneavdrag.

Beredskap räknas inte som arbete vad gäller dygnsvila.

Anmärkning

Med förlängd vila avses återstående timmar av 11 timmars sammanhängande dygnsvila för varje 24 timmarsperiod som brutit dygnsvila.

Särskilda förhållanden som inte kunnat förutses avser händelser/förhållanden som arbetsgivaren inte har vetskap om när de exakt inträffar, t ex driftsavbrott, sjukdom etc.

För att undvika rättstvist kan de lokala parterna ta hjälp av de centrala parterna vid tillämpning av reglerna kring 11-timmars dygnsvila.

D RIKTLINJER AVSEENDE KOMPETENSUTVECKLING

”Kompetensutveckling – ett ansvar för både företag och anställda”

Tillförs ny text i andra stycket, sista mening;

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

E ARBETSMILJÖAVTAL

§1 Gemensamma utgångspunkter

Tredje stycket tillförs följande text, sista mening;

Exempelvis innebär detta att identifiera, uppmärksamma och förebygga problem med arbetsrelaterad stress.