

Protokoll

Bransch: Avtal för tjänstemän Skogsbruk

Parter: Gröna arbetsgivare
Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Ärende: Riksavtalsförhandlingar 2023

Plats: Storgatan 19

Tid: 24/1, 31/1, 7/2, 14/2, 21/2, 6/4 2023

Närvarande för: **Arbetsgivarparten**
Maud Petri-Rådström
Ann-Soffie Perrin
Lovisa Nellevad
Örjan Lenárd

Arbetstagarparten
Sigrun Malm, Sveriges Ingenjörer
Stina Kimstrand, Sveriges Ingenjörer
Anette Andsten, Naturvetarna

§ 1 Mellanvarande kollektivavtal prolongeras från den 1 april 2023 till den 31 mars 2025, med nedan angivna ändringar och tillägg.

§ 2 Löner

Lönerna revideras enligt bilaga 1.

§ 3 Premier till delpension

Premierna till delpension höjs med 0,2 % den 1 april 2023 och 0,2 % den 1 april 2024, d.v.s. totalt 0,4 % under avtalsperioden. Den totala avsättningen uppgår därmed till 2,0 % från den 1 april 2024.

§ 4 Redaktionella ändringar:

(a) Allmänna villkor revideras enligt bilaga 2.

Protokollsanteckning (medtages ej i avtalstrycket):

Bestämmelsen har numera betydelse endast i det fall ett kollektivt eller enskilt avtal träffats före den 1 juli 1974 skulle föreskriva längre uppsägningstid än vad som annars skulle bli fallet enligt allmänna anställningsvillkor § 11 mom 1-2. Kollektiva eller enskilda överenskommelser om andra längre uppsägningstider som tillkommit före den 1 juli 1974 gäller således fortfarande.

Sm
du

Parterna anser skrivningen avseende uppsägningstid per den 30 juni 1974 alltjämt gällande, men kommer inte tas med i kommande avtalstryck. Första stycket § 11 moment 3:1 utmönsträs.

- (b) Arbetsmiljöavtalet redigeras enligt bilaga 3.
- (c) I enlighet med upprättat protokoll "Konsekvensändringar m.a.a. nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd" den 23 september 2022 görs överenskomna ändringar i avtalstrycket. Ändringar är gällande från 1 oktober 2022.
- (d) Avtalet redigeras i övrigt på sedvanligt sätt

§ 5 Arbetsgrupper

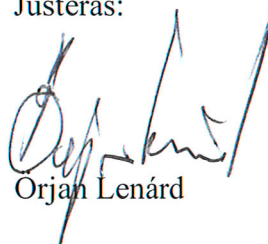
Parterna är överens om följande arbetsgrupper:

- (a) Fackligt arbete (Unionen, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Gröna)
- (b) Partsgemensamma kommentarer (Unionen, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Gröna)
- (c) Redaktionell jämförelse om översyn av avtalstexter i allmänna villkorsavtalen (Unionen, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Gröna)
- (d) Förhandlingsordning vid rättstvister (Unionen, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Gröna).
- (e) Översyn nytt löneavtal (Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer och Gröna)


Vid protokollet:


Lovisa Nelledvad

Justeras:


Örjan Lenárd


Sigrun Malm


Anette Andsten

LÖNEAVTAL MELLAN GRÖNA ARBETSGIVARE OCH NATURVETARNA/SVERIGES INGENJÖRER

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Avtalets inriktning är att uppnå en lönebildning som både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kan förstå och acceptera.

Lönebildningen som ett väl fungerande belöningsystem motiverar de anställda och bidrar till ökad konkurrenskraft, effektivitet och lönsamhet i verksamheten. Genom goda arbetsinsatser, individuell utveckling och bra resultat ska medarbetaren kunna påverka den egna löneutvecklingen.

Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att, i dialog med medarbetaren, sätta mål och följa upp resultat. Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, anställda och deras fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

§ 2 Grundläggande principer för lönebildning

Lönesättningen ska vara saklig, individuell och differentierad med hänsyn till:

- företagets ekonomiska förutsättningar samt relevanta omvärldsförhållanden
- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas art, innehåll och svårighetsgrad
- medarbetarens kompetens och ansvar
- individuella insatser, arbetsresultat och måluppfyllelse

§ 3 Lokal löneprocess

Målet med detta avtal är en helt lokal lönebildning eftersom det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, lokala fackliga företrädare och anställda - som kunskaper om förutsättningarna för lönebildningen finns.

Lönerevision ska ske årligen den 1 juni (den 1 april från och med 2018-01-01) om inte annat bestäms mellan parterna lokalt eller centralt.

Om ingen lokal facklig företrädare finns tillämpas detta avtal i möjligaste mån i direkt samtal med enskild individ.

Mom 1 Partsgemensamma förberedelser

Inför den lokala lönebildningen görs följande genomgång av arbetsgivaren tillsammans med lokal facklig företrädare i samverkan:

1. Uppföljning och utvärdering av föregående lönebildningsprocess (se 5 §).
2. Diskussion om den övergripande lönestrukturen vid företaget och önskvärda förändringar av den med utgångspunkt ifrån:
 - a. lönekriterier
 - b. kön, ålder, övriga diskrimineringsgrunder och
 - c. arbetsmarknaden i stort

3. Framtagande av för verksamheten lämpliga lönekriterier samt diskussion om prioritering och tillämpning av dessa.
4. Val av lämplig revisionsmodell (se mom 3)
5. Utformning av en tidplan för lönebildningsprocessen. Det bör av denna framgå när:
 - a. Lönesamtal/lönesättande samtal ska vara genomförda
 - b. ny lön betalas ut
 - c. avstämning av lönebildningsprocessen ska ske mellan parterna (se 5 §).
 - d. eventuell utbildning i lönebildningsprocessen ska genomföras

Om lokal enighet inte kan uppnås kan centrala parter konsulteras i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer. Uppnås därefter inte enighet gäller arbetsgivarens uppfattning.

Anmärkning: Det kan finnas skäl att utöver lönerevisionen göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftningen.

Mom 2 Löneutrymme

Arbetsgivare och lokala fackliga företrädare överenskommer om procentuellt utrymme för löneökningar för individuell fördelning och differentiering utifrån de grundläggande principerna i § 2.

Anmärkning: Om lokala parter inte kommer överens om annat (eller lokal facklig företrädare saknas) har de centrala parterna enats om ett utrymme under gällande avtalsperiod om totalt 3,9 % per den 1 april 2023 och 3,1 % per den 1 april 2024. Utrymmet inkluderar både lönerevision och löneöversyn.

Mom 3 Revisionsmodell

Centrala parter rekommenderar att årlig lönerevision sker genom **lönesättande samtal**. Om förutsättningar för lönesättande samtal saknas och inte heller kan uppnås med centralt stöd ska **traditionell förhandling** genomföras om arbetsgivaren eller lokal facklig företrädare så begär.

3.1 Revision genom lönesättande samtal

Revision genom **lönesättande samtal** innebär att medarbetarens lön bestäms direkt i samtal mellan medarbetare och lönesättande chef i stället för i förhandlingar mellan arbetsgivaren och lokal facklig företrädare.

Ambitionen med det lönesättande samtalet är att chef och medarbetare kommer överens om lönen. Ny lön dokumenteras skriftligt efter samtalet och lönen fastställs också därmed.

Om medarbetare och chef inte kommer överens har medarbetaren rätt att anmäla ärendet till lokal facklig företrädare som kan påkalla lokal förhandling senast fjorton kalenderdagar efter det lönesättande samtalet. Förhandlingen ska ta sikte på huruvida lönen är saklig, motiverad och utgår ifrån riktlinjerna i detta avtal. De lokala parterna kan ta kontakt med de centrala parterna i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Om lokala parter så önskar kan centrala parter också genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter. Påkallas ingen förhandling, eller görs detta försent, äger arbetsgivaren rätten att fastställa lönen i enlighet med det lönesättande samtalet.

3.2 *Revision genom traditionell förhandling*

Om förutsättningar för lönesättande samtal saknas och inte heller kan uppnås med centralt stöd ska **traditionell förhandling** genomföras enligt nedan om endera parten så begär.

Vid traditionell förhandling överlämnar arbetsgivaren förslag om nya individuella löner för Naturvetarnas/Sveriges Ingenjörers grupp till lokal facklig företrädare. Samtidigt redovisas hur förslaget påverkar lönestrukturen på företaget samt vid behov hur lönesättande chefer beaktat lönepåverkande faktorer. Lokal facklig företrädare och arbetsgivaren diskuterar förslaget i samband med förhandling. Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att kunna komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de centrala parterna kontaktas i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer.

Efter avslutad förhandling meddelar arbetsgivaren de nya lönerna till medlemmarna.

Mom 4 Samtalet medarbetare och chef

Oavsett revisionsmodell är samtalet mellan chef och medarbetare en naturlig del i lönerevisionen. Medarbetaren informeras om på vilka grunder lönen sätts och vad den kan göra för att påverka sin lön.

Samtalet sker på arbetsgivarens initiativ och bör vara en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på prestation och lönenivå.

Samtalet bör också omfatta:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och lönekriterier samt faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat

4:1 Ingen eller ringa löneutveckling

Om en tjänstemans lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta samt tillsammans med medarbetaren planera vad denne kan göra för att påverka sin lön. Vid behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder ska en handlingsplan med syfte att åstadkomma en förändring bestämmas. Motivering och åtgärder ska dokumenteras och följas upp vid överenskommen tidpunkt. Handlingsplanen överlämnas på begäran till lokal facklig företrädare.

§ 4 Förhandlingsordning

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

§ 5 Avstämning

Där facklig företrädare finns, ska lokala parter gemensamt göra en avstämning av den genomförda lönebildningsprocessen. I avstämningen ska ingå uppföljning av faktiskt utfall på gruppnivå. Lokala parter ska även analysera om och i så fall vilka förändringar som behöver göras inför nästa revisionstillfälle. I arbetet ska även tidigare års erfarenheter tas tillvara.

Protokollsanteckning

Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer påtalar vikten av att få ta del av sina medlemmars löner lokalt i samband med lönerevision*. Det kan härvid uppmärksammas att de lokala parterna i samband

med lönerevision gör en samlad analys av lönestrukturen på företaget i enlighet med de Grundläggande principerna för lönesättning.

*Enskild medlem som särskilt meddelat att den inte vill att Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer tar del av dennes löneuppgifter är undantagna denna bestämmelse.

TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL MELLAN GRÖNA ARBETSGIVARE OCH NATURVETARNA/SVERIGES INGENJÖRER

Följande lönetekniska anvisningar ska tillämpas om parterna lokalt eller i individuellt anställningsavtal inte överenskommit om annat.

Lönebildningsavtalets omfattning

Avtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

- Löneutrymmet beräknas på de fasta kontanta lönerna för Naturvetarnas/Sveriges Ingenjörers grupp per fastställt revisionsdatum.
- Löner för anställda som är sjukskrivna eller som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska räknas in i underlaget som om de vore i full ordinarie anställningsgrad.

Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum:

- Är anställd för vikariat, som praktikant eller en tidsbegränsad anställning som inte har varit fortlöpande under tre månader
- Är anställd på prov och
 - a. antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken den har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller
 - b. vars anställning inte har varit fortlöpande under tre månader
- Är helt tjänstledig vid lönerevisionstidpunkten av annan orsak än föräldraledighet och tjänstledigheten omfattar minst tre månader. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt lönebildningsavtalet.

Löneökningar till följd av befordringar eller höjningar som gjorts för att lösa av annan förmån, exempelvis övertidsättning, hanteras vid sidan om lönerevisionen.

Överenskommelse om att tjänsteman inte omfattas av lönerevision

Om företaget och tjänstemannen har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare skriftligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

Redan genomförd lönerevision

Om det lokalt i avvaktan på nytt löneavtal centralt redan har träffats överenskommelser om lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte överenskommelse om annat träffats.

J SM
6(10)
LN

Tillämpningsregler

Begreppet företag

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag". Företaget betraktas dock som en helhet om:

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd.

Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag;

Ersättningar och tillägg

Utbetalda övertidsersättningar, restidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid, semestertillägg m.m. ska omräknas retroaktivt. Omräkning ska ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

Tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, ska omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning ska också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller ob-ersättning. Avdrag som grundar sig på ersättning från försäkringskassan ska inte omräknas retroaktivt.

Föräldralediga

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas i lönerevisionen med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställda inte skulle ha varit tjänstledig på grund av föräldraledighet. Tjänstemannen ska erbjudas lönesamtal enligt ordinarie hanteringsordning.

Provisionslöner

För provisions-, tantiem- och premieavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän. Underlag för provision, premier och tantiem bör därför prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

§11 Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Uppsägningstid per den 31 mars 1998

Vid uppsägning från en anställning som påbörjats före den 1 april 1998 är tjänstemannen tillförsäkrad den uppsägningstid som gällde den 31 mars 1998. Det innebär att uppsägningstiderna enligt mom 2:1 ovan gäller för samtliga fr.o.m. den 1 april 1998, men att var och en har garanti om att uppsägningstiden i det enskilda fallet ej skall vara kortare än den som gällde 31 mars 1998.

Anmärkning

Uppsägningstider den 30 juni 1998:

| Anställningstid vid företaget | Tjänstemannen har | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | ej fyllt 25 år | fyllt 25 år | fyllt 30 år | fyllt 35 år | fyllt 40 år | fyllt 45 år |
| | uppsägningstid i månader | | | | | |
| mindre än 6 mån | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| from 6 mån till 6 år | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| from 6 år till 9 år | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 6 |
| from 9 år till 12 år | – | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 |
| from 12 år | – | 3 | 4 | 6 | 6 | 6 |

Har en anställd, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

§ 13 GILTIGHETSTID

Avtalen mellan Gröna arbetsgivare och Unionen samt Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna gäller fr.o.m. den 1 april 2023 t.o.m. den 31 mars 2025.

Tidplan för omförhandling mm i samband med avtalsuppsägning framgår i övrigt av Industriavtalet.

Avtalet mellan Gröna arbetsgivare och Ledarna gäller fr.o.m. den 1 april 2023 och tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

ARBETSMILJÖAVTAL

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är ense om att främja utvecklingen av god arbetsmiljö till gagn både för företag och anställda. Arbetet ska genomföras i samverkan mellan de lokala parterna.

Arbetsmiljöarbetet är viktigt för företagets verksamhet och syftar till sunda och säkra arbetsförhållanden för att skydda liv och hälsa. Målet är en god arbetsmiljö som omfattar såväl de fysiska som de organisatoriska och sociala förhållandena i arbetsmiljön. Det ska leda till minskad sjukfrånvaro samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet. Parterna är ense om att systematiskt arbetsmiljöarbete ska utgöra grunden för det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.

Parterna lägger stor vikt vid att verksamheten organiseras så att arbetet ger möjligheter till variation. De anställda ska också ges möjlighet att påverka den egna arbetssituationen.

§ 2 Lokal samverkan

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i det löpande arbetet av ansvariga chefer.

De lokala parternas samverkan är grundläggande för att arbetsmiljöarbetet ska bli bra och effektivt. Lokala överenskommelser bör träffas om formen för samverkan. Hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete skall bedrivas, arbetsmiljöutbildning och rehabilitering är frågor som kan regleras i lokala överenskommelser. Lokala överenskommelser anpassas till varje företags förutsättningar och verksamhet.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen.

§ 3 Utbildning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarna gemensamt svarar för att skyddsombuden får erforderlig utbildning. Likaså svarar arbetsgivarna för att chefer eller andra befattningshavare som har arbetsuppgifter som påverkar arbetsmiljön får erforderlig utbildning inom sina respektive arbetsområden.

Med erforderlig utbildning avses grund- och vidareutbildning. När det gäller grundutbildning skall det av parterna framtagna utbildningsmaterialet eller ett av de lokala parterna överenskommet material användas. Skyddsombud bör få sin grundutbildning senast sex månader efter att de valts.

Vidareutbildningens innehåll, tidsomfattning, ersättning och därmed förenade frågor är sådant som behandlas inom ramen för lokal samverkan.

Parterna är överens om att detta avtal inte inskränker rättigheterna i förtroendemannalagen.

För att förebygga skaderisker är det viktigt att alla anställda får god kännedom och insikt om arbetsmiljörisker och skyddsregler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Detta är särskilt viktigt

vid introduktion av nyanställda, inhyrning, återkomst efter en tids frånvaro och vid införande av nya arbetsuppgifter. Formen och omfattningen för detta arbete bestäms lokalt.

§ 4 Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokal överenskommelse gäller förhandlingsordningen.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare fr.o.m. den 1 juni 2004 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.