

Svensk
Industriförening
IF Metall
Industriavtalet

AVTAL NR 2 I
GÄLLER T.O.M. 31 MAJ 2016

Industriavtalet Sinf

Svensk
Industriförening
IF Metall

AVTAL NR 2 I
GÄLLER T.O.M. 31 MAJ 2016



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid
§ 1 Avtalets omfattning	6
§ 2 Arbetstid	6
§ 3 Löner	10
§ 4 Tillägg för obekväma och förskjuten arbetstid	13
§ 5 Övertid m.m.	15
§ 6 Beredskapstjänst	17
§ 7 Reseersättningar och traktamenten	18
§ 8 Helglön	20
§ 9 Semester	22
§ 10 Permitteringslön	27
§ 11 Lönetillägg vid förflyttning av personal	27
§ 12 Hemarbete.....	27
§ 13 Avlöningens utbetalande	28
§ 14 Överdragskläder	28
§ 15 Permission m.m.	29
§ 16 Sjuklön m.m.....	30
§ 17 Försäkringar, Trygghetsfond	33
§ 18 Ordningsregler	33
§ 19 Åtgärder för utveckling av företagen/anställda samt jämställdhet.....	33
§ 20 Avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor	33
§ 21 Ingående och upphörande av anställning	34
§ 22 Arbetets ledning och fördelning m.m.	36
§ 23 Meningsskiljaktigheter	37
§ 24 Avtalets giltighetstid.....	37
Övergångsbestämmelser	38
Utvecklingsprojekt	39

BILAGOR

	Sid
Bilaga 1 Överenskommelse angående deltidsarbete	39
Bilaga 2 Anvisningar angående Lönegruppering.....	40
Bilaga 3 Överenskommelse om Permitteringslön	41
Bilaga 4a Regler om lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering)	43
Bilaga 4b Rekommendation angående lönetillägg vid omflyttning.....	45
Bilaga 5 Jämställdhetsavtal	46
Bilaga 6 Avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor	49
Bilaga 7 Utbildningsavtal	54
Bilaga 8 Uppbörd av fackliga medlemsavgifter	59
Bilaga 9 INL-bilaga.....	62
Bilaga 10 Ordningsregler	63
Bilaga 11 Partsgemensamma kommentarer deltid i pensioneringssyfte	64
Bilaga 12 Övriga överenskommelser	70

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Svensk Industriförening och IF Metall gällande för de medlemmar i Svensk Industriförening som lämnat fullmakt för kollektivavtalstecknande till Svensk Industriförening.

§ 1

Avtalets omfattning

Avtalet gäller för de företag, som genom fullmakt för Svensk Industriförening tecknat kollektivavtal med IF Metall. Ansluter sig företag till Svensk Industriförening, vilkas arbetare tillhör förbundet och tecknas som följd härav kollektivavtal mellan Svensk Industriförening och IF Metall för detta företag, skall detta avtal i kraftträda för företaget så snart gällande avtal utlöper.

Protokollsanteckning:

Den omständigheten, att avtalet automatiskt träder i tillämpning på nytillträdande arbetsgivare, utesluter icke, att förhandlingar på framställning av endera parten kan föras rörande särskilda frågor, vilka kan uppstå i anledning av nytillträdande företags speciella tillverkning.

§ 2

Arbets tid

Mom 1 Ordinarie arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstidens längd under året utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka (vid kontinuerligt arbete d v s utan ett uppehåll av minst 24 timmar vid veckoslutet 2012 timmar i genomsnitt per år). Vid treskifts- och kontinuerligt tvåskiftsarbete samt arbete under jord gäller dock kortare arbetstid, som beräknas utgöra:

Vid kontinuerligt treskiftsarbete samt vid arbete under jord	1760 timmar i genomsnitt per år
vid intermittert treskiftsarbete	38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
vid kontinuerligt tvåskiftsarbete	38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
vid intermittert tvåskiftsarbete	38 timmar per helgfri vecka

Mom 2 Ordinarie arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, som kan variera under olika delar av året, fastställs per dag, vecka eller annan tidsperiod genom överenskommelse för varje arbetsställe särskilt. Sådan överenskommelse bör träffas i god tid före varje nytt år.

Vid bristande överenskommelse förläggs dagarbetstiden respektive arbetstiden vid tvåskiftsarbete enligt följande:

Dagarbete: måndag t o m fredag mellan kl 07.00 och 16.00 med en sammanlagd rasttid av en timme.

Tvåskiftsarbete: måndag t o m fredag förmiddagsskiftet mellan kl 05.30 och 13.36 och eftermiddagsskiftet mellan kl 13.36 och 21.42 med en halvtimmes rast på vardera skiftet.

Mom 3 Betalda lediga arbetsdagar (arbetstidsförkortning)

I samband med förhandlingarna om årsarbetstiden skall förläggning ske av den lediga tid, som enligt överenskommelse om arbetstidsförkortning mellan de centrala parterna skall läggas ut som betald ledighet.

Ledigheten har följande omfattning:

fr. o. m. den 1 april 2004 sex betalda ledighetsdagar,
fr. o. m. den 1 april 2005 sex betalda ledighetsdagar,
fr. o. m. den 1 april 2006 sex och en halv betalda ledighetsdagar,
fr. o. m. den 1 april 2007 sju betalda ledighetsdagar

vilka läggs ut som hela eller delar av ledighetsdagar. Därest parterna inte lägger ut hela ledigheten genom lokal överenskommelse äger arbetstagare och arbetsgivare att komma överens om individuell förläggning återstående del av ledighetsdagarna.

Ej uttagna ledighetsdagar kan efter överenskommelse sparas till kommande avtalsår, dock max tre dagar.

Anmärkningar:

1) Vid beräkning av övertid, som skall journalföras enligt arbetstidslagen skall beräkningsperioden, om annat ej överenskommes, utgöra kalendermånad eller, om företagets redovisning är så upplagd, 4 kalenderveckor.

2) I vecka med helgdag skall den ordinarie arbetstiden för övriga dagar vara densamma som enligt arbetstidsschemat för helgfri vecka.

3) Vid intermittert skiftarbete skall på grund av att den ordinarie arbetstiden beräknas per helgfri vecka övertidstillägg utbetalas, om uppehåll ej görs i samband med helgdagar under minst två skift vid tvåskiftsarbete och minst tre skift vid treskiftsarbete eller på i § 2 mom 6 angivna fridagar efter kl 06.00 (vid treskiftsarbete efter ordinarie nattskifts slut på morgonen).

4) I mom 1 angivna årsarbetstidsmätt avser den ordinarie arbetstid, som på grund av upprättat arbetstidsschema, förekommande driftsuppehåll och eljest utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning. En följd härav är att det angivna arbetstidsmättet gäller oberoende av den enskilde arbetarens tillkommande semesterledighet och att arbetstiden i det individuella fallet kan variera på grund av den enskilde arbetarens tjänstgöringsförhållanden.

5) Beträffande övertidstillägg vid arbetares övergång från en arbetstid till en annan (exempelvis från dagarbete till skiftarbete) är parterna ense om att tillämpa den s k *rullandedygnsprincipen*. Denna innebär bl a följande: Beräkningen sker inom en period av 24 timmar räknat från det klockslag, då arbetaren sist börjat sitt arbete före övergången till ny arbetstid. Om arbetaren inom denna period utför arbete utöver det antal timmar som gällde som ordinarie dagligt arbetstidsmätt före övergången, betalas övertidstillägg för överskjutande tid. Om viss del av tiden redan av annan anledning skall betalas som övertid, frånräknas denna vid beräkningen.

6) Parterna har antagit överenskommelsen mellan SAF och LO av den 11 maj 1980 angående deltidarbete. Se bilaga 1 sid. 37.

Mom 4 Nationaldagen

Införandet av Nationaldagen som helgdag i utbyte mot tidigare annandag pingst som helgdag kompenseras på sätt att i de fall Nationaldagen infaller på en lördag eller söndag bör följande måndag vara betald ledig dag. Parterna kan efter lokal överenskommelse enas om att ledigheten skall utges vid ett annat tillfälle eller som kontant ersättning. Vid oenighet om förläggning av ledighet tillfaller motsvarande tid varje enskilds arbetstagares arbetstidskonto.

Mom 5

Om treskiftsarbete tillfälligt bedrivs utan ett uppehåll av minst 24 timmar vid veckoslutet och detta fortgår mer än tre veckor i följd skall arbetet för om fjärde söndagen anordnas eller betalas som kontinuerligt treskiftsarbete med den för sådant arbete gällande kortare arbetstiden. Därest arbetsgivaren vid tidigare tillfälle kan bedöma att skiftarbetet måste pågå utöver den fjärde söndagen bör han meddela detta så fort kan ske, varvid i så fall treskiftsarbetet skall anordnas eller betalas som kontinuerligt från den tidpunkt då sådant meddelande lämnas.

Mom 6

Därest särskilda skäl föranleder ändring av den fastställda arbetstiden, kan överenskommelse härom träffas mellan arbetsledningen och vederbörande arbetare.

Protokollsanteckning:

Om det i något fall skulle visa sig svårt att uppnå sådan överenskommelse förklarar sig huvudorganisationerna villiga att medverka till en rimlig lösning.

Mom 7

Vid dagarbete och intermitterent skiftarbete är påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton fridagar efter kl 06.00 (vid intermitterent treskiftsarbete från nattskiftets slut på morgonen).

Mom 8 Begränsningsregler veckovila ,dygnsvila m.m.

Ersätter arbetstidslagen i dessa delar.

Veckovila (ersätter tidigare regler om veckovila)

En arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sjudagarsperioden ska indelas i fasta perioder genom att arbetsgivaren fastställer brytpunkt för beräkningen. Om brytpunkten inte är fastställd räknas måndag 06.00 till måndag 06.00 som brytpunkt. Veckovilan ska så långt som möjligt förläggas till veckoslutet. Beredskap är när en arbetstagare får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer. Sådant tid bryter veckovilan.

Avsteg från regeln om veckovila får göras i de fall arbetsgivaren i förväg skriftligen meddelar den lokala fackliga parten om att ett avsteg kommer att ske samt att personen ifråga får en sammanhängande ledighet om 72 timmar under en 14 dagars period. Om veckovila förläggs till ordinarie arbetstid ska arbetstagaren erhålla förlorad arbetsförtjänst.

Ex. Om ledigheten förläggs fredag-söndag vecka två får arbetstagaren betald förlorad arbetsförtjänst för fredagen.

48 timmarsregeln

(§2 mom 2 nytt stycke 2):

Den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid får inte överstiga 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod av fyra månader. Den ordinarie arbetstiden kan efter lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning

genomsnittsberäknas på en längre tid än fyra månader, men som längst under en tolv-månadersperiod.

Arbetsgivaren ska månadsvis journalföra och vid anfordran kunna redovisa arbetstidssaldot.

Dygnsvila (§2 mom 3):

Varje arbetstagare ska beredas 11 timmars sammanhängande dygnsvila per 24 timmars period. Varje 24 timmars period ska ha en fast indelning genom att fastställa en brytpunkt för när beräkningen börjar. Om brytpunkten inte är fastställd på företaget gäller varje skifts starttid måndag som brytpunkt. Vid skiftarbete kan brytpunkten fastställas för varje skift i skiftcykeln. Exempelvis vid tvåskiftsarbete 06.00-14.00 och 14.00-22.00 kan brytpunkten vara 06.00 för förmiddagsskiftet och 14.00 för eftermiddagsskiftet.

Undantag kan göras från denna regel under förutsättning att arbetstagaren i direkt anslutning till arbetspassets slut ges 11 timmars sammanhängande vila. Om vilan inkräktar på ordinarie arbetstid ska arbetstagaren erhålla förlorad arbetsförtjänst för den tid arbetstagaren skulle arbetat.

Nattarbete

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin arbetsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22.00 och klockan 06.00. (treskiftsarbete räknas som 1/3 del natt)

Nattarbete på företaget ska föregås av en riskbedömning för att bedöma om nattarbetet är särskilt fysiskt eller psykiskt påfrestande. Här kan arbetsmiljöverkets föreskrifter användas som vägledning. Riskbedömningen ska genomföras på samma sätt som i det systematiska arbetsmiljöarbetet AFS 2001:1.

Nattarbetare vars arbete efter riskbedömningen anses omfatta särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än 8 timmar under varje period om 24 timmar.

Innan arbetstagare påbörjar nattarbete ska läkarundersökning genomföras enligt arbetsmiljöverkets föreskrift om medicinska kontroller i arbetslivet.

§ 3

Löner

A) Timlöner

Mom 1 Grundtimlöner

För arbetare fyllda 18 år utgör grundtimlönerna följande belopp i ören:

	Nyanställd (F)	3 mån (F)	KF	HKF	SHKF
2013-06-01	106:16	110:48	114:60	124:11	135:62
2014-06-01	109:08	113:39	117:51	127:02	138:53
2015-06-01	112:49	116:81	120:93	130:44	141:95

Lägsta tariff i kategori F höjs upp med 1 % för den som varit anställd 1 år.

Vid uppnådd arbetstid i en följd utges utöver ovanstående grundtimlöner ett tillägg enligt nedan, såvida inte utgående lön redan överstiger grundtimlön jämte tillägget. Regler för genomslagseffekt skall tillämpas.

F.r.o.m. den 1 juni 2013, 1 juni 2014, 1 juni 2015

Efter 1 år: 270 öre, 275 öre, och 282 öre utöver grundtimlön enligt ovan

Efter 3 år: 344 öre, 352 öre och 360 öre utöver grundtimlön enligt ovan

Efter 5 år: 451 öre, 461 öre och 473 öre utöver grundtimlön enligt ovan

Höjningarna av avtalets avtalstimlöner ska ej påverka lokala lönesystem med lägsta timlöner/månadslöner som bas på annat sätt än att efter genomförd lönrevision ska utgående löner minst uppgå till avtalets avtalstimlöner.

För arbetare som ej fyllt 18 år utgör grundtimlönerna följande belopp i ören:

	17 år	16 år
2013-06-01	89:28	77:56
2014-06-01	92:19	80:47
2015-06-01	95:61	83:89

Mom 2 Löneingrupping

Lokal överenskommelse träffas om ingrupping av förekommande arbetsuppgifter i de olika lönegrupperna. Ingrupperingen sker med hänsyn till arbetets svårighetsgrad, varvid kraven på kunskaper, ansvar och självständigt bedömande beaktas.

Lönegrupp
Fabriksyrken (F) Omfattar andra arbetare än som anges i grupp KF och HKF.

Lönegrupp
kval. fabriks-
yrken (KF) Omfattar arbeten som utöver grundläggande utbildning kräver omfattande kunskaper förvärvade genom specialutbildning och/eller lång tids erfarenhet i företaget eller motsvarande verksamhet.

Lönegrupp
högt kval.
fabriksyrken
(HKF) Omfattar arbeten som utöver grundläggande utbildning kräver mycket omfattande kunskaper förvärvade genom specialutbildning och/eller mycket lång tids erfarenhet i företaget eller motsvarande verksamhet

Särskilt högt kval.
yrken (SHKF) Omfattar arbeten som dels kräver mycket omfattande grundläggande utbildning, t ex två års utbildning utöver tvåårig process-teknisk linje eller därmed jämförlig utbildning, dels ställer särskilt höga krav med avseende på kunskaper, erfarenhet, ansvar och självständighet samt oftast innebärande specialist- eller arbetsledningsfunktion.

Protokollsanteckning 1

Parterna är ense om att där behov föreligger efter lokal överenskommelse uppdelning kan ske med hänsyn till arbetets art och innehåll i ytterligare lönegrupp än vad som ovan sägs.

Protokollsanteckning 2

Utöver definitionerna av lönegrupperna ovan finns gemensamma anvisningar för lönegrupperingen. Härvid har till skillnad från hittillsvarande grupperingsregler hänsyn inte tagits till påfrestningar i fysiskt hänseende såsom arbetstyngd, smuts, värme eller andra miljöfaktorer. Parterna är ense om att i händelse hänsyn icke tagits till sådana särskilt svåra olägenheter i den lokala lönegrupperingen kan efter lokal överenskommelse särskilda lönetillägg härvid utgå utöver grundtimlönerna enligt § 3.

Anmärkning:

De gemensamma anvisningarna för lönegrupperingen har utgivits i särtryck.

Protokollsanteckning 3

Tvister beträffande in grupperingen av nya eller ändrade arbeten eller befattningar eller vid nya medlemsföretag skall i första hand lösas vid lokal eller central förhandling. Om enighet inte uppnås vid lokal förhandling åligger det arbetsgivaren att påkalla central förhandling inom 10 dagar efter det att lokal förhandling avslutats. Om tvisten inte heller löses vid central förhandling skall fortsatt sådan förhandling äga rum under medverkan av en för parterna gemensam arbetsgrupp med lika många representanter för respektive part. Kan man inte heller härvid enas kan endera parten eller parterna gemensamt väcka talan vid arbetsdomstolen. Vill arbetsgivaren ensam föra saken vidare åligger det denna att göra detta inom 10 dagar från det att parten konstaterat att gemensam talan ej kommer att föras. Underlåter arbetsgivarparten att föra frågan vidare inom angivna tidsfrister gäller arbetstagarpartens mening i ingrupperingsfrågan till dess tvisten slutligt avgjorts.

Protokollsanteckning 4

Det antecknades att parterna var överens om att avtalets grundtimlöner ej gällde praktikanter. I händelse av lokal tvist härom åligger det huvudorganisationerna att enas om lönesättningen för dessa.

Med praktikanter i detta sammanhang avses sådana som inom företaget såsom led i viss utbildning utför praktiskt arbete, vilket av företaget särskilt planlagts med hänsyn till utbildnings syftet.

Mom 3 Förhöjda tidlöner

När ackord ej erbjödes kan för mera kvalificerade arbeten eller arbetare tills vidare tillämpas specialtidlöner eller personliga tidlöner.

Förhöjda tidlöner kan efter lokal överenskommelse utformas som tillägg för enskilda arbetares särskilda kvalifikationer, såsom yrkeserfarenhet, mångkunnighet, användbarhet och utbildning.

B) Månadslöner

Mom 1 Tillämpning

I stället för timlöner enligt § 3 kan månadslöner tillämpas för alla eller vissa grupper av arbetare vid företaget efter lokal överenskommelse.

Månadslöneformen innebär att lönen utgår med visst belopp per kalendermånad, oberoende av därunder inträffande helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Grundmånadslön utgör vid full arbetstid grundtimlönen enligt § 3 mom 1 x 175.

Månadslönerna avvägs enligt de grunder som anges i § 3.

Månadslönerna bör vid företag där prestationslöner hittills tillämpas eller där det av annat skäl är lämpligt även innefatta viss rörlig del (ackord, premie, bonus eller dylikt).

Protokollsanteckning 1

Helglön beräknas ej på rörlig del. Vid införande av rörlig del skall totallönen avvägas så att eventuell förlust av helglön på den rörliga delen kompenseras.

Mom 2 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$

Lön per timme utgör $\frac{\text{månadslönen}}{175}$

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 i proportion härtill. Vid beräkning av lön per dag och timme medtages ej eventuell rörlig premielöneandel.

Mom 3 Lön för del av löneperiod

Om anställning påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utgår förutom rörlig premielöneandel lön per arbetad timme.

Mom 4 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

1) Frånvaro del av dag:

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

2) Frånvaro om högst 5 arbetsdagar:

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme. Vid frånvaro utan giltig orsak i samband med helg- och avtalsenlig fridag som inte är sjukfrånvaro görs avdrag med lön per dag för frånvaro under arbetsdag samt för helg- och fridag.

3) Frånvaro mer än 5 arbetsdagar:

Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag, som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar, som inleder en frånvaroperiod, samt sön- och helgdagar som avslutar en frånvaroperiod, räknas ej som frånvarodagar.

4) Frånvaro hel kalendermånad:

Avdrag med hela månadslönen görs oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag.

Anmärkning 1

Med "avtalsenlig fridag" avses fridag enligt § 2 Ordinarie arbetstid mom 6.

C) Ackordsarbete, prestationslöner m.m.

Avtal om ackordsarbete, prestationslön mm träffas efter lokal överenskommelse.

Vid rakt ackord skall penningfaktorn (ackordsriktpunkten)

Fr o m	utgöra lägst SEK
2013 06 01	110:48
2014 06 01	113:39
2015 06 01	116:81

Vid tillämpning av blandackord skall överenskommelse träffas om ackordsriktpunkt avseende fast respektive rörlig del.

§ 4

Tillägg för obekvämlig och förskjutet arbetstid

Ett maximerat ob-tillägg införes i avtalet.

Max ob Fr. o. m.	a) Kvälls- och natttid	b) Sön- och helgdag	c) Storhelgstid
2013-06-01	47:97	75:29	150:96
2014-06-01	49:02	76:95	154:74
2015-06-01	50:23	78:64	158:60

Mom 1 Obekvämlig arbetstid

Vid arbete som förläggs till följande tider utgår tillägg (OB-tillägg) med nedan angivna procenttal beräknat på företagets genomsnittliga timförtjänst 2:a kvartalet föregående år (T+A) för arbetad tid.

a) Kvälls- och natttid kl 18–06, såvida icke högre belopp anges i b) eller c), 37%.

b) Sön- och helgdagstid räknad från kl 06 å lördag och kl 18 å dag före helgdag till kl 06 å dagen efter sön- eller helgdagen, såvida icke högre belopp anges i c), 58%. Med stöd av lokal överenskommelse kan tidpunkten för helgdagstids början och slut förskjutas upp till 12 timmar.

c) *Storhelgstid*, 116%

från kl 06 nyårsafton till kl 06 den 2 januari
från kl 18 skärtorsdag till kl 06 tredjedag påsk
från kl 06 pingstafton till kl 06 annandag pingst
från kl 06 den 1 maj till kl 06 den 2 maj
från kl 06 den 6 juni till kl 06 den 7 juni
från kl 06 midsommarafton till kl 06 efterföljande vardag
från kl 06 julafton till kl 06 tredjedag jul

Mom 2 Alternativt OB-tillägg månadslön

Lokal överenskommelse kan träffas att OB-tillägg med avvikelse från reglerna i § 4 mom 1 utgår med följande belopp per timme:

a) Kvälls- och nattetid	<u>månadslönen</u> 480
b) Sön- och helgdagstid	<u>månadslönen</u> 300
c) Storhelgstid	<u>månadslönen</u> 150

Beloppen i a–c ovan hänför sig till i § 4 mom 1 angivna tider.

I § 4 mom 4 angivna *skiftformstillägg* utgår ej vid månadslön med undantag för skiftformstillägg i protokollsanteckningen under angivna moment.

Mom 3 Tillfällig förändring av den ordinarie arbetstiden

Vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden samt vid arbetares övergång från en ordinarie arbetstid till en annan som beordrats av arbetsgivaren, t ex från dag- till skiftarbete eller från förmiddags- till eftermiddagsskift vid avvikelser från skiftschemat, betalas under högst 3 arbetsdagar i följd härefter ett tillägg enligt mom 1 a) per timme för den arbetstid som faller utanför den arbetstid som gällde för arbetaren dessförinnan.

Detta tillägg betalas icke för tid varunder övertidstillägg betalas. Tillägget betalas däremot vid sidan av eventuellt tillägg enligt mom 1.

Sker ny övergång inom 14 kalenderdagar utges inget tillägg enligt ovan.

Anmärkning 1.

Ersättning enligt ovan utges ej vid förändring av arbetstiden med tillämpning av § 2 mom 4.

Anmärkning 2.

Ersättning enligt mom 2 utges ej till arbetare i vars arbetsuppgifter ingår att växla mellan olika arbetstider (t ex skiftersättare, arbetare i personalreserv) och där överenskommelse har träffats om kompensation i annan form. Ej heller utges ersättning enligt mom 2 samtidigt med dubbel skiftersättning.

Anmärkning 3.

Vid planering av arbetstiden i samband med övergångar skall eftersträvas att bortfall av arbetstid för den enskilde arbetaren ej uppkommer.

Mom 4 Skiftformstillägg

Till arbetare med tim- eller ackordslön utgår följande skiftformstillägg per arbetad timme:

Vid kontinuerligt treskiftsarbete:	14,3%
Vid intermittert treskiftsarbete:	5,3%
Vid kontinuerligt tvåskiftsarbete:	5,3%
Vid intermittert tvåskiftsarbete:	5,3%

Protokollsanteckning

Är det ordinarie arbetstidsmättet olika fördelat mellan skiften skall skiftformstillägget i motsvarande mån omfördelas. Sälunda skall exempelvis vid intermittert treskiftsarbete, när för- och eftermiddagsskiftens ordinarie arbetstid utgör 40 timmar och natts skiftets 34 timmar, skiftformstillägget vara helt koncentrerat till natts skiftet.

§ 5

Övertid m m

Mom 1

Arbetsgivaren äger påfordra arbete på övertid eller eljest på annan tid än den ordinarie arbetstiden. Med övertid förstås all arbetstid, som i timantal per dygn överstiger det ordinarie arbetstidsmättet.

Mom 2

Meddelande om övertidsarbete skall lämnas i god tid och om möjligt före sista måltidsrasten. Befrielse från övertidsarbete bör ej förvägras, då bärande skäl härför föreligger och framställning om sådan befrielse görs i samband med tillsägelse om övertiden.

Anmärkning 1

Vid behov av uttag av extra övertid samt vid avvikelse från nattarbetsförbudet skall förhandlingar i god tid upptas med den lokala fackliga organisationen, i normalfallet tre veckor i förväg.

Mom 3 Övertidstillägg

Vid övertidsarbete utgår betalning med ordinarie tid- eller ackordslön, i förekommande fall tillägg (ob-tillägg) enligt § 4 samt följande tillägg i öre per timme :

Fr. o. m	2013-06-01	2014-01-06	2015-06-01
Arbetare fyllda 18 år	45:38	46:38	47:54

För arbetare i vars skiftschema ingår arbete på sön- och helgdagstid erhåller för övertidsarbete på skiftfridag utöver övertidstillägg ob-tillägg enligt § 4 mom 1b.

Mom 4 Övertidsarbete vid månadslön

Vid övertidsarbete för månadsavlönade utgår övertidstillägg enligt § 5 jämte grundbetalning per övertidstimme med månadslönen dividerad med 175 jämte eventuell rörlig del för det arbete som utförts. Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 i proportion härtill. Vid beräkning av lön per dag och timme medtages ej eventuell rörlig premielöneandel.

Mom 5 inställelseersättning

Arbetare, som beordras inställa sig till arbete vid flera tillfällen per dygn räknat än vad som erfordras med hänsyn till för honom vid dygnets ingång gällande ordinarie arbetstid, erhåller för varje sådan extra inställelse, utöver ordinarie lön och eventuellt övertidstillägg för den arbetade tiden, inställelseersättning med belopp enligt andra stycket. Som dygnsgräns gäller i förevarande sammanhang kl 06.00

Inställelseersättningen utgör 163 kr fr o. m. den 1 juni 2013, 167 kr fr. o. m. 1 juni 2014 och 171 kr fr. o. m. den 1 juni 2015 per inställelse, dock att för inställelse å sön- och helgdag, i avtalet eller enligt skiftschema fastställd fridag eller på lördag efter kl 06.00 beloppet utgör 206 kr, 211 kr resp. 216 kr.

Protokollsanteckningar:

1) Som extra inställelse enligt mom 5 räknas ej det fall att arbetaren beordrats utföra arbete direkt efter den ordinarie arbetstidens slut och därvid bereds kortare måltidsrast eller på egen begäran erhåller medgivande att senare återkomma för att utföra arbetet ifråga.

2) Till arbetare som i direkt anslutning till fullgjort fullt skift utfört ytterligare ett fullt skift (s k dubbelskift) utgår en särskild ersättning fr. o. m. den 1 juni 2013 om 206 kr, 1 juni 2014 om 211 kr, 1 juni 2015 om 216 kr.

3) Arbetare som utför övertidsarbete mellan kl 22.00 och 06.00 och som skall påbörja arbete påföljande morgon äger då rätt till permission för vila. Permission utgår för samma antal timmar som han arbetat mellan angivna klockslag.

4) Vid övertidsarbete under veckoslut som sker utan samband med beredskapstjänst och som för arbetaren medför inställelse under både lördags- och söndagsdygnet eller mellan lördag kl 18.00 och söndag kl 06.00 utges ett särskilt tillägg fr. o. m. den 1 juni 2013 om sammanlagt 562 kr, fr. o. m. 1 juni 2014 om sammanlagt 574 kr, fr. o. m. 1 juni 2015 om sammanlagt 588 kr.

Mom 6 Kompensationsledighet

Övertidsarbete kompenseras antingen genom övertidsersättning enligt § 5 mom 3, eller om efter arbetsgivarens bedömning så kan ske med hänsyn till verksamheten vid företaget och om arbetstagaren så önskar, i form av ledig tid – kompensationsledighet.

Kompensationsledigheten utges med en timme för varje övertidstimme.

Vid övertidsarbete som skall kompenseras i form av ledig tid, utges för övertidsarbetet övertidstillägg enligt § 5 mom 3 och i förekommande fall ob-tillägg enligt § 4.

Om inarbetad tid uppgår till 40 timmar utges för överskjutande tid ersättning enligt § 5 mom 3, såvida annat ej överenskommes lokalt.

När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt arbetstidslagen de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten, dock högst 100 timmar per kalenderår.

§ 6

Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses åliggande för arbetaren att under annan än för honom gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar så att han inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen. För beredskapstjänst utgår ersättning:

Fr o m 2013-06-01, 2014-06-01, 2015-06-01

För måndag – fredag med 158 kr, 162 kr och 166 kr per dag.

För lördag, sön- och helgdag samt storhelgstid enl. § 4 mom 1c
857 kr, 875 kr, 897 kr per dygn.

Beredskapstjänst fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild arbetare.

Anmärkning:

Ovanstående regler är utformade under förutsättning att beredskapstjänst måndag-fredag utföres från ordinarie arbetstidens slut till dess början påföljande dag samt å arbetsfri dag under 24 på varandra följande timmar, räknade från det klockslag då ordinarie dagarbetstiden börjar å arbetad vardag.

Om annan periodindelning tillämpas utgår ersättning enligt följande: För varje avslutat beredskapstjänstpass utgår alltid minst ett fullt dygnsbelopp. I de fall beredskapstjänstpasset omfattar mer än 24 tim i följd, vilket normalt inträffar endast vid beredskapstjänst på lördag-söndag eller i anslutning till helger, skall för del av beredskapstjänstpass överskjutande en eller eventuellt flera perioder om 24 tim, ytterligare ett helt dygnsbelopp utgå, om delen omfattar minst 8 timmar, och eljest halvt belopp.

§ 7

Reseersättningar och traktamenten

Då arbetare beordrats tjänstgöra på annan ort inom landet än den där han normalt tjänstgör utges ersättning enligt mom 1–6 om inte lokal överenskommelse om annat träffas.

Mom 1 Resekostnadsersättning

Arbetsgivaren betalar resekostnaden, för arbetstagaren och eventuella transportkostnader för bagage och utrustning med det transportmedel som arbetsgivaren föreskriver.

Anmärkning:

Vid överenskommelse med resp. arbetare om användande av egen bil utges milersättning med 26 kr per mil såvida inte annat lokalt överenskommit. Fr o m den 1 juli 1998 höjs ersättningen till 28 kr per mil.

Mom 2 Restidsersättning

Restidsersättning utges under hela restiden även för sön, helg- och fridag. Då sovplats bereds utges dock inte restidsersättning för tiden 22.00–06.00.

- Vid resa under arbetstid utges ersättning motsvarande förlorad arbetsförtjänst, d v s inklusive förekommande tillägg enligt gällande avtal.
- Vid resa utom ordinarie arbetstid motsvarar restidsersättningen grundtimlönen.

Mom 3 Traktamente

Arbetstagare som tjänstgör utom den egna arbetsorten erhåller traktamente enligt följande:

a) Vid endagsförrättning:

– timtraktamente med kronor 5:05 per tim och – om bortovaron sträcker sig över kl 19.00 – dessutom ett tilläggstraktamente med 68 kronor. Uppgår bortovaron till högst fyra timmar i följd utges varken tim- eller tilläggstraktamente.

b) Vid flerdygnsförrättning:

– traktamente med 301 kronor för hel dag (kl 06.00–24.00) och 10:70 per timme för del av dag. Om bortovaron i sistnämnda fall sträcker sig över kl 19.00 utges dessutom ett tilläggstraktamente med 68 kronor.

– natttraktamente – om mer än en timme av tiden kl 00.00-06.00 tagits i anspråk – med 55 kronor.

Anmärkning:

l) Då sovplats på båt eller tåg eller eljest nattlogi av godtagbar standard beredes utges inte natttraktamente. Med nattlogi av godtagbar standard avses logi i enkelrum med tillgång till dusch/bad och toalett. Om arbetstagaren erhåller fri kost av arbetsgivaren eller sådan ingår i logikostnaden enligt anmärkning 2 reduceras traktamentet med 41 kronor för frukost, 76 kronor för lunch och 160 kronor för middag, dock högst med belopp som utges enligt mom 3 a) och b). Dock skall ersättning utges för eventuella extra kostnader som anses skäligen i samband med resan.

2) Har logi till kostnad som täcks av natttraktamentet ej kunnat anskaffas, får den anställde i stället ersättning med belopp motsvarande kostnaden för av arbetsgivaren anvisat logi enligt kvitterad räkning.

3) Vid bortovaro på samma ort mer än 15 hela dygn i följd – varvid medräknas eventuellt avbrott för hemresa och arbetsfria dagar – nedsätts dagtraktamentet till 195 kronor och beloppen i anmärkning 1 till respektive 28, 41 och 102 kronor. Efter bortovaro på samma ort mer än 30 hela dygn i följd nedsätts natttraktamentet till 50 kronor.

4) De lokala parterna kan träffa överenskommelse. Vid oenighet tillämpas RSV:s normer.

5) Parterna är ense om att ovannämnda ersättningsbelopp är att betrakta som kostnadsersättningar.

Ersättning för resa i tjänsten bestäms efter överenskommelse med den lokala fackliga organisationen. Parterna rekommenderar att denna utformas så att företagets medarbetare omfattas av enhetliga regler vid företaget. Intill dess sådan överenskommelse träffats tillämpas traktamentsreglerna i § 9 i avtalet.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att under avtalstiden tillämpa de ändringar av beloppen enligt ovan som avtalats mellan Statens Arbetsgivarverk och de statsanställdas organisationer.

Mom 4 Hemresa vid långtidsförrättning

Vid bortovaro inom landet bekostar arbetsgivaren en hemresa i tåg andra klass vartannat veckoslut om inte arbetet lägger hinder i vägen. Traktamente och restidsersättning utges ej för tiden för bortovaron från förrättningsstället.

Mom 5 Sjukdom m m

Vid sjukdom under tjänstgöring inom landet men utom den egna arbetsplatsen utges ovannämnda ersättningar under högst 20 dagar såvida annan överenskommelse inte träffas. För tid därutöver utges ersättning för de merkostnader, som uppstår genom att arbetsförmågan inträffat utom arbets- eller bostadsorten. Vid hemresa i samförstånd med arbetsgivaren utges resekostnadsersättning och traktamente om inte kostnaden täcks av försäkring eller på annat sätt.

Mom 6 Arbete utomlands

Innan arbetstagare påbörjar utlandsresa skall särskild överenskommelse träffas om villkoren härför.

Vid arbete utomlands skall arbetstagare tillförsäkras motsvarande avtals- och lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner som vid arbete i Sverige.

Anmärkning:

En grundläggande förutsättning för arbetsgivarens försäkringsåtagande är att den anställde inte begär utflyttning från Sverige under det första tjänstgöringsåret. Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses: AGS, , TFA, TGL, AGB, TFF och avtalspension.

Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses: förmåner enligt lagen om arbetsskade-försäkring samt sjukpenning- och ATP-förmåner enligt lagen om allmän försäkring.

Definitioner

1) Arbetsplats

Den eller de byggnader eller områden där arbetstagaren normalt utför sitt arbete eller den lokal där vederbörande hämtar och inlämnar arbetsmateriel, mottager arbetsorder och redovisar för deras utförande etc.

2) Arbetsort

Ett område vars yttre gräns är belägen på ett vägvstånd av 5 km från arbetsplatsen. För Stockholm, Göteborg och Malmö är denna gräns 10 km.

3) Restidsersättning

Den ersättning/lön den anställda erhåller för den tid resandet tar i anspråk.

4) Reskostnadsersättning

Ersättning avseende kostnaden för arbetstagaren, hans bagage samt eventuell utrustning denne behöver, som själva resan betingar.

§ 8

Helglön

Mom 1

Arbetare som varit anställd utan avbrott hos arbetsgivaren under 30 kalenderdagar har rätt att erhålla helglön.

Nyanställd arbetare som varit anställd utan avbrott under 30 kalenderdagar erhåller helglönen retroaktivt för de helgdagar som infaller under perioden.

Helglönen utgör arbetarens genomsnittsförtjänst inkl. OB-tillägg, multiplicerat med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka, dividerat med 5,0.

Protokollsanteckningar:

1) För arbetare, som ej varit anställd tre kalendermånader, tillämpas den genomsnittsförtjänst, som arbetaren sannolikt skulle ha uppburit, om han utfört arbete under denna period.

2) Avbrott i anställningen anses ej föreligga vid arbetarens övergång från en arbetsplats till en annan inom samma koncern ej heller vid återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

3) Helglönen per dag beräknas efter övergång från heltids- till deltidsarbete eller omvänt på så sätt att arbetarens genomsnittsförtjänst multipliceras med det med 5,0 dividerade antalet ordinarie arbetstimmar i genomsnitt per vecka, som gällde för arbetare under tiden närmast före helgen ifråga.

Anmärkning 1.

Med genomsnittsförtjänst avses såväl fast som rörlig lön som i genomsnitt intjänats under de senaste tre månaderna. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period eller annat beräknings sätt. Vid tillämpning av resultatlön med utbetalning för längre tidsperioder skall utfallet periodiseras.

Mom 2

Överlåtelse av företag må icke inverka på arbetarens rätt till helglön enligt denna bestämmelse.

Mom 3

Helglön utgår för följande dagar: nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelsfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Ovanstående gäller under förutsättning att dagen infaller på annan veckodag än lördag och söndag.

Mom 4

För erhållande av helglön erfordras, att arbetaren för arbetsgivarens räkning arbetar under för honom gällande arbetsdag (kvalifikationsdag) närmast före eller efter helgen, varjämte för arbetare med ordinarie arbetstid på helgen fordras arbete även på sådan dag.

När permittering, som omfattar högst 4 veckor, eller semesterledighet förläggs i anslutning till helg, skall åtgärden icke inverka på rätt till helglön i annan mån än att den för arbetaren gällande arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början och efter dess slut utgör kvalifikationsdag.

Om permittering omfattar mer än 4 veckor, skall dock endast arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början utgöra kvalifikationsdag, varjämte helglön utgår för helg som infaller under de 4 första veckorna.

Protokollsanteckning:

Med arbete på kvalifikationsdag (dag före eller efter helg) jämställs skriftligt beviljad ledighet under sådan dag, såvida ledigheten omfattar högst 4 veckor.

Med arbete på kvalifikationsdag jämställs även

- a) erforderlig frånvaro på grund av styrkt sjukdom eller olycksfall i den mån sjukdomen eller olyckstillfället ej medför rätt till sjukpenning under helgen enligt sjukförsäkringslagen samt
- b) försening till följd av hinder i allmänt kommunikationsmedel, eller annan jämförbar omständighet som icke normalt kunnat förutses.
- c) Arbetstagare som har rätt till sjukpenning för annars helglöneberättigad dag, har ej rätt till helglön för sådan dag. Detta gäller dock ej arbetstagare i kontinuerligt skift så länge timsjukpenning utgår.

Mom 5

Helglön betalas vid det avlöningstillfälle, som avser den avlöningsperiod, inom vilken kvalifikationsdagen efter helgen infaller.

Mom 6

Helglön betalas ej till arbetare, som är avlönad per vecka eller längre tidsenhet.

§ 9

Semester

Mom 1 Semesterledighet m m.

Semester utgår enligt lag.

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall, där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser skall kunna träffas.

Mom 2 Semesterlön och semesterersättning

Semesterlöneunderlaget för timavlönade skall för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst som utgörs för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.

- a) a) För tim- och ackordsavlönade skall semesterlön och semesterersättning utgöra 13,2% av semesterlöneunderlaget.
- b) Semesterlön för tim- och ackordsavlönade vuxna arbetare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid skall lägst utgå med

2013-04-01	1276 kr/Semesterdag
2014-04-01	1304 kr/Semesterdag
2015-04-01	1337 kr/Semesterdag

Ex. Om arbetstagarens semesterlön per dag inte uppgår till det garanterade beloppet utges en extra utfyllnad som motsvarar skillnaden mellan garantibeloppet och arbetstagarens semesterlön per dag.

- c) Vad som ovan sagts rörande semesterlön gäller på motsvarande sätt beräkning av semesterlön för sparad semester och semesterersättning.
- d) För minderåriga är beloppen 944 kr, 965 kr och 989 kr.
- e) Beräkning av semesterlön och semesterersättning för arbetstagare avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet.

1. Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den, på den betalda semesterledigheten belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg enligt nedan.

För arbetare avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

– Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör 0,8% av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se punkt 4.

– 0,52% per betald semesterdag av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret i den mån dessa inte inräknats i månadslönen.

Med rörliga lönedelar avses i detta sammanhang:

– Tillägg för obekväms och förskjuten arbetstid, ersättning för overtidsarbete, beredskapsersättningar m m.

– Bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

Till summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret skall för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt § 7 Semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Semesterlön och semestertillägg för månadsavlönade vuxna arbetare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid skall lägst utgå med 1276 kr per betald semesterdag under semesteråret 1 april 2013 till 31 mars 2014.

För minderåriga är beloppen 944 kr.

Anmärkning:

Semestertillägget 0,52% per betald semesterdag förutsätter att full betald semester intjänats. Om så inte är fallet skall semestertillägget uppjusteras genom att 0,52% multipliceras med 25 och divideras med antalet betalda semesterdagar som har intjänats.

2. Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6% av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt punkt 1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se punkt 4.

3. Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6% av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön se punkt 1.

4. Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Beträffande begreppet månadslön – se punkt 1.

5. Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Semestertillägget om 0,8 % respektive 0,52% utbetalas vid löneutbetalningstillfället, närmast före semestern.

6. Sparande av semester

Sparade semesterdagar skall uttas i den ordning de sparats.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt punkt 1 (exklusive anmärkning- en). Vid beräkning av semestertillägget om 0,52% per betald semesterdag skall dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester skall behand- las på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag skall vidare anpassas till arbetarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se punkt 4.

7. Semester för intermittert deltidarbete

Om en arbetare är deltidanställd och det för honom gällande arbetstidsschemat inne- bär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittert deltidarbete) gäller följande: Antalet bruttosemesterdagar som skall utläggas under semesteråret skall proportioneras i förhållande till arbetarens andel av den ordinarie arbetstid som gäl- ler för heltidsanställda arbetare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålles (nettosemesterdagar) skall förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetaren.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obe- talda semesterdagar skall utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

(antalet arbetsdagar per vecka : 5) x antal bruttosemesterdagar

som skall utläggas = antal semesterdagar som skall förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Med ”antalet arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som, enligt för arbetaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

Om arbetaren enligt arbetstidsschemat skall arbeta såväl hel dag som del av dag sam- ma vecka skall den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

När semester utläggs för sådan arbetare konsumeras en hel semesterdag även för den dag arbetaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel:

Arbetarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbets- dagar per vecka.	Antal semesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetarens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” för- ändras skall antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) skall ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

8. Nettoberäkning av semester för skiftarbetare

Vid företag där skiftarbete nettoberäkning av semesterdagar tillämpas för skiftarbetare anpas- sas procenttalen för semestertillägg, tillägget för rörliga lönedelar, semesterersättning respektive avdraget för uttagen obetald semesterdag så att de motsvarar förhållandet mellan antalet semesterdagar enligt semesterlagen och antalet nettosemesterdagar.

Mom 3 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 % respektive 0,52 % utbetalas vid löneutbetalningstillfället, närmast före semestern.

Mom 4 Anmälan om sjukdom

För att sjukfrånvaro skall kvalificera till semester och semesterlön skall sjukdomen snarast möjligt anmälas till arbetsgivaren och senast inom 14 dagar efter återkomsten i arbetet styrkas genom utbetalningskort eller intyg från allmän försäkringskassa, när ersättning härifrån utgetts, och eljest genom skriftlig försäkran av vederbörande arbetare.

Har arbetaren varit förhindrad att anmäla sjukdomen till arbetsgivaren, skall från- varon likväl kvalificera, om arbetaren kan visa att godtagbart hinder förelegat och styrka sjukdomen genom utbetalningskort eller intyg från försäkringskassan.

Om arbetaren försummat att inom 14 dagar efter återkomsten i arbetet styrka sjuk- domen, skall frånvaron likväl kvalificera, om arbetaren senast i anslutning till att semesterlön utbetalas styrker sjukdomen genom utbetalningskort eller intyg från för- säkringskassan.

Arbetsgivaren kan i samtliga fall kräva att sjukdomen styrks genom läkarintyg under förutsättning att han klargjort detta, antingen i form av generell bestämmelse eller i det enskilda fallet för vederbörande arbetare senast i samband med att arbetsgivaren får anmälan om sjukdomen. Om arbetsgivaren kräver intyg av läkare, som av honom anvisas, skall han ersätta kostnaden för intyget.

Anmärkingar:

1. Om arbetaren ej anmält orsaken till frånvaron eller ej styrkt sjukdomen snarast möjligt efter återkomsten i arbetet, bör arbetsgivaren efterhöra orsaken och begära att av arbetaren återopad sjukdom styrks. Om arbetaren i så fall ej styrker sjukdomen inom en vecka härefter är sjukdomen ej kvalificerande.
2. Vid långvarig sjukdom skall läkarintyg om sjukdomen lämnas efter intjänandeårets slut.
3. Arbetsgivaren äger föreskriva att vad som gäller beträffande anmälan till arbetsgivaren i stället skall gälla beträffande anmälan till försäkringskassan.
4. Formulär för skriftlig försäkran enligt första stycket tillhandahålls av arbetsgivaren.

Mom 5 Tidsbegränsad anställning

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som ej avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Om arbetstagare ej har intjänat betalda semesterdagar som täcker företagets semesterförläggning och ej kan beredas arbete, skall företaget träffa skriftlig överenskommelse med arbetstagaren om ledighet med bibehållen lön (förskottssemester).

Om arbetstagarens anställning upphör inom fem år från anställningens början får avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning göras enligt samma regler som för tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under förskottssemestern. För timavlönade görs avdrag på motsvarande sätt, men med den timlön som gällde under förskottssemestern.

Avdrag får ej göras om anställningen upphör på grund av:

1. arbetstagarens sjukdom eller
2. förhållande som avses i § 4 tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd, eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänförs till arbetstagaren personligen.

§ 10

Permitteringslön

Rörande permitteringslön gäller överenskommelsen mellan parterna av den 11/12 1984 träffad på grundval av överenskommelsen mellan SAF-LO den 12/4 samma år. Se bil. 3.

§ 11

Lönetillägg vid förflyttning av personal

Rörande lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering) gäller regler enligt bil. 4.

Rörande lönetillägg vid tillfällig förflyttning (omflyttning) gäller regler enligt bil. 4 b.

§ 12

Hemarbete

Mom 1 Arbetsmiljöinformation

Arbetsgivaren skall noggrant informera hemarbetaren om de risker för olycksfall och ohälsa som kan vara förknippade med av arbetsgivaren tillhandahållna verktyg, maskiner och material.

Mom 2 Ackord

Vid ackordssättning tillämpas § 3 punkt C) i tillämpliga delar.

Mom 3 Nysättning av ackord

Vid nysättning av hemarbetsackord, som väntas bli av större omfattning, skall arbetsledningen meddela den lokala arbetstagarorganisationen att ackordet utlämnats eller erbjudits.

Mom 4 Information

Företag med hemarbetare anställda skall fortlöpande informera den lokala arbetstagarorganisationen om hemarbetets omfattning.

Mom 5

Är utökning av hemarbetet aktuellt skall redan anställda hemarbetare, som uttryckt önskemål om mer arbete, i första hand erbjudas detta.

§ 13 Avlöningens utbetalande

Avlöningsperioden utgör kalendermånad.

Avlöningen utbetalas i efterskott per kalendermånad. För varje nytt år fastställs avlöningsdagarna under året enligt lokal överenskommelse. Arbetare, som ej har månadslön och som så önskar skall erhålla en på förhand bestämd dellön omkring månadens sista dag.

Om parterna lokalt ej enas om annat, utgör dellönen arbetarens normala nettotimförtjänst (d v s skatt och övriga avdrag), efter senaste lönerevision för de under avlöningsperiodens första 14 dagar arbetade timmarna.

Löneutbetalningen kan ske via av arbetsgivaren anlita bank eller annan betalningsförmedlare.

I samband med avlöningens utbetalande skall lämnas en specifikation av lönedelarna och avdragen.

Specialbestämmelser, lokala överenskommelser eller praxis, som innebär avvikelse från ovanstående regler, gäller endast tillsvidare och kan efter förhandling enligt MBL § 11 och med iakttagande av 3 månaders uppsägningstid bringas i överensstämmelse med dessa regler.

Anmärkingar

a) Om särskilda skäl föreligger ur administrativ synpunkt, kan avlöningsperioden i stället för kalendermånad utgöra 4-veckorsperiod.

b) Vid förlängning av avlöningsperioden äger arbetare, som så önskar, rätt att vid övergångstillfället erhålla förskott på lönen, s k övergångsförskott, som skall återbetalas vid senare avlöningstillfällen. Rörande närmare regler om förskott och återbetalning härav träffas lokal överenskommelse.

c) Arbetsgivaren skall medverka till att den av honom anlitate betalningsförmedlaren åtar sig att uppfylla enskild arbetares eventuella önskemål att få sin lön överförd till av arbetaren anvisad bank samt att sådan överföring sker utan kostnad för arbetaren under förutsättning att fråga är om en på förhand bestämd rutinmässig och kontinuerlig överföring till annan bank.

§ 14 Överdragskläder

Företaget tillhandahåller fria arbetskläder. Tillämpningen sker genom lokal överenskommelse. Arbetsgivaren är skyldig att bekosta och tillhandahålla personlig skyddsutrustning där sådan är erforderlig. Sådan skyddsutrustning kan bestå av andningskydd, fot- och benskydd, hörselskydd, ögonskydd, skyddshjälm och säkerhetsbälte med lina.

§ 15 Permission m m

Mom 1

Med permission avses ledighet med bibehållen lön under högst en arbetsdag. I särskilda fall kan permission beviljas för flera dagar.

Arbetare, som önskar erhålla permission, bör ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten skall börja. I ansökan skall arbetaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Med bibehållen lön avses bibehållen månadslön.

Permission beviljas i följande fall:

Skäl	Tid
a) Eget bröllop	Bröllopsdagen
b) Nödvändiga bestyr i samband med nära anhörigs begravning	Högst 1 dag
c) Nära anhörigs begravning och/eller urnnedläggning	Förrättningsdagen samt erforderlig restid (högst 4 resdagar)
d) Egen 50- och 60-årsdag	Födelsedagen
e) Hastigt uppkommet sjukdoms- eller olycksfall som avser make/ maka eller annan hemmaboende nära anhörig (styrkes i efterhand vid anfordran)	Högst 1 arbetsdag vid varje tillfälle
f) Eget läkar- eller tandläkarbesök	1) Vid akuta besvär som påfordrar omedelbar behandling och under förutsättning att ersättning inte utgår från allmän försäkringskassa eller 2) Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller där sådan ej finns, annan av företaget anvisad läkare.

Med nära anhöriga förstås make/maka, barn, syskon, föräldrar, mor-, far- och svärföräldrar, svärdotter, svärson och barnbarn. Med make/maka jämställs person som den anställda sammanlever med under äktenskapsliknande former (d v s om man har samma mantalsskrivningsadress sedan minst ett år tillbaka eller sammanbor och har hemmavarande barn).

Anmärkingar:

Vid sjukdomsfall som avser hemmaboende barn under 12 år gäller i första hand bestämmelserna i § 16 mom 4. Därefter tillämpas reglerna för permission om förutsättningar härför föreligger.

§ 16 Sjuklön m m

Mom 1 Rätt till sjuklön.

Sjuklön utges enligt lagen om sjuklön.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall arbetaren snarast möjligt göra anmälan till arbetsgivaren. Arbetaren har ej rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts. Vidare skall arbetaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete. Sådant besked skall lämnas senast dagen före återgång.

Samma gäller om arbetaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbets-skada.

Arbetaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk, upp-gifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetaren skulle ha arbetat.

Vid frånvaro på grund av sjukdom som varar längre tid än sju dagar är arbetaren skyldig enligt lagen om sjuklön att uppvisa läkarintyg.

Om arbetsgivaren så begär skall arbetaren styrka sjukdomen med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Kostnaderna för begärt intyg betalas av arbets-givaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Mom 2 Beräkning av sjuklön.

Sjuklön utges för sådan tid som arbetaren skulle utfört arbete under ordinarie arbets-tid om han ej varit sjuk.

Den första sjukfrånvarodagen enligt föregående stycke i varje sjuklöneperiod utgör karensdag utan rätt till sjuklön.

Mom 2:1 För månadsavlönade

För varje timme arbetaren är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt nedan från den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg.

Övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid ingår i beräkningsunderlaget.

Under den första arbetsdagen i sjuklöneperioden görs avdrag med

$$\frac{100\% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

och fr o m den andra sjukfrånvarodagen t o m den 14:e kalenderdagen i sjuklönepe-rioden göres för varje sjuklöneberättigad dag avdrag med

$$\frac{20\% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Dessutom utges fr o m den andra sjukfrånvarodagen t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden sjuklön med 80% av övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid.

Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar. Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen.

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Vid frånvaro med kalenderdagsavdrag hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 2:2 För timavlönade

Sjuklönen beräknas enligt nedan.

Under den första arbetsdagen i sjukperioden utges ingen ersättning.

Fr o m den andra sjukfrånvarodagen t o m 14:e kalenderdagen utgör sjuklönen för varje sjuklöneberättigad dag 80% av arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord. För arbetstagare med enbart timlön utgör sjuklönen 80% av denna timlön.

Dessutom utges fr o m den andra sjukfrånvarodagen t o m den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden sjuklön med 80% av övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid.

Anmärkning

1) Parterna är ense om att innebörden av lagen om sjuklön är avgörande för vilka lönedelar och ersättningar som skall ingå i beräkningsunderlaget.

2) Om arbetaren återinsjuknar inom 5 kalenderdagar från det den tidigare sjukperioden upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, ifråga om karensdag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

3) Antalet karensdagar per 12-månadersperiod får ej överstiga 10.

Mom 3 Sjukdom under semester

För arbetare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15§ Semesterlagen begär att semestern skall uttagas senare, beräknas sjuklönen som om arbetaren utfört arbete enligt mom 2:1 och 2:2.

Mom 4 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs för månadsavlönade avdrag för varje frånvarotimme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

Anmärkning:

Vid annan ordinarie arbetstid än 40 tim/vecka ändras talet 175 med hänsyn därtill.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetarens hela månadslön.

Mom 5 Arbetskada och olycksfall

Vid besök efter arbetsgivarens anvisning på sjukhus eller hos läkare för behandling av olycksfall som inträffat på arbetsplatsen eller ostridigt inträffat under färd till eller från arbetsplatsen lämnar arbetsgivaren ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Samma regel gäller vid återbesök, som föreskrivs av läkare.

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst lämnas även till arbetare som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetskada.

Med förlorad arbetsförtjänst avses för tim- och ackordsavlönade arbetare vederbörande arbetares genomsnittsförtjänst enligt senast tillgängliga kvartalsstatistik.

För månadsavlönad arbetare görs ej löneavdrag.

Vid arbetsolycksfall utges ersättning under sjuklöneperioden i enlighet med TFA-försäkringen.

Arbetsgivaren lämnar även ersättning för styrkta resekostnader som icke ersätts av allmän försäkringskassa samt för kostnaden för läkarbesöket enligt fastställd taxa.

Samma regel (även ifråga om av läkaren föreskrivet återbesök) gäller vidare när arbetare efter rekommendation av läkare kallas att genomgå yrkesmedicinsk undersökning.

Mom 6 Föräldraledighetstillägg

En arbetstagare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om

– arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

För kvinnlig arbetstagare gäller rätten till föräldraledighetstillägg även för tid hon är tjänstledig på grund av havandeskap. Föräldraledighetstillägget utges dock inte för längre tid än som nedan anges.

Föräldraledighetstillägget utges

– under 6 månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd (fr.o.m. 1 juni 2013).

Tillägget betalas då arbetstagaren själv har valt att vara föräldraledig eller vid erhållen vårdnad i samband med adoption, skall kunna tas ut under en löpande 30-månaders period.

Utbetalning av föräldraledighetstillägget ska ske i löpande utbetalningsperiod.

För månadsavlönade

Föräldraledighetstillägget per månad utgör 10% av månadslönen inklusive eventuell ersättning för arbete på obekvämtid. Avdrag görs enligt §3 B mom 4.

För timavlönade

Föräldraledighetstillägget per månad utgör 10% av arbetarens aktuella förtjänst per timme, beräknad enligt mom 2:2, multiplicerad med 175.

§ 17

Försäkringar, Trygghetsfond

A Arbetsgivaren är skyldig teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF och LO.

- 1) Grupplivförsäkring (TGL) och avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- 2) Gruppsjukförsäkring (AGS)
- 3) Avtalspension
- 4) Trygghetsförsäkring (TFA)

B Arbetsgivaren ska till Industrifacket betala en summa motsvarande premien för Trygghetsförsäkring fritid (TFF).

§ 18

Ordningsregler

Bifogade ordningsregler (se bilaga 12) ävensom andra av arbetsgivaren utfärdade ordningsföreskrifter, vilka icke strider mot detta avtal, skall noggrant efterföljas.

Protokollsanteckning:

Innan lokala skydds- och säkerhetsföreskrifter fastställs eller ändras, skall överläggning härom upptagas i skyddskommittén eller med klubben.

§ 19

Åtgärder för utveckling av företagen/anställda samt jämställdhet

Parterna har antagit av SAF-LO-PTK den 15 april 1982 träffade Utvecklingsavtal av den 3 mars 1982 samt Jämställdhetsavtal av den 3 mars 1982. (se bilaga 7).

Anmärkning:

Utvecklingsavtalets § 14 och 15 samt § 16 mom 3 och 4 gäller ej. Undantagen är även Jämställdhetsavtalets § 9 Meningsskiljaktigheter.

§ 20

Avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor

På varje företag skall för arbetstagarna finnas tillgängliga arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och de övriga författningar som utfärdats med stöd av lagen eller förordningen och rör den verksamhet som bedrivs där (anvisningar, föreskrifter eller meddelanden) samt de lokala skydds-föreskrifterna.

Parterna har träffat avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor att gälla från den 9 november 1983 (se bilaga 6).

§ 21

Ingående och upphörande av anställning

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

Mom 1 Tidsbegränsad anställning

Visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal, som helt ersätter reglerna om visstidsanställning i lagen om anställningsskydd.

Ett avtal om visstidsanställning mellan arbetsgivare och arbetstagare skall vara skriftligt.

Utan stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning om minst en månad och högst sex månader. Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och lokal facklig organisation träffa överenskommelse om visstidsanställning för kortare tid än en månad och längre tid än sex månader dock längst tolv månader.

Anmärkning:

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal facklig organisation omfattande det företag som tvisten gäller.

Vid visstidsanställning mellan arbetsgivare och arbetstagare som är mellan 1–6 månader skall arbetsgivaren snarast dock senast inom en vecka underätta lokal facklig organisation härom.

Mom 2 Uteblivande från arbetet och påföljder

Arbetare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, går förlustig inestående avlöning och semesterersättning, dock högst uppgående till belopp, som motsvarar hälften av grundtimlön för de dagar av uppsägningstiden arbetaren ej tjänstgjort.

Arbetare, som uteblivit från arbetet under 10 arbetsdagar utan att till arbetsgivaren ha anmält orsaken till sin frånvaro, anses ha slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstiden. Om arbetaren likväl inom rimlig tid inställer sig till arbetet och därvid som orsak till frånvaron och underlåtenheten att anmäla denna anför omständigheter som skäligen bör godtas, skall anställningsförhållandet bestå.

Vid frånvaro enligt ovan skall, innan åtgärd i anledning därav vidtas, underrättelse lämnas arbetaren och överläggning ske med fabriksklubben.

Anmärkning:

Belopp, som enligt ovan har innehållits av arbetsgivare utbetalas till den lokala fackliga organisationen att av denna användas till utbildning, fritidsändamål el dyl för arbetarna vid företaget.

Mom 3 Turordning och företrädesrätt

I anslutning till §§ 22 och 25–27 i lagen om anställningsskydd gäller följande: Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen vid företaget får – om så skulle bli aktuellt vid uppkommande fall av personalförändringar till följd av driftsinskränkningar – överenskommelse träffas (lokal överenskommelse) om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning.

Anmärkning:

För besked om uppsägning och avsked enligt lagen om anställningsskydd har parterna utarbetat särskilda formulär.

Protokollsanteckning:

Med hänsyn till att en ny anställningsskyddslag trätt i kraft 1 april 1982 har parterna ändrat texten i avtalets § 21.

Den nya skrivningen i paragrafen innebär fortsatt tillämpning av tidigare praxis.

Detta betyder bl a att reglerna om prov- och arbetstoppsanställningar omfattas av reglerna om att avtalet skall vara skriftligt, vara godkänt av den lokala fackliga organisationen samt att anställningen ej får överstiga sex månader.

Med feriarbete enligt mom 1 punkt 2 avses som tidigare skolorgdom.

Mom 4 Inhyrning

När företrädesrätt enligt § 25 i LAS föreligger så kan inhyrning inte ske utan lokal överenskommelse.

Mom 5 Medverkan vid introduktion

Parterna noterar att de flesta företag har rutiner som ger det lokala facket möjlighet att delta vid introduktion av nyanställd personal, samt att det är av vikt att nyanställd personal under sin introduktion ges möjlighet att få sådan information. Parterna rekommenderar företagen att ge den lokala arbetstagarparten möjligheten att på lämpligt sätt delta vid introduktion av nyanställd personal.

Mom 6 Medverkan i TSL:s omställningsprogram

Parterna konstaterar att det är av intresse för anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att de på betald arbetstid ska kunna delta i aktiviteter enligt omställningsförsäkringen. Det är parternas uppfattning att arbetsgivare som på grund av arbetsbrist sagt upp arbetstagare som omfattas av industriavtalet ska, om det kan ske utan hinder för verksamheten, bereda dessa möjlighet att på betald arbetstid delta i aktiviteter finansierade av TSL inom ramen för omställningsförsäkringen.

Mom 7 kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 7:1 Deltid i pensioneringssyfte

Arbetstagare kan ansöka om rätt till delpension från och med den månad arbetstagaren fyller 60 år. Om deltidspensionen beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen. Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal. Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande förefattningsregler rörande pensionen t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Mom 7:2 Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta den lokala fackliga organisationen. Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och del lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren.

Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För de fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kr (beloppet räknas årligen upp med KPI) för åsidosättandet av organisationsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Mom 7:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har begärt lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 23 i industriavtalet Sinf enligt följande.

Frågan om delpension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

§ 22

Arbetets ledning och fördelning m.m.

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet.

Föreningsrätten skall å omse sidor lämnas okränkta.

Såsom kränkning av föreningsrätten må ej anses arbetsgivarens fordran att arbetsledare icke får tillhöra arbetarnas fackorganisation. Med arbetsledare förstås den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utförs av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltar.

Protokollsanteckning:

Bestämmelserna i denna paragraf liksom avtalets övriga bestämmelser innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens § 32.

§ 23

Meningsskiljaktigheter

Mom 1 Förhandlingsordning

Uppstår meningsskiljaktigheter mellan parterna rörande i detta avtal överenskomna bestämmelser, skall därom förhandlas först mellan parterna själva och därefter, såvida ej enighet uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Uppstår av annan anledning meningsskiljaktigheter mellan parterna, får dessa icke omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets gång vare sig genom strejk, blockad, bojkott, lockout eller dylikt, utan skall därom förhandlas först mellan parterna själva och därefter, såvida enighet ej uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Mom 2 Stridsåtgärd

Enligt lag tillåten stridsåtgärd må ej företagas med mindre densamma blivit i behörig ordning beslutad eller medgiven av vederbörande huvudorganisation.

Part, som ämnar vidta stridsåtgärd, är skyldig att minst en vecka före ge motparten meddelande härom.

Anmärkning:

Rörande behandling av tvister, preskription och rätt att vidta stridsåtgärder gäller härutöver vad som är föreskrivet i kap. II i huvudavtalet mellan SAF och LO.

§ 24

Avtalets giltighetstid

Avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för tiden från den 1 maj 2013 till den 31 juni 2016. Avtalet omfattar således tre avtalsår (36 mån) med ökning av utgående löner, avtalslöner och avtalsfästa lönetillägg per den 1 juni 2013, 1 juni 2014 och 1 juni 2015.

Därefter prolongeras avtalet för ett år i sänder om begäran om förhandling inte framställs senast två månader före den 31 maj 2016. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 31 maj 2016 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 31 maj 2013

Svensk Industriförening
Jan Rudblad

IF Metall
Håkan Hammarström

ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

Första avtalsåret (1 juni 2013 – 31 maj 2014)

Fr. o. m den 1 juni 2013 ställs en pott på 271 öre per timme till parternas förfogande för lokal fördelning. Vid fördelning av potten skall beaktas såväl anställdas kompetensutveckling som utveckling av företagets lönesystem. Vid oenighet om pottens fördelning utläggs hela potten (271 öre) generellt.

Andra avtalsåret (1 juni 2014 – 31 maj 2015)

Fr. o. m den 1 juni 2014 ställs en pott på 291 öre per timme till parternas förfogande för lokal fördelning. Vid fördelning av potten skall beaktas såväl anställdas kompetensutveckling som utveckling av företagets lönesystem. Vid oenighet om pottens fördelning utläggs hela potten (291 öre) generellt.

Tredje avtalsåret (1 juni 2015 – 31 maj 2016)

Fr. o. m den 1 juni 2015 ställs en pott på 342 öre per timme till parternas förfogande för lokal fördelning. Vid fördelning av potten skall beaktas såväl anställdas kompetensutveckling som utveckling av företagets lönesystem. Vid oenighet om pottens fördelning utläggs hela potten (342 öre) generellt.

Avsättning till delpensionspremie

Parterna har överenskommit om att införa möjlighet till delpension från 60 års ålder, se § 21, mom 7.

Från den 1 januari 2014 avsätts 0,3 procent av den totala lönesumman, från den 1 januari 2015 avsätts ytterligare 0,2 procent av den totala lönesumman och den 1 januari 2016 ytterligare 0,2 procent av den totala lönesumman. Således totalt under perioden för resp. år 2014 0,3%, 2015; 0,5% (0,3% + 0,2%) och 2016 0,7% (0,3% + 0,2% + 0,2%).

FORA kommer att ombesörja fakturering samt övrig administration av delpensionsförsäkringen.

UTVECKLINGSPROJEKT

Beslöt parterna att starta ett gemensamt projekt för att utveckla arbetsorganisation och kvalitet på produkter och arbetsinnehåll för avtalsområdets företag. Det övergripande syftet med projektet är att öka produktiviteten i företagen samt öka arbetstillfredsställelsen för de anställda.

Projektet skall initialt ta initiativ till att utvecklingsarbetet i enlighet med projektets syfte och under ledning av en av parterna gemensamt utsedd professionell ledning kommer till stånd i ett antal företag vilka är beredda att dela med sig av erfarenheterna till övriga kollektivet.

De centrala parterna står för sina egna kostnader. Kostnader för t.ex. konsulter förut-sättes bestridas av företagen.

De företag som deltar i projektet förutsättes utnyttja möjligheten att erhålla bidrag från Arbetslivsfonden för sina externa kostnader. Omfattningen av arbetet avseende projektet på företaget förutsätter en lokal överenskommelse. Parterna är ense om att företaget och de anställda har ett gemensamt intresse och delat ansvar för att båda parter får glädje och nytta av insatserna. Arbetet kan bedrivas både på ordinarie arbetstid och på annan tid.

De centrala parternas målsättning är att projektet på sikt resulterar i ökad produktivitet och en höjning av den genomsnittliga lönenivån för avtalsområdet genom åtgärder i linje med avtalets bilaga 12.

Bilaga 1

Överenskommelse angående deltidarbete

Företagen skall tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete skall arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema skall all regelbunden återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 tim per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna minska i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. – Den årliga arbetsin-komsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren skall tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidanställda skall informeras om dessa bestämmelser – liksom om de övriga anställningsvillkor – som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar skall arbetstiden för den deltidanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökat arbetskraftsbehov skall i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av de centrala parterna

Bilaga 2

Anvisningar angående Lönegruppering

I mom 1 i timlöneparagrafen regleras de grundtimlöner som skall gälla för avtalsområdet. Grundtimlönerna anges för lönegrupperna Fabriksyrken (F), Kvalificerade fabriksyrken (KF), Högt kvalificerade fabriksyrken (HKF) och Särskilt högt kvalificerade fabriksyrken (SHKF). Dessa täcker genom sina definitioner arbetsuppgifter av i hög grad varierande art, innehåll och svårighetsgrad. I syfte att ge vägledning vid inplacering i lönegrupperna finns nedanstående anvisningar.

Anvisningarna innehåller en uppdelning av inom berörda avtalsområden förekommande arbetsuppgifter på sju s k funktionsgrupper, nämligen:

- 1) Monterings-, ihopsättningsarbete
- 2) Berednings-, bearbetnings-, uppbyggnadsarbete
- 3) Drift av tillverkningsmaskiner - maskinsystem
- 4) Drift av processtillverkningsystem
- 5) Kontroll-, provnings-, avsyningsarbete, experimentarbete
- 6) Lastnings-, lossnings-, transportarbete, förrådsarbete
- 7) Reparations-, underhållsarbete samt allmänt servicearbete

Varje funktionsgrupp har indelats i tre undergrupper. För varje sådan grupp har en beskrivning upprättats som omfattar arbeten som är att hänföra till lönegrupperna F, KF, HKE, respektive SHKF. För att ge ytterligare vägledning har beskrivningarna kompletterats med exempel på arbeten som är typiska för gruppen ifråga.

Arbeten som är att hänföra till lönegrupp F har uppdelats i samtliga funktionsgrupper utom funktionsgrupp 4 ”drift av processtillverkningsystem” i två beskrivningar med tillhörande exempel. Orsaken härtill är att lönegrupp F som regel omfattar huvuddelen av inom respektive avtalsområde förekommande arbeten vilka i betydande grad varierar i svårighetsgrad.

Vid inplaceringen i lönegrupp bör tillvägagångssättet vara följande:

– Man väljer ut den funktionsgrupp som arbetet kan hänföras till. Det bör påpekas att funktionsgruppen inte har någon självständig betydelse för lönegrupperingen. Indelningen i funktionsgrupper utgör endast hjälpmedel för att söka upp tillämplig beskrivning.

– Arbetet jämförs med beskrivningarna i funktionsgruppen. De till dessa fogade exemplen kan därvid täcka som vägledning. Observera att det är beskrivningarna och inte exemplen som skall vara avgörande för valet av lönegrupp. Observera även att benämningarna i exemplen kan täcka arbetsuppgifter med stora skillnader i arbetsinnehåll och svårighetsgrad företagen emellan.

– Skulle svårighet uppstå att fastställa lönegrupp, t ex på grund av att ett arbete ligger på gränsen mellan två lönegrupper, kan lönegruppen bestämmas genom att jämförelse dessutom görs med hur andra likartade arbeten inom företaget har lönegrupperats. Slutligen kan framhållas att exemplen till beskrivningarna har framtagits efter samråd med ett begränsat antal företag. Parterna planerar därför att, sedan anvisningarna under en övergångsperiod ytterligare testats, se över och komplettera dem med ytterligare exempel på arbeten inom olika branscher.

Bilaga 3

Överenskommelse om Permitteringslön

I anslutning till uppgörelsen den 12.4. 1984 mellan SAF-LO angående permitteringslön och inrättande av permitteringslöneanordning gäller följande bestämmelser för Industriavtalet Svensk Industriförening/Industrifacket:

§ 1) Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller någon annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med §§ 7–9 nedan.

§ 2) Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

§ 3) Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.

§ 4) I permitteringsfrågor skall lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.

§ 5) Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömavbrott och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag enligt detta avtal.

§ 6) Permittering enligt detta avtal får för en arbetstagare omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår.

§ 7) För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen motsvarar vad arbetstagaren skulle ha erhållit om han arbetat under permitteringstiden. Hur permitteringslönen närmare skall beräknas fastställs av förbundsparterna inom respektive avtalsområde.

Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid, varunder han eljest skulle ha arbetat.

Permitteringslön ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivaravgifter och semesterlön.

Kompletterande bestämmelse Industriavtalet Svensk Industriförening/ Industrifacket enl. överenskommelse 11.12.84:

Vid permittering skall ordinarie lön, ob-ersättning, skiftformstillägg och beredskapsersättning utgå som om arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Därvid skall som grund för beräkning av ordinarie lön, ob-ersättning, skiftformstillägg och beredskapsersättning ligga det för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstids- respektive beredskapsschema som gällde enligt lokal överenskommelse för dessa anställda tre månader före permitteringen.

Förutom ovanstående ersättningar och tillägg innebär detta för arbetstagare med månadslön: Aktuell månadslön inklusive eventuell premie

timlön: Den för arbetstagaren aktuella timlönen inklusive eventuella tillägg

Ackordslön: Arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal eller annan period som de lokala parterna enas om. Om löneförändringar skett som väsentligt påverkar förtjänstläget skall hänsyn till detta tas vid val av statistikperiod.

§ 8) Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

- a) arbetstagarens eget vållande
- b) olovlig konflikt inom LO:s område
- c) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

§ 9) Frågan om huruvida permitteringslön skall utges vid driftsavbrott som är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur och frågan om huruvida permitteringslön skall utges till arbetstagare som utför arbete i sitt hem regleras i avtal mellan berörda förbundsparter.

Därvid skall riktpunkten vara att arbetstagare, som enligt hittills gällande regler vid permittering under pågående säsong eller motsvarande åtnjuter arbetslöshetsersättning, ges fortsatt skydd.

Hemarbete

Svensk Industriförening och Industrifacket har överenskommit om att reglerna om permitteringslön gäller för hemarbetare som under minst 5 månader inom 12 månader omedelbart före permitteringen haft en sammanlagd lön om minst 75 gånger grundtimlönen för fabriksarbetare.

Som lön räknas inte semesterersättning, eventuella hemarbetstillägg och ersättning för kostnader.

En hemarbetare anses permitterad då arbetsgivaren på grund av bristande arbetstillgång inte kan utlämna den överenskomna eller förutsatta arbetsvolymen.

Permitteringslönen per dag utgörs av genomsnittsförtjänsten per dag under de senaste 5 månaderna inom den i första stycket angivna 12-månadersperioden.

Bilaga 4 a

Regler om Lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering)

1) Definition

Med omplacering enligt dessa regler avses varaktig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller vid företag, där befattningsindelning enligt överenskommelse tillämpas, från en befattning till en annan.

Med omplacering avses ej en anställds förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning). Ej heller avses en anställds förflyttning mellan olika arbetsområden (befattningar) när det förutsatts att han vid behov skall tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

Anmärkning:

Genom överenskommelse för varje företag särskilt bör ovanstående definition vid behov preciseras.

2) Rätt till lönetillägg (OPT)

Rätt till lönetillägg vid omplacering (omplaceringstillägg - OPT) tillkommer anställd, som vid omplaceringstillfället har en obruten anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omplaceringen fått vidkännas förtjänstminskning.

Lönetillägg utgår ej vid omplacering, som vidtages på grund av den anställdes förvållande. Det åligger dock arbetsgivaren att underrätta fackföreningen härom. Ej heller utgår tillägg därest omplacering sker på den anställdes begäran, såvida arbetsgivaren ej i det enskilda fallet medgivit, att tillägg helt eller delvis skall utgå.

Vid omplacering som sker på företagsläkarens ordination utgår lönetillägg såvida ej annat i det enskilda fallet överenskommes.

Villkor för utbetalning för omplaceringstillägget är att arbetstagaren innehaft den högre betalda befattningen minst 3 månader. Om så ej varit fallet göres istället jämförelse med den lön arbetaren hade dessförinnan.

3) Beräkning av lönetillägg

Den anställdes genomsnittsförtjänst enligt senaste tillgängliga kvartalsstatistik före omplaceringen jämföres med den anställdes tidlöns- och/eller ackordsförtjänst i det arbete till vilket arbetstagaren flyttas.

Konstateras vid denna jämförelse en minskning i förtjänsten erhåller den anställda för varje arbetad timme under nedan angiven ersättningsperiod räknad från den avlöningsperiod, som infaller närmast efter den period omplaceringen sker, ett tillägg motsvarande förtjänstminskningen.

<i>Anställningstid vid omplaceringstillfället</i>	<i>Ersättnings period</i>
För arbetare fyllda 50 år med minst 10 års obruten anställning	36 veckor
För övriga arbetare med minst 10 års obruten anställning	24 veckor
För arbetare med minst 4 års obruten anställning	15 veckor
För arbetare med minst 1 års obruten anställning	4 veckor

Vid upprepade omplaceringar skall dock – i det fall mindre än 24 veckor i en följd förflutit mellan omplaceringarna – lönejämförelsen ske med utgångspunkt från den anställdes genomsnittsförtjänst enligt senast tillgängliga kvartalsstatistik före den första omplaceringen.

Omplaceringstillägg skall ej utges när den anställda är berättigad till arbetsskadelivränta enligt lag om arbetsskadeförsäkring.

Anmärkning 1.

Beräkning av genomsnittsförtjänst, se § 4 mom 1.

4) Utbetalning av lönetillägg

Lönetillägg enligt ovanstående regler utbetalas vid det ordinarie avlöningstillfälle som infaller närmast efter det avlöningstillfälle då lönejämförelsen sker.

Bilaga 4 b

Rekommendation angående lönetillägg vid omflyttning

1. Definition

Med omflyttning avses tillfällig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller från en befattning till en annan

Med omflyttning avses inte en arbetares förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning). Inte heller avses en arbetstagares förflyttning mellan olika arbetsområden (befattningar) när det förutsatts, att han vid behov ska tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

2. Rätt till omflyttningstillägg (OFT)

Omflyttningstillägg utges till arbetstagare som vid omflyttningstillfället har en obruten anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omflyttningen fått en förtjänstminskning.

3. Beräkning av omflyttningstillägg

Arbetstagarens genomsnittsförtjänst före omflyttning jämförs med den genomsnittsförtjänst, som uppnåtts under omflyttningsperioden. Konstateras en minskning i genomsnittsförtjänsten, erhåller arbetstagaren ett omflyttningstillägg OFT, motsvarande förtjänstminskningen för varje arbetad timme under den tid omflyttningen varar, dock längst under nedan angiven ersättningsperiod räknad från och med omflyttningstillfället.

<i>Anställningstid</i>	<i>Ersättningsperiod</i>
För arbetare med minst 1 års obruten anställning	1 vecka
För arbetare med minst 4 års obruten anställning	2 veckor
För övriga arbetare med minst 10 års obruten anställning	3 veckor

Omflyttningstillägg utges inte vid omflyttning som förorsakas av att arbetstagaren bevisligen inte följt given instruktion i arbetet. Arbetsgivaren skall dock underrätta den lokala fackliga organisationen, som har rätt att påkalla förhandling i ärendet.

Anmärkningar

1.

Med genomsnittsförtjänst avses såväl fast som rörlig lön som i genomsnitt intjänats under de senaste tre månaderna. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period eller annat beräkningssätt. Vid tillämpning av resultatlön med utbetalning för längre tidsperioder skall utfallet periodiseras.

2.

Parterna är överens om att lokala överenskommelser i ökad omfattning ska träffas. Eftersom det är ett ömsesidigt intresse med enkla och lättillgängliga regler uppmannas de lokala parterna att eftersträva detta. Det är vidare angeläget att administrativt merarbete undvikas i största möjliga utsträckning. De centrala parterna skall vid behov medverka till detta.

Bilaga 5

Jämställdhetsavtal

Det råder bristande jämställdhet mellan kvinnor och män i samhället, bl a inom arbetslivet. Parterna är ense om att kvinnor och män skall ha lika möjligheter på arbetsmarknaden. Härigenom kan också den nuvarande, ojämna fördelningen mellan kvinnor och män i olika sysselsättningar ändras. Detta leder i sin tur till att skillnader i genomsnittlig lön för kvinnor och män kan försvinna.

Parterna har den gemensamma uppfattningen att den bristande jämställdheten främst är en följd av traditionella föreställningar om kvinnors och mäns olika roller i arbetslivet, familjelivet och samhällslivet. Parterna konstaterar att en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i mycket är en fråga om förändring av attityder och understryker det ansvar som åvilar arbetsgivare, arbetsledning och arbetskamrater att medverka till att bryta de traditionella föreställningarna om könsbestämda yrkesroller. Detta arbete försvåras av att könsfördomar ofta är omedvetna. Ett viktigt led i jämställdhetsarbetet måste därför vara att sprida kunskap och skapa opinion i frågan.

SAF, LO och PTK är också eniga om att jämställdhetsåtgärder på arbetslivets område inte ensamma kan åstadkomma jämställdhet i samhället i dess helhet, men att de verksamt kan bidra till en utveckling i den riktningen. Det är därför väsentligt att åtgärder för jämställdhet vidtages i företagen. Vikten härav har också markerats i § 2 mom 1 utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK.

§ 1 Mål för jämställdhet i arbetslivet

SAF, LO och PTK är ense om att viktiga mål för ett fortlöpande och planmässigt jämställdhetsarbete är:

att kvinnor och män skall ges lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet. Kvinnor och män som är föräldralediga skall ges samma möjligheter till kompetensutveckling som övriga anställda, senast i samband med återgång i arbete.

att kvinnor och män skall ha lika lön för arbete av lika värde och även i övrigt lika anställningsvillkor;

att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållandena i övrigt skall ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män;

att en jämnare fördelning mellan kvinnor och män uppnås i sådana sysselsättningar där yrkesval och rekrytering visat sig vara könsbundna;

samt

att förvärsarbete kan förenas med föräldraskap såsom vid förläggning av ordinarie arbetstid samt vid förläggning av övertid.

Protokollsanteckning:

Särbehandling som syftar till att uppnå dessa mål skall, med beaktande av vad som anges i 3 § Jämställdhetslagen, inte betraktas som diskriminerande.

§ 2 Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren svarar för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs i företaget. Omfattning och inriktning av åtgärderna anpassas till de lokala förhållandena såsom företagets personalsammansättning, storlek, geografiska belägenhet och ekonomiska förutsättningar.

§ 3 De lokala parternas uppgifter

De lokala parterna skall bedriva ett planmässigt och målinriktat arbete för jämställdhet. I sådant syfte skall de gemensamt kartlägga företaget från jämställdhetssynpunkt samt överlägga om vilka åtgärder som skall vidtas.

Detta arbete skall bedrivas i former enligt § 8 utvecklingsavtalet.

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna samverkar fortlöpande för att uppnå de uppställda jämställdhetsmålen.

Vidtagna jämställdhetsåtgärder skall regelbundet utvärderas.

§ 4 Personalrekrytering

Arbetsbeskrivningar och kvalifikationskrav vid platsannonsering samt befattningsbeskrivningar skall utformas på ett könsneutralt sätt. Könsneutrala yrkesbenämningar eftersträvas.

Om ojämn fördelning råder mellan kvinnor/män inom viss yrkeskategori eller befattning inom företaget kan detta anges i platsannons samt det underrepresenterade könet särskilt uppmanas söka tjänsten (s k riktad annonsering).

§ 5 Arbetsförhållanden

En av förutsättningarna för könsneutral personalrekrytering är att arbetsplatser, arbetsmetoder och arbetsförhållandena i övrigt utformas så att de inte utgör hinder för att anställa män eller kvinnor.

Detta kan bl a ske genom att det finns tillgång till omklädnings- och hygienutrymmen för både kvinnor och män samt att tekniska hjälpmedel när så erfordras ställs till förfogande för att underlätta arbetet.

§ 6 Arbetsledning

Det är väsentligt att personer med arbetsledande funktioner erhåller erforderlig information och utbildning i jämställdhetsfrågor och att arbetsledningen utövas så att jämställdhetsmålen främjas.

§ 7 Utveckling av den anställda i arbetet

Med tillämpning av § 3 mom 4 utvecklingsavtalet bör möjligheter skapas till arbetsbyte, arbetsrotation, vikariatstjänstgöring och liknande i syfte att göra inbrytningar på befattningsområden, som domineras av det ena könet.

Utbildningsbehoven i företaget bör bedömas även från jämställdhetssynpunkt. Vid rekrytering till utbildning skall män och kvinnor erbjudas lika möjligheter. Riktade utbildningsinsatser i syfte att bryta en ojämn fördelning mellan kvinnor och män i viss sysselsättning bör dock eftersträvas.

§ 8 Utvecklingen på jämställdhetsområdet

Utvecklingen på jämställdhetsområdet hör till de frågor som SAF, LO och PTK aktivt skall följa i Rådet för utvecklingsfrågor.

Anmärkning – Jämställdhet

Parterna konstaterar att en gemensam arbetsgrupp tillsattes vid avtalsförhandlingarna 2004 med uppgift att ta fram information till stöd för de lokala parternas samverkan vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner i enlighet med reglerna i jämställdhetslagen. Parterna konstaterar vidare att arbetsgruppens arbete kommer att avslutas inom kort. Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra gemensamma aktiviteter, t.ex. i form av konferenser, i syfte att informera om den skrift som arbetsgruppen tagit fram, för att därigenom stödja de lokala parterna i arbetet med att genomföra en lönekartläggning.

§ 9 Meningsskiljaktigheter

Twister om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall, i tillämpliga delar, behandlas i enlighet med § 16 mom 2 § 5 utvecklingsavtalet.

Protokollsanteckning:

Parterna är eniga om att tvist rörande skälig omfattning och inriktning av åtgärderna enligt § 2 detta avtal av endera parten för slutgiltigt avgörande kan hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

SAF, LO och PTK åtar sig att verka för att skiljenämndens utslag efterföljes.

Om rättelse ej sker inom av skiljenämnden fastställd tid må nämnden förelägga arbetsgivare att vid vite rätta sig efter skiljenämndens beslut.

Utdömt vite disponeras av Rådet för utvecklingsfrågor för jämställdhetsåtgärder.

Skadeståndspåföljd skall ej ifrågakomma i tvist som avgörs av skiljenämnd.

§ 10 Giltighetstid

Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

Bilaga 6

Avtal om utbildning samt riktlinjer i arbetsmiljöfrågor

mellan

Svensk Industriförening, å ena, och Industrifacket, å andra sidan, i anslutning till överenskommelse av den 2 juni 1982 mellan SAF, LO och PTK, att gälla fr o m den 9 november 1983.

Enligt arbetsmiljölagen svarar arbetsgivare och arbetstagare gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning.

En förutsättning för att skyddsombud på bästa sätt skall kunna fullgöra sina uppgifter är, att de får en för uppdraget välanpassad utbildning. För att den lokala skyddsorganisationen skall kunna fungera så effektivt som möjligt är det vidare angeläget, att även annan personal har goda kunskaper rörande arbetsmiljön. Här bör särskilt nämnas personal i arbetsledande ställning samt ledamöter i skyddskommittéer.

Goda kunskaper om arbetsmiljön bör finnas även hos andra befattningshavare som har beslutsfunktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna. Bland dessa grupper kan nämnas chefstjänstemän med övergripande ledningsansvar, planerare, konstruktörer, personalhandläggare och inköpare. Dessa kategorier bör därför erhålla erforderlig arbetsmiljöutbildning.

§ 1 Detta avtal reglerar sådan arbetsmiljöutbildning som bedrivs på grundval av material som förbundsparterna kommit överens om.

Följande personalkategorier omfattas av avtalet: skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer samt personal i arbetsledande ställning. Dessa personalkategorier skall i största möjliga utsträckning gemensamt genomgå samma grundutbildning.

Anmärkning till § 1, andra stycket:

Förbundsparterna rekommenderar att även andra befattningshavare som nämns i ingressen ovan i så stor utsträckning som möjligt deltar i den gemensamma grundutbildningen.

Anställda som skall tjänstgöra som handledare i arbetsmiljöutbildningen vid företaget skall genomgå särskild handledarutbildning. Avtalet gäller i tillämpliga delar även sådan utbildning.

För utbildning till och verksamhet som handledare i andra fall än ovan nämnda rekommenderas företagen att ge erforderlig ledighet.

Förbundsparterna är överens om att handledarutbildning kan genomföras av parterna gemensamt eller var för sig. Gemensam handledarutbildning bör eftersträvas.

§ 2 Med arbetsmiljöutbildning avses grundutbildning och vidareutbildning i arbetsmiljöfrågor. Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att sådan utbildning kommer till stånd och genomförs i enlighet med detta avtal.

För arbetsmiljöutbildningen i företaget skall i första hand användas det utbildningsmaterial som utarbetats av Arbetarskyddsnämnden.

Förbundsparterna eller – om förbunden är ense därom – de lokala parterna kan träffa överenskommelse om att använda branschanpassat utbildningsmaterial i stället för det utbildningsmaterial som framtagits av Arbetarskyddsnämnden. En utbildning kan bestå av ett eller flera avsnitt hämtade från ett eller flera utbildningspaket.

All personal som omfattas av detta avtal är berättigad att genomgå grundutbildning. Grundutbildningen bör omfatta 40 timmar. Grundutbildningen bör baseras på utbildningsmaterialen *Bättre arbetsmiljö* och *Lokalt skyddsarbete* eller motsvarande för branschen anpassade material. Huvudvikten bör läggas vid materialet *Bättre arbetsmiljö*.

Vidareutbildningens omfattning avgörs av skyddskommittén med hänsyn till den särskilda arbetsmiljösituationen i företaget, företagets skyddsorganisation samt den enskildes uppgifter.

§ 3 I företaget bör, inför varje verksamhetsår, fastställas en utbildningsplan. Utbildningsplanen kan även fastställas för en längre tid. Förbunden bör ge råd om hur utbildningsplanen utformas.

§ 4 Frågor om arbetsmiljöutbildning behandlas av skyddskommittén i företaget. Kommittén fastställer utbildningsplan. Kommittén beslutar vidare om vem eller vilka som bör genomgå utbildning, vilken utbildning som bör genomgå, under vilken tid och var utbildningen bör äga rum samt vem som skall ansvara för och leda utbildningen. Utbildningen skall förläggas till ordinarie arbetstid om inte annat överenskommes i skyddskommittén.

Saknas skyddskommitté skall överläggning istället äga rum mellan arbetsgivaren och berörd lokal facklig organisation eller den som denna organisation utser.

För utbildningen anlitas företagets utbildningsfunktion eller de anställdas studieorganisationer. Förbundsparterna eller – om förbunden är ense därom – de lokala parterna kan träffa överenskommelse om att annan utbildningsarrangör skall anlitas.

§ 5 Ledighet för att delta i utbildning som beslutats enligt § 4 anmäles till berörd arbetsledning i god tid och senast två veckor före utbildningens början. Ledigheten skall förläggas så att den inte medför betydande hinder för verksamheten vid företaget.

§ 6 Beslut i skyddskommittén skall fattas i enlighet med bestämmelserna i arbetsmiljöavtalet.

§ 7 All personal som omfattas av detta avtal skall snarast och om möjligt senast inom 6 månader efter det de utsetts genomgå grundutbildning.

§ 8 Ledighet enligt detta avtal utom sådan som avses i § 1 fjärde stycket medför rätt till bibehållna anställningsförmåner. Är utbildningen helt eller delvis förlagd till deltagarens fritid, utges ersättning som om utbildningen hade varit förlagd till ordinarie arbetstid. Har utbildningen på arbetsgivarens begäran förlagts till deltagarens fritid skall jämväl övertidsersättning utges. Är utbildningen förlagd till internat utges dock ej övertidsersättning.

Restid jämställs i ersättningshänseende med utbildningstid.

Resekostnader och traktamenten utges i förekommande fall enligt regler som gäller för respektive avtalsområde.

Om ersättning för förlorad arbetsinkomst eller i form av traktamente eller för reskostnad erhållits från annat håll skall respektive ersättning enligt denna paragraf minskas med motsvarande belopp.

§ 9 Parterna är överens om att detta avtal inte inskränker de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen.

Kommentar till § 9

Denna paragraf avser att klargöra, att avtalet om utbildning i arbetsmiljöfrågor är slutet inom förtroendemannalagens ram och utgör en påbyggnad på denna. Det är med denna utgångspunkt parternas avsikt att sådan utbildning, som nämns i avtalets § 1, d v s ämnesinriktad utbildning på grundval av gemensamt material, för de i paragrafen nämnda personalkategorierna skall bedrivas i enlighet med avtalet. Ingenting hindrar att parterna i skyddskommittén enas om att använda även annat utbildningsmaterial än det som framtagits av Arbetarskyddsnämnden eller förbundsparterna. Om sådan utbildning, som nu nämnts, behandlas enligt avtalets regler kan förtroendemannalagen inte åberopas som stöd för krav på ytterligare ämnesutbildning för berörda kategorier. Däremot gäller denna lag ograverad för sådana kategorier av förtroendemän, som ej omfattas av avtalet, t ex klubbordförande, om inte i skyddskommittén bestäms att sådan förtroedeman omfattas av den gemensamma utbildningen. Slutligen är parterna överens om att den s k fackliga funktionsutbildningen faller utanför avtalet.

§ 10 Uppstår tvist om tolkningen eller tillämpningen av detta avtal, skall tvisten snarast hänskjutas till förhandlingar mellan de lokala parterna.

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på talan av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske inom tre veckor från de lokala förhandlingarnas avslutande.

Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

Svensk Industriförening
Industrifacket

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är överens om att främja utvecklingen av en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöarbetet är därför en viktig och integrerad del av företagets verksamhet. En god arbetsmiljö som även omfattar de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön ska syfta till låg sjukfrånvaro, bra arbetsförhållanden samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

Arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter är viktiga delar i arbetet. På varje företag ska för arbetstagarna finnas tillgängligt arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, övriga författningar (anvisningar, föreskrifter eller meddelanden) som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen samt lokala skyddsföreskrifter som rör den aktuella verksamheten.

§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete

De lokala parternas samverkan är grundläggande för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i bl a linjeorganisationen av ansvariga chefer och skall inordnas företagets ordinarie verksamhet. Det är viktigt att arbetsgivarens och arbetstagarnas företrädare på olika nivåer har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade ansvaret. Lokala överenskommelser bör därför träffas om formen för samverkan, där reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering utgör viktiga delar.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Företagshälsovården bör utformas med utgångspunkt från olika behov och krav i de enskilda företagen. En genomgång av företagets behov av företagshälsovård är av betydelse och bör ske årligen.

§ 4 Utbildning

De lokala parterna bedömer behovet av utbildning och information samt den tid och det innehåll som erfordras för att åstadkomma och vidmakthålla en god arbetsmiljö i företaget.

§ 5 Förhandlingsordning

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

Skiljenämnd

Kan tvist inte lösas genom lokal och central förhandling äger part hos motparten senast två (2) månader efter avslutad central förhandling anmäla ärendet för nämndens avgörande. Nämnden avgör ärendet med bindande verkan för parterna.

Nämnden skall bestå av två ledamöter från Svensk Industriförening och två ledamöter från IF Metall. De av parterna utsedda ledamöterna kan, om någon av parterna så begär, gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella ärendet.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnaden för anlitande av opartisk ordförande delas lika av Svensk Industriförening och IF Metall.

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare från och med den 1 april 2004 med 3 månaders ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 22 april 2004

Svensk Industriförening

Industrifacket

Tillägg till protokollet:

§ 2 arbetsmiljö avtal ska även integrera arbetsmiljöfrågor i det löpande ordinarie förhandlingsarbetet genom att klarlägga att det även är en avtalsenlig skyldighet för en arbetsgivare att fullgöra sitt arbetsmiljöansvar. De ska genom att organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysiskt eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Ett sådant avtal bör även slå fast att dubbla påföljder inte komma ifråga.

§ 3 Alla arbetsplatser ska ha tillgång till företagshälsovård eller liknande med god kvalitet, vars främsta uppgift är att arbeta förebyggande.

Arbetsmiljö – företagshälsovård och det europeiska ramavtalet om stress

Parterna konstaterar att implementeringen i Sverige av det europeiska ramavtalet om stress av den 8 oktober 2004 skett genom en överenskommelse 16 juni 2005 mellan Svenskt Näringsliv och LO, TCO och SACO. Parterna konstaterar vidare att Prevent utarbetat ett arbetsmaterial – ”Arbetsrelaterad stress” – för att ge stöd i arbetet med att identifiera och åtgärda problem med arbetsrelaterad stress. Parterna rekommenderar att det europeiska ramavtalet om stress, i svensk översättning, inom parternas gemensamma avtalsområde kan tjäna som riktlinjer i det systematiska arbetsmiljöarbetet vid arbete med att identifiera och förebygga problem med arbetsrelaterad stress och att Prevents arbetsmaterial ”Arbetsrelaterad stress” därvid kan användas.

Bilaga 7

Utbildningsavtal

mellan
Svensk Industriförening och Industrifacket angående yrkesutbildning.

Målsättning
Utbildningskommitté
Företagsförlagd utbildning
Företagsintern utbildning
Avtalskomplettering
Skiljenämnd och påföljder
Giltighetstid

§ 1 Målsättning

Svensk Industriförening och Industrifacket är eniga om att genom tillämpning av nedanstående regler och genom att samarbeta inom skolmyndighetens olika studieformer verka för en tillfredsställande rekrytering, introduktion och utbildning av arbetare inom fabriksavtalets giltighetsområde.

Denna överenskommelse avser yrkesutbildning inom parternas gemensamma område anordnade i företag, i samråd med eller under tillsyn av skol- eller arbetsmarknadsmyndighet. Sådan utbildning kan avse såväl personal som ska rekryteras till fabriksarbetaryrken som för att fördjupa redan anställdas teoretiska och praktiska kunskaper.

Därmed kan eleverna på ett bättre sätt möta framtida krav på ökad kompetens inom respektive bransch. Vidare omfattar överenskommelsen sådan utbildning som ges skolpliktig ungdom i samband med studiebesök och praktikanter som arbetar vid företaget för att erhålla i studieplan fastställd praktik.

Överenskommelsen gäller ej facklig utbildning, undervisning i svenska för invandrare samt utbildning i arbetsmiljö- och medbestämmandefrågor. Ej heller gäller överenskommelsen utbildning av personal till arbetsledare eller liknande befattningar.

§ 2 Utbildningskommitté

Parterna tillsätter en gemensam utbildningskommitté med uppgift att handlägga för de gemensamma avtalsområdena specifika frågor.

Utbildningskommittén består av två representanter för vardera arbetsgivar- och arbetstagsarsidan.

§ 3 Företagsförlagd utbildning

Med företagsförlagd utbildning avses av grundskola, gymnasieskola, komvux, högskola eller AMU-center anordnad yrkesutbildning som helt eller delvis förlagts till arbetsställen utanför skolan. Som företagsförlagd utbildning avses dock ej AMU under vilken deltagarna är anställda i företaget (t ex lokaliseringutbildning).

Företagsförlagd utbildning skall följa central myndighet och/eller av avtalsparterna godkända riktlinjer och läroplaner.

Kommentar:

Med uttrycket skola avses i detta sammanhang utbildningsanordnaren som kan vara AMU-center, gymnasieskola etc. Med elever avses i förekommande fall även kursdeltagare.

Företagsförlagd utbildning kan vara exempelvis följande:

Mom 1 Grundskola

- a) Studiebesök eller praktisk arbetslivsorientering (PRAO)
- b) Elever i anpassad studiegång.

Mom 2 Gymnasieskola

a) Inbyggd utbildning vid yrkesteknisk linje eller specialkurs där all praktisk utbildning sker i företag. Teoriundervisning sker i skola. Inbyggd utbildning kan omfatta utbildningstiden som helhet eller påbörjas först efter helt eller halvt år i skola.

b) Växelutbildning (varvad utbildning) vid yrkesteknisk linje eller specialkurs där den praktiska utbildningen (arbetsteknik) meddelas i perioder i skola varvad med perioder i företag. Teoriundervisning sker i skola.

Angående viss begränsning av växelutbildning, se anmärkning nedan.

- c) Utbildning för lågfrekventa yrken (Läringsutbildning).
- d) Introduktionsprogram för utbildning för ungdomar under 18 år anordnad av gymnasieskolan. Programmet omfattar högst fyra veckor varvid viss kontakt kan ske med företaget.
- e) Projektarbete inom läroplan, som förlagts till företaget.
- f) Studiebesök eller praktisk arbetslivsorientering (YO).

Anmärkning:

Växelutbildning (även kallad varvad utbildning) är ofta en lämplig utbildningsform vid företag, som inte var för sig har utrustnings- eller instruktörskapacitet för att i egen regi genomföra all utbildning i arbetsteknik (praktisk utbildning med i vissa fall integrerad fackteori).

Den vanligaste formen för växelutbildning är att eleven växlar i perioder (t ex två sammanhängande veckor) mellan skola (all teori och arbetsteknisk grundutbildning) och företag (tillämpning i produktionen av i skolan inlärd moment). Företag och skola skall vid planering komma överens om vilken del av utbildningen som skall genomföras i respektive "utbildningsstationer" i företaget.

Företagsförlagd del av växelutbildning i samband med tvåårig yrkesteknisk utbildning eller specialkurs får uppgå till genomsnittligt högst halva utbildningstiden (d v s 40 veckor). Vecka anses i sin helhet företagsförlagd även om enstaka teoritimmar undantagsvis förlagts till skolan.

Det förutsätts att företag, som vill medverka i växelutbildning, genom skolan får besked om hur stor del av utbildningen som under respektive skolår förläggs till eget eller andra företag.

Mom 3 Arbetsmarknadsutbildning (AMU)

Växelutbildning mellan AMU-center och företag där kursdeltagare periodvis utbildas genom tillämpningsuppgifter på ett eller flera företag.

Mom 4 Högskola

Studeringar som inom fastställda läroplaner arbetar i företag med projekt eller examensarbete.

§ 4

Parterna rekommenderar de enskilda företagen att ställa platser till förfogande för företagsförlagd utbildning.

Beslut om utbildning skall föregås av överläggningar mellan de lokala parterna på företaget. Det förutsätts att de fackliga organisationerna medverkar till att handledare och instruktörer ställs till förfogande.

Kommentar:

Parterna bör lokalt och regionalt via t ex SSA-råd, branschgrupp, kursstyrelser och andra organ verka för att företagen rekommenderas att ställa platser till förfogande för företagsförlagd utbildning.

Samråd skall först ske mellan parterna på företaget om möjligheterna att ta emot elever innan uppställningen med skolan träffas. Möjligheterna att genomföra aktuella delmoment enligt läroplanen skall därvid beaktas.

Innan utbildning beslutas skall företaget och fabriksklubben tillsammans med skolans representant gå igenom läroplan, mål och delmoment samt för utbildningen gällande avtal.

Innan utbildningen påbörjas skall parterna gå igenom rutiner för fortlöpande kontakter under utbildningens gång.

Avtal skall alltid tecknas mellan företag och skola om villkor för utbildningen.

Skulle meningsskiljaktigheter uppstå mellan de lokala parterna beträffande t ex utbildningens anordnande eller innehåll, skall på endera partens begäran frågan bli föremål för överläggningar i den gemensamma utbildningskommittén.

§ 5

Skolan antar elever till företagsförlagd utbildning och utövar tillsyn över utbildningen.

Kommentar:

Skolan utövar tillsyn över utbildningen och därvid kontaktas de lokala parterna.

§ 6 Anställning

För företagsförlagd utbildning gäller att elev ej är anställd i företaget. Elev skall dock likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen.

Visstidsanställning kan dock ske efter lokal överenskommelse för den utbildningstid, som är förlagd till företaget.

Kommentar:

För all företagsförlagd utbildning där inget anställningsförhållande råder gäller att elev inte är anställd i företaget. Därav följer bl a att eleven varken äger uppbära lön för utbildningstiden eller andra anställningsförmåner. Däremot omfattas eleverna av företagets ordinarie skyddsverksamhet när de, som en del av utbildningen, vistas i företaget.

Det ligger i parternas intresse att elever som fullgjort yrkesutbildning inom olika fabriksyrken så snart som möjligt bereds anställning. Därmed befrämjas såväl industrins behov av yrkeskunnsig personal som individens krav att genomförd yrkesutbildning skall leda till anställning.

§ 7 Arbetstid

Den företagsförlagda utbildningen skall följa skolåret och i övrigt följa företagets ordinarie arbetstid såvida annan överenskommelse ej träffas mellan de lokala parterna.

Kommentar:

Skolåret skall följas så att eleverna får ledighet t ex vid påsk, jul och vintersportlov i form av ferier.

Gällande arbetstid skall framgå av avtalet mellan skolan och företaget.

Elev som arbetar under ferietid skall erhålla avtalsenlig lön.

§ 8

Eleverna bör som ett led i utbildningen delta i företagets ordinarie produktion, i gör-ligaste mån då med anknytning till ny teknik, exempelvis datateknik.

Kommentar:

Utbildningen bedrivs under överinseende av handledare i erforderlig omfattning och bör innefatta lämpliga övningsuppgifter.

§ 9 Företagsintern ungdoms- och vuxenutbildning

Företagsintern utbildning kan i företaget anordnas i följande utbildningsformer, förlagd till företag eller utbildningsanordnare.

Mom 1 Företagsutbildning

Företaget bedriver grundläggande yrkesutbildning efter lokalt godkända läroplaner (exempelvis delar av fabriksyrkesutbildningen). Truck- eller traversförarutbildning är parterna överens om att:

”Arbetsgivaren ansvarar för att utbildning av truckförare genomförs under ledning av personal som är förtrogen med gällande bestämmelser samt har goda teoretiska kunskaper och erfarenhet av praktiskt truckarbete” – jmf TLP 10

Kommentar:

Parternas avsikt är att utforma särskilda riktlinjer för utbildning i anslutning till respektive kollektivavtal angivna yrkesgrupperingar.

För den som erhållit utbildning till fabriksyrken i någon av gymnasieskolans olika linjer och avslutande specialkurser som t ex processteknisk, fordonsteknisk, elteknisk, verkstadsteknisk eller träteknisk linje kan inskolning och påbyggnadsutbildning anordnas genom företaget.

Detsamma gäller den som erhållit utbildning på den tvååriga tekniska linjen med respektive grenar maskin-, bygg-, el- och kemiteknik.

Mom 2 Arbetsmarknadsutbildning

En av företaget anordnad utbildning som bedrivs med stöd från och under tillsyn av arbetsmarknadsmyndighet. Utbildningen skall bedrivas enligt arbetsmarknadsmyndigheternas bestämmelser och efter läroplanen som godkänts av Yrkesnämnden.

Mom 3 Kommunal vuxenutbildning

Företaget kan även för intern utbildning utnyttja befintlig kommunal vuxenutbildning.

§ 10 Avtalskomplettering

I den mån av myndigheter utfärdade bestämmelser, som inverkar på rekrytering och utbildningens genomförande ävensom etableringen av nya utbildningsformer genom myndigheters försorg, föranleder ytterligare uppgifter av parterna, skall regler härför tillföras detta avtal.

§ 11 Skiljenämnd och påföljder

Twister om giltighetstiden eller rätta innebörden av bestämmelserna i §§ 1–12 huruvida visst förfarande strider mot dessa bestämmelser och/eller påföljd av förfarande som strider mot den upptas till behandling i den gemensamma utbildningskommittén. Kan i fråga, som utbildningskommittén har att avgöra, flertalet inom utbildningskommittén ej enas behandlas ärendet enligt för parterna gällande förhandlingsordning.

§ 12 Giltighetstid

Detta avtal gäller ett år från dagtecknandet och förlängs för ett år i sänder såvida icke skriftlig uppsägning verkställs av endera parten senast tre månader före avtalstidens utgång.

Bilaga 8

Uppbörd av fackliga medlemsavgifter

Mom 1. Allmänt om uppbörd

Arbetsgivaren skall på sätt nedan anges, medverka i uppbörden av arbetstagarpartens ordinarie fackliga medlemsavgifter. Arbetsgivaren äger rätt att efter förhandling enligt MBL § 11 låta uppbörden ske antingen via den betalningsförmedlare som anlitas för avlöningsutbetalningen eller via annan bank, post eller intressekontor eller genom avdrag i samband med löneutbetalningen.

Avdrag av den fackliga medlemsavgiften får endast ske för de arbetstagare som lämnat skriftlig fullmakt.

Mom 2. Avdrag och inbetalning

I samband med lörens utbetalande, ej dellön eller förskott, skall arbetsgivaren innehålla av arbetstagarparten meddelad fast och/eller procentdel av bruttolönen om efter verkställda avdrag återstående lönebelopp (nettolönen) minst motsvarar fullt avdrag för den fackliga medlemsavgiften. Totalsumman av de medel som innehållits vid avlöningstillfällena under kalendermånaden inbetalas direkt till Industrifacket den 20:e i efterföljande kalendermånad.

Anmärkning:

- a) Med "bruttolön" avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetabell skall beräknas med undantag av naturaförmåner. Eventuell jämkning av preliminär A-skatt skall ej påverka avgiftsunderlaget.
- b) Avdrag för facklig medlemsavgift göres efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.
- c) Avdraget belopp skall anges i lönespecifikation eller därmed jämförlig specifikation.
- d) Parterna är ense om att avrundning av avdragsbeloppet till hel krona kan ske enligt sedvanliga matematiska regler.

Mom 3. Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet

Det åligger arbetstagarparten att senast under november varje år skriftligen underätta arbetsgivaren om storleken av det fasta och/eller procentavdraget, som skall tillämpas under kommande kalenderår. Om så ej sker, tillämpas även under det kommande kalenderåret det under närmast föregående kalenderår gällande fasta och/eller procentavdraget.

För nya medlemmar åligger det arbetstagarparten att till arbetsgivaren överlämna fullmakter jämte förteckning över dessa. Avdrag för nya medlemmar skall göras för om det utbetalningstillfälle, som omfattar den avlöningsperiod under vilken arbetsgivaren erhållit nämnda fullmakter och förteckning.

Arbetstagarparten skall till arbetsgivare, som så önskar, senast den 20:e i varje månad överlämna förtryckt uppbördslista innehållande namn och personnummer för arbetstagare som lämnat fullmakt, uppgift om avgiftsmånad samt de uppgifter om arbetsgivaren som anges i mom 4.

Mom 4. Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet

Det åligger arbetsgivaren att senast den 20:e i varje kalendermånad till Industrifacketts avdelning insända uppgifter på förteckning över de arbetstagare för vilka arbetsgivaren vid avlöningstillfället under närmast föregående månad haft fullmakt att göra avdrag för fackliga medlemsavgifter.

Förteckningen skall uppta följande uppgifter

- arbetsgivarens namn
- arbetsgivarens arbetsplats
- av IF Metall tilldelat redovisningsnr
- avgiftsmånad
- arbetstagarens namn
- arbetstagarens personnummer
- arbetstagarens avdragsbelopp (fasta och/eller procentavdrag)
- i kolumn ”Summa ej dragna avgifter” anges arbetstagarens avgift som inte kunnat avdrags från lönen på grund av att nettolönen understigit fullt avdrag.

Följande markeringar skall göras på förteckningen

N	=	Nyanställd/ny fullmakt
S	=	Slutat anställningen
Å	=	Återtagit fullmakten
Dessutom följande markeringar för dem som ej uppburit lön.		
F	=	Föräldraledig
Sj	=	Sjukdom då lön ej utgår
U	=	Utbildning/studier
V	=	Första värnpliktsjänstgöringen
T	=	Tjänstledig
Ö	=	Annan orsak

Uppgifterna skall avse förhållandet för redovisningsperioden.

Redovisningsuppgifterna skall lämnas på av arbetstagarparten tillhandahållna förtryckta uppbördslistor.

Anmärkning:

- a) Uppbördslistor skall upprättas i tre exemplar, varav två sändes till IF Metalls avdelning och ett behålles av arbets- givaren.
- b) Rörande den praktiska handläggningen hänvisas till informationsskriften ”Beräkning och inkassering av procentuell fackföreningsavgift”.

Mom 5. Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller fr o m den 1 januari 1993. Därefter prolongeras överenskommelsen för ett år i sänder om begäran om förhandling ej framställs senast två månader före den 31 januari 1994. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tid efter den 31 januari 1994 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Utdrag ur förhandlingsprotokollet

- a) Parterna är ense om att arbetsgivarens ekonomiska ansvar för medverkan i uppbörden av fackliga medlemsavgifter är begränsat till inbetalning av de avgifter som avdragits.
- b) Parterna avser med uttrycket ”ordinarie fackliga medlemsavgifter” att undanta exempelvis extra uttaxeringar.

Bilaga 9

INL-BILAGA

Det är önskvärt, att arbetstagarna genom erfarenhet och utbildning erhåller möjlighet till personlig vidareutveckling. Härigenom främjas en positiv löneutveckling för arbetstagaren och en god produktivitetsutveckling inom företaget. Kvalifikationsbedömning syftar till att skapa ett underlag för individuell lönesättning där en arbetstages lön ökar till följd av förbättrade yrkeskunskaper och övriga kvalifikationer. Inom branschen varierar dock förutsättningarna för lönesättningen mellan olika företag beroende bl a på företagets storlek, produktionens krav och de lokala parternas bedömning.

De lokala parterna bör sträva efter att välja faktorer, som har särskild betydelse med avseende på företagets struktur, produktion och förhållande i övrigt. Vissa faktorer kan få stor vikt medan andra faktorer tillmöts mindre betydelse.

De lokala parterna träffar överenskommelse om vilka faktorer som skall räknas, örestalens storlek och om vilka arbetare som skall erhålla tilläggen. Parterna är ense om att följande faktorer kan utgöra en del av en sådan överenskommelse

1. Mångkunnighet

Företaget och den lokala fackliga organisationen skall i överenskommelse lista upp samtliga förekommande befattningar.

Arbetare, som utöver sin lönegrundande befattning kan och utför uppgifter i annan/andra befattning/ar erhåller

- för en befattning ett lönetillägg öre/tim
- för två befattningar två lönetillägg
- för tre eller flera befattningar tre lönetillägg

2. Utbildning

Utbildning skall utgöra grunden för högre lön genom utbildningstillägg och/eller erhållande av en högre lönegrupp KF, HKF, SHKF enligt kollektivavtalets bestämmelser.

Utbildningstillägg

	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3
öre/tim			

3. Användbarhet

	Mycket tillfredsställande	Utomordentlig
Tillfredsställande öre	öre	öre

4. Anställningstid

Vid uppnådd anställningstid i en följd utges följande tillägg per timme.

1 år	3 år	5 år
------	------	------

Bilaga 10

Ordningsregler

1. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetaren skall iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter o dyl.
2. Samtliga anställda skall medverka till god ordning på arbetsplatsen och ett gott förhållande mellan företaget och de anställda.
3. Varje anställd skall utföra det arbete, som arbetsledningen anvisar, samt iakttaga de föreskrifter, som gäller för arbetet i fråga.
4. Gällande arbetstider skall punktligt hållas. Finns tidskontroll, skall reglerna härför iakttas.
5. Framställning om ledighet skall i så god tid som möjligt göras till arbetsledningen, som snarast möjligt skall lämna besked.
6. Maskiner, verktyg och material samt hel- och halvfabrikat skall av den anställde handhas med omsorg och aktsamhet. Uppstår skada, fel eller förlust skall den anställde genast anmäla detta till arbetsledningen, även om skadan bedöms som ringa och oavsett hur skadan uppstått.
7. Föreskrifter till skydd mot yrkesskada, ohälsa och brand skall noggrant iakttas. Föreskriven skyddsutrustning skall användas och väl vårdas.
8. Yrkesskador och ohälsa samt risker och tillbud skall utan dröjsmål anmälas till arbetsledningen, som skyndsamt skall vidta erforderliga åtgärder.
9. Rusdrycker och narkotika får icke förtäras eller införas på fabriksområdet. Person, som är påverkad av alkohol eller narkotika, får ej vistas därstädes.
10. Tobaksrökning är tillåten inom fabriksområdet endast på de platser, där särskilt tillstånd till rökning meddelats.
11. För personer, som ej är anställda i företaget, erfordras tillstånd för tillträde till fabriksområdet.
12. På arbetsplatsen skall finnas anslagstavla som disponeras av den lokala fackliga organisationen. Den fackliga organisationen äger själv besluta om affiseringen. För affiseringen på annan plats fordras arbetsgivarens medgivande.

Bilaga 11

Partsgemensamma kommentarer deltid i pensioneringssyfte

§ 21 Ingående och upphörande av anställning

Mom 7 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 7:1 Deltid i pensioneringssyfte

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 60 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidсанställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Kommentarer

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagarna i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelseerna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

Mom 7:2 Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta den lokala fackliga organisationen.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr (beloppet räknas årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Kommentarer

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter som medför lägre lön bör det observeras att arbetstagaren normalt har rätt till s.k. omplaceringstillägg enligt Industriavtalet Sinf bilaga 4a–b. De centrala parterna uppmanar därför de lokala parterna att träffa lokal överenskommelse om hur Industriavtalet Sinf bilaga 4 a–b ska gälla i en situation som avser överenskommelse om omplacering i syfte att ge utrymme för deltidspensionering.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och verkstadsklubben vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 50 procent. Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på halvtid, dvs. 50 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal facklig organisation. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att om-

placera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställde eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av arbetstagare. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta på uppdragsbasis eller utföra övertidsarbete i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än vad som avses med deltidspensioneringen.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att två arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. Om en sådan sak går till behandling i förhandlingsordningen där stupstocken 50 procent gäller ska arbetsgivaren undersöka om det finns möjligheter för de två arbetstagarna att dela på en heltidstjänst. Den situationen kan leda till behov av att nyanställa på heltid vilket inte i sig bör utgöra ett hinder mot att bevilja deltidspension för de två arbetstagarna. Emellertid kan det vara svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som genom deltidspension delar på en tjänst. Det kan gälla kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden (bristyrken). Att arbetsgivaren har sådana svårigheter att ersättningsrekrytera utgör skäl att inte bevilja ansökan om deltidspension. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i deltidspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och lokal facklig organisation har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Mom 7:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 23 i Industriavtalet Sinf enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Kommentarer

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtals-tillämpning.

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 50 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 50 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalsstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brutit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagarna ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal facklig organisation om ett sådant ”missbruk”. Parterna utgår då från att lokal facklig organisation kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal facklig organisation.

Bilaga 12

Övriga överenskommelser

§ 1 Kompetensutveckling

Arbetsgivaren ska ha skyldighet att minst en gång per år ta överläggningar med den lokala fackliga organisationen i syfte att följa upp och diskutera innehåll och former för arbetet med kompetensutveckling och individuella utvecklingsplaner.

Parterna ska eftersträva att skapa lönesystem/lönestrukturer som stöder en utveckling i arbete och kompetens.

Parterna har noterat att den Europeiska socialfondens program "Växtkraft Mål 3" arbetar med kompetensutveckling. Fonden vill stimulera till förändrings- och förnyelsearbete i företagen och därmed främja tillväxt och sysselsättning. Företagen kan hos fonden söka ekonomiskt stöd för upprättandet av handlingsplaner för verksamhetsrelaterad kompetensutveckling och för genomförandet av kompetensutvecklingsåtgärder. Parterna åtar sig att informera om "Växtkraft Mål 3".

Parterna är ense om att under avtalsperioden genomföra konferenser om kompetensutveckling, till vilka representanter för företagen och de fackliga organisationerna inbjuds. Syftet med konferenserna är bl.a. att diskutera behovet av kompetensutveckling och därigenom stimulera till aktivt arbete i företagen med dessa frågor.

§ 2 Distansarbete

I enlighet med det europeiska ramavtalet mellan EFS, UNICE och CEEP samt gemensamma riktlinjer Svenskt Näringsliv - Svenska Kommunförbundet – Landstingsförbundet – Arbetsgivarverket – LO – TCO – SACO för genomförande av ramavtalet ska de lokala parterna träffa överenskommelse om företaget inför eller arbetstagaren utför distansarbete med informationsteknik.

De centrala parterna ska överenskomma om villkoren för sådana lokala överenskommelser. Ramavtalet, gällande branschavtal samt lokala överenskommelser och tillämpningar ska då beaktas.

Europeiska ramavtalet om distansarbete (Telework)

Parterna konstaterar att implementeringen i Sverige av det europeiska ramavtalet av den 16 juli 2002 skett genom överenskommelse 28 maj 2003 mellan bl a Svensk Näringsliv och LO, TCO, SACO m fl. Parterna rekommenderar att det europeiska ramavtalet om distansarbete i svensk översättning kan tjäna som riktlinjer vid distansarbete inom parternas gemensamma avtalsområde.

§ 3 Omställningsavtal

LO och svenskt Näringsliv har träffat överenskommelse om ett omställningsavtal, 2004-02-24. Avtalet implementeras i detta avtal.



BOX 22307 104 22 STOCKHOLM BESÖKSADRESS: KLARA NORRA KYRKO GATA 3 I
TEL 08-440 11 70 FAX 08-440 11 71 info@sinf.se www.sinf.se