

Avtalssamling tjänstemän

inom Massa- och pappersindustrin
1 april 2025 – 31 mars 2027



 INDUSTRI
ARBETSGIVARNA

 unionen


Sveriges
Ingenjörer

 ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

Avtalssamling tjänstemän inom massa- och pappersindustrin

Föreningen Industriarbetsgivarna
Ledarna
Sveriges Ingenjörer
Unionen

Uppdaterad per 1 april 2025

Avtalssamling tjänstemän inom Massa- och pappersindustrin

Detta är en samling av avtal som omfattar tjänstemännen inom avtalsområde massa- och papper, till exempel avtal om lönebildning, arbetstidskonton och deltidspension.

Vid en eventuell konflikt mellan denna samling av avtal och avtalstext gäller aktuellt avtal.

Avtalssamlingen är uppdaterad per 2025-04-01 med avseende på löneavtal och avsättning till arbetstidskonton. Avtalstexten avseende arbetstidskonton är även omarbetad redaktionellt. Observera att reglerna för föräldraersättning från och med den 1 april 2025 ingår i avtal om allmänna villkor för tjänstemän inom massa- och pappersindustrin.

Stockholm 2025-05-27

Industriarbetsgivarna

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Ledarna

Innehållsförteckning

LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET UNIONEN.....	8
1. Lönebildningens betydelse.....	8
2. Lönestrukturen på företaget.....	8
3. Grundläggande principer för lönesättningen.....	8
4. Samspelet kompetensutveckling och löneutveckling.....	9
5. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna.....	10
6. Löneökningar.....	11
6.1 Lokal pott.....	11
6.2 Löneöversyn.....	11
6.3 Lägsta löneökning.....	12
7. Lästlön.....	12
8. Förhandlingsordning.....	12
LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET (SVERIGES INGENJÖRER)	13
1. Lönebildningens betydelse.....	13
2. Lönestrukturen på företaget.....	13
3. Grundläggande principer för lönesättningen.....	13
4. Samspelet kompetensutveckling och löneutveckling.....	14
5. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna.....	15
6. Löneökningar.....	16
6.1 Lokal pott.....	16
6.2 Löneöversyn.....	16
6.3 Låg löneökning.....	17
7. Förhandlingsordning.....	17
TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTALET (UNIONEN OCH SVERIGES INGENJÖRER).....	18
1. Löneavtalets omfattning.....	18
1.1.....	18
1.2 Undantag av vissa kategorier.....	18
1.3 Tjänsteman som slutar sin anställning.....	19

1.4 Anställningsavtal som träffats senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum.....	19
1.5 Redan genomförd lönerevision.....	19
2. Tillämpningsregler.....	19
2.1 Begreppet företag	19
2.2 Retroaktiv omräkning.....	19
3. Provision.....	20
3.1 Krontalsprovisioner	20
3.2 Garanterade provisioner	20
3.3 Övriga provisioner.....	20
4. Premielön.....	21
5. Vissa pensionsfrågor.....	21
5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar.....	21
5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön	21
6. Giltighetstid	21
LOKAL LÖNEBILDNING I MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN (UNIONEN RESP. SVERIGES INGENJÖRER).....	22
1. Inkopplingsförfarande samt uppsägning av avtal Sveriges Ingenjörer	22
2. Inkopplingsförfarande samt uppsägning av avtal Unionen.....	23
3. Manual (Unionen och Sveriges Ingenjörer).....	24
3.1 Plattformen	25
3.2 Information.....	27
3.3 Lönesamtal	28
3.4 Löneförhandling	28
3.5 Motivering av ny lön	28
3.6 Ny lön betalas ut.....	28
3.7 Kvalitetssäkring.....	29
3.8 Utvecklingssamtal	29
AVTAL OM LOKAL LÖNEBILDNING (LEDARNA).....	31
§ 1 Gemensamma utgångspunkter	31

§ 2 Grundläggande principer	32
§ 3 Den lokala processen	32
§ 4 Chefsdialog	33
§ 5 Lönesättningsprinciper.....	33
§ 6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning.....	34
§ 7 Förhandlingsordning.....	34
7:1 Allmänna utgångspunkter.....	34
7:2 Lokal förhandling	34
7:3 Förhandling vid oenighet om individuell lön	35
7:4 Central förhandling.....	35
7:5 Hänskjutande till Nämnden för Lönefrågor.....	35
7:6 Preskription	35
§ 8 Fredsplikt	35
§ 9 Giltighetstid med mera.....	36
Bilaga 1 Diskussionspunkter som ska hanteras i den lokala processen.....	37
Bilaga 2 Innehåll i chefsdialogen.....	38
AVTAL MELLAN FÖRENINGEN SVERIGES SKOGSINDUSTRIER, SIF, SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND OCH LEDARNA OM VILLKOR FÖR FACKLIGT FÖRTROENDEVALDA INOM SKOGSINDUSTRIN.....	40
§ 1 Syfte.....	40
§ 2 Omfattning.....	40
§ 3 Tillämpning.....	41
§ 4 Lönesättningspolicy	41
§ 5 Giltighetstid	42
Rekommendationer rörande tillämpningen av överenskommelsen om förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda inom skogsindustrin	43
LIVSARBETSTID FÖR TJÄNSTEMÄN (ATK) SVERIGES INGENJÖRER	45
Bilaga till avtal om livsarbets­tid (arbets­tidskon­ton) Bestämmelser för ålderspension	50

LIVSARBETSTID FÖR TJÄNSTEMÄN (ATK) UNIONEN.....	53
Bilaga till avtal om livsarbets­tid (arbets­tidskon­ton) Bestäm­melser för ålderspension	59
LIVSARBETSTID FÖR TJÄNSTEMÄN (ATK) LEDARNA.....	61
Bilaga till avtal om livsarbets­tid (arbets­tidskon­ton) Bestäm­melser för ålderspension	67
DELPENSION.....	69
Överenskommelse rörande avsättningar för deltidspension.....	71
Senare överenskommelser avsättning deltidspensionspremier	74
Rätt till deltid	75

LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET UNIONEN

1. Lönebildningens betydelse

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

Lönebildningen och lönesättningen kan – rätt använd – bli en positiv kraft i företagets verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den ska således stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den ska aktivt stimulera kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete i olika former och därmed bidra till en generell höjd kompetensnivå i företaget.

En sådan intäktsskapande lönebildning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Lönestrukturen på företaget

Lönebildningen ska bidra till en önskad lönestruktur för tjänstemannagruppen, med en lönedifferentiering mellan enskilda individer som bygger på de grundläggande principerna för lönesättningen (se pkt 3 nedan). Även marknadskrafterna har sin betydelse för lönebildningen i det enskilda företaget.

Det förutsätts också att tjänstemannagruppen, utifrån sina egna förutsättningar, behandlas likvärdigt med övriga arbetstagarkollektiv.

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper ska gälla för alla anställda.

Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen ska öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idérikedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen. Vid en utveckling mot allt plattare organisationer blir det dock mindre vanligt med formell befordran. De centrala parterna vill därför särskilt framhålla betydelsen av att de lokala parterna utvecklar tydliga kriterier för lönesättningen vid en mer kontinuerlig utveckling av kompetens och erfarenhet.

Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

4. Samspelet kompetensutveckling och löneutveckling

Vid tillämpningen av denna uppgörelse finns det skäl att särskilt beakta följande.

Kompetensutveckling är ett allt viktigare inslag i arbetet med att förstärka företagets konkurrenskraft i en värld präglad av allt snabbare förändringar och allt starkare konkurrenstryck.

Kompetensbehoven måste identifieras och resultera i individuella utvecklingsplaner. Arbetet med kompetensutveckling ska ske kontinuerligt. Varje chef ansvarar för medarbetarnas möjligheter till individuell kompetensutveckling. Den anställdes ansvar är att tillvarata möjligheterna.

Ett nyckelbegrepp i kompetensutvecklingsarbetet är väl fungerande utvecklingssamtal. Utvecklingssamtalen bör bl.a. kartlägga kompetensbehov och utreda kompetenskrav på såväl kort som lång sikt samt möjliggöra arbetsplanering och ett ömsesidigt informations- och erfarenhetsutbyte.

Individuella utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är ett naturligt och nödvändigt led i det lokala kompetens- och löneutvecklingsarbetet och utgör en förberedande del i de lokala lönerevisionsförhandlingarna.

Dialog och delaktighet är viktigt för att löneprocessen ska fungera. Utvecklingssamtal och lönesamtal är i detta hänseende mycket viktiga som forum för dialogen mellan chef och medarbetare. Dialogen ska beröra såväl företagets utvecklingsplaner som tjänstemannens arbetsuppgifter, arbetssituation, arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål – med koppling till individuell löneutveckling. Syftet med detta är bl.a. att klargöra vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i lönehöjningar för den enskilde.

Utgångspunkt för samtalet är löneavtalets Grundläggande principer för lönesättningen, eventuella lokala kriterier för lönesättningen och reglerna om kompetensutveckling i samverkansavtalet.

Kompetensutveckling, som leder till ökad kompetens hos den enskilde individen, ska även medföra förbättrad löneutveckling.

5. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstaganden till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företagets som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Företagsledning och de fackliga företrädarna ska därför komma överens om uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella samverkade lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företagets utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplaner m.m.). Den lokala löneprocessen inleds i god tid före ordinarie revisionstidpunkt.

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Eventuella omotiverade löneskillnader ska elimineras i samband med den löneöversyn som genomförs enligt punkt 6.2.

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

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen.

Om en tjänsteman haft en ogynnsam löneutveckling ska parterna överlägga om vad som kan förändras, för att tjänstemannen ifråga ska ges möjligheter till förbättrad löneutveckling i framtiden. Avsikten är att parterna inom ramen för överläggningen ska enas om lämpliga åtgärder, exempelvis kompetenshöjande insatser i syfte att möjliggöra en förbättrad löneutveckling för den enskilde tjänstemannen i framtiden.

6. Löneökningar

Om inte lokal överenskommelse träffas om annat gäller följande.

6.1 Lokal pott

För avtalsåret avsätts följande lönepotter

För avtalsåret avsätts följande lönepotter

per den 1 april 2025 2,4 procent

per den 1 april 2026 2,5 procent

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar per den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och reglerna om kompetensutveckling, i avtalet om samverkan, som är en del av löneavtalet.

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet ska omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställda inte skulle ha varit tjänstledig.

Lönerevisionen ska påbörjas i god tid och genomföras utan dröjsmål.

6.2 Löneöversyn

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

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

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

Under avtalsperioden ska de lokala parterna pröva möjligheten att träffa överenskommelse om lönesystem vid företaget.

Anmärkning

Kostnadsmärket för avtalsperioden är 2,9 procent för år 2025 respektive 3,0 procent för 2026.

6.3 Lägsta löneökning

Efter avslutad lönerrevision ska lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst 263 kronor/månad för år 2025 respektive 280 kronor/månad för år 2026.

7. Lägstlön

Efter lönerrevision ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerrevisionen och som har fyllt 18 år samt har minst ett års sammanhängande anställningstid lägst uppgå till 23 176 kronor/månad för år 2025 respektive 23 871 kronor/månad för år 2026.

För heltidsanställd tjänsteman med sammanhängande anställningstid understigande ett år ska efter lönerrevision månadslönen lägst vara 21 842 kronor/månad för år 2025 respektive 22 497 kronor/månad för år 2026.

8. Förhandlingsordning

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

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden Industriarbetsgivarna - Unionen.

Lönenämnden består av två representanter för Industriarbetsgivarna, två representanter för Unionen och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden ska besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för avtalsperioden, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar ska beaktas.

LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET (SVERIGES INGENJÖRER)

1. Lönebildningens betydelse

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

Lönebildningen och lönesättningen kan – rätt använd – bli en positiv kraft i företags verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den ska således stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den ska aktivt stimulera kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete i olika former och därmed bidra till en generellt höjd kompetensnivå i företaget.

En sådan intäktsskapande lönebildning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Lönestrukturen på företaget

Lönebildningen ska bidra till en önskad lönestruktur för ingenjörgruppen, med en lönedifferentiering mellan enskilda individer som bygger på de grundläggande principerna för lönesättningen (se pkt 3 nedan).

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

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

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med löneskillnaderna som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper ska gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre medlemmar och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper ska också gälla vid nyanställning och oavsett karriärväg för såväl experter/specialister som för linjechefer.

Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen ska öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idérikedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen. Vid en utveckling mot allt plattare organisationer blir det dock mindre vanligt med formell befordran. De centrala parterna vill därför särskilt framhålla betydelsen av att de lokala parterna utvecklar tydliga kriterier för lönesättningen vid en mer kontinuerlig utveckling av kompetens och erfarenhet.

Reglerna om kompetensutveckling i samverkansavtalet ska tillämpas som en del av löneavtalet. Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

4. Samspelet kompetensutveckling och löneutveckling

Vid tillämpningen av denna uppgörelse finns det skäl att särskilt beakta följande.

Kompetensutveckling är ett allt viktigare inslag i arbetet med att förstärka företagets konkurrenskraft i en värld präglad av allt snabbare förändringar och allt starkare konkurrenstryck.

Kompetensbehoven måste identifieras och resultera i individuella utvecklingsplaner. Arbetet med kompetensutveckling ska ske kontinuerligt. Varje chef ansvarar för medarbetarnas möjligheter till individuell kompetensutveckling. Den anställdes ansvar är att tillvarata möjligheterna.

Ett nyckelbegrepp i kompetensutvecklingsarbetet är väl fungerande utvecklingssamtal, för bl.a. kartläggning av kompetensbehov, utformning av utvecklingsplaner, arbetsplanering och inte minst ett ömsesidigt informations- och erfarenhetsutbyte.

Sådana individuella utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är ett naturligt och nödvändigt led i det lokala kompetens- och löneutvecklingsarbetet och utgör en förberedande del i de lokala lönerevisionsförhandlingarna.

Dialogen ska beröra såväl företagets utvecklingsplaner som tjänstemannens arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål - med koppling till individuell löneutveckling. Syftet med detta är bland annat att klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i lönehöjningar för den enskilde.

Utgångspunkt för samtalet är löneavtalets Grundläggande principer för lönesättningen, eventuella lokala kriterier för lönesättningen och reglerna om kompetensutveckling i samverkansavtalet.

Kompetensutveckling, som leder till ökad kompetens hos den enskilde individen, ska även medföra en ökad och förbättrad löneutveckling.

5. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna

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

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Företagsledning och de fackliga företrädarna ska därför komma överens om uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företagets utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplan med mera).

Löneprocessen ska påbörjas i god tid och genomföras utan dröjsmål.

Det förutsätts att parterna tillhandahåller varandra relevant faktaunderlag inför och under löneförhandlingarna.

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Eventuella omotiverade löneskillnader ska elimineras i samband med den löneöversyn som genomförs enligt punkt 6.2.

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

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

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen.

6. Löneökningar

Om inte lokal överenskommelse träffas om annat gäller följande.

6.1 Lokal pott

För avtalsåret avsätts följande lönepott

per den 1 april 2025 2,4 procent

per den 1 april 2026 2,5 procent

av de fasta kontanta lönerna för ingenjörsggruppen per den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och reglerna om kompetensutveckling i samverkansavtalet.

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet ska omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställde inte skulle ha varit tjänstledig.

6.2 Löneöversyn

I samband med varje lönerevision genomför också de lokala parterna i dialog en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att motverka lönekomprimering och istället skapa lönedifferentiering och lönespännvidd som främjar medarbetarnas arbetsinsatser. Lönestrukturen på företaget ska därmed utformas så att den främjar en utveckling av medarbetarnas kompetens, måluppfyllelse och prestationsförmåga. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur samt hur den

bör vara beskaffad för att stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingarna.

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

Löneöversynen ska genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

6.3 Låg löneökning

Om en medlem i Sveriges Ingenjörer haft ogynnsam löneutveckling ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Avsikten är att de lokala parterna ska enas om lämpliga åtgärder, exempelvis kompetenshöjande insatser i syfte att möjliggöra förbättrad löneutveckling för den enskilde individen i framtiden.

7. Förhandlingsordning

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

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden Industriarbetsgivarna - Sveriges Ingenjörer.

Lönenämnden består av två representanter för Industriarbetsgivarna, två representanter för Sveriges Ingenjörer och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden ska besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för avtalsperioden, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar ska beaktas.

TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTALET (UNIONEN OCH SVERIGES INGENJÖRER)

1. Löneavtalets omfattning

1.1

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

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum:

- Är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
- Är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
- Innehar anställning som utgör bisyssla eller
- Kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått pensionsåldern (68 år) eller har anställts efter fyllda 68 år.
- Är tjänstledig under minst tre månader - räknat från lönerevisionstidpunkten - av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.

Om tjänsteman, som är anställd vid företagets lönerevisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

1.3 Tjänsteman som slutar sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

1.4 Anställningsavtal som träffats senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum

Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om de lokala parterna i avvaktan på nytt löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2. Tillämpningsregler

Följande tillämpningsregler gäller om inte lokala överenskommelser träffas om annat.

2.1 Begreppet företag

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag".

Företaget betraktas dock som en helhet om

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

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

2.2.1 Övertidsersättning, resttidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid m.m.

Övertidsersättningar, resttidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid m.m. skall omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt för varje tjänsteman,

såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning. Avdrag/sjukavdrag som grundar sig på ersättning från Försäkringskassan skall inte omräknas retroaktivt.

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.2.5 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte för överenskommelse om arbetstidsförkortning i central löneöverenskommelse.

3. Provision

Följande regler för provision gäller om inte lokala eller enskilda överenskommelser träffas om annat.

3.1 Krontalsprovisioner

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.3 Övriga provisioner

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde

tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

4. Premielön

För tjänsteman med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

5. Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget skall såsom pensionsmedförande lön till Alecta/PRI anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkt.

6. Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 2004-04-01 och tillsvidare. Avtalet kan sägas upp i samband med löneavtalets utlöpningsstidpunkt.

Om avtalet inte har sagts upp av endera parten senast tre månader före löneavtalets utlöpningsstidpunkt prolongeras det för en ny avtalsperiod.

LOKAL LÖNEBILDNING I MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIEN (UNIONEN RESP. SVERIGES INGENJÖRER)

Förhandlingsprotokoll Massa/Papper 10 april 2010 avseende lokalt löneavtal § 3

Den partsgemensamma processen har lett fram till framtagandet av ett nytt centralt alternativt löneavtal enligt detta protokoll. Löneavtalet kompletteras med en Manual enligt bilaga.

Den partsgemensamma processen har de centrala parterna diskuterat gemensamma utgångspunkter för lönebilden. Lönebilden ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och utveckling. Den skall samtidigt stimulera individen till goda arbetsprestationer, förkovran och kompetensutveckling. Härigenom kan lönebilden bidra till ökad produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft och lönsamhet. En kontinuerlig utveckling av lönebildenprocessen, där alla berörda parter medverkar och bidrar utifrån dessa utgångspunkter, leder till en intäkt- och resultatskapande lönebilden. Detta möjliggör i sin tur en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Lönebilden ska bygga på företagets affärs- och verksamhetsidé. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten på alla nivåer samt på en – med utgångspunkt från målen – kontinuerlig uppföljning av verksamhets- och arbetsresultat.

För att denna lönebilden ska bli en drivkraft inom företaget är det en naturlig förutsättning att arbetsgivare och de lokala parterna tillsammans har en kontinuerlig diskussion om företagets framtid och utveckling.

1. Inkopplingsförfarande samt uppsägning av avtal Sveriges Ingenjörer

De lokala parterna (vid företaget) får träffa överenskommelse om att inkoppla det alternativa löneavtalet istället för att tillämpa det vid var tid löpande centrala löneavtalet. En lokal överenskommelse måste anses långsiktig och därmed en avsiktsförklaring av de lokala parterna att hålla fast vid modellen och inte byta system för lönebilden av kortsiktiga intressen.

De lokala parterna ska därefter träffa en överenskommelse om ett lokalt löneavtal. En sådan lokal överenskommelse ska ange bestämd tidsperiod och omfatta löneprocessen enligt manual på nästa sida. Vid behov av rådgivning med anledning av ovan har lokal part rätt att föra frågan till respektive central part. Central part kan därvid begära överläggning.

Lokala överenskommelse enligt ovan kan sägas upp med minst tre månaders uppsägningstid och upphör att gälla när perioden i det lokala löneavtalet har löpt ut. Vid en eventuell återgång till det centrala löneavtalet ska de lokala parterna förhandla om en anpassning till det centrala löneavtalet. Vid förfarandet ska hänsyn tas till att en anpassning ska innebära en harmonisering med det centrala avtalet och senaste totala avtalsperiod. Vid oenighet gäller den vid var tid gällande förhandlingsordningen i det centrala löneavtalet.

2. Inkopplingsförfarande samt uppsägning av avtal Unionen

De lokala parterna (vid företaget) får träffa överenskommelse om att inkoppla det alternativa löneavtalet istället för att tillämpa det vid var tid löpande centrala löneavtalet. En lokal överenskommelse måste anses långsiktig och därmed en avsiktsförklaring av de lokala parterna att hålla fast vid modellen och inte byta system för lönebildningen av kortsiktiga intressen.

De lokala parterna ska därefter träffa en överenskommelse om ett lokalt löneavtal. En sådan lokal överenskommelse ska ange bestämd årlig period och omfatta löneprocessen enligt bifogad Manual. Vid behov av rådgivning med anledning av ovan har lokal part rätt att föra frågan till respektive central part. Central part kan därvid begära överläggning.

Lokala överenskommelse enligt ovan kan sägas upp med minst tre månaders uppsägningstid och upphör att gälla när innevarande period i det lokala löneavtalet har löpt ut. Vid en eventuell återgång till det centrala löneavtalet ska de lokala parterna förhandla om en anpassning till det centrala löneavtalet. Vid förfarandet ska hänsyn tas till att en anpassning ska innebära en harmonisering med det centrala avtalet. Neutralitet ska eftersträvas. Vid oenighet gäller den vid var tid gällande förhandlingsordningen i det centrala löneavtalet.

3. Manual (Unionen och Sveriges Ingenjörer)

Löneprocessen

Inledning

Avtalet (härefter ”Modellen”) som de centrala parterna har utformat utgör en viktig förändring till att lönebildningen ska ske på en nivå - direkt i företagen.

Modellen gör det möjligt för både företag och anställda att ta hänsyn till de speciella förhållanden som råder vid företaget. Lönebildningen ska vara en bra affär för både företag och individ. Lön ska skapa intäkter och lönsamhet. Lönebildningen ska ge individen möjlighet att påverka sin lön.

Lokal lönebildning är så mycket mer än att bara sätta lön. Effekterna i de företag som arbetar långsiktigt med lokal lönebildning blir att medarbetarna presterar bättre, företaget går bättre och har råd att betala konkurrenskraftiga löner. Löneökningstrymnet ska vara självgenererande och inte en kostnad för företaget utan ska tvärtom föras upp på intäktssidan.

I befintliga löneavtal har sedan flera år tillbaka framhållits lönebildningens och lönesättningens betydelse för företagen och medarbetarna. Modellen utgör ett alternativ till befintligt avtal och bygger på att lokala parterna värderar alternativet som ett framgångskoncept. Tanken är inte att de lokala parterna ska växla mellan den alternativa modellen och befintligt löneavtal.

Medarbetarna är för många företag en stor investering och då gäller det att få valuta för pengarna. Det handlar helt enkelt om att se till att alla utifrån företagets affärsidé arbetar med rätt saker så att företaget blir framgångsrikt och lönsamt. Att sätta mål för företaget, avdelningen och individerna och att knyta lönerna till hur medarbetarna utvecklas och uppnår målen är en viktig del av processen.

Det behövs ett strukturerat sätt att arbeta för att den lokala lönebildningen ska fungera, inom företagsledningen, från ledningen till chefer och fack, från cheferna till medarbetarna. Ett av de allra viktigaste kriterierna för framgång är att ledningen tydligt visar hur viktig lönefrågan är och engagerat arbetar med att aktivera alla chefer. Det är viktigt att medarbetarna får ett kvitto på att prestation och kompetens lönar sig.

3.1 Plattformen

Gemensam genomgång av Modellen och dess intentioner

Företagsledningen och klubb ska gemensamt gå igenom Modellen för att få en uppfattning om vilka konsekvenser det får. Ett gemensamt ägarskap av modellen och genomskinligheten av denna innebär framgångsfaktorer. Modellen ska vara användarvänlig och begriplig för alla som tillämpar det. Företaget och klubben måste gå igenom avsnitt för avsnitt och översätta Modellen till praktisk handlande för att man ska kunna planera processen. Ett bra sätt för att få en klar överblick är att grafiskt rita upp de olika aktiviteterna och beskriva dessa på en tidplan. Det är viktigt att inse att man inte behöver ta allt på en gång, utan att man kan komplettera, ändra etc. i efterhand. Dessutom finns ytterligare en mycket viktig del, nämligen att komma överens om formerna för lönerrevisionen. Ska klubben förhandla på individnivå eller bara förhandla pottens storlek och andra närliggande frågor? Vilken roll ska klubben ha, personalavdelningen, lönesättande chefer och vilken roll ska medlemmarna ha?

Lönesättningsprinciper/Lönebildande faktorer

Det är viktigt att komma överens om lönesättningsprinciperna och lönebildande faktorer. Modellen nämner en rad olika principer, till exempel att lönen skall vara individuell och differentierad samt förbud mot diskriminering. Därutöver behöver företag och klubb enas om vilka principer som ska gälla utifrån lokala förutsättningar. Företaget har här en möjlighet att styra verksamheten genom att uttala vad medarbetaren ska göra för att höja sin lön och att inte bara se lönen som en kostnad utan även se att det finns en intäktssida.

Det är mycket viktigt att denna inställning är kommunicerad till alla, tillsammans med de lönesättningsprinciper som ska tillämpas, framförallt till lönesättande chefer, nyanställda och övriga medarbetare. Har denna information trängt fram så fungerar den lokala lönebildningen.

Nivån på löneökningar kan variera mellan de olika revisionstillfällena. I första hand styrs löneökningsnivån på företaget dels av produktivitetstillväxt, utvecklingskraft, lönsamhet samt omvärldsfaktorer såsom företags marknadssituation och konkurrenskraft, dels av individernas måluppfyllelser och kompetensutveckling.

Den årliga löneprocessen kan inledas med ett förberedande möte mellan de lokala parterna, vid vilket ett riktmärke diskuteras. En möjlig modell för löneförhandling är att företag/klubb fastställer löneutrymmet som sen fördelas på individnivå och som klubben sen granskar. En annan möjlig modell är att löneutrymmet skapas genom den individuella lönesättningen.

Kontinuerlig dialog

För att lönebildningen ska bli en drivkraft inom företaget är det en naturlig förutsättning att arbetsgivaren och de lokala parterna tillsammans för en kontinuerlig dialog om företagets framtid och utveckling. Många av de aktiviteter som klubb och företag redan gör idag, till exempel MBL 19, budgetprocessen etc. bör sättas in på tidsaxeln/årsplan. Kanske blir man inte överens om alla frågor men sammantaget leder det till en ökad förståelse för varandras ståndpunkter.

Värderingssystem

I alla företag finns värderingar om hur olika arbeten förhåller sig till varandra. Vilka arbeten som är kvalificerade eller mindre kvalificerade eller av tradition mer eller mindre krävande och ansvarsfulla att utföra. Med en arbetsvärdering synliggörs dessa värderingar genom att alla arbeten jämförs utifrån en och samma modell.

Ett hjälpmedel kan här vara ett värderingssystem som tas fram mellan de lokala parterna.

Lönestruktur

Hur lönestrukturen ser ut, är något som parterna ofta säger sig, eller tror sig vara överens om. Ofta har man inte diskuterat denna fråga utan tror sig vara överens. Följden blir många gånger att man långt senare i processen upptäcker att man har olika uppfattning och då inte förstår vad som gick fel. För att få fram lönestrukturen kan man sätta ut varje anställds lön i en grafisk form, med t ex ålder, yrkeskategori och lön som variabler. Det är då lättare att se eventuell obalans och se om lönestrukturen stöder de mål som man vill uppnå. Lönestrukturen utgör ett underlag för en rad analyser t ex:

- Svarar lönestrukturen mot marknadslönerna för den verksamhet företaget bedriver.
- Stämmer aktuella löner i företaget överens med den lönestruktur man vill uppnå.
- Utgör lönestrukturens utseende ett incitament för medarbetarna att åta sig större arbetsuppgifter eller söka höja sin kompetens
- Hur förhåller sig lönerna mellan olika grupper som har lika svåra arbeten.
- Hur förhåller sig lönerna till utbildningsnivåerna hos personalen.
- Förekommer diskriminering, kvinnor/män, yngre/äldre, föräldralediga.
- Uppnår vi våra mål med befintlig lönestruktur.

Det är viktigt att diskutera t ex om man av olika skäl behöver satsa särskilt på vissa grupper för att kunna behålla och rekrytera personal. Är parterna överens om detta och det finns hållbara skäl så finns det goda möjligheter att förankra en sådan satsning.

Underlag inför samtal/dialog

Det är viktigt att parterna sätter sig ned för att gemensamt ta fram underlag för att genomföra lönesamtal och utvecklingssamtal. Det finns också mycket material färdigt, så det gäller att välja något som stödjer den process man vill ha. I dessa fall kan de lokala parterna vid behov vända sig till de centrala parterna.

Det underlättar löneprocessen om en manual tas fram hur ett samtal ska gå till, hur chefen respektive arbetstagaren ska förbereda sig, vilka frågor var och en ska tänka igenom före samtalet. En bedömningsblankett som båda ska skriva under kan vara ett hjälpmedel.

Det kan vara bra att anordna gemensam utbildning för alla medarbetare i till exempel hur utvecklingssamtal hålls, där lönesättande chefer är en nyckelgrupp.

När parterna är eniga om formerna är det en god idé att sätta ut de överenskomna aktiviteterna på en grafisk tidsprocess med datum.

3.2 Information

Då alla förutsättningar för årets lönerevision är fastställda så måste dessa kommuniceras med de lönesättande cheferna och medarbetarna. Företaget och klubben bör gå ut med en gemensam information till samtliga berörda (se också ovan under rubriken "Lönesättningsprinciper/Lönebildande faktorer").

Informationen kan innehålla:

- Har klubb - företag kommit överens om ett utrymme?
- Vilka verktyg/hjälpmedel finns, till exempel utbildningsbehov etc?
- Hur ser tidplanen ut?
- När skall målsamtalen vara klara?
- När meddelas ny lön?
- Hur sätts lön med tanke på jämställdhets- och diskrimineringslagarna?

För föräldralediga finns särskilda bestämmelser i löneavtalet.

3.3 Lönesamtal

Dialogen och delaktigheten går som en röd tråd genom Modellen. Lönesamtalet är i detta hänseende mycket viktigt som forum för dialogen mellan chef och medarbetare. Lönesamtalen ska vara genomförda innan lönerna fastställs. Lönesamtalets kärna ska kretsa kring uppnådda resultat i förhållande till tydligt uppsatta mål och kan även innehålla en diskussion om ett löneförslag, eller en lägesbeskrivning.

3.4 Löneförhandling

Om parterna i inledningsskedet bestämmer att chef/medarbetare i lönesamtalen pratar om ungefärlig lön som senare fastställs av klubb och företag, måste man i det här skedet göra en sammanställning av utfallen från "lönesamtalen" och löneförslagen från de lönesättande cheferna.

Företaget ska se över så att inte en chef "belönar" på ett visst sätt för en prestation och en annan chef "premierar" på ett annat sätt för samma prestation.

Parterna bör titta på löneförslagen ur ett helikopterperspektiv och få en samlad bild över hur löneökningarna påverkar lönestrukturen. Har parterna tidigare varit överens om hur lönestrukturen ser ut och hur man vill att den ska se ut, bör man nu "kontrollera" att dessa intentioner följs. Det är viktigt att från början vara överens om vilka som ingår i lönerevisionen och att parterna säkerställer mandaten.

3.5 Motivering av ny lön

För att uppnå Modellens intentioner ska den lönesättande chefen meddela medarbetaren ny lön och ge en förklaring till löneutfallet. Det är viktigt med en tydlig motivering som knyter an till prestationen.

Att attrahera och behålla duktiga medarbetare är en strategisk fråga för konkurrenskraft och lönsamhet. Att meddela och motivera den nya lönen är väsentligt för att skapa förståelse för lönebildningen. Medarbetaren ska kunna se sambandet mellan utförd prestation och ny lön.

En individuell handlingsplan ska upprättas vid lågt lönepåslag som ger möjlighet till framtida förbättring och utveckling för medarbetaren.

3.6 Ny lön betalas ut

Inledningsvis har parterna kommit överens om när den nya lönen skall betalas ut. Det är viktigt att processen är planerad så att utbetalningsdatum hålls.

3.7 Kvalitetssäkring

När allt är klart och de nya lönerna utbetalats är det dags att samla erfarenheterna. Vid kvalitetssäkringen görs en utvärdering så att processen kan förbättras och utvecklas till nästa gång. Förberedelser och uppföljning av lönerevisionen är väsentliga inslag och kräver en tydlig dokumentering. Utbildning av lönesättande chefer och förtroendevalda är en viktig del i processen.

3.8 Utvecklingssamtal

Kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare är en del av Modellen. Det benämns olika som till exempel målsamtal, PU-samtal, utvecklingssamtal. Samtalet bör ta upp aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, arbetsmiljön, utvecklingsmöjligheter, kompetensutveckling och kompetenskrav såväl kort- som långsiktigt.

Lön och kompetensutveckling är hopkopplade i Modellen. Både lönesättande chef och medarbetaren ska förbereda sig inför samtalet. Den lönesättande chefen ansvarar för gemensam dokumentation under samtalet.

Vid byte av lönesättande chef ska rutiner finnas för överlämning av dokumentation.

Det kan vara värt att tänka på att rutinen att ha utvecklingssamtal och lönesamtal bör genomsyra hela verksamheten. Är chefen van att själv ha dessa samtal är det lättare att sedan hålla dem med sina medarbetare.

Checklista till Modellen

-  Har parterna kunskap om företagets framtid och utveckling (MBL19, budgetprocess m.m.)
-  Företaget och klubben gör en gemensam genomgång av Modellen och förberedelserna för processen
-  Diskutera och kom överens om lönesättningsprinciper och lönebildande faktorer som är objektiva och sakliga
-  Vilka omfattas av lönerevisionen, föräldralediga etc.
-  Har behov av värderingssystem diskuterats
-  Har lönestrukturen diskuterats
-  Är underlag för samtal/dialog framtagna
-  Fastställande av tidplan
-  Har lönesättande chefer och medarbetare informerats om dessa förutsättningar för lönerevisionen
-  Har alla lönesamtal genomförts
-  Hur ska befordringar hanteras
-  Har någon fått ”oförmånligt löneresultat”
-  Ny lön meddelas och motiveras samt betalas ut
-  Kvalitetssäkring sker genom utvärdering av processen
-  Är kommande utvecklingssamtal inplanerade

AVTAL OM LOKAL LÖNEBILDNING (LEDARNA)

Industriarbetsgivarna och Ledarna är ense om att följande avtal ska gälla för medlemsföretagen inom Massa- och pappersindustrin samt Ledarnas medlemmar inom parternas gemensamma verksamhetsområden.

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Industriarbetsgivarna och Ledarna vill med detta avtal bidra till ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas bättre förutsättningar för en positiv löneutveckling. Detta förutsätter ett utvecklat och effektivt ledarskap inom alla funktioner i företaget.

Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett särskilt ansvar för att uppsatta mål nås och att resultat följs upp. Detta förutsätter en kontinuerlig individuell utveckling och delaktighet. För att framgångsrikt kunna kommunicera företagets affärsidéer, framgångsfaktorer och mål krävs att cheferna erhåller stöd och utbildning samt har rimliga förutsättningar för att hantera detta avtal.

Avtalet ger ramen för den lokala lönebildningsprocessen, där utgångspunkten är dialogen mellan chef och medarbetare. Nyckelorden i denna dialog är;

- individuella mål och prioriteringar
- kompetensutveckling
- resultat och prestation
- lön och belöning

Arbetsgivaren informerar alla berörda om avtalet och dess praktiska hantering.

Finns lokala företrädare för Ledarna ska den lokala processbeskrivningen utformas gemensamt. Parterna har ett gemensamt ansvar för att processen kvalitetssäkras. Partsgemensamt stödmaterial ger vägledning i detta arbete.

Beträffande principerna för lönebildningen och den praktiska tillämpningen kan de centrala parterna ge råd och stöd.

§ 2 Grundläggande principer

1. Avtalets tillämpning anpassas till lokala förutsättningar och förutsätter engagemang, förtroende och ansvar.
2. Företagets lönepolicy och väl kända lönekriterier är grunden för lönesättningen. Chefer ska värderas med utgångspunkt från sin förmåga att skapa resultat genom sitt ledarskap.
3. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda arbetsresultat.
4. Dialogens kvalitet och utveckling bygger på ett gemensamt ansvarstagande.

§ 3 Den lokala processen

Företaget ansvarar för att löneprocessen kommer till stånd. För att processen ska fungera krävs att den kvalitetssäkras genom en beskrivning av hur tillämpningen ska ske. Denna bör vara skriftlig.

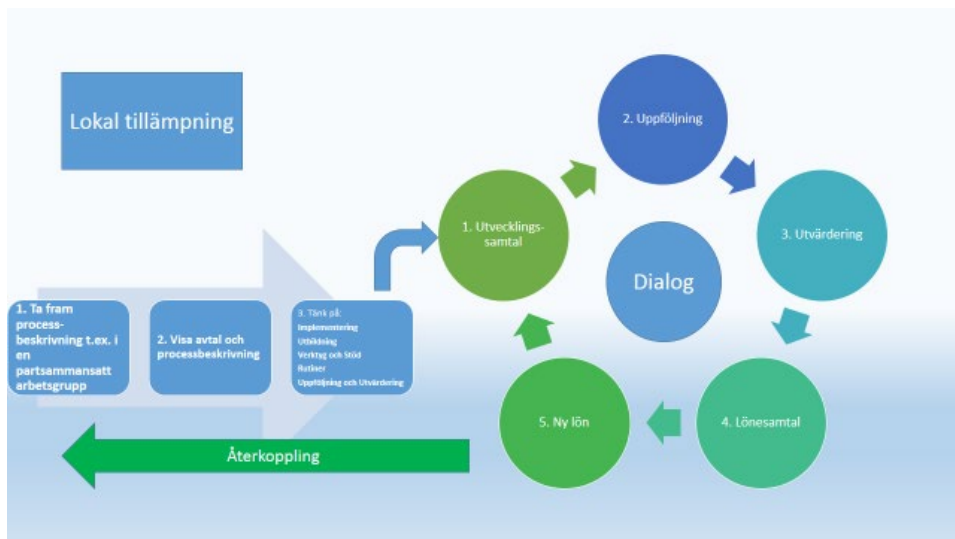
Företaget definierar vilka personer som ansvarar för löneprocessen. I samband med detta ska deras befogenheter och arbetsuppgifter klarläggas.

Det är särskilt viktigt att det framgår hur dialogen genomförs och följs upp samt tidpunkten för lönerevision. Lönerevisionsdatum för olika individer kan med fördel förläggas till i förväg fastställda individuella tidpunkter enligt en bestämd ordning, exempelvis anställningsmånad.

Om det finns lokala företrädare för Ledarna ska parterna gemensamt ta fram en beskrivning av hur avtalet ska tillämpas i det egna företaget, baserad på avtalets intentioner. De ska även komma överens om hur arbetsgivarens förslag på individuella löner ska presenteras för de lokala företrädarna.

Om det inte finns lokala företrädare ska lönesättande chef och enskild medlem i Ledarna komma överens om tidpunkter och former för utvecklingssamtal, uppföljning, lönedialog, lönerevisionsdatum enligt avtalets utgångspunkter och principer.

Mom 1 Processens delar – en översikt



§ 4 Chefsdialog

Det är av stor vikt att en dialog förs mellan chef och berörd individ om mål, prioriteringar, förväntningar och utvecklingsbehov. Inriktningen är att skapa en process där individens resultat, prestation, kompetens och löneutveckling knyts samman. Dialogen sker med utgångspunkt från uppdraget och de individuella förutsättningarna och där kompetensplanering är ett givet inslag.

En fungerande dialog mellan chef och närmast överordnad chef utgår från att bägge parter har förberett sig inför dialogen.

I dialogen bör följande delar ingå: utvecklingssamtal, uppföljning, utvärdering, lönesamtal och motivering av ny lön.

§ 5 Lönesättningsprinciper

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad utifrån företagets lönepolicy och väl kända lönekriterier.

Vid den individuella lönesättningen utgör exempelvis lednings- och samarbetsförmåga, omdöme, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, förmåga att utveckla medarbetare samt initiativ, idérikedom och innovationskraft, helhetssyn betydelsefulla bedömningsgrunder i chefsrollen.

Revidering av lönen ska ske minst en gång per tolv månaders period.
Föräldralediga omfattas av den årliga löneprocessen.

Närmaste chef ska ha ett avgörande inflytande i lönesättningen. Ny lön ska alltid presenteras och motiveras i ett planerat samtal.

Vid befordran eller förändring i befattningen sker en översyn av lönen.

§ 6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning

För medlem i Ledarna som erbjuds låg eller ingen löneökning, ska särskilda överläggningar föras. Vid överläggningen diskuteras medlemmens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Resultaten dokumenteras.

§ 7 Förhandlingsordning

7:1 Allmänna utgångspunkter

Det ligger i avtalets anda att frågor om individuell lönesättning och löneutveckling i första hand löses i chefsdialogen mellan medlem i Ledarna och dennes chef. I det fall frågorna inte kan lösas bör medlemmen kontakta Ledarna varvid bestämmelserna i denna förhandlingsordning gäller.

Lokala parter ska eftersträva att nå lokal överenskommelse om hur löneprocessen ska utformas och hur avtalet ska tillämpas. Om parterna inte kommer överens kan de påkalla förhandlingar enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning.

Anmärkning

I det fall en arbetsgivare överhuvudtaget inte tar initiativ till att inleda diskussioner om löneprocessens utformning eller på annat sätt åsidosätter detta avtals tillämpning ska förhandlingsordningen i allmänna villkorsavtalet för Industriarbetsgivarnas respektive förbund tillämpas.

7:2 Lokal förhandling

Lokal förhandling avseende löneprocessen och hur avtalet ska tillämpas ska påkallas senast tre veckor från det att endera parten förklarar att den anser oenighet i någon fråga föreligga. Innan en lokal förhandling avslutas, bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet. Inriktningen ska vara att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

7:3 Förhandling vid oenighet om individuell lön

Vid oenighet om arbetsgivarens förslag till individuell lön ska lokal förhandling påkallas senast sju dagar efter det att arbetsgivaren har lämnat sitt förslag. Förhandling ska påbörjas senast tre veckor efter påkallandet. Innan en lokal förhandling avslutas kan de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet.

7:4 Central förhandling

Central förhandling ska påkallas av centrala parter senast tre veckor från den dag lokal förhandling har förklarats avslutad.

7:5 Hänskjutande till Nämnden för Lönefrågor

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för Lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Nämnden ska avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal inom två månader.

Nämnden för Lönefrågor består av fyra ledamöter varvid berört arbetsgivarförbund respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

7:6 Preskription

Part som inte iakttar de tidsfrister som anges ovan förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har rätt att fastställa lönerna.

§ 8 Fredsplikt

Detta avtal innebär fredsplikt för såväl lokala som centrala parter i de frågor som regleras i avtalet.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling får Ledarna eller Industriarbetsgivarna besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag eller del av företag som förhandlingen omfattar. Besked om det ska omgående lämnas till motparten.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av förbundsstyrelse eller av styrelsen i Industriarbetsgivarna.

I övrigt tillämpas konfliktreglerna i gällande lag och avtal.

§ 9 Giltighetstid med mera

Avtalet träder i kraft den 1 april 2016 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Parterna är ense om att detta avtal ska anmälas till Medlingsinstitutet för registrering.

Avtalet löper med samma giltighetstid som mellanvarande avtal om allmänna villkor och någon särskild uppsägning behöver därför inte göras.

Bilaga 1 Diskussionspunkter som ska hanteras i den lokala processen

(se även vägledning/underpunkter i stödmaterial)

Punkterna ska vara ett stöd för att få igång en väl fungerande och verksamhetsanpassad lokal lönebildning. De kan också användas till att följa upp och kvalitetssäkra den process som redan finns på företaget.

Syftet med punkterna är att tydliggöra roller, ansvar och arbetssätt samtidigt som de kan ge nya infallsvinklar.

1. Vinsterna med lokalt anpassad lönebildning för chefer
2. Input mellan lönesättande chefer och ledningen inför lönerevisionen
3. Önskvärd utveckling hos individen/individerna
4. Ansvar och befogenheter
5. Typ av samtal som ska genomföras
6. Nödvändig utbildning, stöd och resurser
7. Kvalitetssäkring av samtal, bedömningar och motivering av ny lön
8. Dokumentation av samtal och överenskommelser
9. Hantering av situation då chef och lönesatt inte kommer överens om ny lön
10. Tidplan för revisionsperioder
11. Ledningens kommunikation av förutsättningarna inför lönerevision med lönesättande chefer

Tänk på att utvärdering och utveckling av löneutbildningsprocessen kvalitetssäkrar tillämpningen och främjar verksamhetens behov.
--

Bilaga 2 Innehåll i chefsdialogen

En fungerande dialog mellan medlem och dennes chef utgår från att bägge parter har förberett sig inför dialogen.

Områden som bör lyftas i dialogen kring chefens uppdrag och förutsättningar är:

- Uppdrag och ansvarsområden
- Kompetens- och karriärutveckling
- Ansvar och befogenheter
- Stöd i organisationen (administrativt, HR, närmaste chef, kollegor, medarbetare)
- Förståelse för och relation till företagets övriga verksamhet
- Förväntningar och förutsättningar i chefsrollen

- Former och intervall för återkoppling

- Förväntat ledarskap

- Tillgänglighet och flexibilitet.

- Tillgång till stödfunktioner

- Arbetsbelastning.

Exempel på frågeställningar – se stödmaterial.

Stödmaterial

1. Vad kännetecknar ett gott ledarskap och hur värderar vi det?
2. Hur vill du beskriva ditt uppdrag och dina ansvarsområden?
3. Hur tydlig anser du att ansvarsfördelningen är inom företaget?
4. Vilken grad av handlingsfrihet anser du att du har?
5. Vilket inflytande har du på övergripande beslut, verksamhetens inriktning?
6. Hur ser du på ditt eget behov av kompetensutveckling – på kort och lång sikt?
7. Vad är mest prioriterat just nu?
8. Vad skulle du vilja lägga mer tid på?
9. Vad skulle du vilja lägga mindre tid på?
10. I vilken omfattning och i vilket forum kan du diskutera verksamheten och reflektera?
11. Hur resonerar du kring tillgänglighet i din chefsroll?
12. Hur påverkas ditt privatliv av ditt arbete?
13. Vilket stöd behöver du i din chefsroll för att hantera ditt uppdrag på bästa sätt?
14. Vad kan jag göra för att bidra till att du har rätt förutsättningar för ditt uppdrag?
15. Hur vill du beskriva relationen till dina medarbetare?
16. Hur och från vem får du återkoppling på din arbetsinsats?
17. Vilken information behöver du för att hantera ditt uppdrag?

AVTAL MELLAN FÖRENINGEN SVERIGES SKOGSINDUSTRIER, SIF, SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND OCH LEDARNA OM VILLKOR FÖR FACKLIGT FÖRTROENDEVALDA INOM SKOGSINDUSTRIEN.

§ 1 Syfte

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett naturligt inslag i företagets verksamhet och utveckling och att det för den enskilde även kan utgöra en viktig del i den personliga karriärutvecklingen.

Parternas syfte med detta avtal är att:

- Framhålla betydelsen av en väl fungerande facklig verksamhet för såväl de anställdas inflytande som för företaget och dess verksamhet.
- Med dessa utgångspunkter skapa goda förutsättningar för fackligt förtroende-valda att åta sig fackliga uppdrag och på ett kvalitativt och förtroendeskapande sätt fullgöra dessa.
- Härigenom skapa förutsättningar för de fackligt förtroendevaldas legitimitet och representativitet.
- Underlätta för fackligt förtroendevalda att avveckla sina fackliga uppdrag och återgå fullt ut till en lämplig yrkesroll.

§ 2 Omfattning

Avtalet gäller inom företag som är medlemmar inom Föreningen Sveriges Skogsindustrier och som tillämpar avtal för massa- och pappersindustrin.

Avtalet omfattar i första hand fackligt förtroendevalda med förhandlingsuppdrag gentemot arbetsgivaren men även i övrigt med uppdrag i bolagsstyrelse och olika samverkansorgan.

§ 3 Tillämpning

Inledningsfas

Det är den fackliga organisationens uppgift att anordna utbildning för den fackligt förtroendevalda avseende de skyldigheter och rättigheter som följer med det fackliga uppdraget samt vad gäller tillämpning av lagar och avtal, samverkansregler och facklig policy. Regler för detta finns i FML.

För att nå syftet enligt § 1 är förbunden ense om att företaget och den fackligt förtroendevalde ska diskutera uppdragets omfattning och dess inverkan och konsekvenser avseende det ordinarie arbetet.

Fortsättningsfas

Det är angeläget att företaget och den fackligt förtroendevalde under mandatperioden diskuterar vidareutbildning och utvecklingsinsatser avseende såväl den yrkesmässiga som den fackliga rollen och samspelet dem emellan. Detta kan vara en del av det normala utvecklingssamtalet men också diskuteras med andra företrädare i företaget än den närmaste chefen. Denna dialog syftar till att den förtroendevalda under sin mandatperiod ska ges konkreta alternativa karriärvägar.

Avvecklingsfas

För att underlätta för den förtroendevalde att avveckla sina fackliga uppdrag ser förbunden det som naturligt att förstärka möjligheterna att fullt ut återgå till tidigare yrkesroll eller att med hjälp av utvecklingsinsatser skolas in i en ny yrkesroll inom företaget. Detta är väl förenligt med förbundens uppfattning, att de fackliga uppdragen inte innehas under alltför lång tid.

§ 4 Lönesättningspolicy

Samma löneprinciper ska gälla för anställda med fackliga uppdrag som för övriga. Det är viktigt, att erforderlig hänsyn härvid tas till att fackligt förtroendevalda till följd av det fackliga uppdraget inte har samma möjligheter som övriga att fullt ut satsa på sin yrkeskarriär så länge som det fackliga uppdraget varar.

Det bör betonas, att den förtroendevaldes sätt att fullgöra sitt fackliga uppdrag principiellt inte ska ligga till grund för lönesättningen. Däremot kan naturligtvis det fackliga uppdraget ge kunskap om företaget, dess verksamhet och anställda på ett sätt som har relevans för lönesättningen liksom sättet att planera den fackliga verksamheten kan bedömas efter samma kriterier som sättet att planera och genomföra andra uppgifter.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller t o m den 31 december 2007 och förlängs därefter med ett år i taget såvida inte uppsägning skett från endera parten senast den 30 juni (sex månader före utlöpnings tiden).

Stockholm den 16 maj 2006

Föreningen Sveriges Skogsindustrier Sif

Sveriges Civilingenjörersförbund Ledarna

Rekommendationer rörande tillämpningen av överenskommelsen om förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda inom skogsindustrin

I samband med att parterna enades om att utvidga överenskommelsen mellan Skogsindustrierna och Sif till att omfatta även CF och Ledarna diskuterades ett antal punkter som kan vara av vikt för att underlätta förverkligandet av syftet med överenskommelsen.

- Parterna vill erinra om betydelsen av att företaget och berörda fackliga företrädare tar upp diskussioner om hur uppgörelsen ska tillämpas för att avsikterna med avtalet ska förverkligas.

Parterna vill härvid peka på vikten för såväl de anställdas inflytande som för företagets verksamhet av att den fackliga verksamheten fungerar väl.

Härmed avses såväl förutsättningarna att åta sig och utföra de fackliga uppdragen som den enskilde förtroendemannens sätt att sköta sina uppgifter. Det är på så sätt det fackliga uppdraget kan ges legitimitet och representativitet i såväl medlemmarnas som företagets ögon.

Även om avtalet naturligtvis har en framåtsyftande karaktär med tanke på rekryteringen av framtida förtroendemen bör man också överväga vilka åtgärder som kan vidtas för att i förekommande fall förbättra verksamheten med avseende på redan verksamma fackliga företrädare.

Härvid kan det också vara av vikt att – där så är önskvärt – undersöka var som kan göras för att underlätta för den förtroendevalde att avveckla sina fackliga uppdrag och återgå till en lämplig yrkesroll.

- Vad gäller kostnaderna för den fackliga verksamheten har det ofta, såvitt avser tjänstemännens företrädare som nästan alltid förenar det fackliga uppdraget med upprätthållandet av en vanlig befattning till någon del, blivit diskussioner om hur det fackliga uppdraget påverkar den egna avdelningens resurser. Detta kan lätt skapa problem för den fackliga förtroendemannen som kan känna sig som en belastning för den egna avdelningen.

- Ett sätt att – åtminstone delvis – råda bot på detta problem kan vara att låta kostnaderna för den fackliga verksamheten läggas på ett konto direkt under platschefen eller personalchefen. Detta skulle rimligen också underlätta för företaget att få ett samlat grepp om den fackliga verksamhetens omfattning och kostnader.
- I avtalet framhåller parterna, att det är fullt naturligt och önskvärt att i samband med utvecklingssamtalen beröra samspelet över tiden mellan de yrkesmässiga och den fackliga rollen. Detta kan vara väsentligt för att så långt som möjligt undvika akuta kollisioner mellan de olika rollerna. Inte minst den planerade tidsåtgången för den fackliga verksamheten under olika delar av året kan vara viktig att få klarlagd. Härvid kan en väsentlig faktor vara vilka förändringar i företagets verksamhet som väntas föranleda behov av fackliga insatser.
- Tjänstemannaorganisationerna har lagt märke till en tendens för fackliga företrädare att hoppa av sina uppdrag då de blir befordrade till olika chefsbefattningar. Detta är beklagligt eftersom dessa företrädare ofta är sådana som framstår som framgångsrika i sitt arbete och därmed utgör goda exempel på att det är möjligt för fackliga företrädare att förena företrädarskapet med en framgångsrik karriär.

Naturligtvis finns det chefspositioner – exempelvis som personalchef – där det kan vara svårt att undvika intressekollisioner mellan yrkesrollen och det fackliga uppdraget. På det stora hela taget bör dock inte föreligga några risker för sådana intressekollisioner i samband med befordringar varför det finns anledning att diskutera mellan de lokala parterna hur man ska underlätta för chefer att – åtminstone under en tid – kunna förena chefsrollen med ett fackligt företrädarskap.

- Parterna vill avslutningsvis framhålla det gemensamma syftet med avtalet att skapa förutsättningar för framgångsrika och engagerade anställda att under en period av sitt arbetsliv kunna förena en yrkesroll med ett fackligt företrädarskap. Den status som skulle följa härav för den fackliga verksamheten borde rimligtvis kunna vara till fördel för såväl företagen som för de fackliga organisationerna och dess medlemmar.

Stockholm den 16 maj 2006

Föreningen Sveriges Skogsindustrier

Sif

Sveriges Civilingenjörsförbund

Ledarna

LIVSARBETSTID FÖR TJÄNSTEMÄN (ATK) SVERIGES INGENJÖRER

Individuella arbetstidskonton inrättades för alla anställda medlemmar CF-medlemmar (nuvarande Sveriges Ingenjörer) eller övriga Saco-medlemmar som CF företräder från och med 2001-02-01.

Anmärkning

Lokal överenskommelse kunde träffas om förkortad livsarbetstid (årsarbetstid och pensionspremie). Träffades inte sådan lokal överenskommelse senast den 30 september 2001 gäller följande.

Mom 1 Uttagsalternativ

Avsättning till arbetstidskonto kan tas ut som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.

Den som vill dela upp avsättningen på två alternativ kan välja mellan att lägga hälften på vart och ett av dem eller att lägga två tredjedelar på det ena och en tredjedel på det andra.

Den som vill dela upp ersättningen på alla tre alternativen får lova att satsa en tredjedel på varje alternativ.

Mom 2 Avsättning

Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme om 2,5 %* som beräknas per kalenderår. Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalas under kalenderåret i fråga.

**Från och med den 1 april 2025 avsätts ytterligare 0,5 %, motsvarande 1 dag, till systemet för arbetstidskonton, vilket ger ovanstående nivå. Eftersom arbetstidsförkortningen tjänas in kalenderåret innan den tas ut så kommer denna ytterligare avsättning kunna tas ut från och med 2026. Notera dock att den ytterligare avsättningen, vid uttag 2026, ska proportioneras i förhållande till att intjänandeåret 2025 enbart är nio månader. Vid uttag av kontant ersättning beräknas avsättningen med 2,0 % på intjänande under perioden 1 januari - 31 mars, respektive med 2,5 % på intjänande under perioden 1 april - 31 december. På motsvarande sätt görs beräkningen vid avsättning till pensionspremie, observera dock den uppräknings som då görs enligt mom 8.*

I löneunderlaget ingår:

- Ordinarie månadslön inklusive rörliga lönedelar (i den ordinarie månadslönen ingår den lönehöjning som eventuellt blivit följden av överenskommelse om att den anställda ej har rätt till övertidsersättning).
- Tillägg för arbete på obekväm arbetstid (OB-tillägg).
- Andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under ordinarie tid.
- Sjuklön.
- Ersättning i övrigt vid av arbetsgivaren betald ledighet.
- Ersättningar som under året utbetalats enligt detta moment.

I löneunderlaget ingår inte:

- Övertidsersättning (arbetstidskontot är till för att täcka lönebortfallet vid minskning av den ordinarie arbetstiden).
- Beredskapsersättning och andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under övertid.
- Semesterlön och semesterersättning (vid beräkning av avsättningen görs avdrag från årslönesumman med 4,6 % av månadslönen per betald semesterdag).

Kommentarer

Som framgår av ovanstående uppställning är principen att avsättningarna till arbetstidskontona baseras på de löner och ersättningar som är hänförliga till arbete under ordinarie arbetstid samt till av arbetsgivaren utbetalda ersättningar under s.k. betald ledighet.

Observera att det faktiskt utbetalda ersättningar som avses. Det skall således inte göras några fiktiva beräkningar av vad som skulle utgått som lön om den anställda inte varit frånvarande.

Mom 3 Uppgift till anställda

Arbetsgivaren skall före januari månads utgång året efter respektive avsättningsår lämna uppgift till de anställda om storleken på de avsättningar som gjorts för var och en.

Mom 4 Besked till arbetsgivaren

Efter det att den anställda fått uppgift om storleken på det under året avsatta beloppet, skall den anställda under februari månad underrätta arbetsgivaren om hur det avsatta beloppet skall utnyttjas.

Mom 5 Förhållandet avsättning – tid

Om det intjänade tillgodohavandet skall användas som betalning under ledig tid beräknas den lediga tiden enligt följande vid fullt intjänande:

År	Värde	40 tim/v	38 tim/v	36 tim/v
2025	2,0 %	36 tim	34 tim	32 tim
2026	2,5 %	43 tim*	40,5 tim*	38 tim*
2027	2,5 %	45 tim	42,5 tim	40 tim

Tidsangivelserna i tabellen avser arbetstiden det år då uttaget av tiden görs.

** Vid uttag av den extra avsättning på 0,5 % som tillfördes systemet per den 1 april 2025 ska en proportionering göras mot bakgrund av intjänande enbart under nio månader (1 april – 31 december) med 9/12 av 9 timmar, det vill säga 6,75 timmar. Tillämpar företaget intjänandeår 1 april – 31 mars görs ingen proportionering mot bakgrund av datum för den tillförda avsättningen, då gäller de antal timmar som anges för 2027.*

Vid reducerat intjänande – exempelvis beroende på att anställningen endast gällt en del av året eller att det förekommit omfattande obetald ledighet (frånvaro) – reduceras den lediga tiden i motsvarande grad. Utrymmet för den lediga tiden reduceras i förekommande fall endast med hela timmar. Frånvaro som ej motsvarar hel timme leder ej till reduktion.

Mom 6 Betalning under ledig tid

Det är det avsatta beloppet som skall användas som betalning under den uttagna lediga tiden samtidigt som tjänstledighetsavdrag görs för denna tid. Ersättning som utbetalas under ledig tid ingår i den aktuella fasta lönen som arbetsgivaren har att anmäla som pensionsmedförande lön enligt ITP-planens avdelning 1 eller 2.

Anmärkning

Regelns innehåll medför att ersättningen under den lediga tiden kan bli högre eller lägre än den lön som skulle utgivits om arbete utförts under motsvarande tid. Detta beror på om lönen (inklusive olika tillägg) varit högre eller lägre under intjänandeperioden än då ledighetsuttaget görs.

Mom 7 Förläggning av ledig tid

Förläggning av begärd ledig tid sker genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Huvudregeln är att såväl verksamhetens krav som den anställdes önskemål ska beaktas.

Om flera arbetstagare önskar ledighet vid samma tillfälle och arbetsgivaren inte har rimliga möjligheter att tillgodose samtliga önskemål har den företrädare som först framförde anspråket.

Om den anställde önskar vänta med besked om uttag av begärd ledighet innebär det en ökad risk att arbetsgivaren får svårigheter att tillmötesgå kravet på önskemål om ledighetens förläggning.

Det är ej förenligt med avtalets innehåll att arbetsgivaren vid upprepade tillfällen meddelar att önskemål om förläggning av begärd ledighet ej kan tillgodoses och att den anställde därigenom inte kan utföra intjänad ledighet under året.

Enligt huvudregeln kan inte större anspråk än vad som motsvarar 2,5 %* av tiden tas ut under ett år. Om tillgodohavandet skulle vara större än så skall överskottet tas ut i kontanter eller som pensionspremie. Anställd har dock rätt att spara överskjutande timmar på så sätt att ledigheten kan tas i form av hela lediga dagar. Sådant sparande kan få till följd att ledighetsuttaget under vissa år kan uppgå till 6** dagar.

** För uttag från arbetstidskontot under 2025 är siffran 2,0 %. Notera även den proportionering som görs för uttag 2026.*

*** För uttag från arbetstidskonton 2025 är siffran 5 dagar. Notera även den proportionering som görs för uttag 2026.*

Mom 7.1 Sjukdom i samband med överenskommen ledig tid

Om den anställde blir sjuk under tid som efter överenskommelse lagts ut som betald ledig tid gäller följande:

- Den anställde kan bortse från sjukdomen och behandla tiden som betald ledig tid enligt avtalet. Detta innebär att tiden ej redovisas som sjukfrånvaro och att sjuklön ej utgår.
- Den anställde kan istället anmäla tiden som sjukfrånvaro och därmed avstå från att utnyttja tiden som betald ledig tid. I dessa fall utgår sjuklön (med iakttagande av karensdag i förekommande fall).

- Den anställda kan i det senare fallet begära att utfå det avsatta beloppet som kontant ersättning, eller – om det är praktiskt möjligt – att utfå ny ledig tid och därmed spara betalningen till detta tillfälle.

Mom 8 Avsättning till pensionspremie

För anställda som önskar att avsätta medel skall användas till pensionspremie gäller följande:

- Den anställda anmäler skriftligen till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot skall användas till betalning av pensionspremie.
- Arbetsgivaren tillför 20 % till det för pensionspremie avsatta beloppet.
- Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält önskan om avsättning till pensionspremie.
- Arbetsgivaren insänder förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till Förenade Liv under mars månad, såvida inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och Förenade Liv.

Anmärkning

Bestämmelser rörande pensionsreglernas innehåll finns i bilaga Bestämmelser för ålderspension.

Mom 9 Kontant utbetalning

Till den som meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant utbetalning skall det avsatta beloppet utbetalas under mars månad.

Beloppet utgör inte underlag för OB-ersättning eller andra procentrelaterade tillägg. Däremot utgör det såsom rörlig lönedel underlag för semesterlön och semesterersättning. Beloppet ingår i den aktuella fasta lönen som arbetsgivaren har att anmäla som pensionsmedförande lön enligt ITP-planens avdelning 1 eller 2.

Bilaga till avtal om livsarbets tid (arbetstidskonton) Bestämmelser för ålderspension

§ 1 Bestämmelser för ålderspension

Intjänande av ålderspension sker genom att den anställda tillgodoräknas de premier som arbetsgivaren avsatt enligt överenskommelsen om livsarbets tid.

§ 2 Pensionsålder och pensionens storlek

Enligt överenskommelse mellan SAF och PTK om ITP uppnår den anställda pensionsåldern vid ingången av den kalendermånad under vilken han fyller 65 år.

Pensionsförmån enligt detta avtal mellan Industriarbetsgivarna (dåvarande) Skogsindustrierna och Sveriges Ingenjörer (dåvarande CF) beräknas som en femårig pension men kan betalas ut under kortare tid eller längre tid om den anställda så önskar. Pensionen kan även beräknas som en livsvarig pension om den anställda så önskar.

Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken den anställda uppnår pensionsåldern eller annan tidpunkt som den anställda begär, dock tidigast från 55 års ålder.

§ 3 Återbetalningsskydd

Den anställda kan välja återbetalningsskydd för ålderspensionen. För återbetalningsskyddet gäller samma regler som enligt ITPK. Nuvarande innehåll framgår nedan.

Återbetalningsskyddet är för

- * traditionell försäkring; det värde som redovisas till försäkrad enligt Finansinspektionens föreskrifter. Det är garanterad förmån inklusive allokerad återbäring
- * fondförsäkring; 100 procent av fondandelarnas värde vid dödsfallet

1. Under tiden intjänande av egenpension pågår är återbetalningsskyddet 5-årigt.
2. Efter pensioneringen så har återbetalningsskyddet samma återbetalningstid som egenpensionen, när egenpensionen betalas ut temporärt. I de fall egenpensionen tas ut livsvarigt så gäller egenpensionsbolagets maximala utbetalningstid för återbetalningsskyddet.

Återbetalningsskyddet betalas ut till förmånstagare från och med månaden efter dödsfallet. Möjlighet ska finnas för förmånstagare att skjuta upp utbetalningen av pension eller avstå sin rätt som förmånstagare.

När den försäkrade uppnår pensionsåldern kvarstår återbetalningsskyddet om det inte väljs bort. Har försäkrad valt bort återbetalningsskyddet så kan det sedan inte återinföras.

Försäkrad kan också välja återbetalningsskydd innan utbetalning av egenpensionen påbörjas. Reglerna om hälsoprövning nedan gäller då.

När en försäkrad vill ändra sitt val från egenpension utan återbetalningsskydd till egenpension med återbetalningsskydd ska det, normalt, göras en hälsoprövning.

Klarar försäkrad hälsoprövningen räknas hela egenpensionstillgodohavandet den försäkrade har, även hos tidigare försäkringsgivare för egenpension, om så att det ingår återbetalningsskydd i det. Klarar försäkrad inte hälsoprövningen avser återbetalningsskyddet endast framtida intjänad egenpensionstillgodohavande.

Hälsoprövning krävs inte om ändring av valet görs i samband med en familjehändelse eller inom 12 månader från familjehändelsen. Observera att när försäkrad byter arbetsgivare så sker ingen hälsoprövning.

Med familjehändelse menas att försäkrad gifter sig, blir registrerad partner, blir sambo eller får barn.

Hälsoprövningen ska göras av administratören enligt de regler denne tillämpar för familjeskydd.

Närmare beskrivning av återbetalningsskyddet framgår av försäkringsgivarnas bestämmelser.

§ 4 Värdebesked

Valt försäkringsbolag utfärdar värdebesked till den anställda med uppgift om pensionskapitalets värde varje år i enlighet med Finansinspektionens regler.

§ 5 Förmånstagare

Förmånstagare till återbetalningsskyddet, enligt försäkringsvillkoren, är i första hand make/maka, registrerad partner eller sambo, i andra hand arvsberättigade barn till försäkrad. Försäkrad kan anmäla annat förmånstagarförordnande hos valt försäkringsbolag.

Kretsen av personer vilka kan vara förmånstagare regleras i kommunskattelagen. Sätts person in som inte accepteras av lagstiftningen är det förmånstagarförordnandet ogiltigt. Vid sådana tillfällen gäller försäkringsvillkorets förordnande.

LIVSARBETSTID FÖR TJÄNSTEMÄN (ATK) UNIONEN

Avtal om livsarbets­tid 1998 – 2024 – möjlighet till lokal inkoppling

I överenskommelsen mellan Sveriges Skogsindustrieförbund (numera Industriarbetsgivarna) och Svenska Industritjänstemannaförbundet (numera Unionen) för tiden 1998-01-01 – 2001-01-31 erbjöds en möjlighet att för de lokala parterna att träffa överenskommelse om att införa regler om livsarbets­tid.

Skogsindustrierna och Sif var överens om att denna möjlighet skulle bestå även under avtalsperioden 2001-02-01 – 2004-03-31.

Parterna är överens om att i de fall de lokala parterna träffade överenskommelse om att införa regler om livsarbets­tid skulle en modell, överens­stämmande med innehållet i uppgörelsen med CF (nuvarande Sveriges Ingenjörer) för tiden 2001-02-01 – 2004-03-31, tillämpas.

I det fall lokala parter hade träffat överenskommelser om avsättning till livsarbets­tidskonton före 2001 skulle avsättning för perioden 2001-02-01 – 2004-03-31. utgöra påbyggnad på avsättningar som redan gjorts.

Vidare kom parterna överens om att de lokala parterna under avtalsperioden 1.4.2004 – 31.3.2007 skulle fortsätta tillämpa den modell som gäller vid ingången av avtalsperioden såvida de inte träffar annan lokal överenskommelse och att ytterligare 0,5 % kunde avsättas till arbets­tidskontona från och med avtalsåret 2006.

Avtal om livsarbets­tid (arbets­tidskonton) gällande från och med 1 april 2025

Per den 1 april 2025 ska arbets­givaren inrätta individuella arbets­tidskonton för Unionens medlemmar i enlighet med den reglerade modellen för inkoppling av individuella arbets­tidskonton som följer av tidigare ingången central överenskommelse (se Individuella arbets­tidskonton).

Avsättning till varje arbets­tidskonto sker enligt följande. Den 1 april 2025 avsätts 0,5 % av löneutrymmet till varje arbets­tidskonto. Avsättningen till arbets­tidskontot tjänas in under föregående kalenderår ("intjänandeåret") och förutsätter att tjänstemannen varit anställd på heltid under hela intjänandeåret. Tjänsteman som inte arbetat heltid eller som inte varit anställd hela intjänandeåret har rätt till avsättning till arbets­tidskontot i proportion till arbetad tid. Av arbets­givaren betald frånvaro jämställs med arbetad tid. För detaljerat regelverk se Individuella arbets­tidskonton.

Anmärkning

Vid införandet av individuella arbetstidskonton den 1 april 2025 löper intjänandeåret från den 1 april 2025 till den 31 december 2025.

För det fall lokal arbetstidsförkortning finns på arbetsplatsen kan arbetsgivaren välja att föra över värdet av sådan arbetstidsförkortning till de inrättade arbetstidskontona.

Anmärkning

Sådan lokal arbetstidsförkortning kan till exempel vara lokal trevalsmodell, schemalagd arbetstidsförkortning mm. Arbetstidsförkortningen kan följa såväl av lokalt avtal – till exempel lokal inkoppling av arbetstidskonto enligt ovan - som av arbetsgivaren ensidigt utgiven arbetstidsförkortning.

I den mån sådan överföring sker är den överförda avsättningen fortsatt lokalt avtalad och endast avsättningen om 0,5 % fastställd genom centralt avtal.

Individuella arbetstidskonton

Om inte någon lokal anpassning gjorts per den 1 april 2025 av befintlig tillämpad central modell av arbetstidskonton på arbetsplatsen gäller följande:

Uttagsalternativ

Avsättning till arbetstidskonto kan tas ut som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.

Den som vill dela upp avsättningen på två alternativ kan välja mellan att satsa hälften på vart och ett av dem eller att satsa två tredjedelar på det ena och en tredjedel på det andra.

Den som vill dela upp ersättningen på alla tre alternativen får lova att satsa en tredjedel på varje alternativ.

Avsättning

Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme om 0,5 %*, som beräknas per kalenderår. Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalas under kalenderåret i fråga.

** Eftersom arbetstidsförkortningen tjänas in kalenderåret innan den tas ut så kommer avsättningen kunna tas ut från och med 2026.*

I löneunderlaget ingår:

- Ordinarie månadslön inklusive rörliga lönedelar (i den ordinarie månadslönen ingår den lönehöjning som eventuellt blivit följden av överenskommelse om att den anställda ej har rätt till övertidsersättning).
- Tillägg för arbete på obekväm arbetstid (OB-tillägg).
- Andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under ordinarie tid.
- Sjuklön.
- Ersättning i övrigt vid av arbetsgivaren betald ledighet.
- Ersättningar som under året utbetalats enligt detta moment.

I löneunderlaget ingår inte:

- Övertidsersättning (arbetstidskontot är till för att täcka lönebortfallet vid minskning av den ordinarie arbetstiden).
- Beredskapsersättning och andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under övertid.
- Semesterlön och semesterersättning (vid beräkning av avsättningen görs avdrag från årslönesumman med 4,6 % av månadslönen per betald semesterdag).

Kommentarer

Som framgår av ovanstående uppställning är principen att avsättningarna till arbetstidskontona baseras på de löner och ersättningar som är hänförliga till arbete under ordinarie arbetstid samt till av arbetsgivaren utbetalda ersättningar under så kallad betald ledighet.

Observera att det faktiskt utbetalda ersättningar som avses. Det skall således inte göras några fiktiva beräkningar av vad som skulle utgått som lön om den anställda inte varit frånvarande.

Uppgift till anställda

Arbetsgivaren skall före januari månads utgång året efter respektive avsättningsår lämna uppgift till de anställda om storleken på de avsättningar som gjorts för var och en.

Besked till arbetsgivaren

Efter det att den anställda fått uppgift om storleken på det under året avsatta beloppet, skall den anställda under februari månad underrätta arbetsgivaren om hur det avsatta beloppet skall utnyttjas.

Förhållandet avsättning – tid

Om det intjänade tillgodohavandet skall användas som betalning under ledig tid beräknas den lediga tiden enligt följande vid fullt intjänande:

År	Värde	40 tim/v	38 tim/v	36 tim/v
2026*	0,5 %	9 tim	8,5 tim	8 tim

** Eftersom arbetstidsförkortningen tjänas in kalenderåret innan den tas ut så kommer denna ytterligare avsättning kunna tas ut från och med 2026.*

Tidsangivelserna i tabellen avser arbetstiden det år då uttaget av tiden görs.
Ovanstående

Anmärkning:

Vid införandet av individuella arbetstidskonton den 1 april 2025 löper intjänandeåret från den 1 april 2025 till den 31 december 2025.

Vid reducerat intjänande – exempelvis beroende på att anställningen endast gällt en del av året eller att det förekommit omfattande obetald ledighet (frånvaro) – reduceras den lediga tiden i motsvarande grad. Utrymmet för den lediga tiden reduceras i förekommande fall endast med hela timmar. Frånvaro som ej motsvarar hel timme leder ej till reduktion.

Betalning under ledig tid

Det är det avsatta beloppet som skall användas som betalning under den uttagna lediga tiden samtidigt som tjänstledighetsavdrag görs för denna tid. Ersättning som utbetalas under ledig tid ingår i den aktuella fasta lönen som arbetsgivaren har att anmäla som pensionsmedförande lön enligt ITP-planens avdelning 1 eller 2.

Anmärkning

Regelns innehåll medför att ersättningen under den lediga tiden kan bli högre eller lägre än den lön som skulle utgivits om arbete utförts under motsvarande tid. Detta beror på om lönen (inklusive olika tillägg) varit högre eller lägre under intjänandeperioden än då ledighetsuttaget görs.

Förläggning av ledig tid

Förläggning av begärd ledig tid sker genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Huvudregeln är att såväl verksamhetens krav som den anställdes önskemål ska beaktas.

Om flera arbetstagare önskar ledighet vid samma tillfälle och arbetsgivaren inte har rimliga möjligheter att tillgodose samtliga önskemål har den företrädare som först framförde anspråket.

Om den anställde önskar vänta med besked om uttag av begärd ledighet innebär det en ökad risk att arbetsgivaren får svårigheter att tillmötesgå kravet på önskemål om ledighetens förläggning.

Det är ej förenligt med avtalets innehåll att arbetsgivaren vid upprepade tillfällen meddelar att önskemål om förläggning av begärd ledighet ej kan tillgodoses och att den anställde därigenom inte kan utfå intjänad ledighet under året.

Enligt huvudregeln kan inte större anspråk än vad som motsvarar 0,5 %* av tiden tas ut under ett år. Om tillgodohavandet skulle vara större än så skall överskottet tas ut i kontanter eller som pensionspremie. Anställd har dock rätt att spara överskjutande timmar på så sätt att ledigheten kan tas i form av hela lediga dagar. Sådant sparande kan få till följd att ledighetsuttaget under vissa år kan uppgå till 2* dagar.

**Notera att detta gäller för uttag från arbetstidskontot från och med 2026.*

Sjukdom i samband med överenskommen ledig tid

Om den anställde blir sjuk under tid som efter överenskommelse lagts ut som betald ledig tid gäller följande:

- Den anställde kan bortse från sjukdomen och behandla tiden som betald ledig tid enligt avtalet. Detta innebär att tiden ej redovisas som sjukfrånvaro och att sjuklön ej utgår.
- Den anställde kan istället anmäla tiden som sjukfrånvaro och därmed avstå från att utnyttja tiden som betald ledig tid. I dessa fall utgår sjuklön (med iakttagande av karensdag i förekommande fall).
- Den anställde kan i det senare fallet begära att utfå det avsatta beloppet som kontant ersättning, eller – om det är praktiskt möjligt – att utfå ny ledig tid och därmed spara betalningen till detta tillfälle.

Avsättning till pensionspremie

För anställda som önskar att avsätta medel skall användas till pensionspremie gäller följande:

- Den anställda anmäler skriftligen till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot skall användas till betalning av pensionspremie.
- Arbetsgivaren tillför 20 % till det för pensionspremie avsatta beloppet.
- Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält önskan om avsättning till pensionspremie.
- Arbetsgivaren insänder förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till Förenade Liv under mars månad, såvida inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och Förenade Liv.

Anmärkning

Bestämmelser rörande pensionsreglernas innehåll finns i bilaga Bestämmelser för ålderspension.

Kontant utbetalning

Till den som meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant utbetalning skall det avsatta beloppet utbetalas under mars månad.

Beloppet utgör inte underlag för OB-ersättning eller andra procentrelaterade tillägg. Däremot utgör det såsom rörlig lönedel underlag för semesterlön och semesterersättning. Beloppet ingår i den aktuella fasta lönen som arbetsgivaren har att anmäla som pensionsmedförande lön enligt ITP-planens avdelning 1 eller 2.

Bilaga till avtal om livsarbets tid (arbetstidskonton) Bestämmelser för ålderspension

§ 1 Bestämmelser för ålderspension

Intjänande av ålderspension sker genom att den anställde tillgodoräknas de premier som arbetsgivaren avsatt enligt överenskommelsen om livsarbets tid.

§ 2 Pensionsålder och pensionens storlek

Enligt överenskommelse mellan SAF och PTK om ITP uppnår den anställde pensionsåldern vid ingången av den kalendermånad under vilken han fyller 65 år.

Pensionsförmån enligt detta avtal mellan Industriarbetsgivarna och Unionen beräknas som en femårig pension men kan betalas ut under kortare tid eller längre tid om den anställde så önskar. Pensionen kan även beräknas som en livsvarig pension om den anställde så önskar.

Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken den anställde uppnår pensionsåldern eller annan tidpunkt som den anställde begär, dock tidigast från 55 års ålder.

§ 3 Återbetalningsskydd

Den anställde kan välja återbetalningsskydd för ålderspensionen. För återbetalningsskyddet gäller samma regler som enligt ITPK. Nuvarande innehåll framgår nedan.

Återbetalningsskyddet är för

- * traditionell försäkring; Det värde som redovisas till försäkrad enligt Finansinspektionens föreskrifter. Det är garanterad förmån inklusive allokerad återbäring.
- * fondförsäkring; 100 procent av fondandelarnas värde vid dödsfallet.

1. Under tiden intjänande av egenpension pågår är återbetalningsskyddet 5-årigt.
2. Efter pensioneringen så har återbetalningsskyddet samma återbetalningstid som egenpensionen, när egenpensionen betalas ut temporärt. I de fall egenpensionen tas ut livsvarigt så gäller egenpensionsbolagets maximala utbetalningstid för återbetalningsskyddet.

Återbetalningsskyddet betalas ut till förmånstagare från och med månaden efter dödsfallet. Möjlighet ska finnas för förmånstagare att skjuta upp utbetalningen av pension eller avstå sin rätt som förmånstagare.

När den försäkrade uppnår pensionsåldern kvarstår återbetalningsskyddet om det inte väljs bort. Har försäkrad valt bort återbetalningsskyddet så kan det sedan inte återinföras.

Försäkrad kan också välja återbetalningsskydd innan utbetalning av egenpensionen påbörjas. Reglerna om hälsoprövning nedan gäller då.

När en försäkrad vill ändra sitt val från egenpension utan återbetalningsskydd till egenpension med återbetalningsskydd ska det, normalt, göras en hälsoprövning.

Klarar försäkrad hälsoprövningen räknas hela egenpensionstillgodohavandet den försäkrade har, även hos tidigare försäkringsgivare för egenpension, om så att det ingår återbetalningsskydd i det. Klarar försäkrad inte hälsoprövningen avser återbetalningsskyddet endast framtida intjänad egenpensionstillgodohavande.

Hälsoprövning krävs inte om ändring av valet görs i samband med en familjehändelse eller inom 12 månader från familjehändelsen. Observera att när försäkrad byter arbetsgivare så sker ingen hälsoprövning.

Med familjehändelse menas att försäkrad gifter sig, blir registrerad partner, blir sambo eller får barn.

Hälsoprövningen ska göras av administratören enligt de regler denne tillämpar för familjeskydd.

Närmare beskrivning av återbetalningsskyddet framgår av försäkringsgivarnas bestämmelser.

§ 4 Värdebesked

Valt försäkringsbolag utfärdar värdebesked till den anställde med uppgift om pensionskapitalets värde varje år i enlighet med Finansinspektionens regler.

§ 5 Förmånstagare

Förmånstagare till återbetalningsskyddet, enligt försäkringsvillkoren, är i första hand make/maka, registrerad partner eller sambo, i andra hand arvsberättigade barn till försäkrad. Försäkrad kan anmäla annat förmånstagarförordnande hos valt försäkringsbolag.

Kretsen av personer vilka kan vara förmånstagare regleras i kommunsattelagen. Sätts person in som inte accepteras av lagstiftningen är det förmånstagarförordnandet ogiltigt. Vid sådana tillfällen gäller försäkringsvillkorets förordnande.

LIVSARBETSTID FÖR TJÄNSTEMÄN (ATK) LEDARNA

Avtal om livsarbets­tid 1998 – 2024 – möjlighet till lokal inkoppling

I överenskommelsen mellan Sveriges Skogsindustrieförbund (numera Industriarbetsgivarna) och Ledarna för tiden 1998-01-01 – 2001-01-31 erbjöds en möjlighet att för de lokala parterna att träffa överenskommelse om att införa regler om livsarbets­tid.

Skogsindustrierna och Ledarna var överens om att denna möjlighet skulle bestå även under avtalsperioden 2001-02-01 – 2004-03-31.

Parterna är överens om att i de fall de lokala parterna träffade överenskommelse om att införa regler om livsarbets­tid kunde en modell, överens­stämmande med innehållet i uppgörelsen med CF (nuvarande Sveriges Ingenjörer) för tiden 2001-02-01 – 2004-03-31, tillämpas.

I det fall lokala parter hade träffat överenskommelser om avsättning till livsarbets­tidskonton före 2001 skulle avsättning för perioden 2001-02-01 – 2004-03-01. utgöra påbyggnad på avsättningar som redan gjorts.

Vidare kom parterna överens om att de lokala parterna under avtalsperioden 2004-04-01 – 2007-03-31 skulle fortsätta tillämpa den modell som gäller vid ingången av avtalsperioden såvida de inte träffar annan lokal överenskommelse och att ytterligare 0,5 % kunde avsättas till arbets­tidskontona från och med avtalsåret 2006.

Avtal om livsarbets­tid (arbets­tidskonton) gällande från och med 1 april 2025

Per den 1 april 2025 ska arbets­givaren inrätta individuella arbets­tidskonton för Ledarnas medlemmar i enlighet med följande beskrivna Individuella arbets­tidskonton.

Avsättning till varje arbets­tidskonto sker enligt följande. Den 1 april 2025 avsätts ett värde om 0,5 % till varje arbets­tidskonto. Avsättningen till arbets­tidskontot tjänas in under föregående kalenderår ("intjänandeåret") och förutsätter att tjänstemannen varit anställd på heltid under hela intjänandeåret. Tjänsteman som inte arbetat heltid eller som inte varit anställd hela intjänandeåret har rätt till avsättning till arbets­tidskontot i proportion till arbetad tid. Av arbets­givaren betald frånvaro jämställs med arbetad tid. För detaljerat regelverk se Individuella arbets­tidskonton.

Anmärkning

Vid införandet av individuella arbetstidskonton den 1 april 2025 löper intjänandeåret från den 1 april 2025 till den 31 december 2025.

För det fall lokal arbetstidsförkortning finns på arbetsplatsen kan arbetsgivaren välja att föra över värdet av sådan arbetstidsförkortning till de inrättade arbetstidskontona.

Anmärkning

Sådan lokal arbetstidsförkortning kan till exempel vara lokal trevalsmodell, schemalagd arbetstidsförkortning mm. Arbetstidsförkortningen kan följa såväl av lokalt avtal – till exempel lokal inkoppling av arbetstidskonto enligt ovan - som av arbetsgivaren ensidigt utgiven arbetstidsförkortning.

I den mån sådan överföring sker är den överförda avsättningen fortsatt lokalt avtalad och endast avsättningen om 0,5 % fastställd genom centralt avtal.

Individuella arbetstidskonton

Om inte någon lokal anpassning gjorts per den 1 april 2025 av befintlig tillämpad central modell av arbetstidskonton på arbetsplatsen gäller följande:

Uttagsalternativ

Avsättning till arbetstidskonto kan tas ut som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.

Den som vill dela upp avsättningen på två alternativ kan välja mellan att satsa hälften på vart och ett av dem eller att satsa två tredjedelar på det ena och en tredjedel på det andra.

Den som vill dela upp ersättningen på alla tre alternativen får lova att satsa en tredjedel på varje alternativ.

Avsättning

Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme om 0,5 %*, som beräknas per kalenderår. Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalas under kalenderåret i fråga.

**Eftersom arbetstidsförkortningen tjänas in kalenderåret innan den tas ut så kommer avsättningen kunna tas ut från och med 2026.*

I löneunderlaget ingår:

- Ordinarie månadslön inklusive rörliga lönedelar (i den ordinarie månadslönen ingår den lönehöjning som eventuellt blivit följden av överenskommelse om att den anställda ej har rätt till övertidsersättning).
- Tillägg för arbete på obekväm arbetstid (OB-tillägg).
- Andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under ordinarie tid.
- Sjuklön.
- Ersättning i övrigt vid av arbetsgivaren betald ledighet.
- Ersättningar som under året utbetalats enligt detta moment.

I löneunderlaget ingår inte:

- Övertidsersättning (arbetstidskontot är till för att täcka lönebortfallet vid minskning av den ordinarie arbetstiden).
- Beredskapsersättning och andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under övertid.
- Semesterlön och semesterersättning (vid beräkning av avsättningen görs avdrag från årslönesumman med 4,6 % av månadslönen per betald semesterdag).

Kommentarer

Som framgår av ovanstående uppställning är principen att avsättningarna till arbetstidskontona baseras på de löner och ersättningar som är hänförliga till arbete under ordinarie arbetstid samt till av arbetsgivaren utbetalda ersättningar under s.k. betald ledighet.

Observera att det faktiskt utbetalda ersättningar som avses. Det skall således inte göras några fiktiva beräkningar av vad som skulle utgått som lön om den anställda inte varit frånvarande.

Uppgift till anställda

Arbetsgivaren skall före januari månads utgång året efter respektive avsättningsår lämna uppgift till de anställda om storleken på de avsättningar som gjorts för var och en.

Besked till arbetsgivaren

Efter det att den anställda fått uppgift om storleken på det under året avsatta beloppet, skall den anställda under februari månad underrätta arbetsgivaren om hur det avsatta beloppet skall utnyttjas.

Förhållandet avsättning – tid

Om det intjänade tillgodohavandet skall användas som betalning under ledig tid beräknas den lediga tiden enligt följande vid fullt intjänande:

År	Värde	40 tim/v	38 tim/v	36 tim/v
2026*	0,5 %	9 tim	8,5 tim	8 tim

** Eftersom arbetstidsförkortningen tjänas in kalenderåret innan den tas ut så kommer denna ytterligare avsättning kunna tas ut från och med 2026.*

Tidsangivelserna i tabellen avser arbetstiden det år då uttaget av tiden görs.
Ovanstående

Anmärkning:

Vid införandet av individuella arbetstidskonton den 1 april 2025 löper intjänandeåret från den 1 april 2025 till den 31 december 2025.

Vid reducerat intjänande – exempelvis beroende på att anställningen endast gällt en del av året eller att det förekommit omfattande obetald ledighet (frånvaro) – reduceras den lediga tiden i motsvarande grad. Utrymmet för den lediga tiden reduceras i förekommande fall endast med hela timmar. Frånvaro som ej motsvarar hel timme leder ej till reduktion.

Betalning under ledig tid

Det är det avsatta beloppet som skall användas som betalning under den uttagna lediga tiden samtidigt som tjänstledighetsavdrag görs för denna tid. Ersättning som utbetalas under ledig tid ingår i den aktuella fasta lönen som arbetsgivaren har att anmäla som pensionsmedförande lön enligt ITP-planens avdelning 1 eller 2.

Anmärkning

Regelns innehåll medför att ersättningen under den lediga tiden kan bli högre eller lägre än den lön som skulle utgivits om arbete utförts under motsvarande tid. Detta beror på om lönen (inklusive olika tillägg) varit högre eller lägre under intjänandeperioden än då ledighetsuttaget görs.

Förläggning av ledig tid

Förläggning av begärd ledig tid sker genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Huvudregeln är att såväl verksamhetens krav som den anställdes önskemål ska beaktas.

Om flera arbetstagare önskar ledighet vid samma tillfälle och arbetsgivaren inte har rimliga möjligheter att tillgodose samtliga önskemål har den företrädare som först framförde anspråket.

Om den anställde önskar vänta med besked om uttag av begärd ledighet innebär det en ökad risk att arbetsgivaren får svårigheter att tillmötesgå kravet på önskemål om ledighetens förläggning.

Det är ej förenligt med avtalets innehåll att arbetsgivaren vid upprepade tillfällen meddelar att önskemål om förläggning av begärd ledighet ej kan tillgodoses och att den anställde därigenom inte kan utfå intjänad ledighet under året.

Enligt huvudregeln kan inte större anspråk än vad som motsvarar 0,5 %* av tiden tas ut under ett år. Om tillgodohavandet skulle vara större än så skall överskottet tas ut i kontanter eller som pensionspremie. Anställd har dock rätt att spara överskjutande timmar på så sätt att ledigheten kan tas i form av hela lediga dagar. Sådant sparande kan få till följd att ledighetsuttaget under vissa år kan uppgå till 2* dagar.

**Notera att detta gäller för uttag från arbetstidskontot från och med 2026.*

Sjukdom i samband med överenskommen ledig tid

Om den anställde blir sjuk under tid som efter överenskommelse lagts ut som betald ledig tid gäller följande:

- Den anställde kan bortse från sjukdomen och behandla tiden som betald ledig tid enligt avtalet. Detta innebär att tiden ej redovisas som sjukfrånvaro och att sjuklön ej utgår.
- Den anställde kan istället anmäla tiden som sjukfrånvaro och därmed avstå från att utnyttja tiden som betald ledig tid. I dessa fall utgår sjuklön (med iakttagande av karensdag i förekommande fall).
- Den anställde kan i det senare fallet begära att utfå det avsatta beloppet som kontant ersättning, eller – om det är praktiskt möjligt – att utfå ny ledig tid och därmed spara betalningen till detta tillfälle.

Avsättning till pensionspremie

För anställda som önskar att avsätta medel skall användas till pensionspremie gäller följande:

- Den anställda anmäler skriftligen till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot skall användas till betalning av pensionspremie.
- Arbetsgivaren tillför 20 % till det för pensionspremie avsatta beloppet.
- Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält önskan om avsättning till pensionspremie.
- Arbetsgivaren insänder förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till Förenade Liv under mars månad, såvida inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och Förenade Liv.

Anmärkning

Bestämmelser rörande pensionsreglernas innehåll finns i bilaga Bestämmelser för ålderspension.

Kontant utbetalning

Till den som meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant utbetalning skall det avsatta beloppet utbetalas under mars månad.

Beloppet utgör inte underlag för OB-ersättning eller andra procentrelaterade tillägg. Däremot utgör det såsom rörlig lönedel underlag för semesterlön och semesterersättning. Beloppet ingår i den aktuella fasta lönen som arbetsgivaren har att anmäla som pensionsmedförande lön enligt ITP-planens avdelning 1 eller 2.

Bilaga till avtal om livsarbets tid (arbetstidskonton) Bestämmelser för ålderspension

§ 1 Bestämmelser för ålderspension

Intjänande av ålderspension sker genom att den anställde tillgodoräknas de premier som arbetsgivaren avsatt enligt överenskommelsen om livsarbets tid.

§ 2 Pensionsålder och pensionens storlek

Enligt överenskommelse mellan SAF och PTK om ITP uppnår den anställde pensionsåldern vid ingången av den kalendermånad under vilken han fyller 65 år.

Pensionsförmån enligt detta avtal mellan Industriarbetsgivarna och Ledarna beräknas som en femårig pension men kan betalas ut under kortare tid eller längre tid om den anställde så önskar. Pensionen kan även beräknas som en livsvarig pension om den anställde så önskar.

Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken den anställde uppnår pensionsåldern eller annan tidpunkt som den anställde begär, dock tidigast från 55 års ålder.

§ 3 Återbetalningsskydd

Den anställde kan välja återbetalningsskydd för ålderspensionen. För återbetalningsskyddet gäller samma regler som enligt ITPK. Nuvarande innehåll framgår nedan.

Återbetalningsskyddet är för

- * traditionell försäkring; det värde som redovisas till försäkrad enligt Finansinspektionens föreskrifter. Det är garanterad förmån inklusive allokerad återbäring
- * fondförsäkring; 100 procent av fondandelarnas värde vid dödsfallet

1. Under tiden intjänande av egenpension pågår är återbetalningsskyddet 5-årigt.
2. Efter pensioneringen så har återbetalningsskyddet samma återbetalningstid som egenpensionen, när egenpensionen betalas ut temporärt. I de fall egenpensionen tas ut livsvarigt så gäller egenpensionsbolagets maximala utbetalningstid för återbetalningsskyddet.

Återbetalningsskyddet betalas ut till förmånstagare från och med månaden efter dödsfallet. Möjlighet ska finnas för förmånstagare att skjuta upp utbetalningen av pension eller avstå sin rätt som förmånstagare.

När den försäkrade uppnår pensionsåldern kvarstår återbetalningsskyddet om det inte väljs bort. Har försäkrad valt bort återbetalningsskyddet så kan det sedan inte återinföras.

Försäkrad kan också välja återbetalningsskydd innan utbetalning av egenpensionen påbörjas. Reglerna om hälsoprövning nedan gäller då.

När en försäkrad vill ändra sitt val från egenpension utan återbetalningsskydd till egenpension med återbetalningsskydd ska det, normalt, göras en hälsoprövning.

Klarar försäkrad hälsoprövningen räknas hela egenpensionstillgodohavandet den försäkrade har, även hos tidigare försäkringsgivare för egenpension, om så att det ingår återbetalningsskydd i det. Klarar försäkrad inte hälsoprövningen avser återbetalningsskyddet endast framtida intjänad egenpensionstillgodohavande.

Hälsoprövning krävs inte om ändring av valet görs i samband med en familjehändelse eller inom 12 månader från familjehändelsen. Observera att när försäkrad byter arbetsgivare så sker ingen hälsoprövning.

Med familjehändelse menas att försäkrad gifter sig, blir registrerad partner, blir sambo eller får barn.

Hälsoprövningen ska göras av administratören enligt de regler denne tillämpar för familjeskydd.

Närmare beskrivning av återbetalningsskyddet framgår av försäkringsgivarnas bestämmelser.

§ 4 Värdebesked

Valt försäkringsbolag utfärdar värdebesked till den anställde med uppgift om pensionskapitalets värde varje år i enlighet med Finansinspektionens regler.

§ 5 Förmånstagare

Förmånstagare till återbetalningsskyddet, enligt försäkringsvillkoren, är i första hand make/maka, registrerad partner eller sambo, i andra hand arvsberättigade barn till försäkrad. Försäkrad kan anmäla annat förmånstagarförordnande hos valt försäkringsbolag.

Kretsen av personer vilka kan vara förmånstagare regleras i kommunsattelagen. Sätts person in som inte accepteras av lagstiftningen är det förmånstagarförordnandet ogiltigt. Vid sådana tillfällen gäller försäkringsvillkorets förordnande.

DELPENSION

Förhandlingsprotokoll

Typ: Förbundsförhandling

Avtalsområde: Massa/pappersindustrin

Parter: Föreningen Sveriges Skogsindustrier
Ledarna/
Sveriges Ingenjörer/
Unionen

Ärende: Deltidspension

Datum: Den 6 mars 2014

Plats: Industriarbetsgivarnas lokaler, Kungsträdgårdsgatan 10,
Stockholm

Närvarande: Skogsindustrierna
Robert Schön
Anders Canemyr

Ledarna
Leif Nordin

Sveriges Ingenjörer
Mikael Brandt

Unionen
Torbjörn Olsson

-
- § 1 I avtalsförhandlingarna år 2013 träffade parterna förbundsvisa överenskommelser om en rätt för tjänstemän att ansöka om deltidspension och att särskilda avsättningar ska ske i syfte att möjliggöra en deltidspension. Vissa kompletterande regler är nödvändiga för att möjliggöra ett sådant system. Med anledning därav har parterna träffat överenskommelse enligt bilaga.

- § 2 Parterna är överens om att de, i bilagda överenskommelse, angivna åldersgränserna för betalning av premie ska anpassas till eventuella framtida förändringar i ITP-planens avdelningar 1 och 2.
- § 3 Parterna konstaterar att rätten till deltidspension (i protokollen till de förbundsvisa avtalsuppgörelserna från år 2013) och den till detta protokoll bilagda överenskommelsen utgör tillsammans – från och med dagens datum – en överenskommelse med den senare som bilaga.
- Överenskommelsen inklusive bilagan gäller till och med den 31 mars 2016. Parterna äger rätt att i förtid – senast den 30 september 2014 – säga upp avtalet att gälla per den 31 mars 2015.
- § 4 Parterna klargör att överenskommelserna omfattar alla tjänstemän inom aktuella kollektivavtalsområden.
- § 5 Förhandlingarna förklarades avslutade.

FÖRENINGEN SVERIGES SKOGSINDUSTRIER

LEDARNA

SVERIGES INGENJÖRER

UNIONEN

Överenskommelse rörande avsättningar för deltidspension

Generella regler

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för deltidspension på avtalsområdet. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, jfr p 7.2 i avdelning 1 respektive p 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.

§ 2

Den kompletterande premien ska betalas till Collectum och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier (avgifter) till ITP 1 respektive ITPK. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Parterna är överens om att bistå Collectum så långt det är möjligt med uppgifter om vilka arbetsgivare som omfattas av denna överenskommelse.

§ 3

Premien som ska betalas till Collectum ska vara 0,2 procent fr o m 1 april 2014 och ytterligare 0,3 procent fr o m den 1 april 2015. Premien utgör sålunda årligen 0,5 procent per den 1 april (fr o m år 2015).

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen, samt förvaltningskostnader ska belasta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen betalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 alternativt ITPK.

Kompletterande premier till ITP 1

§ 4

Den kompletterande premien ska betalas från och med den månad tjänstemannen fyller 25 år och till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

§ 5

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för ITP 1.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på det underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

Kompletterande premier till ITPK

§ 6

Den kompletterande premien ska betalas, för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare, till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

§ 7

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP-planens avdelning 2 p 3.

När tjänsteman beviljas deltidstjänstgöring i syfte att gå i deltidspension ska arbetsgivaren även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

§ 8

Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Eftersom sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP (avdelning 2) under de 11 första månaderna av föräldraledigheten.

Parterna är därför ense om att denna rekommendation även ska gälla för kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

§ 9

Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för deltidspension kan göras i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

Anmärkning: *Parterna är överens om att gemensamt begära att Svenskt Näringsliv och PTK gör nödvändiga förändringar i ITP-planen så att de som omfattas av denna överenskommelse kan finansiera sin deltidspension med uttag av ITP 1, ITPK och/eller kompletterande premier.*

§ 10

Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler.

Kompletterande anmärkning för anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

För anställd som är mellan 25 och 65 år och som omfattas av överenskommelsen om ett system för deltidspension men inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om avsättning till denna förmån och de administrativa förutsättningarna för denna. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Senare överenskommelser avsättning deltidspensionspremier

I avtalsförhandlingarna 2016 träffades överenskommelse om ytterligare avsättning till deltidspensionspremier med 0,2 % per den 1 april 2016, det vill säga totalt 0,7 %.

I avtalsförhandlingarna 2017 träffades överenskommelse om ytterligare avsättning till deltidspensionspremier med 0,2 % från och med 1 april 2017, det vill säga totalt 0,9 %, samt ytterligare 0,3 % per den 1 april 2019 det vill säga totalt 1,2 %. Ytterligare avsättning på 0,4 % görs per den 1 november 2020, det vill säga totalt 1,6 %.

Ytterligare avsättning på 0,2 % ska ske från och med den 1 april 2023 och ytterligare 0,2 % från och med den 1 april 2024, det vill säga totalt 2,0 % per detta datum.

Rätt till deltid

§ 8 i protokoll avseende avtalsuppgörelser 1 april 2013 – 31 mars 2016 mellan Industriarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer respektive Ledarna.

Parterna är överens om att tjänsteman har rätt att från 60 års ålder gå ner i arbetstid för att möjliggöra delpension. En förutsättning är dock att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov. Tjänsteman som vill utnyttja rätten ska ansöka senast 6 månader innan deltiden ska träda i kraft, varefter samråd ska ske mellan tjänstemannen och arbetsgivaren. Utgångspunkten är att arbetstiden därefter ska vara 80 % av en heltid. Annan nedgång i tid kan överenskommas. Särskild hänsyn ska tas till mindre företags förutsättningar. Om arbetsgivaren avser att avslå tjänstemannens begäran ska denne underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation. I samband med detta ska skälen för varför arbetsgivaren avser avslå ansökan redovisas. Förhandling kan begäras enligt gällande förhandlingsordning.

För tjänsteman som utnyttjar sin rätt till delpension, och tillhör ITP 2, ska arbetsgivaren till Collectum anmäla dennes tidigare heltidslön i syfte att ålderspensionen från 65 års ålder inte ska påverkas av delpensioneringen.



Produktion: Industriarbetsgivarna
Artikelnummer: 8171

Tryck: Scandinavian Print
Group Sweden AB