

ÖVERENSKOMMELSE
mellan
Föreningen Industriarbetsgivarna
och
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
(Massa/pappersindustrin)

Föreningen Industriarbetsgivarna och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet är överens om avtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor samt övriga frågor enligt nedan.

1 Avtalets giltighetstid

Riksavtal och lokalavtal som gällt till och med 31 oktober 2020 prolongeras för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023 med nedan angivna ändringar och tillägg.

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2020-2023 varmed avses avtalsåren 1 november 2020 – 31 mars 2022 samt 1 april 2022 – 31 mars 2023.

Parterna äger rätt att i förtid - senast den 30 september 2021 – säga upp avtalet att gälla per den 31 mars 2022.

2 Fredsplikt

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

3 Överenskommelsens omfattning

- Protokoll med anteckningar, **Bilaga A**
- Lokalavtalen, **Bilaga B**
- Förändringar Allmänna Anställningsvillkor, **Bilaga C**
- Direktiv arbetsgrupper, **Bilaga D**
- Förändringar samverkansavtalet, **Bilaga E**
- Redaktionella förändringar allmänna anställningsvillkor, **Bilaga F**

Stockholm den 2 november 2020

Föreningen
Industriarbetsgivarna

Svenska Pappersindustri-
arbetareförbundet

Förhandlingsprotokoll Massa/pappersindustrin

Art:	Förbundsförhandling
Parter:	Föreningen Industriarbetsgivarna Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
Tid:	2 november 2020
Plats:	Stockholm
Ärende:	Avtalsuppgörelse för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023
Närvarande:	<u>Föreningen Industriarbetsgivarna</u> Per Widolf Sarah Mårtensson Gunnar Norbäck <u>Svenska Pappersindustriarbetareförbundet</u> Pontus Georgsson Marcus Bolin Lasse Wählstedt

-
- § 1 Förhandlingar rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den 1 november 2020 har inletts den 20 december 2019 och avslutats den 2 november 2020.
- § 2 Parterna har träffat uppgörelse för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalen under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.
- § 4 Parterna konstaterar att uppgörelsen är preliminär i avvaktan på godkännande av Svenska Pappersindustriarbetareförbundets förbundsmöte.
- § 5 Om inte de lokala parterna enas om annat ska löneförhandlingarna vara avslutade senast tre månader efter ordinarie revisionstidpunkt, såvitt part inte dessförinnan frånträtt förhandlingen.
- § 6 Parterna är överens om att ytterligare deltidspensionspremie avsätts med 0,3 % fr o m 1 november 2020.
- § 7 Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknade den 7 april 2020 överenskommelser om att sänka åldern för ålderspension i Avtalspension SAF-LO med mera. Åldern för intjänande av ålderspension ändras under de förutsättningar som anges i den överenskommelsen på det sätt som anges i överenskommelsens punkt A § 1
- från och med den 1 januari 2021 till 24 år,

- från och med den 1 januari 2022 till 23 år, och
- från och med den 1 januari 2023 till 22 år.

Parterna är överens om att, i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapportering till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

Parterna är överens om att gemensamt verka för att de förändringar av bland annat försäkringsvillkoren för TFA som omfattas av nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK införs under avtalsperioden.

Enligt § 2 i överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK ska avräkning från kostnaden för lönepotten ske med de procenttal om framgår av förteckningen i bilaga 1 till överenskommelsen. För Massa- och pappersindustrin ska avräkning göras med 0,09 respektive 0,09 procent den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022.

Enligt § 11 i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gäller den endast under förutsättning att den normering som det Märkessättande avtalet stipulerar följs av samtliga förbund inom LO respektive PTK. Om detta villkor inte uppfylls och de förändringar som omfattas av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK inte genomförs, ska värdet enligt föregående stycke fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott med det krontal som avräknats i lönehöjningarna enligt bilaga B i detta avtal.

§ 8 Förhandlingarna förklaras avslutade.

FÖRENINGEN
INDUSTRIARBETSGIVARNA

SVENSKA PAPPERS-
INDUSTRIARBETARE-
FÖRBUNDET

Per Widolf

Pontus Georgsson

Sarah Mårtensson

Marcus Bolin

Gunnar Norbäck

Lasse Wåhlstedt

LOKALAVTALEN**2020**1. Lokala lönehöjningar fr o m den 1 november 2020

- a) Utgående månadslöner höjs generellt med 399 kronor. Till de lokala parternas förfogande ställs ett ytterligare utrymme om 398 kronor att fördelas i lokal förhandling och enligt gällande grundläggande principer för lönesättningen enligt § 2 punkt 2 och därtill knutna kommentarer i ”Kollektivavtal mellan Industriarbetsgivarna och Pappers” samt med utgångspunkt från därpå byggda lokalt överenskomna lönesystem.

Om parterna konstaterar att enighet om fördelning enligt ovan inte kan uppnås gäller följande. Utgående månadslöner höjs generellt med 717 kronor. Till de lokala parternas förfogande ställs ett ytterligare utrymme om 80 kronor att fördelas i lokal förhandling och enligt gällande grundläggande principer för lönesättningen enligt § 2 punkt 2 och därtill knutna kommentarer i ”Kollektivavtal mellan Industriarbetsgivarna och Pappers” samt med utgångspunkt från därpå byggda lokalt överenskomna lönesystem.

Om parterna konstaterar att enighet om fördelning ändå inte kan uppnås gäller följande. Arbetsgivaren beslutar om fördelningen av den lokala lönepotten om 80 kronor enligt gällande grundläggande principer för lönesättningen enligt § 2 punkt 2 och därtill knutna kommentarer i ”Kollektivavtal mellan Industriarbetsgivarna och Pappers” samt med utgångspunkt från därpå byggda lokalt överenskomna lönesystem.

Anmärkning

Vid fördelningen av det lokala löneutrymmet om 80 kronor tillämpas följande förhandlingsordning:

- Om inte de lokala parterna enas om annat ska löneförhandlingarna vara avslutade senast tre månader efter ordinarie revisionstidpunkt, såvitt part inte dessförinnan frånträtt förhandlingen.
 - Lokal part har rätt att föra frågan till central förhandling.
 - Central part har rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden Industriarbetsgivarna – Pappers.
 - Lönenämnden består av två representanter för Industriarbetsgivarna, två representanter för Pappers och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden ska besluta om fördelning av 80 kronor har skett i enlighet med vad som föreskrivs enligt punkten a) tredje stycket ovan.
- b) Vid tillämpning av reglerna om omplacering är endast utrymmet om 399 kronor respektive 717 kronor att betrakta som generell höjning.

2. Särskilda tillägg

- a) Fasta ersättningar som är relaterade till kostnader (klädesersättningar, verktygsersättningar o dyl) uppräknas enligt tidigare praxis fr.o.m. den 1 november 2020.
- b) I lokalavtalen inskrivna särskilda tillägg för vissa arbeten eller tjänster höjs fr.o.m. den 1 november 2020 med 2,6 procent.

3. Beredskapstjänst

För beredskapstjänst utgående ersättningar höjs fr.o.m. den 1 november 2020 med 2,6 procent.

2022

1. Lokala lönehöjningar fr o m den 1 april 2022

- a) Utgående månadslöner höjs generellt med 362 kronor. Till de lokala parternas förfogande ställs ett ytterligare utrymme om 362 kronor att fördelas i lokal förhandling och enligt gällande grundläggande principer för lönesättningen enligt § 2 punkt 2 och därtill knutna kommentarer i "Kollektivavtal mellan Industriarbetsgivarna och Pappers" samt med utgångspunkt från därpå byggda lokalt överenskomna lönesystem.

Om parterna konstaterar att enighet om fördelning enligt ovan inte kan uppnås gäller följande. Utgående månadslöner höjs generellt med 652 kronor. Till de lokala parternas förfogande ställs ett ytterligare utrymme om 72 kronor att fördelas i lokal förhandling och enligt gällande grundläggande principer för lönesättningen enligt § 2 punkt 2 och därtill knutna kommentarer i "Kollektivavtal mellan Industriarbetsgivarna och Pappers" samt med utgångspunkt från därpå byggda lokalt överenskomna lönesystem.

Om parterna konstaterar att enighet om fördelning ändå inte kan uppnås gäller följande. Arbetsgivaren beslutar om fördelningen av den lokala lönepotten om 72 kronor enligt gällande grundläggande principer för lönesättningen enligt § 2 punkt 2 och därtill knutna kommentarer i "Kollektivavtal mellan Industriarbetsgivarna och Pappers" samt med utgångspunkt från därpå byggda lokalt överenskomna lönesystem.

Anmärkning

Vid fördelningen av det lokala löneutrymmet om 72 kronor tillämpas följande förhandlingsordning:

- Om inte de lokala parterna enas om annat ska löneförhandlingarna vara avslutade senast tre månader efter ordinarie revisionstidpunkt, såvitt part inte dessförinnan frånträtt förhandlingen.
- Lokal part har rätt att föra frågan till central förhandling.

- Central part har rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden Industriarbetsgivarna – Pappers.
 - Lönenämnden består av två representanter för Industriarbetsgivarna, två representanter för Pappers och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden ska besluta om fördelning av 72 kronor per år som skett i enlighet med vad som föreskrivs enligt punkten a) tredje stycket ovan.
- b) Vid tillämpning av reglerna om omplacering är endast utrymmet om 362 kronor respektive 652 kronor att betrakta som generell höjning.

2. Särskilda tillägg

- a) Fasta ersättningar som är relaterade till kostnader (klädesersättningar, verktygsersättningar o dyl) uppräknas enligt tidigare praxis fr.o.m. den 1 april 2022.
- b) I lokalavtalen inskrivna särskilda tillägg för vissa arbeten eller tjänster höjs fr.o.m. den 1 april 2022 med 2,3 procent.

3. Beredskapstjänst

För beredskapstjänst utgående ersättningar höjs fr.o.m. den 1 april 2022 med 2,3 procent.

FÖRÄNDRINGAR ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 3 Anställning

Ny lydelse mom 2, stycke ett, punkt a andra underpunkten enligt följande:

Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete då person anställs som uppnått vid företaget gällande ordinarie pensionsålder (65 år i detta avtal).

Samt

Ny lydelse mom 6 enligt följande:

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt: För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön.

Dagslön beräknas enligt följande: $\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$

365

Samt

Nytt moment 7 enligt följande:

Lokal överenskommelse om att tillämpa timlön

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa timlön under en tid av högst 4 månader.

Beräkning av timlön

Träffas överenskommelse om timlön är förbunden överens om att följande divisioner ska användas:

167 vid 40-timmarsvecka;

159 vid 38-timmarsvecka; och

151 vid 36-timmarsvecka.

§ 4 Arbetstid

Ny mening, första stycket kommentarstexten mom 1, A ordinarie arbetstid enligt följande:

I den mån de lokala parterna kommer överens om individuella scheman ska gällande skyddsregler och veckoarbetstidsmått särskilt beaktas.

§ 10 Permission och tjänstledighet

Nytt avsnitt mom 2 punkt a enligt följande:

Partiell frånvaro

Med partiell frånvaro avses en förkortning av arbetstiden under en period av exempelvis föräldraledighet eller studieledighet. Arbetstidens förkortning kan vara förlagd som förkortad daglig arbetstid eller till viss eller vissa dagar i arbetsperioden*.

När frånvaron omfattar en eller flera hela kalendermånader ska ett partiellt avdrag göras som svarar mot ledighetens omfattning. För varje kalendermånad ska avdrag göras med månadslön x nedsatt sysselsättning i procent per arbetsperiod*.

När frånvaron påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad ska ett partiellt avdrag göras som svarar mot ledighetens omfattning. För varje kalenderdag i arbetsperioden under frånvaron ska avdrag göras med $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365} \times$

nedsatt sysselsättning i procent per arbetsperiod*.

Samt

Ny anmärkning mom 2 punkt a enligt följande:

**Vid beräkning av avdrag vid frånvaro viss del av arbetstiden utgör en arbetsperiod den relevanta indelningen av arbetet såsom vecka eller skiftcykel.*

Samt

Kommentarstext mom 2 rubriken "Lokal överenskommelse om andra regler" och "beräkning av timlön" ändras och flyttas till § 3 mom 7 enligt ovan.

§ 14 Uppsägning

Ny lydelse mon 3 enligt följande:

Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Härvid gäller dock att uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida ej får understiga de tider som anges i mom 2.

För den som anställs vid ett företag efter fyllda 67 år är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivare och arbetstagare.

En arbetsgivare eller en anställd kan genom skriftlig underrättelse avbryta en tillsvidareanställning tidigast till utgången av den månad då den anställda fyller 68 år*. En sådan underrättelse ska lämnas senast två månader i förväg. Lämnas skriftlig underrättelse vid en senare tidpunkt upphör anställningen två månader efter det att underrättelsen lämnats.

Underrättelsetiden gäller oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid. Det är möjligt att överenskomma om längre underrättelsetid än två månader.

Anmärkning 1

Skyldigheterna enligt 33 a § anställningsskyddslagen är bortavtalade i sin helhet och ersatta av det förenklade förfarandet ovan. Det är emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd anställd innan underrättelse sker enligt ovan.

Anmärkning 2

Arbetsgivaren bör även i god tid före ingången av den månad då den anställda fyller 65 år, vilken är den avtalade pensionsåldern, begära besked om att den anställda vill sluta anställningen vid uppnådd pensionsålder eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då den anställda fyller 68 år.*

* 69 år den 1 januari 2023

DIREKTIV ARBETSGRUPPER

DIREKTIV ARBETSGRUPP FÖR MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING

Massa- och pappersindustrin, liksom samhället i stort, präglas av ökad rörlighet, samt en blandning av bakgrund och kompetens. Detta innebär en utmaning för företagen men också en möjlighet att bli mer effektiva och konkurrenskraftiga genom ökad mångfald, jämställda arbetsplatser och ett mer inkluderande arbetsklimat.

För att klara den framtida kompetensförsörjningen krävs ett engagemang som genomsyrar hela organisationen för att skapa en inkluderande företagskultur med tillåtande attityder och klimat samt en naturligt ökad mångfaldsrekrytering där alla olikheter ses som möjligheter.

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska lämna förslag till förhandlingsrådet på lämpliga åtgärder och eller aktiviteter i syfte att verka för ökad mångfald och jämställdhet på arbetsplatserna inom Massa- och pappersindustrin, samt ett arbetsliv där alla människor har lika värde, rättigheter och möjligheter. Arbetsgruppen ska överväga hur aktiviteterna kan kopplas till Sirius verksamhet. Förhandlingsrådet verkar som arbetsgruppens styrgrupp.

Arbetsgruppen ska lämna förslag på lämpliga åtgärder och tidsram till förhandlingsrådet senast 31 mars 2023.

DIREKTIV ARBETSGRUPP ”SKIFTBYTESREGLER”

Parterna är överens om att den tillsatta arbetsgruppen i Avtal 16 (Skiftbytesregler) ska prolongeras. Arbetsgruppen ska avlämna rapport till Förhandlingsrådet senast den 31 mars 2023.

Direktiv i enlighet med överenskommelse i avtal 16

Parterna på respektive sidor har i avtalsförhandlingarna yrkat om översyn/omarbetning av gällande skiftbytesregler. Parterna tillsätter därför en arbetsgrupp. Arbetsgruppen ska göra en kartläggning av befintlig reglering (huvudregel och undantagsregler) och beskriva vilka konsekvenser som den medför. Arbetsgruppen ska också utreda förutsättningar för att införa en lokal dispositivitet gällande övergångsersättningar. Därefter ska gruppen lämna förslag på en möjlig omarbetning av regelverket till parterna.

Arbetsgruppen utgörs av en person från Unionen, en person från Sveriges Ingenjörer, en person från Ledarna, två personer från Pappers och två personer från Industriarbetsgivarna.

FÖRÄNDRINGAR SAMVERKANSAVTALET

Ändrad text i punkt a, Arbetsmiljö, arbetsorganisation – ledarskap och hälsa, utbildning i arbetsmiljöfrågor samt aktiv rehabilitering, utbildning i arbetsmiljö, tredje stycket.

Utbildning kan ske i olika former. Lokal och verklighetsnära utbildning eftersträvas. För att stärka säkerhetskulturen på arbetsplatsen ska partsgemensamma utbildningars utformning, innehåll, omfattning, tidplan och facklig medverkan tas fram gemensamt med de lokala parterna. Partsgemensamt framtaget utbildningsmaterial bör i första hand användas.

REDAKTIONELLA FÖRÄNDRINGAR ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Förkortningar använda i detta avtal

Förkortningar tas bort ut avtalet enligt följande:

”LO – Landsorganisationen” tas bort

§ 4 Arbetstid

Ny lydelse andra stycket i kommentarstext punkt C kompensationsledighet enligt följande:

Kompensationsledighet är enligt avtalets huvudregel att anse som ledig tid från arbetstidsredovisningssynpunkt. Detta innebär att kompensationsledighet reducerar utfört övertidsarbete upp till högst 75 timmar om inte annat överenskommits lokalt.

§ 5 Ersättning för ordinarie arbete på obekväm arbetstid

Felskrivning rättas till i mom 1 punkt C enligt nedan:

c) för arbete från kl 17 dag före trettondagen, Kristi Himmelsfärdsdag och Alla Helgons dag till kl 06 dagen efter respektive helgdag samt från kl 17 dag före långfredagen, första maj, pingstafton, nationaldagen, midsommarafton, julafton och nyårsafton fram till uppehållstidens början vid dessa helger månadslönen

270

Tillägg enligt punkterna a) och b) utgår ej samtidigt med tillägg enligt punkt c).

§ 12 Sjuklön m.m.

Nytt moment 5 införs enligt följande:

Vid sjukfrånvaro fr.o.m att rätten till sjuklön enligt mom 3 och 7 upphört görs avdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med månadslön x 12

365

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Samt

Moment 5, 6, 7 och 8 justeras till moment 6, 7, 8 och 9.
