

Infomediaavtalet med Visbybilagan

2023-04-01 – 2025-03-31



grafiska
FÖRETAGEN



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH GRAFISK BRANSCH

Infomediaavtalet med Visbybilagan

2023-04-01 – 2025-03-31

Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning	7
§ 2	Anställning	7
	mom 1	Anställning tills vidare 7
	mom 2	Tidsbegränsad anställning 7
	mom 3	Vikariat 8
	mom 4	Sammanräkning av tidsbegränsad anställning och vikariat 8
	mom 5	Provanställning 8
	mom 6	Anställning utöver den avtalade tiden 9
	mom 7	Lärlingar 9
	mom 8	Tidsbegränsad anställning från 67 år 9
§ 3	Ordningsregler	10
§ 4	Ordinarie arbetstid	10
	mom 1	Ordinarie arbetstidens längd 10
	mom 1:1	Arbetstidsförkortning 11
	mom 2	Ordinarie arbetstidens förläggning 12
	mom 2:1	Dag- och tvåskiftarbete, förläggning utan lokal överenskommelse 12
	mom 2:2	Dag- och skiftarbete, förläggning enligt lokal överenskommelse 13
	mom 2:3	Treskiftarbete m.m. 13
	mom 2:4	Dygnsvila 15
	mom 2:5	Veckovila 16
	mom 2:6	Beredskapstjänst 16
	mom 2:7	Rätt att avstå från nattarbete 16
	mom 2:8	Följsam arbetstid 16
	mom 3	Varseltid 18
§ 5	Övertid	18
	mom 1	Övertidsarbete 18
	mom 2	Övertidsuttag 19
	mom 3	Kompensationsledighet 19
§ 6	Övriga bestämmelser om arbetstid	19
	mom 1	Förskjuten arbetstid 19
	mom 2	Deltidsarbete 20
	mom 3	Inarbetning 20
	mom 4	Beräkning av arbetstid 20

§ 7	Löner	20
mom 1	Principer för lönesättning	20
mom 2	Löneform	21
mom 3	Minimilöner	21
mom 4	Lön per dag och timme	22
mom 5	Avdragsregler vid frånvaro	22
mom 5:1	Sjukfrånvaro	22
mom 5:2	Frånvaro med tillfällig föräldrapenning	23
mom 5:3	Semester	23
mom 5:4	Annan frånvaro	24
mom 6	Avlöningens utbetalande	24
mom 7	Undantag från månadslön	24
§ 8	Tillägg för obekväm arbetstid	25
§ 9	Övertidsersättning m.m.	26
mom 1	Övertidstillägg	26
mom 2	Ersättning vid friliggande övertid	27
mom 3	Ersättning vid inskränkt dygnsvila	27
mom 4	Kompensationsledighet	27
mom 5	Uttag av kompensationsledighet och arbetstidsförkortning	28
§ 10	Tillägg för förskjuten arbetstid	28
§ 11	Mertid vid deltidsanställning	28
§ 12	Omplaceringstillägg	29
mom 2	Beräkning av tillägget	29
mom 3	Tilläggsperiodens längd	29
mom 5	Undantag	29
§ 13	Ersättning vid tjänsteresor	30
mom 1	Tjänsteresa	30
mom 2	Traktamente och resekostnadsersättning	30
mom 3	Restidsersättning	30
§ 14	Sjuklön	30
mom 1	Rätt till sjuklön	30
mom 2	Sjukanmälan	30
mom 3	Försäkran och läkarintyg	31
mom 4	Sjuklönens storlek	31
mom 5	Beräkning av sjuklön	32
mom 6	Utbetalning av sjuklön	33

mom 7	Sjukförmåner fr.o.m. 15:e dagen	33
mom 8	Tjänstledighet vid rehabilitering	33
§ 15	Föräldralön	34
§ 16	Semester	34
mom 1	Uppdelning och förläggning av semester	34
mom 2	Gemensam semesterförläggning	34
mom 3	Semesterlön och semesterersättning	35
§ 17	Permission	36
§ 18	Uppsägning	37
mom 1	Uppsägningstid	37
mom 2	Avvikelse från turordning	38
mom 3	Avdrag för försummad uppsägningstid	38
mom 4	Tjänstgöringsbetyg	39
mom 5	Ledighet vid omställning m.m.	39
§ 19	Arbetets ledning	39
§ 20	Samarbetsavtal, övriga avtal och överenskommelser	40
mom 1	Avtal om försäkringar	40
mom 2	Avtal om arbetsmiljö	40
mom 3	Utvecklingsavtal	40
mom 4	Omställningsförsäkring	40
mom 5	Överenskommelse angående gemensam lönestatistik	41
mom 6	Beredskapsavtalet SAF-LO	41
mom 7	Avtal angående yrkesutbildningsfrågor	41
mom 8	Överenskommelse rörande arbetsorganisation och lönebildning	41
mom 9	Avtal om åtgärder mot belastningsskador	41
mom 10	Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppörd fackföreningsavgiften	41
mom 11	Avtal angående yrkesintroduktion	41
§ 21	Förhandlingsordning	41
§ 22	Avtalets giltighet och uppsägning	43
Bil 1	Avtal angående yrkesutbildningsfrågor	44
Bil 2	Överenskommelse rörande arbetsorganisation och lönebildning	50
Bil 3	Avtal om åtgärder mot belastningsskador	53
Bil 4	Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppörd av fackföreningsavgifter	55

Bil 5	Utdrag ur överenskommelsen 1991-01-21	59
Bil 6	Arbetsmiljöavtalet	63
Bil 7	Inhyrning	69
Bil 8	Överenskommelse 2023-04-01—2025-03-31	71
Bil 9	Löneförändringar	73
Bil 10	Deltidspension	79
Bil 11	Yrkesintroduktion	80
	Visbybilagan	85

Ändringar i förhållande till texten i föregående avtalshäfte har markerats med ett streck i marginalen.

KOLLEKTIVAVTAL

mellan Grafiska Företagens Förbund och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch avseende Infomediaföretag

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Detta avtal gäller för företag anslutna till Grafiska Företagens Förbund, verksamma inom grafisk industri eller därmed jämförlig verksamhet.

Avtalet omfattar alla vid dessa företag förekommande arbetsuppgifter som inte, med hänsyn till sin natur eller övriga omständigheter, är att hänföra till andra vid företaget gällande avtal.

§ 2 ANSTÄLLNING

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter 5-6 §§ lagen om anställningsskydd.

mom 1 Anställning tills vidare

Anställningen gäller tills vidare, om inte annat överenskommits enligt mom 2-8 nedan.

mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning kan träffas mellan arbetsgivare och medarbetare. Sådant avtal skall vara skriftligt.

Avtal om tidsbegränsad anställning kan beträffande en och samma medarbetare omfatta sammanlagt högst 24 månader under den senaste femårsperioden.

Om anställningstiden överstiger en månad är arbetsgivaren skyldig att underrätta lokal arbetstagarorganisation om avtalet.

Har en medarbetares tidsbegränsade anställning avslutats och medarbetaren inte uppnått företrädesrätt enligt 25 § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren om denne avser att inom en månad på nytt anställa för samma eller likartade arbetsuppgifter i en tidsbegränsad anställning, erbjuda medarbetaren ny anställning om inte annat överenskommes lokalt.

Erbjudande om ny anställning får ej lämnas om det innebär ett åsidosättande av annan medarbetares företrädesrätt enligt 25 § lagen om anställningsskydd.

Under pågående anställning enligt detta moment gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Om en arbetstagare under den senaste femårsperioden har varit anställd hos arbetsgivaren som tidsbegränsat anställd i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

mom 3 Vikariat

Avtal om vikariat kan träffas mellan arbetsgivare och medarbetare. Sådant avtal skall vara skriftligt.

Om en arbetstagare under den senaste femårsperioden har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Har en medarbetares vikariat avslutats och medarbetaren inte uppnått företrädesrätt enligt 25 § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren om denne avser att inom en månad på nytt anställa för samma eller likartade arbetsuppgifter i ett vikariat, erbjuda medarbetaren ny anställning om inte annat överenskommes lokalt.

Erbjudande om ny anställning får ej lämnas om det innebär ett åsidosättande av annan medarbetares företrädesrätt enligt 25 § lagen om anställningsskydd.

mom 4 Sammanräkning av tidsbegränsad anställning och vikariat

Om en arbetstagare har haft såväl tidsbegränsad anställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under den senaste femårsperioden övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

mom 5 Provanställning

Avtal om provanställning kan, efter lokal överenskommelse, skriftligen träffas mellan arbetsgivare och medarbetare. Sådant anställning får inte överstiga sex månader. Om medarbetaren under provotiden har haft semester, tjänstledighet eller semesterlönegrundande frånvaro som avses i semesterlagen, förlängs provotiden i motsvarande

mån. Om inte annat överenskommits gäller en ömsesidig uppsägningstid av två veckor.

mom 6 Anställning utöver den avtalade tiden

Om en tidsbegränsad anställning enligt ovan pågår utöver den avtalade anställningstiden eller provotiden, skall anställningen anses gälla tills vidare, räknat från anställningens början.

mom 7 Lärlingar

För lärlingar gäller de regler om provotid som återfinns i avtal angående yrkesutbildningsfrågor (bilaga 1). Under provotiden gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Anmärkning

Med lokal överenskommelse förstås i detta avtal överenskommelse mellan företaget och den lokala parten.

mom 8 Tidsbegränsad anställning från 67 år

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Önskar arbetsgivaren eller den anställde att anställningen skall upphöra före den avtalade periodens slut gäller en ömsesidig uppsägningstid om två veckor.

Anmärkning

Erbjudande om anställning enligt detta moment får inte lämnas om det innebär ett åsidosättande av annans företrädesrätt enligt 25 § lagen om anställningsskydd eller förtursrätt enligt mom 2 och 3 ovan.

§ 3 ORDNINGSGREGLER

Arbetsgivaren och den anställde skall samverka för att skapa en god arbetsmiljö och bra relationer på arbetsplatsen. Därvid skall man medverka till en god ordning på arbetsplatsen och till att hälsorisker förebyggs.

Den dagliga städningen skall utföras av därtill särskilt anställd personal. Arbetslokaler och personalrum skall hållas i gott skick och vara väl rengjorda.

Diskretion skall iakttagas angående allt som rör arbetsplatsens produkter och driftsförhållanden.

Arbetet skall pågå från den bestämda arbetstidens början och får inte avbrytas före arbetstidens slut.

Begäran om ledighet skall, om detta är möjligt, göras till arbetsgivaren senast två veckor i förväg. Lokal överenskommelse kan träffas om annan tidsgräns. Arbetsgivare är skyldig att utan dröjsmål ge medarbetaren besked i fråga om ledighet. Beträffande uttag av kompensationsledighet och arbetstidsförkortning se § 9 mom 5.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller annan orsak skall arbetsgivaren snarast möjligt underrättas härom. I övrigt gäller att ordningsregler utformas lokalt för arbetsplatsen.

§ 4 ORDINARIE ARBETSTID

mom 1 Ordinarie arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka är i genomsnitt för kalenderår vid

- | | |
|---------------------------------|-----------|
| a) dagarbete | 40 timmar |
| b) tvåskiftarbete | 38 timmar |
| c) intermittert treskiftarbete | 38 timmar |
| d) kontinuerligt treskiftarbete | 36 timmar |

Anmärkning 1

Vid tvåskiftsarbete kan genom lokal överenskommelse veckoarbetstid utläggas med upp till 40 timmar. I sådant fall utläggs tid överstigande 38 timmar som betald kompensationsledighet.

Anmärkning 2

Efter lokal överenskommelse kan den ordinarie arbetstidens längd beräknas på annan tolv månadersperiod än kalenderår.

mom 1:1 **Arbetstidsförkortning**

För varje fullgjord arbetsvecka utges arbetstidsförkortning (ledighet med bibehållen lön) för heltidsarbetare om 60 minuter. Deltidsarbetande erhåller ledighet i proportion till den kortare arbetstiden. En heltidsarbetande som inte fullgjort sin ordinarie arbetstid viss arbetsvecka respektive en deltidarbetande intjänar tid i proportion till den kortare arbetstiden.

De lokala parterna kan enas om att arbetstidsförkortning eller del därav schemaläggs. Där lokal överenskommelse ej träffats sker utläggning av ledigheten efter överenskommelse mellan medarbetaren och företaget med beaktande av de regler som återges i § 9 mom 5 i detta avtal.

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat gäller följande: Saldot avseende intjänad arbetstidsförkortning ska stämmas av den 1 april varje år. Tid överstigande 32 timmar ska i samband med avstämningen, dock senast vid nästa månads utgång, avsättas till pension med motsvarande värde.

Anmärkning 1

Efter lokal överenskommelse kan från och med den 1 april 2016 arbetstidsförkortningen utformas till en avsättning till pension.

Anmärkning 2

De lokala parterna ska komma överens om övergångsregler gällande nedtrappning av inestående arbetstidsförkortning. Om sådan överenskommelse inte kan träffas kvarstår den anställdes inestående timmar per den 31 mars 2016 till dess att 32 timmar kvarstår.

Anmärkning 3

Efter lokal överenskommelse kan arbetstidsförkortningen utformas som rätt till fem lediga dagar per år med löneavdrag enligt § 7 mom 5:4 i samband med uttag av sådan ledig dag. Som kompensation höjs då lönen med 2,5 procent.

mom 2 Ordinarie arbetstidens förläggning

Arbetstidens förläggning bestäms genom lokal överenskommelse. Sådan överenskommelse ingås skriftligt och löper med samma giltighets- och uppsägningstid som kollektivavtalet mellan parterna, såvida inte annat överenskommit.

En uppsagd lokal arbetstidsöverenskommelse, som reglerar sådana arbetstidsformer som anges i mom 2:3 nedan, upphör inte att gälla förrän central förhandling har hållits, såvida inte de lokala parterna är ense om att överenskommelsen skall upphöra.

Där överenskommelse om arbetstidsförläggning inte kan träffas förläggas den ordinarie arbetstiden av arbetsgivaren med iakttagande av mom 2:1 nedan.

mom 2:1 Dag- och tvåskiftarbete, förläggning utan lokal överenskommelse

A. Dagarbete:

Arbetstiden förläggas måndag-torsdag kl. 06:00–17:30 samt fredag kl. 06:00–17:00 med 8 timmar per dag. För chaufförer och bilbiträden kan arbetstiden dock pågå till klockan 18.00 måndag-torsdag och till kl. 17:30 fredag.

Den ordinarie arbetstiden kan börja och sluta vid olika tidpunkter för enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare. Likaså kan rasterna förläggas till olika tider för enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare.

Förläggningen av den ordinarie arbetstiden kan variera under olika delar av året.

Helguppehåll görs under allmänna helgdagar, påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Anmärkning

Ordinarie arbetstid vid deltidsarbete kan förläggas mellan klockan 07 och 21.

B. Tvåskiftarbete:

Arbetstiden förläggs måndag – fredag med 7 timmar 36 minuter per dag inom tidsramen kl. 06 till 24. Den sammanlagda tiden för raster skall uppgå till högst en timme per skift.

Rasterna för enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare kan förläggas till olika tider.

Arbetstiden kan förläggas så att den delvis sammanfaller för båda skiftlagen eller enskilda medarbetare ingående i respektive skiftlag.

Helguppehåll görs under allmänna helgdagar, påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

mom 2:2 *Dag- och skiftarbete, förläggning enligt lokal överenskommelse*

Arbetstiden bör förläggas så att såväl produktionens som medarbetarnas berättigade intressen beaktas. För att tillgodose servicekrav från kunder och intresset av att bättre utnyttja företagets anläggningar och resurser, liksom de enskilda medarbetarnas önskemål ifråga om arbetstider, kan flera olika arbetstidsformer förekomma. Sålunda kan olika lång arbetstid eller varierande förläggning av arbetstidens början och slut tillämpas för enskilda personer eller grupper. Arbetstidens längd och förläggning kan också variera under olika delar av året.

Vid dagarbete bör dock eftersträvas att arbetstiden avslutas senast kl. 18. Arbetstiden skall vara schemalagd, såvida de lokala parterna inte enats om annat.

mom 2:3 *Treskiftarbete m.m.*

Införande av treskiftarbete – intermittent eller kontinuerligt – förutsätter lokal överenskommelse. Förlängd driftstid kan vidare uppnås genom okonventionella skiftformer eller differentierade arbetstider, som kompletterar den normala produktionstiden. Även sådana arbetstidsförläggningar förutsätter lokal överenskommelse.

Den tekniska utvecklingen ställer allt högre krav på effektivt utnyttjande av maskiner och anläggningar. Därför är så långa driftstider som möjligt samt anpassning av arbetstiden till variationer i beläggningen av mycket stor betydelse för produktiviteten.

Det är utomordentligt viktigt att lokala överenskommelser om treskift och andra, utvidgade arbetstider kommer till stånd där produktiviteten så kräver. Vidare är det viktigt att de lokala parterna träffar överenskommelse om säsonganpassning av arbetstiden om så behövs.

I de fall lokala överenskommelser inte kan träffas förklarar sig de centrala parterna villiga att vid central förhandling medverka till överenskommelser om sådana arbetstidsformer.

Helguppehåll

I treskiftarbete görs, såvida annat ej lokalt överenskommes, uppehåll i driften i samband med nedanstående helger under minst nedan angivet antal timmar:

Nyår	48 timmar
Trettondagen	24 timmar
Påsk	96 timmar
1:a Maj	24 timmar
Kristi Himmelfärdsdag	24 timmar
Pingst	48 timmar
Nationaldagen	24 timmar
Midsommar	72 timmar
Alla helgons dag	24 timmar
Jul	72 timmar

Erforderliga förberedelsearbeten efter helguppehåll kan påbörjas i så god tid att driften kan upptas i full utsträckning vid den ordinarie arbetstidens början.

Anmärkning 1

För arbete under ovan angivna helguppehåll utges ett tillägg på lönen med 200 procent per timme.

Anmärkning 2

I samband med 2005-års avtalsförhandlingar enades Grafiska Företagens Förbund och dåvarande Grafiska Fackförbundet om följande. Pingstdagen som tidigare varit en s.k. fast helgdag då den alltid varit förlagd till en måndag ersätts genom Riksdagsbeslut av 6 juni som blir en helgdag, Nationaldagen. Nationaldagen är en s.k. rörlig helgdag vilket innebär att den vissa år kommer att sammanfalla med lördag eller söndag.

Den utökning av den avtalsenliga arbetstiden som uppstod kompen-serades genom att löneutrymmet för 2005 tillfördes 0.13 procent som bl.a. användes för att finansiera den arbetstidsförkortning som infördes. I och med detta ges inte någon ytterligare kompensation, ledig tid, de år Nationaldagen infaller på en lördag eller söndag.

mom 2:4 Dygnsvila

Varje arbetstagare skall ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, beräknat från arbetspassets början, om de lokala parterna inte enas om annat.

Avvikelse från ovanstående får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som arbetsgivaren inte kunnat förutse, som exempelvis oplanerat övertidsarbete, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod i anslutning till arbetspassets slut.

I den mån de första tio timmarna av sådan viloperiod utgör ordinarie arbetstid, skall löneavdrag inte göras.

Om arbetsgivaren av sakliga skäl inte kan ge den motsvarande viloperioden enligt andra stycket, skall den motsvarande viloperioden förläggas snarast, dock efter samråd med arbetstagare, inom sju kalenderdagar med det antal timmar dygnsvilan varit kortare än 11 timmar.

Exempel: Har arbetstagaren enbart erhållit 8 timmars dygnsvila skall den motsvarande viloperioden i fjärde stycket förlängas med tre timmar så att den sammanlagt uppgår till 14 timmar.

mom 2:5 Veckovila

För uppgörande av ändamålsenliga skiftscheman vid kontinuerligt skiftarbete respektive schema för beredskapstjänstgöring eller vid övertidsarbete kan, efter lokal överenskommelse, avsteg i erforderlig omfattning göras från 14 § arbetstidslagen om 36 timmars veckovila.

mom 2:6 Beredskapstjänst

Lokal överenskommelse kan träffas om beredskapstjänst. Med beredskapstjänst avses åliggande för medarbetaren att utanför sin ordinarie arbetstid vara anträffbar så att han utan dröjsmål efter kallelse kan infinna sig på arbetsplatsen.

Där lokal överenskommelse om beredskapstjänst träffas skall de lokala parterna beakta arbetstagarens behov av dygnsvila och formerna för kompensation när dygnsvila inte uppgår till 11 timmar.

mom 2:7 Rätt att avstå från nattarbete

Vid skiftarbete utfört på nattid skall arbetsgivaren respektera eventuella önskemål från enskilda medarbetare att inte komma ifråga för arbete på nattid. Vidare har medarbetare som arbetar skift på nattid rätt att få återgå/övergå till tvåskiftarbete eller dagarbete om medicinska eller familjesociala skäl föreligger.

mom 2:8 Följsam arbetstid

Följsam arbetstid kan införas efter genomförd MBL-förhandling och omfatta en 12-månadersperiod. Denna 12-månadersperiod gäller för hela arbetsplatsen oavsett när eventuella behov uppstår och används. Vid 12-månadersperiodens slut skall samtliga berörda medarbetares underskott/överskott vara reglerat med arbete/ledig tid.

MBL-förhandlingen skall innehålla; ändamålet, för vilka, avsedd arbetstidsförändring, samt utvärdering av eventuell tidigare genomförd följsam arbetstid.

Följsam arbetstid kan användas individuellt och/eller kollektivt men enbart för heltidsanställd månadsavlönad personal.

Skriftligt varsel skall lämnas till enskild medarbetare och lokal arbetstagarpart minst fem arbetsdagar innan följsam arbetstid tillämpas.

Journal för samtliga medarbetare ska föras månadsvis och finnas tillgängligt för GS lokala part. Saldo ska redovisas separat på enskild medarbetares lönespecifikation månadsvis.

Arbetstider

Utöver de ordinarie arbetstiderna för dag och tvåskift får arbetstiden förlängas respektive förkortas med 36 minuter per arbetspass. För dessa 36 minuter utgår, vid förlängning, ej övertidsersättning.

Avvikelse från ordinarie arbetstid på tvåskift får göras om totalt en timme och 12 minuter utan krav på lokal överenskommelse om nattarbete. Under sådan tid gäller inte individens rätt att avstå nattarbete.

Följsam arbetstid ger ett totalt utrymme om 42 timmar plus och 12 timmar minus. Plustid kan förläggas måndag-torsdag. Ledig tid kan förläggas måndag-fredag.

Anmärkning

Närvaro, frånvaro och övriga ersättningar under följsam arbetstid:

- Följsam arbetstid påverkar inte intjänandet av arbetstidsförkortning.
- Vid betald ledighet (ej semester) genererar frånvaron både plus- och minustid.
- Vid frånvaro hel dag görs avdrag baserat på det ordinarie arbetstidsmåttet. Vid kortare frånvaro görs avdrag med faktisk tid (den följsamma arbetstiden).
- För medarbetare med fast månatligt OB-tillägg görs tillägg eller avdrag för följsam arbetstid månaden efter beroende på om plus- eller minustid tillämpats.
- När anställningen avslutas ska plustid utbetalas med övertidsersättning och eventuellt minussaldo avräknas enligt samma principer som för förskottsemester.
- Om det på grund av personliga hinder hos medarbetaren inte gått att reglera saldon vid 12-månadersperiodens slut betalas plustid ut som övertidsersättning.

mom 3 Varseltid

Den varseltid som skall iaktas inför förändring av den ordinarie arbetstidens förläggning kan bestämmas genom lokal överenskommelse. Om ingen lokal överenskommelse träffats gäller följande varseltider:

Two veckor

- vid förändring av dagarbete och tvåskift
- vid förändring av annan arbetstidsförläggning – exempelvis treskift – som inte är tidsbegränsad (se dock nedan).

Fem dagar

- vid införande eller upphörande med tidsbestämt skiftarbete skall arbetsgivaren såvitt möjligt varsla härom minst fem dagar i förväg.

Sex veckor

- före upphörande av treskifts- eller nattarbete som inte är tidsbegränsat, om det av produktionsmässiga skäl inte går att upprätthålla en treskiftsform resp. nattarbete.

Varseltiderna ovan kan avkortas vid speciella eller opåräknade förhållanden.

Varsel lämnas till berörda medarbetare. I förekommande fall är arbetsgivaren också skyldig att förhandla enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen innan beslut om arbetstidens förläggning fattas. Vid förändringar avsedda att gälla under högst fyra veckor är det dock tillräckligt att arbetsgivaren varslar den lokala arbetstagarorganisationen två veckor innan åtgärderna vidtages.

§ 5 ÖVERTID

mom 1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete förstås arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet per dygn.

Begäran om övertidsarbete bör framställas till berörda medarbetare om möjligt dagen före den dag då övertidsarbete skall utföras.

Arbetsgivaren skall eftersträva att i möjligaste mån undvika övertidsarbete.

I de fall produktionen oundgängligen kräver övertidsarbete vid viss tidpunkt och giltigt skäl inte utgör förhinder skall medarbetaren dock utföra övertidsarbete i den utsträckning gällande lag och avtal medger.

En tillfällig extrainsats genom övertidsarbete som avses pågå efter kl. 24.00 skall föregås av överenskommelse mellan de lokala parterna. Arbetsgivaren kan dock träffa överenskommelse direkt med enskilda medarbetare om sådant arbete under högst två nätter per 14-dagarsperiod.

mom 2 Övertidsuttag

Övertid kan tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en månad, dock högst med 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

Extra övertid får efter lokal överenskommelse tas ut med högst 150 timmar under ett kalenderår.

Vid extra övertid ska parterna beakta den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

mom 3 Kompensationsledighet

När övertidsarbete kompenseras i form av ledig tid, kompensationsledighet, skall motsvarande tid återföras till det tillgängliga övertidsutrymmet.

§ 6 ÖVRIGA BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

mom 1 Förskjuten arbetstid

Som arbete på förskjuten tid räknas arbete som på arbetsgivarens begäran, utan att arbetstidsmålet per dygn överskrides, tillfälligt utföres på annan tid än den för medarbetaren gällande ordinarie arbetstiden. Arbete på förskjuten tid skall inte beaktas vid beräkning av övertid i arbetstidsjournalen. Ersättning för arbete på sådan tid utges enligt § 10.

Anmärkning

Arbetstiden kan endast förskjutas tillfälligt. Vid varaktigt behov av arbetstidsförändring skall bestämmelserna i § 4 mom. 3 iakttagas. Arbetstiden kan bara förskjutas inom den ram som arbetsgivaren förfogar över.

mom 2 Deltidsarbete

Den ordinarie arbetstidens längd vid deltidarbete skall uppgå till i genomsnitt per avlöningsperiod minst 20 timmar per vecka. Efter skriftlig lokal överenskommelse i varje särskilt fall kan dock arbetsgivare och medarbetare träffa avtal om kortare arbetstid.

Vid utökad arbetskraftsbehov skall i första hand deltidsanställda erbjudas möjlighet att utöka sin arbetstid.

mom 3 Inarbetning

Lokal överenskommelse kan träffas om inarbetning av avtalsenlig arbetstid. Likaledes kan arbetsgivaren och medarbetaren i enskilda fall överenskomma om inarbetning av arbetstid. Inarbetning skall ske tid för tid utan extra kostnad för arbetsgivaren.

mom 4 Beräkning av arbetstid

Arbetstid, övertid och försummad arbetstid räknas i tiondels timmar; påbörjad tiondel räknas som hel.

§ 7 LÖNER

mom 1 Principer för lönesättning

Lönen skall avvägas med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i respektive befattning. Lönen bör öka med stigande ansvar, svårighetsgrad och yrkesskicklighet. Vidare skall individens utbildning, erfarenhet och mångkunnighet beaktas.

Lönesättningen skall vidare understödja en arbetsorganisation som stimulerar arbetsutveckling, intresse för utbildning och mera omväxlande eller kvalificerade arbetsuppgifter. En löneutveckling i samklang med individens utveckling i befattningen eller yrket bör utformas.

De lokala löneförhandlingarna skall inledas med att de lokala parterna gemensamt gör en genomgång av kollektivavtalens lönesättningsprinciper samt grunderna för lönesättningen på det enskilda företaget.

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. Inför de lokala löneförhandlingarna skall de lokala parterna tillsammans analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade skillnader finns i företaget skall dessa justeras i samband med förhandlingarna. Vid konstaterade brott mot Diskrimineringslagens förbud mot osakliga löneskillnader skall justeringar göras utanför pott.

mom 2 Löneform

Som löneform tillämpas – utom i fall som anges nedan – månadslön för tillsvidareanställda. För anställda i annan anställningsform gäller motsvarande, där timlön inte befinner sig lämpligare. Månadslöneformen innebär att lönen utgår med visst belopp per kalendermånad, oberoende av därunder inträffade helgdagar och avtalsenliga ledighetsdagar men att avdrag sker enligt mom 4 nedan vid sjukdom eller annan frånvaro utom permission. Månadslönen kan även kompletteras med premie, bonus eller annan rörlig del.

Anmärkning 1

Parternas avsikt är att månadslön skall utgöra normal löneform på detta avtals tillämpningsområde. Övergång till månadslön förutsätts ske vid företag där annan löneform inte av de lokala parterna bedöms som lämpligare med hänsyn till produktionens art eller andra särskilda förhållanden vid företaget.

Vid andra löneformer tillämpas det tidigare gällande grafiska avtalets avlöningsbestämmelser.

Anmärkning 2

Övergång till månadslön får inte förhindra tillämpning eller införande av premie- eller bonusdelar. Sådana kan baseras på t.ex. underlagen för ackord eller andra resultatmått. Rörliga lönedelar förutsätts kunna tillämpas såväl för alla som för vissa grupper av medarbetare.

mom 3 Minimilöner

Följande minimilöner per månad gäller fr.o.m. nedan angiven tidpunkt:

	2023-04-01	2024-04-01
Från 18 års ålder	20 603	21 221
Från 18 års ålder	24 066	24 788

+ två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avses minst 40 veckors utbildning)

I mån av ökad arbetsskicklighet skall medarbetaren åtnjuta högre lön än den ovan stipulerade minimilönen.

För medarbetare under 18 år anpassas lönen i lokal överenskommelse med hänsyn till ålder, arbetsuppgifter och erfarenhet.

Beträffande löner under lärlingsutbildning, se bilaga 1.

mom 4 Lön per dag och timme

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

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

Vid kortare arbetstid än 40 timmar per vecka (t.ex. deltid) nedräknas divisorn 175 i proportion härtill.

Vid beräkning av lön per dag och timme medtages ej eventuell rörlig lönedel, såvida denna ej med hänsyn till sin konstruktion skall inräknas i månadslönebeloppet.

mom 5 Avdragsregler vid frånvaro**mom 5:1 Sjukfrånvaro**

1) Frånvaro med rätt till sjuklön (t.o.m. 14:e kalenderdagen i varje sjukperiod)

Sjuklön beräknas enligt reglerna om sjuklön i § 14.

2) Frånvaro med rätt till sjukpenning (fr.o.m. 15:e kalenderdagen i varje sjukperiod)

Vid sjukdomsfall som omfattar mer än 14 kalenderdagar görs fr.o.m. den 15:e sjukdagen avdrag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar med

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

3) *Frånvaro hel kalendermånad*

Vid frånvaro sådan hel kalendermånad då rätt till sjuklön inte gäller görs avdrag med hela månadslönen.

Anmärkning

För korttidsanställda som inte omfattas av sjuklönesystemet gäller följande avdragsregler:

1) Under de första 14 kalenderdagarna, då timberäknad sjukpenning utgår, görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

2) Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt punkt 2 ovan.

mom 5:2 *Frånvaro med tillfällig föräldrapenning*

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Anmärkning

Angående begreppen månadslön och veckoarbetstid, se anmärkning 1 och 2 under § 14, mom 5.

mom 5:3 *Semester*

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

mom 5:4 *Annan frånvaro*

1. Frånvaro del av dag eller en till högst fem arbetsdagar

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

2. Frånvaro mer än fem arbetsdagar

Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar som inleder eller avslutar en frånvaroperiod räknas ej som frånvarodagar.

3. Frånvaro hel kalendermånad

Avdrag görs med hela månadslönen.

mom 6 *Avlöningens utbetalande*

Löneutbetalning skall ske en gång per kalendermånad. Lönen skall utbetalas senast den 25:e i varje månad om inte senare utbetalningsdatum är praxis vid företaget. Reglering av lönebeloppet med avseende på tillägg, eventuell rörlig lönedel samt avdrag för frånvaro kan även verkställas vid ordinarie avlöningstillfället påföljande månad.

I samband med löneutbetalning skall samtliga medarbetare erhålla en lönespecifikation som redovisar personuppgifter, arbetsgivare, lön, skatt, löneperiod, semesterdagar och i förekommande fall obersättning, övertidstimmar/ kompensationsledighet, följsam arbetstid, individuell arbetstidsförkortning och fackavgift.

mom 7 *Undantag från månadslön*

1. Om anställningen påbörjas eller avslutas vid annan tidpunkt än månadsskifte utgår – förutom eventuell rörlig lönedel – lön för sådan del av månad med lön per timme (enligt § 7 mom 4).
2. Under kalendermånad då frånvaron – dock ej sjuklönegrundande frånvaro – har sådan omfattning, att antalet fullgjorda skift eller arbetsdagar uppgår till högst fem, utgår lön i form av lön per timme (enligt § 7 mom 4). Semesterledighet räknas ej som frånvaro i detta avseende.
3. Då medarbetare under tjänstledighet för första värnpliktstjänstgöring eller studier tillfälligt återgår i arbete omfattande del av kalendermånad, utgår lön i form av lön per timme.

§ 8 TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID (OB-TILLÄGG)

mom 1 För arbete under nedan angivna tider utges följande ob-tillägg per timme.

För helgfri tid under perioden måndag kl. 00 – fredag kl. 07:

	2023-04-01	2024-04-01
Kl. 06-07	65,26	67,22
Kl. 18-23	65,26	67,22
Kl. 23-06	103,65	106,76

mom 2 För arbete under fredag kl. 17 – söndag kl. 24 betalas följande ob-tillägg per timme:

	2023-04-01	2024-04-01
Fredag 17-23	102,43	105,51
Fredag 23-lördag 06	137,76	141,89
Lördag 06-17	65,26	67,22
Lördag 17-23	102,43	105,51
Lördag 23-söndag 06	137,76	141,89
Söndag 06-17	65,26	67,22
Söndag 17-23	102,43	105,51
Söndag 23-24	103,65	106,76

mom 3 Tillägg för arbete under helguppehåll

För arbete under de helger (och veckoslut) som anges under Helguppehåll i § 4 mom 2:3 i detta avtal utges i stället för ob-tillägg ett tillägg på lönen med 200 procent per timme.

Ovanstående gäller dock inte för arbete som pågår in i eller påbörjas under något av de i § 4 mom 2:3 nämnda helgdygnen, så att helguppehållets förläggning avviker från kalenderdygnsgränserna. Med sådant överskridande av dygnsgränserna avses här – om inget annat överenskommit lokalt – högst två timmars arbete under helgdygn. Arbete på sådana timmar ersätts med belopp motsvarande lördagstilläggen i § 8 mom 2.

mom 4 Efter lokal överenskommelse kan de på skiftcykeln utgående ob-tilläggen omräknas och utläggas på varje arbetstimme i skiftschemat. För månadsavlönade med regelbundet skiftarbete skall, om den lokala arbetstagarorganisationen så begär, tilläggen omvandlas till fast månatligt tillägg.

Genomsnittligt ob-tillägg per timme beräknas som kvoten av det fasta tillägget enligt ovan och antalet arbetstimmar i skiftschemat för samma period.

Avdrag för frånvaro göres med det genomsnittliga ob-tillägget per timme, oavsett hur frånvaron infaller i arbetstidsschemat.

§ 9 ÖVERTIDSERSÄTTNING M.M.

mom 1 Övertidstillägg

För övertidsarbete betalas ordinarie tid- eller ackordslön och, vid skiftarbete, tillägg för obekväm tid (ob-tillägg). Därutöver utgår övertidstillägg beräknat på ordinarie timlön.

Under de två första timmarna i den mån dessa faller inom tre timmar efter den ordinarie arbetstidens slut

utgör övertidstillägget 50 procent
för all annan övertid 100 procent

För månadsavlönade beräknas timlönen enligt följande:

månadslönen

175

Vid kortare arbetstid än 40 timmar per vecka (t.ex. deltid) nedräknas divisorn i proportion härtill.

Vid beräkning av lön per timme medtages ej eventuell rörlig lönedel såvida denna ej med hänsyn till sin konstruktion skall inräknas i månadslönebeloppet.

Om ett begärt övertidsarbete på medarbetarens önskemål utföres före den ordinarie arbetstidens början, betalas det lägre tillägget.

Anmärkning

Vid övertidsarbete på helguppehåll, se anmärkning 1, § 4 mom 2:3 Helguppehåll.

mom 2 Ersättning vid friliggande övertid

För inställelse till övertidsarbete utan anslutning till ordinarie arbetstid betalas extra ersättning enligt de villkor som anges i tredje stycket.

Som friliggande övertid räknas inte de fall att medarbetaren beordrats utföra arbete direkt efter den ordinarie arbetstidens slut och därvid bereds kortare måltidsrast eller på egen begäran får medgivande att återkomma senare och utföra arbetet i fråga. Inte heller övertidsarbete i samband med beredskapstjänst räknas som friliggande övertid.

Då friliggande övertidsarbetet pågår under högst tre timmar betalas en extra ersättning med 1,5 x ordinarie timlön. Då sådan övertid överstiger tre timmar men inte uppgår till fyra timmar betalas, som extra ersättning, övertidstillägg som om övertidsarbetet pågått i fyra timmar.

mom 3 Ersättning vid inskränkt dygnsvila

Om arbete efter arbetsgivarens begäran nödvändigtvis måste utföras under vilotid enligt § 4 mom 2:4 betalas ett extra tillägg om 100 procent på timlönen för tid som infaller under de första tio timmarna av den stadgade vilotiden. Sådan ersättning kan utges endast en gång per 24-timmarsperiod.

mom 4 Kompensationsledighet

Om medarbetaren så önskar och arbetsgivaren bedömer det som möjligt med hänsyn till verksamheten vid företaget, kan överenskommelse träffas om kompensationsledighet efter övertidsarbete.

Kompensationsledigheten utges med en timme för varje övertidstimme. Ledigheten utlägges efter överenskommelse mellan den enskilde medarbetaren och arbetsgivaren. Därvid skall såväl produktionens som den enskildes berättigade intressen beaktas.

För övertidsarbete som kompenseras med ledig tid utges dessutom övertidstillägg enligt § 9 mom 1 ovan och, vid skiftarbete, ob-tillägg enligt § 8 mom 1-2.

mom 5 Uttag av kompensationsledighet och arbetstidsförkortning

Kompensationsledighet och arbetstidsförkortning, högst en dag, får tas ut efter en varseltid av fem arbetsdagar. För uttag av ledighet upp till fem dagar är varseltiden tre veckor. Föreligger allvarliga produktionsmässiga skäl kan arbetsgivaren skjuta upp den begärda ledigheten, dock högst tre gånger på ett kalenderår.

För ledighet längre än fem dagar skall arbetsgivaren och den anställde vara överens om förläggningen. Arbetsgivaren skall så långt som möjligt medverka till den anställdes önskemål.

§ 10 TILLÄGG FÖR FÖRSKJUTEN ARBETSTID

För arbete på förskjutet tid betalas under högst 3 arbetsdagar/skift i följd, ett tillägg om 50,00 kronor per timme för den arbetstid som faller utanför den arbetstid som gällde för medarbetaren dessförinnan.

Detta tillägg betalas inte samtidigt med övertids- eller mertidserättning. I förekommande fall utgår dock detta tillägg vid sidan av tillägg för obekvämtid.

Medför förskjutningen av arbetstid att medarbetaren förlorar mer i ob-tillägg än vad som erhålles genom ovanstående tillägg, utges istället ersättning motsvarande ob-tillägget i högst tre dagar.

Sker en återgång till den tidigare gällande arbetstiden inom 14 kalenderdagar utges inget nytt tillägg enligt ovan.

Anmärkning

Ersättning enligt ovan utges inte vid förändring av den ordinarie arbetstiden med iakttagande av varseltiden i § 4 mom 3.

§ 11 MERTID VID DELTIDSANSTÄLLNING

För arbete utöver den för deltidсанställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid) – utan att måttet för motsvarande heltidsarbete överskrids – betalas ett tillägg om 25 procent på timlönen.

För mertid utöver det för motsvarande heltidsarbete gällande arbetstidsmättet per dygn betalas, förutom ordinarie lön, övertidstillägg enligt § 9 mom 1.

§ 12 OMLACERINGSTILLÄGG

Såvida ej annat lokalt överenskommes utges omplaceringstillägg enligt nedan.

mom 1 Omplaceringstillägg utges till medarbetare med 1 års anställningstid i den arbetsuppgift man omplaceras från.

mom 2 Beräkning av tillägget

- a) Medarbetare som omplaceras till ett lägre betalt arbete bibehåller sin gamla lön under nedan angiven period.
- b) För medarbetare som avlönas med helt eller delvis rörlig lön gäller att medarbetaren under nedan angiven period erhåller ett tillägg motsvarande mellanskillnaden i lön mellan det nya och det gamla arbetet.

mom 3 Tilläggsperiodens längd

Tillägg enligt ovan utgår under följande tid:

För medarbetare med följande obruten anställningstid i företaget	Tilläggstid
1 år	2 månader
4 år	6 månader
8 år	8 månader
10 år	10 månader
15 år	12 månader

mom 4 Tillägget reduceras med löneökningar.

mom 5 Undantag

- a) Tillägg utgår inte vid omplacering på egen begäran eller på grund av eget förvållande.
- b) Om omplaceringen beror på arbetsskada och livränta utgår skall tillägget reduceras med värdet av livräntan.

§ 13 ERSÄTTNING VID TJÄNSTERESOR

mom 1 Tjänsteresa

Tjänsteresa är resa som sker på arbetsgivarens begäran för arbete på annan ort än där den ordinarie arbetsplatsen är belägen.

mom 2 Traktamente och resekostnadsersättning

Om inte andra regler tillämpas lokalt ska de vid var tid av Skatteverket fastställda schablonbeloppen, de s.k. skattefria beloppen, gälla.

mom 3 Restidsersättning

För restid, som faller utanför medarbetarens ordinarie arbetstid, utgår därutöver i samband med tjänsteresa restidsersättning med medarbetarens ordinarie tidlön. Om sovplats disponeras under minst 6 timmar utbetalas dock ej ersättning för tiden kl. 22.00–07.00.

Beräkning av restid sker med utgångspunkt från arbetsplatsen. Om tjänsteresan startar direkt från hemmet utgår ersättning för restid endast i den mån restiden överstiger restiden mellan hemmet och den ordinarie arbetsplatsen. Restid, som faller utanför medarbetarens ordinarie arbetstid räknas ej som arbetad tid.

Anmärkning 1

Restidsersättning skall ej utges för resa till kurser och vid studiebesök t.ex. vid besök på mässor. Restid som infaller under medarbetarens ordinarie arbetstid räknas som arbetad tid.

Anmärkning 2

Reglerna här ovan gäller inte vid tjänsteresor utomlands. För dylika resor skall överenskommelse träffas för varje särskilt fall.

§ 14 SJUKLÖN

mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod utges enligt lagen om sjuklön, (SjLL) med iakttagande av följande tillägg.

mom 2 Sjukanmälan

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall arbetsgiva-

ren snarast möjligt underrättas härom. Medarbetaren skall dessutom, så snart som möjligt, meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

mom 3 Försäkran och läkarintyg

- a) Medarbetaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, med uppgifter om i vilken omfattning sjukdomen nedsatt arbetsförmågan och under vilka dagar han skulle ha arbetat.
- b) Om arbetsgivaren så begär skall medarbetaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg, som även utvisar sjukperiodens längd. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Vid sjukperiod som överstiger sju kalenderdagar skall medarbetaren alltid med läkarintyg styrka nedsättningen av arbetsförmågan för tiden fr.o.m. den åttonde kalenderdagen.

Kostnader för läkarintyg som arbetsgivaren begärt från tidigare tidpunkt än vad som följer av föregående stycke betalas av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren har anvisat viss läkare är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare. När arbetsgivaren begär så kallat förstadagsintyg bör medarbetarens fackklubb/facklige kontaktman informeras.

mom 4 Sjuklörens storlek

Sjuklönen beräknas genom att avdrag görs från lönen.

Sjuklöneperioden inleds med en karensperiod. Karensperioden uppgår till 20 procent av medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid.

För återstående sjuklöneperiod utgör sjuklönen 80 procent av lön och andra anställningsförmåner som medarbetaren gått miste om till följd av sjukfrånvaron.

Anmärkning 1

Återinsjuknande inom fem kalenderdagar

Alla karensavdrag som görs enligt mom 4 och 5 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare

sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. (7 § 3 st SjlL) Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Anmärkning 2

När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att medarbetaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska sjuklön betalas utan att något karensavdrag ska göras.

Anmärkning 3

Sjuklön utan beaktande av karens

För medarbetare som omfattas av beslut enligt 13 § lagen om sjuklön ska sjuklön betalas utan att något karensavdrag ska göras.

mom 5 Beräkning av sjuklön

a) Sjuklön på månadslön

För medarbetare med månadslön beräknas sjuklönen genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

För varje frånvarotimme i sjukperioden görs avdrag med:

Under karensperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
Efter karensperioden till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Anmärkning 1

Med månadslön avses i detta moment den fasta kontanta månadslönen och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Anmärkning 2

Med veckoarbetstid avses medarbetarens arbetstid per helgfri vecka. Vid oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller skiftcykel. Beräkningen görs med 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om veckoarbetstidens längd varierar under året, beräknas den i genomsnitt per år.

b) Sjuklön på rörliga lönedelar

För rörliga lönedelar som inte ingår i månadslönen enligt a) ovan exempelvis ob-tillägg och premielönedelar och som bortfaller p.g.a. sjukfrånvaron, utges dessutom sjuklön efter karensperiod med 80 procent av sådant inkomstbortfall som de gått miste om för den återstående sjuklöneperioden.

c) Sjuklön på tim-, vecko- och ackordslön

Till medarbetare avlönade med tim-, vecko- och ackordslön utges med undantag för karensavdragen sjuklön med samma andelar av bortfallande löne- och anställningsförmåner som anges i mom 4 ovan.

I underlaget för sjuklöneberäkningen ingår därvid även sådana rörliga lönedelar som anges under b) ovan.

mom 6 Utbetalning av sjuklön

- a) Medarbetaren skall snarast efter sjukperiodens slut lämna arbetsgivaren en försäkran enligt mom 3 a) och – om så erfordras – läkarintyg enligt mom 3 b). Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan medarbetaren har fullgjort sina skyldigheter.
- b) Slutlig reglering av sjuklönen skall, där inte annan betalningsrutin befinns lämpligare med hänsyn till företagets lönesystem, ske i avlöningsperioden närmast efter det att medarbetaren lämnat försäkran och – i förekommande fall läkarintyg.
- c) Arbetsgivaren har rätt att i efterhand, dock senast inom tre månader från utbetalningstillfället, korrigera felaktigt utbetalda preliminär sjuklön.

mom 7 Sjukförmåner fr.o.m. 15:e dagen

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen utges sjukförmåner enligt AGS som komplettering till sjukpenning från Försäkringskassan.

mom 8 Tjänstledighet vid rehabilitering

Tjänstledighet för att pröva annat arbete bör beviljas i rehabiliteringssyfte. Ledigheten begränsas till sex månader men kan förlängas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

§ 15 FÖRÄLDRALÖN

Arbetsgivarens skyldighet att betala föräldralön har ersatts med en kollektivavtalad försäkring, Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT).

§ 16 SEMESTER

Semester utgår enligt lag med iakttagande av vad nedan sägs.

mom 1 Uppdelning och förläggning av semester

Enligt semesterlagen skall om annat inte avtalas semesterledigheten förläggas så att medarbetaren får en sammanhängande ledighetsperiod om minst fyra veckor.

Arbetsgivare är före beslut om förläggning av huvudsemester skyldig att påkalla förhandling om förläggningen därav. Medarbetare är skyldig att, efter det han erhållit underrättelse om det antal betalda semesterdagar han är eller kan beräknas bli berättigad till, anmäla önskat uttag av det totala antalet semesterdagar under aktuellt semesterår. Sådan period kan förläggas under tiden 15 maj-15 september, men skall i normalfallet om ej särskilda skäl föranleder annat, förläggas till tiden 1 juni-31 augusti.

Semestern kan uppdelas efter enskild eller kollektiv överenskommelse. Kollektiv överenskommelse träffas mellan de lokala parterna på företaget. Arbetarparten har uttalat, att man efter prövning av de fall, då det av produktionsmässiga skäl kan finnas påkallat, vill rekommendera medlemmarna att ingå dylika överenskommelser.

mom 2 Gemensam semesterförläggning

Då vid ett företag gemensam semesterförläggning tillämpas, skall sådana semesterdagar, som är förenade med rätt till semesterlön, i första hand utläggas under tiden för sådan gemensam semesterförläggning.

Om medarbetare under tid för gemensam semesterförläggning erhåller ledighet med lön utan att denna ledighet utgör semester, skall vad han sålunda uppburit avräknas från framtida semesterersättning, om anställningen upphör inom en femårsperiod, enligt samma regler som anges i 29 a § semesterlagen för avräkning av i förskott erhållen semesterlön.

mom 3 Semesterlön och semesterersättning

1. Semesterlön

Semesterlönen utgöres av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg för varje betald semesterdag med 0,8 procent av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön (inkl. retroaktiva lönetillägg).

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

På summan av rörliga lönedelar som utbetalas under intjänandeåret utgår semesterlön med 12,8 procent.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang de löneelement som utgår vid sidan av månadslönen, exempelvis premie, övertidsersättning, ob-tillägg m.m.

Beräkningsunderlaget såvitt avser rörliga lönedelar utökas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt följande:

För varje timmes semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret läggs en genomsnittlig timförtjänst av rörliga lönedelar till underlaget.

2. Semesterersättning

Semesterersättning utgår med 5,4 procent av den aktuella månadslönnen per uttagen betald semesterdag. Här tillkommer semesterersättning med 12,8 procent på summan av rörliga lönedelar.

3. Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönnen.

4. Ändrad sysselsättningsgrad

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

Om den proportionerade månadslönnen blir större än den vid semestertillfället aktuella månadslönnen skall för varje uttagen betald

semesterdag utbetalas 4,6 procent av skillnaden mellan den proportionerade månadslönen och den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Om den proportionerade månadslönen blir mindre än den vid semestertillfället aktuella månadslönen skall för varje uttagen betald semesterdag göras ett avdrag med 4,6 procent av skillnaden mellan den proportionerade månadslönen och den vid semestertillfället aktuella månadslönen. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

5. Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt reglerna för semesterlön för ordinarie semester.

Vid beräkning av semesterlönen på rörliga lönedelar gäller härvid enligt semesterlagen att all frånvaro under intjänandeåret före det år sparade semesterdagarna tas ut – utom frånvaro p.g.a. semester som ej sparats från tidigare år – är att anse som semesterlönegrundande frånvaro.

6. Utbetalning

Vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semester utbetalas den på den aktuella semestern belöpande andelen av semestertillägget om 0,8 procent jämte semesterlön på rörlig lönedel.

Vid huvudsemestern gäller dock att semesterlön enligt föregående stycke skall utbetalas vid det avlöningstillfälle som närmast föregår semesterledigheten, såvida inte lokal överenskommelse om annan utbetalningsordning träffas.

§ 17 PERMISSION

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar. Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop.
- Egen 50-års dag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
- Frånvaro under del av dag då medarbetaren drabbats av arbets-skada och då skadan inte föranleder sjukskrivning.
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller där sådan saknas av annan läkare. Permission ges dessutom för högst fem återbesök. Vid arbetsrelaterad skada eller sjukdom ges permission för det ytterligare antal återbesök som framgår av ny remiss.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos barn under 18 år där den anställde är vårdnadshavare.

Som nära anhörig räknas make/maka, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, svärdotter/svärson samt mor- och farföräldrar.

Begäran om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen skall på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

§ 18 UPPSÄGNING

mom 1 Uppsägningstid

För både arbetsgivare och medarbetare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Medarbetaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader mellan fyra och sex år,

- fyra månader mellan sex och åtta år,
- fem månader mellan åtta och tio år och
- sex månader om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Arbetsgivare och medarbetare kan skriftligen överenskomma om en uppsägningstid av tre månader från medarbetarens sida. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida blir i sådant fall också tre månader om inte längre uppsägningstid gäller enligt ovan.

Uppsägning skall för att vara gällande ske skriftligt. Den dag då uppsägning sker inräknas inte i uppsägningstiden.

mom 2 Avvikelse från turordning

I samband med uppsägning eller återanställning enligt 25 § lagen om anställningsskydd har de lokala parterna möjlighet att genom skriftlig lokal överenskommelse göra avvikelse från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd om turordning vid uppsägning och företrädesrätt till ny anställning. Vid sådan lokal överenskommelse kan parterna beakta även andra omständigheter än anställningstidens längd.

Har sådan lokal överenskommelse träffats rörande turordning vid uppsägning, må av överenskommelsen berörd enskild medarbetare inom sju dagar därefter påkalla prövning av överenskommelsen vid central förhandling. Därvid skall den lokala överenskommelsen fastställas, ändras eller undanröjas.

mom 3 Avdrag för försummad uppsägningstid

Om medarbetaren inte iakttar gällande uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön, före skatteavdrag, avdra ett belopp motsvarande högst 50 procent av den lön som skulle ha utgått under den del av uppsägningstiden som återstod. Ifall medarbetaren inte medger sådant avdrag har arbetsgivaren att, enligt kvittningslagens förfarande vid tvungen kvittning, från kronofogdemyndigheten inhämta besked om hur stor del av de inestående medlen som kan vara skyddade.

mom 4 Tjänstgöringsbetyg

Medarbetaren har rätt till tjänstgöringsbetyg när anställningen upphör. Betyget skall ange anställningstid i företaget, de arbetsuppgifter medarbetaren haft samt, om denne så önskar, vitsord över arbetets utförande. Betyget skall utfärdas inom en månad från medarbetarens begäran.

För medarbetare med kortare anställningstid än sex månader är det dock tillräckligt att utfärda ett intyg, vari anställningstid och förelagda arbetsuppgifter anges. Sådant intyg skall även, på särskild begäran av medarbetaren, utfärdas under pågående anställning.

Anmärkning

Det erinras om arbetsgivarens skyldighet enligt 47 § lagen (1997:283) om arbetslöshetsförsäkring att på begäran utfärda s.k. arbetsgivarintyg.

mom 5 Ledighet vid omställning m.m.

Arbetsstagare som är föremål för en omställningssituation äger, i skälig omfattning, rätt att på arbetstid och med bibehållna anställningsförmåner delta i omställningsåtgärder och att söka annat arbete. Sådan ledighet förläggs i samråd med arbetsgivaren.

§ 19 ARBETETS LEDNING

Arbetsgivaren, som ansvarar för att förhållandena på arbetsplatsen är goda, har att utöva arbetets ledning med iakttagande av gällande lagstiftning och detta avtals bestämmelser.

Som medarbetare kan anlitas medarbetare oavsett om dessa är organiserade eller ej.

Anmärkning

Det erinras om arbetsgivarens skyldighet enligt medbestämmandelagen att förhandla med den lokala arbetstagarparten innan företaget beslutar om inhyrning av personal. I denna förhandling bör parterna diskutera syftet, omfattningen, tidsperiod, arbetsuppgifter arbetstider och genomsnittligt förtjänstläge (GFL).

De lokala parterna bör i förekommande fall även diskutera hur arbetsplatsintroduktion och facklig information kan genomföras.

§ 20 SAMARBETSAVTAL, ÖVRIGA AVTAL OCH ÖVERENSKOMMELSER

mom 1 Mellan parterna gäller följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF/Svenskt Näringsliv och LO:

- a) Avtalsgruppsjukförsäkring AGS
- b) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA
- c) Tjänstegrupplivförsäkring TGL
- d) Avtalspension SAF-LO
- e) Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)

mom 2 Avtal om arbetsmiljö

- a) Mellan parterna gäller avtal om riktlinjer för den grafiska branschen avseende arbetsmiljö och företagshälsovård, träffat den 29 januari 1993 och reviderat 2002 samt 2010 mellan å ena sidan Grafiska Företagens Förbund och å andra sidan GS samt Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer (bilaga 6).
- b) Parterna har den 25 oktober 1984 antagit rekommendation rörande gravida kvinnors arbete vid bildskärm.
- c) Parterna har den 20 november 1987 antagit en rekommendation mellan SAF, LO och PTK den 22 oktober 1987, om medicinsk undersökning av medarbetare som utsatts för asbestexponering.

mom 3 Utvecklingsavtal

- a) Parterna har den 20 juni 1983 antagit det mellan SAF, LO och PTK den 15 april 1982 träffade utvecklingsavtalet.
- b) Parterna har den 16 oktober 1988 antagit överenskommelse mellan SAF, LO och PTK av den 9 september 1985 rörande förslagsverksamhet.

mom 4 Omställningsförsäkring

Parterna har den 19 september 2022 antagit det mellan Svenskt Näringsliv och LO den 22 juni 2022 träffade Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare. Denna omställningsförsäkring ersätter tidigare avgiftsbestämd omställningsförsäkring.

mom 5 Överenskommelse angående gemensam lönestatistik

Mellan parterna träffades den 8 december 1992 avtal om gemensam lönestatistik.

mom 6 Beredskapsavtalet SAF-LO

Parterna har den 9 mars 1990 antagit det mellan SAF och LO träffade beredskapsavtalet av den 20 april 1989.

mom 7 Avtal angående yrkesutbildningsfrågor

Mellan parterna gäller avtal angående yrkesutbildningsfrågor, träffat den 29 juni 2005 och reviderat 2016 (bilaga 1).

mom 8 Överenskommelse rörande arbetsorganisation och lönebildning (bilaga 2).

mom 9 Avtal om åtgärder mot belastningsskador (bilaga 3).

mom 10 Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter (bilaga 4).

mom 11 Avtal angående yrkesintroduktion

Parterna har den 21 december 2016 träffat nytt avtal om yrkesintroduktion för Grafisk industri, Infomediaavtalet.

§ 21 FÖRHANDLINGSORDNING

- a) Uppstår tvist mellan lokala parter rörande i detta avtal överenskomna bestämmelser eller av annan anledning, skall därom förhandlas först mellan de lokala parterna själva (lokal förhandling) och därefter, såvida ej enighet uppnåtts, mellan parternas organisationer (central förhandling). Då frågans beskaffenhet eller andra särskilda omständigheter ger anledning därtill, må på begäran av berörda förbund upptagas förhandling direkt mellan förbunden i den ordning som nedan anges för central förhandling.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från dagen för dess påkallande, såvida parterna ej enas om uppskov.

Framställan om central förhandling skall av det förbund, av vilket parten är medlem, göras hos förbundet å motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen anses avslutad. Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såvida parterna ej enas om uppskov.

- b) Om och i den mån det förhållande, vartill framställt anspråk hänför sig, varit känt å arbetsgivarsidan för vederbörande arbetsgivare eller Grafiska Företagens Förbund respektive å arbetarsidan för GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch eller dess lokala organisation i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.
- c) Därest i uppkommen tvist endera parten vill anhängiggöra talan hos Arbetsdomstolen, skall detta ske senast inom tre månader från den dag tvisten genom central förhandling anses avslutad.
- d) Strejk, lockout, blockad, bojkott eller annan stridsåtgärd får i intet fall vidtagas för att påverka tvist rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal, för att framkalla ändring i eller tillägg till detta avtal eller förbindas med yrkande om sådan ändring eller sådant tillägg eller i övrigt i strid mot 41 § medbestämmandelagen.
- e) Förhandling skall bedrivas med nödig skyndsamhet, och skall därvid, om part så begär, föras protokoll, som justeras av båda parterna.

Som avslutningsdag för förhandling skall anses den dag, då parterna, enligt vad som framgår av anteckning i förhandlingsprotokoll eller av andra omständigheter, enats om att förklara förhandlingen slutförd eller, vid bristande enighet därom, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen slutförd.

Protokollsanteckningar

Bestämmelserna i denna paragraf äger ej tillämpning i frågor som avses i 11,12,14, och 38 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet. Bestämmelserna i denna paragraf avser icke upprättande eller prolongering av kollektivt löne- eller medbestämmandeavtal, ej heller vidtagande av sympatiåtgärder eller indrivande av ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning.

Reglerna om frister i 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd samt i 11§ lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen eller reglerna om frister och skyldighet att påkalla förhandling i 21, 34, 35 och 37 §§ Lagen om medbestämmande i arbetslivet påverkas ej av bestämmelserna i denna paragraf.

§ 22 AVTALETS GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING

Detta avtal gäller från den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Tid för omförhandling framgår av Industriavtalet.

Grafiska Företagens Förbund

Eva Glückman

Anna Freij

Christina Villa

GS – facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

André Lindström

AVTAL angående YRKESUTBILDNINGSPRÅG

mellan Grafiska Företagens Förbund och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Detta avtal träffades den 29 juni 2005 och har varit föremål för revidering 2016.

1. Lärlingsutbildning

Parterna konstaterar att de tekniska och arbetsorganisatoriska förändringarna skapar nya yrken och befattningar ute på företagen. Samtidigt har framförallt de allt färre industriinriktade gymnasieutbildningarna svårt att möta branschens framtida behov av väl utbildad arbetskraft.

Det gör det än mer nödvändigt att skapa utbildningsvägar som dels ger individen en gedigen yrkesgrund att stå på och utvecklas i, dels svarar mot företagets behov av kompetent, välutbildad personal med en bred och flexibel utbildning för att kunna möta den tekniska utvecklingen och kundernas krav. Förutom gymnasieskolan, vuxenutbildning och Yrkehögskolan (YH), är parterna överens om vikten av en väl fungerande lärlingsutbildning.

Med lärling avses medarbetare som genomför grundutbildning reglerad med utbildningskontrakt och utbildningsplan enligt nedan. Anställningen löper tills vidare med en prövotid om maximalt sex månader. För lärlingsutbildning som kombineras med undervisning i kärnämnen för att uppnå en gymnasieexamen omfattar lärlingstiden normalt tre år, i alla andra fall ska lärlingstiden normalt vara två år.

Lärlingsutbildning förlagd till företaget är en bra lösning, om det exempelvis saknas en lämplig utbildning i närområdet. Ett utbildningskontrakt ska då upprättas mellan medarbetaren och företaget. I kontraktet ska utbildningens mål, längd och omfattning beskrivas. Kontraktet ska även beskriva utbildningens genomförande, både internt och externt. Extern utbildning kan erhållas genom gymnasieskolan eller annan utbildningsanordnare via Grafiska Yrkesnämnden, som också tillhandahåller kontrakt och förslag till utbildningsplan.

Lärlingsutbildning på företag ska anpassas till arbetsmarknadens krav och ge en yrkeskompetens motsvarande lägst treårigt nationellt program i gymnasieskolan. Utbildningens mål ska sättas så högt att medarbetaren erhåller kompetens motsvarande de mål som beskrivs i någon av dessa utbildningsplaner. Om medarbetaren så önskar ska lärlingsutbildningen utformas så att den kan kombineras med kurser inom kommunal vuxenutbildning i syfte att nå gymnasieexamen eller behörighet till vidare studier.

De centrala parterna ska, i första hand genom Grafiska Yrkesnämndens försorg, kunna kontrollera pågående och utvärdera genomförd utbildning för att säkerställa utbildningens kvalitet.

- Förhållandet mellan antalet yrkesarbetare och lärlingar ska vara sådant att tillfredsställande utbildning under kvalificerad handledning kan genomföras.
- När det gäller minderåriga är det särskilt viktigt att företaget och handledaren är uppmärksamma på de begränsningar som finns beträffande arbetstider och arbetsuppgifter. Vid osäkerhet ska Arbetsmiljöverket eller de centrala parterna kontaktas.

Lärlingslöner

Följande minimilöner per månad gäller för medarbetare under lärlingsutbildning:

	2023-04-01	2024-04-01
Medarbetare under 18 år	12 113	12 476
Medarbetare fyllda 18 år	15 807	16 281
Medarbetare fyllda 20 år	16 133	16 617
Medarbetare fyllda 22 år	17 775	18 308

Lärlingslöner Visbybilagan

Följande minimilöner per månad gäller för medarbetare under lärlingsutbildning:

	2023-04-01	2024-04-01
Medarbetare under 18 år	12 283	12 651
Medarbetare fyllda 18 år	16 010	16 490
Medarbetare fyllda 20 år	16 344	16 834
Medarbetare fyllda 22 år	18 012	18 552

2. Andra former av företagsförlagd utbildning

Lärande i arbete förekommer som en obligatorisk del i en stor del av utbildningssystemet såsom gymnasiala yrkesutbildningar, vuxenutbildning och YH-utbildningar. Olika former av lärlingsutbildningar inom det offentliga utbildningssystemets ram där lärlingen är antagen på en utbildning tenderar att öka.

Samverkan mellan skola och arbetsliv är nödvändigt för att utbildningarna skall möta företagens behov och eleverna skall utvecklas och nå anställningsbarhet. Detta uppfattar parterna som positivt, men kräver att företagen engagerar sig i skolan, exempelvis genom deltagande i utformning av lokala kursplaner, rådgivning vid utrustningsinvesteringar, medverkan i programråd, ledningsgrupp eller styrgrupp.

Det ställer också krav på företagen att i samråd med skolan organisera den del av utbildningen som är förlagd till företag så att den håller hög kvalitet och ger förväntat resultat. Här har de av företaget utsedda handledarna en betydelsefull roll. Den framtida yrkesutbildningen bygger i stor utsträckning på samarbete och dialog mellan skola och arbetsliv, och det är viktigt för båda parter och inte minst eleverna att detta samarbete fungerar väl.

3. Handledare

Som nämnts ovan finns i flera av utbildningsformerna inslag av arbetsplatsförlagt lärande. För att den företagsförlagda utbildningen skall vara relevant, effektiv och ge goda utbildningsresultat är det viktigt att det finns en handledare för att planera, leda och utvärdera utbildningen.

Handledaren ska också ges sådana möjligheter till egen kompetensutveckling och nödvändiga skolkontakter att han eller hon kan fullgöra sina handledaruppgifter på bästa sätt.

I den individuella lönesättningen skall hänsyn tas till medarbetarens handledaruppgifter.

4. Fort- och vidareutbildning

För företag som verkar inom grafisk industri utgör kompetens, kvalitet och kundrelationer tre väsentliga hörnstenar i affärsstrategin. Företagets viktigaste medel för att nå uppsatta affärs mål och för att stärka konkurrenskraften är medarbetarnas inställning, engagemang, mångkunnighet och ansvarstagande i den dagliga verksamheten. En arbetsorganisation som ger möjlighet till personlig utveckling och en kontinuerlig kompetensutveckling skapar möjlighet att se helheten och ger ett ansvar för arbetet, produkten och dess kvalitet. Det skapar självkänsla, yrkes stolthet och engagemang.

Företaget och medarbetaren har ett gemensamt ansvar för en kontinuerlig kompetensutveckling. Företagets behov av kompetens tillgodoses genom såväl lärande i det dagliga arbetet som utbildning, relaterad till verksamhetens behov. Medarbetaren har även ett eget ansvar för sin kompetensutveckling

och måste visa vilja och intresse för att utvecklas och fungera effektivt i sina arbetsuppgifter.

Parterna tar ett gemensamt ansvar för de viktiga fort- och vidareutbildningsfrågorna genom Grafiska Yrkesnämnden. Till denna kan såväl enskilda medarbetare som företag, branschorganisationer eller skolor med utbildningsbehov vända sig med förfrågningar.

Grafiska Yrkesnämnden förmedlar också kontakter mellan branschen, skolorna och andra utbildningsanordnare.

För att tillförsäkra de enskilda grafiska företagens tillgång till väl och ändamålsenligt utbildad personal rekommenderar de centrala parterna företagen att träffa lokala avtal om rekrytering och utbildning av grafisk personal.

Sådana avtal bör bland annat innehålla:

- En bedömning av företagets rekryterings- och utbildningsbehov de närmaste åren och av de medel som kan erfordras härför.
- De lokala parternas uppfattning, när det gäller den grundläggande utbildningen, lärlingsutbildning och/eller samverkan med gymnasieskolan och YH, samt utseende av kvalificerade handledare för lärlingar och praktikanter.
- En plan för fort- och vidareutbildning av de anställda. Hur Grafiska Yrkesnämndens resurser och kontaktnät kan utnyttjas, liksom eventuellt samarbete med lokala skolor och andra utbildningsanordnare.
- Former för hur det lokala rekryterings- och utbildningsarbetet ska bedrivas. Här skall betonas att parterna positivt skall medverka till såväl intern som extern rekrytering. Vidare ska framhållas att både lärlingsutbildning och fort- och vidareutbildning aktivt ska främjas.
- En plan för information till nyanställda. Parterna skall i samband med introduktion av ny arbetskraft informera om de allmänna villkor och ordningsregler som gäller vid arbetsplatsen.

Parternas uppfattning är att tillgång till en väl och ändamålsenligt utbildad personal är en nödvändig resurs för att svensk grafisk industri skall kunna hävda sig i konkurrensen. Ökad kompetens skapar större arbetstillfredsställelse och förutsättningar för högre lön.

5. Utbildningsombud

Den lokala arbetstagarorganisationen kan utse utbildningsombud eller då omständigheterna så påkallar fler utbildningsombud bland de vid företaget anställda medarbetarna. Om utbildningsombud ej utsetts på företaget kan regionalt utbildningsombud användas avseende gymnasie- och lärlingsutbildningar.

- Utbildningsombudet och företagets utbildningsansvarige har i uppgift att i samarbete främja och följa utbildningar gällande grafiker. I samband med detta skall de verka för att medarbetare, med utgångspunkt från såväl företagets behov som medarbetarnas egna förväntningar, intresseriktningar och ambitioner ges möjligheter att utveckla sina yrkeskunskaper och färdigheter.
- Utbildningsombudet förväntas vara väl förtrogen med arbets- och utbildningsförhållandena i företaget och inom branschen.
- När utbildningsombud utsetts skall skriftlig underrättelse härom lämnas till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska meddela utbildningsombudet vilka som å företagets vägnar ansvarar för utbildningsfrågorna samt fortlöpande informera om pågående och planerade utbildningar i företaget.

- Utbildningsombudet deltar i överläggningar med arbetsgivaren och utredningar rörande utbildningsförhållandena i företaget och skall samverka med företagsledningen för att upprätthålla en nära kontakt med den lokala gymnasieskolan och YH gällande exempelvis den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.
- Utbildningsombudet skall tillsammans med arbetsgivaren verka för en systematisk och ändamålsenlig introduktion av nyanställda.
- Utbildningsombudets villkor för utförande av sitt uppdrag såväl under som utom arbetstid regleras i enlighet med Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

6. Giltighetstid och förhandlingsordning

Detta avtal, och även lokala överenskommelser som bygger på det, gäller med samma giltighets- och uppsägningstid som det mellan parterna gällande kollektivavtalet. Tvister hanteras enligt kollektivavtalets förhandlingsordning. Tvister som inte kan lösas vid centrala förhandlingar hänskjuts till en av parterna inrättad skiljenämnd, bestående av vardera två representanter för Grafiska Företagens Förbund respektive GS som gemensamt utser en opartisk ordförande.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnader för anlitage av opartisk ordförande delas lika mellan parterna. Nämndens avgörande har för parterna bindande verkan.

ÖVERENSKOMMELSE rörande arbetsorganisation och lönebildning

Inför utvecklingen av ett nytt kollektivavtal för den grafiska industrin har GA och GF funnit det vara av ett gemensamt intresse att avtalet i olika hänseenden speglar en delvis ny syn på människors roll i produktionen. Avsikten är också att vidareutveckla en samverkan, såväl lokalt som centralt, kring utformning av arbetsorganisation och arbetsuppgifter med den nämnda inriktningen.

Konkreta arbetsorganisatoriska lösningar lämpar sig inte att formuleras i centrala avtal. Istället är det ett gemensamt ansvar för de lokala parterna att i praktisk handling utveckla medarbetarnas engagemang i arbetet. Till stöd för det lokala förändringsarbetet har parterna antagit följande riktlinjer.

Det lokala arbetet skall – beroende på företagets storlek och olika förutsättningar – bl.a. kunna inriktas på:

- att öka de anställdas möjligheter att medverka i utformningen och planeringen av det egna arbetet, t.ex. genom arbetsplatsträffar,
- att sammanföra uppdelade arbetsuppgifter till hela befattningar,
- att upprätta riktlinjer för utveckling av de olika arbetsuppgifterna och befattningarna, varvid beaktas att dessa ges ett sådant innehåll att ansvar och befogenheter ingår i arbetet,
- att där så är lämpligt, utveckla en organisation som bygger på en arbetsutveckling mot lagarbete, där medarbetarna i högre grad än hittills behärskar befattningens samtliga arbetsuppgifter,
- att anlägga ett nytt synsätt på sambandet mellan lönebildning och arbetsorganisation, som syftar till att skapa god produktivitet och en för alla medarbetare rättvis och stimulerande lönesättning,
- att utgångspunkten skall vara att ”full betalning” skall kunna uppnås inom en utvidgad befattning,
- att öka de anställdas möjligheter att få ekonomisk och produktionsorienterad information samt delta i diskussioner och uppföljning av verksamheten,
- att under medverkan av alla anställda öka kvalitetsansträngningarna genom att kartlägga förekommande kvalitetsproblem i produktionen – och orsakerna till dessa – samt vidtaga erforderliga åtgärder för att uppnå den kvalitetsnivå som eftersträvas,

- att lokalt överlägga om och vidtaga åtgärder som syftar till att motverka belastningsskador,
- att lokalt avtala om former för främjande av rekrytering, yrkesutbildning och annan erforderlig utbildning knuten till medarbetarnas befattningsutveckling.

GF har inför introduktionen av nya avtalsvillkor för den grafiska industrin framhållit det som angeläget att också formulera vissa gemensamma mål- och avsiktsförklaringar i fråga om arbetets innehåll och den anställdes utvecklingsmöjligheter. De nya avtalsvillkoren skall också möjliggöra en rättvis löneutveckling.

GA instämmer i dessa strävanden. För industrin gäller det att också i en framtid med tilltagande konkurrens om arbetssökande bibehålla och stärka sin ”attraktionskraft”. Därvid får viljan och förmågan hos arbetsgivaren att lyhört och positivt anamma människors önskemål om arbetets beskaffenhet, utvecklande arbetsformer och god arbetsmiljö en allt större betydelse. Dessa önskemål måste å andra sidan också förenas med de krav som en effektiv produktion ställer. Det nya avtalet är ett uttryck för parternas gemensamma strävan att på olika sätt stärka företagets konkurrenskraft. Därmed skapas också förutsättningar för företagen att vidareutvecklas och expandera inom Sveriges gränser.

Branschens företag utgör därtill i hög grad ett underleverantörsled till handeln och tillverkningsindustrin. Detta ställer ofta höga krav på kvalitet, service och punktlighet. Därför bör arbetsformer utvecklas, där företagets affärsvillkor och produktionsvillkor blir en angelägenhet och ett ansvar för alla anställda.

I Utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK, som också gäller inom den grafiska industrin anges de övergripande målen för utvecklingen av arbetsorganisationen och arbetsförhållandena.

I arbetet att nå dessa mål är det viktigt att eftersträva utvecklande och omväxlande arbetsformer. I alltför många fall är arbetet alltför upplagt att människor är ”fastlåsta” vid vissa maskiner eller i vissa repetitiva arbetsuppgifter. Orsakerna härtill är inte endast produktionsbetingade eller hänförliga till brister i arbetsorganisation. Också traditioner, löneformer och varierande utbildningsnivåer hos individerna kan utgöra konserverande faktorer.

Mångkunnighet och vilja hos de anställda att ta på sig nya arbetsuppgifter, liksom personalrörlighet inom företaget, ökar företagets flexibilitet och beredskap för förändringar. Av gemensamt intresse för företagsledning och de anställda är att skapa förutsättningar för såväl en utveckling av arbetsuppgifterna som

en därmed sammanhängande gynnsam löneutveckling. Gränserna mellan olika avtalsområden bör inte hindra en flexibel arbetsfördelning eller arbetsorganisation eller begränsa den anställdes personliga utvecklingsmöjligheter. Det kvalificerade yrkesarbetet kommer alltmer att bestå av datorstödd produktion, övervakning av den tekniska processen och kontroll av kvaliteten men också av planering och resultatansvar.

I arbetet med befattningsutveckling utformas en befattning så att ett antal arbetsuppgifter och arbetsmoment kring en grupp maskiner eller på en avdelning, så långt möjligt, sammanförs. Målsättningen är att alla medarbetare inom en befattning, vid behov efter utbildning, skall kunna utföra samtliga arbetsuppgifter inom befattningen. De arbetsuppgifter som avgränsats att utföras av en person utgör därvid en befattning.

Stockholm den 21 januari 1991

Grafiska Arbetsgivareförbundet

Per Elander
Claes Nisell
Lars Josefsson

Grafiska Fackförbundet

Valter Carlsson
Malte Eriksson
Lars Holmberg

AVTAL OM ÅTGÄRDER MOT BELASTNINGSSKADOR

Belastningsskador inom den grafiska industrin har alltså en betydande omfattning. De utgör också en frekvent sjukfrånvaroorledning.

Belastningsskadorna har flera orsaker. Samtidigt som många tunga och ansträngande arbetsuppgifter kunnat elimineras genom tekniska och ergonomiska åtgärder har till synes lättare högrepetitiva arbeten visat sig medföra nya problem. Ensidiga och statiska arbetsställningar medför större risker för belastningsskador än som tidigare varit känt. För att klara dessa problem krävs ofta lösningar med inslag av arbetsorganisatoriska åtgärder.

Enkla och monotona arbeten är för övrigt ofta förenade med hög personalomsättning och frånvaro. Insatserna bör sålunda också få allmänt positiva effekter i dessa hänseenden.

Mot denna bakgrund överenskommer GA och GF följande:

a) Undersökning/kartläggning

De lokala parterna skall där så erfordras undersöka/kartlägga riskerna för belastningsskador enligt ovan. Undersökningen genomförs i skyddskommittén om inte annat överenskommes. Undersökningen kan genomföras med hjälp från företagshälsovården.

b) Åtgärder

Efter undersökning och erforderliga arbetsmiljöbedömningar skall de lokala parterna inom ramen för gällande regler och samverkansformer överlägga om erforderliga åtgärder mot förekommande risker för belastningsskador.

Med utgångspunkt från förutsättningarna vid varje företag skall i första hand följande utvecklingsprinciper, enskilt eller i kombination, vara vägledande.

- Överväg om problemen kan elimineras genom mekanisering/ automatisering eller tekniska och ergonomiska hjälpmedel i övrigt.
- Pröva om högrepetitiva arbetsuppgifter för att öka arbetsinnehållet kan tillföras nya arbetsmoment.
- Bedöm om arbetsväxling mellan olika typer av arbetsuppgifter t.ex. i en grupporganisation kan minska ensidiga muskelbelastningar och öka arbetsinnehållet.

Parterna skall beakta utvecklingsavtalets intentioner om ny arbetsorganisation och teknisk utveckling.

c) Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller kollektivavtalets förhandlingsordning (§ 21). Under lokal eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Grafiska branschens råd för utvecklingsfrågor (GRU) för att inhämta rekommendation till lösning av frågan.

d) Giltighetstid

Detta avtal gäller med samma giltighets- och uppsägningstid som det mellan parterna gällande kollektivavtalet.

Stockholm den 21 januari 1991

Grafiska Arbetsgivareförbundet

Per Elander

Claes Nisell

Lars Josefsson

Grafiska Fackförbundet

Valter Carlsson

Malte Eriksson

Lars Holmberg

ÖVERENSKOMMELSE angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter

§ 1 UPPBÖRD AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER

Arbetsgivaren skall medverka vid uppbörd av ordinarie fackföreningsavgifter för medlemmar i Grafiska Fackförbundet. Avdrag för fackföreningsavgift sker för de arbetstagare som lämnat skriftlig fullmakt därtill. Skyldighet att lämna fullmakt skall emellertid anses fullgjord vid företag där redan före denna överenskommelses ikraftträdande företaget svarar för uppbörden. För nyanställda skall dock fullmakt alltid lämnas.

Anmärkning

Med uttrycket "ordinarie fackföreningsavgifter" avses ej exempelvis extra uttaxering eller förhöjda avgifter.

§ 2 AVDRAG OCH INBETALNING

Arbetsgivaren skall i samband med löneutbetalning (ej dellön eller förskott) göra avdrag med av Grafiska Fackförbundet fastställd avgift. Avdrag görs endast om efter verkställda avdrag återstående lönedel (nettolön) minst motsvarar fullt avdrag.

Den totalsumma som avdragits vid avlöningstillfället inbetalas senast den 15:e i efterföljande månad till Grafiska Fackförbundet enligt särskilda anvisningar.

Anmärkningar

- a) Beräkningsunderlaget som skall ingå som grund för avgift skall innehålla startanmälan, som görs på blankett som Grafiska Fackförbundet tillhandahåller, sker en gång.

Komponenter som skall ingå är:

- Ordinarie månadslön
- Ob och PST
- Fasta tillägg (såsom förmanstillägg, systemansvarstillägg)

Komponenter som inte skall ingå är: övertid, bonuslön, gratifikationer, kostnadsersättningar och andra förmåner (såsom lunchkuponger, bilförmåner).

När inkomsten första gången är anmäld i den s.k. startanmälan, redovisar Grafiska Fackförbundet med en avgiftslista, vilken avgift som skall dras.

- b) Avdrag för fackföreningsavgiften görs efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.
- c) Avdraget belopp skall anges i lönespecifikationen.
- d) Arbetsgivarens ekonomiska ansvar begränsas till redovisning av de avgifter som dragits enligt denna överenskommelse. Eventuella tvister eller oklarheter rörande avgiftens storlek är en angelägenhet mellan Grafiska Fackförbundet och dess medlemmar.

§ 3 ARBETSGIVARENS UPPGIFTSSKYLDIGHETER

Arbetsgivaren skall, när en anställning upphör eller när en arbetstagarare återkallar sin fullmakt, ange detta i den ordinarie redovisningen.

Dessutom har arbetsgivaren att till arbetstagarparten lämna uppgifter enligt följande:

Ny månadsinkomst, som kan föranleda ändringar i beräkningsunderlaget, skall anmälas på avvikelserapport i följande fall

- 1) Vid lönerevision.
- 2) Vid annan varaktig förändring av den sammanlagda månadsinkomsten (enligt § 2 mom a).

Avvikelserapporteringen sker antingen på lista som Grafiska Fackförbundet tillhandahåller eller på lista anpassad efter företagets lönesystem.

Som redovisningsperiod för uppgifter enligt ovan skall arbetsgivaren tillämpa kalendermånad. Uppgifterna skall vara arbetstagarparten tillhanda senast den 15:e i månaden efter redovisningsperiodens slut.

Rapporten skall insändas även då för månaden ingen avvikelse föreligger.

Anmärkningar

- a) De uppgifter om personalen som arbetsgivaren lämnar för uppbörd av fackföreningsavgifterna får ej användas för annat ändamål än för kontroll av inbetalda avgifter.
- b) Arbetstagarparten skall tillhandahålla erforderligt redovisningsmaterial såsom fullmaktsblanketter, redovisningslistor för period om en kalendermånad (förtryckta med uppgifter rörande arbetsplatsen samt namn och personnummer).
- c) Arbetsgivare, som anlitar bank eller annan betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på denna överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse.
- d) Arbetsgivare, som avser att ändra redovisningsmetod (ex vis övergång till dataredovisning), skall skriftligen underrätta arbetstagarparten härom snarast eller senast en månad dessförinnan.
- e) Om redovisning av avgifter sker via magnetband eller diskett, skall detta göras enligt av arbetstagarparten fastställd layout.

§ 4 ARBETSTAGARPARTENS UPPGIFTSSKYLDIGHET

Det åligger den lokala arbetstagarparten att före den 1 december varje år skriftligen underrätta arbetsgivaren om förändringar av avgifternas storlek som skall tillämpas påföljande år. Om underrättelse ej lämnas, tillämpas även under det kommande året det under närmast föregående år gällande avgifterna.

Anmärkning

Det åligger arbetstagarparten att en gång per år vid lämplig tidpunkt som parterna överenskommer, underrätta arbetsgivaren om förändring av avgifternas storlek.

§ 5 NYA MEDLEMSFÖRETAG

För företag som erhåller medlemskap i Grafiska Företagens Förbund skall – med i § 1 angivet undantag – uppbördssystemet börja tillämpas fr.o.m. den avlöningsperiod som börjar närmast efter en månad efter det att fullmakterna inlämnats till företaget såvida icke uppbördssystemet redan tidigare tillämpats vid företaget.

§ 6 GILTIGHETSTID

Denna överenskommelse gäller fr.o.m. 1997 och i fortsättningen med samma giltighetstid och uppsägningstid som mellan parterna gällande kollektivavtal.

Stockholm den 27 september 1996

Grafiska Företagens Förbund

Sverker Erlandson

Grafiska Fackförbundet

Lars Holmberg

Utdrag ur **ÖVERENSKOMMELSEN 1991-01-21** mellan Grafiska Arbetsgivareförbundet (GA) och Grafiska Fackförbundet (GF) om nya kollektivavtal för Grafiska Civilföretag

4. Anteckningar till förhandlingsprotokollet

4.1 Nya ob-tillägg/skifttillägg

Genom att anta denna överenskommelse har parterna enats om att i kollektivavtalet för Grafiska Civilföretag införa regler om fasta tillägg vid skiftarbete och vid arbete på s.k. obekväm tid (ob-tillägg).

I de fall tillämpningen av de nya tilläggen medför inkomstbortfall för den enskilde medarbetaren skall detta regleras enligt de ”Övergångsbestämmelser”, som framgår av bilaga 6 till avtalsöverenskommelsen.

Om med parternas godkännande lokal överenskommelse rörande ob- tillägg/skifttillägg tidigare träffats och dessa tillägg understiger de nya avtalens ob-tillägg, får de nya avtalsbestämmelserna ej tas till intäkt för att omreglera de lokala överenskommelserna rörande ersättningen för arbete under obekväm tid.

4.2 Avvikelser från arbetstidslagen

Parterna har i utformningen av de nya arbetstidsbestämmelserna framhållit betydelsen av att anpassa arbetstidens förläggning efter de lokala förutsättningarna. Därför har i kollektivavtalet införts bestämmelser om rätt för de lokala parterna att träffa lokala kollektivavtal om avsteg från Arbetstidslagen i följande hänseenden:

1. I fråga om kompensationsledighet och återföring av tid till tillgängligt övertidsutrymme (arbetstidslagen 7 §, 2 st).
2. Rätt att förlägga arbetstid på natten (arbetstidslagen 13 §).
3. Avvikelse i vissa fall från regeln om veckovila (arbetstidslagen 14 §).

4.3 Avtalsbestämmelser från 1989 års kollektivavtal för grafisk industri

a) Uppsägningstid

I bestämmelsen om uppsägningstid, § 18 mom 1 i det nya kollektivavtalet, har den tidigare hänvisningen till anställningsskyddslagen strukits.

Bestämmelsen, som har samma innehåll som motsvarande lagbestämmelse, har därmed inte blivit kollektivavtalsinnehåll.

b) Arbetets ledning, föreningsrätt

I hittillsvarande kollektivavtal har i § 8 a) intagits bestämmelser om arbetsgivarens arbetsledningsrätt och rätt att anställa medarbetare oavsett om dessa är organiserade eller ej. Bestämmelsen, som omformulerats och intagits i § 19 i det nya kollektivavtalet, har inte ändrats till sitt materiella innehåll.

Bestämmelserna om föreningsrätt – hittills i § 8 b) i kollektivavtalet – har följande oförändrade lydelse:

Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkta. Arbetsgivares begäran, att arbetsledare såsom verkmästare, faktorer och förmän med års- eller månadslön icke får tillhöra medarbetarnas organisation, må ej betraktas som angrepp på föreningsrätten. Med arbetsledare förstås den, som är anställd att som arbetsgivares ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utföres av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis deltar.

Arbetande förmän som regelbundet deltar i produktion omfattas av detta avtal.

Här intagna bestämmelser angående föreningsrätt utgör alljämt oförändrat kollektivavtalsinnehåll mellan parterna som enats om att inta dem i detta förhandlingsprotokoll.

c) Beklädnadsförmåner

Bestämmelserna i § 25 i hittills gällande kollektivavtal om beklädnadsförmåner har utgått ur det nya avtalet. Parterna uttalade att detta inte skulle medföra försämringar för individer som hittills omfattats av beklädnadsförmåner.

4.4 Modernisering av branschens lönesystem

a) Omorientering rörande lönebildningen

I det nya avtalet har löneformen månadslön angivits som normal betalningsform, om de lokala parterna inte bedömer att annan löneform framstår som lämpligare för arbetsplatsen. Parterna har enats om att ersätta de i kollektivavtalet hittills anvisade, traditionella reglerna om lönesättning samt yrkes- och lönegruppering med mindre detaljerade regler. En omorientering i fråga om lönebildningsprinciperna är motiverad av flera skäl. Den tekniska och strukturella utvecklingen inom branschen, liksom strävandena i fråga om arbetsorganisation och kompetensutveckling, har medverkat till och påskyndat ett ändrat synsätt. En tillkommande omständighet är, att det hittillsvarande avtalets lönesättningsregler framstår som främmande eller föråldrade för individer som verkar i nya företag inom tryckmediaområdet.

I nu föreliggande, moderniserade kollektivavtal för branschen är det naturligt att, till stöd för den lokala utformningen av lönesystem, dels ange vissa riktlinjer och principer för lönesättningen och dels reglera sådana grundläggande lönefrågor av teknisk/kollektivavtalsrättslig art som av tradition bör finnas i ett centralt kollektivavtal.

Nuvarande lokala löneformer och lönesystem gäller intill dess de lokala parterna kommer överens om att ersätta dem med något annat. Därför ingår ”det gamla” avtalets lönedifferentieringsregler – hittills uttryckta i § 15 (Allmänna lönebestämmelser), INL-riktlinjerna och månadslönebilagans punkt 2 – alltså i det nya avtalet. Dessa principer erbjuder också i fortsättningen ett stöd för det lokala lönesättningsarbetet.

b) Löneutveckling och arbetsorganisation

I det särskilda avtalet om samverkan kring arbetsorganisation utgör de lokala parternas ansvar för ”att i praktisk handling överenskomma om utformning av arbetsorganisationen” ett väsentligt inslag. Det är därvid naturligt att i ett sammanhang ta ställning till såväl arbetsorganisation som utformning av lönesystemet. Olika utvecklingsmöjligheter bör öppnas för individen, möjligheter som i sin tur återspeglas i en lönestruktur där intresset för utbildning och viljan att utvecklas i arbetet stimuleras. Arbetsinsatser utöver det vanliga skall kunna premieras med högre lön.

Rekrytering av ungdomar till yrket underlättas också av ett lönesystem och en befattningsutveckling, som leder till mera omväxlande eller kvalificerade uppgifter.

ARBETSMILJÖAVTAL

Grafiska Företagens Förbund, GS-facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Ledarna, Unionen och Sveriges Ingenjörer 1993, Reviderat 2002 och 2010

ARBETSMILJÖ OCH FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

AVTAL OM RIKTLINJER FÖR DEN GRAFISKA BRANSCHEN

BAKGRUND

Mellan parterna träffades 1993 ett arbetsmiljöavtal. Detta avtal reviderades 2002 efter ett partsgemensamt arbete. Under 2009 och 2010 har parterna på nytt i en arbetsgrupp reviderat avtalet och då tagit hänsyn till den utveckling som har skett.

ALLMÄNT

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i företagets verksamhet. Arbetet med att öka säkerhet och välbefinnande i företagen ska ske på ett sådant sätt att det leder till sunda och säkra arbetsförhållanden för att skydda liv och hälsa och därmed också till minskad frånvaro, ökad produktivitet, ökad kvalitet och ökad lönsamhet.

Att arbetsmiljöarbetet i företagen bör inordnas i företagets ordinarie verksamhet framgår av arbetsmiljölagen där också arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön kraftigt markeras. Lagstiftningen innebär bl.a. skyldigheter för arbetsgivaren att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i företaget genom systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöarbetet måste inriktas och utformas med hänsyn till den enskilda arbetsplatsens särskilda behov. Vid sidan av skade- och ohälsospekterna måste hänsyn även tas till bl.a. produktion, teknik och sysselsättning.

Arbetsgivaren har totalansvaret för företagets verksamhet, inklusive arbetsmiljöarbetet. För att kunna planera och leda arbetsmiljöarbetet måste arbetsgivaren eller dennes representant besitta erforderlig och nödvändig kompetens i arbetsmiljöfrågor. Arbetsgivaren ska i det lokala miljöarbetet samverka med skyddsombud, skyddskommitté där sådan finns och lokala fackliga organisationer.

Aktiva och kunniga medarbetares engagemang och kunskap måste tas tillvara

för att ett bra resultat ska uppnås. Möjlighet till ökat ansvar och utveckling i det egna arbetet är därvid viktiga inslag.

Arbetsorganisatoriska åtgärder i kombination med insatser i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön ger ofta effektiv produktion och bra miljö.

Företagshälsovård

Av arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön följer också att arbetsgivaren som ansvarig huvudman bör utnyttja företagshälsovård eller annan sakkunskap vid fullgörandet av sina skyldigheter.

Företagshälsovården utgör en nödvändig och självklar resurs för företagen och dess anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer.

Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstigare och försäkringskassa.

Behoven av företagshälsovård skiftar mellan olika företag. Detta gäller såväl behovens omfattning som inriktning. Det är därför viktigt att företagen och deras anställda har tillgång till företagshälsovård som är anpassad till behoven i varje företag. Utformningen av företagshälsovården behöver också ske med stor flexibilitet för att tillgodose olika krav och behov. Det är därför naturligt att företagen kan välja olika organisationsformer för företagshälsovården. För vissa företag kan det vara lämpligast att vara ansluten till en gemensam central, för andra att köpa tjänster från utomstående producenter eller – vid större företag – utnyttja egen expertis. Samarbete inom branschen mellan företag som ligger nära varandra geografiskt bör också övervägas.

RIKTLINJER

Med beaktande av de värderingar som här redovisats har Grafiska Företagens Förbund å ena sidan samt GS-facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS), Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer å den andra fastställt följande riktlinjer för arbetsmiljöarbete och företagshälsovård inom den grafiska branschen.

Målsättning

- Parterna ska verka för en god arbetsmiljö och en bra företagshälsovård till nytta för branschens företag och anställda.
- För att samordna branschens åtgärder när det gäller arbetsmiljö och företagshälsovård har parterna bildat branschens miljökommitté – Grafiska Miljörådet (GMR). Rådets uppgift är att uppmärksamma väsentliga arbetsmiljöfrågor samt verka för att uppkommande problem på miljöområdet löses.
- Parterna ska verka för att prioritera åtgärder mot belastningsskador och psykisk ohälsa.
- En god arbetsmiljö förutsätter att miljöaspekterna beaktas i arbetsorganisationen på företagen.

Lokala lösningar

Den grafiska branschen består av ett mycket stort antal företag av varierande storlek. Tekniknivåer och arbetsmiljöförhållanden i produktion och inom administration varierar kraftigt.

Parterna är därför eniga om att det enskilda företags och dess medarbetares behov av åtgärder måste vara styrande för i vilka former arbetsmiljöarbetet bedrivs. De lokala parterna har därvid att beakta de regler om lokalt arbetsmiljöarbete som finns i arbetsmiljölagstiftningen.

Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv ska bedriva förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabilitering.

Helhetsperspektivet på arbetsmiljön omfattar ett med produktionen och administrationen integrerat arbetsmiljöarbete som, förutom fysiska och psykiska aspekter, även omfattar insatser vilka främjar arbetets uppläggning och organisation samt välbefinnande och trivsel för de anställda.

Företagshälsovårdens uppgifter är bl.a. att som rådgivande expertfunktion till företaget och de anställda:

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget.
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning.

- bidra med expertkunskap inom hela arbetsmiljöområdet på individ-, grupp- och organisationsnivå. Behovet av stöd från FHV formuleras med utgångspunkt i företagets behov, policys och målsättningar.
- ge råd och medverka till ändamålsenliga, sunda och säkra arbetsförhållanden i samband med större förändringar i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede.

Parterna anser att en aktiv och kompetent företagshälsovård med för ändamålet väl utbildad personal är ett gott stöd för ett företags arbetsmiljöarbete. Parterna rekommenderar att företagen använder av Försäkringskassan godkänd företagshälsovård. Därigenom ges möjlighet till statlig medfinansiering

Målsättningen är att rehabilitera sjuka anställda så att de kan återgå i arbete. Detta är viktigt både för företag och för den enskilde. Ändamålsenlig rehabilitering förutsätter engagemang och vilja hos alla berörda parter. Parterna har ansvar för att detta synsätt vinner gehör hos företagen.

Utbildning och information

Utbildning i arbetsmiljöfrågor är viktigt för att uppnå ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Utbildning ska ges till personer i arbetsledande ställning, andra befattningshavare som har beslutsfunktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, representanter för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor samt till övriga anställda i mån av behov. Arbetsgivaren och de anställda ska samverka lokalt för att arbetsmiljöansvariga och skyddsombud får den utbildning som uppdraget kräver och för att kartlägga utbildningsbehovet bland övriga anställda.

Utbildning kan ske i olika former. Lokal och verklighetsnära utbildning bör eftersträvas. Partsgemensamt framtaget utbildningsmaterial bör i första hand användas. Utbildningen kan med fördel uppdelas i ett grundavsnitt om 24 timmar. Dessutom kan eventuella branschriktade tilläggsavsnitt tillkomma beroende på verksamhet. Grundavsnittet kan ges vid ett sammanhängande tillfälle eller uppdelat på ett antal träffar. Det bör eftersträvas att deltagare från samtliga personalkategorier vid det enskilda företaget liksom medarbetare med beslutsfunktioner bereds möjlighet att närvara vid samma utbildningstillfälle.

Rätt till ledighet och betalning regleras i arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen och studieledighetslagen. Arbetsgivaren svarar för skäliga kostnader.

Arbetsgivaren ska se till att berörd personal är väl informerad om de hälsorisker som företagets riskbedömning har visat på arbetsplatsen. Härvid ska särskilt uppmärksammas nyanställdas behov av information. Även anställda som

erhåller nya arbetsuppgifter ska uppmärksammas när det gäller information om hälsorisker. Personal som ansvarar för inköp till och planering av verksamheten ska informeras.

Lokalt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen huvudansvaret för att arbetsmiljön och arbetsmiljöfrågorna handläggs i linjeorganisationen av ansvariga chefer. Arbetet med arbetsmiljön – och som en del därav företagshälsovården – sker i samverkan mellan arbetsgivaren, de anställda och deras lokala fackliga organisationer.

Utformning och inriktning av arbetsmiljöarbetet ska ske enligt regler om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och preciseras i de enskilda företagen genom riktlinjer, fastställda efter vederbörliga överläggningar i skyddsorganisationen, där sådan finns. Frågor rörande arbetsmiljön och därmed sammanhängande hälsorisker ska ingå som en naturlig del i den löpande verksamheten.

Arbetsrelaterad stress

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

Centralt arbetsmiljöarbete

Parterna är överens om att noga följa tillämpningen av dessa riktlinjer och utvecklingen av arbetsmiljöfrågorna inom branschen. Detta är en viktig uppgift för Grafiska Miljörådet. Det är av gemensamt intresse att söka lösa uppkomna frågor i samförstånd.

Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av dessa riktlinjer eller med anledning därav fattade beslut eller träffade lokala överenskommelser avgöres genom lokala förhandlingar mellan berörda parter. Kan tvisten inte lösas lokalt kan frågan hänskjutas till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling ska i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Skiljenämnd

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd för tillämpning av dessa riktlinjer och med anledning därav gällande lokala bestämmelser. Nämnden ska bestå av två ledamöter från Grafiska Företagens Förbund och två ledamöter sammanlagt från GS, Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer.

De av parterna utsedda representanterna – om fall anmäls för nämndens avgörande – gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet.

Nämnden ska – med för berörda parter bindande verkan – avgöra sådana tvister som enligt denna förhandlingsordning ej kan lösas vid centrala förhandlingar.

Begäran om nämndens avgörande ska framställas hos motparten inom tre veckor från den centrala förhandlingens avslutande. Nämndens ledamöter har därefter att gemensamt utse opartisk ordförande snarast möjligt. Denna ska i samråd med nämndens ledamöter bestämma om tvistens fortsatta handläggning med sikte på att skyndsamt uppnå en slutlig lösning. Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnader för anlitande av opartisk ordförande delas lika av arbetsgivarsidan och arbetstagsidan. För arbetstagsidan gäller att fördelningen av kostnaderna mellan GS, Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer är beroende av vilken organisation som har hänskjutit frågan till nämnden.

Giltighetstid

Dessa riktlinjer gäller tills vidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Motsvarande ska gälla för lokala avtal som träffats med anledning av dessa riktlinjer.

§ 1 Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagar-
na har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt Infomediaavtalet § 18 mom 2 istället för inhyrning.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

§ 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan. Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av en ledamot från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarsidan rätt att utse en ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Högsta domstolen eller Svea hovrätt.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i § 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

ÖVERENSKOMMELSE 2023-04-01 – 2025-03-31

Grafiska Företagens Förbund och GS - facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS) om kollektivavtal för grafiska infomediaföretag

1. Prolongering

Grafiska Företagen Förbund och GS enas om att för tiden den 1 april 2023 – 31 mars 2025 prolongera de mellan parterna gällande kollektivavtalet, med de ändringar och tillägg som framgår nedan.

2. Löneförändringar

2.1 Löneförändringar

Överenskommelse om löneförändringar framgår av bilaga benämnd **Infomediaavtalet bilaga 1, Visbybilagan bilaga 2.**

3. Avsättning till delpension

Parterna är överens om att till systemet för delpension avsätta ytterligare 0,3 procent från och med den 1 april 2024.

4. Anteckningar till förhandlingsprotokollet

4.1 Parterna är överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp – Översyn och modernisering av Infomediaavtalet samt Visbybilagan.

4.2 Facklig introduktion

Tillsvidareanställd medarbetare har som nyanställd rätt att på betald tid under högst en timme delta i Grafiska Personalklubben (GPK) vid företaget anordnad information om den lokala fackliga verksamheten. GPK äger rätt att hålla sådan information två gånger per kalenderår, om ej lokal överenskommelse träffas om annat.

4.3 Utbildning av fackliga ledamöter i bolagsstyrelser

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att de fackliga ledamöterna i bolagets styrelse ges lämplig utbildning för sitt uppdrag och bör i förekommande fall samråda om behovet. Arbetsgivaren bekostar i normalfallet sådan utbildning.

Stockholm den 5 april 2023

Grafiska Företagens Förbund

Eva Glückman

Anna Freij

Christina Villa

**GS – facket för skogs-, trä- och
grafisk bransch**

André Lindström

Bilagorna som det refereras till är bilagor till överenskommelsen, inte bilagor till kollektivavtalet.

LÖNEFÖRÄNDRINGAR 2023- 2025

1. Lönehöjningar fr.o.m. den 1 april 2023

Lokala lönesystem

De centrala parterna anser att de lokala parterna ska skapa en bra process kring lönesättningen samt formulera bra lokala löneavtal. Löne-modellen ska bestämmas i företaget med utgångspunkt i företagets och medarbetarnas förutsättningar. Riksavtalet och dess lönesättningsprinciper utgör grunden och ramverket för en bra diskussion om hur de lokala parterna ska jobba med lön.

I de företag där de lokala parterna har kommit överens om ett lönesystem gäller alternativ 1. Saknas lokalt lönesystem gäller alternativ 2.

Lokalt lönebildningsutrymme alternativ 1

Ett utrymme om 4,1 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 1 226 kr per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning. För deltidsanställda nedräknas beloppet i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Detta utrymme fördelas enligt gällande lokalt lönesystem. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 490 kronor, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet enligt föregående stycke.

Efter avslutade förhandlingar ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

Vid första tillfället efter nytt riksavtal ska, om lokala parter inte enas om annat, den lokala löneförhandlingen vara avslutad senast tre månader från datum för lönerevision. Lönen utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Då flerårigt riksavtal tecknats ska, om de lokala parterna inte enas om annat, den lokala löneförhandlingen vara avslutad senast en månad från datum för lönerevision år två och därefter. Lönen utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Central förhandling

Om lokal enighet inte kan uppnås, kan endera parten påkalla central förhandling senast fyra veckor efter att lokal förhandling avslutats. Om inte central förhandling begärs ska lönen utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Avslutas central förhandling i oenighet ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 490 kr medan resterande utrymme ska fördelas enligt gällande lönesystem på företaget. Lönen ska utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Efter avslutade förhandlingar ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

Lokalt lönebildningsutrymme alternativ 2

Lokal förhandling

Ett utrymme om 4,1 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 1 226 kronor per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning. För deltidsanställda nedräknas beloppet i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Detta utrymme fördelas genom lokal överenskommelse enligt de lönesättningsprinciper som framgår av § 7 mom. 1 i Infomediamavtalet.

Därvid ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 613 kronor, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet enligt föregående stycke.

Vid första tillfället efter nytt riksavtal ska, om lokala parter inte enas om annat, den lokala löneförhandlingen vara avslutad senast tre månader från datum för lönerevision. Lönen utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Då flerårigt riksavtal tecknats ska, om de lokala parterna inte enas om annat, den lokala löneförhandlingen vara avslutad senast en månad från datum för lönerevision år två och därefter. Lönen utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Central förhandling

Om lokal enighet inte kan uppnås, kan endera parten påkalla central förhandling senast fyra veckor efter att lokal förhandling avslutats.

Avslutas central förhandling i oenighet ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 858 kronor medan resterande utrymme ska fördelas enligt ovan angivna principer. Lönen ska utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Efter avslutade förhandlingar ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

2. Lönehöjningar fr.o.m. den 1 april 2024

Lokala lönesystem

De centrala parterna anser att de lokala parterna ska skapa en bra process kring lönesättningen samt formulera bra lokala löneavtal. Lönesystemen ska bestämmas i företaget med utgångspunkt i företagets och medarbetarnas förutsättningar. Riksavtalet och dess lönesättningsprinciper utgör grunden och ramverket för en bra diskussion om hur de lokala parterna ska jobba med lön.

I de företag där de lokala parterna har kommit överens om ett lönesystem gäller alternativ 1. Saknas lokalt lönesystem gäller alternativ 2.

Lokalt lönebildningsutrymme alternativ 1

Ett utrymme om 3 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 957 kr per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning. För deltidsanställda nedräknas beloppet i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Detta utrymme fördelas enligt gällande lokalt lönesystem. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 383 kronor, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet enligt föregående stycke.

Efter avslutade förhandlingar ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

Vid första tillfället efter nytt riksavtal ska, om lokala parter inte enas om annat, den lokala löneförhandlingen vara avslutad senast tre månader från datum för lönerrevision. Lönen utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Då flerårigt riksavtal tecknats ska, om de lokala parterna inte enas om annat, den lokala löneförhandlingen vara avslutad senast en månad från datum för lönerrevision år två och därefter. Lönen utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Central förhandling

Om lokal enighet inte kan uppnås, kan endera parten påkalla central förhandling senast fyra veckor efter att lokal förhandling avslutats. Om inte central förhandling begärs ska lönen utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Avslutas central förhandling i oenighet ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 383 kronor medan resterande utrymme ska fördelas enligt gällande lönesystem på företaget. Lönen ska utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Efter avslutade förhandlingar ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

Lokalt lönebildningsutrymme alternativ 2

Lokal förhandling

Ett utrymme om 3 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 957 kronor per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning. För deltidsanställda nedräknas beloppet i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Detta utrymme fördelas genom lokal överenskommelse enligt de lönesättningsprinciper som framgår av § 7 mom. 1 i Infomediaavtalet.

Därvid ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 479 kronor, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet enligt föregående stycke.

Vid första tillfället efter nytt riksavtal ska, om lokala parter inte enas om annat, den lokala löneförhandlingen vara avslutad senast tre månader från datum för lönerevision. Lönen utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Då flerårigt riksavtal tecknats ska, om de lokala parterna inte enas om annat, den lokala löneförhandlingen vara avslutad senast en månad från datum för lönerevision år två och därefter. Lönen utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Central förhandling

Om lokal enighet inte kan uppnås, kan endera parten påkalla central förhandling senast fyra veckor efter att lokal förhandling avslutats.

Avslutas central förhandling i oenighet ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 670 kronor medan resterande utrymme ska fördelas enligt ovan angivna principer. Lönen ska utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Efter avslutade förhandlingar ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

3. För de parter som inte omfattas av lönerådet gäller att hela löneutrymmet skall fördelas generellt om parterna inte kan enas om en lokal fördelning.
4. **Avdrag från potten**
Innan potten fördelas skall avräkning göras för den kostnad företaget kan få till följd av att avtalets minimilöner höjts. Sådan kostnad uppkommer vid företag, som har vuxna medarbetare med lön understigande de nya avtalslönerna.
5. **Lönehöjningar för minderåriga**
Minderåriga (ej fyllda 18 år) erhåller vid lönehöjningstillfället enligt ovan en höjning av sina löner med det belopp som motsvarar den lokalt utgående generella lönehöjningen.
6. **Befattningsförändring**
Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt skall ge utslag i den individuella lönesättningen. Om utvecklingen medför befördran - eller annan markant befattningsförändring - som motiverar tillägg till lönen, skall sådant tillägg inte tas ur den allmänna potten.
7. **Förhandlingar**
Om lokal enighet inte kan uppnås rörande fördelning av utrymme eller avräkning från sådant utrymme, har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Kvarstår tvisten efter den centrala förhandlingen kan, om endera parten så begär, principfrågorna i anslutning till tvisten föras till det partsgemensamma lönerådet för behandling.
8. **Medarbetare som slutat sin anställning**
Medarbetare vars anställning upphört före dagen för utbetalningen av lönehöjningarna vid företaget, skall tillställas beloppen ifall arbetsgivaren har kännedom om medarbetarens adress. Har denne inte en månad efter dagen för utbetalningen av lönehöjningarna anmält sin fordran och postadress, har han förlorat rätten till beloppet.

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 nämnda 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 Infomediaavtalet, GS ska avräkning göras med 0,06 respektive 0,05 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 och betalas retroaktivt från den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022.

Rätt till deltid

Arbetare har rätt att från 60 års ålder gå ner i arbetstid för att möjliggöra delpension. Arbetare som vill utnyttja rätten skall ansöka senast 6 månader innan deltiden skall träda i kraft. Arbetsgivaren och arbetaren skall därefter samråda med varandra om vilka möjligheterna är att bevilja ansökan. Samrådet skall utgå ifrån att ansökan avser 50 procent nedgång i arbetstid för arbetaren. Arbetsgivaren kan avslå eller skjuta upp ansökan om ett beviljande skulle medföra störning för verksamheten. Arbetsgivare som avser fatta sådant beslut skall underrätta den fackliga organisationen om detta varvid den har rätt att begära förhandling enligt gällande förhandlingsordning.

AVTAL OM YRKESINTRODUKTION

Följande avtal gäller mellan Grafiska Företagens Förbund och GS facket för skogs-, trä och grafisk bransch.

§ 1 Avtalets syfte

Arbete inom industrin ställer idag högre krav på teoretisk utbildning och kvalificerad yrkeserfarenhet än tidigare. Samtidigt står industrin inför en generationsväxling som förstärker behovet av nya medarbetare. Rekryteringsfrämjande åtgärder är därför av väsentlig betydelse för att säkra industrins långsiktiga kompetensförsörjningsbehov. För att underlätta för personer som vill arbeta inom industrin har parterna enats om att införa en introduktionsperiod kallad yrkesintroduktion.

Yrkesintroduktionsavtalets syfte är att stimulera grafisk bransch att erbjuda särskilda yrkesintroduktionsanställningar för att underlätta för företagen att rekrytera och för att få nya medarbetare att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

§ 2 Tillämpningsområdet

Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till personer som saknar relevant yrkeserfarenhet.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för personer som genomgått grafisk eller annan industriinriktad yrkesutbildning på gymnasienivå. Det kan även komma ifråga för personer som av olika skäl saknar gymnasieutbildning vid motsvarande utbildningar, eller personer som genomgått annan typ av gymnasial utbildning.

§ 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en tidsbegränsad anställning enligt Infomediaavtalet inklusive Visbybilagan med särskild reglering enligt följande.

Med stöd av överenskommelse med lokal facklig organisation kan anställningsavtal om yrkesintroduktion ingås mellan arbetsgivare och anställd. Yrkesintroduktion kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning eller anställda med krav på högre sysselsättningsgrad. Parterna är således överens om att yrkesintroduktionsanställning inte utgör brott mot företrädesrätten.

Varje yrkesintroduktionsanställning ska förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan ifråga om arbetsuppgifter samt utbildnings- och introduktionsinsatser.

Anmärkning

De centrala parterna genom Grafiska Yrkesnämnden tillhandahåller riktlinjer avseende handledning och individuella utvecklingsplaner, vilka kan fungera som stöd för de lokala parterna. De lokala parterna kan träffa överenskommelser om yrkesintroduktionsanställning oaktat dessa riktlinjer.

En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid. Anställningstiden får uppgå till 12 månader. Om det är särskilt motiverat utifrån avtalets syfte kan, efter lokal överenskommelse, förlängning ske med högst 12 månader.

En yrkesintroduktionsanställning övergår som regel i en tillsvidareanställning vid anställningens utgång såvida inte arbetsgivaren eller arbetstagen vidtar åtgärder för att avbryta den inledda anställningen.

Yrkesintroduktionen är uppsägningsbar från arbetsgivaren och den anställde med en månads uppsägningstid. De yrkesintroduktionsanställda utgör vid uppsägning på grund av arbetsbrist en egen turordningskrets.

Vill den anställde eller arbetsgivaren att yrkesintroduktionsanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning på sedvanliga villkor inom avtalsområdet, ska besked om detta lämnas senast en månad innan den överenskomna tiden löper ut.

§ 4 Lön

Lönen utgör 75 procent av lönen för kategorin ”Från 18 års ålder + två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning” jämlikt Infomediaavtalet § 7 Mom. 3.

§ 5 Övrigt

I de fall yrkesintroduktionen inte leder till fortsatt anställning vid företaget ska tjänstgöringsintyg utfärdas som innefattar uppgift om anställningstiden och de arbetsuppgifter som den yrkesintroduktionsanställda har utfört. Intyget ska också innefatta vitsord om inte den yrkesintroduktionsanställda särskilt undanber sig det.

Centrala förbundsparter ska i förekommande fall genom råd och förhandling se till att fel vid tillämpningen rättas till och att avtalets syften fullföljs.

Anmärkning

Om råd och förhandling enligt ovan inte kan lösa tvistefrågan gäller förhandlingsordningen mellan parterna.

§ 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Vid en uppsägning från någon av parterna kommer träffade lokala överenskommelser om tidsbegränsad anställning om yrkesintroduktion att vara giltiga tills dess pågående anställningstid löpt ut.

Stockholm den 21 december 2016

Grafiska Företagens Förbund

Eva Glückman

GS facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Mats Jägbro

Stöd avseende handledning och individuella utvecklingsplaner i samband med yrkesintroduktion

Enligt avtalet om yrkesintroduktion ska varje yrkesintroduktionsanställning förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan i fråga om arbetsuppgifter samt utbildnings- och introduktionsinsatser. I samband med lokala överenskommelser om yrkesintroduktionsanställningar bör därför parterna belysa följande frågeställningar.

Handledning

- Definiera handledarens uppdrag - exempelvis;
 - Vad är målet med uppdraget?
 - Vad är handledarens funktion?
 - Under vilken tid och vilka former gäller uppdraget?
- Finns det behov av kunskapsstöd till handledaren, t.ex. i form av handledarutbildning?
- På vilket/vilka sätt sker avstämning av utbildnings- och introduktionsinsatser mellan handledaren och den anställde under yrkesintroduktionsanställningen?
- Finns det även ett behov av avstämningar mellan arbetsgivaren och handledaren?

Individuella utvecklingsplaner

- Definiera det individuella syftet med yrkesintroduktionsanställningen.
- Vilka är de huvudsakliga arbetsuppgifterna under yrkesintroduktionsanställningen?
- Vilka former för lärande bör förekomma i arbetet såsom utbildnings- och introduktionsinsatser?
- Vilka kunskapsmål måste uppfyllas för att bli anställningsbar och vilka insatser krävs av såväl den anställde som arbetsgivaren för att nå dessa mål?
- Hur och när sker uppföljning av kunskapsmål?

Ovanstående ska fungera som stöd för de lokala parterna och är icke rättsligt förpliktande.

Bilaga till avtal om yrkesintroduktionsanställning

Parterna har träffat avtal om yrkesintroduktionsanställning. Avtalet möjliggör för de lokala parterna att träffa överenskommelse om yrkesintroduktion för personer som saknar relevant yrkeserfarenhet.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för personer som genomgått industriinriktad yrkesutbildning på gymnasienivå inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande. Det kan även komma ifråga för personer som av olika skäl saknar gymnasieutbildning vid motsvarande utbildningar, eller personer som genomgått annan typ av gymnasial utbildning.

Arbetsgivaren har möjlighet att söka ekonomiskt stöd i form av lönesubvention och stöd för handledning hos Arbetsförmedlingen för yrkesintroduktionsanställningar. Stödet omfattar ungdomar, långtidsarbetslösa och nyanlända. Se förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

Det centrala kollektivavtalet om yrkesintroduktionsanställningar möjliggör dock för de lokala parterna att träffa överenskommelse om yrkesintroduktion för andra kategorier än de som omfattas av förordningen. För dessa kan dock arbetsgivaren inte söka ekonomiskt stöd.

VISBYBILAGAN, bilaga till Infomediaavtalet

Bilagans antagande, omfattning/tillämpningsområde

Denna bilaga kan antas och tillämpas på företag som är bundet av Infomediaavtalet. Bilagan kan tillämpas för hela eller delar av företaget, efter lokal MBL-förhandling och centralt godkännande. Bilagan ersätter Infomediaavtalets löne- och övriga anställningsvillkor. Bilagan löper med samma giltighetstid och uppsägningstid som kollektivavtalet mellan parterna. Om särskilda skäl föreligger kan de centrala parterna komma överens om annan uppsägningstid, dock lägst sex månader.

Bilagan skall i första hand gälla för medarbetare som arbetar dagtid med självständiga arbetsuppgifter och med ansvar för arbetets genomförande. Prepress kan vara exempel på sådana arbetsuppgifter där ansvar för teknik, material, kundrelationer och problemlösning ingår.

Vid införande av bilagan eller återgång till Infomediaavtalet ska berörda medarbetares löner och anställningsvillkor inrangeras.

Kompetensinventering

Arbetsgivare och medarbetare skall tillsammans verka för att företaget kan stå sig i konkurrensen. Kompetens, kvalitet och kundrelationer är väsentliga hörnstenar i företagets verksamhet. Kompetensutveckling har därför en central plats och det är viktigt att såväl enskilda anställda som hela kollektivet omfattas av en fortlöpande kompetensutveckling med inriktning mot de krav framtiden ställer.

Ansvaret för fortlöpande kompetensutveckling åligger arbetsgivaren. Medarbetaren har dock ett stort eget ansvar för sin kompetensutveckling och måste visa intresse för att utvecklas för att kunna fungera effektivt i sina arbetsuppgifter. Medarbetarens möjligheter och medansvar för att underhålla och utveckla sin kompetens ska även komma till uttryck i en helhetssyn på lönen, så att kompetensutveckling kopplas till den individuella lönesättningen.

Innan bilagan kan tillämpas skall företaget, lokal facklig organisation och berörd medarbetare genomföra en kompetenskartläggning som skall innehålla en genomgång och sammanställning av varje berörd medarbetares utbildningsnivå och kompetens för nuvarande och framtida arbetsuppgifter som förekommer och som kommer att förekomma på arbetsplatsen. Utöver kartläggningen skall, för varje medarbetare, en kompetensutvecklingsplan utformas och avtalas som motsvarar medarbetarens och produktionens behov. Denna kompetensplan skall utvärderas och revideras i samband med den årliga lönerevisionen på företaget.

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 1 GRUNDLÄGGANDE ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare skall kännetecknas av förtroende och samsyn kring företagets affärsidé, mål och strategi. Samverkan och eget ansvar för den personliga utvecklingen är väsentliga förutsättningar för att tillvarata detta avtals särskilda möjligheter till lokal och individuell anpassning av arbetsförhållandena.

Medarbetaren skall iakttaga diskretion om sin och andras verksamhet i företaget och om alla förhållanden som står i samband därmed.

Medarbetaren får inte utföra arbete, eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet, som konkurrerar med arbetsgivaren.

En medarbetare får inte åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som inverkar menligt på arbetet. Om en medarbetare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, skall därför samråd med arbetsgivaren först ske.

Medarbetaren har dock rätt att motta statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

§ 2 ANSTÄLLNING

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter 5-6 §§ lagen om anställningsskydd.

mom 1 Tillsvidareanställning

Anställningsavtal gäller tills vidare, om inte annat överenskommes enligt mom 2-4.

mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning kan träffas mellan arbetsgivare och medarbetare. Sådant avtal skall vara skriftligt.

Avtal om tidsbegränsad anställning kan beträffande en och samma medarbetare omfatta sammanlagt högst 24 månader under den senaste femårsperioden.

Om anställningstiden överstiger en månad är arbetsgivaren skyldig att underrätta lokal arbetstagarorganisation om avtalet.

Har en medarbetares tidsbegränsade anställning avslutats och medarbetaren inte uppnått företrädesrätt enligt 25 § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren om denne avser att inom en månad på nytt anställa för samma eller likartade arbetsuppgifter i en tidsbegränsad anställning, erbjuda medarbetaren ny anställning om inte annat överenskommits lokalt.

Erbjudande om ny anställning får ej lämnas om det innebär ett åsidosättande av annan medarbetares företrädesrätt enligt 25 § lagen om anställningsskydd.

Under pågående anställning enligt detta moment gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Om en arbetstagare under den senaste femårsperioden har varit anställd hos arbetsgivaren som tidsbegränsat anställd i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

mom 3 Vikariat

Avtal om vikariat kan träffas mellan arbetsgivare och medarbetare. Sådant avtal skall vara skriftligt.

Om en arbetstagare under den senaste femårsperioden har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Har en medarbetares vikariat avslutats och medarbetaren inte uppnått företrädesrätt enligt 25 § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren om denne avser att inom en månad på nytt anställa för samma eller likartade arbetsuppgifter i ett vikariat, erbjuda medarbetaren ny anställning om inte annat överenskommits lokalt.

Erbjudande om ny anställning får ej lämnas om det innebär ett åsidosättande av annan medarbetares företrädesrätt enligt 25 § lagen om anställningsskydd.

mom 4 Sammanräkning av tidsbegränsad anställning och vikariat

Om en arbetstagare har haft såväl tidsbegränsad anställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under den senaste femårsperioden övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

mom 5 Provanställning

Avtal om provanställning kan träffas mellan arbetsgivare och medarbetare för en provotid om högst sex månader. Om någondera parten önskar avbryta provanställningen under provotiden gäller en ömsesidig uppsägningstid av två veckor.

mom 6 Anställning utöver den avtalade tiden

Om en tidsbegränsad anställning enligt ovan pågår utöver den avtalade anställningstiden eller provotiden, skall anställningen anses gällande tills vidare, räknat från anställningens början.

§ 3 LÖNESÄTTNING**mom 1 Utgångspunkter för lönebildningen**

Lönebildningen skall vara en positiv kraft i företagets verksamhet och skapa förutsättningar för att medarbetarna utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet.

Den ökande konkurrensen ställer stora krav på flexibilitet och ökat ansvarstagande, vilket ger medarbetarna möjlighet att utveckla sina färdigheter och öka sitt inflytande över den egna arbetssituationen. En kontinuerlig kompetensutveckling blir därför ett naturligt inslag i arbetet.

Detta ger i sin tur förutsättningar för en mer individuell och differentierad lönesättning.

mom 2 Principer för lönesättning

Grunden för lönesättningen utgörs av arbetsuppgifternas art och innehåll samt de krav på utbildning och övrig kompetens som arbetsuppgifterna ställer.

Av betydelse är även utveckling av personliga färdigheter och egenskaper. Exempel på bedömningsgrunder är ansvar för teknik, materiel och kundrelationer samt mångkunnighet, problemlösningsförmåga, omdöme, initiativkraft och uppnådda arbetsresultat.

Lönen skall i princip öka med högre krav, erfarenhet, yrkesskicklighet och andra liknande faktorer av betydelse såsom prestation och duglighet.

Om utvecklingen medför befordran - eller annan markant befattningsförändring - som motiverar tillägg till lönen, skall sådant tillägg inte tas ur allmän pott.

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. Inför de lokala löneförhandlingarna skall de lokala parterna tillsammans analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade skillnader finns i företaget skall dessa justeras i samband med förhandlingarna.

mom 3 Minimilöner

Följande minimilöner per månad gäller:

Fr.o.m.	2023-04-01	2024-04-01
Från 18 års ålder	20 419	21 031
Från 18 års ålder	23 848	24 563

+ två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avses minst 40 veckors utbildning)

I mån av ökad arbetsskicklighet skall medarbetare få högre lön än den ovan stipulerade minimilönen.

För medarbetare under 18 år anpassas lönen i lokal överenskommelse med hänsyn till ålder, arbetsuppgifter och erfarenhet.

Beträffande löner under grundutbildning se Avtal angående yrkesutbildningsfrågor.

mom 4 Lön per dag och timme

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

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

Vid kortare arbetstid än 40 timmar per vecka (t.ex. deltid) nedräknas divisorn 175 i proportion härtill.

Vid beräkning av lön per dag och timme medtages ej eventuellt rörlig lönedel, såvida denna ej med hänsyn till sin konstruktion skall inräknas i månadslönebeloppet.

mom 5 Avdragsregler vid frånvaro

mom 5:1 Sjukfrånvaro

1. Frånvaro med rätt till sjuklön (t.o.m. 14:e kalenderdagen i varje sjukperiod)

Sjuklön beräknas enligt reglerna om sjuklön i § 10.

2. Frånvaro med rätt till sjukpenning (fr.o.m. 15:e kalenderdagen i varje sjukperiod)

Vid sjukdomsfall som omfattar mer än 14 kalenderdagar görs fr.o.m. den 15:e sjukdagen avdrag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar med

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

3. Frånvaro hel kalendermånad

Vid frånvaro sådan hel kalendermånad då rätt till sjuklön inte gäller görs avdrag med hela månadslönen.

Anmärkning

För korttidsanställda som inte omfattas av sjuklönesystemet gäller följande avdragsregler:

Under de första 14 kalenderdagarna, då timberäknad sjukpenning utgår, görs avdrag för varje frånvarotimme med

- 1)
$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$
- 2) Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt punkt 2 ovan.

mom 5:2 Frånvaro med tillfällig föräldrapenning

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Anmärkning

Angående begreppen månadslön och veckoarbetstid, se anmärkning 1 och 2 under § 10 mom 5.

mom 5:3 Semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

mom 5:4 Annan frånvaro

- 1) *Frånvaro del av dag eller en till högst fem arbetsdagar*
Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.
- 2) *Frånvaro mer än fem arbetsdagar*
Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar som inleder eller avslutar en frånvaroperiod räknas ej som frånvarodagar.
- 3) *Frånvaro hel kalendermånad*
Avdrag görs med hela månadslönen.

mom 6 Undantag från månadslön

- 1) Om anställningen påbörjas eller avslutas vid annan tidpunkt än månadsskifte utgår - förutom eventuell rörlig lönedel - lön för sådan del av månad med lön per dag (enligt mom 4) för varje kalenderdag som anställningen omfattar.
- 2) Under kalendermånad då frånvaron - dock ej sjuklönegrundande frånvaro - har sådan omfattning, att antalet fullgjorda skift eller arbetsdagar uppgår till högst fem, utgår lön i form av lön per timme (mom 4). Semesterledighet räknas ej som frånvaro i detta avseende.
- 3) Då medarbetare under tjänstledighet för första värnpliktstjänstgöring eller studier tillfälligt återgår i arbete omfattande del av kalendermånad, utgår lön i form av lön per timme.

§ 4 ORDINARIE ARBETSTID**mom 1 Allmänna bestämmelser**

Medarbetare som omfattas av detta avtal undantas från tillämpningen av arbetstidslagen utom vad avser dess 13-17§§ (regler rörande dygnsvila, nattvila, veckovila, rast, måltidsuppehåll och paus). Istället gäller arbetstidsreglerna i detta avtal.

Avtalets arbetstidsbestämmelser gäller dock ej

- a) medarbetare som får längre semester i stället för övertidskompensation,
- b) arbete som medarbetaren utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Anmärkning

Det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dem som undantagits från avtalets arbetstidsbestämmelser. Om organisationen så begär skall lämpligt underlag utformas gemensamt för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.

mom 2 Ordinarie arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår eller annan 12-månadersperiod om lokal överenskommelse träffas om sådan period. För tvåskiftarbete och intermittert treskiftarbete gäller dock 38 timmar och för kontinuerligt treskiftarbete 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För medarbetare vars tjänst medför arbete på obekvämt arbetstid med i genomsnitt 10 timmar per vecka, ska den ordinarie arbetstiden utgöra högst 38 timmar i genomsnitt per vecka.

För varje fullgjord arbetsvecka utges arbetstidsförkortning (ledighet med bibehållen lön) för heltidsarbetande om 36 minuter. Deltidsarbetande erhåller ledighet i proportion till den kortare arbetstiden. En heltidsarbetande som inte fullgjort sin ordinarie arbetstid viss arbetsvecka respektive en deltidarbetande intjänar tid i proportion till den kortare arbetstiden.

De lokala parterna kan enas om att arbetstidsförkortning eller del därav schemaläggs. Där lokal överenskommelse ej träffats sker utläggning av ledigheten efter överenskommelse mellan medarbetaren och företaget med beaktande av de regler som återges i § 7 mom 2 a i detta avtal.

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat gäller följande: Saldot avseende intjänad arbetstidsförkortning ska stämmas av den 1 april varje år. Tid överstigande 16 timmar ska i samband med avstämningen, dock senast vid nästa månads utgång avsättas till pension med motsvarande värde.

Anmärkning 1

Efter lokal överenskommelse kan från och med 1 april 2016 arbetstidsförkortningen utformas till en avsättning till pension.

Anmärkning 2

De lokala parterna ska komma överens om övergångsregler gällande nedtrappning av inestående arbetstidsförkortning. Om sådan överenskommelse inte kan träffas kvarstår den anställdes inestående timmar per den 31 mars 2016 till dess att 16 timmar kvarstår.

Anmärkning 3

Efter lokal överenskommelse kan arbetstidsförkortningen utformas som rätt till tre lediga dagar per år med löneavdrag enligt § 3 mom 5:4 i samband med uttag av sådan ledig dag. Som kompensation höjs då lönen med 1,5 procent.

Anmärkning

I samband med 2005-års avtalsförhandlingar enades Grafiska Företagens Förbund och dåvarande Grafiska Fackförbundet om följande: Pingstdagen som tidigare varit en s.k. fast helgdag då den alltid varit förlagd till en måndag ersätts genom Riksdagsbeslut av 6 juni som blir en helgdag, Nationaldagen. Nationaldagen är en s.k. rörlig helgdag vilket innebär att den vissa år kommer att sammanfalla med lördag eller söndag.

Den utökning av den avtalsenliga arbetstiden som uppstod kompen- serades genom att löneutrymmet för avtalsperioden 2004-2007 tillför- des 0,13 procent som bl.a. användes för att finansiera den arbetstids- förkortning som infördes under avtalsperioden.

I och med detta ges inte någon ytterligare kompensation, ledig tid, de år Nationaldagen infaller på en lördag eller söndag.

mom 3 Treskift m.m.

Införande av treskiftarbete, eller annan ordinarie arbetstid förlagd till nattetid förutsätter lokal överenskommelse.

mom 4 Schemaläggning, varsel

Såvida inte annat överenskommit med medarbetaren skall dennes ordinarie arbetstid vara schemalagd. Medarbetaren skall få besked om ändringar i sitt arbetstidsschema minst 14 dagar i förväg. Denna tidsfrist kan dock avkortas vid speciella och opåräknade förhållan- den. Vid införande av eller upphörande med skiftarbete skall medar- betaren såvitt möjligt varslas om detta minst fem dagar i förväg.

mom 5 Förtroendearbetstid

Efter lokal överenskommelse kan Förtroendearbetstid enligt de riktlinjer som återfinns i Bilaga 2 tillämpas för arbetsplatsen eller för enskilda medarbetare.

mom 6 Deltidsarbete

Den ordinarie arbetstiden vid deltidarbete skall uppgå till minst 18 timmar per helgfri vecka. Vid särskilda skäl kan arbetsgivaren och medarbetaren dock komma överens om kortare arbetstid.

§ 5 TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID

1. För arbete under nedan angivna tider utges följande ob-tillägg per timme för helgfri tid under period måndag kl. 00.00 - fredag kl. 24.00.

Kl. 18-24 månadslönen
600

Kl. 00-07 månadslönen
400

2. För arbete under lördagar, söndagar samt helgdagar utges följande ob-tillägg per timme:

Kl. 00-24 månadslönen
300

Ersättning för obekvämt arbetstid utges ej vid övertidsarbete.

Vid tillämpning av divisorerna skall en deltidanställd medarbetares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid. För medarbetare med regelbundet skiftarbete eller med ordinarie arbetstid regelbundet förlagd till obekvämt arbetstid, kan utgående ob-tillägg omvandlas till fast månatligt tillägg.

§ 6 ÖVERTID**mom 1 Övertidsarbete**

Med övertidsarbete avses arbete utöver den för medarbetaren gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har påkallats på förhand eller
- där detta ej kunnat ske, övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra för medarbetarens arbetsuppgifter nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag skall övertiden sammanräknas.

mom 2 Övertidsuttag

Övertid kan tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en månad, dock högst med 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

Extra övertid får uttagas efter lokal överenskommelse. Sådan övertid får tas ut med högst 100 timmar under ett kalenderår.

Överenskommelse omfattande ytterligare övertid skall godkännas av GS-facket för skogs-, trä- och grafisk bransch.

mom 3 Kompensationsledighet

När övertidsarbete ersätts med ledig tid, kompensationsledighet enligt § 7 mom 2 nedan, skall den tid som motsvarar faktiskt utfört övertidsarbete återföras till det tillgängliga övertidsutrymmet.

mom 4 Anteckningar om övertid och mertid

Arbetsgivaren skall föra anteckningar om övertid och mertid.

Medarbetaren har rätt att ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer "lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen" vid företaget.

§ 7 ÖVERTIDSKOMPENSATION

mom 1 Övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete kl. 06 - 20 helgfria måndagar - fredagar

månadslönen

94

- b) för övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

Ersättningen inbegriper semesterlön.

Övertidsarbete på medarbetarens arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på ”annan tid”.

Med månadslön avses i detta moment medarbetarens aktuella, fasta kontanta månadslön.

mom 2 Kompensationsledighet

Om medarbetaren så önskar och arbetsgivaren bedömer det som möjligt med hänsyn till verksamheten vid företaget, kan överenskommelse träffas om kompensationsledighet i stället för övertidsersättning enligt mom 1.

Kompensationsledighet för övertidsarbete på tid som avses under mom 1 a) utges med 1,5 timme och för övertidsarbete på ”annan tid” enligt 1 b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

Ledigheten utlägges efter samråd med medarbetaren. Därvid bör medarbetarens önskemål beträffande utläggning beaktas så långt det är möjligt.

Om de lokala parterna inte enas om annat får högst 40 timmars övertidsarbete per år ersättas med kompensationsledighet.

mom 2 a Uttag av kompensationsledighet och arbetstidsförkortning

Kompensationsledighet och arbetstidsförkortning, högst en dag, fås ut efter en varseltid av fem arbetsdagar. För uttag av ledighet upp till fem dagar är varseltiden tre veckor. Föreligger allvarliga produktionsmässiga skäl kan arbetsgivaren skjuta upp den begärda ledigheten, dock högst tre gånger på ett kalenderår.

För ledighet längre än fem dagar skall arbetsgivaren och den anställde vara överens om förläggningen. Arbetsgivaren skall så långt det är möjligt medverka till den anställdes önskemål.

mom 3 Ersättning vid friliggande övertid

För inställelse till övertidsarbete utan anslutning till ordinarie arbetstid utges övertidstillägg som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

mom 4 Enskild överenskommelse angående övertidskompensation

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att övertidskompensation enligt ovan inte utgår och att övertidsarbete istället ersätts med högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser bör främst gälla för medarbetare som har okontrollerbar arbetstid eller frihet att självständigt avgöra behovet av övertidsarbete. Vidare kan överenskommelse komma ifråga för medarbetare med ojämn/flexibel arbetsbelastning p.g.a. arbetstidens anpassning till kunders krav.

Överenskommelse enligt ovan skall avse en period om ett semesterår och förlängs för ett år åt gången om inte endera parten ger besked senast 1 månad före semesterårets utgång om att överenskommelsen skall upphöra.

mom 5 Mertid och övertid för deltidanställda

Om en deltidanställd medarbetare har utfört arbete utöver den för deltidanställningen gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Ersättningen inbegriper semesterlön.

Med månadslönen avses här den deltidanställdes aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses här den deltidanställdes arbetstid per helgfri vecka räknat i genomsnitt per månad. Vid beräkning av fullgjord mertid medtas endast fulla halvtimmar. Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall mertiden sammanräknas.

För mertid utöver det för motsvarande heltidsarbete gällande arbetstidsmättet per dag utges övertidskompensation enligt mom 1, ovan. Samma ersättning utges för arbete på lördag och söndag - eller två andra veckodagar för medarbetare med ordinarie arbetstid under veckoslut.

§ 8 ERSÄTTNING VID TJÄNSTERESA

mom 1 Traktamente och resekostnadsersättning

Om inte andra regler tillämpas lokalt ska de vid var tid av Skatteverket fastställda schablonbeloppen, de s.k. skattefria beloppen gälla.

mom 2 Restidsersättning

För restid som faller utanför medarbetarens ordinarie arbetstid, utgår i samband med tjänsteresa restidsersättning med medarbetarens ordinarie tidlön. Om sovplats disponeras under minst 6 timmar utbetalas dock ej ersättning för tiden kl. 22:00-07:00.

Beräkning av restid sker med utgångspunkt från arbetsplatsen. Om tjänsteresan startar direkt från hemmet utgår ersättning för restid endast i den mån restiden överstiger restiden mellan hemmet och den ordinarie arbetsplatsen.

Restid som faller utanför medarbetarens ordinarie arbetstid räknas ej som arbetad tid.

Undantag

- Restidsersättning skall ej utges för resa till kurser och vid studiebesök t.ex. vid besök på mässor.
- Restidsersättning utges ej heller till medarbetare med överenskommelse om längre semester istället för övertidsersättning.

Anmärkning

Reglerna ovan gäller inte vid tjänsteresor utomlands. För dylika resor skall överenskommelse träffas för varje särskilt fall.

§ 9 SEMESTER

Semester utgår enligt lag med nedan angivna tillägg och undantag.

mom 1 Semesterns längd

Semesterns längd är 25 semesterdagar. Genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren om att rätten till övertidsersättning ersätts med längre semester, kan medarbetaren istället ha 30 dagars semester.

Anmärkning

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För medarbetare med flera semesterdagar än 25 fastställes antalet dagar med semesterlön enligt principerna i 7 § semesterlagen.

mom 2 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

- 0,8 procent av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön. (Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.)
- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar
- andra löneelement som utgår vid sidan av månadslönen, exempelvis premie, ob-tillägg m.m.

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

Rörliga lönedelar som medarbetaren uppburit under högst 60 kalenderdagar av intjänandeåret skall inte medtas i genomsnittsbereäkningen.

mom 3 Semesterersättning

Semesterersättning utgår med 5,4 procent av den aktuella månads-

lönen per outtagen betald semesterdag och semestertillägg med 0,5 procent på rörliga lönedelar beräknade enligt mom 2 ovan.

mom 4 Obetald semester

För varje obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

mom 5 Ändrad sysselsättningsgrad

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

Om den proportionerade månadslönen blir större än den vid semestertillfället aktuella månadslönen skall för varje uttagen betald semesterdag utbetalas 4,6 procent av skillnaden mellan den proportionerade månadslönen och den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Om den proportionerade månadslönen blir mindre än den vid semestertillfället aktuella månadslönen skall för varje uttagen betald semesterdag göras ett avdrag med 4,6 procent av skillnaden mellan den proportionerade månadslönen och den vid semestertillfället aktuella månadslönen. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

mom 6 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt reglerna för semesterlön för ordinarie semester.

Vid beräkning av semesterlönen på rörliga lönedelar gäller härvid enligt Semesterlagen att all frånvaro under intjänandeåret före det år de sparade semesterdagarna tas ut - utom frånvaro p.g.a. semester som ej sparats från tidigare år - är att anse som semesterlönegrundande frånvaro.

mom 7 Utbetalning

Vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast före semester utbetalas den på den aktuella semestern belöpan-
de andelen av semestertillägget om 0,8 procent.

Semestertillägget om 0,5 procent utbetalas senast vid semesterårets slut.

mom 8 Semester för nyanställda m.fl.

Om en nyanställd medarbetarens betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om medarbetaren i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och medarbetaren överenskomma om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag skall vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om medarbetarens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag skall inte göras om anställningen upphör på grund av

1. medarbetarens sjukdom eller
2. frånträdande i enlighet med 4 § tredje stycket första meningen lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida p.g.a. arbetsbrist.

Anmärkning

Om medarbetaren har erhållit fler betalda semesterdagar än som motsvarar dennes intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej träffats, gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i 29 a § tredje stycket semesterlagen.

mom 9 Semester för intermittent deltidarbete

Om en medarbetare är deltidanställd och det för denne gällande arbetstidsschemat innebär att medarbetaren inte arbetar varje dag

varje vecka (intermittent deltidsarbetande) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar enligt mom 3 vilka skall utläggas under semesteråret skall proportioneras i förhållande till medarbetarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda medarbetare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) skall förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för medarbetaren.

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

$$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som skall utläggas}$$

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

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som, enligt medarbetarens gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggingscykel).

Om medarbetaren enligt arbetstidsschemat skall arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka skall den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester utläggs för sådan medarbetare konsumeras en hel semesterdag även för den dag medarbetaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel

Medarbetarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4,0	20
3,5	18
3,0	15
2,5	13
2,0	10

Om medarbetarens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras skall antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden. Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) skall ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 10 SJUKLÖN

mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod utges enligt lagen om sjuklön, med iakttagande av följande tillägg.

mom 2 Sjukanmälan

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall arbetsgivaren snarast möjligt underrättas härom. Medarbetaren skall dessutom, så snart som möjligt, meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

mom 3 Försäkran och läkarintyg

- a) Medarbetaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, med uppgifter om i vilken omfattning sjukdomen nedsatt arbetsförmågan och under vilka dagar han skulle ha arbetat. Om arbetsgivaren så begär skall medarbetaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg, som även utvisar sjukperiodens längd. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Vid sjukperiod som överstiger sju kalenderdagar skall medarbetaren alltid med läkarintyg styrka nedsättningen av arbetsförmågan för tiden fr.o.m. den åttonde kalenderdagen.

Kostnader för läkarintyg som arbetsgivaren begärt från tidigare tidpunkt än vad som följer av föregående stycke betalas av arbetsgivaren.

- b) Om arbetsgivaren har anvisat viss läkare är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

mom 4 Sjuklönens storlek

Sjuklönen beräknas genom att avdrag görs från lönen.

Sjuklöneperioden inleds med en karensperiod. Karensperioden uppgår till 20 procent av medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid.

För återstående sjuklöneperiod utgör sjuklönen 80 procent av lön och andra anställningsförmåner som medarbetaren gått miste om till följd av sjukfrånvaron.

Anmärkning 1**Återinsjuknande inom fem kalenderdagar**

Alla karensavdrag som görs enligt mom 4 och 5 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. (7 § 3 st SjLL) Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Anmärkning 2**När tio karensavdrag gjorts**

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att medarbetaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början ska sjuklön betalas utan att något karensavdrag ska göras.

Anmärkning 3**Sjuklön utan beaktande av karens**

För medarbetare som omfattas av beslut enligt 13 § lagen om sjuklön ska sjuklön betalas utan att något karensavdrag ska göras.

mom 5 Beräkning av sjuklön*a) Sjuklön på månadslön*

För medarbetare med månadslön beräknas sjuklönen genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

För varje frånvarotimme i sjukperioden görs avdrag med

Under karenperioden.	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
Efter karenperioden till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Anmärkning 1

Med månadslön avses i detta moment den fasta kontanta månadslönen och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Anmärkning 2

Med veckoarbetstid avses medarbetarens arbetstid per helgfri vecka. Vid oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller skiftcykel. Beräkningen görs med 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt. Om veckoarbetstidens längd varierar under året, beräknas den i genomsnitt per år.

b) Sjuklön på rörliga lönedelar

För rörliga lönedelar som inte ingår i månadslönen enligt a) ovan exempelvis ob-tillägg och premielönedelar och som bortfaller p.g.a. sjukfrånvaron, utges dessutom sjuklön efter karenperiod med 80 procent av sådant inkomstbortfall som de gått miste om för den återstående sjuklöneperioden.

mom 6 Utbetalning av sjuklön

- Medarbetaren skall snarast efter sjukperiodens slut lämna arbetsgivaren en försäkran enligt mom 3 a) och - om så erfordras - läkarintyg enligt mom 3 b). Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan medarbetaren har fullgjort sina skyldigheter.
- Slutlig reglering av sjuklönen skall, där inte annan betalningsrutin finns lämpligare med hänsyn till företagets lönesystem, ske i avlöningsperioden närmast efter det att medarbetaren lämnat försäkran och - i förekommande fall - läkarintyg.
- Arbetsgivaren har rätt att i efterhand, dock senast inom tre månader från utbetalningstillfället, korrigera felaktigt utbetald preliminär sjuklön.

mom 7 Sjukförmåner fr.o.m. 15:e dagen

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen utges sjukförmåner enligt AGS som komplettering till sjukpenning från Försäkringskassan.

mom 8 Tjänstledighet vid rehabilitering

Tjänstledighet för att pröva annat arbete bör beviljas i rehabiliteringssyfte. Ledigheten begränsas till sex månader men kan förlängas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

§ 11 FÖRÄLDRALÖN

Arbetsgivarens skyldighet att betala föräldralön har ersatts med en kollektivavtalad försäkring, Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT).

§ 12 PERMISSION

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar. Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
- Frånvaro under del av dag då medarbetaren drabbats av arbets-skada och då skadan inte föranleder sjukskrivning.
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller där sådan saknas av annan läkare.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos barn under 18 år där den anställde är vårdnadshavare.

Som nära anhörig räknas make/maka, sambo, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Begäran om permission skall på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

§ 13 UPPSÄGNING

mom 1 Uppsägning från medarbetarens sida

mom 1:1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från medarbetarens sida är följande om inte annat följer av mom 3 och 4 nedan

Anställningstid vid företaget	Medarbetarens uppsägningstid
mindre än 3 år	1 månad
fr.o.m. 3 år till 6 år	2 månader
fr.o.m. 6 år	3 månader

Anmärkning

Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.

mom 1:2 Formen för uppsägning

För att det inte skall uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller ej, bör medarbetaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen likväl sker muntligen bör medarbetaren så snart möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

mom 2:1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av mom 3 nedan:

Anställningstid vid företaget	Arbetsgivarens uppsägningstid
mindre än 2 år	1 månad
fr.o.m. 2 år till 4 år	2 månader
fr.o.m. 4 år till 6 år	3 månader
fr.o.m. 6 år till 8 år	4 månader
fr.o.m. 8 år till 10 år	5 månader
fr.o.m. 10 år	6 månader

Anmärkning

Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.

mom 3 Överenskommelse om längre uppsägningstid

Arbetsgivare och medarbetare kan härutöver vid anställningstillfället skriftligen överenskomma om en ömsesidig uppsägningstid upp till tre månader.

En sådan överenskommelse upphör att gälla sedan längre uppsägningstid enligt mom 1 och 2 ovan inträtt i anställningsförhållandet.

mom 4 Förkortning av uppsägningstid för medarbetaren

Om medarbetaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om så kan medges.

mom 5 Avdrag för försummad uppsägningstid

Om medarbetaren inte iakttar gällande uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön, före skatteavdrag, avdra ett belopp motsvarande högst 50 procent av den lön som skulle ha utgått under den del av uppsägningstiden som återstod. Ifall medarbetaren inte medger sådant avdrag har arbetsgivaren att, enligt kvittningslagens förfarande vid tvungen kvittning, från Kronofogdemyndigheten inhämta besked om hur stor del av de inestående medlen som kan vara skyddade.

mom 6 Tjänstgöringsbetyg

Medarbetaren har rätt till tjänstgöringsintyg när anställningen upphör. Betyget skall ange anställningstid i företaget, de arbetsuppgifter medarbetaren haft samt, om denne så önskar, vitsord över arbetets utförande. Betyget skall utfärdas inom en månad från medarbetarens begäran.

För medarbetare med kortare anställningstid än sex månader är det dock tillräckligt att utfärda ett intyg, vari anställningstid och förelagda arbetsuppgifter anges. Sådant intyg skall även, på särskild begäran av medarbetaren, utfärdas under pågående anställning.

mom 7 Ledighet vid omställning m.m.

Arbetsstagare som är föremål för en omställningssituation äger, i skälig omfattning, rätt att på arbetstid och med bibehållna anställningsförmåner delta i omställningsåtgärder och att söka annat arbete. Sådant ledighet förläggs i samråd med arbetsgivaren.

mom 8 Avvikelse från turordning

I samband med uppsägning eller återanställning enligt 25 § lagen om anställningsskydd har de lokala parterna möjlighet att genom skriftlig lokal överenskommelse göra avvikelse från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd om turordning vid uppsägning och företrädesrätt till ny anställning. Vid sådan lokal överenskommelse kan parterna beakta även andra omständigheter än anställningstidens längd.

Har en sådan överenskommelse träffats rörande turordning vid uppsägning, må av överenskommelsen berörd enskild medarbetare inom sju dagar därefter påkalla prövning av överenskommelsen vid central förhandling. Därvid skall den lokala överenskommelsen fastställas, ändras eller undanröjas.

§ 14 FÖRHANDLINGSORDNING

mom 1 Lokal och central förhandling

Uppstår tvist mellan de lokala parterna om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller av någon annan anledning, skall parterna förhandla i tvistefrågan (lokal förhandling). Kommer de lokala parterna inte överens skall därefter förhandling ske mellan parternas förbund (central förhandling).

Beträffande företag där lokal facklig organisation på arbetsplatsen saknas förutsätts att representanter utses av GS-facket för skogs-, trä- och grafisk bransch för att i den fackliga organisationens ställe svara för förhandlingar och övriga kontakter med arbetsgivaren.

En sådan lokal företrädare är, om inte annat meddelas särskilt, inte behörig att träffa lokal överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 6 mom 2.

Om frågans beskaffenhet eller andra särskilda omständigheter föranleder det, kan på begäran av berört förbund förhandling ske direkt mellan förbunden enligt reglerna för central förhandling.

En lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från den dag då förhandlingen begärdes. Parterna kan dock komma överens om en annan tidsfrist.

En begäran om central förhandling skall göras av förbundet senast två månader från den dag då den lokala förhandlingen avslutades. En central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från den dag då förhandlingen begärdes. Förbunden kan dock komma överens om en annan tidsfrist.

En förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om någon av parterna begär det skall protokoll föras över förhandlingen. Protokollet skall justeras av båda parter.

En förhandling anses avslutad den dag som parterna, i enlighet med vad som angivits i protokollet eller som framgår av andra omständigheter, enats om som avslutningsdag. Kan sådan enighet inte konstateras, anses förhandlingen avslutad den dag då part givit motparten besked om att han anser förhandlingen slutförd.

mom 2 Förhandlingspreskription

I den mån det förhållande som anspråket grundas på varit känt av arbetsgivaren eller Grafiska Företagens Förbund respektive av GS-facket för skogs-, trä- och grafisk bransch eller dess lokala organisation i fyra månader utan att förhandling enligt mom 1 begärts, har rätten att begära förhandling gått förlorad.

Under alla förhållanden har rätten att begära förhandling gått förlorad om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

mom 3 Tidsfrist för att väcka talan

Vill part väcka talan vid arbetsdomstolen skall detta ske senast tre månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

mom 4 Förbud mot stridsåtgärder

Part får inte vidta stridsåtgärd för att påverka en tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller för att framtvunga ändring i eller tillägg till detta avtal. Part får heller inte förena ett yrkande om ändring av eller tillägg till avtalet med stridsåtgärd.

Protokollsanteckningar

1. Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte sådana frågor som avses i 11, 12, 14 och 38 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.
2. Bestämmelserna gäller inte heller upprättande eller prolongering av kollektivt löneavtal eller medbestämmandeavtal eller vidtagande av sympatiåtgärd eller indrivning av ostridig lön eller annan ersättning som har förfallit till betalning.
3. De regler om frister som finns i 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd och i 11 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen påverkas inte av bestämmelserna i denna paragraf. Detsamma gäller de regler om frister och om skyldighet att påkalla förhandling som finns i 21, 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.
4. Det erinras om arbetsgivarens skyldighet enligt medbestämmandelagen att förhandla med den lokala arbetstagarparten innan företaget beslutar om inhyring av personal. I denna förhandling bör parterna diskutera syftet, omfattningen, tidsperiod, arbetsuppgifter, arbetstider och genomsnittligt förtjänstläge (GFL).

De lokala parterna bör i förekommande fall även diskutera hur arbetsplatsintroduktion och facklig information kan genomföras.

§ 15 SAMARBETSAVTAL, ÖVRIGA AVTAL OCH ÖVERENSKOMMELSER

mom 1 Avtalsförsäkringar

Mellan parterna gäller följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF/Svenskt Näringsliv och LO:

- a) Avtalsgruppförsäkring AGS
- b) Avtalspension SAF-LO
- c) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA
- d) Tjänstegruppplivförsäkring TGL
- e) Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)

mom 2 Avtal om arbetsmiljö

Avtalet om arbetsmiljö har antagits mellan parterna för detta avtalsområde den 26 oktober 2010.

mom 3 Utvecklingsavtal

- a) Parterna har den 20 juni 1983 antagit de mellan SAF, LO och PTK den 15 april 1982 träffade utvecklingsavtalet.
- b) Parterna har den 16 oktober 1988 antagit överenskommelse mellan SAF, LO och PTK av den 9 september 1985 rörande förslagsverksamhet.

mom 4 Omställningsförsäkring

Parterna har den 19 september 2022 antagit det mellan Svenskt Näringsliv och LO den 22 juni 2022 träffade Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare. Denna omställningsförsäkring ersätter tidigare avgiftsbestämd omställningsförsäkring.

mom 5 Gemensam lönestatistik

Mellan parterna träffades den 8 december 1992 avtal om gemensam lönestatistik.

mom 6 Beredskapsavtalet SAF - LO

Parterna har den 9 mars 1990 antagit det mellan SAF och LO träffade beredskapsavtalet av den 20 april 1989.

mom 7 Uppbörd av fackföreningsavgifter

Parterna har den 13 april 1976 överenskommit att företagen skall medverka vid uppbörd av fackföreningsavgifter för GFs medlemmar.

mom 8 Avtal angående yrkesutbildningsfrågor

Mellan parterna gäller avtal angående yrkesutbildningsfrågor träffat den 29 juni 2005 och reviderat 2016.

mom 9 Avtal angående yrkesintroduktion

Parterna har den 21 december 2016 träffat nytt avtal om yrkesintroduktion för Grafisk industri, Infomediaavtalet.

Kompetensfrågornas betydelse

För företag som verkar inom detta avtalsområde utgör kompetens, kvalitet och kundrelationer tre väsentliga hörnstenar i affärsstrategin. Företagets viktigaste medel för att nå uppsatta affärsmål och för att stärka konkurrenskraften är medarbetarnas engagemang, mångkunnighet och ansvarstagande i den dagliga verksamheten. Därvid är individens utsikter i fråga om personlig utveckling och en kontinuerlig kompetensutveckling av väsentlig betydelse för dennes intresse och engagemang i arbetet.

Företagets och individens/medarbetarens ömsesidiga ansvar för en kontinuerlig kompetensutveckling är en grundläggande utgångspunkt i detta avtal.

Företagets behov av kompetens tillgodoses såväl genom lärande i det dagliga arbetet som utbildning, relaterad till verksamhetens behov. Med hänsyn till kompetensfrågornas långsiktiga natur bör en avvägning ske mellan kortsiktiga operationella behov och mera långsiktiga strategiska intressen. Företaget har dessutom - beroende på förutsättningar - att väga in medarbetarens intresse av kompetensunderhåll i ett längre perspektiv, för att undvika risken för kunskapserosion.

Medarbetaren har även ett eget ansvar för sin kompetensutveckling och måste visa vilja och intresse för att utvecklas och fungera effektivt i sina arbetsuppgifter. Medarbetarens möjligheter och medansvar för att underhålla och utveckla sin kompetens kan även komma till uttryck i en helhetssyn på lönen, så att kompetensutveckling kopplas till den lokala lönesättningen vid sidan av den kontanta lönen. Till den del behovet av kompetensutveckling kräver insatser i form av utbildning kan även gemensamma former av finansiering prövas, t.ex. avsättning till kompetenskonton.

Förtroendearbetstid

Visbyavtalet ger redan tidigare en möjlighet att avstå från övertidsersättning mot kompensation i form av förlängd semester och/eller höjd lön. Avtalskonstruktionen är likvärdig med den som finns i tjänstemannaavtalen.

För de arbetsplatser och medarbetare där det befins lämpligt ges nu en möjlighet att träffa lokal överenskommelse om att införa förtroendearbetstid. På så sätt kan arbetstiden bättre anpassas till såväl kundkrav som medarbetarens förhållanden. Om inte annat avtalas löper sådan överenskommelse för ett semesterår i taget och med en ömsesidig uppsägningstid om två månader före semesterårets utgång.

Avsikten med förtroendearbetstiden är att både flexibiliteten i verksamheten och den enskildes inflytande över arbetstidens förläggning skall öka.

Förtroendearbetstiden bygger på förtroende mellan chef och medarbetare och att den anställde ansvarar för sina arbetsuppgifter utifrån gemensamt uppsatta verksamhets- och servicemål.

Ersättning för övertid och obekvämtid inkluderas i den ordinarie månadslönen, som fastställs med beaktande av detta.

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Den enskildes inflytande över arbetstidens förläggning utgör en positiv faktor ur arbetsmiljösynpunkt. Fortfarande kvarstår dock arbetsgivarens skyldighet att vidta lämpliga åtgärder om arbetsbelastningen bedöms kunna utsätta den anställde för ohälsa. Den anställde har också själv att medverka till skapandet av en god arbetsmiljö.

Arbetstiden fastställs som ett genomsnittligt antal timmar per helgfri vecka. Flexibiliteten med förtroendearbetstid innebär dock att den reella veckoarbetstiden i regel varierar från vecka till vecka. För administrativa ändamål såsom t.ex. sjukfrånvaro och tjänstledighet används den genomsnittliga arbetstiden per dag.

Servicetid, d.v.s. den tid då arbetsplatsen normalt skall vara bemannad, skall fastställas. I övrigt förläggs arbetstiden i samråd mellan medarbetaren och närmaste chef.

Förtroendearbetstiden syftar till att ge fördelar för såväl företag som medarbetare; ett så kallat vinn/vinna-koncept.

För medarbetaren innebär förtroendearbetstid bland annat

- en möjlighet att anpassa arbetstiden till sin egen sociala situation
- ett större inflytande över sin arbetssituation
- minskade stressrisker
- ökad trivsel

För företaget innebär förtroendearbetstid bland annat:

- att kundnyttan kommer i centrum
- en bättre anpassning av arbetstiden till kundernas efterfrågan
- i förväg kända kostnader
- ett ökat engagemang hos medarbetarna

Mall för lokal överenskommelse kan rekvireras från respektive förbund.

LÖNEFÖRÄNDRINGAR 2023-2025

1. Lönehöjningar fr.o.m. den 1 april 2023

Lokalt lönebildningsutrymme

Ett utrymme om 4,1 procent av lönesumman avsätts till en pott för lokal fördelning. Detta utrymme fördelas genom lokal överenskommelse enligt de lönesättningsprinciper som framgår av § 3 i Visbybilagan. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 613 kronor per månad, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet i proportion till vad deltiden utgör i andel av heltid.

Efter avslutade förhandlingarna ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

Lönehöjningar fr.o.m. den 1 april 2024

Lokalt lönebildningsutrymme

Ett utrymme om 3,0 procent av lönesumman avsätts till en pott för lokal fördelning. Detta utrymme fördelas genom lokal överenskommelse enligt de lönesättningsprinciper som framgår av § 3 i Visbybilagan. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 466 kronor per månad, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet i proportion till vad deltiden utgör i andel av heltid.

Efter avslutade förhandlingarna ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

2. Förhandlingar

Om lokal enighet inte kan uppnås rörande fördelning av utrymme eller avräkning från sådant utrymme, har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Kvarstår tvisten efter den centrala förhandlingen kan, om endera parten så begär, principfrågorna i anslutning till tvisten föras till det partsgemensamma lönerådet för behandling.

Tillägg under lokalt lönebildningsutrymme

För de parter som inte omfattas av lönerådet gäller att hela löneutrymmet skall fördelas.

