

CIVIL AVTALET

990401-020331


Grafiska
FÖRETAGENS FÖRBUND



Grafiska Fackförbundet
Mediafacket

CIVIL AVTALET

990401-020331

Grafiska 
FÖRETAGENS FÖRBUND



Grafiska Fackförbundet
Mediafacket



341 051

Wikströms, Uppsala 991386

Innehållsförteckning

§ 1. Avtalets omfattning	7
§ 2. Anställning	7
mom 1. Anställning tills vidare	7
mom 2. Tidsbegränsad anställning	7
mom 3. Provanställning.....	8
mom 4. Anställningar utöver den avtalade tiden.....	8
mom 5. Lärlingar.....	8
§ 3. Ordningsregler	8
§ 4. Ordinarie arbetstid	9
mom 1. Ordinarie arbetstidens längd.....	9
mom 2. Ordinarie arbetstidens förläggning.....	9
mom 2:1. Dag- och tvåskiftarbete, förläggning utan lokal överenskommelse.....	10
mom 2:2. Dag- och skiftarbete, förläggning enligt lokal överenskommelse	10
mom 2:3. Treskiftarbete m m.....	11
mom 3. Varseltid.....	12
§ 5. Övertid	13
mom 1. Övertidsarbete.....	13
mom 2. Övertidsuttag.....	13
mom 3. Kompensationsledighet.....	13
§ 6. Övriga bestämmelser om arbetstid	13
mom 1. Förskjuten arbetstid.....	13
mom 2. Deltidsarbete	14
mom 3. Fritid.....	14
mom 4. Beräkning av arbetstid.....	14
§ 7. Löner	14
mom 1. Principer för lönesättning	14
mom 2. Löneform	15
mom 3. Minimilöner.....	15
mom 4. Lön per dag och timme	16
mom 5. Avdragsregler vid frånvaro.....	16

mom 5:1. Sjukfrånvaro.....	16
mom 5:2. Frånvaro med tillfällig föräldrapenning.....	17
mom 5:3. Semester.....	17
mom 5:4. Annan frånvaro.....	17
mom 6. Avlöningens utbetalande.....	17
mom 7. Undantag från månadslön.....	17
§ 8. Tillägg för obekvämt arbetstid.....	18
§ 9. Övertidsersättning mm.....	19
mom 1. Övertidstillägg.....	19
mom 2. Ersättning vid friliggande övertid.....	20
mom 3. Extra tillägg vid sk fritid.....	20
mom 4. Kompensationsledighet.....	20
§ 10. Tillägg för förskjuten arbetstid.....	21
§ 11. Mertid vid deltidsanställning.....	21
§ 12. Omplaceringstillägg.....	21
mom 2. Beräkning av tillägget.....	21
mom 3. Tilläggsperiodens längd.....	22
mom 5. Undantag.....	22
§ 13. Ersättning vid tjänsteresor.....	22
mom 1. Tjänsteresa.....	22
mom 2. Traktamente och resekostnadsersättning.....	22
mom 3. Resttidsersättning.....	23
§ 14. Sjuklön.....	23
mom 1. Rätt till sjuklön.....	23
mom 2. Sjukanmälan.....	23
mom 3. Försäkran och läkarintyg.....	23
mom 4. Sjuklönens storlek.....	24
mom 5. Beräkning av sjuklön.....	25
mom 6. Utbetalning av sjuklön.....	26
mom 7. Sjukförmåner fr o m 15:e dagen.....	26
§ 15. Havandskapslön.....	26

§ 16. Semester	27
mom 1. Uppdelning och förläggning av semester	27
mom 2. Gemensam semesterförläggning.....	27
mom 3. Semesterlön och semesterersättning	28
§ 17. Permission	29
§ 18. Uppsägning	30
mom 1. Uppsägningstid.....	30
mom 2. Avvikelse från turordning.....	31
mom 3. Avdrag för försummad uppsägningstid	31
mom 4. Tjänstgöringsbetyg.....	31
§ 19. Arbetets ledning	32
§ 20. Samarbetsavtal, övriga avtal och överenskommelser	32
mom 2. Avtal om arbetsmiljö	32
mom 3. Utvecklingsavtal.....	32
mom 4. Jämställdhetsavtal.....	33
mom 5. Trygghetsöverenskommelse.....	33
mom 6. Överenskommelse angående gemensam lönestatistik	33
mom 7. Beredskapsavtalet SAF-LO	33
mom 8. Avtal angående företagsförlagd grundutbildning (bilaga 1)	33
mom 9. Överenskommelse rörande arbetsorganisation och lönebildning (bilaga 2)	33
mom 10. Avtal om åtgärder mot belastningsskador (bilaga 3)	33
mom 11. Överenskommelse angående central och lokal samverkan om yrkesutbildning (bilaga 4)	33
mom 12. Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter (bilaga 5)	33
§ 21. Förhandlingsordning	34
§ 22. Avtalets giltighetstid och uppsägning	35

Bil 1. Avtal angående företagsförlagd grundutbildning	37
Bil 2. Överenskommelse rörande arbetsorganisation och lönebildning	40
Bil 3. Avtal om åtgärder mot belastningsskador	43
Bil 4. Central och lokal samverkan om yrkesutbildning	45
Bil 5. Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter	47
Bil 6. Utdrag ur överenskommelsen 1991-01-21	51
Bil 7. Utdrag ur Överenskommelsen 1993-05-15	55
Bil 8. Utdrag ur Överenskommelsen 1995-12-15	57
Bil 9. Utdrag ur Överenskommelsen 1998-03-12	58
Bil 10. Överenskommelse med underbilaga 1999-03-18	61

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Grafiska Företagens Förbund och Grafiska Fackförbundet
avseende Grafiska Civilföretag.

§ 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 gäller från den 1 augusti 1999 och ersätter 5, 5a och 6 §§ Lagen om anställningsskydd.

mom 1. Anställning tills vidare

Anställningen gäller tillsvidare, om inte annat överenskommits enligt mom 2–5 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 12 månader under två år.

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

Har en medarbetares tidsbegränsade anställning inom 12 månadersperioden upphört och avser arbetsgivaren att inom en månad på nytt anställa på begränsad tid för samma eller likartade arbetsuppgifter skall medarbetaren erbjudas fortsatt tidsbegränsad anställning om inte annat överenskommes lokalt.

Om det föreligger särskilt behov av längre period än 12 månader kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en sådan längre anställning. Sådant avtal skall vara skriftligt. För att avtalet skall vara giltigt krävs lokal överenskommelse.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

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

mom 3. **Provanställning**

Avtal om provanställning kan, efter lokal överenskommelse, skriftligen träffas mellan arbetsgivare och medarbetare. Sådan anställning får inte överstiga sex månader. Om medarbetaren under provotiden har haft semester, tjänstledighet eller semesterlönegrundande frånvaro som avses i 17 § semesterlagen, förlängs provotiden i motsvarande mån. Om inte annat överenskommit gäller en ömsesidig uppsägningstid av två veckor.

mom 4. **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 5. **Lärlingar**

För lärlingar gäller de regler om provotid som återfinns i avtal angående företagsförlagd grundutbildning (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.

§ 3. Ordningsregler

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.

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) intermittent treskiftarbete	38 timmar
d) kontinuerligt treskiftarbete	36 timmar

Anmärkning

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

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.

Där överenskommelse om arbetstidsförläggning inte kan träffas förläggs 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 förläggs måndag–fredag kl 07–17 med 8 timmar per dag.

För chaufförer och bilbiträden kan arbetstiden dock pågå till klockan 17.30.

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, julafton, 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, julafton, 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 arbetsformsformer 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.

Helguppehåll

I treskiftarbete göres, såvida annat ej lokalt överenskommes, uppehåll i driften i samband med helger och veckoslut 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	72 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.

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.

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 arbetstidslagen § 14 om 36 timmars veckovila.

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 3. **Varseltid**

Den varseltid som skall iakttas 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 av eller upphörande med tidsbestämt skiftarbete skall arbetsgivaren såvitt möjligt varsla härom minst fem dagar i förväg.

Six 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 arbetstidsmättet 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 en natt per 14 dagars period.

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 50 timmar under ett kalenderår.

Överenskommelse omfattande ytterligare övertid skall godkännas av Grafiska Fackförbundet.

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 arbetstidsmättet per dygn överskrides, tillfälligt utföres på annan tid än den för medarbetaren gäl-

lande ordinarie arbetstiden. Arbeta på förskjuten tid skall inte beaktas vid beräkning av övertid i arbetstidsjournalen. Ersättning för arbete på sådan tid utges enligt § 10.

mom 2. **Deltidsarbete**

Den ordinarie arbetstidens längd vid deltidarbete skall uppgå till i genomsnitt per avlöningsperiod minst 18 timmar per vecka. Efter skriftlig lokal överenskommelse i varje särskilt fall kan dock arbetsgivare och medarbetare träffa avtal om kortare arbetstid.

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

mom 3. **Fritid**

Efter övertids- eller ordinarie arbetets slut har medarbetaren rätt till 10 timmars sammanhängande fritid utan löneavdrag. Om arbete utföres under sådan fritid utges ersättning enligt § 9 mom 3.

mom 4. **Beräkning av arbetstid**

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

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.

§ 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.

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 befinns 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 produktions 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 angivna tidpunkter:

	1999-04-01	2000-04-01	2001-04-01
Från 18 års ålder	10 735	11 015	11 300
Från 22 års ålder	12 220	12 538	12 864

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.

Beräffande löner under företagsförlagd grundutbildning 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 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 § 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 månadslönnen.

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 månadslönnen.

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.

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 värnplikts-tjänstgöring eller studier tillfälligt återgår i arbete omfattande del av kalendermånad, utgår lön i form av lön per timme.

Löner under företagsförlagd grundutbildning, se bilaga 1.

§ 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:

	1999-04-01	2000-04-01	2001-04-01
Kl 06–07	40,40	41,50	42,50
Kl 18–23	40,40	41,50	42,50
Kl 23–06	67,50	67,50	67,50

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

	1999-04-01	2000-04-01	2001-04-01
Fredag 17–23	63,60	65,20	66,90
Fredag 23–lördag 06	89,90	89,90	89,90
Lördag 06–17	40,40	41,50	42,50
Lördag 17–23	63,60	65,20	66,90
Lördag 23–söndag 06	89,90	89,90	89,90
Söndag 06–17	40,40	41,50	42,50
Söndag 17–23	63,60	65,20	66,90
Söndag 23–24	67,50	67,50	67,50

För arbete under de helguppehållstider som anges under punkten ”Helguppehåll” i § 4 mom 2:3 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 helgdyggen, så att helguppehållets förläggning avviker från kalender-

dygnsgränserna. Med sådant överskridande av dygnsgränserna avses här – om inget annat överenskommits lokalt – högst två timmars arbete under helgdygn. Arbete på sådana timmar ersätts med belopp motsvarande lördagstillägg i § 8 mom 2 st 1.

mom 3. 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 obekvämtid (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 %
för all annan övertid100 %

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.

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 beredskaps-tjänst räknas som friliggande övertid.

Då friliggande övertidsarbetet pågår under högst tre timmar betalas en extra ersättning med $1,5 \times$ 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. **Extra tillägg vid sk fritid**

Då arbete efter begäran av arbetsgivaren utföres under sk fritid enligt § 6 mom 3 ovan erhåller medarbetaren härför ett extra tillägg av 100 procent på timlönen. Sådan ersättning kan utges endast en gång per dygn.

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. Kompensationsledighet omfattande högst en dag får tas ut efter en varseltid av fem arbetsdagar. Föreligger allvarliga produktionsmässiga skäl kan arbetsgivaren uppskjuta uttaget av sådan ledighet.

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.

§ 10. Tillägg för förskjuten arbetstid

För arbete på förskjuten tid betalas under högst 3 arbetsdagar/skift i följd, ett tillägg om 30:00 kronor per timme för den arbetstid som faller utanför den arbetstid som gällde för medarbetaren dessförinnan.

Detta tillägg betalas inte samtidigt med övertids- eller mer-tidsersättning. 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 deltidсанställning

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. Omplaceringstillägg

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**

Reglerna beträffande traktamenten och resekostnadsersättning utformas med beaktande av gällande skattelagstiftning.

Om inte andra regler tillämpas lokalt gäller följande:

Traktamente utgår ej vid endagsförrättning. Vid annan tjänsteresa utgår traktamente om färdvägen från arbetsplatsen respektive bostaden till resmålet uppgår till minst 50 km. Traktamente för dag är 180 kronor. För avresedagar med avresa efter klockan 12.00 och hemresedagar med återkomst före kl 19.00 är beloppet dock 90 kronor per dag.

Vid längre bortovaro än tre månader på samma ort är motsvarande belopp 126 kronor respektive 54 kronor.

Om arbetsgivaren ej betalar kostnaden för logi utgår traktamente för natt med 90 kronor.

mom 3. **Restidsersättning**

För restid, som faller utanför medarbetarens ordinarie arbetstid, utgår därutöver i samband med tjänsteresa restidsersättning med medarbetarens ordinarie tidlö. 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 härövan 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, 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.

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 från och med 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.

mom 4. **Sjuklönens storlek**

För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden utges ingen sjuklön.

För den andra sjuklöneberättigade frånvarodagen och för återstående sjuklöneberättigade dagar i sjuklöneperioden utgör sjuklönen 80 procent av den lön och andra anställningsförmåner som medarbetaren gått miste om till följd av sjukfrånvaron.

Anmärkning 1

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats skall betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, sjuklönens storlek och sjuklöneperiodens längd. (§ 7 3st SjLL).

Anmärkning 2

Antalet karensdagar får enligt lagen ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Till medarbetare som vidkänts löneavdrag för sammanlagt tio karensdagar under de senaste tolv månaderna utges sjuklön även för första dagen i sjukperioden med en kompensationsgrad om 80 procent. (§ 6 3 st SjLL).

Anmärkning 3

För medarbetare som omfattas av beslut enligt § 13 lagen om sjuklön utgör sjuklönen 80 procent också för den första frånvarodagen i sjukperioden. (§ 15 SjLL).

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:

- 1) $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ för den första frånvarodagen (karensdagen)
- 2) 20% $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ för återstående sjuklöneberättigade dagar i sjukperioden

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 bortfallit p g a sjukfrånvaron, utges dessutom sjuklön med 80 procent av sådant inkomstbortfall för den andra frånvarodagen och för återstående sjuklöneberättigade dagar i sjukperioden.

c) Sjuklön på tim-, vecko- och ackordslön

Till medarbetare avlönade med tim-, vecko- och ackordslön utges – med undantag för den första frånvarodagen (karensdagen) – 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 finns 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.

§ 15. Havandeskapslön

a) En kvinnlig medarbetare som är tjänstledig på grund av havandeskap eller barnsbörd har rätt till havandeskapslön från arbetsgivaren om

- hon har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, samt
- hennes anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

b) Havandeskapslön utges

- under en månad om medarbetaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under två månader om medarbetaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Om havandeskapsledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader, utges havandeskapslön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

c) Havandeskapslönen utgör per månad 10 procent av månadslönen inkl eventuell ersättning för arbete på obekvämtid.

d) Havandeskapslönen utbetalas med halva beloppet när

tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att medarbetaren har återgått i arbete i tre månader efter tjänstledigheten.

e) Havandeskapslönen utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall havandeskapslönen reduceras i motsvarande grad.

§ 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 skall, om inte särskilda skäl föranleder till annat, förläggas till tiden 15 maj – 15 september.

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 semesterlagens § 29 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 månadslönen per outtagen 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 månadslönen.

4. 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.

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 arbetsskada 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.

Som nära anhörig räknas make/maka, sambo, barn, syster, föräldrar, svärföräldrar 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. Dessutom gäller

a) för anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997:

Medarbetare som vid uppsägningen har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av

två månader vid fyllda 25 år,
tre månader vid fyllda 30 år,
fyra månader vid fyllda 35 år,
fem månader vid fyllda 40 år,
sex månader vid fyllda 45 år.

b) för anställningsavtal som ingåtts från och med den 1 januari 1997:

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**

Genom skriftlig lokal överenskommelse kan avvikelse ske från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd om turordning vid uppsägning och företrädesrätt till ny anställning, i den mån sådan avvikelse är tillåten enligt § 2 i lagen. Vid sådan lokal överenskommelse kan parterna beakta även andra omständigheter än anställningstidens längd.

Har sådan lokal överenskommelse träffats, må av överenskommelsen berörd enskild medarbetare inom 14 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.

§ 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.

§ 20. Samarbetsavtal, övriga avtal och överenskommelser

mom 1. Mellan parterna gäller följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF och LO:

- a) Försäkring om avgångsbidrag AGB
- b) Avtalsgruppsjukförsäkring AGS
- c) Försäkring om särskild tilläggspension STP
- d) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA
- e) Tjänstegrupplivförsäkring TGL.

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 mellan å ena sidan GrF och å andra sidan GF samt SIF, SALF och CF.
- 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. **Jämställdhetsavtal**

Parterna har den 20 juni 1983 antagit det mellan SAF, LO och PTK den 3 mars 1983 träffade avtalet om jämställdhet mellan kvinnor och män.

mom 5. **Trygghetsöverenskommelse**

Parterna har den 3 november 1983 antagit den mellan SAF och LO den 17 augusti 1983 träffade trygghetsöverenskommelsen.

mom 6. **Överenskommelse angående gemensam lönestatistik**

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

mom 7. **Beredskapsavtalet SAF-LO**

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

mom 8. **Avtal angående företagsförlagd grundutbildning**

Mellan parterna gäller avtal angående företagsförlagd grundutbildning, träffat den 19 december 1995. För löner under sådan gäller särskild överenskommelse (bilaga 1).

mom 9. Överenskommelse rörande arbetsorganisation och lönebildning (bilaga 2).

mom 10. Avtal om åtgärder mot belastningsskador (bilaga 3).

mom 11. Överenskommelse angående central och lokal samverkan om yrkesutbildning (bilaga 4).

mom 12. Överenskommelse angående företagens medverkan vid upp-
börd av fackföreningsavgifter (bilaga 5).

§ 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 Grafiska Fackförbundet 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 tilllägg till detta avtal eller förbindas med yrkande om sådan ändring eller sådant tillägg eller i övrigt i strid mot § 41 i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

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

1. Bestämmelserna i denna paragraf äger ej tillämpning i frågor som avses i §§ 11, 12, 14, och 38 i 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.

2. Reglerna om frister i §§ 40 och 41 lagen om anställningsskydd samt i § 11 lagen om facklig förtroendemanns 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 1999 t o m den 31 mars 2002.

Avtalet förlängs för ett år i sänder om begäran om förhandling inte framställts senast två månader före den 31 mars 2002.

Framställs sådan begäran före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2002 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 18 mars 1999

Grafiska Företagens Förbund

Björn Bjurman

Sverker Erlandson

Anders Lindholm

Göran Henriksson

Grafiska Fackförbundet

Malte Eriksson

Jan Österlind

Tommy Andersson

Lars-Åke Sjögren

AVTAL
angående
FÖRETAGSFÖRLAGD GRUNDUTBILDNING
mellan
GRAFISKA FÖRETAGEN
och
GRAFISKA FACKFÖRBUNDET

Detta avtal ersätter "Avtal om grafisk yrkesutbildning" träffat mellan parterna april 1993 vilket härmed upphör.

Löner under grundutbildning

Se bilaga till detta avtal.

Medarbetare under grundutbildning

Parterna konstaterar att de tekniska och arbetsorganisatoriska förändringarna skapar nya yrken/befattningar. Samtidigt konstaterar parterna att det även fortsättningsvis finns behov av en gedigen grundutbildning, vilket kräver en systematisk, planmässig och individualiserad utbildning.

- Vid grundutbildning på företag skall utbildningskontrakt upprättas mellan medarbetaren och företaget. I kontraktet skall utbildningens mål, längd och omfattning beskrivas. Kontraktet skall även beskriva utbildningens genomförande både internt och externt. Extern utbildning kan erhållas t ex genom GrafoMedia Utbildnings AB och gymnasieskolan.

För grundutbildning på företag finns utbildningsplaner som tagits fram av de centrala parterna. Utbildningens mål skall sättas så högt att medarbetaren erhåller kompetens motsvarande de mål som beskrivs i någon av dessa utbildningsplaner.

De centrala parterna skall, i första hand genom GrafoMedias Utbildnings ABs försorg, kunna genomföra kunskapstester för att bekräfta utbildningarna.

- Parternas uppfattning är att företag som anställer medarbetare för grundutbildning skall ge medarbetaren tillfredsställande kompetens, både teoretisk och praktisk, inom det yrke/befattning utbildningen avser.
- Förhållandet mellan antalet yrkesarbetare och medarbetare under utbildning skall vara sådant att tillfredsställande utbildning under kvalificerad handledning kan genomföras.
- Personer med läs- och skrivsvårigheter eller defekt färgseende bör avrådas från utbildning där språkförmåga och/eller fullgott färgseende är av betydelse.
- Beträffande minderåriga skall iakttas vad som stadgas i lagar och avtal.

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 grundutbildningar.

- 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 skall 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 gällande exempelvis den arbetsplatsförlagda utbildningen (APU).
- 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.

Tvister gällande detta avtal skall behandlas enligt gällande kollektivavtalsförhandlingsordning.

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

Stockholm den 19 december 1995

Grafiska Företagen

Sverker Erlandson

Grafiska Fackförbundet

Malte Eriksson

Underbilaga

Löner under grundutbildning

Följande minimilöner per månad gäller för medarbetare under grundutbildning enligt avtal angående företagsförlagd grundutbildning.

	1999-04-01	2000-04-01	2001-04-01
Medarbetare under 18 år	7 603	7 801	8 004
Medarbetare fyllda 18 år	9 446	9 692	9 944
Medarbetare fyllda 20 år	9 662	9 913	10 171
Medarbetare fyllda 22 år	10 735	11 015	11 301

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 kvalitetsanskrängningarna 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 arbets-sökande 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 underleve-rantörsled 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 arbetsför-hållandena.

I arbetet att nå dessa mål är det viktigt att eftersträva utveck-

lande och omväxlande arbetsformer. I alltför många fall är arbetet alltjämt så 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 **Grafiska Fackförbundet**

Per Elander

Valter Carlsson

Claes Nisell

Malte Eriksson

Lars Josefsson

Lars Holmberg

AVTAL OM ÅTGÄRDER MOT BELASTNINGSSKADOR

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

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.

– Pröva om högrepelitiva 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 **Grafiska Fackförbundet**

Per Elander

Valter Carlsson

Claes Nisell

Malte Eriksson

Lars Josefsson

Lars Holmberg

CENTRAL OCH LOKAL SAMVERKAN OM YRKESUTBILDNING

Teknikomvandlingen inom grafisk industri har med datorernas hjälp skapat nya arbetsuppgifter och ändrat gamla. Detta gäller både områdena tryckmedia och tryckning samt bokbinderi.

Arbetsuppgifternas innehåll kommer också att förändras. Alltmer av det kvalificerade yrkesarbetet kommer att bestå av övervakning av den tekniska processen och kontroll av kvaliteten men också av planering och resultatansvar. Även i övrigt kommer förändringar att ske. Enkla och monotona arbeten av löpandebandkaraktär kommer att dels försvinna dels sammanföras till arbetsuppgifter av mer omväxlande natur, som också ger möjlighet att se helheten i och skapa ansvar för arbetet, produkten och dess kvalitet. Därmed stärks självkänsla, yrkes stolthet och engagemang.

För att svensk industri skall kunna hävda sig i den allt hårdare internationella konkurrensen måste företagen ha en förbättrad produktivitetsutveckling.

Detta ställer krav på både företagsledning och personal. Ny teknisk utrustning och förändrad arbetsorganisation förutsätter väl utbildade medarbetare på alla nivåer.

Det är mot denna bakgrund, som GA och GF gemensamt verkar för att den grundläggande yrkesutbildningen i gymnasieskolan inom de olika yrkesgrenar i det grafiska området vidareutvecklas och utvidgas. Organisationerna är vidare beredda att på olika sätt stödja och främja företagsintern grundläggande utbildning.

Den av GA och GF initierade fort- och vidareutbildningen inom GrafoMedia är avsedd att tillgodose utbildningsbehovet bland anställda inom den grafiska industrin.

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

Sådana avtal bör bl a 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. Samverkan med gymnasieskolan och/eller företagsintern grundutbildning med de närmare reglerna härför, handledarfrågan m m

– en plan för fort- och vidareutbildning av de anställda. Utnyttjande av GrafoMedias och andra kursanordnares resurser. Internkurser m m

– former för det lokala rekryterings- och utbildningsarbetets bedrivande. Här skall betonas att parterna positivt skall medverka till såväl intern som extern rekrytering. Vidare skall framhållas att den lokala grundutbildningen liksom fort- och vidareutbildningen aktivt skall 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. GAs och GFs uppfattning är att tillgång till en väl och ändamålsenligt utbildad personal är en nödvändig resurs för att svensk industri skall kunna hävda sig i konkurrensen. Ökad kompetens skapar större arbetstillfredsställelse och förutsättningar för högre lön.

Stockholm den 21 januari 1991

Grafiska Arbetsgivareförbundet Grafiska Fackförbundet

Per Elander

Valter Carlsson

Claes Nisell

Malte Eriksson

Lars Josefsson

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 lönebelopp (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, gratifikation, kostnadsersättningar och andra förmåner (såsom lunchkuponger, bilförmåner).

När inkomsten första gången är anmäld i den sk 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 varaktigt förändring av den sammanlagda månadsinkomsten (enligt § 2 mom A).

Avvikelseberapporteringen 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.

Anmärkingar

- 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.

§ 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

Anmärkning till § 4

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

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 sk obekvämtid (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 obekvämtid.

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 okränkt. 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 alltjämnt 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 – alltjämt 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.

Utdrag ur ÖVERENSKOMMELSEN 1993-05-15

mellan

Grafiska Företagen och Grafiska Fackförbundet
om

kollektivavtal för Grafiska civilföretag 1993-1995

2. Gemensamma utgångspunkter

Den grafiska branschen har – i likhet med övrig svensk industri – under de senaste åren präglats av vikande produktion, svag lönsamhet och besvärande utlandskonkurrens. Branschens situation har därvidlag varit särskilt utsatt p g a en påfrestande strukturomvandling och ett svagt finansiellt läge vid ingången i den extremt djupa lågkonjunkturen.

Parterna har sett det som en gemensam angelägenhet att i dessa förhandlingar lämna ett bidrag till en återhämtning och en positiv utveckling för branschen och dess medarbetare.

De framförhandlade lönehöjningarna är resultatet av en sedvanlig avvägning mellan olika intressen. Kraven på en rimlig löneutveckling för branschens medarbetare behöver i princip inte stå i motsatsförhållande till intresset att motverka ytterligare arbetslöshet och utslagning av individer och företag från branschen. Med arbetsorganisatoriska åtgärder, utveckling av arbetsuppgifter och produktivitetsutveckling i företagen bör också ekonomiska förutsättningar för en löneutveckling skapas. En sådan aktiv lokal lönebildning – utvecklad enligt kollektivavtalens lönesättningsprinciper och arbetsorganisationsbilagor – förutsätter dock att inslag av traditionell löneglidning inte försvårar hanteringen.

Med denna uppgörelse har en för svensk arbetsmarknad unikt lång avtalsperiod fastställts. En överblick över kostnadsutvecklingen i ett längre perspektiv kan medföra väsentliga konkurrensfördelar vid marknadsföring och utformning av affärsvillkor vid t ex långtidskontrakt. En lång avtalsperiod förutsätts också stimulera investeringsviljan och öka motivationen för investeringar i mänsklig kompetens.

4. Anteckningar till förhandlingsprotokollet

4.1 Utbildningsfrågor

I en särskild överenskommelse "Central och lokal samverkan om yrkesutbildning" 1991-01-21 i anslutning till 1991 års kollektivavtal fastslog Grafiska Arbetsgivareförbundet (GA) och Grafiska Fackförbundet (GF) "att tillgång till en väl och ändamålsenligt utbildad personal är en nödvändig resurs för att svensk industri skall kunna hävda sig i konkurrensen".

För att tillförsäkra den grafiska industrin ekonomiska resurser på utbildningsområdet och därmed bli möjliggöra den fort- och vidareutbildningsverksamhet som bedrivs av Grafo-Media har parterna också inrättat en utbildningsfond. GA har genom tidigare avtalsuppgörelser tillfört denna fond medel.

Grafiska Företagen (tidigare GA) kommer också fortsättningsvis att i samverkan med GF initiera och vidareutveckla olika projekt och insatser på utbildningsområdet. Syftet härmed är att tillförsäkra medarbetarna på de grafiska företagen en nödvändig och ändamålsenlig kompetensutveckling. Grafiska Företagen avser därför att årligen pröva i vilken omfattning medel behöver tillföras utbildningsfonden och även tillse att erforderliga medel ställs till fondens förfogande.

4.2 Kvarvarande personliga skifttillägg

I samband med att i kollektivavtalen infördes fasta OB-tillägg fastställdes också för skiftgående personal i förekommande fall personliga skifttillägg (PST). Dessa tillägg har tidigare blivit föremål för överföring till utgående lön.

I den mån PST alltjämt förekommer skall de lokala parterna i samband med lönerevisionen per 1 juli 1993 söka nå enighet om tilläggen kan – och i så fall på vilket sätt – reduceras, avvecklas eller om dessa framgent skall bestå.

Utdrag ur ÖVERENSKOMMELSEN 1995-12-15

mellan

Grafiska Företagen och Grafiska Fackförbundet
om kollektivavtal för Grafiska civilföretag 1996–1998

3.3 Löneråd

I syfte att följa utvecklingen och kunna ge råd och stöd i lönefrågor på lokal nivå inrättas parterna ett råd för detta ändamål. Rådet skall vid behov avge allmänna uttalanden om avtalets tillämpning i lönefrågor. Parterna kommer senare att överenskomma om rådets sammansättning och arbetssätt m m.

3.4 Förskjuten arbetstid

Parterna är överens om att förtydliga bestämmelsen om förskjuten arbetstid i § 6 mom 1 genom att uttala att det bara är tillfälliga förskjutningar av arbetstiden som får ske. Vid varaktiga behov av arbetstidsförändringar skall bestämmelserna i § 4 mom 3 iakttagas. Vidare uttalar parterna att arbetstiden bara kan förskjutas inom den ram som arbetsgivaren normalt förfogar över.

Stockholm den 15 december 1995

Grafiska Företagen

Björn Bjurman
Sverker Erlandson
Lars Josefsson

Grafiska Fackförbundet

Malte Eriksson
Britt Jonson
Lars Holmberg

ÖVERENSKOMMELSE 1998-03-12

mellan

Grafiska Företagen och Grafiska Fackförbundet
om kollektivavtal för Grafiska civilföretag 1998–1999

1. GFF och GF enas om att för tiden 1 april 1998 – 31 mars 1999 prolongera de mellan parterna gällande kollektivavtalen, med de ändringar och tillägg som framgår nedan och i underbilaga.

2. Avtals- och löneförändringar

2.1 Ändringar i kollektivavtalens allmänna villkor

I civilavtalet, dagtecknat den 15 december 1995, vidtas med giltighet från den 1 april 1998 de ändringar som framgår av underbilaga.

2.2 Löneförändringar

Överenskommelse om löneförändringar framgår av underbilaga.

Ob-tillägg och minimilöner höjs med 2,4 procent.

3. Anteckningar till förhandlingsprotokollet

3.1 Utökade arbetstider

Den tekniska utvecklingen ställer allt högre krav på effektivt utnyttjande av maskiner och anläggningar. Därför är så långa driftstider som möjligt 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.

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

3.2 Protokollanteckning angående kompetensutveckling

I den snabba tekniska och marknadsmässiga utvecklingen är

det för såväl företaget som medarbetaren av stor vikt att en kontinuerlig kompetensutveckling äger rum. För kompetensutvecklingen har företaget, medarbetaren och den lokala fackliga parten ett ömsesidigt ansvar.

Kompetensutveckling måste, för att vara ändamålsenlig och praktisk, vara anpassad till de förutsättningar som finns i varje enskilt företag och utgå från företagets verksamhet, behov och långsiktiga utveckling.

Åtgärder för medarbetarnas kompetensutveckling kan vara av olika slag, exempelvis lärande i det dagliga arbetet och utbildning relaterad till verksamhetens behov. Dessa strävanden bör omfatta varje medarbetare efter var och ens personliga förutsättningar.

Omfattningen av de kompetenshöjande åtgärderna skall vara i genomsnitt 1,7 dagar per medarbetare under avtalsperioden. Varje medarbetare skall garanteras en halv dag.

När avtalsperioden gått till ända skall parterna gemensamt utvärdera resultatet för såväl företag som enskilda medarbetare av de vidtagna kompetenshöjande åtgärderna.

3.3

GF begärde i förhandlingarnas inledningsskede att överenskommelse skulle träffas om ett centralt slutet medbestämmandeavtal för Elanders Tryckeri AB, Kungsbacka, gällande företags- och arbetsledningsfrågor. Sedan parterna vid förhandlingar enats om att bilägga ett antal tvistefrågor som uppstått på företaget har GF meddelat att man återkallar sitt krav på ett centralt slutet medbestämmandeavtal för Elanders Tryckeri AB.

3.4

Inrättande av arbetsgrupp

Parterna enas om att under avtalsperioden hänskjuta nedanstående frågor till en arbetsgrupp.

- 1) Ersättning för obekvämt arbetstid samtidigt med övertidsersättning.
- 2) Avdrag vid annan frånvaro
- 3) Fritid 11 timmar i enlighet med EG-direktiv.

Stockholm den 12 mars 1998

Grafiska Företagens Förbund Grafiska Fackförbundet

Björn Bjurman
Sverker Erlandson
Björn Liberg

Malte Eriksson
Jan Österlind
Tommy Andersson

ÖVERENSKOMMELSE 1999-03-18

mellan

Grafiska Företagen och Grafiska Fackförbundet
om kollektivavtal för Grafiska civilföretag 1999–2002

1. GFF och GF enas om att för tiden 1 april 1999 – 31 mars 2002 prolongera de mellan parterna gällande kollektivavtalen, med de ändringar och tillägg som framgår nedan och i underbilaga.

2. Avtals- och löneförändringar

2.1 Ändringar i kollektivavtalens allmänna villkor

I civilavtalet, dagtecknat den 12 mars 1998, vidtas med giltighet från den 1 april 1999 de ändringar som framgår av underbilaga (inredigerad i avtalstrycket).

2.2 Löneförändringar

Överenskommelse om löneförändringar framgår av underbilaga.

3. Anteckningar till förhandlingsprotokollet

3.1 Utökade arbetstider

Den tekniska utvecklingen ställer allt högre krav på effektivt utnyttjande av maskiner och anläggningar. Därför är så långa driftstider som möjligt 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.

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

3.2 Protokollsanteckning angående kompetensutveckling

I den snabba tekniska och marknadsmässiga utvecklingen är det för såväl företaget som medarbetaren av stor vikt att en kontinuerlig kompetensutveckling äger rum. För kompetensutvecklingen har företaget, medarbetaren och den lokala fackliga parten ett ömsesidigt ansvar.

Kompetensutveckling måste, för att vara ändamålsenlig och praktisk, vara anpassad till de förutsättningar som finns i varje enskilt företag och utgå från företagets verksamhet, behov och långsiktiga utveckling.

Åtgärder för medarbetarnas kompetensutveckling kan vara av olika slag, exempelvis lärande i det dagliga arbetet och utbildning relaterad till verksamhetens behov. Dessa strävanden bör omfatta varje medarbetare efter var och ens personliga förutsättningar.

Omfattningen av de kompetenshöjande åtgärderna skall vara i genomsnitt fem dagar per medarbetare under avtalsperioden. Varje medarbetare skall garanteras två dagar.

När avtalsperioden gått till ända skall parterna gemensamt utvärdera resultatet för såväl företag som enskilda medarbetare av de vidtagna kompetenshöjande åtgärderna.

3.3 Inrättande av arbetsgrupp

Parterna enas om att under avtalsperioden i en gemensam arbetsgrupp utreda och verka för möjligheter till skattemässigt avdragsbara avsättningar till kompetenskonton.

Stockholm den 18 mars 1999

Grafiska Företagens Förbund Grafiska Fackförbundet

Björn Bjurman
Sverker Erlandson
Anders Lindholm
Göran Henriksson

Malte Eriksson
Jan Österlind
Tommy Andersson
Lars-Åke Sjögren

LÖNEFÖRÄNDRINGAR 1999 – 2002

1. Lönehöjningar fr o m den 1 april 1999

Lokalt lönebildningsutrymme

Ett utrymme om 2,8 procent av lönesumman dock lägst 453 kronor per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning. För deltidsanställda nedräknas beloppet 453 kronor 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 civilavtalet. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 230 kronor per månad, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet enligt föregående stycke. Om lokal enighet ej kan uppnås, kan arbetstagarparten påkalla central förhandling.

2. Lönehöjningar fr o m den 1 april 2000

Lokalt lönebildningsutrymme

Ett utrymme om 2,6 procent av lönesumman dock lägst 433 kronor per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning. För deltidsanställda nedräknas beloppet 433 kronor 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 civilavtalet. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 220 kronor per månad, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet enligt föregående stycke. Om lokal enighet ej kan uppnås, kan arbetstagarparten påkalla central förhandling.

3. Lönehöjningar fr o m den 1 april 2001

Lokalt lönebildningsutrymme

Ett utrymme om 2,6 procent av lönesumman dock lägst 444 kronor per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning. För deltidsanställda nedräknas beloppet 444 kronor 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 civilavtalet. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 225 kronor per månad, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet enligt föregående stycke. Om lokal enighet ej kan uppnås, kan arbetstagarparten påkalla central förhandling.

4. Avdrag från potten

Innan potten enligt punkterna 1, 2 och 3 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 ett vart av lönehöjningstillfällena enligt 1–3 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 befordran – 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.

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.

Angående tillämpningen av Civilavtalets lönehöjningsbilaga

Lönehöjningar fr o m den 1 april 1999

Utrymmet för lönehöjningar bildas genom en individuell insamling där varje medarbetare bidrar med 2,8 procent av sin lön per 31 mars dock lägst 453 kronor. För deltidsanställd nedräknas beloppet i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Lönehöjningar fr o m den 1 april 2000 respektive den 1 april 2001

Utrymmet för lönehöjningar är 2,6 procent för varje avtalsår. Insamlingsmodellen är kollektiv och innebär att utrymmet utgör 2,6 procent av lönesumman per den 31 mars respektive avtalsår dock lägst 433 respektive 444 kronor i genomsnitt per medarbetare. För deltidsanställda nedräknas beloppen i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Stockholm den 13 april 1999

Grafiska Företagens Förbund Grafiska Fackförbundet

Sverker Erlandson

Malte Eriksson

