

EXPLOSIVÄMMNESINDUSTRIN

Kollektivavtal

1 juli 2023 – 30 juni 2025



IFMETALL

IKEM

Förteckning över övriga avtal och överenskommelser som gäller mellan parterna

Huvudavtal mellan SAF – LO (förhandlingsordning m m)

| Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA mellan SAF – LO/PTK

Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring, AGS mellan SAF – LO

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring , TGL mellan SAF – LO

Avtal om Avtalspension, SAF– LO

Avtal om Omställningsförsäkring, Svenskt Näringsliv – LO

Avtal om permitteringslön

Avtal om kompletterade föräldrapenning, Svenskt Näringsliv – LO

Utvecklingsavtal inklusive jämställdhetsavtal, SAF:s Allmänna Grupp – Svenska Fabriksarbetareförbundet

Trygghetsfonden TSL, SAF – LO

Beredskapsavtal, SAF - LO/PTK (vid krigstillstånd)

Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering och ersättningsregler i anslutning därtill, SAF – LO/PTK

Samarbetsavtal mellan Industri- och KemiGruppen och Industrifacket Metall angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter

Statistiköverenskommelse, Industri- och KemiGruppen – IF Metall

Överenskommelse angående deltidsarbete, SAF – LO

Avtal om yrkesutbildning, SAF:s Allmänna Grupp – Svenska Fabriksarbetareförbundet

Innehåll

§ 1 Arbetstid	5
Mom 1 Ordinarie arbetstid	5
Mom 2 Minskad veckoarbetstid vid dag- och tvåskiftsarbete	6
<i>Mom 2:1 Dagarbete</i>	6
<i>Mom 2:2 Tvåskiftsarbete</i>	6
Mom 3 Tillfälligt treskiftsarbete	6
Mom 4 Undantag från ordinarie arbetstidsförläggning	7
Mom 5 Fridagar	7
Mom 6 Annan arbetstidsförläggning	7
§ 2 Begränsningsregler vid förläggning respektive förändring av arbetstid	8
Mom 1 Övertidsarbete	8
Mom 2 Dygnsvila	8
Mom 3 Veckovila	8
Mom 4 Sammanlagd arbetstid	8
Mom 5 Raster och måltidsuppehåll	9
Mom 6 Pauser	9
Mom 7 Nattvila	9
Mom 8 Ordinarie arbetstid för nattarbetande	10
Mom 9 Nattarbete som innebär särskilda risker	10
Mom 10 Undantag	10
§ 3 Lägsta månadslöner	12
§ 4 Månadslöneregler	12
Mom 1 Tillämpning	12
Mom 2 Lön per dag och timme	12
Mom 3 Lön för del av löneperiod	13
Mom 4 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro	13
§ 5 Rörliga lönedelar	13
§ 6 Tillägg för obekväms och förskjuten arbetstid	14
Mom 1 Tillägg för obekväms arbetstid	14
Mom 2 Förskjuten tid	15
§ 7 Övertid	16
Mom 1 Övertidsarbete	16
Mom 2 Övertidsersättning	16

Mom 3 Kompensationsledighet	16
Mom 4 Inställelse	17
§ 8 Restidsersättning	18
Mom 1 Restid	18
Mom 2 Traktamente	18
§ 9 Beredskapstjänst	19
§ 10 Löneutbetalning	19
§ 11 Permission	20
§ 12 Semester	20
Mom 1 Semesterledighet	20
Mom 2 Semesterlön	21
Mom 3 Semesterersättning	22
Mom 4 Obetalda semesterdagar	22
Mom 5 Ändrad sysselsättningsgrad	22
Mom 6 Utbetalning av semesterlön	23
Mom 7 Sparande av semester	23
Mom 8 Semester för intermittent deltidsarbetande	23
Mom 9 Nettoberäkning av semester för skiftarbetare	24
Mom 10 Semester vid sjukfrånvaro	25
Mom 11 Semester vid anställning kortare än tre månader	26
Mom 12 Förskottssemester	26
§ 13 Sjuklön m m	26
Mom 1 Rätt till sjuklön	26
Mom 2 Beräkning av sjuklön	28
Mom 3 Sjukavdrag	28
Mom 4 Sjuklön vid arbetsolycksfall	29
Mom 5 Sjukdom under semester	29
§ 14 Ordningsregler, skyddsföreskrifter m m	30
§ 15 Ingående och upphörande av anställning	30
Mom 1 Tidsbegränsad anställning	30
Mom 2 Påföljd om anställning avslutas i förtid	31
Mom 3 Lokal överenskommelse om turordning	32
Mom 4 Turordning och företrädesrätt	32
Mom 5 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	36

Innehåll

Mom 6 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företräsrätt	37
Mom 7 Återanställning	37
Mom 8 Förfarande vid återanställning	38
Mom 9 Huvudavtalets regler vid inhyrning	38
Mom 10 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	39
<i>Mom 10:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)</i>	39
<i>Mom 10:2 Ansökan och underrättelse</i>	39
<i>Mom 10:3 Förhandling och tvist</i>	40
§ 16 Arbetets ledning och fördelning	41
§ 17 Meningskiljaktigheter	42
Mom 1 Förhandlingsordning	42
§ 18 Avtalets giltighetstid	42
BILAGA 1	43
Löneprinciper	43
BILAGA 2	44
Kompetensutveckling	44
BILAGA 3	46
Arbetstidsförkortning	46
BILAGA 4	47
Överenskommelse om nationaldagen	47
BILAGA 5	48
Avtal om Riktlinjer för arbetsmiljöfrågor	48
BILAGA 6	50
Utdrag från huvudprotokollet fört vid 2007-2010 års förhandlingar	50
BILAGA 7	51
Avtal om yrkesintroduktion	51

Kollektivavtal

mellan

IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna och Industrifacket Metall, gällande till IKEM anslutna explosivämnesindustriföretag och vid dessa anställda arbetare.

§ 1 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstidens längd under året utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka (vid kontinuerligt arbete 2 012 timmar i genomsnitt per år). Vid treskifts- och kontinuerligt tvåskiftsarbete samt arbete under jord gäller dock kortare arbetstid, som beräknas utgöra:

Arbete	Tim/vecka	Tim/år
Dagarbete	40*	2 012
Tvåskiftsarbete	40*	2 012
Kontinuerligt treskiftsarbete (arbete utan ett uppehåll av minst 24 timmar vid veckoslutet)		1 768
Intermittent treskiftsarbete	38	1 912

*) Se mom 2.

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

Mom 2 Minskad veckoarbetstid vid dag- och tvåskiftsarbete

Mom 2:1 Dagarbete

Heltidsanställda dagarbetare får kompensationsledighet med 24 minuter för varje arbetad vecka. För deltidсанställda gäller ledigheten i proportion till veckoarbetstiden.

De lokala parterna kan komma överens om att schemalägga ledigheten.

Företag och klubb kan träffa överenskommelse om att utge ledigheten enligt ovan på administrativt olika sätt.

Anmärkning:

Denna bestämmelse gäller inte vid skiftarbete oavsett skiftform.

Mom 2:2 Tvåskiftsarbete

Vid tvåskiftsarbete utges två timmars kompensationsledighet för varje arbetad vecka om 40 timmar. De lokala parterna kan istället träffa överenskommelse om att endast 38 timmar per vecka skall schemaläggas.

Anmärkning:

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

Mom 3 Tillfälligt treskiftsarbete

Om treskiftsarbete tillfälligt bedrivs utan ett uppehåll av minst 24 timmar vid veckoslutet och detta fortgår mer än tre veckor i följd skall arbetet från fjärde söndagen anordnas eller betalas som kontinuerligt treskiftsarbete med den för sådant arbete gällande kortare arbetstiden.

Därest arbetsgivaren vid tidigare tillfälle kan bedöma att skiftarbetet måste pågå utöver den fjärde söndagen bör han meddela detta snarast möjligt, varvid i så fall treskiftsarbetet skall anordnas eller betalas som kontinuerligt från den tidpunkt då sådant meddelande lämnas.

Mom 4 Undantag från ordinarie arbetstidsförläggning

Undantag från bestämmelsen angående den ordinarie arbetstidens förläggning kan göras efter överenskommelse mellan arbetsledningen och vederbörande arbetare. I de fall undantaget avser hel avdelning skall överenskommelse underställas lokala fackliga organisationen. Ersättning enligt §§ 5 och 6 utges inte i de fall, då den ordinarie arbetstiden vid enstaka tillfällen ändras på arbetares begäran.

Mom 5 Fridagar

Vid dagarbete och intermittent skiftarbete är påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton fridagar.

Mom 6 Annan arbetstidsförläggning

Önskar arbetsgivaren eller arbetstagare förlägga arbetstiden till annan tid än vad som gäller för huvuddelen av de anställda, träffas överenskommelse direkt med den eller de arbetstagare som berörs. Arbetsgivaren skall underrätta klubben om att överenskommelse har träffats med enskilda arbetstagare. Sådan överenskommelse upphör senast en månad efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

§ 2 Begränsningsregler vid förläggning respektive förändring av arbetstid

Vid förläggning eller förändring av arbetstid ska hänsyn tas till följande gällande regler:

Mom 1 Övertidsarbete

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad dock med högst 200 timmar under ett kalenderår, såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat.

När övertidsarbete har kompenserats med kompensationsledighet, tillförs övertidsutrymmet de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten.

Mom 2 Dygnsvila

Varje arbetare skall ha minst elva timmars sammanhängande viloperiod under varje 24-timmarsperiod.

Mom 3 Veckovila

En arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sjudagarsperioden ska indelas i fasta perioder genom att arbetsgivaren fastställer brytpunkt för beräkningen. Om brytpunkt inte är fastställd räknas måndag 06.00 som brytpunkt. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Beredskap bryter veckovilan.

Avsteg från regeln om veckovila får göras i de fall arbetsgivaren i förväg skriftligen meddelar den lokala fackliga parten om att ett avsteg kommer att ske samt att personen ifråga får en sammanhängande ledighet om 72 timmar under en 14 dagarsperiod. Om veckovilan förläggs till ordinarie arbetstid utges lön som om arbete utförts.

Mom 4 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader. I den sammanlagda arbetstiden skall ordinarie arbetstid, övertid, mertid och jourtid inräknas.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala.

Mom 5 Raster och måltidsuppehåll

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållande eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Mom 6 Pauser

Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det får istället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Tid för pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 7 Nattvila

Alla arbetare skall ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan kl 24.00 och kl 05.00.

Avvikelse från första stycket får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före kl 05.00 eller efter kl 24.00.

Förutom de fall som anges ovan kan lokal överenskommelse träffas om att arbete får utföras även kl 24.00 - 05.00. Överenskommelsen kan gälla för viss begränsad tid, normalt minst ett kalenderår, för visst arbete samt ska ange antalet berörda arbetare.

Mom 8 Ordinarie arbetstid för nattarbetande

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande skall i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod.

Anmärkning:

- 1. Om veckovilan faller inom beräkningsperioden ska veckovilan inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet. Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.*
- 2. Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till en arbetstidsförläggning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid.*

Mom 9 Nattarbete som innebär särskilda risker

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

Mom 10 Undantag

Mom 10:1

De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från reglerna i Mom 1-4 och 7, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod i enlighet med nedanstående regler om förläggning av sådan viloperiod.

Mom 10:2

Avvikelse får även göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som arbetsgivaren inte kunnat förutse, som exempelvis oplanerat skiftbyte eller övertidsarbete, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod.

Mom 10:3

Vidare är avvikelse tillåten vid arbete under beredskap, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod.

Mom 10:4

Om arbetsgivaren av sakliga skäl inte kan ge den motsvarande viloperioden enligt mom 10:1 – 10:3 i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden, ska den motsvarande viloperioden förläggas inom sju kalenderdagar.

Anmärkning:

Vid arbete under beredskap under flera på varandra följande dagar kan den motsvarande viloperioden för dessa dagar läggas samman och förläggas inom sju kalenderdagar från det sista beredskapspasset. Detta förutsätter att arbetstagaren trots avbrott i vilan ändå erhållit tillräcklig vila under beredskapsperioden.

Mom 10:5

Om arbetsgivaren förlägger den motsvarande viloperioden till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

Mom 10:6

Om motsvarande viloperiod inte kan ges inom sju kalenderdagar kan de lokala parterna överenskomma om annat lämpligt skydd.

Anmärkning:

Med annat lämpligt skydd avses inte ekonomisk kompensation.

§ 3 Lägsta månadslöner

Arbetstagarens lägsta månadslön i kr fr o m	1/7 2023	1/7 2024
Fyllda 18 år	23 453 kr	24 180 kr

Protokollsanteckning:

Det antecknades att parterna var överens om att avtalets månadslön inte gällde lärlingar eller praktikanter, inte heller feriearbetare. I händelse av lokal twist härom åligger det huvudorganisationerna att enas om lönesättningen för dessa grupper. Individuella månadslöner kan efter lokal överenskommelse utformas som tillägg för enskilda arbetstagares särskilda kvalifikationer, såsom yrkeserfarenhet, mångkunnighet, användbarhet och utbildning.

Höjningen av avtalets lägsta löner ska inte påverka de lokala lönesystemen med en grundmånadslön som bas på annat sätt än att efter genomförd lönerrevision ska utgående lön minst uppgå till avtalets lägsta månadslön.

§ 4 Månadslöneregler

Mom 1 Tillämpning

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

Mom 2 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör	Lön per timme utgör
$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$	$\frac{\text{Månadslönen}}{175}$

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

Mom 3 Lön för del av löneperiod

Om anställning börjar eller slutar under löpande kalendermånad utges en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Mom 4 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

1. Frånvaro del av dag och frånvaro om högst 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme. Vid frånvaro utan giltig orsak i samband med helg- och avtalsenlig fridag görs även avdrag med lön per dag för helg- och avtalsenlig fridag.

2. Frånvaro mer än 5 arbetsdagar

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

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

3. Frånvaro hel kalendermånad

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

4. Frånvaro p g a tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning, oavsett frånvarons längd, görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

§ 5 Rörliga lönedelar

Rörliga lönedelar kan användas som komplement till den fasta månadslönen.

§ 6 Tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid

Mom 1 Tillägg för obekväm arbetstid

Vid arbete, som förläggs till nedan angivna tider, utges tillägg för obekväm arbetstid (ob-tillägg).

a) Kl 18.00-06.00 såvida icke högre belopp anges i b) eller c)	<u>Månadslönen</u> 480
b) Sön- och helgdagstid, räknat från kl 06.00 på lördag och kl 18.00 på dag före helgdag till kl 06 dagen efter sön- eller helgdagen såvida icke högre belopp anges i c)	<u>Månadslönen</u> 300
c) Storhelgstid från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari från kl 18.00 skärtorsdag till kl 06.00 tredjedag påsk från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 dagen efter pingstdagen från kl 06.00 nationaldagen till kl 06.00 dagen efter nationaldagen från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 dagen efter midsommardagen från kl 06.00 julafton till kl 06.00 tredjedag jul	<u>Månadslönen</u> 150

Anmärkning:

Tillägg för sön- och helgdagstid från kl 18.00 dag före helgdag gäller inte för dag före nationaldagen.

Lokal överenskommelse kan dock träffas om att fastställa ob-tilläggen i kronor per timme i samband med den ordinarie lönerrevisionen och dessa gäller då för den kommande avtalsperioden. Ob-tilläggen kan fastställas för grupper av arbetstagare eller för samtliga arbetstagare på arbetsplatsen/företaget.

Mom 2 Förskjuten tid

Ett tillägg per timme enligt nedan utges vid förskjutning av arbetstiden när förskjutningen inte sker med stöd av arbetstidparagrafens undantagsbestämmelse § 12.

Kronor per timme	1/7 2023	1/7 2024
	20,06	20,72

Sker förskjutningen mellan kl 06.00 och den ordinarie arbetstidens slut utges i stället ett tillägg enligt nedan:

Kronor per timme	1/7 2023	1/7 2024
	40,12	41,44

Tilläggen enligt detta moment utges inte för tid för vilken övertidstillägg utges. (Tilläggen utges däremot vid sidan av eventuellt tillägg enligt § 6 mom 1.)

§ 7 Övertid

Mom 1 Övertidsarbete

Arbetsgivaren har rätt att begära arbete på övertid. Med övertid förstås all arbetstid som i timantal per dygn överstiger det ordinarie arbetstidsmåt-
tet. Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid och om möjligt
före sista måltidsrasten. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas, då
bärande skäl härför föreligger och framställning om sådan befrielse görs i
samband med tillsägelse om övertiden. Vid behov av uttag av extra över-
tid samt vid avvikelse från nattarbetsförbudet ska förhandlingar i god tid
upptas med den lokala fackliga organisationen, i normalfallet tre veckor
i förväg.

Mom 2 Övertidsersättning

Vid övertidsarbete utges ersättning med ordinarie lön per timme, i före-
kommande fall tillägg (ob-tillägg) enligt § 6 mom 1 samt följande tillägg
i kronor per timme:

Kronor per timme	1/7 2023	1/7 2024
	40,12	41,44

Mom 3 Kompensationsledighet

Övertidsarbete kompenseras antingen genom övertidsersättning, eller i
form av ledig tid - kompensationsledighet efter arbetsgivarens bedömande.

Kompensationsledigheten utges med en timme för varje övertidstimme.

Vid övertidsarbete som ska kompenseras i form av ledig tid, utges för
övertidsarbetet övertidstillägg och i förekommande fall ob-tillägg.

Om inarbetad tid uppgår till 40 timmar utges för överskjutande tid ersätt-
ning enligt § 7 mom 2, såvida annat inte överenskommes lokalt.

När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt
arbetstidslagen de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten.

Mom 4 Inställelse

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

Momentets ersättningar höjs enligt följande:

Kronor per månad fr o m	1/7 2023	1/7 2024
Vardagar	189,41	195,66
Sön- och helgdag, i avtalet fastställda fridagar eller lördagar efter 06.00	247,01	255,16

Protokollsanteckningar:

1. *Som extra inställelse räknas inte det fall att arbetstagaren beordrats utföra arbete direkt efter den ordinarie arbetstidens slut och därvid beredes kortare måltidsrast eller på egen begäran erhåller medgivande att senare återkomma för att utföra arbetet i fråga.*
2. *Till arbetstagare som i direkt anslutning till fullgjort fullt skift utföra ytterligare ett fullt skift (s k dubbelskift) utges ersättning enligt inställelseersättning*

§ 8 Restidsersättning

Parterna rekommenderar att en lokal överenskommelse utformas så att företagets anställda omfattas av enhetliga regler.

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat ska följande tillämpas:

Mom 1 Restid

Med restid som ger rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämmelseorten.

Arbetsgivaren anvisar färdmedel och betalar kostnaden för resa.

För restid inom ordinarie arbetstid betalas månadslön på vanligt sätt. För restid utanför ordinarie arbetstid betalas lön per timme med

$$\frac{M}{175}$$

För tid mellan kl 22.00 och 07.00 betalas inte ersättning för restid om arbetstagaren tillhandahålls sovplats som kan utnyttjas under minst 6 timmar.

Vid arbete på annan ort, där arbetstagaren övernattar, betalas ersättning för restiden mellan den tillfälliga bostaden och arbetsplatsen, om och i den mån restiden överstiger 15 minuter i vardera riktningen.

Anmärkning:

De lokala parterna kan komma överens om att när arbetstagaren fullgjort sitt arbetstidsmått en viss dag, enligt för honom gällande arbetstids-schemat, därefter utfört arbete ersätts med ett belopp motsvarande övertidsersättning utan att tiden journal förs som övertid. Överenskommelse ska avse bilkörning i tjänsten under sådana särskilda förhållanden som medför att förandet av bil är att betrakta som arbete för arbetsgivarens räkning, som t ex vid bulktransport, transport av utrustning eller annat arbetsmaterial samt chaufför vid samåkning under beordrad tjänsteresa.

Mom 2 Traktamente

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat, ska traktamente utbetalas enligt Skatteverkets regler.

§ 9 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses åliggande för arbetstagare att under annan än för honom/henne gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar så att han/hon inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen. För beredskapstjänst ges ersättning enligt lokal överenskommelse.

Beredskapstjänst fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild arbetare.

Anmärkning:

Förutsättningarna för beredskap och arbete under beredskap varierar varför de lokala parterna ska överenskomma om vilka ersättningsregler som ska tillämpas vid arbete under beredskap som inte är förknippat med utryckning

§ 10 Löneutbetalning

- Löneutbetalning sker en gång per månad.
- Löneutbetalning sker per postgiro, med check eller på annat sätt via den bank eller annan betalningsförmedlare, som arbetsgivaren finner lämplig.
- I samband med avlöningens utbetalning lämnas en specifikation av olika lönedelar och av gjorda avdrag.

Anmärkning:

Arbetsgivaren medverkar till att den av honom anlitade betalningsförmedlaren åtar sig att uppfylla enskilda arbetstagares eventuella önskemål att få sin lön överförd till av arbetstagaren anvisad bank samt att sådan överföring sker utan kostnad för arbetstagaren under förutsättning att fråga är om en på förhand bestämd rutinmässig och kontinuerlig överföring till annan bank.

§ 11 Permission

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

- Permission kan beviljas i följande fall:
- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning och urnnedsättning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs person som den anställde sammanbor med under gemensam mantalsskrivningsadress.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt.

Orsaken till permissionen ska på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

§ 12 Semester

Mom 1 Semesterledighet

Semester utges enligt lag. Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör inte hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall, där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas.

Anmärkning:

För industrin är det nödvändigt att huvudsemestern förläggs så att störningar i produktionen eller verksamheten inte uppkommer.

Mom 2 Semesterlön

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

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgörs:

- 0,8 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.
- Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se mom 5.

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

Med rörliga lönedelar avses i detta sammanhang:

- Tillägg för obekväms och förskjuten arbetstid, ersättning för övertidsarbete, beredskapsersättningar m m.
- Bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

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

Semesterlönen per dag ska uppgå till lägst:

Semesterlön per dag i kr	1/7 2023	1/4 2024
Per dag för vuxna arbetstagare	1 593	1 646

För deltidsarbetare ändras beloppen i proportion till arbetstiden.

Anmärkning:

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

Mom 3 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 2. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se mom 5.

Mom 4 Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 % av månadslönen.

Mom 5 Ändrad sysselsättningsgrad

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

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

Exempel:

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

Mom 6 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalnings-tillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,52 % utbetalas senast vid semesterårets slut.

Mom 7 Sparande av semester

Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 2 (exklusive anmärkningen). Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester skall behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till arbetstaga-rens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid - se mom 5.

Mom 8 Semester för intermittent deltidsarbete

Om arbetstagaren är deltidsanställd och det för honom gällande arbets-tidsschemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermit-tent deltidsarbete) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar som ska utläggas under semesteråret ska proportioneras i förhållande till ar-betstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanstäl-lda arbetstagare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålles (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportione-ras de var för sig, enligt följande

$$\text{Antal nettosemesterdagar} = \frac{\text{Antal arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar}$$

Semester

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

- Med ”antalet arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som, enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förläggningssykel).
- Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.
- När semester utläggs för sådan arbetstagarare konsumeras en hel semesterdag även för den dag arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

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

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

Mom 9 Nettoberäkning av semester för skiftarbetare

Vid företag där s k nettoberäkning av semesterdagar tillämpas för skiftarbetare anpassas procentalen för semestertillägg, tillägget för rörliga lönedelar, semesterersättning respektive avdraget för uttagen obetald semesterdag så att de motsvarar förhållandet mellan antal semesterdagar enligt semesterlagen och antalet nettosemesterdagar.

Mom 10 Semester vid sjukfrånvaro

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

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

Om arbetstagaren försummat att inom 14 dagar efter återkomsten i arbetet styrka sjukdomen, ska frånvaron likväl kvalificera, om arbetstagaren senast i anslutning till semesterlön utbetalas styrker sjukdomen genom utbetalningskort eller intyg från försäkringskassan.

Arbetsgivaren kan i samtliga fall kräva att sjukdomen styrkes genom läkarintyg under förutsättning att han klargjort detta, antingen i form av generell bestämmelse eller i det enskilda fallet för vederbörande arbetstagar senast i samband med att arbetsgivaren får anmälan om sjukdomen.

Om arbetsgivaren kräver intyg av läkare, som av honom anvisas, ska han ersätta kostnaden för intyget.

Protokollsanteckningar:

- 1. Om arbetstagaren inte anmält orsaken till frånvaro eller inte styrkt sjukdomen snarast möjligt efter återkomsten i arbetet bör arbetsgivaren efterhöra orsaken och begära av arbetstagaren återopad sjukdom styrkes. Om arbetstagaren i så fall ej styrker sjukdomen inom 1 vecka härefter är sjukdomen inte kvalificerande.*
- 2. Vid långvarig sjukdom skall läkarintyg om sjukdomen lämnas efter intjänandeårets slut.*
- 3. Arbetsgivaren äger föreskriva att vad som gäller beträffande anmälan till arbetsgivaren i stället ska gälla beträffande anmälan till försäkringskassan.*
- 4. Formulär för skriftlig försäkrans enligt första stycket tillhandahålles av arbetsgivaren.*

Mom 11 Semester vid anställning kortare än tre månader

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

Mom 12 Förskottssemester

Om arbetstagare inte har intjänat betalda semesterdagar som täcker permitteringsdagarna och inte kan beredas arbete ska företaget träffa skriftlig överenskommelse med arbetstagaren om ledighet med bibehållen lön (förskottssemester).

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

Avdrag får inte göras om anställningen upphör på grund av

1. arbetstagarens sjukdom
2. förhållande som avses i § 4 tredje stycket första meningen lagen om anställningsskydd
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänförs till arbetstagarens personliga.

§ 13 Sjuklön m m

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön utges enligt lag. Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall arbetstagaren omgående göra anmälan till arbetsgivaren. Arbetstagaren har ej rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts. Vidare ska arbetstagaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete. Sådant besked ska lämnas senast dagen före återgång.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada.

Anmärkning:

Om en arbetstagare skadas under arbetet så att han tvingas lämna arbetsplatsen, anses sjukanmälan gjord vid skadetillfället i de fall hälsotillstånd eller sjukvårdsbehandling förhindrar arbetstagaren att göra sjukanmälan. Resterande del av dagen räknas då som karens i de fall arbetstagaren är arbetsoförmögen och sjukskriven påföljande arbetsdag.

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

I syfte att skapa förutsättningar för ett framgångsrikt rehabiliteringsarbete är det av gemensamt intresse för arbetsgivaren och arbetstagaren att orsaken till arbetsförmågan klarläggs så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Arbetstagaren är skyldig att styrka sin arbetsförmåga med intyg från läkare eller tandläkare från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan. Intyget syftar vidare till att i enlighet med första stycket klarlägga sjukdomsbilden.

Om den anställde ofta är sjukfrånvarande och/eller när det befaras att andra orsaker än sjukdom ligger bakom frånvaron, kan arbetsgivaren under en fastställd period begära att den anställde i kommande sjukperioder styrker sin frånvaro med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg redan från första sjukdagen, för att ha rätt till sjuklön. Vid sådan begäran kan arbetsgivaren anvisa läkare eller vårdgivare som ska utfärda intyget. Om arbetstagaren inte kan uppvisa intyg från anvisad läkare föreligger ingen rätt till sjuklön. Kostnaden för sådant intyg betalas av arbetsgivaren.

Begäran om förstadagsintyg och/eller anvisning av läkare eller vårdgivare ska föregås av samråd med lokal facklig organisation.

Anmärkningar:

- 1. Arbetsgivaren ska vid samrådet redovisa skälen till varför han avser ålägga arbetstagaren att styrka sin sjukdom med läkarintyg och i förekommande fall skälen till att anvisa och att enbart intyg från vissa läkare godtas för att sjuklön ska betalas. Vid anvisning av läkare ska hänsyn tas till typ av sjukdomsbild, bostadsort, företagshälsövård och den praktiska möjligheten för arbetstagaren.*
- 2. Med kostnader för begärt intyg menas rimliga kostnader som arbetstagaren har haft för att införskaffa intyget inklusive resekostnader.*

Mom 2 Beräkning av sjuklön

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

Anmärkningar:

- 1. Parterna är ense om att innebörden av lagen om sjuklön är avgörande för vilka lönedelar och ersättningar som skall ingå i beräkningsunderlaget.*
- 2. Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det den tidigare sjukperioden upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karenstid, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.*
- 3. Antalet karenstillfällen per 12-månadersperiod får ej överstiga 10 tillfällen.*
- 4. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigade till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden tillämpas mom 3 avdrag efter karens.*

Mom 3 Sjukavdrag

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

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

KARENSAVDRAG För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	AVDRAG EFTER KARENS För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden
$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Avdrag för om 15:e kalenderdagen:

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 4 Sjuklön vid arbetsolycksfall

Detta moment har utgått per den 31 mars 2012. Svenskt Näringsliv och LO har träffat en överenskommelse om att TFA från och med den 1 april 2012 även ersätter kortare sjukfrånvaro på grund av arbetsolycksfall.

Mom 5 Sjukdom under semester

För arbetstagare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern skall uttagas senare, beräknas sjuklönen som om arbetstagaren utfört arbete enligt mom 3.

§ 14 Ordningsregler, skyddsföreskrifter m m

Ordningsregler och föreskrifter som arbetsledningen meddelar vilka inte strider mot detta avtal skall noggrant efterföljas.

Arbetstagaren ska mottaga kollektivavtal som träffas mellan avtalsslutande parterna samt följa det.

Protokollsanteckning:

Innan lokal ordnings-, skydds- och säkerhetsföreskrift fastställs eller ändras ska överläggningar upptas i skyddskommittén eller med den fackliga organisationen.

§ 15 Ingående och upphörande av anställning

Mom 1 Tidsbegränsad anställning

Anställningens ingående och upphörande regleras i lagen om Anställningskydd. Härutöver gäller vad som anges nedan.

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnplikts-tjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.
4. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.
5. Avtal om viss tid, dock högst 12 månader, med anställd som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Om en sådan anställning pågår i mer än 12 månader övergår den till en tillsvidareanställning. Viss-tidsanställning enligt denna punkt får inte vara kortare än en dag.

Arbetsgivare som träffar avtal enligt punkterna 1 - 4 ovan, skall snarast, dock senast inom en vecka, enligt lagen underrätta den lokala arbetstagarorganisationen härom. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningen är högst en månad.

Härutöver kan avtal om tidsbegränsad anställning, dock inte överstigande tolv månader, ske om avtalet träffas skriftligt och godkännes av den lokala fackliga organisationen.

Med denna möjlighet avser parterna bl a att öka möjligheterna att sys-selsätta annars svårplacerad arbetskraft samt att tillgodose företagets behov av tillfällig arbetskraft på grund av ojämnheter i produktionen som antingen inte kunnat förutses eller som annars inte kan undvikas, t ex vid tillverkning av säsongvaror. Dessutom föreligger möjligheter till provanställning.

Träffas avtal om provanställning, som godkänts av den lokala arbetstagarorganisationen, skall i provanställningsavtalet också anges den ömse-sidiga tid för avbrytande, minst 14 dagar, som skall gälla under provanställningsperioden. Avtal om provanställning kan ingås för en period om högst sex månader.

Mom 2 Påföljd om anställning avslutas i förtid

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, förlorar inestående lön och semesterersättning, dock högst uppgående till belopp, som motsvarar hälften av grundlönen, för de dagar av uppsägningstiden arbetstagaren ej tjänstgjort.

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

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

Anmärkning:

Belopp som enligt ovan har innehållits av arbetsgivaren utbetalas till den lokala fackliga organisationen att av denna användas till utbildning, fritidsändamål eller dylikt för arbetstagarna vid företaget.

Mom 3 Lokal överenskommelse om turordning

I anslutning till 22 och 25 - 27 §§ i lagen om anställningsskydd gäller följande:

Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen vid företaget får - om så skulle bli aktuellt vid uppkommande fall av personalförändringar till följd av driftsinskränkningar - överenskommelse träffas (lokal överenskommelse) om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning.

Mom 4 Turordning och företrädesrätt

Reglerna i lagen om anställningsskydd om turordning och återanställning gäller med följande ändringar och tillägg: mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen vid företaget får - om så skulle bli aktuellt vid uppkommande fall av personalförändringar till följd av driftsinskränkningar - överenskommelse träffas (lokal överenskommelse) om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning. Sådan överenskommelse kan träffas avseende turordning för uppsägning och återanställning vid uppsägningstillfället. Inför återanställning kan överenskommelse om turordning träffas även efter att uppsägningar verkställts.

Centrala parter kan när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse.

Följande framgår av protokollsutdrag ur kapitel 3, §§ 8 och 9 i Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO:

Ur Huvudavtalet:

§ 8

I förhållandet mellan LO och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de arbetstagare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

§ 9

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning:

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Auseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Mom 5 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt mom 4, har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om som regel sex månader.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga uppsagda och räknas från den dag då uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd löper ut för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid. Genom lokal överenskommelse kan perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förläggas till annan fast förlagd sammanhängande period.

En arbetstagare som hos arbetsgivaren tidigare haft en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan tjäna in en ny kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Det förutsätter att arbetstagaren återanställts tillsvidare och att arbetstagaren varit anställd sammanlagt 18 månader under 36 månader efter den förra kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten.

Anmärkning:

För undvikande av missuppfattningar konstaterar parterna att såväl företrädesrätt enligt mom 4 som kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller vid driftsenheten samt förutsätter att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga.

Tidpunkten då perioden av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds bestäms enbart med utgångspunkt i den lagstadgade uppsägningstiden. Eventuella förlängningar av uppsägningstiden beaktas inte.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt mom. 4. Det innebär att den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten blir fyra månader för arbetstagare med en månads uppsägningstid när uppsägningstiden är sex månader för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid, om inte de lokala parterna kommer överens om att förlägga den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten till annan fast förlagd sammanhängande period.

Mom 6 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan inhyrning ske under sammanlagt 30 arbetsdagar, då inhyrning på grund av tidsbegränsning är motiverat. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionens behöriga gång under den tid då arbetsgivaren, utan onödigt dröjsmål, löser bemanningsbehovet genom återanställning.

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag än vad som sagts i första stycket under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, ska föregås av överläggningar mellan företaget och den lokala arbetstagarorganisationen. Om den lokala arbetstagarparten vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i mom 7.

Om arbetsgivaren, trots att den lokala arbetstagarorganisationen motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till envar av de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt mom 4. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs.

Mom 7 Återanställning

Om den lokala arbetstagarorganisationen enligt mom 6 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal arbetstagare som han återanställer frångå turordningen för återanställning enligt mom 4, för det fall de lokala parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

Anmärkning:

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

Mom 8 Förfarande vid återanställning

För att skynda på återanställningsprocessen kan företaget, som ett komplement till andra kontakter, per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetstagare som omfattas av turordningen för återanställning enligt mom 4. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som kortast fem arbetsdagar från det att meddelandet skickades.

Anmärkning:

Parterna är överens om att återanställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt.

I erbjudandet ska arbetsgivaren ange att antalet platser är begränsat och att en accept således inte innebär att återanställning är garanterad.

När svar från arbetstagarna inkommit sker urvalet enligt mom 7 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

Mom 9 Huvudavtalets regler vid inhyrning

Vid inhyrning gäller enligt utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO, Kap. 3 § 10 följande:

Ur Huvudavtalet:

§ 10

I situationer som omfattas av lag om uthyrning av arbetstagare (2012:854) ska i förhållande till förbund inom LO följande tillämpas istället för vad som föreskrivs i den lagen.

Har en arbetstagare varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader ska kundföretaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Har arbetstagaren avböjt ett sådant erbjudande behöver nya erbjudanden inte lämnas till arbetstagaren även om arbetet hos kundföretaget fortsatt.

Har arbetstagare accepterat ett erbjudande enligt andra stycket upphör arbetstagarens anställning i bemanningsföretaget från och med den tidpunkt som tillsvidareanställningen hos kundföretaget tillträds.

Ett kundföretag kan istället för att lämna ett erbjudande till arbetstagaren enligt andra stycket välja att utge en ersättning till arbetstagaren motsvarande tre för arbetstagaren aktuella månadslöner. Har sådan ersättning lämnats till arbetstagaren kan arbetet hos kundföretaget fortsätta utan att nya erbjudanden lämnas till arbetstagaren.

Mom 10 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 10:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

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

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

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

Anmärkning:

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

Mom 10:2 Ansökan och underrättelse

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

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

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

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

Kommentar: Beloppet räknas årligen upp med KPI.

Mom 10:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen § 17 i avtalet för explosivämnesindustrin enligt följande.

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

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska den lokala fackliga organisationen om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktigt avtalstillämpning.

§ 16 Arbetets ledning och fördelning

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet och att använda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkta.

Anser arbetstagarna, att ett avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger de att, innan andra åtgärder vidtages, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Som kränkning av föreningsrätten får inte anses arbetsgivarens fordran, att arbetsförman inte må tillhöra arbetarnas fackorganisation.

Protokollsanteckning:

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

§ 17 Meningsskiljaktigheter

Mom 1 Förhandlingsordning

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

Uppstår av annan anledning meningsskiljaktigheter mellan parterna, får dessa icke omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetsgången vare sig genom strejk, blockad, bojkott, lockout eller dylikt utan ska därom förhandlas först mellan parterna själva och därefter, såvida enighet inte uppnåtts, mellan parternas organisationer. Enligt lag tillåten stridsåtgärd får inte företagas med mindre densamma blivit i behörig ordning beslutad eller medgiven av vederbörande huvudorganisation.

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

Anmärkning:

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

§ 18 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 juli 2023 till och med den 30 juni 2025.

Stockholm den 14 juni 2023

Innovations- och kemiindustrierna

Eddie Andersson

Industrifacket Metall

Håkan Hammarström

BILAGA 1

Löneprinciper

a) Riktlinjer för lönesättning

Grunden för lönesättningen utgörs av arbetsuppgifternas art och innehåll och hur de utförs, de kompetenskrav som ställs och uppnådda resultat. I samband med förändringar av arbetsorganisationen bör uppmärksammas kompetensen och kompetensutvecklingen. Av betydelse är även utveckling av personliga färdigheter och egenskaper varvid exempel på bedömningsgrunder är ansvar för teknik och materiella tillgångar, mångkunnighet, problemlösning, omdöme, initiativ och idérikedom. Detta ger möjlighet till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

Lönesystemet vid företaget bör utformas så att det återspeglar ovan nämnda riktlinjer.

b) Lönepott

Vid varje företag bildas en pott om 4,1 % av lönesumman (F+R) avseende tillsvidareanställda vid företaget den 1 juli 2023 och 3,1 % den 1 juli 2024. Lägsta månadslön (F+R) som används vid beräkning av pott ska för tillsvidareanställd inte understiga 28 211 kr/mån år 2024.

Potten fördelas genom lokal överenskommelse mellan företaget och den lokala fackliga organisationen. Vid fördelningen ska anpassning ske till gällande lönesystem och löneformer med beaktande av företagets jämställdhetsplan.

Anmärkning:

Vid företag med driftsenheter på olika orter, sker tillämpning ortsvis.

BILAGA 2

Kompetensutveckling

1 Förutsättningar

Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda inom Explosivämnesindustrin. Den snabba produktivitetens utvecklingen ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. En ökad fokusering på marknad och kunder ställer krav på ökad flexibilitet.

Inom avtalsområdet finns såväl stora, internationella företag med komplicerade, flödesorienterade produktionssystem som mindre företag med en mer traditionell arbetsuppläggning. Uppläggnings av kompetensutvecklingen för de anställda blir därför med nödvändighet mycket olika beroende på de skilda förutsättningarna.

2 Behov

Gemensamt är att alla anställda måste ges möjlighet och utrymme för den kompetensutveckling i arbetet som behövs på kort och lång sikt. De anställda bör t ex ges tillfälle att genom olika insatser utveckla den kompetens som krävs i nya eller förändrade arbetsuppgifter, bl a för intern rörlighet p g a förändringar i arbetsinnehåll, arbetsorganisation och teknik.

3 Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Samtidigt åvilar det den enskilde att ta initiativ, att vara engagerad och att känna ansvar för sin egen kompetensutveckling.

4 Kompetensutveckling i företaget

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets kompetens är kommunikationen mellan chef och medarbetare. Dialog kan skapas t ex genom återkommande planerings- eller utvecklingssamtal.

Denna kan också utgöra riktningvisare för den anställdes engagemang, reflexioner och planer.

Det är även viktigt att i det dagliga arbetet, t ex i olika arbetslag, diskutera och planera för förändring.

Det är även i löneprocessen av betydelse att dialog förs mellan chef och den anställda. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, kompetenskrav och utvecklingsmöjligheter med koppling till individuell löneutveckling och inom ramen för lokalt lönesystem.

Erfarenheten visar att för att få en väl fungerande dialog kan insatser i företagen i form av utbildning behövas.

5 Lokal samverkan

Genomförande av dialog och kompetensutveckling inom branschen bör anpassas till det enskilda företags situation och utgå från företags affärsidé och långsiktiga visioner. Formerna härför skall diskuteras samt bör överenskommas om mellan de lokala parterna i företaget.

BILAGA 3

Arbetstidsförkortning

Livsarbetstid - Arbetstidskonto enligt 2023-2025 års avtal

Parternas uppfattning är att de lokala parterna i första hand bör eftersträva lokal överenskommelse om förkortad livsarbetstid (årsarbetstid och pensionspremie) eller om kontant ersättning inom de utrymmen som framgår av punkt 2 nedan. Träffas inte lokal överenskommelse gäller följande.

1. Individuella arbetstidskonton vidareutvecklas för alla anställda från och med 2023-07-01.
2. Till varje arbetstidskonto avsätts den 31 december 2023 och 2024 3,0 % av den anställdes lön (ej semesterlön/semesterersättning), intjänat under perioden 1 januari – 31 december 2023 och 2024.

Anmärkning:

I löneunderlaget ingår ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet. Avsättningen bygger på överenskommelsen 1998-2001, 2001-2004, 2004-2007, 2007-2010 samt 2013-2016 om löner och allmänna anställningsvillkor varför tidigare förhållanden måste beaktas.

3. Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant ersättning.
4. Möjligheten att öka tidsangivelserna i § 7, mom 3, utökas med sådan ledig tid som uttas enligt punkt 3.

Anmärkning 1:

Den anställda bestämmer hur uttag ska ske enligt punkt 3. Bestämmer den anställda att uttaget ska ske som betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren

Anmärkning 2:

Om den anställda vid varje avtalsårs utgång efter avsättning av 3,0 % har en större tillgång än som motsvarar 3,0 %, ska den överskjutande delen enligt den anställdes val utges till denne antingen som pensionspremie eller kontant ersättning.

BILAGA 4

Överenskommelse om nationaldagen

Riksdagen beslutade i december 2004 att fr o m år 2005 göra nationaldagen den 6 juni till allmän helgdag och därmed samtidigt ta bort annandag pingst som allmän helgdag. Mot bakgrund av att nationaldagen, till skillnad från annandag pingst, med jämna mellanrum kommer att infalla på, inom vissa arbetstidsarter, redan arbetsfri dag har Industri- och KemiGruppen och Industrifacket Metall träffat överenskommelse enligt följande:

1. I företag där arbetstiden beräknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittent tvåskift respektive intermittent treskift till två timmars kompensation per år. Vid deltidarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.
2. I företag som tillämpar kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp kan arbete bedrivas under nationaldagen under förutsättning att även anställda i denna arbetstidsart ges kompensation enligt p 1 ovan.
3. De lokala parterna överenskommer om hur kompensationen enligt p 1 ovan skall hanteras.

Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat, tillförs kompensationen respektive livsarbetstidskonto enligt parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning.

I företag där pensionspremiealternativet är huvudregel tillämpas detta, varvid värdet av ovanstående timmar beräknas till 0,125 %.

BILAGA 5

Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

Parter: Innovations- och Kemi arbetsgivarna (numera Innovations- och kemiindustrierna i Sverige, IKEM) och IF Metall

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

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

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete, inkluderat såväl fysiska som organisatoriska och sociala aspekter, utgör grunden för det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.

Arbetsmiljöarbetet är därför en viktig och integrerad del av företagets verksamhet. En god arbetsmiljö ska syfta till låg sjukfrånvaro, bra arbetsförhållanden, möjlighet till variation samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

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

§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete

De lokala parternas samverkan är grundläggande för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i bl.a. linjeorganisationen av ansvariga chefer och skall inordnas i företagets ordinarie verksamhet. Det är viktigt att arbetsgivarnas och arbetstagarnas företrädare på olika nivåer har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade ansvaret. Lokala överenskommelser bör därför träffas om formen för samverkan, samverkan kan exempelvis ske kring frågor om systematiskt arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljöutbildning och rehabilitering.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Företagshälsovårdens kompetens

eller annan extern expertresurs kan nyttjas så väl i det systematiska arbetsmiljöarbetet, som vid förändring av arbetsorganisation och arbetsinnehåll samt i arbetet med rehabilitering. Företagshälsovården bör utformas med utgångspunkt från olika behov och krav i de enskilda företagen. En genomgång av företagets behov av företagshälsovård är av betydelse och bör ske årligen.

§ 4 Utbildning

Utbildning i arbetsmiljö är viktig för att uppnå ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarerna gemensamt svarar för att skydds/arbetsmiljöombuden får erforderlig utbildning samt att arbetsgivaren svarar för att arbetsgivarens företrädare får erforderlig utbildning inom sina respektive arbetsområden.

För att förebygga ohälsa och skaderisker i verksamheten är det viktigt att alla anställda får god kännedom om och insikt i arbetsmiljörisker och regler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda, inhyrning, återkomst efter en tids frånvaro och vid införande av nya eller förändringar av arbetsuppgifter.

Vidareutbildning inom arbetsmiljö kan med fördel ske gemensamt med skydds/arbetsmiljöombud och chefer.

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

§ 5 Förhandlingsordning

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

Skiljenämnd

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

Nämnden skall bestå av två ledamöter från IKEM och två ledamöter från Unionen alt. Ledarna alt. IF Metall alt. Sveriges ingenjörer/Naturvetarna. De av parterna utsedda ledamöterna kan, om någon av parterna så begär, gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella ärendet.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnaden för anlitan­de av opartisk ordförande delas lika av IKEM och Unionen alt. Ledarna alt. IF Metall alt. Sveriges ingenjörer/Naturvetarna.

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare fr o m den 1 oktober 2022 med tre (3) månaders ömsesidig uppsägningstid.

29 augusti 2022

Innovations- och kemi­arbetsgivarna

IF Metall

Henrik Stävberg

Veli-Pekka Säikkälä

Bilaga 6

Utdrag från huvudprotokollet fört vid 2007-2010 års förhandlingar

Medverkan vid introduktion

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

Medverkan inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet

Parterna konstaterar att det är av intresse för anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att de på betald arbetstid ska kunna delta i aktiviteter som anordnas inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd. Det är parternas uppfattning att arbetsgivare som på grund av arbetsbrist sagt upp arbetstagare som omfattas av avtalet för explosivämnesindustrin bör, om det kan ske utan hinder för verksamheten, bereda dessa möjlighet att på betald arbetstid delta i aktiviteter som anordnas inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet.

Bilaga 7

Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan IF Metall och Innovations- och kemiarbetsgivarna.

§ 1 Avtalets syfte

Industrin står under de kommande åren inför en betydande generationsväxling som förstärker behovet av nya medarbetare. Arbetet ställer i dag högre krav på teoretisk utbildning och på kvalificerad yrkeserfarenhet än tidigare. Rekryteringsfrämjande åtgärder är därför väsentliga för att säkra industrins långsiktiga kompetensförsörjningsbehov. För att underlätta en effektiv arbetslivsstart har parterna enats om att införa en introduktionsperiod kallad Yrkesintroduktion.

Yrkesintroduktionsavtalets syfte är att stimulera industriföretagen att erbjuda särskilda introduktionsanställningar åt ungdomar och andra som har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, t.ex. nyanlända, för att underlätta för dem att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

§ 2 Tillämpningsområdet

Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till personer som saknar relevant yrkeserfarenhet eller vars erfarenheter måste prövas.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för personer som genomgått industriinriktad yrkesutbildning inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande. De kan även komma ifråga för andra grupper, t.ex. nyanlända, som saknar sådan grundläggande teknikutbildning.

§ 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en visstidsanställning med följande särskilda reglering.

Med stöd av lokal överenskommelse kan anställningsavtal om yrkesintroduktion ingås mellan arbetsgivare och anställd. Yrkesintroduktionsan-

ställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning. Parterna är således överens om att yrkesintroduktionsanställning inte utgör brott mot företrädesrätten.

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

En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid. Anställningstiden får uppgå till 12 månader, med möjlighet till förlängning i upp till 12 månader. En sådan förlängning förutsätter stöd i lokal överenskommelse eller lokalt godkännande. Yrkesintroduktionsanställningen är uppsägningsbar från arbetsgivaren och den anställde med en månads uppsägningstid. De yrkesintroduktionsanställda utgör vid uppsägning på grund av arbetsbrist en egen turordningskrets.

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

I det fall en övergång från yrkesintroduktionsanställning till en tillsvidareanställning innebär att en tidigare anställd med företrädesrätt till återanställning inte kan prövas för återanställning fordrar övergången en lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid särskilt beakta syftet med detta avtal.

§ 4 Lön

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas lön motsvarande lägst 75 procent av lägstalön enligt tillämpligt branschavtal. Avseende de mellan parterna gällande förbundsavtal som saknar lägstalöneregler (avtalet om oljeraffinaderier och sockeravtalet) tillämpas lön som fastställs efter lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid ta i beaktande syftet med denna överenskommelse och då särskilt att förbundsparternas avsikt är att lönen ska kunna uppgå till lägst 75 procent av den inom avtalsområdet gällande lägstalönen.

§ 5 Övrigt

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

Förbundsparterna ska i förekommande fall genom råd och förhandlingar se till att fel vid tillämpningen rättas till och att avtalets syften fullföljs. Med hänsyn till avtalets syfte kan eventuella fel föranleda skadeståndsskyldighet vid klara och allvarliga fall av missbruk.

§ 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägnings-tid av tre månader. Vid en uppsägning från någon av parterna kommer träffade lokala överenskommelser om visstidsanställning vid yrkesintroduktion att vara giltiga till dess pågående visstidsanställningar om yrkesintroduktion löpt ut.

Stockholm den 1 december 2016

Innovations- och kemiarbetsgivarna

Lars Askelöf

IF Metall

Veli-Pekka Säikkälä

EXPLOSIVÄMNESINDUSTRIN
Kollektivavtal

Avtalsperiod: 1 juli 2023 – 30 juni 2025

ikem.se
ifmetall.se

Best.nr IKEM: 6029 2307
Best.nr IF Metall: LA-126_2023-2025



IKEM