

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2010-04-01 – 2012-03-31
Parter	Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Spårtrafik och Sveriges Ingenjörer respektive SACO-förbundet Trafik och Järnväg (TJ)
Tid	2010-02-25, 2010-03-02, 2010-03-03, 2010-03-18, 2010-03-25, 2010-03-26, 2010-03-31, 2010-04-12, 2010-04-13, 2010-04-20, 2010-04-21, 2010-05-02
Plats	Almeegas lokaler
Närvarande för	<p>Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Spårtrafik Anders Hjertman, Almega ordförande Karolina Sjöberg, Almega, vid protokollet Inge Asplund Peter Blomqvist Eva Forslind Leif Gustafsson Mats Gustafsson Beata Hammarskiöld Kine Jangren Madeleine Koch Maria Magnusson Kristina Nyholm Leif Olsson Emma Ottosson Pierre Sandberg Christer Wahlbom Per Quant</p> <p>Sveriges Ingenjörer och TJ Claes Liljedahl Jan Sandgren Lotta Juliusson Nader Kohandani Karin Nyberg Nils-Gunnar Nyholm Millan Sjödin Maria Ögren</p>
Justerare	Anders Hjertman, Claes Liljedahl och Jan Sandgren

§ 1 **Kollektivavtal för perioden 2010-04-01 – 2012-03-31**

Överenskommelse har träffats om att SACO-förbundet Trafik och Järnväg (TJ) från och med den 1 april 2010 tillsammans med Sveriges Ingenjörer tecknar avtal med Almega bransch Spårtrafik om nytt branschavtal för spårtrafikföretag. Härvid gäller att Sveriges Ingenjörer och TJ uppträder som en part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart utgörs av SACO-förening eller, om SACO-förening saknas, av Sveriges Ingenjörer och TJ utsedd lokal facklig företrädare.

Parterna träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor m m för tiden 2010-04-01 – 2012-03-31.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

§ 2 **Löner**

Parterna är ense om nytt löneavtal enligt bilaga 1. Avtalet ersätter från och med den 1 april 2010 de tidigare löneavtalen mellan parterna.

Löneavtalet syfte är att stimulera goda arbetsinsatser som bidrar till ökad lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft, vilket skapar förutsättningar för årliga löneökningar och därmed en för medarbetarna positiv löneutveckling i företaget. Parterna är ense om att utbildnings- och/eller informationsinsatser är viktiga för att uppfylla avtalets syfte och intentioner.

§ 3 **Arbetstid**

Parterna är överens om att den ordinarie arbetstiden ska kunna tas i anspråk fullt ut. Vid förläggning, planering och ändringar av den ordinarie arbetstiden ska arbetsmiljö, säkerhets- och andra i sammanhanget viktiga faktorer beaktas.

Parterna är vidare överens om att de lokala parterna, när svårigheter att få ut full arbetstid föreligger, ska inleda förhandlingar som syftar till att den ordinarie arbetstiden ska kunna förläggas och tas i anspråk. Dessa förhandlingar ska även innefatta frågan om omfattningen och användningen av olika anställningsformer.

I de fall någon lokal part begär det ska de centrala parterna aktivt och gemensamt agera för att medverka till att en lokal överenskommelse kan träffas. Parterna tillsätter därför en mindre grupp av representanter för de centrala parterna och företagsrepresentanter för att medverka i frågan.

§ 4 **Allmänna anställningsvillkor**

Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.

Parterna inför från och med den 1 april 2010 en ny regel om återföring av övertid. Parterna är överens om att under avtalsperioden följa upp tillämpningen av bestämmelsen.

§ 5 Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor

Parterna är ense om tillägg till avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor enligt bilaga 3. Bilagan tillförs branschavtal Spårtrafik.

§ 6 Förtroendefull samverkan i förändringsarbete

Parterna är ense om tillägg till avtal om förtroendefull samverkan i förändringsarbete enligt bilaga 4.

§ 7 Inhyrning av personal

Om arbetstagarparten påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska hanteras.

§ 8 Arbetsmiljö och säkerhet

Parterna har under förhandlingarna diskuterat frågor som rör hot och våld samt ensamarbete för all personal ombord på tåg. De fackliga organisationerna menar att hot och våldsituationer liksom ensamarbete är ett problem för flera yrkesgrupper och att behov finns att se över rutiner och verktyg för hantering av dessa situationer. Parterna är överens om att tillsätta en partsgemensam projektgrupp i syfte att skaffa ett bättre underlag från spårtrafikbranschen. En skriftlig sammanställning ska göras av projektgruppens arbete, som kan leda till eventuella åtgärdsförslag. Arbetet ska vara färdigt senast den 1 november 2011.

Exempel på gruppens inriktning kan vara kartläggning av problembilden, genomgång av gällande regelverk och därmed sammanhängande frågor samt erfarenhets- och informationsutbyte.

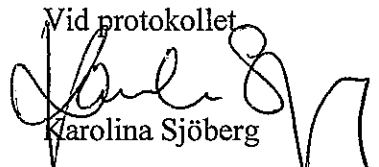
Projektgruppen ska inleda sitt arbete snarast, dock senast den 1 juni 2010, då en närmare plan för arbetet ska upprättas. I arbetet ska efter de centrala parternas bestämmande lokala parter engageras. Projektgruppen ska sammanträda minst en gång var tredje månad och däremellan ha avstämningsmöten vid behov.

§ 9

Förhandlingarna avslutas


Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

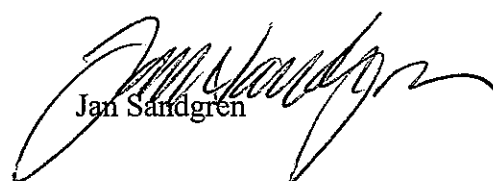
Vid protokollet


Carolina Sjöberg

Justeras


Anders Hjertman


Claes Liljedahl


Jan Sandgren

Avtal om lokal lönebildning

mellan å ena sidan Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Spårtrafik och å andra sidan Sveriges Ingenjörer och SACO-förbundet Trafik och Järnväg (TJ)

1. Avtalets omfattning
2. Lönebildningens syfte och förutsättningar
3. Grundläggande principer
 - 3.1 Mål
 - 3.2 Lönekriterier
 - 3.3 Lönesamtal
 - 3.4 De lokala parternas ansvar
 - 3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision
4. Löneprocess och förhandlingsordning
 - 4.1 Inledande genomgång
 - 4.1.1 Strukturgenomgång
 - 4.2 Löneprocessen
 - 4.2.1 Lönesamtal
 - 4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning
 - 4.3 Förhandlingsordning
5. Uppföljning
6. Giltighetstid

1. Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Spårtrafik, och skall tillämpas på medarbetare som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer, TJ eller annat till SACO anslutet förbund.

Sveriges Ingenjörer och TJ uppträder som en part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart utgörs av SACO-förening eller, om SACO-förening saknas, av Sveriges Ingenjörer och TJ utsedd lokal facklig företrädare.

2. Lönebildningens syfte och förutsättningar

Lokal lönebildning sker mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar. De lokala parterna ska beakta företagets lönsamhet, produktivitet, konkurrenskraft och tillväxt samt andra prioriterade verksamhetsmål.

Goda arbetsinsatser bidrar till ökad lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft och skapar förutsättningar för årliga löneökningar och därmed en för medarbetarna positiv löneutveckling i företaget.

Avtalet tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

3. Grundläggande principer

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets förutsättningar och medarbetarens måluppfyllelse och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, SACO-förening och medarbetare är avgörande för att uppnå en saklig lönestruktur och effektiv lokal lönebildning. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till företagets mål och lönekriterier.

Den individuella lönen ska främst grundas på verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar för t ex ekonomi, personal, teknik och individuell kompetens av betydelse för verksamhetens uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål.

Utbildning av betydelse för företagets verksamhet är värdefullt för företaget och detta bör återspeglas i företagets lönestruktur.

3.1 Mål

Löneprocessen bygger på att chefen vid målsamtalen förmedlar vilka förväntningar företaget har på medarbetaren och sätter mål. Medarbetarens utveckling och resultat följs och kopplas till medarbetarens löneutveckling.

Kompetensutveckling för medarbetaren ska regelbundet övervägas och knytas ihop med företagets och individens mål.

3.2 Lönekriterier

Generella kriterier för individuell löneutveckling vid företaget fastställs. Vid företag där det finns en lokal SACO-förening ska kriterierna tas fram i samverkan. Kriterierna ska vara väl kända hos medarbetarna.

Lönesättande chef och medarbetare fastställer genom mål-/utvecklingssamtal vilka av lönekriterierna som är av särskild betydelse för viss medarbetare.

3.3 Lönesamtal

I lönesamtalet samtalar chef och medarbetare om hur medarbetaren har utvecklats och uppfyllt sina mål och hur detta påverkar medarbetarens löneutveckling.

Lönesamtal förutsätter att lönesättande chef och medarbetare förmår kommunicera sina respektive bedömningar av betydelse för lönesättningen samt att den lönesättande chefen har en uttalad befogenhet att *med* givna förutsättningar sätta ny lön.

3.4 De lokala parternas ansvar

De lokala parterna har ansvar att stödja lokal lönebildning så att lönebildningen genomförs enligt detta avtal.

3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision

När en medarbetare befordras eller på annat sätt får väsentligt mer kvalificerade eller ansvarskrävande arbetsuppgifter bör lönen vara föremål för revidering vid den för förändringen aktuella tidpunkten.

4. Löneprocess och förhandlingsordning

Lönebildningsprocessen sker på företagsnivå i första hand genom dialog mellan chef och medarbetare. Företaget ska starta löneprocessen i god tid före ordinarie lönerevisionstidpunkt.

Lönerevisionstidpunkten är den 1 juni årligen om inte annat överenskommes mellan de lokala parterna.

4.1 Inledande genomgång

De lokala parterna ska i god tid före lönerevisionen gemensamt gå igenom avtalets innehåll och intentioner samt upprätta en tidsplan för lönerevisionens genomförande. SACO-föreningen ska till företaget lämna uppgift om vilka som är medlemmar i föreningen.

4.1.1 Strukturöversyn

I syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur inom företaget ska efter begäran av lokal part de lokala parterna göra en översyn av den befintliga lönestrukturen och diskutera eventuella åtgärder som t.ex. satsningar på vissa grupper eller individer, till följd av t.ex. ändrat marknadslöneläge.

4.2 Löneprocessen

Företaget ska kalla alla medarbetare, även sjukskrivna och föräldralediga, till lönesamtal. Lönesamtal genomförs direkt mellan lönesättande chef och medarbetare.

4.2.1 Lönesamtal

Det individuella lönesamtalet ska innefatta en beskrivning av relevanta kriterier för lönesättningen. För att bedöma lämplig löneutveckling ska återkoppling ske till utvecklingssamtal och annan genomförd utvärdering av hur medarbetaren uppfyllt uppställda mål.

Både lönesättande chef och medarbetare ska förklara sina respektive uppfattningar och argument. Chefen överlämnar i samband med lönesamtalet till medarbetaren ett förslag till ny individuell lön. Chef och medarbetare ska vinnlägga sig om att komma överens om ny lön. Lönesamtalet och resultatet av lönesamtalet ska skriftligen dokumenteras av den lönesättande chefen.

4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning

I de fall medarbetare inte erhåller någon löneökning alls, eller då de lokala parterna gemensamt anser att löneökningen är ringa, ska särskildas överläggningar föras om vad som krävs för att få

en positiv löneutveckling. Lönesättande chef och medarbetare ska vara delaktiga i processen. Medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder ska behandlas. Det normala är att en medarbetare som gör en fullgod arbetsinsats har en positiv löneutveckling.

4.3 Förhandlingsordning

Lokal förhandling

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till SACO-föreningen förslag till nya individuella löner för SACO-föreningens medlemmar. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Saknas SACO-förening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen.

Central förhandling

Central förhandling kan påkallas senast tre (3) veckor efter det att lokal förhandling avslutats.

5. Uppföljning av lönerrevision

Parterna ska tillsammans gå igenom hur lönerrevisionen fungerat och om så behövs, komma med förslag till förbättringar. Vid uppföljningen ska arbetsgivaren till den lokala SACO-föreningen redovisa det totala utfallet av lönerrevisionen för SACO-föreningens medlemmar.

6. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2010 till den 31 mars 2012 och därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex (6) månader.

Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 2 Anställning

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Andra stycket utgår. Momentet erhåller följande lydelse:

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd träffas i följande fall.

Anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får ske under högst sex månader.

Lokalt avtal kan träffas med berörd arbetstagarorganisation om annan tidsbegränsad anställning.

§ 6 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Mom 1:1 Arbetstidens längd

Nytt stycke efter första stycket införs med följande lydelse:

De lokala parterna ska verka för att den ordinarie arbetstiden kan tas ut.

§ 7 Övertid

§ 7 Övertid tillförs ett nytt moment 6:1 med följande lydelse:

Mom 6:1 Återföring av övertid

Om övertid ersatts med kompensationsledighet enligt mom 6 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan (allmän övertid).

Exempel

En medarbetare utför övertidsarbete om 4 timmar en helgfri måndag mellan 16.00-20.00. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom 2.

Överenskommelse träffas med medarbetaren om att övertidsarbetet ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 x 1,5 tim = sex timmars kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten tagits ut återförs de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2.

§ 9 Restidsersättning m m

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme för respektive avtalsår enligt följande.

2010-06-01	2011-06-01
57,51	59,00

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme respektive avtalsår.

2010-06-01	2011-06-01
86,22	88,46

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättning. Sådant avtal får även innebära avvikelser från bestämmelserna i 2 mom.

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg utgår för timme respektive avtalsår enligt följande:

	2010-06-01	2011-06-01
Enkel	16,80 kr	17,24 kr
Kvalificerat	37,53 kr	38,51 kr
Storhelg	84,35 kr	86,54 kr

Enkel obekväm tid är

tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad obekväm tid är

- tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag
- tid från klockan 19.00 på dag före trettondagen, första maj, Kristi himmelfärds dag
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag
- tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Obekväm arbetstid på storhelg är

- tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

§ 11 Semester

Mom 10 Ändrad sysselsättningsgrad

Andra stycket erhåller följande lydelse:

Lokalt avtal kan träffas om beräkning av semester för arbetstagare med partiell sjukledighet som varat mer än 1 år eller med partiellt sjukbidrag/- sjukpension.

§ 13 Föräldraledighet

I § 13 Föräldraledighet, efter 10:e stycket, införs ett nytt stycke med följande lydelse:

Efter sex års sammanhängande anställning utges ersättning för högst fem trettiodagarsperioder.

§ 15 Uppsägning

Ett nytt mom 4:1:2 införs med följande lydelse:

En medarbetare i säkerhetstjänst som på grund av sjukdom inte längre uppfyller Transportstyrelsens krav för trafiksäkerhetstjänst och därför sägs upp på grund av personliga skäl har rätt till 2 månaders förlängd uppsägningstid. Sjukdomen ska vara styrkt genom läkarintyg och diagnosen får inte bero på alkohol eller drogmissbruk.

Istället för förlängd uppsägningstid kan överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren träffas om annan lösning, som syftar till ny anställning.

Efter Mom 4:6 införs en anmärkning med följande lydelse:

Anmärkning

Det är viktigt att arbetsgivaren så snart som möjligt efter att anställningen upphört utfärdar ett korrekt arbetsgivarintyg.

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2010 till och med 31 mars 2012.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

AVTAL OM RIKTLINJER FÖR ARBETSMILJÖ OCH SAMVERKAN I ARBETSMILJÖFRÅGOR

Arbetsmiljöarbetet i företagen

Mot bakgrund av den fortlöpande utvecklingen och förändringar som sker i företagen är det viktigt att företagets verksamhet och arbetsmiljö ses som en helhet. För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör arbetsmiljöarbetet integreras på ett naturligt sätt i linjeorganisationen och handläggs i samverkan med de anställda och deras lokala fackliga organisationer. Det systematiska arbetsmiljöarbetet stödjer detta. Det är också viktigt att arbetsmiljöarbetet utformas med utgångspunkt från den enskilda arbetsplatsens behov.

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar framgår av arbetsmiljölagen som bl.a. föreskriver att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som säkerställer att arbetsmiljön uppfyller lagens krav och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. Arbetsmiljölagens krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets kungörelse med föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). De lokala parterna bör enas om formerna för hur föreskrifterna ska tillämpas på arbetsplatsen så att de väl anpassas till företagets verksamhet. Lokala arbetsmiljöavtal bör därför tecknas för att närmare förtydliga företagets arbetsmiljöarbete med (SAM) som utgångspunkt.

Eftersom arbetsmiljöarbetet ingår i arbetsgivarens totalansvar för verksamheten är det viktigt att arbetsgivarens företrädare på olika nivåer i företaget har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade arbetsgivaransvaret.

Det är viktigt att arbetsmiljön utvecklas för medarbetarnas och företagets bästa allteftersom förhållandena i arbetslivet ändras. En god arbetsmiljö utgör på sikt en överlevnadsfråga för företagen. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön är ofta företagsekonomiskt motiverade och ger långsiktig produktionsbefrämjande effekt. Många arbetsmiljöförbättringar leder till att medarbetarna trivs bra och mår bättre, vilket i sin tur leder till en högre produktivitet, minskad sjukfrånvaro och lägre personalomsättning. Viljan att värna om en god arbetsmiljö utgör därför ett viktigt konkurrensmedel för företag och ökar möjligheterna att rekrytera personal.

Frågor beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete behandlas lokalt.

Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Enligt arbetsmiljölagen svarar arbetsgivare och arbetstagare gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Goda kunskaper om arbetsmiljön hos chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, utgör också ett värdefullt stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön, innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Där det bedöms lämpligt och möjligt

bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Utbildningen bör genomföras inom sex månader.

Arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga anställda. Omfattningen och innehållet av en sådan utbildning bör anpassas lokalt med hänsyn till den roll och arbetsuppgift som arbetstagaren har.

Information om aktuella arbetsmiljörisker och skyddsregler ska ges till de anställda. Här ska de nyanställdas behov av information uppmärksammas. De anställda har ett eget ansvar att ta del av information samt följa regler och riktlinjer inom arbetsmiljö- och säkerhetsarbete.

Kommentar

Utbildning i arbetsmiljöfrågor behandlas enligt lokala samverkansformer. Därvid behandlas exempelvis utbildningens omfattning, vilka personalgrupper som behöver utbildning, utbildningens innehåll och val av utbildningsmaterial.

Rehabilitering

En aktiv och vardagsnära rehabiliteringsverksamhet i företagen är viktig av flera skäl och bör i möjligaste mån bedrivas i linjeorganisationen som en integrerad del av verksamheten. Om inte tillräcklig kompetens eller resurser finns på arbetsstället är det viktigt att chefer har möjlighet till stöd i rehabiliteringsarbetet. Intern eller extern resurs, exempelvis företagshälsovård, kan utgöra sådan stödresurs.

Arbetsgivaren ska så snart som möjligt utreda behovet av rehabilitering. Den enskilde har rätt att i utredningen ha med sig skyddsombud, facklig företrädare eller annan person som den enskilde själv väljer.

Målsättningen med rehabiliteringen bör dels vara, att den anställde i första hand kan återinträda i ordinarie arbete, dels att med förebyggande åtgärder minska risken för sjukskrivningar och sjukersättningar. Detta är viktigt för både den enskilde och företaget. I arbetet med förebyggande åtgärder och rehabilitering är företagshälsovård en värdefull resurs. Arbetsgivaren har rätt att anvisa arbetstagare till företagshälsovården.

Ändamålsenlig rehabilitering förutsätter engagemang och vilja hos samtliga berörda.

Arbetsgivaren ansvarar för att verksamheten ges resurser och kan bedrivas i enlighet med gällande lagstiftning samt organiseras med hänsyn till förhållandena i företaget.

Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en betydelsefull resurs för företagen och dess anställda och att den skall utformas i samverkan och med en flexibilitet som motsvarar olika behov i de enskilda företagen.

Härvid ska även de mindre företagens förutsättningar beaktas då behovet av företagsanpassade tjänster där är särskilt betydelsefullt.

Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning ska ske i samverkan. Det är därför naturligt att företagshälsovården utnyttjas i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovårdens roll är främst förebyggande och företagshälsovårdens uppgift kan därför vara att

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget,
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning,
- delta vid skyddskommittémöten i förekommande fall
- ge råd och medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede samt
- vara en resurs i rehabiliteringsarbetet.

Det är viktigt att företagshälsovården upprätthåller en hög kvalitet. Arbetet ska därvid utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller med stöd härav träffade lokala överenskommelser avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas i lokala förhandlingar hänskjuts den till centrala förhandlingar på endera partens begäran. Begäran om central förhandling ska i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare från och med den 1 april 2010 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Förtroendefull samverkan i förändringsarbete

På en marknad som snabbt förändras måste verksamhet och arbetssätt fortlöpande omprövas. En kontinuerlig kompetensutveckling och förnyelse av arbetsorganisationen samt en god arbetsmiljö är viktiga faktorer för att verksamheten ska vara effektiv och för att företagen ska kunna behålla och rekrytera goda medarbetare.

En förtroendefull samverkan mellan de lokala parterna är en viktig förutsättning för ett fungerande förändringsarbete. Det är en tillgång med kompetenta fackliga företrädare som har förmåga att se till arbetstagarnas bästa och samtidigt värna om företagets fortlevnad och utveckling. Dessa bör ges förutsättningar att utföra de fackliga uppdragen i kombination med yrkesmässiga uppgifter.

Lagstiftaren har gett de lokala parterna ett stort ansvar att lösa frågor som uppkommer inom ramen för förändringsarbete. Det är av vikt att de lokala parterna vid personalinskränkning värderar företagets krav och behov i enlighet med vad som föreskrivs i omställningsavtalet och kollektivavtalets § 15 mom 5.

De lokala parterna bör beakta resurs- och kostnadsaspekter i förändringsarbete. De som deltar i arbetet bör även inneha mandat samt god kunskap och kompetens i sakfrågorna. Det är i detta och i andra sammanhang viktigt att komma väl förberedd till möten och förhandlingar liksom att i så god tid som möjligt tillhandahålla motparten relevant underlag.

Anmärkning

Parterna är ense om att kompetensutveckling är av stor vikt för företagets konkurrenskraft och utvecklingsförmåga och för de anställdas utveckling i arbetet.