Massa- och pappersindustrin

Avtal om samverkan

2019-

INDUSTRI ARBETSGIVARNA

UNIONEN Sveriges Ingenjörer PAPPERS ledarna SVERIGES CHEFSORGANISATION

AVTAL OM SAMVERKAN

INOM

MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN

med riktlinjer omfattande:

- Arbetsmiljö, arbetsorganisation – ledarskap och hälsa, utbildning i arbetsmiljöfrågor samt aktiv rehabilitering
- Företagshälsovård
- Jämställdhet och diskrimineringsfrågor
- Kompetensutveckling
- Partsroller och samverkan
- Arbetstagarkonsult
- Fackligt kontaktarbete
- Flexibelt och gränslöst arbete

i lydelse gällande från 19 november 2019

Industriarbetsgivarna –
Pappers – Sveriges Ingenjörer – Unionen – Ledarna

Använda förkortningar

AFL	Lagen om allmän försäkring
AML	Arbetsmiljölagen
FHV	Företagshälsovård
MBL	Medbestämmandelagen
Sirius	Skogsindustrins råd för industriell utveckling i samverkan

AVTAL OM SAMVERKAN INOM MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN

I. MÅLSÄTTNING 5
Bakgrund och förutsättningar 5
II. ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER 6
III. RIKTLINJER 7
A. Arbetsmiljö, arbetsorganisation – ledarskap och hälsa, utbildning i arbetsmiljöfrågor samt aktiv rehabilitering 7
Allmänt 7
Arbetsmiljö 7
Arbetsorganisation – ledarskap och hälsa 7
Utbildning i arbetsmiljö 8
Aktiv rehabilitering 8
B. Företagshälsovård (FHV) 10
Företagshälsovårdens roll och uppgifter 10
Verksamhetens utformning 10
Gemensam kommentar till avtalet om riktlinjer rörande företagshälsovården 10
C. Jämställdhet och allas lika värde 12
Inledning 12
Arbetet med jämställdhet och allas lika värde 13
Arbetsgivarens ansvar 13
De lokala parternas uppgift 13
Personalrekrytering 13
Arbetsförhållanden m m 13
Arbetsledning 13
D. Kompetensutveckling 14
Inledning 14
Kompetensutvecklingens betydelse för företaget 14
Kompetensutvecklingens betydelse för de anställda 14
Kompetensutveckling genom olika former av lärande 14
Kompetensutveckling – löneutveckling, ett kopplat förhållande 15
Kompetensutveckling ett ansvar för både företag och anställd 15
Utvecklingssamtalets (dialogens) betydelse 15
Lokala parternas roll 15
E. Partsroller och samverkan 16
Samverkansformer 17
Samverkan på koncernnivå 17
Projektarbete 17
F. Arbetstagarkonsult 19
Erfarenheter och kompetens 19
Arbetstagarkonsult 19

G. Fackligt kontaktarbete 20
Fackligt kontaktarbete på koncernnivå 20
Fackligt kontaktarbete över nationsgränserna 20
H. Gränslöst och flexibelt arbete 22
IV. FÖRHANDLINGSORDNING 23
Skiljenämnd 23
Giltighetstid 23

AVTAL OM SAMVERKAN

INOM MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN

med riktlinjer omfattande:

- Arbetsmiljö, arbetsorganisation – ledarskap och hälsa, utbildning i arbetsmiljöfrågor samt aktiv rehabilitering
- Företagshälsovård
- Jämställdhet och diskrimineringsfrågor
- Kompetensutveckling
- Partsroller och samverkan
- Arbetstagarkonsult samt
- Fackligt kontaktarbete
- Gränslöst och flexibelt arbete

Mellan Föreningen Industriarbetsgivarna å ena sidan samt Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers), Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer å andra sidan har träffats avtal om riktlinjer inom massa- och pappersindustrin enligt följande:

I. MÅLSÄTTNING

Målsättningen med detta avtal är att det ska främja utvecklingen och effektiviseringen av företagen jämsides med skapandet av stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker arbetsmiljö.

Bakgrund och förutsättningar

Avtalet tar sin utgångspunkt i innehållet i gällande lagstiftning på området. Avtalet inskränker inte rättigheter och skyldigheter enligt dessa lagar.

Avtalet är utformat med utgångspunkt från de samarbetsformer som under lång tid vuxit fram inom branschen och de synpunkter som i olika sammanhang förts fram från lokala företrädare. Enligt den grundläggande tanken ska avtalet tjäna som vägledning rörande förbundens syn på samarbetet inom berörda områden.

Utformning av lokala avtal med utgångspunkt från riktlinjerna i detta avtal förutsätts ges formen av lokala överenskommelser, vilka i förekommande fall gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid såvida de lokala parterna inte enas om annat. Med hänsyn till förhållandena i enskilda företag är det rimligt att räkna med variationer i detaljutformningen av de lokala avtalen.

II. ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER

Parterna är ense om att hälsa, effektivitet och lönsamhet är varandras förutsättningar. God arbetsmiljö och en arbetsorganisation som erbjuder möjligheter till personlig utveckling och ökat ansvar innebär betydelsefull stimulans för utvecklingen i företagen. Sunda och säkra arbetsplatser samt meningsfulla och utvecklande arbeten skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda med minskad frånvaro, ökad produktivitet och förbättrad kvalitet som följd. Utifrån detta ska arbetsplatsen så långt möjligt anpassas till den anställdes förutsättningar och mål. Arbetsmiljö och arbetsorganisation ska stimulera de anställda till att utföra ett meningsfullt arbete.

Företagshälsovård är en viktig del i det lokala arbetsmiljöarbetet vid förändring av arbetsorganisation och arbetsinnehåll samt väsentlig i arbetet med rehabilitering i olika former. Alla på arbetsplatsen har ett ansvar för sin egen och omgivningens hälsa. I detta ingår att respektera andra människor och deras olikheter.

Jämställdhetsaspekten framhålls på flera ställen i de olika riktlinjerna. Parterna har härutöver valt att sammanföra ett antal grundläggande frågeställningar i ett särskilt avsnitt.

Eftersom utvecklingen av företagen i ett föränderligt samhälle förutsätter systematisk kompetensutveckling hos personalen – genom utbildning och på annat sätt – har parterna utformat ett särskilt avsnitt av riktlinjerna för att betona dessa frågor.

Ett avsnitt, som delvis skiljer sig från de övriga, utgör riktlinjer för samverkan mellan de lokala parterna i frågor som berörs av detta avtal. Avsnittet är utformat med sikte på att ge vägledning åt de lokala parterna vid deras arbete med lokala samverkansregler samtidigt som hänsyn till skilda förutsättningar i olika företag betonas. En genomgående tanke är att samverkanssystemen ska knytas så nära företagens linjefunktioner och beslutscentra som möjligt för att integreras på ett naturligt sätt i den ordinarie verksamheten.

De olika riktlinjerna har utformats utifrån parternas gemensamma uppfattning, att arbetet i företagen ska präglas av samverkan i naturliga och smidiga former mellan företagets utsedda chefer på olika nivåer och övriga anställda samt deras företrädare.

Härigenom hanteras aktuella frågor så nära de berörda som möjligt. Detta förutsätter ett decentraliserat beslutsfattande med delegerade befogenheter inom såväl företagen som de fackliga organisationerna. För att samverkansarbetet ska vara trovärdigt och meningsfullt är det också viktigt att erforderlig sakkunskap finns representerad i de grupper där de aktuella frågorna behandlas.

III. RIKTLINJER

A. Arbetsmiljö, arbetsorganisation – ledarskap och hälsa, utbildning i arbetsmiljöfrågor samt aktiv rehabilitering

Allmänt

Förbunden vill med detta avtal ge uttryck för att utveckling av god arbetsmiljö och arbetsorganisation är av gemensamt intresse. Häri ligger också att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ordnas så att hänsyn tas till anställdas olika förutsättningar. Engagerade och delaktiga medarbetare är en viktig förutsättning för bra arbetsklimat, arbetsmiljö och kvalitet i verksamheten.

Förbunden är eniga om att det enskilda företagets behov av åtgärder måste vara styrande för i vilka former arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. De lokala parterna har därvid att beakta de regler om det lokala arbetsmiljöarbetet som finns i Arbetsmiljölagen, AML, och Arbetsmiljöverkets föreskrifter i övrigt. Arbetsmiljöfrågorna ingår som en naturlig del i den löpande verksamheten som inkluderar såväl teknik, personal, ekonomi som organisationsfrågor. Även företagets yttre miljöfrågor har ofta ett så nära samband med arbetsmiljön att de anställdas engagemang och synpunkter är av stor vikt. Det är angeläget att erfarenheter från rehabiliterings- och anpassningsverksamheten beaktas i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbetet ska inordnas i företagens ordinarie verksamhet och bedrivas i samverkan. Syftet är att ingen på företaget ska utsättas för olycksfall eller drabbas av ohälsa på grund av arbetet. Av AML framgår det att det är arbetsgivaren som ansvarar för arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda, kontrollera och följa upp arbetsmiljöarbetet i företaget. Arbetsgivaren ska utföra riskbedömningar och upprätta handlingsplaner för verksamheten i det så kallade systematiska arbetsmiljöarbetet. Vid förändring av organisation och bemanning ska konsekvensbedömningar upprättas och dokumenteras skriftligen. I AML framgår att arbetsgivare och arbetstagarens ska samverka för att uppnå en god arbetsmiljö. För arbetstagaren gäller att medverka och delta i arbetsmiljöarbetet, följa givna föreskrifter, iaktta försiktighet för att förebygga ohälsa och olycksfall och underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud om arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa.

Eftersom arbetsmiljöarbetet är arbetsgivarens ansvar är det viktigt att arbetsgivarens företrädare på olika nivåer i företaget har tillräckliga befogenheter, resurser och erforderlig kompetens för att kunna utföra sin del i arbetsmiljöarbetet.

Det är också viktigt att arbetsmiljöarbetet utformas med utgångspunkt från den enskilda arbetsplatsens särskilda behov. Arbetsmiljö ska vara en integrerad del även i kvalitetsutvecklingen med avseende på bl a rutiner, organisation och ansvarsfördelning i produktionen. Även arbetstidens inverkan på hälsa och välbefinnande ska beaktas.

Arbetsgivaren och dennes företrädare ska samverka i det lokala arbetsmiljöarbetet med de fackliga företrädare som utsetts att på varje nivå företräda de anställda i skydds- och säkerhetsfrågor. Aktiva och kunniga medarbetare samt skyddsombud och skyddskommitté utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Medarbetarnas engagemang och kunskap måste tas tillvara för att ett bra resultat ska uppnås. Möjlighet till ökat ansvar och utveckling i det egna arbetet – inte minst genom en ändamålsenlig personalpolitik – är viktiga inslag.

Arbetsorganisation – ledarskap och hälsa

Arbetsorganisationen måste fortlöpande utvecklas på alla nivåer för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda ska eftersträvas.

En väl utvecklad arbetsorganisation som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och behov är ett viktigt medel att förebygga skadliga belastningar och annan skadlig inverkan i arbetet. Detta främjas av ett ledarskap med chefer som har ett tydligt ansvar, med nödvändiga befogenheter och resurser för en sund och säker arbetsmiljö, som tar ansvar för medarbetarnas utveckling, delaktighet och möjligheter till påverkan.

Behoven för att skapa ett gott arbetsklimat och god arbetsmiljö sammanfattas i följande punkter

- att identifiera, uppmärksamma och förebygga problem med arbetsrelaterad ohälsa, såsom, arbetsskada, arbetssjukdom och stress
- att arbetet är meningsfullt och ger möjligheter till variation
- att arbetet ger möjlighet att påverka den egna arbetssituationen
- att arbetet ger möjlighet till personlig utveckling
- att arbetet organiseras så att det ger förutsättningar för jämställdhet mellan könen
- att det går att överblicka den egna insatsens bidrag till resultatet/slutprodukten
- att arbetet utformas med balans mellan befogenheter och ansvar
- att arbetet organiseras så att man skapar goda kommunikationer mellan människor i ett öppet och utvecklande klimat. Det är viktigt med kommunikationsformer som känns naturliga såväl för chefer som medarbetare för en utvecklad dialog.

Utbildning i arbetsmiljö

Utbildning i arbetsmiljö är viktig för att uppnå ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Utbildning ska ges till chefer med befogenheter att fatta beslut i arbetsmiljöfrågor och till företrädare för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De som fått sådana uppdrag eller befattningar, som innebär ansvar för arbetsmiljöfrågor, bör snarast (inom 6 månader) genomgå grundläggande utbildning. Arbetsmiljöutbildning ska också ges till övriga anställda i mån av behov. Nyanställda ska vid introduktion informeras om företagets arbetsmiljöarbete.

Det är viktigt att berörd personal har erforderliga kunskaper om

- lag, regler och föreskrifter inkluderandes ansvarsfrågor
- hälso- och olycksfallsrisker
- regler för det lokala arbetsmiljöarbetet
- företagshälsovård, rehabiliterings- och anpassningsåtgärder

Utbildning kan ske i olika former. Lokal och verklighetsnära utbildning eftersträvas. Utformning, innehåll, omfattning och tidplan preciseras i det enskilda företaget och efter överläggningar mellan de lokala parterna.

Anmärkning 1

Utbildningen omfattar grundutbildning och vidareutbildning, normalt 40 timmar grundutbildning och erforderlig vidareutbildning, som bekostas av arbetsgivaren.

Anmärkning 2

Avtalet inskränker inte parternas rätt att anordna egen arbetsmiljöutbildning, t ex i form av s k funktionsutbildning eller utbildning om arbetsgivaransvaret.

Aktiv rehabilitering

Parterna är överens om att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran bör beakta möjligheterna till annan arbetsform än skiftarbete för äldre arbetstagare som under lång tid har arbetat skift. I samband med arbetstagarens begäran ska samråd äga rum mellan arbetsgivaren, den berörde och aktuell facklig organisation. Syftet med samrådet ska vara att underlätta för den enskilde att kvarstå i arbete till ålderspensionering. Den berördes behov och förutsättningar ska vara styrande liksom verksamheten och bolagets långsiktiga rehabiliteringsarbete.

Förebyggande arbetsmiljöarbete som bygger på systematiskt arbetsmiljöarbete, liksom olika hälsofrämjande åtgärder i företaget, utgör en viktig grund för att undvika att människor utsätts för ohälsa eller riskerar att skadas i arbetet.

Trots förebyggande och främjande insatser kan rehabilitering av anställda ändå i vissa fall bli nödvändigt.

För att få underlag för ett gott rehabiliteringsarbete är det av största vikt att företaget håller kontroll över sjukfrånvaron och på vilket sätt den påverkar verksamheten. Ju tidigare signaler om ohälsa upptäcks, desto större är möjligheten att förebygga eller lyckas med rehabiliteringsinsatser.

Arbetsgivaren är enligt bokföringslagen skyldig att i årsredovisningen föra in uppgifter om de anställdas sjukfrånvaro.

Arbetsgivaren tillsammans med de anställdas fackliga organisationer ska i samverkan bedriva ett aktivt rehabiliteringsarbete.

Behovet av rehabiliteringsinsatser ska i första hand kartläggas och tillgodoses i linjeorganisationen. Verksamheten ska organiseras så att åtgärder kan vidtas i samarbete med de enskilda arbetstagare som berörs samt med deras företrädare i arbetsmiljöfrågor. Om så anses erforderligt inrättas en särskild rehabiliteringsgrupp på arbetsstället.

Viktiga faktorer för ett lyckat resultat av rehabiliteringsverksamheten är att företagsledningen känner ansvar, är tidigt observant, att arbetskamraterna visar omtanke och ger stöd samt att nödvändiga resurser avsätts och att lämplig kompetens finns tillgänglig.

Förutom Företagshälsovård, FHV, finns följande viktiga samarbetspartners i rehabiliteringsarbetet:

- Försäkringskassan
- Allmänna sjukvården
- Arbetsförmedlingen
- Centralfonden

B. Företagshälsovård (FHV)

Företagshälsovårdens roll och uppgifter

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en nödvändig och självklar resurs för företagen och de anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och försäkringskassan. Det är därför naturligt att arbetsgivaren såsom ansvarig huvudman utnyttjar företagshälsovården i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Målsättningen är att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv ska syssla med förebyggande hälsovård, arbets- och arbetsplatsrelaterad sjukvård och rehabiliteringsverksamhet – med beaktande av medicinska, tekniska, organisatoriska och socialaspekter. Företagshälsovården kan undersöka och bedöma hälsorisker, föreslå åtgärder och medverka när de genomförs.

Verksamhetens utformning

Parterna konstaterar att behoven av företagshälsovård inom branschen skiftar mellan olika företag. Detta gäller såväl behovens omfattning som inriktning. Det är därför viktigt att företagen och deras anställda ges möjligheter att erhålla en företagshälsovård som är anpassad till behoven i varje företag. Utformningen av företagshälsovård behöver ske med stor flexibilitet för att motsvara olika krav och behov.

Gemensam kommentar till avtalet om riktlinjer rörande företagshälsovården

Inledning
Parterna vill understryka vikten av tillgång till ändamålsenlig och fungerande företagshälsovård i företagen.

Ansvaret för företagshälsovården
Mot bakgrund av arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljöfrågorna i kombination med arbetsgivarens förstärkta rehabiliteringsansvar är det naturligt att arbetsgivaren är ansvarig för utformningen av företagshälsovården i företaget.

Utformningen av företagshälsovården
Parterna vill betona att företagshälsovården är en resurs för företaget och varje anställd och den ska utformas med sådan flexibilitet att den motsvarar olika behov och krav i de enskilda företagen. Företagshälsovården kan upphandlas som en extern tjänst från någon företagshälsovårdscentral eller placeras internt inom företaget och organiseras som en självständig enhet. Företagshälsovården ska kunna utnyttjas av både arbetsgivare och arbetstagare. Oavsett vilken organisationsform som används är det viktigt att företagshälsovården har en oberoende ställning. Enligt arbetsmiljölagen ska frågor om företagshälsovård, till exempel upphandling, organisation, uppdrag och omfattning, behandlas i skyddskommittén.

Företagshälsovårdens uppgift är att vara ett rådgivande expertstöd till linjeorganisationen.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren, de anställda och deras fackliga organisationer. Frågor om utformning och inriktning av företagshälsovården preciseras i de enskilda företagen genom riktlinjer, fastställda genom samverkan i skyddsorganisationen (skyddskommittén eller dess motsvarighet). Det är naturligt att sådana riktlinjer ges formen av lokala överenskommelser, som årligen revideras partsgemensamt utifrån föreliggande behov av insatser inom företagshälsovården.

Uppstår tvist i företagen om innehållet i dessa riktlinjer eller tolkning/tillämpning av detta avtal i övrigt ska frågorna lösas i enlighet med den av parterna utformade förhandlingsordningen. Om frågorna går till av parterna inrättad skiljenämnd för avgörande, är beslutet bindande.

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

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

Företagshälsovårdens uppgifter är bl a att utgöra en resurs åt företagsledningen vad gäller utveckling av strategier för hälsa, säkerhet och effektivitet i verksamheten samt fungera som en rådgivande expertfunktion till företaget och de anställda genom 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

- ge råd och hjälpa till med förslag till lösningar. till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas, inte minst i samband med större förändringar avseende exempelvis arbetsorganisation och arbetsinnehåll i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede.

- ta kontakt med Skogsindustrins råd för industriell utveckling i samverkan (Sirius) i frågor av övergripande karaktär av gemensamt intresse när det gäller företagshälsovårdens utveckling och inriktning.

C. Jämställdhet och allas lika värde

Inledning

Enligt lag ansvarar arbetsgivaren för att främja allas lika rättigheter och möjligheter i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor, rekrytering och befordran samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet och jämlikhet i arbetslivet).

Parterna konstaterar att vi numera har två lagar avseende förbud mot olika typer av diskriminering.

Dessa lagar är:

- Diskrimineringslagen, som har till syfte att motverka diskriminering på grund av:
  - kön
  - könsöverskridande identitet eller uttryck
  - etnisk tillhörighet
  - religion eller annan trosuppfattning
  - funktionsnedsättning
  - sexuell läggning
  - ålder; och
- Lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Parterna betonar värdet av samverkan mellan arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer för att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet, jämlikhet, integration och tolerans på arbetsplatsen. Värt att notera är att diskrimineringslagarna är tillämpliga på såväl tillsvidareanställningar som på deltids- och visstidsanställningar samt ska beaktas under hela anställningsförfarandet.

Parterna är ense om att alla medarbetare ska ges lika möjligheter på arbetsmarknaden oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder.

Parterna är av den gemensamma uppfattningen att bristande jämställdhet och annan typ av diskriminering främst är en följd av fördomar om människors olika roller. Parterna konstaterar att det i stor utsträckning handlar om att förändra attityder och understryker det ansvar som åvilar arbetsgivare, chefer och arbetskamrater att medverka till att bryta dessa fördomar bl. a genom att:

- främja möjligheterna att förena yrkesarbete och föräldraskap,
- respektera och främja allas lika värde i arbetslivet,
- underlätta för personer med funktionsnedsättning i arbetet.

Detta arbete försvåras dock av att fördomar ofta är omedvetna. En annan svårighet är att finna balans mellan lagstiftningens krav och den personliga integriteten. Ett viktigt led i arbetet med att främja allas lika rättigheter och möjligheter i stort bör därför vara att sprida kunskap i dessa frågor. Åtgärder hos företagen gällande aktuella områden bidrar också till en positiv utveckling i samhället mot ökad jämställdhet och allas lika värde.

Arbetet med jämställdhet och allas lika värde

Parterna är ense om att viktiga mål för ett fortlöpande arbete med jämställdhet och mångfald är att alla ska ha lika möjligheter till anställning, löner- och andra anställningsvillkor, utbildning, befordran och utveckling i arbetet. Detta inkluderar en bra arbetsmiljö.

I samband med återgång i arbete efter föräldraledighet ska arbetsgivaren bereda möjlighet till den kompetensutveckling som kan behövas med hänsyn till omfattningen av ledigheten.

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren svarar för att ett aktivt arbete bedrivs i företaget utifrån ovan angivna målsättning rörande jämställdhet och jämlikhet i syfte att undvika diskriminering.

Omfattning och inriktning av åtgärderna anpassas till de lokala förhållandena såsom personalsammansättning, storlek, geografiska belägenhet och ekonomiska förutsättningar.

De lokala parternas uppgift

De lokala parterna har till uppgift att bedriva ett fortlöpande arbete för allas lika värde. I sådant syfte ska parterna gemensamt kartlägga företaget från jämställdhetssynpunkt i stort samt överlägga vilka åtgärder som behöver vidtas. Arbetet bedrivs i de samverkansformer som har utvecklats enligt detta avtal.

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna samverkar fortlöpande för att uppnå de uppställda målen. Information om samt åtgärdsförslag för att motverka förekomsten av diskriminering inom arbetsplatsen ska delges med jämna mellanrum.

Vidtagna åtgärder mot diskriminering på arbetsplatsen ska regelbundet utvärderas.

Personalrekrytering

Arbets- och befattningsbeskrivningar liksom kvalifikationskrav ska vid platsannonsering utformas på ett neutralt sätt.

Råder ojämn fördelning mellan kvinnor och män inom en viss yrkeskategori eller befattning inom företaget kan det anges i platsannons samt att det underrepresenterade könet särskilt uppmanas söka tjänsten (s k riktad annonsering). Företagen bör även eftersträva en ökad etnisk mångfald.

Arbetsförhållanden m m

En av förutsättningarna för neutral personalrekrytering är att arbetsplatser, arbetsmetoder och arbetsförhållanden utformas så att det bl a finns tillgång till omklädnings- och hygienutrymmen för både kvinnor och män respektive personer med funktionsnedsättning. När så erfordras ska tekniska hjälpmedel ställas till förfogande för att underlätta arbetet.

Möjligheter bör skapas till arbetsbyte, arbetsrotation, vikariatstjänstgöring och liknande i syfte att göra inbrytningar på befattningsområden som domineras av ena könet.

Ordinarie arbetstidens förläggning samt förläggning av övertid bör beakta de anställdas behov av att kombinera föräldraskap med ett arbetsliv.

Arbetsledning

Det är väsentligt att chefer har erforderlig kunskap i frågor gällande; jämställdhet och likabehandling och att ledarskapet utövas så att företagets arbete med jämställdhet och allas lika värde främjas samt att gällande lagstiftning uppfylls.

D. Kompetensutveckling

I dessa riktlinjer beskrivs hur parterna ser på arbetet med kompetensutveckling, det vill säga utveckling av redan anställda. Kompetensutveckling kan erhållas genom lärande i arbete, exempelvis genom mentorskap eller arbetsrotation, eller genom internt eller externt anordnad utbildning.

Med kompetensförsörjning menar parterna rekrytering av ny personal, utbildningssystemets förmåga att leverera kompetens på relevant nivå och att tydliggöra vilka möjligheter som finns i branschen.

Inledning

Företagen ställs inför allt större krav på att snabbt kunna anpassa sig till förändrade förutsättningar. För att kunna möta dessa förändringar krävs en på alla nivåer och alla befattningar och vid varje tidpunkt starkt motiverad, förändringsbenägen, kreativ och yrkesskicklig arbetskraft. Det är viktigt med en genomtänkt strategi och uppföljning beträffande personalens kompetensutveckling på kort och lång sikt.

Företagens arbete med kompetensutveckling är kortfattat att fylla skillnaden mellan den samlade kompetens som finns idag och den som behövs för framtiden enligt företagets affärs-, teknologi- och organisationsstrategi. En förutsättning för att arbeta målmedvetet med kompetensutveckling är att individens framtida behov identifieras och bryts ned till individuella utvecklingsplaner. Arbetet med kompetensutveckling måste ske kontinuerligt där varje chef ansvarar för sina medarbetare och deras individuella kompetensutveckling. Incitament bör kopplas till både medarbetares och chefers roll i kompetensutvecklingen.

Utöver den kompetens som kan behöva tillföras företaget utifrån innebär kompetensutveckling inom företaget en överföring av kunskap mellan individer och grupper, mellan erfarna och oerfarna, mellan anställda med olika utbildningsbakgrund. Medlen för sådan överföring kan vara interna kurser, fadderskap, mentorskap, systematiskt sammansatta lärande nätverk, arbetsrotation, intern rekrytering, projektgrupper etc.

Kompetensutvecklingens betydelse för företaget

De anställda är en stor tillgång. Det är deras kunnande och engagemang som för företaget framåt och som är avgörande för företagets konkurrenskraft.

Med dagens alltmer slimmade och flödesinriktade organisationer räcker det inte att bara satsa på vissa nyckelpersoner utan alla anställda måste ges möjlighet och utrymme för utveckling i arbetet.

Rekrytering av nya anställda som motsvarar de högt ställda krav som gäller i dagens arbetsliv är dyrbar. Det är därför viktigt att, så långt möjligt, redan anställda utvecklas så att de ökar sitt bidrag till verksamheten i takt med ökade krav.

De anställdas kompetensutveckling är med detta synsätt ett viktigt inslag i företagets utvecklingsprogram.

Kompetensutvecklingens betydelse för de anställda

Alla anställda behöver utveckla sig i takt med att verksamheten förändras. För vissa anställda är denna insikt klar, andra kan behöva uppmärksammas på vikten av den egna kompetensutvecklingen.

Alla anställda bör ha en skriftlig kompetensutvecklingsplan som ska revideras årligen. En sådan plan ger den anställde förutsättning att kompetensutveckla sig i takt med verksamhetens behov.

Kompetensutveckling genom olika former av lärande

En effektiv form av lärande är den som sker i ett arbete med utvecklande arbetsuppgifter. Det är därför viktigt att arbetssätt och arbetsorganisation utvecklas så att de anställda ges möjligheter att medverka i sådana arbetsprocesser som präglas av förändring och utveckling. Interaktiva utbildningsinsatser med hjälp av IT kan vara exempel på sådan utveckling.

I en flödesorienterad arbetsorganisation är deltagande i projektarbete en möjlighet för de anställda att höja sin kompetens. Detta kan exempelvis innebära att företaget låter någon eller några delta i ett projektarbete mest för att lära för framtiden och inte så mycket för att de kan bidra så aktivt i det pågående arbetet.

En annan form av lärande är den mer traditionella utbildningen. Rätt använda kan återkommande utbildningsinsatser bredda och fördjupa de anställdas yrkeskunnande och rusta dem för att kunna utnyttja de möjligheter som den snabba tekniska utvecklingen erbjuder.

Kompetensutveckling – löneutveckling, ett kopplat förhållande

Ett framgångsrikt arbete med kompetensutveckling förutsätter att lönesättningen på ett naturligt sätt kopplas till detta arbete. Det är framför allt härigenom som de anställda känner gensvar för sina ansträngningar.

Det är naturligt att ett individrelaterat lönesystem är kopplat till systematiska utvecklingsplaner och kompetensbedömningar. Av dessa bör framgå vilka krav som ska uppfyllas för en individuell löneutveckling samt vilka möjligheter enskilda individer har att delta i utvecklingsinsatser av olika slag.

Kompetensutveckling ett ansvar för både företag och anställd

I dessa riktlinjer har från olika utgångspunkter berörts hur viktigt det är för både företag och anställda med ett genomtänkt system för kompetensutveckling.

För företaget handlar ansvaret om att satsa på relevant kompetensutveckling för alla anställda och att i olika sammanhang visa på möjligheterna till lärande och utveckling.

Varje anställd är ytterst ansvarig för sin egen utveckling och förväntas därför sätta sig in i framtida kompetensbehov. Detta görs bland annat under utvecklingssamtalet, där arbetsgivaren redogör för framtida kompetensbehov och möjligheterna för den anställde att genomföra önskvärd kompetensutveckling. Det är den anställdes ansvar att genomföra det som överenskommits. Om den anställde av olika skäl inte kan eller vill tillgodogöra sig kompetensutveckling kan det gå så långt att denne får svårt att uppfylla kvalifikationerna för att arbeta i en verksamhet i förändring. Eftersom människors inställning till förändring och utveckling varierar är det riktigt att alla anställda ändå får en möjlighet till insikt om sin situation för att därefter kunna göra sina val.

För att åstadkomma en bra överföring av kompetens är det viktigt att avsätta tid för detta.

Utvecklingssamtalets (dialogens) betydelse

Strategi och planer för kompetensutveckling måste vara kända och förankrade i hela företaget för att effekter ska uppstå på alla plan. Chefer och medarbetare måste veta vad som krävs av dem. Tid och resurser måste tilldelas för att målen med individuella utvecklingsplaner ska nås.

Ett nyckelbegrepp är väl fungerande utvecklingssamtal för bl a kartläggning av kompetensbehov, arbetsplanering och inte minst ömsesidigt informations- och erfarenhetsutbyte. Ett första steg i kompetensutvecklingen är således dialogen med de anställda om företagets tilltänkta utveckling (gäller även chefer emellan på olika nivåer). Dessa dialoger är vägledande för den anställdes engagemang, reflektioner och planer. Uppföljning är en förutsättning för samtalens trovärdighet.

Lokala parternas roll

Det är i första hand företagens ansvar att genomföra utvecklingsinsatser rörande personal, organisation och teknik. Dessa insatser måste, för att bli framgångsrika, bygga på lokal samverkan mellan parterna på företaget. Förbunden kan med stöd och rådgivning underlätta arbetet. Formen för dialog med de anställda, planering och genomförande av olika utvecklingsinsatser i individuella utvecklingsplaner bör diskuteras och överenskommas mellan parterna samt utvärderas årligen. Det är också viktigt att företrädarna för de fackliga organisationerna deltar i diskussioner om företagets utveckling för att sedan kunna ge stöd till sina medlemmar.

E. Partsroller och samverkan

Den grundläggande formen för behandling av uppkommande frågor mellan parterna på arbetsmarknaden är förhandlingar. Både MBL och gällande huvudavtal bygger på detta förhållande. Begreppet förhandling utgår ifrån ett markerat partsförhållande. Parter med olika intressen försöker genom argumentering, kompromisser och lämpliga intresseavvägningar nå överenskommelser.

Dessa riktlinjer utgår ifrån att många frågor i företagen som parterna har att hantera mestadels kan behandlas i former där partsförhållandet inte är lika markerat som i förhandlingar. Tanken är att hanteringen av olika frågor ska bygga på samverkan kring grundläggande gemensamma intressen.

Riktlinjerna syftar också till att de fackliga organisationerna på sätt som överenskommes lokalt ges insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid.

Anmärkning

Om det på arbetsstället finns mer än ett huvudskyddsombud och de lokala arbetstagarorganisationerna enas därom utses ett av huvudskyddsombuden att jämväl fungera som samordnare av huvudskyddsombudens verksamhet. Vederbörande benämnes i denna egenskap som arbetsställets huvudskyddsombud. I förekommande fall kan skyddskommittén eller dess motsvarighet besluta om att arbetsställets huvudskyddsombud utses utanför kretsen av huvudskyddsombud.

Företagsledningens framtidsbedömning bör redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets förutsättningar. Nedan finns några exempel på frågor som bör behandlas.

- marknadsutsikter
- inköpsverksamhet
- konkurrensläge
- produktutveckling
- produktionsutrustning
- de anställdas trygghet och utveckling i arbetet
- säkerhet på arbetsplatsen/säkerhetskultur
- kompetensförsörjning
- psykosocial arbetsmiljö
- kostnadskontroll
- värderingsarbete
- digitalisering

Samverkansavtalet syftar till integration och samspel mellan arbetsmiljö-, medbestämmande- och verksamhetsfrågor. En allmän utgångspunkt för avtalet är att inflytande- och samverkansfrågorna ska anpassas till de nivåer i företagets organisation där besluten fattas. Avtalet syftar till att frågor av skilda slag hanteras på rätt nivå och inte förs högre upp i företagets organisation än vad som är nödvändigt för ett smidigt och effektivt beslutsfattande. Detta förutsätter ett decentraliserat beslutsfattande inom såväl företagen som de fackliga organisationerna.

Varje nyanställd har rätt att på betald tid under en timme deltaga i av lokala arbetstagarorganisation vid företaget anordnad information om den lokala fackliga verksamheten. Rätten till betald tid gäller ett informationstillfälle per nyanställd. De lokala parterna bör samråda om möjligheterna att samordna sina respektive introduktionsprogram.

Samverkansformer

Samverkansformerna måste för att syftet med detta avtal ska uppnås knytas så nära företagets linjefunktion som möjligt. Detta sker genom att det till linjen knyts kontaktorgan på olika nivåer och att strävan ska vara att behandla varje fråga på den nivå där besluten fattas. De lokala parterna kommer överens om på vilka nivåer samverkan ska bedrivas, utifrån sin kännedom om företagets organisation och förutsättningar. Inrättandet av samverkansformerna bör ske så att det på varje nivå finns goda förutsättningar att behandla de olika typer av frågor som täcks av detta avtal, samt att skapa delaktighet för företagets medarbetare. I samband med detta bör lokala parter även överenskomma om vilka frågor som kan avgöras på respektive samverkansnivå samt hur de ska hanteras om oenighet uppstår.

Det är angeläget att såväl företagets som de anställdas företrädare har de befogenheter och kunskaper som krävs för en god hantering av frågorna utifrån de förutsättningar som gäller på varje nivå. Till de olika samverkansgrupperna kan vid behov också adjungeras deltagare med särskild kompetens för behandling av aktuella frågor, exempelvis från företagshälsovården.

De lokala parterna enas om hur ofta gruppen ska ha ordinarie möten samt vilka ämnen som regelbundet ska behandlas vid mötena. De lokala parterna bör också enas om hur ofta respektive samverkansgrupp ska ha möten, vilka rutiner som ska gälla för anmälan av övriga frågor till mötena, hur långt före mötet dagordning och material ska sändas ut mm.

Utöver ordinarie möten kan gruppen – i förekommande fall efter begäran av enskild ledamot – sammankallas av ordföranden om någon fråga kräver brådskande behandling.

Förbunden utgår samtidigt ifrån att frågor om lagstadgade krav på systematiskt arbetsmiljöarbete omfattas av samverkansreglerna på samtliga nivåer i företaget.

Samverkan på koncernnivå

Reglerna avser verksamhet inom landet.

Reglerna gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

Frågor enligt 11 § MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet ska utövas i sådana fall, t ex genom samverkan på koncernnivå istället för på varje berörd enhet. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen.

I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt ska, om ej annat följer av överenskommelse, samverkan rörande genomförandet av besluten ske enligt detta avtal eller i övrigt i form av förhandlingar enligt 11 § MBL.

Överenskommelsen kan inkludera bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas enligt detta moment.

Projektarbete

Mycket förändringsarbete i företagen sker i projektform. De lokala parterna förutsätts komma överens om hur samverkan ska ske i projektets olika faser med hänsyn tagen till projektets omfattning, innehåll och tidsmässiga förläggning.

Arbetsgivaren, som har det övergripande ansvaret för informations-, förhandlings- och säkerhetsfrågorna i samband med planerade förändringar i verksamheten, ansvarar för att de fackliga organisationerna på ett tillräckligt tidigt stadium blir informerade om det tilltänkta projektet och hur företaget tänkt driva arbetet. Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som leder till att projektet och den eventuellt nya tekniken aktualiseras

samt de konsekvenser som kan överblickas, vilket säkerställer att de anställdas företrädare i samverkansorganisationen liksom de direkt berörda arbetstagarna ges möjlighet att på ett tidigt stadium i förändringsarbetet kunna medverka vid framtagning av nödvändigt beslutsunderlag.

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras, medverkar de fackliga organisationerna på sätt som överenskommes lokalt.

F. Arbetstagarkonsult

Erfarenheter och kompetens

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare i företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Arbetstagarkonsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult).

I andra fall än här avses kan arbetstagarkonsult utses om de lokala parterna är därom ense.

Reglerna om arbetstagarkonsult avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense föreligger dock inte hinder mot att arbetstagarkonsult utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i detta avsnitt.

G. Fackligt kontaktarbete

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst fem timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommes mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid ska beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då ska i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

Tid som åtgår för facklig information utöver den ordinarie arbetstiden är ej att anse som arbetad tid i arbetstidsavtalets mening. Om ordinarie arbetstid behöver användas för facklig information ska dock denna tid betraktas som arbetad tid.

Fackligt kontaktarbete på koncernnivå

Fackliga företrädare anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete.

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen ska förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktamenten. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår.

Möjligheter till samordning mellan kontaktarbete och andra överläggningar, exempelvis mellan de lokala fackliga organisationerna och koncernledningen ska tillvaratas.

Det förutsätts att överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna.

Anmärkning

Parterna noterar att reglerna om koncerner och företag med flera driftsenheter har stor betydelse inom pappers- och massaindustrin till följd av branschens struktur och företagens storlek och sammansättning.

Det är med anledning här av viktigt att skapa effektiva former för genomförande av företagens informations- och förhandlingsskyldighet. Parterna vill därför särskilt peka på de möjligheter avtalet ger att i övergripande frågor utse mindre grupper av lokala fackliga företrädare med befogenheter att överlägga och förhandla med företagens ledningsorgan i sådana frågor.

Möjligheterna att uppnå ändamålsenliga lösningar på dessa problem påverkas av de fackliga organisationernas möjligheter att bedriva fackligt kontaktarbete inom koncernföretag. Det är därför viktigt att företagen medverkar till att lösa sådana frågor i former som medger ett meningsfullt fackligt kontaktarbete.

Omfånget av det fackliga kontaktarbetet, som tar sikte på en för varje lokal facklig organisation utsedd företrädare, bör även anpassas till att behovet kan variera inom koncernen eller företaget med hänsyn till pågående utveckling eller förestående förändringar.

Fackligt kontaktarbete över nationsgränserna

Ett avtal om fackligt kontaktarbete över gränserna ersätter inte nationella regler utan ska ses som ett komplement. Det är ett kontaktarbete mellan fackliga representanter anställda inom berört företag som utses enligt praxis i berört land.

Parterna noterar att den på EG-direktivet byggda lagen om europeiska företagsråd bl a innebär följande om inte annan överenskommelse träffas i berörd koncern:

Företagsrådet träffar koncernledningen minst en gång per år för information och samråd om koncernens övergripande verksamhet vad gäller ekonomi och produktion samt andra frågor som är av väsentligt intresse för de anställda minst en gång per år. Alla frågor som berör koncernen eller enheter i minst två olika länder ska

behandlas med koncernledningen. Det europeiska företagsrådet kan inte behandla frågor om kollektivavtalsförhandlingar.

Ytterligare möten kan hållas vid speciella omständigheter och på initiativ av koncernledning eller företagsrådets arbetsutskott.

Antalet ledamöter i företagsrådet ska vara högst 30. Om företagsrådets storlek så kräver ska ett arbetsutskott kunna utses om högst 3 ledamöter. Företagsrådet och/eller arbetsutskottet har rätt att träffas före mötet med koncernledningen och vid speciella omständigheter. Rådet har därutöver rätt att sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

Ledamöterna i företagsrådet ska ges möjlighet att informera vidare om innehåll och resultat av företagsrådets möten. Alla kostnader för företagsrådets och/eller arbetsutskottets verksamhet står företaget för, dvs resor, uppehälle, förlorad arbetsförtjänst och tolkning.

I kollektivavtalet får göras avvikelser från lagens bestämmelser, under förutsättningar att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler tillämpas på arbetstagarsidan.

Är företaget ett europabolag regleras arbetstagarinflytandet i ett särskilt direktiv och företagen omfattas därmed inte av lagen om europeiska företagsråd. Lagen omfattar inte heller europakooperativ och företag med verksamhet av ideell natur och opinionsbildande ändamål.

H. Gränslöst och flexibelt arbete

Ny teknik har öppnat för det så kallade gränslösa arbetet, som har en potential för att öka individens kontroll över sin arbetstid och sina arbetsvillkor. Möjligheten till mer flexibla arbetstider och möjlighet att arbeta på distans i högre utsträckning är en stor hjälp för många att få ihop det så kallade livspusslet. Det främjar även jämställdheten, då det ger alla anställda större möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap och dela på hemarbete.

En förutsättning för att det flexibla och gränslösa arbetet ska fungera optimalt är dock att medarbetarna har reell möjlighet att påverka sina arbetstider och att det finns tillräcklig tid till återhämtning och vila.

Det gränslösa och flexibla arbetet kan dock medföra kulturer och normer där medarbetare förväntas vara konstant uppkopplade och tillgängliga i arbetsfrågor utanför ordinarie arbetstid, eller i vart fall upplever att de förväntningarna finns från arbetsgivarens sida, vilket kan få negativa konsekvenser för balansen mellan arbetsliv och privatliv. Det är därför viktigt att chefer är medvetna om sin roll som normgivare och agerar på ett sätt som stöttar medarbetarna att bli gränssättningskompetenta, exempelvis genom att lyfta frågor om såväl arbetsbelastning som arbetstidens förläggning och eventuellt behov av hjälp med prioritering och utrymme för återhämtning.

Det är önskvärt att det finns någon typ av vägledande underlag som stöd för dialogen avseende det gränslösa och flexibla arbetet att använda vid exempelvis medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar.

FÖRHANDLINGSORDNING

avseende

AVTAL OM SAMVERKAN INOM MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN

IV. FÖRHANDLINGSORDNING

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal jämte riktlinjer eller med anledning där av fattade beslut eller träffade lokala överenskommelser avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas på detta sätt kan frågan hänskjutas till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling skall i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Skiljenämnd

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd för tillämpning av dessa avtal jämte riktlinjer och med anledning där av gällande lokala överenskommelser. Nämnden skall bestå av två ledamöter från Industriarbetsgivarna och två ledamöter sammanlagt från Pappers, Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer. Om en tvist rör förhållanden inom endast en arbetstagarorganisations område skall båda ledamöterna utses av den berörda organisationen. Om tvisten berör två arbetstagarorganisationer skall dessa vardera utse en av arbetstagarsidans ledamöter.

Om tvisten berör fler än två arbetstagarorganisationer skall berörda organisationer gemensamt utse de två ledamöter som skall företräda arbetstagarna i nämnden. De av parterna utsedda företrädarna skall – om fall anmäls för nämndens avgörande – gemen- samt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet. Nämnden skall – med för berörda parter bindande verkan – avgöra sådana tvister som enligt denna förhandlingsordning inte har kunnat lösas vid centrala förhandlingar.

Begäran om nämndens avgörande skall framställas hos motparten inom tre månader från den centrala förhandlingens avslutande. Nämndens ledamöter har därefter att gemensamt utse opartisk ordförande snarast möjligt. Denna skall i samråd med nämndens övriga ledamöter bestämma om tvistens fortsatta handläggning med sikte på att utan tidsutdräkt uppnå en slutlig lösning.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnader för anlitande av opartisk ordförande delas lika av arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan.

Giltighetstid

Avtalet gäller i denna lydelse från och med den 19 november 2019 med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader.

Stockholm i november 2019

Föreningen Industriarbetsgivarna

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Sveriges Ingenjörer

Unionen

Ledarna

Produktion: Industriarbetsgivarna
Artikelnummer:

Tryck: