

Protokoll

Bransch: Avtal för tjänstemän inom Trädgårdsodling och Trädgårdsanläggning

Parter: SLA Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet
Naturvetarna

Ärende: Riksavtalsförhandlingar 2012

Plats: SLAs lokaler i Stockholm

Tid: 1 februari, 16 februari 2012

Närvarande för: **Arbetsgivarparten**
Maria Möller (vid protokollet)
Lisa Westerlund

Arbetstagarparten
Ramón Sánchez-Lövy
Anna-Lena Nordén
Andreas Jansson

§ 1 Överläggningar i rubricerat ärende har förevarit och parterna har träffat överenskommelse om löner och allmänna villkor för perioden 1 april 2012 – 31 maj 2013 i enlighet med bifogad överenskommelsehandling, bilaga 1.

Parterna är överens om att prolongera mellanvarande avtal om Kompetensutveckling, se bilaga 3.

§ 2 Parterna är även ense om protokollsanteckningar enligt nedan;

Protokollsanteckning 1

Parterna är ense om att det finns ett värde i att informera den lokala fackliga parten i samband med rekrytering. Parterna är även ense om att man lokalt bör samverka för att hitta formerna för den fackliga organisationens möjlighet att informera om verksamheten i samband med introduktion av nyanställda.

Protokollsanteckning 2

Parterna är överens om att följa arbetet i enlighet med de av parterna till Industriavtalet gemensamt framtagna direktiven avseende fortsatt arbete kring rehabilitering och företagshälsovård i enlighet med bilaga 6.

Protokollsanteckning 3

Parterna är ense om att lönerevision ska genomföras utan dröjsmål. Inför förhandlingen gör de lokala parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget i enlighet med de Grundläggande principerna för lönesättning.

1



Protokollsanteckning 4

Parterna har diskuterat frågor kring avtalets övertidsregler, och då framförallt reglerna kring möjligheterna att avtala bort rätten till särskild övertidskompensation. Parterna har kunnat konstatera att det är av vikt att båda parter i sin information till sina medlemmar tydligt informerar om avtalets innebörd, avseende dessa regler.

§ 3 Parterna är ense om att arbeta fram en partsgemensam skrift som ska kunna användas av företagen i sitt arbete för likabehandling av anställda. Om parterna finner det lämpligt kan även partsgemensamma informationsträffar anordnas.

§ 4 Parterna är överens om följande partsgemensamma grupper:

Arbetsgrupp – Redaktionell översyn

Parterna är överens om att göra en redaktionell översyn av avtalens texter.

Parterna har haft diskussioner om kollektivavtalets regler avseende övertid, OB och förskjuten arbetstid. Parterna är överens om att avtalets innebörd skall vara lätt att kommunicera ut till företagen och användas som grund till att utveckla lokala kollektivavtal som är anpassade till företagets behov.

Arbetsgruppen ser också slutligt över det sedan tidigare framarbetade förslaget till Samrådsavtal för arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast vid avtalsperiodens slut.

§ 5 Parterna är ense om att följa arbetet i arbetsgruppen om fackligt arbete mellan parterna för skogsbrukets kollektivavtal. När arbetet i den arbetsgruppen är klar tas en diskussion om resultatet där kan vara tillämpligt även på detta kollektivavtalsområde.

§ 6 Förhandlingen förklarades härmed avslutad.

Vid protokollet




Maria Möller

Justeras



Lisa Westerlund



Anna-Lena Nordén



Andreas Jansson



Ramón Sánchez-Lövy

Bilaga 1

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och Naturvetarna

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) och Naturvetarna enas om att nu gällande Avtal för tjänstemän inom Trädgårdsodling och Trädgårdsanläggning med utlöpningsperiod den 31 mars 2012, prolongeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor:

Avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för tiden fr o m den 1 april 2012 t o m den 31 maj 2013, (14 månader).

Det totala utrymmet är 2,5 procent med lönerevision per den 1 april 2012.

Dessutom tillkommer ett utrymme för löneöversyn.

Anmärkning

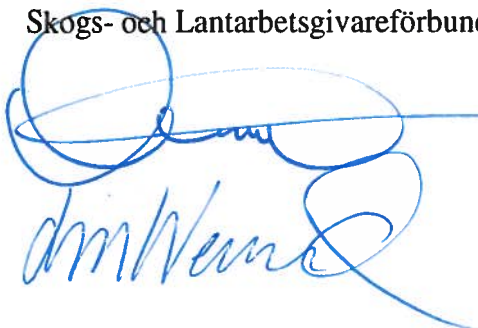
Om de lokala parterna inte är överens om annat är löneöversynen beräknad till 0,5 procent för avtalsperioden.

Bestämmelser för lokal lönebildning och tekniska anvisningar till löneavtalet finns i bilaga 2 och 4.

Ändringar i avtalets allmänna villkor finns i bilaga 5.

Stockholm den 16 februari 2012

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet



Naturvetarna



Bilaga 2

Löner

LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets lönepolitiska intentioner och dess tillämpning på företagets lönepolitik i syfte att enas om formerna för genomförandet av den lokala lönerrevisionen. Saknas lokal part sker motsvarande genomgång i överläggning mellan företaget och enskild medlem.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bygger på det egna företagets affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företagets ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft, och utgår från uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Lönebildningen och lönesättningen kan – rätt använd – bli en positiv kraft i företagets verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den skall således stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den skall aktivt stimulera kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete i olika former och därmed bidra till en generellt höjd kompetensnivå i företaget.

Anmärkning

Se även ”Riktlinjer avseende kompetensutveckling”.

En sådan intäktsskapande lönebildning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Lönestrukturen på företaget

Lönebildningen skall bidra till en önskad lönestruktur för Naturvetarnas medlemmar, med en lönedifferentiering mellan enskilda individer som bygger på de grundläggande principerna för lönesättningen (se pkt 3 nedan). Även marknadskrafterna har sin betydelse för lönebildningen i det enskilda företaget.

Det förutsätts också att Naturvetarnas grupp behandlas efter sina egna förutsättningar vad avser lönestrukturen.

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper skall gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre, och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper ska också gälla vid nyanställning och oavsett karriärväg för såväl experter/specialister som för linjechefer.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen skall öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idérikedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen.

Riktlinjerna avseende kompetensutveckling skall tillämpas som en del av löneavtalet. Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

4. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna

Nedanstående riktlinjer tillämpas utifrån det enskilda företags egna förutsättningar med beaktande av bl a organisation, storlek och sammansättningen av Naturvetarnas grupp.

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstaganden till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företags som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företags förutsättningar beträffande lönebildningen. De lokala parterna skall därför komma överens om upplägningen och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företags utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplaner mm).

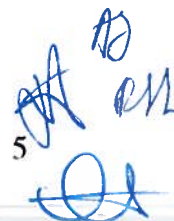
Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma. Detta kan bl a innebära en översyn av de faktorer som skall tillmätas betydelse vid lönesättningen. Eventuella omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar skall elimineras i samband med den löneöversyn som genomförs enligt punkt 5.2.

Löneöversynsarbetet skall bedrivas utifrån gällande lagstiftning varvid konstaterade felaktigheter så snart som möjligt, dock senast inom en treårsperiod, skall korrigeras.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

På arbetsgivarens initiativ ska varje medarbetare inför lönerevisionen erbjudas ett lönesamtal med lönesättande chef. Medarbetaren ska kunna se sambandet mellan dennes uppfyllande av satta mål och ny lön utifrån grundläggande principer för lönesättningen.

5



Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennes nya lön och motiven till lönesättningen och personens löneläge. Allt för att underlätta årlig lönekartläggning samt undanröjandet av eventuellt osakliga löneskillnader.

5. Löneökningar

5.1 Lokal pott

För avtalsåret, avsätts följande lönepott;
per den 1 april 2012 2,5 procent
av de fasta kontanta lönerna för Naturvetarnas grupp den 31 mars 2012.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och Riktlinjer avseende kompetensutveckling, som tillämpas som en del av löneavtalet.

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall vara med vid det ordinarie lönerrevisionstillfället och tillerkännas motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.

5.2 Löneöversyn

I samband med varje lönerrevision genomför de lokala parterna också en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att motverka lönekomprimering och istället skapa lönedifferentiering och lönespännvidd som främjar medarbetarnas arbetsinsatser. Lönestrukturen på företaget ska därmed utformas så att den främjar en utveckling av medarbetarnas kompetens, måluppfyllelse och prestationsförmåga. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur samt hur den bör vara beskaffad för att den skall kunna stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingarna.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas gruppen Naturvetarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Också löneöversynen skall genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

5.3 Låg löneökning

Om en medlem i Naturvetarna under en längre period haft ogynnsam löneutveckling skall särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder, i syfte att möjliggöra förbättrad löneutveckling för den enskilda individen i framtiden.

Anmärkning

Om de lokala parterna inte är överens om annat är löneöversynen beräknad till 0,5 procent för avtalsperioden.

6


6. Förhandlingsordning

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden SLA – Naturvetarna.

Lönenämnden består av två representanter för SLA, två representanter för Naturvetarna och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden skall besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för vart och ett av de två åren, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar skall beaktas.


7

Bilaga 3

RIKTLINJER AVSEENDE KOMPETENSUTVECKLING

Arbetslivet har under de senaste åren präglats av allt snabbare förändringar. Därmed har också kraven på de anställda att utvecklas och anpassa sig till nya förutsättningar ökat.

Förmågan till anpassning och utveckling kan sammanfattas med begreppet "kompetensutveckling". Förbunden gör gemensamt bedömningen att det föreligger en betydande samsyn mellan parterna när det gäller behov av kompetensutveckling och dess betydelse, vilket bl.a. framgår av samarbetsavtalet och principerna för lönesättning i löneavtalen..

Kompetensutvecklingens betydelse

För att möta den alltmer hårdnande konkurrensen krävs en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen inom företaget. De anställdas kunnande och engagemang är av avgörande betydelse för företagets konkurrenskraft.

Med alltmer "slimmade" och flödesinriktade organisationer räcker det inte att bara ge vissa nyckelpersoner möjlighet till kompetensutveckling utan alla anställda måste efter behov ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter.

Därigenom underlättas också ersättningsfrågan vid bl.a. sjukdom.

Det är viktigt att tjänsteman som varit tjänstledig får vid behov kompetensutveckling för att underlätta återgången till arbete.

Dialogens betydelse

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är den interna dialogen. En sådan dialog är en förutsättning för att kunna bryta ner företagets utvecklingsplaner och framtida kompetensbehov i gemensamma och/eller individuella utvecklingsplaner. Denna dialog kan skapas genom t.ex. planerings- eller utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar.

Här diskuteras såväl nuvarande arbetsuppgifter, arbetsresultat och mål, som företagets framtida utvecklingsbehov samt individuella önskemål och initiativ. Individuella överenskommelser om åtgärder med anledning av dessa diskussioner bör eftersträvas och följas upp. Detta kan ske exempelvis genom personliga utvecklingsplaner. Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske.

Kompetensutveckling - ett ansvar för både företag och anställd

Det är i första hand företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Företaget har också att bl.a. göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för att utveckla olika områden inom företaget. Vad gäller personalen är det angeläget att satsa på relevant kompetensutveckling och att visa på möjligheterna till utveckling där insatserna kan vara av varierande slag. Ett viktigt inslag är lärande i arbetet och arbetsrotation. Andra viktiga utbildningsinsatser kan gälla handledd utbildning i företaget, t.ex. datorstödd utbildning eller kurser.

Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företagets behov.

Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Ett passivt förhållningssätt kan leda till att den enskilde inte längre klarar de kvalifikationer som krävs för att arbeta vidare i en verksamhet som genomgår stora förändringar. Eftersom människors inställning till

förändring och utveckling varierar är det viktigt att alla anställda får möjlighet till reell insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger för att därefter kunna göra sina val. Det är dock företagets och ledningens ansvar att tillse att den enskilde erbjuds relevant kompetensutveckling.

Parterna är överens om att för tjänstemän nödvändig företagsspecifik utbildning normalt sker på betald arbetstid.

Kompetensutveckling - löneutveckling

Ett framgångsrikt arbete med kompetensutveckling förutsätter att lönesättningen på ett naturligt sätt stimulerar till utveckling. Det är framför allt därigenom som den anställde känner gensvar för sina ansträngningar.

Kompetensutveckling är därför en viktig faktor i företagets lönebildningsprocess. Målsättningen är att kompetensutveckling skall löna sig för den anställde samt tillföra företaget mervärden.

Mot den bakgrunden är det viktigt att företagen tillämpar principer för lönesättning och anställningsvillkor som stimulerar de anställda att sträva mot kontinuerlig kompetensutveckling.

Lokal samverkan

Det är parternas gemensamma uppfattning att formerna för dialog och företagets kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till utveckling genom tid, pengar och andra resurser måste anpassas till varje enskilt företags storlek och situation.

På endera parts begäran skall överläggning tas upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för dialogen med de anställda, planering och genomförande av olika utvecklingsinsatser samt formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att analysera företagets och de anställdas behov av kompetens. Analysen kan ligga till grund för personliga och/eller generella utvecklingsplaner på kort och lång sikt.

De lokala parterna kan begära medverkan från förbunden för rådgivning utifrån dessa riktlinjer.

Bilaga 4

TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL

1. LÖNEAVTALETS OMFATTNING

1.1 Löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum:

- Är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varit fortlöpande under tre månader eller
- Är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
- Innehar anställning som utgör bisyssla eller
- Kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått pensionsåldern (67 år) eller har anställts efter att han uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid företaget.
- Är tjänstledig under minst tre månader – räknat från lönerevisionstidpunkten – av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.

Om tjänsteman, som är anställd vid företagets lönerevisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

1.3 Tjänsteman som slutar sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

1.4 Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum

Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen

skall gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

1.5 **Redan genomförd lönerevision**

Om de lokala parterna i avvaktan på nytt löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 **TILLÄMPNINGSREGLER**

Följande tillämpningsregler gäller om inte lokala överenskommelser träffas om annat.

2.1 **Begreppet företag**

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag".

Företaget betraktas dock som en helhet om

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd.

2.2 **Retroaktiv omräkning**

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

2.2.1 **Övertidsersättning, restidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m.**

Övertidsersättningar, restidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m. skall omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

2.2.2 **Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 **Sjukavdrag**

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning.

Avdrag/sjukavdrag som grundar sig på ersättning från försäkringskassan skall inte omräknas retroaktivt.

2.2.4 **Semestertillägg**

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.2.5 **Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte för överenskommelse om arbetstidsförkortning

i central löneöverenskommelse.

3 **PROVISION**

Följande regler för provision gäller om inte lokala eller enskilda överenskommelser träffas om annat.

3.1 **Krontalsprovisioner**

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.2 **Garanterade provisioner**

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.3 **Övriga provisioner**

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

4 **PREMIELÖN**

För tjänsteman med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän

5 **VISSA PENSIONSFRÅGOR**

5.1 **Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 **Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företaget skall såsom pensionsmedförande lön till Alecta/PRI anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkt.

Bilaga 5

Ändringar i allmänna villkor


§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 2:4

Ny anmärkning enligt nedan;

Anmärkning;

"Om den provanställda varit frånvarande mer än en månad under provanställningstiden kan den förlängas med tid motsvarande frånvarotiden, under förutsättning att arbetsgivaren och den anställde är ense härom." Arbetstägarens fackliga organisation ska informeras om detta och kan med anledning av det begära förhandling."



Bilaga 6

Bidraget till företagshälsovården

Parterna inom industrin är överens om att det är viktigt att arbetsgivaren vid behov har tillgång till professionellt stöd, via företagshälsovården eller via andra aktörer, såväl i det förebyggande som i det rehabiliterande arbetet. Parterna gör bedömningen att det statliga bidraget till företagshälsovården enligt förordning 2009:1423, i sin nuvarande utformning inte i nämnvärd utsträckning kommit att uppnå sitt syfte; att stärka den företagsnära sjukvården och stimulera till tidiga insatser/åtgärder för att individen snabbt ska kunna återgå i arbete.

Parterna har mot ovan beskrivna bakgrund för avsikt att följa utvecklingen av det statliga bidraget till företagshälsovården och att, om möjligt, gemensamt utarbeta ett förslag till förändring av nuvarande modell för bidraget. Målsättningen ska vara att de av regering och riksdag avsatta medlen ska komma till större nytta i företagets arbete med rehabilitering och förebyggande insatser.

Köp av arbetsmiljö- och hälsotjänster

Vidare kommer parterna även fortsättningsvis att undersöka eventuella ytterligare behov av stöd till företagen vad gäller att utveckla kompetens vid upphandling av företagshälsovård eller liknande tjänster. Prevents skrift "Att köpa arbetsmiljö- och hälsotjänster" är en viktig resurs och utgångspunkt i detta arbete. Även utbildningar och seminarier kan komma ifråga.

Rehabilitering

Parterna avser att även fortsättningsvis ägna rehabiliteringsarbete och rehabiliteringskedjan uppmärksamhet genom att följa utvecklingen på området. Parterna kommer att undersöka behovet av en praktisk vägledning för hur de lokala parterna kan arbeta systematiskt med arbetsanpassning och rehabilitering. Om behov bedöms föreligga avser parterna att under avtalsperioden ta fram en sådan vägledning.

Stärka arbetsmiljökompetensen

Parterna är överens om att verka för att företagen tillsammans med skyddsombuden lättare ska kunna få tag på relevant arbetsmiljökompetens. Frågan har väckts om ett s.k. nationellt kunskapscentrum skulle kunna addera värde i sammanhanget och utgöra en brygga mellan forskare och praktiker inom arbetsmiljöområdet. Parterna ska med bl.a. det perspektivet överväga vilken roll AFA Försäkring och Prevent kan ha för att få ut relevant arbetsmiljöforskning för praktisk tillämpning.

Övrigt

Det noteras att i parternas löpande samverkan finns goda möjligheter att på olika sätt försöka bistå företagen och skyddsombuden med relevant arbetsmiljökompetens, t ex genom att initiera informations- och utbildningsprojekt via Prevent samt utvecklings- och forskningsprojekt via AFA Försäkring.



14

