

PROTOKOLL

Ärende Löner och allmänna anställningsvillkor 2007 - 2010

Parter Livsmedelsföretagen
Byggnadsämnesförbundet
Sveriges Ingenjörer

Datum 4 april 2007

Plats Livsmedelsföretagens lokaler i Stockholm

Närvarande för **arbetsgivarparten**
Agneta Dreber
Lars Dicander
Gunnar Ekbrant, vid protokollet

Bernt Adlerberth
Bo Ahlkvist
Jacob Hellberg
Bengt Larsson
Johan Skoglund
Claes Strömberg
Claes-Anders Bengtsson
Christina Björck
Zorica Bodirosa
Johan Bohman
Lennart Claesson
Håkan Ersman
Martin Hertzman
Lennart J. Johnson
Günther Koerffer
Staffan Larson
Kjell Persson
Lars-Erik Persson
Bertil Pettersson
Mats Rosén
Niklas Svenson
Henrik Treschow
Rolf Trulsson
Thomas Väärälä

Dan-Olof Åberg
 Jan Ajerstam
 Esbjörn Dahlqvist
 Inger Ingvarson
 Arne Sehlström
 Thomas Warngård
 Magnus Weidenhajn

arbetstagarparten

Christina Nygårdh
 Jan Nilsson
 Carol Birgersson
 Kenneth Olsson
 Sven Olsson
 Olov Osmark

Justering Agneta Dreber, Lars Dicander, Jan Nilsson och Christina Nygårdh

§ 1

Nytt avtal

Parterna träffade överenskommelse om avtal om lönebildningen i företagen och om allmänna anställningsvillkor tjänstemän för tiden 1 april 2007 - 31 mars 2010 enligt **Bilaga A**.

§ 2

Prolongering av vissa avtal

Avtalen om konkurrensklausuler och rätten till arbetstagares uppfinningar prolangeras med samma giltighetstid som avtalen om lönebildning och allmänna anställningsvillkor mellan parterna.

§ 3

Avtal om arbetstidsbestämmelser

Parterna träffade överenskommelse om nytt Arbetstidsavtal, **Bilaga B**.

§ 4

Arbetstidskonto

Parterna är överens om en komplettering av Arbetstidskontot enligt följande:

För disposition som pensionspremie eller kontant ersättning avsätts 0,2 % respektive avtalsår av det, enligt tidigare överenskomna principer, framräknade beloppet. Avsättningen kan disponeras som pensionspremie eller kontant ersättning. Val av alternativ sker enligt mellan parterna träffade tillämpningsregler.

Pensionspremien hanteras enligt tidigare träffad överenskommelse mellan parterna.

Parterna är vidare överens om att före den 30 september 2007 ha enats om eventuellt nödvändiga kompletterande tillämpningsregler.

§ 5 Arbetsgrupp rörande jämställdhetsarbete

Parterna har inlett ett arbete med att utarbeta ett material till hjälp för de lokala parternas arbete med lönekartläggning. Arbetet ska fortlöpande följas med syftet att utveckla rådgivningen och att underlätta strävanden mot jämställdhet och lika möjligheter för män och kvinnor.

§ 6 Medverkan vid introduktion

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

Om lokal överenskommelse om facklig introduktion ej kan träffas gäller att den nyanställde har rätt till en timmes facklig information på betald arbetstid.

§ 7 Lönestatistik

Parterna har diskuterat möjligheten av en gemensam lönestatistik. Det har därvid konstaterats att ett arbete på detta område pågår på andra förbundsområden. De slutsatser som kommer att dras härav kommer att vara vägledande även mellan parterna i detta avtal.

§ 8 Lönebildningsmaterial

Parterna är ense om att fortsätta utveckla partsgemensamma hjälpmedel samt gemensamt informera om dessa samt om avtalets intentioner, vilket kan ske på olika sätt t.ex. genom konferenser.

§ 9 Arbetsmiljö

Livsmedelsföretagen träffade överenskommelse med Sif och Sveriges Ingenjörer om ”Arbetsmiljö – lokalt arbete” **Bilaga C**.

§ 10**Industriövergripande arbetsgrupper**

Parterna antar de direktiv till samordningsgruppen för de branschövergripande frågorna som framgår av **Bilaga E**. Därmed kommer parterna under avtalsperioden arbeta i gemensamma industriövergripande arbetsgrupper inom ramen för Industriavtalet. Arbetet bedrivs under fredsplikt. Några oreglerade frågor finns inte.

§ 11**BÄF**

Överenskommelsehandlingar för Byggnadsämnesförbundet utredigeras senare.

§ 12**Avslutning**

Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid protokollet:

Gunnar Ekbrant

Justeras:

Agneta Dreber

Jan Nilsson

Lars Dicander

Christina Nygårdh

Överenskommelse mellan Livsmedelsföretagen och Sveriges Ingenjörer

1 Avtal om lönebildning i företagen

- 1.1** Avtal om lönebildning i företagen med giltighetstid 1 april 2004 – 31 mars 2007 prolongeras för tiden 1 april 2007 – 31 mars 2010 med följande ändringar.

Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

Anmärkningen till punkt 3.4 ändras till:

Anmärkning

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda civilingenjörer enligt ovan, ökas lönesumman i företaget för de medlemmar i Sveriges Ingenjörer som omfattas av lönerevisionen med 3,5 % 2007, 3,3 % 2008 och 2,8 % 2009 fr o m överenskommen lönerevisionstidpunkt enligt punkt 3:1. Om överenskommelse om lönerevisionstidpunkt inte träffats gäller som lönerevisionstidpunkt den 1 april respektive år.

- 1.2** Omfattnings- och tillämpningsregler till lönebildningsavtalet ändras såvitt avser anmärkningen till 2.2 enligt följande:

Anmärkning: Under 2007 innebär detta att sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr o m den 15:e kalenderdagen ska dock inte omräknas retroaktivt. Motsvarande regel gäller för avtalsåren 2008 och 2009.

- 1.3** Punkt 5.2 ändras till:

5. 2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska som pensionsmedförande lön till Collectum/PRI anmäla löneförändring från den dag löneförändring skett.

2 Avtal om allmänna anställningsvillkor

- 2.1** Avtalet om allmänna anställningsvillkor med giltighetstid 1 april 2004 – 31 mars 2007 prolongeras för tiden 1 april 2007 – 31 mars 2010 med följande ändringar och tillägg.

2.2 Tjänstemän som uppnått pensionsåldern

Punkt 1.3 Tjänstemän som uppnått pensionsåldern ändras till:

För tjänstemän som fyllt 67 år eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som anställts efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas på företaget, gäller avtalet med följande inskränkningar:

- Rätten till sjuklön framgår av 8.6.2 och
- Uppsägningstiden framgår av 11.3.3

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om anställningsvillkor som avviker från avtalet.

2.3 Tjänstgöring utomlands

Punkt 1 tillförs en ny punkt 1.4 ”Tjänstgöring utomlands” med följande lydelse:

Om en tjänsteman på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom ett särskilt utlandsreglemente eller liknande vid företaget.

Vid utlandstjänstgöring gäller ”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring” för de tjänstemän som anges i nämnda avtal.

Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses ITP, TGL, TFA och förmåner enligt omställningsavtalet.

Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt lagen om arbetsskadeförsäkring samt sjukpenning och ATP-förmåner enligt lagen om allmän försäkring.

2.4 Anställning

Punkterna 2.2 till 2.7 får ny lydelse enligt följande:

2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Avtal kan träffas om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete

- om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet,
- med studerande för tid då de har ferier eller gör uppehåll i studierna samt

- med tjänsteman som fyllt 67 år eller som anställts i företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som anställt efter att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas på företaget.

Avtal kan vidare träffas om anställning för viss tid vid

- praktikarbete,
- vikariat,
- tillfällig arbetstopp och
- provanställning
- överenskommen visstidsanställning

2.3 Vikariat

Med vikariat avses att tjänstemannen ersätter en annan tjänsteman under dennes frånvaro eller uppehåller en vakant befattning i avvaktan på att den tillsätts. I det senare fallet kan anställningen avse högst sex månader, dock med möjlighet till förlängning om arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kommer överens om detta.

Anmärkning

Enligt Lagen om anställningsskydd gäller att om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning

2.4 Provanställning

En provanställning kan omfatta högst sex månader, såvida de lokala parterna i individuella fall inte kommer överens om en längre period, dock högst 12 månader.

Om den anställde varit sjuk i mer än en månad under provanställningstiden kan provanställningen förlängas med den tid som sjukfrånvaron omfattat, under förutsättning att arbetsgivaren och den anställde är ense härom.

Avtal om provanställning kan träffas

- om tjänstemannens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade eller
- om det annars finns särskilda skäl att pröva tjänstemannens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

2.5 Överenskommen visstidsanställning

Avtal om överenskommen visstidsanställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta högst tolv månader under tre år, varvid ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. För nyetablerade företag eller verksamheter som inte tidigare haft någon arbetstagare, får när arbetstagare anställs första gången och

under tre år därefter, avtal om överenskommen visstidsanställning beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning.

Avtalets 2.5 och 2.6 konsekvensändras till 2.6 och 2.7.

2.5 Föräldralön

Punkt 8.7 i avtalet ändras till:

Föräldralön

Till tjänsteman som är föräldraledig med rätt till föräldrapenning betalas föräldralön från arbetsgivaren. En förutsättning är att tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd.

Föräldralön betalas

- under högst 4 månader inom en period av 18 månader efter barns födelse eller adoption,
- föräldralön betalas inte för fler kalenderdagar än ledigheten omfattar. Föräldralön betalas endast för hel kalenderdag,
- föräldralön betalas i anslutning till ledigheten.

Föräldralönen beräknas genom ett löneavdrag för varje frånvarodag enligt följande:

Avdrag per dag

För varje föräldraledighetsdag inklusive arbetsfria dagar görs avdrag enligt följande:

För tjänstemän med månadslön om högst 10,0 x basbeloppet/12 $\frac{90\% \times \text{månadslönen} \times 12}{365}$

För tjänstemän med månadslön över 10,0 x basbeloppet/12 $\frac{90\% \times 10,0 \times \text{basbeloppet}}{365}$

+ $\frac{10\% \times (\text{månadslönen} \times 12 - 10,0 \times \text{basbeloppet})}{365}$

Om lönen ändras görs avdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.

Högsta avdrag per dag
 Avdraget per dag får inte överstiga

månadslönen x 12
 365

Med månadslön jämföres vid beräkning av högsta sjukavdrag per dag

- fasta lönetillägg per månad (t ex ersättning för förskjuten arbetstid eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

2.6 Nationaldagsfrågan

Parterna är överens om att den av Riksdagen beslutade ändringen att göra nationaldagen den 6 juni till allmän helgdag och därmed samtidigt ta bort annandag pingst som allmän helgdag löses på följande sätt.

I avtalet om allmänna anställningsvillkor punkt 9.1 Permission, tillföres ett fjärde stycke enligt följande:

Det år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska tjänstemannen istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag enligt lokal överenskommelse.

2.7 Uppsägningstid

11.2.1 Uppsägningstid

Två nya punkter tillföres den nuvarande anmärkningen. De ska ha följande lydelse:

1. *Av 11 § LAS i dess lydelse per den 1 juli 2006 framgår att om en arbetstagarare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagararen helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagararen skulle ha återupptagit sitt arbete.*
2. *En tjänsteman ska inte erhålla kortare uppsägningstid än vad LAS anger.*

11.2.2 Förlängd uppsägningstid

Ny anmärkning tillförs med lydelse enligt följande:

Sådan förlängning av uppsägningstiden görs dock längst till 65-årsdagen.

11.3.4 Uppnådd pensionsålder

Får ny lydelse enligt följande:

En anställning upphör utan uppsägning vid utgången av den månad då den anställde fyller 67 år om inte arbetsgivaren och den anställde är överens om annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § LAS.

Anmärkning tillförs med följande lydelse:

Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller 65 år, vilket är den avtalade pensionsåldern enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen huruvida denne vill avsluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då tjänstemannen fyller 67 år.

2.8 Ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst

Bilaga 3 i avtalet för Livsmedelsindustrin om allmänna anställningsvillkor om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst utsträcks till att gälla alla företag. Bilaga 4 i avtalet utgår. Bilaga 3 får utformning enligt **Bilaga E**.

3. Giltighetstid

Avtalen om lönebildning i företagen och om allmänna anställningsvillkor gäller från och med 1 april 2007 t o m den 31 mars 2010.

Parterna ska ta upp förhandlingar om nytt avtal i enlighet med förhandlingsavtalet av den 18 mars 1997.

Part äger rätt att senast den 30 september 2008 i förtid säga upp avtalen att upphöra den 31 mars 2009. Tidplan för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalets bilaga A, §§ 5 och 6.

Bilaga B**Bilaga 5 till avtalet om allmänna anställningsvillkor**

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

§ 1 Avtalets omfattning**Mom 1**

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos arbetsgivare anslutna till Livsmedelsföretagen. Avtalet ersätter arbetstidslagen i sin helhet. Begreppet ”tjänsteman” respektive ”tjänstemannaklubb” i detta avtal innefattar ”arbetsledare” respektive ”arbetsledarklubb”.

Parterna är eniga om att detta avtal ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning. Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i arbetsmiljölagen.

Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2-4 gäller ej beträffande:

- tjänstemän i företagsledande ställning;
- arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Mom 3

Arbetsgivare och tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt 5.2.3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2-4. Sådan överenskommelse får endast träffas för:

1. arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat; och för
2. arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.

Anmärkning till mom 2 och 3:

Enligt mom 2 och 3 ovan omfattas vissa tjänstemän inte av bestämmelserna i

§§ 2-4. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga tjänstemän. Om tjänstemannaklubben så begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

Vissa tjänstemän som är undantagna från bestämmelserna i §§ 2-4 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom detta avtal.

Mom 4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom 2 och 3 viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän ska vara undantagna från bestämmelserna i §§ 2-4 i de fall tjänstemännen med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 7.

§ 2 Arbetstidsmått m m

Mom 1 Tillgänglig arbetstid

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

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagararen annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

För tjänstemän i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 38 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

*Anmärkning:**Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.*

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om olika sätt att inrätta arbetstiden utöver de i avtalet angivna, vilka dels främjar verksamheten men även tillgodoser individuella önskemål beträffande förläggningen av arbetstiden.

*Anmärkning:**Parterna är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.***Mom 3 Raster, måltidsuppehåll och pauser**

Om de lokala parterna inte enas om annat ska rast förläggas så att tjänstemannen inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det, kan i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 4 Dygnsvila**Mom 4:1 Huvudregel**

Varje tjänsteman ska ha minst elva timmars sammanhängande viloperiod under varje 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema (dygnsvila).

Mom 4:2 Undantag

1. De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från mom 4:1, under förutsättning att tjänstemannen ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.
2. Om lokal överenskommelse inte träffas enligt första punkten får avvikelse från mom 4:1 göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att tjänstemannen ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.
3. Om lokal överenskommelse inte träffas enligt första punkten är avvikelse från Mom 4:1 tillåten vid arbete under beredskap, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.

Mom 4:3 Avvikelser gällande förläggning av motsvarande ledighet

Då det av objektiva skäl inte går att lägga ut den motsvarande ledigheten enligt mom 4:2 i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan, ska den motsvarande ledigheten förläggas inom 7 kalenderdagar.

Anmärkning:

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

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

Anmärkning:

Med annat lämpligt skydd avses inte enbart ekonomisk kompensation.

Mom 4:4 Förläggning av motsvarande ledighet till ordinarie arbetstid

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

Mom 5 Nattvila m m**Mom 5:1 Nattarbete**

Med natt avses perioden mellan klockan 22.00 och klockan 06.00. Med stöd av lokal överenskommelse kan natt definieras som annan period om minst sju timmar som innefattar perioden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Alla tjänstemän ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00 ingå.

Avvikelse från första stycket får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Avvikelse från första stycket får även göras med stöd av lokal överenskommelse.

Mom 5:2 Nattarbetande

Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och arbetstagare som troligen kommer att fullgöra minst hälften av sin årsarbetstid nattetid.

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

Anmärkning:

1. *Vid genomsnittsbereäkningen ska för varje påbörjad period om sju dagar veckovilan räknas av från beräkningsperioden. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.*
2. *Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till en arbetstidsförläggning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid.*

Mom 5:3 Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker

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

Mom 6 Veckovila

Varje tjänsteman ska ha minst 36 timmars sammanhängande viloperiod under varje period om 7 dagar (veckovila).

Avvikelse från första stycket får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Tid då tjänstemannen går beredskap utgör inte veckovila.

Veckovilan ska så långt som möjligt förläggas till veckoslut.

Mom 7 Övertid**Mom 7:1**

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbete har beordrats på förhand; eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske - övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 7:2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Anmärkning:

Beträffande deltidanställda tjänstemän ska arbete som ersätts enligt 5.4.1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i mom 7:2 nedan.

Mom 7:2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 150 timmar per 12 månaders period.

Mom 7:3

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t ex när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Mom 7:4

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 7:2 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 7:2 ovan.

Exempel:

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 7:2. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (fyra övertidstimmar x 1,5 tim = sex kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom 7:2 de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under 12 månadersperioden får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannaklubben enas om annat.

Anmärkning:

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa överenskommelse om att övertid som ersätts med kompensationsledighet skall, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas inom viss bestämd tidsperiod, t ex räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 7.

Mom 7:5

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller

omfattning av allmän övertid. Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid ska underställas förbundspartnern för godkännande.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 7.

Mom 7:6

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben om uttag av extra övertid om högst 150 timmar per 12 månaders period.

Mom 7:7

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 7:2 ovan.

§ 3 Jourtid

Mom 1

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut härför med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid under vilken tjänstemannen utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Mom 2

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 7.

§ 3a Beredskap

Beredskapstjänstgöring ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman. Parterna är ense om att beredskapstjänstgöring med tätare frekvens än var fjärde vecka bör förekomma endast i sådana fall som motiveras av produktionstekniska eller tillfälliga personalresursmässiga skäl.

Anmärkning:

Beredskapstjänst räknas inte som arbetstid.

§ 4 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt § 2 mom 7 och jourtid enligt § 3. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

§ 5 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling). Uppnår inte de lokala parterna enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

En tvist kan av central part hänskjutas till Arbetstidsnämnden enligt § 6 för avgörande. Detta ska ske inom en månad från avslutad förhandling. Nämndens beslut är bindande för parterna om inte tvisten hänskjuts till arbetsdomstolen senast inom två månader från dagen för nämndens beslut.

Frågor angående avvikelse från nattarbetsförbudet samt extra övertidsuttag kan efter central förhandling endast prövas av Arbetstidsnämnden.

I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

§ 6 Arbetstidsnämnd

Arbetstidsnämnden prövar tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal samt överenskommelser träffade med stöd av detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter. Livsmedelsföretagen utser två ledamöter och tjänstemannaparten utser två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordföranden utses växelvis av parterna för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal kan nämnden, på ledamots begäran, förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådana ledamöter utses i förväg av parterna gemensamt för en tid av tre år.

§ 7 Giltighetstid

Mom 1

Bestämmelserna i detta avtal träder i kraft den 1 april 2007 och löper med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Om arbetstidsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelse som slutits med stöd av avtalet i och med utgången av avtalets giltighetstid.

Mom 2

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av § 1 mom 4, § 2 mom 7:4-7:6, § 3 mom 2 och rätten för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att träffa överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 2 mom 7:6 ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, tjänstemannaklubben eller av PTK-förbund.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelsemöjlighet ska bestå, ska han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör. I sista hand kan frågan huruvida avtalet ska bestå eller ej tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

Bilaga C**Arbetsmiljö – lokalt arbete**

De lokala parterna har ansvaret att samverka för att uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har ansvaret för att det vidtas konkreta åtgärder för att uppnå fastställda mål.

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. De risker som kan förekomma ska regelbundet kartläggas.

Vid MBL-förhandlingar angående viktigare förändring av arbetstider, bemanning och arbetsorganisation ska konsekvenserna av dessa förändringar analyseras och ingå som ett naturligt inslag i förhandlingsprocessen. Det är av gemensamt intresse att i samförstånd söka lösa de frågor som uppstår.

Arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatsen samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. Saknar företaget kompetenser inom nämnda områden ska dessa upphandlas i form av företagshälsovård eller motsvarande på orten. Det är angeläget att den lokala arbetstagarorganisationen på företaget får möjlighet att delta vid upphandling av företagshälsovård och vid uppdragets utformning.

Arbetsgivaren ska i samverkan med den lokala arbetstagarparten följa upp och utvärdera arbetsmiljöarbetet minst en gång per år.

Formerna för hur arbetsmiljöarbetet ska gå till bör utformas efter de lokala förutsättningarna.

Parterna är överens om att rekommendera följande arbetsordning:

1. Regelbunden partsgemensam genomgång där arbetsmiljömål fastställs och arbetsmiljöfrågor listas.
2. Prioritering.
3. Genomförande
4. Uppföljning och utvärdering, minst en gång per år.
5. Ny partsgemensam genomgång med uppdatering av prioriteringslista.

Parterna ska vid behov uppdatera listan med prioriterade åtgärder för att åstadkomma ett löpande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Det är arbetsgivarens uppgift att genom utbildning/introduktion se till att alla anställda har kunskaper om risker i det egna arbetet. Arbetsgivaren ska genom ett systematiskt arbete säkerställa att de anställda får kunskaper om de åtgärder som vidtagits för att förebygga risker i det egna arbetet.

De lokala parterna ska gemensamt utforma introduktionen efter förutsättningarna på den enskilda arbetsplatsen. Vid introduktionen ska den lokala fackliga organisationen

ges tillfälle att lämna information. Vid introduktionen av nyanställda ska risker i den aktuella verksamheten särskilt belysas.

Det är nödvändigt att komplettera kunskaperna, när arbetsuppgifter, arbetsutrustning och arbetsmetoder förändras. Detsamma gäller vid längre frånvaro från arbetsuppgifterna. Berörda arbetstagare ska då ha möjlighet att få introduktion i arbetsmiljöfrågor under arbetstid.

BILAGA 3**Riktlinjer om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst**

Livsmedelsföretagen Sif Sveriges Ingenjörer

A. Allmänna regler

- 1 Reglerna gäller för tjänstemän med de undantag som omnämns i 1.2 Undantag i avtalet om allmänna anställningsvillkor. Begreppet ”tjänstemän” i detta avtal innefattar begreppet ”arbetsledare”.
- 2 Meddelande om förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst ska förutom till berörda arbetstagare lämnas till vid företaget anställd representant för tjänstemännen.

I de avseenden överenskommelsen innebär medverkan av den lokala tjänstemannaorganisationen kan Sif och Sveriges Ingenjörer endast föra talan om angelägenheten avser medlem i Sif respektive Sveriges Ingenjörer.

- 3 Frågor rörande omfördelning av den ordinarie arbetstiden, inarbetning av klämdagar och liknande samt föreberedelse- och avslutningsarbeten enligt 5.1.1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor berörs inte av denna överenskommelse.
- 4 Enligt avtalets regler om semester-, sjuklön-, övertid-, restid-, och pensionsbestämmelser gäller följande:

Anmärkning:

Ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid ska inräknas i underlaget för semesterlön och semesterersättning enligt 7.4.1 och 7.4.2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor. För tjänsteman med regelmässig förskjuten arbetstid jourtid eller beredskapstjänst inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1. Ersättningen medges inte vid tillämpning av övriga av ovannämnda bestämmelser.

B. Riktlinjer rörande ersättning för förskjuten arbetstid

- 1 Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid.

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

- 2 Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmåt som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

Protokollsanteckningar

- a) *Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid ej föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultat av de förhandlingar som kan komma att begäras.*
- b) *Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagsarbetstidsschemats yttre tidpunkter, dvs inom den s k bandbredden.*
- 3 Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.

- 4 Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

Från kl 18 till kl 07*	<u>månadslönen</u> 400
Från kl 07* dag som enligt det ordinarie dagarbetsschemat är arbetsfri till kl 00 nästkommande arbetsdag	<u>månadslönen</u> 300
Från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07* på pingst-, midsommar- och julafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger samt från klockan 00 natten till den 6 juni till klockan 00 natten till den 7 juni ersätts med	<u>månadslönen</u> 150

*För bagerier, mejerier och kvarnindustrin gäller klockslaget 06 istället för 07.

- 5 Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
- 6 Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan ej utges samtidigt.

C. Riktlinjer rörande ersättning för jourtid

- 1 Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
- 2 Med jourtid avses tid då tjänstemannen ej har arbetskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.
- 3 Ersättning per timme:

Jourtid ersätts med	<u>månadslönen</u> 600
Tid från kl 18 dag före arbetsfri dag till kl 07* arbetsfri dag ersätts med	<u>månadslönen</u> 400
Tid från kl 07* arbetsfri dag till kl 00 nästkommande arbetsdag ersätts med	<u>månadslönen</u> 300
Tid från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07* på pingst-, midsommar- och julafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger samt från klockan 00 natten till den 6 juni till klockan 00 natten till den 7 juni ersätts med	<u>månadslönen</u> 150

*För bagerier, mejerier och kvarnindustrin gäller klockslaget 06 istället för 07.

Jourtid ersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning utgetts.

- 4 Överenskommelse, om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
- 5 Jourtid ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

D. Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst

- 1 Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
- 2 Med beredskapstjänst avses tid då tjänstemannen ej har arbetskyldighet men åläggs vara anträffbar föra att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

3 Ersättning per timme:

Beredskapstjänst ersätts med	<u>månadslönen</u> 1400
Tid från kl 18 dag före arbetsfri dag till kl 07* arbetsfri dag ersätts med	<u>månadslönen</u> 1000
Tid från kl 07* arbetsfri dag till kl 00 nästkommande arbetsdag ersätts med	<u>månadslönen</u> 700
Tid från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07* på pingst-, midsommar- och julafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger samt från klockan 00 natten till den 6 juni till klockan 00 natten till den 7 juni ersätts med	<u>månadslönen</u> 350

*För bagerier, mejerier och kvarnindustrin gäller klockslaget 06 istället för 07.

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning utgetts.

- 4 Vid påkallad inställelse i arbete utges övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för 3 timmar. Ersättning för reskostnad i anslutning till sådan inställelse utbetalas.
- 5 Överenskommelse, om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
- 6 Beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

Dessa riktlinjer gäller med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Till samordningsgruppen för de branschövergripande frågorna

Inledning

En samordningsgrupp har formerats för bedömningen av om vissa avtalskrav bäst behandlas i industriövergripande arbetsgrupper.

Arbetsgrupperna bör i så fall arbeta enligt väl definierade direktiv, vilka undertecknade av samordningsgruppen getts i uppdrag att utarbeta och lämna förslag till.

Vårt uppdrag är så formulerat att de frågor som vi inte utarbetar förslag om återförs till respektive förbundsparter för erforderlig behandling i deras förhandlingar.

Mot den bakgrunden överlämnar undertecknade till samordningsgruppen förslag till direktiv för följande tre arbetsgrupper.

- Det lokala arbetet med industriell utveckling
- Omställning
- Integration

Därmed har undertecknade lämnat direktivförslag i de frågor som avses i bilaga 1 till det förslag av den 5 februari 2007 som av arbetstagarparterna samma dag överlämnades till samordningsgruppen.

Vi har inte lämnat förslag för finansiering av utbildning för arbetsstagarledamöter i bolagsstyrelser eller i fråga om särskilda avsättningar till extra utbildningsinsatser inom Industrin för uppsagda på grund av arbetsbrist. Vi har heller inte lämnat förslag som gäller arbetsmiljöutbildning och därtill hörande frågor. I de hänseenden vi inte lämnat förslag får förbundsparterna, som vi strax återkommer till, ta ställning till hur eventuella krav hanteras i förbundsförhandlingarna.

Undertecknade har utarbetat våra förslag med utgångspunkten att samordningsgruppen antingen kan ställa sig bakom dessa eller förkasta desamma.

Arbetsgruppernas sammansättning

Envar av de tre arbetsgrupperna bör bestå av åtta ledamöter – fyra från arbetsgivarparterna och fyra från arbetstagarparterna. Som ledamöter skall utses personer i chefsbefattningar inom respektive organisationer. Varje arbetsgrupp ska därutöver biträdas av två sekreterare, en från vardera sidan.

Arbetet i grupperna

Direktiverna är utformade med den utgångspunkten att de skall antas på förbundsavtalsnivå i samband med att respektive förbundsparter tecknar rikstäckande förbundsavtal, vilket enligt Industriavtalets utgångspunkter skall kunna ske före det att nu gällande avtal löper ut. Arbetsgrupperna bemannas när samtliga de deltagande förbunden tecknat förbundsavtal. När bemanningen bekräftats av Industrikommitténs verkställande ledamöter inleder arbetsgrupperna sitt arbete.

Vidare är förutsättningen att samtliga förbundsområden inom Industriavtalet skall delta i arbetet med de branschövergripande frågorna.

När det gäller tidplan för respektive arbetsgrupps arbete har undertecknade inte tagit hänsyn till vilken avtalsperiod som förbundsparterna kan komma överens om. I stället har vi tagit fasta på omfattningen av det arbete och komplexiteten av de överväganden som respektive arbetsgrupp har att göra.

Arbetsgrupperna skall på sätt som framgår av de direktiv som strax redovisas löpande och slutligt rapportera sitt arbete till förbundsparterna. Vilka ståndpunktstaganden som förbundsparterna därefter gör med avseende på rapporterna är inte en fråga som samordningsgruppen för närvarande har att bedöma. Om förbundsparterna så finner lämpligt kan dock samordningsgruppen för de branschövergripande frågorna sammankallas för överväganden rörande den fortsatta hanteringen av de förslag som kan ligga en arbetsgrupps slutrapport.

Samordningsgruppens ställningstagande

I det fall samordningsgruppen ställer sig bakom våra förslag innebär det att ingående förbundsparter i det fortsatta förhandlingsarbetet dels ska sinsemellan klara ut i detalj vilka krav på förbunds nivå som därmed är avförda från förbunds förhandlingarna, dels ska anta direktiven i samband med tecknande av förbundsavtal.

Direktivförslag

Arbetsgruppen rörande Industriell utveckling

Bakgrund

Industrins samarbetsavtal bygger på parternas gemensamma intresse att främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft. Det ger en god grund för reallöneutveckling och goda villkor i övrigt för de anställda. Utvecklingen för svensk industri och dess anställda under Industriavtalets första decennium har också i väsentliga delar varit betydligt bättre än under decennierna innan. Industriavtalets parter bedriver sen Industriavtalets tillkomst ett partsgemensamt arbete på nationell nivå för att förbättra förutsättningarna för industriell utveckling i Sverige. Viktiga samarbetsområden är forskning och utveckling, utbildning och energifrågor.

På arbetsplatsnivå, i företagen och i koncernerna förekommer idag olika grad av parts-samarbete i frågor som rör företagens och de anställdas utveckling. De lokala parternas samarbete innebär i många fall en konkurrens fördel i förhållande till företagskulturer där partsrelationerna präglas av motsatsförhållande och konfrontation.

Väl fungerande partsrelationer och en insikt om att de gemensamma intressena för företagen och dess anställda att stärka företagens konkurrenskraft ger en fast grund i intressefrågor där uppfattningarna går isär.

Förutsättningarna för industriell utveckling bestäms på många olika plan både nationellt och internationellt. Svensk och europeisk industri är utsatt för en mycket snabb omställnings- och förändringsprocess som ger möjligheter men också många gånger utsätter såväl företag som anställda för stora påfrestningar.

Uppdrag

Syfte med arbetsgruppens arbete ska vara att öka parternas kunskap om gällande regelverk och deras påverkan på partsrelationer och att redovisa goda exempel från lokala partsrelationer. Fokus för detta uppdrag är samspelet mellan parterna inför viktiga beslut i företaget och under större förändringsprocesser.

Det finns en mängd regelverk som rör företagens informationshantering och de nationella och europeiska konsultations- och samrådsförfarandena. Därtill kommer olika regelverk som blir aktuella då genomgripande förändringar skall genomföras. Dessa regler är i många fall komplicerade och svåröverskådliga. Arbetsgruppen ska inledningsvis göra en noggrann genomgång av befintliga regelverk och med stöd av den genomgången bör arbetsgruppen göra en lättfattlig beskrivning av regelverken.

Därefter ska arbetsgruppen genomföra ett antal fallstudier och diskutera en på erfarenheter grundad praktiskt hantering av regelverken. Syftet ska vara att beskriva goda exempel på relationer på företagsnivå som innebär att de lokala parternas arbete bidrar till att företagen kan utvecklas och förändras så att konkurrenskraft, produktivitetsutveckling, arbetsvillkor och arbetsmiljö kan säkerställas.

Arbetsgruppens arbete ska inte avse omställningsmöjligheter för arbetstagare som på ett eller annat sätt får lämna företagen utan enbart avse förändringsprocessen som sådan.

Arbetsgruppen bör den 31 mars 2008 presentera en delrapport rörande befintliga regelverk. En ambition bör också vara att vid en Industridag samma år redovisa en lägesrapport avseende gruppens arbete. Arbetsgruppens slutrapport ska föreligga senast den 30 juni 2009.

Arbetsgruppen rörande omställning

Bakgrund

Förutsättningarna för svensk industri ställer stora krav på företagens och de anställdas omställningsförmåga. En sådan omställning bör så långt möjligt genomföras utan att utslagning och utanförskap ökar. Ett annat synsätt riskerar att skärpa motsättningar och kan leda till att nödvändig strukturomvandling försvåras eller rent av förhindras. Institutionella förutsättningar för omställning ligger således både i de anställdas och företagens intresse och är enligt vår bedömning en förutsättning för att svensk industri ska kunna behålla och utveckla sin konkurrenskraft.

Mot denna bakgrund ska arbetsgruppen arbeta med ett antal specifika uppdrag som syftar till att förbättra de industrianställdas och företagens omställningsförmåga.

Det handlar här om åtgärder som syftar till att industrins anställda ska ges ökade möjligheter till kortare yrkesinriktade och kompetenshöjande utbildningar i allmänhet och särskilt i den situation då anställda är uppsagda på grund av arbetsbrist. Arbetsgruppen har också att komma med förslag som minskar risken för att anställda blir sjukskrivna under lång tid och förbättrar arbetet med att återföra långtidssjuka i arbete.

Uppdrag - Yrkesutbildning och validering

Parterna är överens om att det behövs ökade satsningar på utbildning och kompetensutveckling. Det ligger i såväl den anställdes, företagens som samhällets intresse att kunskapsnivån är hög. Parterna konstaterar samtidigt att det finns stora brister i delar av den utbildning som riktar sig gentemot industrin och att det i vissa avseende helt saknas tillgång till kortare utbildningar relevanta för industrins anställda. I andra fall är kvalitén inte tillräckligt bra. Parterna inom industrin bedriver sen flera år tillbaka ett

arbete som syftar till att förbättra utbudet, kvalitén och attraktionskraften på den grundläggande utbildningen på olika nivåer i det allmänna utbildningsväsendet. I omställningssituationer efterfrågas oftast kortare yrkes- och kompetenshöjande utbildningar.

En avgörande fråga i en omställningssituation är att utbildningen finns tillgänglig när behovet uppstår. Idag har parterna uppfattningen att de s.k. ledtiderna mellan det att behov av kortare yrkesinriktade och kompetenshöjande utbildningar uppkommer, t.ex. vid en företagsnedläggning eller vid brist på viss yrkeskompetens, och det att utbildningen faktiskt finns tillgänglig i många fall är alltför lång. En institutionell brist och orsak till detta kan vara att systemet innehåller alltför många aktörer och att samordningen mellan dessa kan anses bristfällig. Arbetsgruppen ska mot den bakgrunden utreda och lämna förslag på åtgärder som mer generellt syftar till att öka utbudet av och en snabb tillgång till kortare yrkesinriktade och kompetenshöjande utbildningar för industrins anställda. En fråga av särskild vikt för arbetsgruppen är dock att lämna förslag på åtgärder om hur anställda inom industrin som är uppsagda på grund av arbetsbrist, och vars möjligheter att få ett nytt arbete förutsätter en kompletterande utbildning, i ökad utsträckning kan få tillgång till sådan utbildning.

Vidare ska arbetsgruppen utreda vilka system för validering av yrkeskunskaper och kompetens som finns. Det kan ha särskild vikt både för uppsagda och för arbetskraft med utländsk arbetslivserfarenhet. Om arbetsgruppen bedömer att brister föreligger, ska den överväga och lämna förslag till förbättringar. Utgångspunkten ska dock vara att parterna inte i egen regi ska bedriva verksamhet med validering.

Arbetsgruppens förslag ska samlas i en åtgärdsplan som ska ligga till grund för ett gemensamt agerande från parterna inom industrin gentemot regering, riksdag och berörda myndigheter. Åtgärdsplanen ska inte innehålla ytterligare ekonomiska åtaganden för företagen.

Arbetsgruppen ska i denna del av uppdraget bedriva arbetet skyndsamt presentera en slutrapport senast den 30 september 2008.

Uppdrag - långtidssjukskrivna

Parterna gör gemensamt bedömningen att det går att göra mer för att förhindra att personer hamnar i långa perioder av sjukskrivning och för att personer som hamnat i långtidssjukskrivning kan återgå i arbete. Det finns ett brett underlag för slutsatsen att tidiga insatser är avgörande.

Arbetsgruppens uppgift är att ta fram råd och modeller som stöd i det lokala arbetet. Flera modeller bör beskrivas.

En variant är att den långtidssjuke ges möjlighet till stöd i form av en personlig rådgivare, andra modeller kan bygga på samverkan mellan flera arbetsplatser exempelvis i form av s.k. arbetsgivarlingar. Även andra modeller som arbetsgruppen finner intressanta bör beskrivas.

Många gånger förutsätter en återgång till arbetslivet att arbetstagaren finner en ny anställning i en annan verksamhet. Ett sätt att underlätta det kan vara att ge ökade möjligheter till tjänstledighet för långtidssjuke att prova annat arbete utan ytterligare ekonomiska åtagande för företagen. Arbetsgruppen bör utreda formerna för sådana åtgärder.

Ett genomförande av en modell med en personlig rådgivare och utökad matchningsverksamhet kan underlättas om den bygger på en trepartssamverkan mellan parterna och statsmakterna. När parterna blivit överens om en modell bör de gemensamt uppvakta statsmakterna alternativt lämplig myndighet i syfte att starta en försöksverksamhet.

Arbetsgruppen bör därutöver utarbeta en skrift med råd som arbetsgivaren och de lokala parterna kan ha som stöd. Rådgivningen ska stimulera till tidiga insatser och bygga på en hög grad av systematik. Parternas gemensamma arbete ska grundas på erfarenhet och praktik. Arbetsgruppen ska därför arbeta i nära samråd med företag och medarbetare.

Arbetsgruppen bör den 31 mars 2008 presentera en modell med en personlig rådgivare och utökad matchningsverksamhet för vidare diskussion enligt vad som anges i direktiven. Arbetsgruppens slutrapport ska föreligga senast den 30 juni 2009.

Arbetsgruppen rörande Integrationavtal

Bakgrund

Ett öppet samhälle ger möjligheter för goda arbetsinsatser och tar tillvara värdefull kompetens oavsett vilken etnisk eller annan bakgrund individen har. Långa väntetider på uppehålls- och arbetstillstånd, provisoriska bostads- och levnadsförhållanden samt många andra omständigheter gör det svårt för den enskilde att ta initiativ och själv ordna arbete och utkomst.

Att tidigt få fäste på arbetsmarknaden och möjligheter till kunskaper i svenska är utslagsgivande. Industrins parter har genom sina medlemmar möjlighet att göra insatser på detta område.

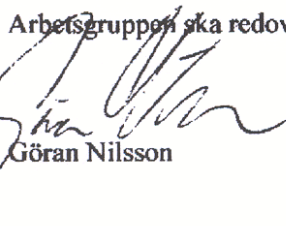
Uppdrag

Arbetsgruppen har i uppdrag att utarbeta förslag till ett Integrationsavtal som underlättar inträde i arbetslivet, syftar till att stärka den anställdes kompetens och därmed också invandrarnas ställning på svensk arbetsmarknad. Avtalet ska också syfta till att motverka främlingsfientlighet.

Arbetsgruppens bör först identifiera vilka problemen är och därefter arbeta fram ett förslag till avtal. Parterna har tidigare bedrivit ett gemensamt arbete i dessa frågor och erfarenheterna från detta arbete bör beaktas. Samtidigt bör parterna pröva nya infallsvinklar och utarbeta förslag utifrån dagens förutsättningar.

Arbetsgruppen arbete ska ske i nära samråd med företag och medarbetare. Samråd ska ske med berörda departement inom regeringskansliet och berörda myndigheter.

Arbetsgruppen ska redovisa slutrapport senast 31 mars 2008.



Göran Nilsson



Anders Weihe