

**ÖVERENSKOMMELSE
mellan**

Föreningen Sveriges Skogsindustrier

och

Sveriges Civilingenjörskförbund

Gällande avtal prolongeras för tiden
1 april 2004 - 31 mars 2007
med nedan angivna ändringar och tillägg.

Anmärkning

Part äger senast 30 november 2005 säga upp detta avtal vad avser tredje avtalsåret att upphöra den 31 mars 2006. Tidplan för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalet bilaga A § 5.

Stockholm den 18 mars 2004

Föreningen Sveriges Skogsindustrier

Sveriges Civilingenjörskförbund

Förhandlingsprotokoll Massa/Papper

- Art:** Förbundsförhandling
- Parter:** Föreningen Sveriges Skogsindustrier
Sveriges Civilingenjörsförbund
- Tid:** 2004-03-18
- Plats:** Stockholm
- Ärende:** Avtalsuppgörelse för tiden 1 april 2004 - 31 mars 2007
- Närvarande:** Föreningen Sveriges Skogsindustrier
Sveriges Civilingenjörsförbund
-

- § 1** Förhandlingar i enlighet med industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid fr o m den 1 april 2004 har inletts den 18 december 2003 och avslutats den 18 mars 2004. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2** Parterna har träffat uppgörelse för tiden 1 april 2004 - 31 mars 2007 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelse. Överenskommelsen är preliminär till dess CF efter intern förankring meddelat att den kan göras definitiv.
- § 3** Parterna konstaterar att uppgörelse samtidigt träffats om förändringar i samverkansavtalet. Ändringarna framgår av särskilt förhandlingsprotokoll jämte bilagda överenskommelse.
- § 4** Parterna var överens om att lyfta fram och betona det omarbetade samverkansavtalet i olika former enligt följande:

Arbetsmiljö – ett nytt Samverkansavtal

Erfarenheter som vunnits under innevarande avtalsperiod, dels utifrån vad som framkommit vid genomförda konferenser, företagsbesök och överläggningar mellan parterna under perioden, dels utifrån ändringar i bakomliggande lagstiftning, innebar en utveckling av parternas gemensamma värdegrund.

Därför upplevde parterna det helt naturligt att utan målkonflikter kunna komma överens den 18 december om en utveckling och revision av avtalet om Samverkan, varvid i dess riktlinjer om arbetsmiljö och företagshälsovård lades ett större fokus på hälsofrämjande åtgärder.

Viktiga punkter i det reviderade Samverkansavtalet

- **Ett hälsofrämjande perspektiv.** Parterna är överens 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 genom uthålligt friska medarbetare.
- **Ledarskapets betydelse för ökad hälsa.** En väl utvecklad arbetsorganisation som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och behov är viktigt för att skapa hälsa och för att förebygga skadlig inverkan i arbetet. Detta främjas av ett utvecklat ledarskap, där chefer har ett tydligt ansvar för en sund och säker arbetsmiljö och som tar ansvar för medarbetarnas utveckling, delaktighet och möjligheter till påverkan.
- **Vikten av en utvecklad dialog chef-medarbetare.** Med dagens alltmer slimmade och flödesorienterade organisationer måste alla anställda ges möjlighet och utrymme för utveckling. Ett nyckelbegrepp är väl fungerande utvecklingssamtal. Dialogen med medarbetaren respektive chefer emellan om företagets utveckling utgör riktninggivare för medarbetarnas engagemang och utveckling. Uppföljning är en förutsättning för samtalets trovärdighet.
- **Ett systematiskt arbetsmiljöarbete.** Arbetsmiljöarbetet skall inordnas i företagets ordinarie verksamhet och bedrivs i samverkan. En skärpt lagstiftning innebär skyldighet för arbetsgivaren att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet samt att utföra riskanalyser och upprätta handlingsplaner för verksamheten (Systematiskt arbetsmiljöarbete). I denna skyldighet ingår också att skriftligen dokumentera konsekvensbedömningar, även vid förändring av organisation och bemanning.
- **Företagshälsovård – en nödvändig och självklar resurs.** Modernt utformad företagshälsovård, integrerad i företagets verksamhet, är en viktig del i det lokala arbetsmiljöarbetet, vid förändring av arbetsorganisation och arbetsinnehåll samt

väsentlig i arbetet med rehabilitering i olika former. Företagshälsovårdens uppgifter är bl a att utgöra en resurs åt företagsledningen för utveckling av strategier för hälsa, säkerhet och effektivitet i verksamheten samt att fungera som ett en rådgivande expertfunktion till företaget och de anställda. Utformning och inriktning preciseras genom riktlinjer (lokala överenskommelser) som årligen revideras utifrån föreliggande behov av insatser.

- **Aktiv rehabilitering – i tidigt skede.** Trots förebyggande och hälsofrämjande insatser i företaget kan rehabilitering av anställda ändå i vissa fall bli nödvändigt. För att få underlag för ett gott rehabiliteringsarbete är det av största vikt att hålla kontroll över sjukfrånvaron och på vilket sätt den påverkar verksamheten. Ju tidigare som signaler om ohälsa upptäcks, desto större är möjligheten att förebygga eller lyckas med en rehabiliteringsinsats. Viktiga faktorer för ett lyckat rehabiliteringsresultat 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. Viktiga samarbetspartners är - förutom företagshälsovården – försäkringskassan, allmänna sjukvården, kommun och arbetsförmedling. Även branschens egen rehabiliteringsanläggning, CFS Rehab Marbella, är en viktig och värdefull resurs i sammanhanget.
- **Jämställdhet och allas lika värde.** Parterna är ense om att viktiga mål för ett fortlöpande och planmässigt arbete med jämställdhet och mångfald är att alla skall ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet. Kvinnor och män skall ha lika lön för arbete av lika värde och även i övrigt lika anställningsvillkor. Detta inkluderar en bra arbetsmiljö.
- **Kompetensutveckling.** Det särskilda avtalet om kompetensutveckling har inordnats i Samverkansavtalets riktlinjer om kompetensutveckling.

Partsgemensamma aktiviteter under avtalsperioden

Parterna konstaterar att genom det nya och reviderade Samverkansavtalet återstår i princip inga frågor av arbetsmiljökaraktär att särskilt reglera under avtalsrörelsen 2004.

Parterna är dock överens om genomförande av bl a följande aktiviteter under kommande avtalsperiod:

- En genomgång av det reviderade Samverkansavtalet, inkl dess avsnitt om jämställdhet och diskriminering, utgör en av huvudpunkterna vid den konferensserie för branschen som startar i höst. Tanken är att skapa en diskussion om hur avtalets riktlinjer kan omvandlas till levande bestämmelser i det lokala samarbetet.
- Uppföljning av företagens arbete med Samverkansavtalets lokala tillämpning genom olika företagsbesök.
- Utveckling av idéer om flexiblare arbetstider med ökat individuellt inflytande, skiftsystemens utformning men även arbetstid sett över livsarbetstidsperspektiv (mot bakgrund av förestående generationsskifte och föräldraskapets förutsättningar och begränsningar).
- Utveckling av modell om sambandet mellan ekonomi och arbetsmiljö som synliggör de ekonomiska effekterna av goda psykiska och sociala arbetsmiljöförhållanden samt förebyggande insatser och rehabilitering i företagen.
- Framtagande av handledning om rehabilitering utifrån dels nya bestämmelser, dels för implementering av Samverkansavtalets riktlinjer om betydelsen av tidiga och aktiva åtgärder samt ett förebyggande hälsofrämjande arbetssätt.
- Anordnande av temadag på mottot ”Halvera antalet olycksfall i arbetet”, främst för målgrupperna ansvariga chefer samt skyddsombud.
- Utveckling - med visst stöd från AFA - av en avancerad och brett upplagd utbildning för blivande företagsledare eller personer i företagsledande ställning inom skogsindustrin. Syftet är att tydliggöra hos högsta företagsledning sambanden mellan hälsa, arbetsorganisation och effektivitet och betydelsen av ett främjande/stödande ledarskap för företagens och branschens utveckling.
- Olika aktiviteter föranledda av frågor som aktualiserats inom ramen för parternas samverkan i PUA – Pappersindustrins Utvecklings- och Arbetsmiljöråd.

§5 Parterna är överens om att under avtalsperioden i en gemensam arbetsgrupp ta ställning till hur och i vilka former överenskommelsen på europeisk nivå om distansarbete bör implementeras inom branschen.

§6 Parterna har noterat att överläggningar förekommer om att under avtalsperioden undersöka förutsättningarna att upprätta en för

industriparterna gemensam lönestatistik. Parterna är positiva till att delta i ett sådant samarbete.

§7 Skogsindustrierna och CF är ense om att i lämpliga former gemensamt informera om intentionerna i löneavtalet i olika avseenden.

§8 Parterna är ense om att mellanvarande avtal ska tillämpas för tjänstemän som är medlemmar i andra PTK-an slutna Saco-förbund.