

Avtal om samverkan och förslagsverksamhet

2010 -



AVTAL OM SAMVERKAN

INOM

MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN

med riktlinjer omfattande:

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

samt

AVTAL OM FÖRSLAGSVERKSAMHET INOM MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN med tillämpningsanvisningar

i lydelse gällande från 1 oktober 2010

Skogsindustrierna – Pappers – Unionen – Ledarna – Sveriges Ingenjörer

Använda förkortningar

AFL Lagen om allmän försäkring

AML Arbetsmiljölagen

FHV Företagshälsovård

MBL Medbestämmandelagen

Sirius Skogsindustrins råd för industriell utveckling i samverkan

AVTAL OM SAMVERKAN INOM MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN 5

I	MÅLSÄTTNING.....	5
	Bakgrund och förutsättningar.....	5
II	ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER.....	6
III	RIKTLINJER.....	7
A.	Arbetsmiljö, arbetsorganisation – ledarskap och hälsa, utbildning i arbetsmiljöfrågor samt aktiv rehabilitering.....	7
	Allmänt.....	7
	Arbetsmiljö.....	7
	Arbetsorganisation – ledarskap och hälsa.....	8
	Utbildning i arbetsmiljöfrågor.....	8
	Aktiv rehabilitering.....	9
B.	Företagshälsovård (FHV).....	11
	Företagshälsovårdens roll och uppgifter.....	11
	Verksamhetens utformning.....	11
	Gemensam kommentar till avtalet om riktlinjer rörande företagshälsovården.....	11
C.	Jämställdhet och allas lika värde.....	13
	Inledning.....	13
	Mål för arbetet för jämställdhet och allas lika värde.....	14
	Arbetsgivarens ansvar.....	14
	De lokala parternas uppgift.....	14
	Personalrekrytering.....	14
	Arbetsförhållanden m m.....	14
	Arbetsledning.....	15
D.	Kompetensutveckling.....	16
	Inledning.....	16
	Kompetensutvecklingens betydelse för företaget.....	16
	Kompetensutvecklingens betydelse för de anställda.....	16
	Kompetensutveckling genom olika former av lärande.....	17
	Kompetensutveckling – löneutveckling, ett kopplat förhållande.....	17
	Kompetensutveckling ett ansvar för både företag och anställd.....	17
	Utvecklingssamtal (dialogens) betydelse.....	18
	Lokala parternas roll.....	18
E.	Partsroller och samverkan.....	19
	Samverkansformer.....	20
	Samverkansnivåer på ett arbetsställe.....	20
	Arbetsplatsnivå.....	20
	Avdelningsnivå.....	21
	Arbetsställenivå.....	21
	Projektarbete.....	22
	Samverkan på koncernnivå.....	22
F.	Arbetslagarkonsult.....	24
	Erfarenheter och kompetens.....	24
	Arbetslagarkonsult.....	24

G. Fackligt kontaktarbete	25
Fackligt kontaktarbete på koncernnivå	25
Fackligt kontaktarbete över nationsgränserna.....	26
AVTAL OM FÖRSLAGSVERKSAMHET INOM MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN med tillämpningsanvisningar	27
Allmän inriktning	27
Lokal tillämpning	27
Organisation och handläggning.....	27
Förslagsverksamhetens omfattning	28
Ersättningsprinciper.....	28
Ersättning vid vidgad tillämpning	30
Tillämpningsanvisningar avseende avtalet om förslagsverksamhet.....	31
Allmän inriktning	31
Organisation och handläggning	31
Ersättningsprinciper.....	31
Arbete i förbättringsgrupper, utvecklingsgrupper, projektgrupper m m	32
Icke beräkningsbara förslag.....	33
Flera samverkande effekter	33
FÖRHANDLINGSORDNING avseende AVTAL OM SAMVERKAN och AVTAL OM FÖRSLAGSVERKSAMHET INOM MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN.....	35
Skiljenämnd.....	35
Giltighetstid.....	35

AVTAL OM SAMVERKAN

INOM MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN

med riktlinjer omfattande:

- **Arbetsmiljö, arbetsorganisation – ledarskap och hälsa, utbildning i arbetsmiljöfrågor samt aktiv rehabilitering**
- **Företagshälsovård**
- **Jämställdhet och diskrimineringsfrågor**
- **Kompetensutveckling**
- **Partsroller och samverkan**
- **Arbetstagarconsult samt**
- **Fackligt kontaktarbete**

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

I MÅLSÄTTNING

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

Bakgrund och förutsättningar

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

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

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

II ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER

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

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

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

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

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

Eftersom företagen inbördes arbetar med skilda förutsättningar och dessutom är uppbyggda i olika beslutsstrukturer, är det väsentligt att inflytandereglerna så långt som möjligt anpassas till förhållandena i respektive företag. Detta gäller i hög grad också frågor om samverkan mellan företag och arbetsställen inom koncerner.

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

Härigenom hanteras aktuella frågor så nära de berörda som möjligt. Detta förutsätter ett decentraliserat beslutsfattande med delegerade befogenheter inom såväl företagen som de fackliga organisationerna.

För att samverkansarbetet skall vara trovärdigt och meningsfullt är det också viktigt att erforderlig sakkunskap finns representerad i de grupper där de aktuella frågorna behandlas. Detta är särskilt angeläget då olika typer av projekt diskuteras.

III RIKTLINJER

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

Allmänt

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

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

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbetet skall inordnas i företagets ordinarie verksamhet och bedrivas i samverkan. Detta framgår av arbetsmiljölagen där också arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön kraftigt markeras. Den skärpta lagstiftningen innebär bl a skyldigheter för arbetsgivaren att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i företaget 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.

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

Det är också viktigt att arbetsmiljöarbetet utformas med utgångspunkt från den enskilda arbetsplatsens särskilda behov och därmed inordnas i kvalitetsutvecklingen avseende bl a rutiner, organisation och ansvarsfördelning i produktionen. Även arbetstidens inverkan på hälsa och välbefinnande behöver härmed beaktas.

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

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

Arbetsorganisation – ledarskap och hälsa

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

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

Behoven sammanfattas i följande punkter

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

Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Utbildning i arbetsmiljöfrågor är viktig för att uppnå ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Utbildning skall ges till chefer med befogenheter att fatta beslut i arbetsmiljöfrågor och företrädare för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De som fått sådana uppdrag eller befattningar, som innebär ansvar för arbetsmiljöfrågor bör snarast (inom 6 månader) genomgå grundläggande utbildning. Arbetsmiljöutbildning skall också ges till övriga anställda i mån av behov. Härvid skall särskilt uppmärksammas nyanställdas behov av information.

Det är angeläget att berörd personal har erforderliga kunskaper om

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

Utbildning kan ske i olika former. Lokal och verklighetsnära utbildning eftersträvas. Utformning, innehåll, omfattning och tidplan preciseras i det enskilda företaget och efter överläggningar mellan de lokala parterna. Partsgemensamt framtaget utbildningsmaterial bör i första hand användas.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Aktiv rehabilitering

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

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

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

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

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

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

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

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

Förutom FHV finns följande viktiga samarbetspartners i rehabiliteringsarbetet:

- Försäkringskassan
- Allmänna sjukvården
- Arbetsförmedlingen

Branschens egen rehabiliteringsanläggning, CFS Rehab Marbella, är en värdefull resurs i sammanhanget.

B. Företagshälsovård (FHV)

Företagshälsovårdens roll och uppgifter

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

Målsättningen är att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv skall syssla med förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabiliteringsverksamhet – med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter.

Verksamhetens utformning

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

Gemensam kommentar till avtalet om riktlinjer rörande företagshälsovården

Inledning

Parterna vill understryka vikten av att en ändamålsenligt fungerande företagshälsovård utformas i företagen.

Ansvar för företagshälsovården

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

Parterna ser det som angeläget att ansvaret för företagshälsovården klargörs i företaget.

Utformningen av företagshälsovården

Parterna vill betona att företagshälsovården är en resurs för företaget och varje anställd och skall utformas lokalt i företagen med sådan flexibilitet att den motsvarar olika behov och krav i de enskilda företagen. Flexibiliteten kan t ex avse vilken organisationsform man finner lämpligast, dvs om man skall arbeta med inbyggd företagshälsovård, vara ansluten till någon gemensamt ägd central eller köpa tjänster från utomstående producenter. Samarbete inom branschen mellan företag, som ligger nära varandra geografiskt, kan säkert också övervägas i vissa fall.

Det är också viktigt att klargöra en sådan gränsdragningsfråga som arbets- och ansvarsfördelning mellan företagshälsovårdens tekniska del och linjeansvariga chefer inom ramen för ett med produktionen integrerat arbetsmiljöarbete. Företagshälsovårdens uppgift är att vara ett rådgivande expertstöd till linjeorganisationen.

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

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

Uppgifter för företagshälsovården

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

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

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

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning
- ge råd samt medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas, inte minst i samband med större förändringar avseende exempelvis arbetsorganisation och arbetsinnehåll i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede.
- ta kontakt med Skogsindustrins råd för industriell utveckling i samverkan (Sirius) i frågor av övergripande karaktär av gemensamt intresse när det gäller företagshälsovårdens utveckling och inriktning.

C. Jämställdhet och allas lika värde

Inledning

Enligt lag ansvarar arbetsgivaren för att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet).

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

Dessa lagar är:

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

Parterna betonar värdet av samverkan mellan arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer för att skapa underlag för ökad integration och tolerans på arbetsplatsen. Vårt att notera är att diskrimineringslagarna har giltighet utöver tillsvidareanställningar även på deltids- och visstidsanställningar samt skall beaktas under hela anställningsförfarandet.

Bristande jämställdhet råder mellan kvinnor och män. Parterna är ense om att kvinnor och män skall ha lika möjligheter på arbetsmarknaden. Skillnaderna i lön till följd av kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller förekomst av funktionshinder skall ej förekomma.

Parterna är av den gemensamma uppfattningen att bristande jämställdhet och annan typ av diskriminering främst är en följd av traditionella uppfattningar om människors olika roller i arbetslivet, familjelivet och samhällslivet. Parterna konstaterar att detta i mycket är en fråga om förändring av attityder och understryker det ansvar som åvilar arbetsgivare, chefer och arbetskamrater att medverka till att bryta de traditionella föreställningarna om samhällets olika yrkesroller, bl a genom att:

- främja möjligheterna att förena yrkesarbete och föräldraskap,
- främja allas lika värde i arbetslivet,
- respektera människors olika sexuella läggning samt
- underlätta för funktionshindrade i arbetet.

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

Mål för arbetet för 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.

I samband med återgång i arbete efter föräldraledighet skall arbetsgivaren bereda möjlighet till den kompetensutveckling som kan behövas med hänsyn till genomförd ledighets omfattning.

Arbetsgivarens ansvar

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

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

De lokala parternas uppgift

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

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

Vidtagna åtgärder mot diskriminering på arbetsplatsen skall regelbundet utvärderas.

Personalkrytering

Arbets- och befättningsbeskrivningar liksom kvalifikationskrav skall vid platsannonsering utformas på ett neutralt sätt.

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

Arbetsförhållanden m m

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

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

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

Arbetsledning

Det är väsentligt att chefer har erforderlig kunskap i frågor gällande; jämställdhet, etnisk tillhörighet, sexuella trakasserier samt fysiska och psykiska funktionshinder och att ledarskapet utövas så att företagets mål främjas i dessa frågor samt att gällande lagstiftning uppfylls.

D. Kompetensutveckling

Inledning

Företagets situation karaktäriseras av allt större krav att snabbt kunna anpassa sig till förändrade förutsättningar. För att kunna möta dessa förändringar krävs en på alla nivåer och alla befattningar och vid varje tidpunkt starkt motiverad, förändringsbenägen, kreativ och yrkesskicklig arbetskraft. Förbunden vill därför ge uttryck för vikten av en genomtänkt strategi och uppföljning beträffande personalens kompetensutveckling.

Företagens arbete med kompetensutveckling är kortfattat att fylla skillnaden mellan den samlade kompetens som finns idag och den som behövs för framtiden enligt företagets affärs-, teknologi- och organisationsstrategi. Framtida kompetensbehov måste identifieras och brytas ned till individuella utvecklingsprogram där individernas behov av kompetens klargörs och åtgärder föreslås. Arbetet med kompetensutveckling måste ske kontinuerligt där varje chef ansvarar för sina medarbetare och deras individuella kompetensutveckling. Incitament bör kopplas till både medarbetares och chefers roll i kompetensutvecklingen.

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

Kompetensutvecklingens betydelse för företaget

Det sägs ofta att de anställda är företagets största tillgång. Det är deras kunskande och engagemang som för företaget framåt och som därmed är utomordentligt avgörande för företagets konkurrenskraft.

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

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

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

Kompetensutvecklingens betydelse för de anställda

Det gamla uttrycket ”stagnation är lika med tillbakagång” blir alltmer påtagligt ju snabbare utvecklingen och förändringstakten är.

Detta innebär också att alla anställda behöver utveckla sig i takt med förändringarna för att inte stagnera. För vissa är denna insikt klar. Andra kan däremot behöva uppmärksammas på vikten av den egna kompetensutvecklingen för att inte fastna i ett lite bekvämt synsätt grundat på inställningen att ”jag kan ju mitt jobb och det räcker för mig”.

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

Kompetensutveckling genom olika former av lärande

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

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

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

Kompetensutveckling – löneutveckling, ett kopplat förhållande

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

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

Kompetensutveckling ett ansvar för både företag och anställd

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

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

Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Det gäller att avläsa olika ”signaler” som kommer från omgivningen. Dessa signaler kan exempelvis handla om information om förändringar eller att löneutvecklingen blir svag. Om en passiv tendens fortsätter för en anställd kan det gå så långt att denne får svårt att uppfylla kvalifikationerna för att arbeta vidare i en verksamhet som undergår stora förändringar. Eftersom människors inställning till förändring och utveckling varierar är det således viktigt att alla anställda ändå får en möjlighet till reell insikt om sin situation för att därefter kunna göra sina val.

Utvecklingssamtalets (dialogens) betydelse

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

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

Lokala parternas roll

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

E. Partsroller och samverkan

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

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

Riktlinjerna syftar också till att de fackliga organisationerna på sätt som överenskommes lokalt ges insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid. I detta sammanhang finns också anledning att framhålla de regler i 6 kap. AML som handlar om skyddsombudens rättigheter, uppgifter och skyldigheter, varför det är viktigt att de fackliga organisationerna klargör vilka av de fackliga företrädarna som är utsedda till skyddsombud.

Anmärkning

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

Företagsledningens framtidsbedömning förutsättes inom samverkanssystemet redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

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

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

Samverkansformer

Samverkansformerna måste för att syftet med detta avtal skall uppnås knytas så nära företagets linjefunktion som möjligt. Detta sker genom att det till linjen knyts kontaktorgan på olika nivåer och att strävan skall vara att behandla varje fråga på den nivå där besluten fattas.

För att nå dessa syften bör det vara rimligt att i normalfallen utgå ifrån tre samverkansnivåer inom ramen för ett arbetsställe: Dessa skulle kunna benämnas arbetsplats, avdelning och arbetsställe. Härutöver finns regler för samverkan på koncernnivå. Inrättandet av samverkansformerna bör ske så att det på varje nivå finns goda förutsättningar att behandla de olika typer av frågor som täcks av detta avtal.

Anmärkning

Med **arbetsplatsnivå** avses första linjens chefsnivå, dvs det kompetensområde som faller inom befogenheterna för första linjens chefer. **Avdelningsnivån** är den mellan-nivå där arbetsgivarens företrädare är en avdelningschef eller annan chef på motsvarande nivå. **Arbetsställenivån** är den högsta nivån på det lokala planet. Den omfattar arbetsstället i dess helhet och arbetsgivarens företrädare är normalt platschef eller annan jämförbar chef.

Det är också angeläget att såväl företagets som de anställdas företrädare har de befogenheter och kunskaper som är erforderliga för en god hantering av frågorna utifrån de förutsättningar som gäller på varje nivå.

Nedan redovisas förslag rörande utformning av samverkansfunktionerna på olika nivåer. Det förutsättes att de lokala parterna enas om det antal ledamöter som skall ingå i samverkansorganen på de olika nivåerna, varvid det bör eftersträvas att den sammanlagda kompetensen i grupperna täcker ett så brett område som möjligt. Förbunden utgår samtidigt ifrån att frågor om lagstadgade krav på systematiskt arbetsmiljöarbete omfattas av samverkansreglerna på samtliga nivåer i företaget.

Samverkansnivåer på ett arbetsställe

Arbetsplatsnivå

Linjeanknuten samverkan på arbetsplatsnivå etableras mellan första linjens chef och de fackliga organisationernas företrädare (*arbetsplatsgrupper*).

De lokala parterna avgör vilka frågor som kan avgöras på denna samverkansnivå samt hur de skall hanteras om oenighet uppstår. De närmare formerna för hur arbetet skall bedrivas avgörs i den centrala samverkansgruppen på arbetsplatsnivå.

Som ett led i samverkan på denna nivå utanför det representativa systemet är det också vanligt att anordna *s k arbetsplats- eller skiftilagsträffar*, där chefen och dennes medarbetare ges möjligheter att diskutera frågor av gemensamt intresse för företaget och de anställda på arbetsplatsen.

Avdelningsnivå

Arbetsgivaren utser de chefer som har till uppgift att svara för samverkan enligt detta avtal på avdelningsnivå. De fackliga organisationerna utser de företrädare som skall ingå i de avdelningsgrupper som utgör samverkansorgan på avdelningsnivå.

Former för avdelningsgruppernas arbete avgörs av de i gruppen ingående företrädarna. I förekommande fall finns också möjligheter att i den centrala samverkansgruppen avgöra vilken sammansättning avdelningsgrupperna skall ha, hur ofta de skall sammanträda och vilka frågor de skall behandla.

Arbetsställenivå

Den högsta nivån för samverkan på arbetsstället är arbetsställenivån, vilken omfattar arbetsstället i dess helhet. Samverkan på denna nivå sker normalt i en central samverkansgrupp med arbetsställets chef som ordförande. I gruppen ingår vanligtvis ordförandena i de avtalsbundna fackliga organisationerna vid arbetsstället.

Härutöver ingår de som arbetsgivaren utser som företagets företrädare samt de fackliga företrädare som de fackliga organisationerna utser.

Förbunden ser det som naturligt att den centrala samverkansgruppen ges en sådan sammansättning att den också kan fungera som skyddskommitté med iakttagande av bestämmelserna i AML. Till gruppen kan vid behov också adjungeras deltagare med särskild kompetens för behandling av aktuella frågor, exempelvis från företagshälsovården

De lokala parterna enas om hur ofta gruppen skall ha ordinarie sammanträden samt vilka ämnen som regelbundet skall behandlas vid mötena. De lokala parterna bör också enas om vilka rutiner som skall gälla för anmälan av övriga frågor till mötena samt hur långt före mötet dagordning och material skall sändas ut. För att den centrala samverkansgruppen skall uppnå kontinuitet i sitt arbete är förbunden ense om att gruppen bör sammanträda minst fyra gånger per år.

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

Anmärkning 1

För att kunna inrikta den centrala samverkansgruppens arbete på frågor av övergripande, strategisk och policymässig art kan det vara lämpligt att inrätta ett arbetsutskott under ledning av arbetsställets chef med ett mindre antal personer, som kan hantera frågor av mera akut karaktär men som ändå är av övergripande art eller hänskjutna dit från någon lägre samverkansnivå.

Det är lämpligt att de lokala parterna bestämmer hur många ordinarie sammanträden arbetsutskottet skall ha per år och samtidigt är överens om att endera parten kan påkalla ett extra möte för avgörande av någon brådskande fråga.

Anmärkning 2

För samverkan i frågor som rör kemikalier utses normalt en särskild kemikaliegrupp. Kemikaliegruppens arbetsuppgifter:

- * godkänna kemiska produkter för användning och lagerhållning på arbetsstället
- * föra av myndighet fastställda register över kemiska produkter
- * utfärda instruktioner för användning och lagerhållning av kemiska produkter
- * samverka med Sirius kemikaliegrupp.

Projektarbete

Mycket förändringsarbete i företagen sker i projektform. Den samverkan som såväl enligt lag som detta avtal förutsätts ske i samband med projektarbete måste anpassas till projektets omfattning, innehåll och tidsmässiga förläggning.

Arbetsgivaren, som har det övergripande ansvaret för informations-, förhandlings- och säkerhetsfrågorna i samband med planerade förändringar i verksamheten, har att tillse att de fackliga organisationerna på ett tillräckligt tidigt stadium blir informerade om det tilltänkta projektet och hur företaget tänkt driva arbetet.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som leder till att projektet och den eventuellt nya tekniken aktualiseras samt de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas. Vidare redovisas i detta sammanhang eventuella förslag om att tillsätta projektgrupper. Avsikten är enligt detta avtal, att de anställda företrädare i samverkansorganisationen liksom de direkt berörda arbetstagarna skall delta på ett så tidigt stadium i förändringsarbetet att de kan medverka vid framtagning av erforderligt beslutsunderlag.

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras, medverkar de fackliga organisationerna på sätt som överenskommes lokalt med utgångspunkt från detta avtal. Vad beträffar mindre projekt förutsätts denna medverkan ske med utnyttjande av befintlig samverkansorganisation, eventuellt förstärkt med person(er) med för projektet värdefull kompetens.

I större projekt där de tänkta förändringarna är omfattande och kostnadsramarna svårbedömda tillsätts mestadels en särskild projektorganisation med projektledare till vilken knyts särskilda resurser, exempelvis personer som under en viss tidsrymd har att prioritera arbetet med att genomföra projektet. Samverkan mellan företaget och de fackliga företrädarna samt eventuellt övriga företrädare för de anställda anpassas till projektets utformning. Det är angeläget att representationen i projektorganisationen blir sådan att olika aspekter på projektet blir belysta. Detta kan bli a ske genom att olika delfrågor i projektet behandlas i särskilda grupper, som rapporterar sina överväganden till projektledningen.

De lokala parterna förutsätts komma överens – antingen i förhandlingar eller i den centrala samverkansgruppen – om hur samverkan skall ske i projektets olika faser.

Samverkan på koncernnivå

Reglerna avser verksamhet inom landet.

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

Frågor enligt 11 § MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen.

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

I överenskommelsen kan intas bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas enligt detta moment.

F. Arbetstagarkonsult

Erfarenheter och kompetens

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

Arbetstagarkonsult

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

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

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

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

G. Fackligt kontaktarbete

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

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

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

Fackligt kontaktarbete på koncernnivå

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

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

Fackligt kontaktarbete över nationsgränserna

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

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

Företagsrådet träffar koncernledningen minst en gång per år för information och konsultation om koncernens övergripande verksamhet vad gäller ekonomi och produktion samt andra frågor som är av väsentligt intresse för de anställda. Alla frågor som berör koncernen eller enheter i minst två olika länder ska behandlas med koncernledningen. Ytterligare möten kan hållas vid speciella omständigheter och på initiativ av koncernledning eller företagsrådets arbetsutskott.

Antalet ledamöter i företagsrådet ska vara högst 30. Om företagsrådets storlek så kräver ska ett arbetsutskott kunna utses om högst 3 ledamöter. Företagsrådet och/eller arbetsutskottet har rätt att träffas före mötet med koncernledningen och vid speciella omständigheter. Rådet har därutöver rätt att sammanträda enskilt ytterligare en gång per år. Ledamöterna i företagsrådet ska ges möjlighet att informera vidare om innehåll och resultat av företagsrådets möten. Alla kostnader för företagsrådets och/eller arbetsutskottets verksamhet står företaget för, dvs resor, uppehålle, förlorad arbetsförtjänst och tolkning.

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

AVTAL OM FÖRSLAGSVERKSAMHET INOM

MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN

med tillämpningsanvisningar

Allmän inriktning

Parterna är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget. Det ligger i alla parter intresse att medverka till ett så kreativt och utvecklande arbetsklimat som möjligt i företaget.

Även om stora delar av idéutvecklingen måste ske inom ramen för den ordinarie organisationen och inom ramen för många anställdas arbetsuppgifter, är det därutöver angeläget att alla anställda ges möjlighet att komma med förslag som utvecklar företaget. Möjlighet att medverka med idéer och förslag i företagets verksamhet har också stor betydelse för den anställdes egen utveckling. Därför har det i Samverkansavtalet betonats att tillvaratagande av medarbetarnas engagemang och kunskap är viktiga inslag i utvecklingsarbetet. Alla anställda bör således – enskilt eller i grupp – stimuleras att aktivt delta i problemlösningsarbetet i företaget.

Parterna är ense om att en aktiv förslagsverksamhet är en viktig del i arbetet att utveckla företagets verksamhet. Ändamålsenliga organisations- och ersättningsformer samt åtgärder som stimulerar de anställdas intresse att medverka med idéer och förslag är viktiga inslag i en sådan verksamhet. Förslagsverksamheten är också en naturlig utveckling av samarbetet mellan företagsledning och anställda.

Lokal tillämpning

Mom 1

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna så begär förhandlar de lokala parterna om tillämpning och anpassning av reglerna i detta avtal till förhållandena i företaget.

Kommentar

Lokala överenskommelser om förslagsverksamhet som redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl kan behållas och om det är nödvändigt anpassas och utvecklas.

För sådan anpassning gäller de uppsägningsregler man lokalt är enig om eller om sådana regler saknas en uppsägningsperiod av tre månader.

Organisation och handläggning

Förslagsverksamheten är en gemensam angelägenhet för företagsledningen och de lokala fackliga organisationerna. Lokal överenskommelse bör träffas om hur inlämning, registrering, bekräftelse, utredning och bedömning av förslag organiseras. Härvid bör särskild uppmärksamhet fästas vid att inlämnade förslag behandlas skyndsamt.

Parterna är överens om att behandling av förslag skall ske i praktiska och decentraliserade former och med hänsyn till lokala förhållanden. Därvid bör Samverkansavtalet utgöra vägledning. Om förslagskommitté inrättas bör denna i första hand svara för samordning och policy. Den löpande handläggningen av förslagsärenden bör ske i företagets linjeorganisation genom samråd mellan ansvarig chef och förslagsställaren samt företrädare utsedd av lokal facklig organisation.

Förslagsverksamhetens omfattning

Mom 1

De anställda har rätt att lämna förslag som avser förbättring av arbetsorganisation, arbetsmetoder, teknik, miljö, energihushållning eller eljest främjar goda förhållanden och jämställdhet i arbetet. Flera förslagsställare kan lämna förslag gemensamt. Arbetsgivaren beslutar om förslag skall antas till genomförande.

Kommentar

Ett förslag skall ange dels att någonting går att förbättra, dels hur förbättringen skall åstadkommas. Förslag skall innebära något nytt i det föreslagna sammanhanget.

Mom 2

Detta avtal gäller ej förslag som skall behandlas enligt lag om rätt till arbetstagares uppfinningar eller avtal på SAF/PTK-området om arbetstagares uppfinningar. Om inramen för förslagsverksamheten arbetsgivaren mottar förslag som kan bedömas vara patenterbar uppfinning skall arbetsgivaren iaktta sådan varsamhet i handläggningen av ärendet att sekretessen kring uppfinningen bevaras.

Ersättningsprinciper

Mom 1

Lokal överenskommelse bör träffas avseende regler för bedömning av förslag och tillämpbara ersättningsprinciper. Träffas inte sådan överenskommelse gäller nedanstående tabell.

Belöningsfaktorer med hänsyn till förslagsställarens arbetsuppgifter och befogenheter

Nedanstående belöningsfaktorer kan tillämpas oberoende av sättet för beräkning av belönings storlek, d v s förslag såväl med som utan beräkningsbar vinst.

<i>Ingår förslaget i arbetsuppgifterna?</i>	<i>Belöningsfaktor</i>
Ja	0,0
Till största delen	0,25
Både och	0,50
Till en viss del	0,75
Nej	1,00

Mom 2

För förslag som arbetsgivaren utnyttjar beslutar denne efter samråd med företrädare utsedd av lokal facklig organisation om ersättning enligt ovanstående regler samt med iakttagande av övriga regler i denna paragraf.

För att förslag som ligger inom förslagsställarens befattningsområde skall berättiga till ersättning fordras normalt att förslaget ligger ovanför de kvalifikationskrav som ställs i förslagsställarens arbete eller befattning. Vidare gäller att förslagsställaren alltid är berättigad till ersättning när ett förslag ligger helt utanför förslagsställarens befattning.

I det fall ett förslag delvis faller utanför ramen för det egna arbetet eller särskilt uppdrag bör jämkad ersättning utges enligt de principer som framgår av mom 1.

Kommentar

- 1. Parterna är ense om att det är angeläget att man i företaget har en så positiv syn på förslagsverksamheten att flertalet anställda ser det som meningsfullt att komma med förslag till förbättringar. Det faktum att vissa anställda har till uppgift att utveckla idéer och lösa problem utesluter inte möjligheten för dem att få ersättning för förslag, som ligger utanför det egna arbetet eller befattningen.*
- 2. För förslag framtagna inom utvecklingsgrupper/förbättringsgrupper/kvalitets-cirklar utges reducerad ersättning med beaktande av följande faktorer:*
 - har förslaget tagits fram på gruppens eget initiativ eller ej,*
 - kostnader för gruppens arbete,*
 - vilken hjälp företaget bidragit med vid framtagning av förslaget,*
 - i vilken grad förslaget faller utanför gruppedlemmarnas egna arbetsuppgifter samt*
 - om kompensation utges på annat sätt.*

Mom 3

För förslag som faller helt inom ramen för det egna arbetet eller inom ramen för särskilt uppdrag utges normalt ingen ersättning. Exempel härpå kan bland annat avse arbete inom ramen för särskilt utsedd projektgrupp med särskilt upprättad projekt- och målbeskrivning.

Mom 4

För ersättningsberättigat förslag som ger en ekonomiskt beräkningsbar resultatförbättring utges ersättning enligt nedan räknat på ett års resultatförbättring efter avdrag för avskrivningar och utvecklingskostnader (= nettoresultatförbättring) hänförliga till detta år.

För att erhålla en god rättvisa förslagsställare emellan samt mellan förslagsställaren och företaget bör resultatförbättringen, där så kan ske, beräknas som ett genomsnitt under en konjunkturcykel som omfattar de närmast föregående fem åren från det att förslaget lämnades in. Om så ej kan ske beräknas ersättningen på resultatförbättringen första året efter förslaget införande.

De lokala parterna bör träffa överenskommelse om principer för beräkning av ersättning. I avsaknad av sådan överenskommelse skall följande gälla.

Nettoresultatförbättring upp till motsvarande 15 basbelopp ersätts med 50% av nettoresultatförbättringen.

Om nettoresultatförbättringen överstiger 15 basbelopp utgår ersättning med 15% av nettoresultatförbättringen därutöver.

Ersättningsnormerna i detta moment är hänförliga till förslag med belöningsfaktor 1 enligt mom 1.

Kommentar

Om tillämpningen av ovanstående ersättningsregler med belöningsfaktor 1 ger en ersättning överstigande 100 basbelopp skall förhandlingar om särskild jämkning beträffande ersättning härutöver upptas.

Mom 5

För förslag vars ekonomiska värde inte kan beräknas bör skäligen ersättning utges, baserad på förslaget praktiska värde för företaget och förslagsställarens insats.

Kommentar

Om tabeller, skalor eller liknande hjälpmedel används för bedömning av ett förslags praktiska värde får dessa inte utformas så att ersättningsbeloppets storlek i förväg maximeras.

Mom 6

Om arbetsgivaren avvisar ett förslag men ändå vid ett senare tillfälle inom tre år beslutar att utnyttja förslaget skall förslagsställarens rätt till ersättning kvarstå.

Mom 7

Förslagsställaren har rätt att begära omprövning av ersättning inom två år från ursprungligt beslut om sådan ersättning om det i efterhand visar sig att denna har beräknats på grundval av antaganden som väsentligen avviker från faktiska förhållanden.

Ersättning vid vidgad tillämpning

Mom 1

Om ett förslag utnyttjas vid en annan driftsenhet inom företag/koncern än den där förslagsställaren är anställd och detta inte beaktats när ersättningen ursprungligen fastställdes skall förslagsställaren erhålla ytterligare ersättning enligt ersättningsprinciperna i detta avtal.

Mom 2

För förslag som ger arbetsgivaren intäkter från användning utanför företaget/koncernens egen verksamhet bör skäligen ersättning utges.

Tillämpningsanvisningar avseende avtalet om förslagsverksamhet

Allmän inriktning

Redan i ingressen till avsnittet om förslagsverksamhet betonas att stora delar av idéutvecklingen måste ske inom ramen för den ordinarie organisationen och många anställdas arbetsuppgifter. Icke desto mindre är det viktigt, att alla anställda därutöver har möjlighet att lämna förslag som utvecklar företaget. Dessa möjligheter har också stor betydelse för den anställdes egen utveckling.

Eftersom förslag som genomförs och som till någon del ligger utanför det ordinarie arbetet kan ersättas i särskild ordning, är det naturligt att diskussioner uppstår om vad som faller inom respektive utanför det ordinarie arbetet. Vi återkommer till detta nedan under avsnittet ersättningsprinciper.

Organisation och handläggning

Vår erfarenhet är, att tidsutdräkt snabbt skapar svårigheter i hanteringen av förslagsärenden. Därför har vi betonat vikten av, att rutinerna utformas så att inlämnade förslag kan behandlas skyndsamt.

Som ett led i detta är parterna överens om, att hanteringen av förslagsfrågor ska ske i praktiska och decentraliserade former inom ramen för företagets linjeorganisation.

De flesta företagen har inrättat en partsgemensam förslagskommitté. Dess uppgifter är i första hand att svara för samordning och policy. På förekommen anledning finns skäl att betona, att bedömningar som gjorts i enighet av den partsgemensamma förslagskommittén inte annat än i rena undantagsfall bör kunna hänskjutas till fortsatta förhandlingar. Om så ej vore fallet, skulle förslagskommittéernas trovärdighet och tyngd snabbt undergrävas.

Ersättningsprinciper

Som ovan antytts är frågan om vad som ska anses ingå i den anställdes ordinarie arbetsuppgifter mycket central, då det gäller att ta ställning till ersättning för ett genomfört förslag.

Det tidigare förslagsavtalet innehöll i praktiken bara två lägen: full ersättning eller ingen ersättning. Med hänsyn till förhållandena då det avtalet tillkom ansågs snart sagt alla förslag från arbetare falla utanför de ordinarie arbetsuppgifterna. De förväntades i princip inte tänka ut egna lösningar på uppkommande problem. Om så ändå skedde var det något som låg utanför den egna arbetsuppgiften. För tjänstemännen var det grundläggande synsättet det motsatta.

Den miljö i vilken det nya förslagsavtalet ska användas ser helt annorlunda ut. Skillnader i kompetens, befogenheter, information m m mellan olika personalkategorier har minskat radikalt.

Detta innebär att befattningsbeskrivningarna för många arbetarbefattningar innehåller betydande inslag av verksamhetsutveckling och annan kreativ verksamhet, samtidigt som det även för tjänstemän i växande utsträckning kan bli aktuellt att pröva om inte vissa förslag och idéer innehåller inslag som ligger utanför det ordinarie arbetet.

I avtalet har det nyanserade synsättet utformats i en stupstocksregel i form av en tabell. Tabellen bygger på att man försöker bedöma till hur stor del förslaget ingår i de ordinarie arbetsuppgifterna, varefter man kan avläsa hur stor belöningsfaktorn (andel av full ersättning) skall vara.

Det är naturligtvis svårt att sätta upp några klara och lätt identifierade gränser mellan de olika värdena i tabellen. Ett hjälpmedel som använts i ett antal förhandlingar och som vunnit ganska stor uppskattning är att knyta bedömningen till förslagsställarens befogenheter.

Man kan grovt räknat dela in befogenhetsnivåerna i tre steg och gradera belöningsfaktorerna i förhållande till dessa steg enligt följande:

1. Har förslagsställaren befogenhet att på arbetstid experimentera med olika förslag till lösningar, motsvarar det i tabellen ”Till en viss del – faktor 0,75”.
2. Har förslagsställaren dessutom befogenhet att under drift tillämpa sitt förslag, motsvarar det i tabellen ”Både och – faktor 0,50”
3. Har förslagsställaren befogenhet att fullt ut genomföra sitt förslag, motsvarar det i tabellen ”Ja-faktor 0”.

Det senaste fallet illustrerar tydligt, att förslaget i sin helhet ingår i arbetet, eftersom det är den anställda själv och inte arbetsgivaren, som avgör om förslaget skall prövas och genomföras.

Som en sammanfattande vägledning gäller också, att avtalet utgår från att bedömningarna görs i en positiv anda. Ställ frågan: ”Varför har man inte gjort på detta sätt tidigare?”

Arbete i förbättringsgrupper, utvecklingsgrupper, projektgrupper m m

Det har ibland framförts kritik från företagen mot förslagsavtalet, eftersom det anses försvåra utvecklingsarbete i olika slag av projekt- och förbättringsgrupper.

De som framfört kritik menar, att förslagsverksamhetens individrelaterade ersättningsregler hämmar den gruppvisa kreativitet, som man vill stimulera i förbättringsgrupperna. Risk finns att enskilda gruppmedlemmar håller på sina idéer i gruppdiskussionerna för att vid ett senare tillfälle lägga fram dem som ett eget förslag och få ersättning enligt förslagsavtalet.

Andra har emellertid vittnat om, att det inte förhåller sig på det sättet utan att förslagsverksamheten fungerar väl vid sidan av systematiskt förbättringsarbete i företagen. En viktig fråga i sammanhanget är säkert vilken attityd i stort, som råder i företaget till de anställdas deltagande i utvecklingsarbete och hur sådant deltagande stimuleras och belönas.

Eftersom det finns många bevis på att en välskött och aktiv förslagsverksamhet är till fördel för företagets ekonomi och utveckling, gäller det att skapa förutsättningar för att inte förslagsverksamheten ska försvåras genomförandet av annat kreativt arbete, exempelvis i olika grupper eller projekt.

I detta sammanhang är det viktigt att klargöra, huruvida förslagsreglerna över huvud taget skall vara tillämpliga i samband med deltagande i projekt- eller andra utvecklingsgrupper. Detta i sin tur kräver, att man klargör vilka kriterier som skall gälla för medverkan i sådana grupper. Det har på senare tid blivit allt vanligare, att man för att stimulera kreativitet och utvecklingsarbete i sådana grupper inför olika typer av gruppvis eller kollektivt beräknade ersättningar för framgångsrikt utvecklingsarbete i dessa former. Detta kan vara ett mycket bra sätt att stimulera samarbete kring målstyrda utvecklings- och förbättringsinsatser inom ramen för det egna ordinarie arbetet.

En modell av den typ som här beskrivits bygger i normalfallet på, att de som är uttagna att ingå i utvecklingsgrupperna inte omfattas av förslagsverksamheten så länge de deltar i gruppen.

Det är förmodligen lättare att ha detta som utgångspunkt och i stället – som undantagsfall – bestämma att förslagsverksamheten, eventuellt med särskilda reduktionsregler, kan tillämpas i samband med arbetet i utvecklingsgrupper.

Icke beräkningsbara förslag

Eftersom förslagsavtalet utgår från att den ersättning en förslagsställare kan vara berättigad till skall beräknas utifrån den vinst (i någon form) företaget gör genom förslaget genomförande, borde det egentligen inte finnas något som heter ”icke beräkningsbara förslag”.

Att så ändå är fallet beror på att det allmänt uppfattas som rimligt att i vissa fall belöna förslag, som i någon form har positiv betydelse för arbetsplatsen och medarbetarna utan att detta kan omsättas i ekonomiska termer.

De schablonmetoder som utarbetas i växande utsträckning används alltmer för att ge ersättning för förslag, vars värde visserligen skulle kunna beräknas, men där ersättningen under alla förhållanden skulle uppgå till blygsamma belopp. Detta är av praktiska skäl bra och underlättar en snabb behandling av ärendena.

För att stabilisera bedömningarna blir det allt vanligare, att de lokala parterna utarbetar olika typer av tabeller. I dessa anges mestadels ett antal kriterier samt för vart och ett av dessa några värdeord av typen liten, normal, stor. Det hela resulterar i ett antal poäng, som motsvarar ett belopp.

Eftersom sådana tabeller just är till för att bestämma mindre ersättningar brukar inte tabellvärdena inrymma några större belopp. Vad som sägs i kommentaren till mom 5 är egentligen, att tabellerna inte av bekvämlighet får användas i situationer de inte är avsedda för. De får exempelvis inte användas för att ersätta en normal värdering, som enligt avtalets grundregler skulle ge en ersättning som betydligt överskrider tabellens högsta belopp.

Flera samverkande effekter

I det kontinuerliga utvecklingsarbete som äger rum i företagen, händer allt oftare att ett förslag genomförs samtidigt med att andra förbättringsåtgärder genomförs. Resultatet blir många gånger en påtaglig förbättring med betydande ekonomiskt utfall. Problemet är, att det är svårt att särskilja hur mycket av resultatet, som är hänförligt till de olika delförbättringarna. Dessa kan för övrigt samverka så att de förstärker den samlade effekten. Avtalet

innehåller inga speciella anvisningar för dessa situationer. Den möjlighet som finns är egentligen att försöka hitta någon schablon eller något nyckeltal att gå efter för att dela upp det samlade resultatet på de olika delkomponenterna.

FÖRHANDLINGSORDNING
avseende
AVTAL OM SAMVERKAN
och
AVTAL OM FÖRSLAGSVERKSAMHET
INOM MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN

Twist om tolkning eller tillämpning av dessa avtal jämte riktlinjer eller med anledning därav fattade beslut eller träffade lokala överenskommelser avgöres genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas på detta sätt kan frågan hänskjutas till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling skall i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande. Parterna är överens om att MBLs regler om tolkningsföreträde inte tillämpas på ersättningsreglerna i avtalet om förslagsverksamhet.

Skiljenämnd

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

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

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

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

Giltighetstid

Avtalet gäller i denna lydelse fr o m den 1 april 2010 med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader.

Stockholm i april 2010

Föreningen Sverige Skogsindustrier

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Sveriges Ingenjörer

Unionen

Ledarna

