

Till
Föreningen Sveriges Skogsindustrier
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Slutlig hemställan

Parterna har i direktförhandlingar löst flertalet avtalsfrågor i ett avtal för perioden 2001-02-01 -- 2004-03-31. Vissa frågor har överlämnats till oss i egenskap av opartiska ordförande enligt Industriavtalet med begäran att vi ska föreslå lösningar av dessa tvistefrågor.

./. Med anledning härav hemställer vi att parterna godkänner bifogade slutliga förslag.

Vi har utarbetat förslaget med utgångspunkt i parternas under förhandlingen framförda krav och ståndpunkter samt grundat det på de samhällsekonomiska analyser och bedömningar som Industrins Ekonomiska Råd gjort i sina rapporter.

Förslaget kan endast antas eller förkastas i sin helhet.

Svar på denna hemställan skall lämnas den 23 januari kl 12.30. Vi förutsätter att vårt förslag inte offentliggörs förrän parterna lämnat sina svar till oss.

Stockholm den 23 januari 2001

Gunnar Högberg
Opartisk ordförande

Göte Larsson
Opartisk ordförande

Hemställan godkännes

För
Föreningen Sveriges Skogsindustrier

För
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Bilaga

SLUTLIGT FÖRSLAG TILL

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

**Föreningen Sveriges Skogsindustrier
och
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet**

Gällande riksavtal och lokalavtal prolangeras för tiden 1 februari 2001 - 31 mars 2004 med nedan angivna ändringar och tillägg.

Anmärkning

Part äger senast 30 november 2002 säga upp detta avtal vad avser tredje avtalsåret. Tidplan för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalet bilaga A § 5.

Stockholm den 23 januari 2001

Föreningen Sveriges Skogsindustrier

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Parternas gemensamma utgångspunkter

Inledningsvis finns anledning att erinra om det syfte som präglar det bakomliggande industriavtalet vad gäller de förhandlingar som regleras av detta avtal. Där sägs bl a:

Industriavtalet syftar till att främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft. Därigenom ges en nödvändig förutsättning för att sänka arbetslösheten samt lägga en grund för god löneutveckling och goda villkor i övrigt för de anställda.

Syftet med avtalet är att ge industrins parter förutsättningar att utan stridsåtgärder genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med balanserade resultat. Genom detta avtal tar parterna ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden.

Utvecklingen under innevarande avtalsperiod

Enligt årets rapporter från Industrins Ekonomiska Råd (IER) har den genomsnittliga löneutvecklingen inom industrin i Sverige under 1997-1999 - då hänsyn tagits till den yrkesmässiga sammansättningen mellan arbetare och tjänstemän - i allt väsentligt motsvarat vad som förutsattes i avtalen inom industrin. Utvecklingen under 2000 ser ut att bli marginellt högre.

Utvecklingen under avtalsperioden markerar ett trendbrott i Sverige, vilket fått till följd att inflationen legat kvar på en mycket låg nivå med stigande reallöner och ökande sysselsättning som följd. Efter 1997 har utvecklingen av lönekostnaderna för industriarbetare varit i nivå med våra konkurrentländer och under de senaste åren snarast legat något lägre än i konkurrentländerna. Därtill har produktivitet utvecklingen i svensk industri under de senaste åren varit god.

Bedömning av nuläget

Enligt parternas bedömning - grundad på rapporten från IER - innebär den aktuella situationen risker för kostnadshöjningar som kan leda till räntehöjningar och minskad tillväxt. Detta beror i sin tur på konjunkturläget och risker för brist på strategiskt viktiga personalgrupper. Man kan heller inte bortse från att politiska beslut på olika områden kan leda till negativa konsekvenser avseende kostnadsbilden. Enligt den senaste rapporten pekar många tecken på att den globala tillväxten kulminerat och att konjunkturerna håller på att mattas av. Sverige förväntas dock ha relativt gynnsamma förutsättningar för en fortsatt god tillväxt de närmaste åren och svensk industris konkurrenskraft tycks ha stärkts under den gångna treårsperioden.

IER illustrerar i sin rapport betydelsen av en fortsatt återhållsam nominallöneutveckling för produktions- och sysselsättningsutvecklingen i Sverige under de närmaste åren. För att sysselsättningsgraden skall kunna fortsätta att öka, och arbetslösheten minska, krävs också kompetensutveckling och andra insatser för att öka arbetsmarknadens anpassningsförmåga.

Sammanfattning

Med utgångspunkt från ovan angivna förhållanden har parterna vägletts av följande överväganden:

- * En treårig avtalsperiod med möjlighet till uppsägning av sista året skapar en god planeringshorisont.
- * En förlängning av gällande avtal med ungefär samma materiella innehåll har förutsättningar att inverka positivt på sysselsättning, inflation och reallöner.

§ 1 Arbetsplatsförteckning

Alstermo	Korsnäs	Silverdalen
Aspa	Kvarnsveden	Silverdalen ABB
Billingsfors	Lagerfors	Skoghall
Braviken	Lessebo	Skoghall Akzo
Bäckhammar	Långasjönäs Finess AB	Skoghall Noviant
Bäckhammar Lignotech	Långasjönäs Finess Hygien AB	Skutskär
Djupafors	Långed	Skåpafors
Domsjö	Långed-Stenqvist	Skärblacka
Dynäs	Lövholmen	Strömsbruk
Edet	Munkedal	Strömsnäs
Fiberweb	Munksjö Hygien	Ställdalen
Figeholm	Munksjö JKG	Svaneholm
Fiskeby	Munksund	Säffle
Fors	Mölnadal	Timsfors Lagamill
Frövifors	Mönsterås	Utansjö
Gruvön	Mörrum	Vaggeryd
Grycksbo	Norrundet	Vallvik
Grycksbo Black & White	Nyboholm	Wargön
Grycksbo Munktell Filter	Nymölla	Wargön Lignotech
Hallsta	Nymölla Malmökr	Vifstavarv
Hammarby	Nättraby	Värö
Husum	Obbola	Åmotfors
Hylte	Oppboga	Örebro Kartong
Håfreström	Ortviken	Örebro Pappersbruk
Iggesund	Pauliström	Östrand
Inland	Rockhammar	
Karlsborg	Rottneros	
Katrinefors		
Klippan		

§ 4 Livsarbetstid

Ny text mom 2:

Till varje kalenderåret ifråga.

Avsättningen utgör för 2001 2,0 procent, för 2002 2,5 procent och fr o m 2003 3,0 procent av löneunderlaget enligt nedannämnda preciseringar.

Mom 5 Förhållandet avsättning - tid

Om det intjänade tillgodohavandet skall användas som betalning under ledig tid beräknas den lediga tiden enligt följande:

År	Värde	40 tim/v	38 tim/v	36 tim/v
2002	2,0%	36	34	32
2003	2,5%	45	42,5	40
2004	3,0%	54	51	48

Övrig text i momentet oförändrad.

Mom 7 Förläggning av ledig tid

Ny anmärkning efter sista stycket i momentet:

Anmärkning

Tid som uttagits som ledig tid enligt detta moment höjer de tal som anges som gränser för allmän övertid i § 4 mom 2 i avtalet om Allmänna anställningsvillkor.

Lokalavtalen

2001

1. Lokala lönehöjningar fr o m den 1 februari 2001

- a) Utgående månadslöner höjs generellt med 281 kronor.
- b) Till de lokala parternas förfogande ställs ett ytterligare utrymme om 1,05 procent att fördelas enligt gällande grundläggande principer för lönesättningen enligt § 2 punkt 2 och därtill knutna kommentarer i "Kollektivavtal mellan Skogsindustrierna och Pappers" och med utgångspunkt från därpå byggda lokalt överenskomna lönesystem.

Anmärkning

Vid fördelningen av det lokala löneutrymmet tillämpas följande förhandlingsordning:

- I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelningen har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.
 - I de fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse om fördelningen har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden Skogsindustrierna-Pappers.
 - Lönenämnden består av två representanter för Skogsindustrierna, två representanter för Pappers och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden skall besluta om fördelningen med ledning av vad som föreskrivs i 1 b).
- c) Vid tillämpning av reglerna om omplacering är endast utrymmet under punkt 1a) att betrakta som generell höjning.

2. Särskilda tillägg

- a) Fasta ersättningar som är relaterade till kostnader (klädesersättningar, verktygsersättningar o dyl) uppräknas enligt tidigare praxis fr o m den 1 februari 2001.
- b) I lokalavtalen inskrivna särskilda tillägg för vissa arbeten eller tjänster höjs fr o m den 1 februari 2001 med 3,2 procent.

3. Beredskapstjänst

För beredskapstjänst utgående ersättningar höjs fr o m den 1 februari 2001 med 3,2 procent.

2002

1. Lokala lönehöjningar fr o m den 1 februari 2002

- a) Utgående månadslöner höjs generellt med 227 kronor.
- b) Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare utrymme om 0,9 procent att fördelas enligt gällande grundläggande principer för lönesättningen enligt § 2 punkt 2 och därtill knutna kommentarer i "Kollektivavtal mellan Skogsindustrierna och Pappers" och med utgångspunkt från därpå byggda lokalt överenskomna lönesystem.

Anmärkning

Se under 2001 b).

- c) Vid tillämpning av reglerna om omplacering är endast utrymmet under punkt 1a) att betrakta som generell höjning.

2. Särskilda tillägg

- a) Fasta ersättningar som är relaterade till kostnader (klädesersättningar, verktygsersättningar o dyl) uppräknas enligt tidigare praxis fr o m den 1 februari 2002.
- b) I lokalavtalen inskrivna särskilda tillägg för vissa arbeten eller tjänster höjs fr o m den 1 februari 2002 med 2,7 procent.

3. Beredskapstjänst

För beredskapstjänst utgående ersättningar höjs fr o m den 1 februari 2002 med 2,7 procent.

2003

1. Lokala höjningar fr o m den 1 mars 2003

- a) Utgående månadslöner höjs generellt med 215 kronor.
- b) Till de lokala parternas förfogande ställs ett ytterligare utrymme om 0,9 procent att fördelas enligt gällande grundläggande principer för lönesätt-

ningen enligt § 2 punkt 2 och därtill knutna kommentarer i "Kollektivavtal mellan Skogsindustrierna och Pappers" och med utgångspunkt från därpå byggda lokalt överenskomna lönesystem.

Anmärkning

Se under 2001 b).

- c) Vid tillämpning av reglerna om omplacering är endast utrymmet under punkt 1a) att betrakta som generell höjning.

2. Särskilda tillägg

- a) Fasta ersättningar som är relaterade till kostnader (klädesersättningar, verktygsersättningar o dyl) uppräknas enligt tidigare praxis fr o m den 1 mars 2003.
- b) I lokalavtalen inskrivna särskilda tillägg för vissa arbeten eller tjänster höjs fr o m den 1 mars 2003 med 2,6 procent.

3. Beredskapstjänst

För beredskapstjänst utgående ersättningar höjs fr o m den 1 mars 2003 med 2,6 procent.

Förhandlingsprotokoll Massa/Papper

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Sveriges Skogsindustrier
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Tid: 23 januari 2001

Plats: Stockholm

Ärende: Avtalsuppgörelse för tiden 1 februari 2001 - 31 mars 2004

Närvarande: Föreningen Sveriges Skogsindustrier
Jan-Peter Duker
Göran Swanström

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
Sune Ekbåge
Lennart Olovsson

§ 1 Förhandlingar i enlighet med industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid fr o m den 1 februari 2001 har inletts den 30 oktober 2000 och avslutats den 23 januari 2001 från och med den 2 januari under ledning av opartiska ordförande.

§ 2 Parterna har träffat avtalsuppgörelse för tiden 1 februari 2001 - 31 mars 2004 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelse.

§ 3 I samband med utbyggnaden i reglerna om livsarbetstid i kollektivavtalet är parterna överens om följande:

1. Livsarbetsstidsreglerna

Parterna är överens om att frågor om arbetstidsförkortning bör hanteras av de avtalslutande parterna. Det är dessa som kan bedöma förutsättningarna i olika branscher och de former som är mest ändamålsenliga för att tillgodose olika intressen.

Ett betydande mått av individuellt val rörande alternativa former att disponera ett visst utrymme är eftersträvaransvärt och mycket uppskattat.

De regler rörande livsarbetstid med tillhörande avsättningar till s k arbetstidskonton som infördes 1998 fyller ovan angivna syften.

Vid eventuellt ytterligare möjligheter för den enskilde till arbetstidsförkortning är parterna ense om att en utbyggnad av livsarbetstidsreglerna i så fall skall användas.

Frågan om att lagstifta om kortare arbetstid är fortsatt aktuell. Motivet härför är bl a att det inte gått att uppnå överenskommelser om arbetstidsförkortning på många avtalsområden.

Skogsindustrierna och Pappers är ense om att den möjlighet till arbetstidsförkortning som följer av livsarbetstidsreglerna skall ses som ett sätt att i förväg uppfylla innehållet i en eventuell kommande lagstiftning. Om så inte vore fallet skulle massa- och pappersindustrin tvingas till ytterligare arbetstidsförkortning enligt lag utöver den förkortning man redan avtalat om.

Parterna utgår från att en eventuellt kommande lagstiftning blir dispositiv på ett sådant sätt att livsarbetstidsreglerna utgör ett godkänt sätt att uppfylla lagens villkor. Om så blir fallet har parterna kvar avgörandet i vilka former och i vilken takt man kan enas om att gå vidare i arbetstidsfrågan så snart det utrymme som avsatts inom livsarbetstidsreglerna uppgår till minst den förkortning som redan en kommande lag kan komma att föreskriva.

Eftersom avsättningarna till arbetstidskontona avräknas från utrymmet för lönehöjningar är parterna ense om att en eventuell sänkning av arbetsgivaravgiften - eller annan statlig finansiering - som ett led i införandet av lagstiftningen skall läggas till löneutrymmet i branschen för sådan förkortning som är genomförd genom livsarbetstidsreglerna.

Om en kommande lagstiftning skulle få ett tvingande innehåll på så sätt att tillämpningen av livsarbetstidsreglerna inte skulle utgöra ett godtagbart sätt att uppfylla lagens krav är parterna överens om att ompröva hela regeln. Häri ligger en ömsesidig rätt för båda parter att i sista hand säga upp tillämpningen av livsarbetstidsreglerna såvitt avser avsättningar från 1 februari 2001. Sådana avsättningar skall i förekommande fall läggas till det generella löneutrymmet.

2. Kompetensutveckling

Skogsindustrierna har inför avtalsrörelsen fört fram förslaget att införa en fjärde avsättningsmöjlighet inom ramen för livsarbetstidsreglerna. Denna fjärde möjlighet avser avsättningar för kompetensutveckling och är tänkt för sådan utveckling som den anställde kan vara intresserad av för att komma vidare i arbetslivet och som det inte i sig åvilar företaget att ombesörja.

Tanken är att företaget skall tillskjuta lika mycket som den anställda avsätter för att markera företagets intresse av att stödja de anställda som vill satsa på sin egen utveckling.

Parterna enas om att under avtalsperioden gemensamt undersöka förutsättningarna för att införa den typ av regler som Skogsindustrierna föreslagit.

Parterna är i samband därmed också ense om att samtidigt undersöka förutsättningarna att i takt med utbyggnaden av avsättningarna göra det möjligt att välja en kombination av olika alternativ under ett och samma år.

§ 4 Kompetensutveckling

Med anledning av de krav Pappers framfört i årets förhandlingar konstaterar parterna att ett par centrala avsnitt i riktlinjer rörande kompetensutveckling och samverkansavtalet lyder: ”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. Arbetet med kompetensutveckling måste ske kontinuerligt där varje chef ansvarar för sina medarbetare och deras individuella kompetensutveckling..... 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.” Detta innebär att arbetet skall planeras så att erforderlig tid för kompetensutvecklingen frilägges.

I riktlinjerna för kompetensutveckling sägs bl a följande i detta avseende: ”Detta kräver i sin tur att företagens utvecklingsplaner och framtida kompetenskrav blir kända i organisationen och kan brytas ned till individuella utvecklingsprogram där varje anställds behov av kompetens klagörs och åtgärder överenskoms.”

I protokollet var parterna överens om att bl a föra ut förbundens enligt avtalet gemensamma syn på kompetens- och utvecklingsfrågorna - inklusive frågorna om samverkan mellan parterna i dessa frågor.

Detta skulle ske i form av ett antal ”ledarkonferenser” till vilka representanter för företagen och de fackliga organisationerna skulle inbjudas.

Sådana konferensserier har anordnats i två omgångar - 1998 och 2000. I vardera omgången har ca 300 personer från branschen deltagit.

Intresset har varit mycket stort och avtalet och konferenserna har avsatt positiva spår i det lokala arbetet.

Med tanke på den snabba förändringstakten i arbetslivet krävs emellertid ytterligare insatser - även från förbunden - för att möta branschens behov.

Förbunden är därför sedan tidigare överens om att under 2002 återkomma med en ny konferensserie under ett tema i stil med "Ledarskap och verksamhetsutveckling".

Vidare är parterna överens om att redan under det första avtalsåret göra ett antal besök ute på arbetsställena och diskutera med de lokala parterna vad förbunden ytterligare kan göra för att på ett relevant sätt stödja och stimulera den lokala verksamheten.

Ett led i detta arbete är att ytterligare framhålla värdet av de olika certifieringsutbildningar som inom alltfler yrkesområden genomförs av SUM och som varit mycket framgångsrika. Parterna är ense om att stödja en fortsatt utveckling av certifieringsutbildningen till fler yrkesområden och att på olika sätt verka för att alla på sikt erbjuds möjligheten att delta i relevant certifieringsutbildning.

Kompetensutveckling - löneutveckling

Kollektivavtalets grundläggande principer för lönesättningen och riktlinjerna för kompetensutveckling innehåller båda regler om sambandet mellan kompetensutveckling och lönesättning.

I kollektivavtalet stadgas: "Lönedifferentieringen förutsätts ske på sådant sätt att möjlighet till och intresset för utbildning samt viljan att påta sig mer kvalificerade arbetsuppgifter stimuleras. Ett viktigt inslag i ett sådant system är utarbetande av utbildningsplaner och kompetenskravsbeskrivningar som skapar trovärdighet och stadga i lönesättningsarbetet."

I riktlinjerna uttrycks motsvarande tanke på följande sätt: "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."

Parterna kan konstatera att även det avsnitt i Pappers yrkanden som rör den anställdes anspråk på personlig utvecklingsplan och information om erforderlig kompetensutveckling för att möjliggöra lönehöjning finns återgivna i kollektivavtalet och riktlinjerna.

Detsamma gäller möjligheterna för de anställda att delta i erforderliga utvecklingsinsatser.

Även detta område skall omfattas av de besök förbunden skall genomföra under år 2001. Syftet är i detta avseende att genom diskussioner med företrädare för de lokala parterna skapa underlag för eventuella tillämpningsanvisningar eller andra textkompletteringar för att de gemensamma syftena skall förverkligas.

§ 5

Arbetsmiljö

1. Företagshälsovård

Pappers har i sina krav angivit, att ”alla medlemmar/arbetsplatser skall ha tillgång till företagshälsovård vars främsta uppgift är att arbeta förebyggande.”

Parterna noterar krav i AML 3 kap 2b§ att ”arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå” samt att i AML definieras vad som avses med företagshälsovård och vilka arbetsuppgifter som åvilar den.

Vidare sägs i Samverkansavtalet bl a följande:

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

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

Parterna har kunnat konstatera att de krav som Pappers framfört återspeglas i avtalets texter. Samtidigt är riktlinjerna utformade utifrån det förhållandet att behovet av företagshälsovård inom branschen skiftar mellan olika företag.

Eftersom det nuvarande avtalet gällt i sex år - delvis präglade av rationaliseringar och besparingar i företagen - är parterna överens om att gemensamt skaffa kunskap om hur läget ser ut idag vad gäller företagshälsovårdens utformning och funktion inom branschen.

Kartläggningen skall börja med att parterna gemensamt utformar och utsänder en enkät till branschens samtliga arbetsställen. Meningen är att frågorna skall vara av sådan art och spänna över ett så stort område att svaren kan tjäna som underlag för förbundens fortsatta rådgivning

och förslag. Förbunden är överens om att gemensamt bestämma hur vi skall gå vidare då vi fått in och bearbetat enkätsvaren.

2. Arbetsmiljö - arbetstid och organisation

Pappers anger i sina krav att ”arbetstidernas och arbetsorganisationens inverkan på arbetsmiljön skall analyseras på varje arbetsplats”.

Parterna är medvetna om gällande krav enl AML 2 kap 1§:
 ”Teknik, organisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstider beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall begränsas”.

och att i kommentarerna till denna lagtext anges bl.a att
 ”Begreppet arbetstidsförläggningar omfattar, förutom arbetstidens förläggning i stort, också arbetspassens längd och hur de är fördelade”.

Yrkandet från Pappers rörande arbetstidernas inverkan på arbetsmiljön avser främst angelägenheten att få till stånd en utveckling av lämpligare skiftsystem från hälso- och arbetsmiljösynpunkt.

Parterna konstaterade att ett stort intresse finns i företagen kring skiftarbets-problematiken och att diskussioner om förändringar i skiftsystem pågår på många håll. Av parterna genom PUA utgivna praktiska handledning ”Skiftnyckeln” har säkerligen härvid haft inverkan. Forskning inom området bedrivs för närvarande av Karolinska Institutet (IPM), bl a i företag inom massa- och pappersindustrin, om utveckling av skiftsystem från hälsosynpunkt. Nya resultat föreligger inom kort som det är av största vikt att förmedla till branschen.

Parterna är överens om - i syfte att få önskvärd utveckling till stånd - att i PUAs regi anordna en temakonferens för branschen om skiftarbete och hälsa samt att i samband med ledarkonferenser förmedla erfarenheter och slutsatser från denna temakonferens.

Beträffande arbetsorganisationens inverkan på arbetsmiljön konstaterar parterna att i Samverkansavtalet anges bl a att:
 ”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 för en sund och säker arbetsmiljö och som tar ansvar för medarbetarnas utveckling, delaktighet och möjligheter till påverkan.”

Parterna konstaterar att i en utveckling mot allt magrare organisationer tas i många fall beslut om neddragningar utan tillräcklig analys av konsekvenser betr. bemanning och kompetens.

Förbunden har kunnat notera exempel på kortsiktiga beslut som inneburit konsekvenser vad gäller kompetensförsörjning, bemanning etc. som i efterhand visat sig vara svåra att hantera och som skapat arbetsmiljöproblem.

Ett problem som parterna noterat är en tendens att antalet ensamarbetsplatser ökar när bemanningen blir mer begränsad.

Ett annat problem som parterna noterat – som kanske inte direkt sammanhänger med magrare bemanning - gäller de anställdas inflytande och delaktighet i projektverksamhet. De anställda kommer många gånger in för sent och får för litet inflytande i förändringsarbetet.

Parterna konstaterar att i AML föreskrivs de anställdas rätt till inflytande i projektverksamhet samt arbetsgivarens skyldighet att samverka.

Parterna konstaterar vidare att i Samverkansavtalet anges bl a ” att de anställdas representanter 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.”

Parterna vill betona att den större frihet till lokal anpassning av verksamheten som Samverkansavtalet medger, ej innebär att parterna värderat frågorna som mindre betydelsefulla jämfört med tidigare avtalsreglering.

Parterna är överens om att vid planerade besök på olika arbetsställen med företagen diskutera dessa arbetsorganisatoriska problem utifrån parternas gemensamma uppfattning i Samverkansavtalet och om möjligt hitta goda exempel på hur dessa frågor på ett lämpligt sett kan hanteras vad avser inflytande och möjligheter till påverkan och på så sätt att stress, enformighet och andra arbetsmiljöproblem kan begränsas.

3. Arbetsmiljöutbildning

Pappers anger att ” högre krav ställs på chefernas och skyddsombudens grundläggande arbetsmiljöutbildning”. Detta krav

skulle motsvaras av 40 tim grundutbildning inom 3 månader för chefer och skyddsombud.

Parterna konstaterar att i Samverkansavtalet anges att:

” 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 representanter för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De som fått sådana uppdrag eller befattningar som innebär ansvar för arbetsmiljöfrågor bör snarast genomgå grundläggande utbildning. Arbetsmiljöutbildning skall också ges till övriga anställda i mån av behov. Härvid skall särskilt uppmärksammas nyanställdas behov av information.

.....

Anmärkning 1

Utbildningen omfattar grundutbildning och vidareutbildning. Normalt beräknas 40 timmar behövas för grundläggande utbildning.”

Parterna är medvetna om att krav på utbildning och information finns i AML och i AFS om Internkontroll.

Parterna har i olika sammanhang kunnat konstatera brister i många fall framför allt när det gäller chefers medverkan och deltagande i anordnad arbetsmiljöutbildning. Likaså har uppmärksamats brister i genomförandet av introduktion av och information till nyanställda och korttidsvikarier.

Parterna är överens om att vid planerade besök på arbetsställen och vid ledarkonferenser uppmärksamma företagen på denna situation som parterna finner allvarlig.

§ 6

Diskrimineringsfrågor

Innehållet i jämställdhetslagen skärps väsentligt fr o m 1 januari 2001. Detta får till följd att avsnittet rörande jämställdhet i samverkansavtalet visserligen inte strider mot lagens nya innehåll men samtidigt inte heller täcker lagens nya innehåll. Detta gör det nödvändigt att förändra nuvarande avtalstext, som annars blir vilseledande för den som tror sig uppfylla lagens krav genom att enbart tillämpa avtalet.

Vidare gäller numera ett antal lagar vars syfte - i likhet med jämställdhetslagens - är att motverka diskriminering av olika utsatta grupper i samhället. Exempel på sådan lagstiftning avser etnisk diskriminering, diskriminering av funktionshindrade och diskriminering på grund av sexuell läggning.

Samtliga dessa lagar är mycket konkreta till sin innebörd varför det enligt parternas bedömning inte finns skäl att omforma bestämmelserna till avtalstext.

Parterna är överens om att i stället gemensamt arbeta fram stödjande riktlinjer och rekommendationer avseende lokalt arbete rörande diskrimineringsfrågor i samtliga de former som täcks av nu gällande lagstiftning.

Som ett led i detta arbete kommer parterna att kontakta ett antal arbetsställen för att få underlag för hur sådana rekommendationer och tillämpningsanvisningar bör utformas för att på bästa sätt vara ett stöd i det lokala arbetet. Parterna är i samband därmed också beredda att ordna partsgemensamma konferenser kring temat: ”Hur att undvika diskriminering i arbetslivet.”

Parterna är ense om att senare avgöra i vilken form sådana rekommendationer och anvisningar skall anknytas till gällande avtal.