

PROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2010-04-01 – 2012-03-31
Parter	Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Spårtrafik och Fackförbundet ST (ST)
Tid	2010-02-25, 2010-03-02, 2010-03-03, 2010-03-18, 2010-03-25, 2010-03-26, 2010-03-31, 2010-04-12, 2010-04-13, 2010-04-20, 2010-04-21, 2010-05-02
Plats	Almegas lokaler
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Spårtrafik Anders Hjertman, Almega ordförande Karolina Sjöberg, Almega, vid protokollet Inge Asplund Peter Blomqvist Eva Forslind Leif Gustafsson Mats Gustafsson Beata Hammarskiöld Kine Jangren Madeleine Koch Maria Magnusson Kristina Nyholm Leif Olsson Emma Ottosson Christer Wahlbom Per Quant Pierre Sandberg Fackförbundet ST Maria Olwæus Marie-Therese Gyllhede Kent Jonsson Jan-Ove Jönsson Ove Lundqvist Lennart Nilsson Anders Olsson Thomas Winäs
Justerare	Anders Hjertman och Maria Olwæus

§ 1 Kollektivavtal för perioden 2010-04-01 – 2012-03-31

Parterna träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2010-04-01 – 2012-03-31

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

§ 2 Löner

Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.

§ 3 Arbetstid

Parterna är överens om att den ordinarie arbetstiden ska kunna tas i anspråk fullt ut. Vid förläggning, planering och ändringar av den ordinarie arbetstiden ska arbetsmiljö, säkerhets- och andra i sammanhanget viktiga faktorer beaktas.

Parterna är vidare överens om att de lokala parterna, när svårigheter att få ut full arbetstid föreligger, ska inleda förhandlingar som syftar till att den ordinarie arbetstiden ska kunna förläggas och tas i anspråk. Dessa förhandlingar ska även innefatta frågan om omfattningen och användningen av olika anställningsformer.

I de fall någon lokal part begär det ska de centrala parterna aktivt och gemensamt agera för att medverka till att en lokal överenskommelse kan träffas. Parterna tillsätter därför en mindre grupp av representanter för de centrala parterna och företagsrepresentanter för att medverka i frågan.

§ 4 Allmänna anställningsvillkor

Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.

Parterna inför från och med den 1 april 2010 en ny regel om återföring av övertid. Parterna är överens om att under avtalsperioden följa upp tillämpningen av bestämmelsen.

§ 5 Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor

Parterna är ense om tillägg till avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor enligt bilaga 3. Bilagan tillförs branschavtal Spårtrafik.

§ 6 Förtroendefull samverkan i förändringsarbete

Parterna är ense om tillägg till avtal om förtroendefull samverkan i förändringsarbete enligt bilaga 4.

§ 7 Inhyrning av personal

Parterna är ense om överenskommelse enligt bilaga 5.

§ 8 Arbetsmiljö och säkerhet

Parterna har under förhandlingarna diskuterat frågor som rör hot och våld samt ensamarbete för all personal ombord på tåg. De fackliga organisationerna menar att hot och våldssituationer liksom ensamarbete är ett problem för flera yrkesgrupper och att behov finns att se över rutiner och verktyg för hantering av dessa situationer. Parterna är överens om att tillsätta en partsgemensam projektgrupp i syfte att skaffa ett bättre underlag från spårtrafikbranschen. En skriftlig sammanställning ska göras av projektgruppens arbete, som kan leda till eventuella åtgärdsförslag. Arbetet ska vara färdigt senast den 1 november 2011.

Exempel på gruppens inriktning kan vara kartläggning av problembilden, genomgång av gällande regelverk och därmed sammanhängande frågor samt erfarenhets- och informationsutbyte.

Projektgruppen ska inleda sitt arbete snarast, dock senast den 1 juni 2010, då en närmare plan för arbetet ska upprättas. I arbetet ska efter de centrala parternas bestämmande lokala parter engageras. Projektgruppen ska sammanträda minst en gång var tredje månad och däremellan ha avstämningsmöten vid behov.

§ 9 Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Vid protokollet

Karolina Sjöberg

Justeras

Anders Hjertman

Maria Olwæus

Avtal om löner 2010-04-01 – 2012-03-31

1. Gemensamma partsuppfattningar

Lönen ska bidra till att företaget når sina övergripande mål. Lönen ska därför möjliggöra att företaget kan klara personalförsörjningen och stimulera medarbetarna till ökade insatser, kompetensutveckling och bättre resultat. Lönen blir då en del i en intäktsskapande process som ökar företagets lönsamhet och ger medarbetarna större möjlighet till löneutveckling.

- Principer för lönesystem och lönesättning ska vara väl kända för alla anställda
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla för kvinnor och män i företaget och lönesättningen ska vara saklig
- Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras
- Tydliga kriterier i de fall individuell lönesättning tillämpas
- Målsättningen är att lönesättningen ska uppfattas som rättvis

Löneprinciper

Lönesättning av såväl befattningar som individer bygger på värderingar av olika slag. All lönesättning blir därför i någon mån subjektiv och är således inte någon objektiv vetenskap. Det gäller att tydliggöra dessa värderingar på ett sätt som tillfredsställer såväl företagets som medarbetarens intressen.

Klara, tydliga och framförallt öppna kriterier för vad som styr och bestämmer lönesättningen är viktiga. Kommunikation med medarbetarna och delaktighet i framtagandet av kriterierna likaså, vilket leder till att medarbetarna får insikt och förståelse för lönesättningen.

En tydlig lönepolicy som visar hur medarbetarna kan påverka sin lön och löneutveckling och en bra och återkommande måldialog mellan chef och medarbetare är viktig. Måldialogen innebär att chef och medarbetare sätter mål som medarbetaren ska uppfylla. Målen fastställs utifrån verksamhetens krav och vad som är angeläget att nå eller förbättra så att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

De lokala parterna bör göra en översyn av befintliga lönesystem eller i förekommande fall påbörja ett arbete med att ta fram ett lönesystem som stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet. Hanteringen av lönesystemet ska ske lokalt och integrerat med verksamhetsplaneringen och styra mot verksamhetens mål för resultat och kvalitet. Lönesystemet ska bidra till en saklig och ändamålsenlig lönedifferentiering.

2. Löneöversyn

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 juni 2010 och omfatta ett utrymme om 0,9 % samt för den 1 juni 2011 omfatta 2,6 %.

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad, dagen före revisionstidpunkten eller enligt tidigare praxis.

Enas inte de lokala parterna om annat ska heltidsanställd arbetstagare ha fått en löneökning om 100 kronor 2010, 190 kronor för 2011.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år vara 15 651 kronor per månad från och med den 1 juni 2010.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års relevant yrkeserfarenhet vara 17 364 kronor per månad från och med 1 juni 2010.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 16 år men inte 17 år vara 70 % av motsvarande heltidslön för arbetstagare som fyllt 18 år utan yrkeserfarenhet.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 17 år men inte 18 år vara 80 % av motsvarande heltidslön för arbetstagare som fyllt 18 år utan yrkeserfarenhet.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska den lokala lönerevisionen vara avslutad senast 5 månader efter det att centrala parterna överenskommit om nytt branschavtal. För år 2 ska den lokala lönerevisionen vara avslutad senast den 31 augusti.

3. Förhandlingsordning

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Lönenämnden för Spårtrafik

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Spårtrafik. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutades. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna senast inom två månader i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 april 2010 till och med den 31 mars 2012.

Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 2 Anställning

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Andra stycket utgår. Momentet erhåller följande lydelse:

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd träffas i följande fall.

Anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får ske under högst sex månader.

Lokalt avtal kan träffas med berörd arbetstagarorganisation om annan tidsbegränsad anställning.

§ 6 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Mom 1:1 Arbetstidens längd

Nytt stycke efter första stycket införs med följande lydelse:

De lokala parterna ska verka för att den ordinarie arbetstiden kan tas ut.

§ 7 Övertid

§ 7 Övertid tillförs ett nytt moment 6:1 med följande lydelse:

Mom 6:1 Återföring av övertid

Om övertid ersatts med kompensationsledighet enligt mom 6 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan (allmän övertid).

Exempel

En medarbetare utför övertidsarbete om 4 timmar en helgfri måndag mellan 16.00-20.00. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom 2.

Överenskommelse träffas med medarbetaren om att övertidsarbetet ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 x 1,5 tim = sex timmars kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten tagits ut återförs de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2.

§ 9 Restidsersättning m m

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme för respektive avtalsår enligt följande.

2010-06-01	2011-06-01
57,51	59,01

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme respektive avtalsår.

2010-06-01	2011-06-01
86,22	88,46

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättning. Sådant avtal får även innebära avvikelser från bestämmelserna i 2 mom.

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg utgår för timme respektive avtalsår enligt följande:

	2010-06-01	2011-06-01
Enkel	16,80 kr	17,24 kr
Kvalificerat	37,53 kr	38,51 kr
Storhelg	84,35 kr	86,54 kr

Enkel obekväm tid är

tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad obekväm tid är

- tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag
- tid från klockan 19.00 på dag före trettondagen, första maj och Kristi himmelfärds dag till klockan 07.00 på närmast följande vardag
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag
- tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Obekväm arbetstid på storhelg är

- tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

§ 11 Semester

Mom 10 Ändrad sysselsättningsgrad

Andra stycket erhåller följande lydelse:

Lokalt avtal kan träffas om beräkning av semester för arbetstagare med partiell sjukledighet som varat mer än 1 år eller med partiellt sjukbidrag/- sjukpension.

§ 13 Föräldraledighet

I § 13 Föräldraledighet, efter 10:e stycket, införs ett nytt stycke med följande lydelse:

Efter sex års sammanhängande anställning utges ersättning för högst fem trettiodagarsperioder.

§ 15 Uppsägning

Ett nytt mom 4:1:2 införs med följande lydelse:

En medarbetare i säkerhetstjänst som på grund av sjukdom inte längre uppfyller Transportstyrelsens krav för trafiksäkerhetstjänst och därför sägs upp på grund av personliga skäl har rätt till 2 månaders förlängd uppsägningstid. Sjukdomen ska vara styrkt genom läkarintyg och diagnosen får inte bero på alkohol eller drogmissbruk.

Istället för förlängd uppsägningstid kan överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren träffas om annan lösning, som syftar till ny anställning.

Efter Mom 4:6 införs en anmärkning med följande lydelse:

Anmärkning

Det är viktigt att arbetsgivaren så snart som möjligt efter att anställningen upphört utfärdar ett korrekt arbetsgivarintyg.

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2010 till och med 31 mars 2012.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

AVTAL OM RIKTLINJER FÖR ARBETSMILJÖ OCH SAMVERKAN I ARBETSMILJÖFRÅGOR

Arbetsmiljöarbetet i företagen

Mot bakgrund av den fortlöpande utvecklingen och förändringar som sker i företagen är det viktigt att företagets verksamhet och arbetsmiljö ses som en helhet. För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör arbetsmiljöarbetet integreras på ett naturligt sätt i linjeorganisationen och handläggs i samverkan med de anställda och deras lokala fackliga organisationer. Det systematiska arbetsmiljöarbetet stödjer detta. Det är också viktigt att arbetsmiljöarbetet utformas med utgångspunkt från den enskilda arbetsplatsens behov.

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar framgår av arbetsmiljölagen som bl.a. föreskriver att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som säkerställer att arbetsmiljön uppfyller lagens krav och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. Arbetsmiljölagens krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets kungörelse med föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). De lokala parterna bör enas om formerna för hur föreskrifterna ska tillämpas på arbetsplatsen så att de väl anpassas till företagets verksamhet. Lokala arbetsmiljöavtal bör därför tecknas för att närmare förtydliga företagets arbetsmiljöarbete med (SAM) som utgångspunkt.

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 viktigt att arbetsmiljön utvecklas för medarbetarnas och företagets bästa allteftersom förhållandena i arbetslivet ändras. En god arbetsmiljö utgör på sikt en överlevnadsfråga för företagen. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön är ofta företagsekonomiskt motiverade och ger långsiktig produktionsbefrämjande effekt. Många arbetsmiljöförbättringar leder till att medarbetarna trivs bra och mår bättre, vilket i sin tur leder till en högre produktivitet, minskad sjukfrånvaro och lägre personalomsättning. Viljan att värna om en god arbetsmiljö utgör därför ett viktigt konkurrensmedel för företaget och ökar möjligheterna att rekrytera personal.

Frågor beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete behandlas lokalt.

Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Enligt arbetsmiljölagen svarar arbetsgivare och arbetstagare gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Goda kunskaper om arbetsmiljön hos chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, utgör också ett värdefullt stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön, innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Utbildningen bör genomföras inom sex månader.

Arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga anställda. Omfattningen och innehållet av en sådan utbildning bör anpassas lokalt med hänsyn till den roll och arbetsuppgift som arbetstagaren har.

Information om aktuella arbetsmiljörisker och skyddsregler ska ges till de anställda. Här ska de nyanställdas behov av information uppmärksammas. De anställda har ett eget ansvar att ta del av information samt följa regler och riktlinjer inom arbetsmiljö- och säkerhetsarbete.

Kommentar

Utbildning i arbetsmiljöfrågor behandlas enligt lokala samverkansformer. Därvid behandlas exempelvis utbildningens omfattning, vilka personalgrupper som behöver utbildning, utbildningens innehåll och val av utbildningsmaterial.

Rehabilitering

En aktiv och vardagsnära rehabiliteringsverksamhet i företagen är viktig av flera skäl och bör i möjligaste mån bedrivas i linjeorganisationen som en integrerad del av verksamheten. Om inte tillräcklig kompetens eller resurser finns på arbetsstället är det viktigt att chefer har möjlighet till stöd i rehabiliteringsarbetet. Intern eller extern resurs, exempelvis företagshälsovård, kan utgöra sådan stödresurs.

Arbetsgivaren ska så snart som möjligt utreda behovet av rehabilitering. Den enskilde har rätt att i utredningen ha med sig skyddsombud, facklig företrädare eller annan person som den enskilde själv väljer.

Målsättningen med rehabiliteringen bör dels vara, att den anställde i första hand kan återinträda i ordinarie arbete, dels att med förebyggande åtgärder minska risken för sjukskrivningar och sjukersättningar. Detta är viktigt för både den enskilde och företaget. I arbetet med förebyggande åtgärder och rehabilitering är företagshälsovård en värdefull resurs. Arbetsgivaren har rätt att anvisa arbetstagare till företagshälsovården.

Ändamålsenlig rehabilitering förutsätter engagemang och vilja hos samtliga berörda.

Arbetsgivaren ansvarar för att verksamheten ges resurser och kan bedrivas i enlighet med gällande lagstiftning samt organiseras med hänsyn till förhållandena i företaget.

Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en betydelsefull resurs för företagen och dess anställda och att den skall utformas i samverkan och med en flexibilitet som motsvarar olika behov i de enskilda företagen.

Härvid ska även de mindre företagens förutsättningar beaktas då behovet av företagsanpassade tjänster där är särskilt betydelsefullt.

Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning ska ske i samverkan. Det är därför naturligt att företagshälsovården utnyttjas i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovårdens roll är främst förebyggande och företagshälsovårdens uppgift kan därför vara 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,
- delta vid skyddskommittémöten i förekommande fall
- ge råd och medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede samt
- vara en resurs i rehabiliteringsarbetet.

Det är viktigt att företagshälsovården upprätthåller en hög kvalitet. Arbetet ska därvid utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller med stöd härav träffade lokala överenskommelser avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas i lokala förhandlingar hänskjuts den till centrala förhandlingar på endera partens begäran. Begäran om central förhandling ska i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare från och med den 1 april 2010 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Förtroendefull samverkan i förändringsarbete

På en marknad som snabbt förändras måste verksamhet och arbetssätt fortlöpande omprövas. En kontinuerlig kompetensutveckling och förnyelse av arbetsorganisationen samt en god arbetsmiljö är viktiga faktorer för att verksamheten ska vara effektiv och för att företagen ska kunna behålla och rekrytera goda medarbetare.

En förtroendefull samverkan mellan de lokala parterna är en viktig förutsättning för ett fungerande förändringsarbete. Det är en tillgång med kompetenta fackliga företrädare som har förmåga att se till arbetstagarnas bästa och samtidigt värna om företagets fortlevnad och utveckling. Dessa bör ges förutsättningar att utföra de fackliga uppgifterna i kombination med yrkesmässiga uppgifter.

Lagstiftaren har gett de lokala parterna ett stort ansvar att lösa frågor som uppkommer inom ramen för förändringsarbete. Det är av vikt att de lokala parterna vid personalinskränkning värderar företagets krav och behov i enlighet med vad som föreskrivs i omställningsavtalet och kollektivavtalets § 15 mom 5.

De lokala parterna bör beakta resurs- och kostnadsaspekter i förändringsarbete. De som deltar i arbetet bör även inneha mandat samt god kunskap och kompetens i sakfrågorna. Det är i detta och i andra sammanhang viktigt att komma väl förberedd till möten och förhandlingar liksom att i så god tid som möjligt tillhandahålla motparten relevant underlag.

Anmärkning

Parterna är ense om att kompetensutveckling är av stor vikt för företagets konkurrenskraft och utvecklingsförmåga och för de anställdas utveckling i arbetet.

Överenskommelse om inhyrning av personal

§ 1 Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver - med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen - bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt § 15 Mom 5 branschavtal Spårtrafik.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

§ 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av högst två ledamöter från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarsidan rätt att utse en opartisk ordförande från medlingsinstitutet.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i § 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.