

Samverkansavtal, Metsä Board Sverige AB Husums fabrik

Till grund för detta avtal ligger det centrala avtalet om samverkan inom massa- och pappersindustrin. Avtalet gäller mellan Metsä Board Sverige AB Husum samt de lokala fackliga organisationerna Pappers avdelning 143, Unionen, Ledarna och Akademikerna (där bland annat Sveriges Ingenjörers lokala organisation i företaget ingår).

Målsättning

Parternas målsättning med avtalet är att främja och underlätta utvecklingen och effektiviseringen av företaget jämsides med skapandet av stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker arbetsmiljö.

Utveckling av arbetsorganisationen vid Metsä Board Sverige AB Husum ska ske genom medarbetarens direkta och indirekta deltagande. Utformningen ska tillgodose medarbetarens behov av medinflytande, god arbetsmiljö, kompetensutveckling och information. Syftet med det lokala medbestämmandearbetet ska vara,

- * att på alla sätt ta tillvara medarbetarens kunskaper.
- * att utveckla arbetsmetoder och arbetsuppgifter för att ge medarbetaren möjlighet till personlig utveckling i arbetet och därigenom möjlighet att öka företagets konkurrensförmåga.
- * att arbetet organiseras på ett sätt som ger förutsättningar för icke diskriminerande miljö.
- * att arbetet organiseras på ett sätt som skapar goda kommunikationer mellan människor samt ett öppet och utvecklande klimat.

Effektiva organisationsformer, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande ska eftersträvas.

Allmänna utgångspunkter

Avtalet tar sin utgångspunkt i gällande lagstiftning rörande arbetsrätt och arbetsmiljö samt de överenskomna branschavtalen gällande samverkan och allmänna anställningsvillkor. Avtalet inskränker inte rättigheter och skyldigheter enligt dessa lagar och avtal.

De olika riktlinjerna har utformats utifrån parternas gemensamma uppfattning; att arbetet i företaget ska präglas av samverkan i naturliga och smidiga former mellan företagets utsedda arbetsgivarföreträdare på olika nivåer, de anställda och deras valda representanter.

Parterna är ense om att uppkommande frågor ska behandlas så nära dem som berörs av besluten som möjligt. Detta kräver ett decentraliserat beslutsfattande med delegerade befogenheter enligt gällande organisation inom såväl företaget som de fackliga organisationerna.

§ 1 Ordningsföreskrifter

Instruktioner, anvisningar och gällande skyddsföreskrifter ska följas.

Det är inte tillåtet att utan giltigt skäl vara frånvarande eller avlägsna sig från arbetet. Den som önskar lämna arbetet skall snarast möjligt anmäla orsaken till frånvaron till sin arbetsledning. Sjukfrånvaro meddelas enligt gällande rutiner. Som anställd ansvarar man själv för att den rapporterade arbetstiden i tidrapporteringssystemet är korrekt.

Särskild betald avlösningstid har avtalats för att avlämnande personal skall avge den information som behövs för att på ett driftsäkert sätt kunna överta arbetsuppgifterna och ansvaret för befattningen.

Den anställdes ska under arbetstid vara fokuserad på sina arbetsuppgifter. Privat användning av sociala medier ska inte störa arbetet, påverka den anställdes arbetsförmåga eller företagets image.

Datorer och bildskärmar tillhörande processen (inkl informationsskärmar) utgör arbetsredskap och får inte användas för annat än arbetsrelaterade aktiviteter.

Publicering eller övrig spridning av foto/film utanför företaget av maskiner, processer eller arbetsrelaterade aktiviteter i fabriken får inte ske utan godkännande från berörd funktionschef.

Husum är en alkohol- och drogfri arbetsplats. Gällande Drog- och Alkoholpolicy ska följas.

Rökning inom fabriksområdet är tillåtet endast på anvisad plats.

All befattning med smuggelgods är förbjudet. Med smuggelgods avses varor som rör införsel till eller utförsel från landet av varor, enligt någon av de författningar som nämns i Lag (2000:1225) om straff för smuggling.

För lån och utförsel av material behövs rekvisition, kvitterad räkning eller utförselbevis som uppvisas i vaktstugan.

Dessa ordningsföreskrifter ingår i varje medarbetares anställningsavtal. Brott mot ordningsföreskrifterna utgör följaktligen även ett brott mot anställningsavtalet.

Upprepade brott mot anställningsavtalet kan ytterst leda till uppsägning enligt lagen om anställningsskydd.

§ 2 Samverkansavtal

Parterna är överens om att medbestämmande, arbetsmiljö- och skyddsfrågor ska löpande utövas i linjeorganisationen, i vilka representanter för såväl arbetsgivaren som de anställdas lokala fackliga organisationer ingår.

Part äger rätt att begära att enskild informations- eller medbestämmandefråga ska behandlas som separat informationsärende eller genom förhandling mellan parterna. Sådan begäran ska skyndsamt handläggas och lokal förhandling därefter upptas snarast.

Beslut som fattas på de olika nivåerna i företaget kan omprövas eller bli föremål för förhandling om väsentlig information inte varit känd vid beslutstillfället eller om beslut strider mot lagar och avtal.

Ömsesidig uppsägningstid för detta avtal är sex månader.

§ 3 Arbetsorganisation och arbetsmiljö

Parterna vill med detta avtal ge uttryck för att utveckling av god arbetsorganisation och arbetsmiljö är av gemensamt intresse. Här ingår också att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ordnas så att de följer gällande lagstiftning.

Arbetsmiljöfrågorna ingår som en naturlig del i den löpande verksamheten som inkluderar såväl teknik, personal, ekonomi som organisationsfrågor.

Arbetsmiljöarbete/Systematisk arbetsmiljöarbete

Arbetet med arbetsmiljö, skydd och säkerhet är en naturlig del i den dagliga verksamheten. Grunden sker i samarbete mellan arbetsgivare och medarbetare. Arbetsgivarens företrädare ska gemensamt med skyddsombud genomföra skyddsronder.

Rapport vid tillbud, olycksfall och riskobservationer ska alltid skrivas och återrapportering ska ske. Beroende på händelsens karaktär ska utredning och/eller åtgärd ske enligt gällande rutiner.

Arbetsmiljö är en integrerad del i företagets verksamhet och ett viktigt inslag i det lokala arbetet samt arbetet med processen vid rehabilitering i olika former.

Systematiskt arbetsmiljöarbete, dess uppföljning och praktik, är en viktig del i företagets målsättning och ska därför vara i fokus inom samtliga mötesforum.

Erfarenheter från rehabiliteringsverksamhet ska beaktas i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Utbildning om arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete ska utformas och ges till de medarbetare som arbetar med arbetsmiljöfrågor och till övriga medarbetare vid behov.

Projektarbete

I samband med att projekt planeras, dvs vid uppstart av beslutade förändringar inom produktion, utser Tvärskiftsgruppen representanter från Pappers 143 till projektorganisationen vid behov. HSO informeras. Tvärskiftsgruppen tillsammans med

driftledningen i densamma avgör om behov finns. Skyddsombud ska i så fall vara representerade.

Vid projektarbete är det av högsta vikt att arbetsmiljölagstiftningen beaktas, ex gällande riskanalyser.

Fackliga representanter kan utses av respektive fack vid de tillfällen ev tvärskiptsgrupp ej har möjlighet att utse.

Omfattningen av projektet styr representantskapet. Ex projekt rörande ändrad produktionsinriktning eller verksamhetsförändring sker i Luma Ledning. Exempelvis anläggningsprojekt/UH projekt sker avdelningsvis/tvärskiptsgrupp.

Representantskapet avgörs vid behov i Luma Ledning.

§ 4 Ekonomi

Information och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser.

Ekonomisk information skall lämnas med beaktande av den hänsyn som måste tas till att Metsä Board är ett börsnoterat företag, där Metsä Board Sverige AB är en betydande del.

Ekonomisk information lämnas till fackliga organisationer och medarbetare i samverkansorgan enligt detta avtal. Information om företagets resultatutveckling lämnas regelbundet i LUMA Ledning. Resultatinformation kan också ges i andra forum till medarbetarna men även då på ett sätt som inte strider mot stycket ovan.

§ 5 Kompetensutveckling

För att optimera företaget utifrån de mål och strategier som är fastslagen är gruppens samlade kompetens av stor vikt. En lärande organisation behövs där varje medarbetare delar med sig av sin kunskap och erfarenhet så att samtliga ständigt utvecklas för att uppnå det sammanlagda behovet inom företaget. Kompetensutvecklingen på individnivå baseras därmed på det behov som finns inom gruppen för att uppnå optimalt resultat.

Företaget ska fortlöpande arbeta med kompetensutveckling för att fylla skillnaden mellan den samlade kompetensen som finns idag och den som behövs i framtiden.

Ständigt behov med utveckling av arbetsformer, samverkan och kompetens av samtliga inom företaget finns. Arbetet med kompetensutvecklingen måste därför ske kontinuerligt där varje chef ansvarar för sin grupp av medarbetare, deras individuella kompetensutveckling samt uppföljning på detta. Utvecklingssamtal ses som ett verktyg för detta. Tid och resurser ska vid behov tilldelas.

§ 6 Samverkansorganisation

Detaljer så som omfattning, deltagare, ev ersättning etc regleras i separat bilaga. Bilagan kan enbart förändras skriftligen med samtliga parter underskrift.

Ledningsgruppens arbetsutskott (AU)

Ledningsgruppens arbetsutskott är uppdelat i två grupper.

- Skyddskommitté
- LUMA Ledning

Skyddskommitté utgör samverkansorgan gällande hur skydds- och arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Samverkan och styrning med avseende på företagshälsovård i enlighet med gällande lagar och avtal sker i Skyddskommittén.

LUMA Ledning utgör det organ där information, rapportering och samråd i framåtsyftande dialog sker på övergripande nivå. Rapportering från samtliga fackliga parter utifrån aktuella frågeställningar diskuteras.

Funktionernas ledningsgrupper

Funktionernas ledningsgrupper handlägger och fattar beslut inom funktionschefens befogenhetsområde, såvida frågan inte avser lön eller numerär samt handlägger löpande arbetsmiljö- och skyddsfrågor för beredning i Skyddskommittén.

Avrapportering från funktionernas ledningsgruppsmöten sker i LUMA Ledning.

Massabruk, Kartongbruk, Underhåll och Hamn

Ett möte per kvartal har tydlig inriktning mot Arbetsmiljö där Huvudskyddsombud aktivt skall medverka.

Till varje möte ska dagordning upprättas vars innehåll fastställs utifrån aktuell situation/behov inom funktionen.

Åtgärds punkter och beslutspunkter från samtliga möten dokumenteras och följs upp.

Avdelningsmöten

Avdelningsmötena handlägger, förhandlar och fattar beslut inom avdelningschefens befogenhetsområde, såvida frågan ej avser lön eller numerär. Avdelningsgruppen handlägger även arbetsmiljö- och skyddsfrågor enligt gällande föreskrifter.

I Avdelningsmötena ingår representanter från tjänstemannafacken.

Till varje mötestillfälle ska dagordning upprättas, innehållet fastställs utifrån aktuell situation/behov inom avdelningen. Antal möten under året fastställs lokalt av parterna.

På mötet ska aktuella, beredda ärenden från tvärskiftsgrupper och skifträff/arbetsgruppträff tas upp. Även ärenden som ska hanteras i tvärskiftsgrupper och/eller skifträff/arbetsgruppträff ska avhandlas.

Åtgärds punkter och beslutspunkter från mötet dokumenteras och följs upp.

Tvärskiftsgrupp (skiftgående personal)

Tvärskiftsgrupp är den mötesform inom produktion där följande frågeställningar hanteras:

- Arbetsmiljö
- Teknik, process och arbetssätt
- Ärenden från avdelningsgrupp, deltagare i gruppen eller annan intressent.
- Kompetensutveckling
- etc

Tidpunkt för mötet fastställs årsvis och deltagandet är obligatoriskt, vilket innebär att frånvaro ska vara giltig enligt samma regler som gäller ordinarie arbetstid. Utfyllnadstiden ska användas. Reseersättning utbetalas, medarbetaren lägger själv in detta i IFS samt meddelar sin chef.

Dagordning ska upprättas i förväg, samtliga medlemmar i gruppen har möjlighet att anmäla frågor till dagordningen.

Åtgärds punkter och beslutspunkter från mötet dokumenteras och följs upp.

Skifträff (skiftgående personal) – Kompetensutveckling samt information

Skifträffar utgör basen i det dagliga medbestämmandet och skyddsarbetet och har till uppgift att utveckla skiftlaget samt behandla frågor som berör det egna arbetsområdet:

- Arbetsmiljö
- Information, vilket även innefattar information från tvärskiftsgrupp
- Kompetensutveckling/skiftlagsutveckling och/eller utbildningar av övergripande/lagstadgad karaktär
- etc

Driftledare ansvarig. Tidpunkt för mötet fastställs årsvis och deltagandet är obligatoriskt, vilket innebär att frånvaro skall vara giltig enligt samma regler som gäller ordinarie arbetstid. Schemalagd arbetstid.

Dagordning skall upprättas i förväg så att samtliga medarbetare har möjlighet att anmäla frågor till dagordningen.

Åtgärds punkter och beslutspunkter från mötet dokumenteras och följs upp.

Arbetsgruppträff (dagtidsgående personal)

Arbetsgruppträff utgör basen i det dagliga medbestämmandet och skyddsarbetet och har till uppgift att utveckla gruppen samt behandla frågor som berör det egna arbetsområdet:

- Arbetsmiljö
- Teknik och arbetsformer
- Utveckling av gruppen, kompetensutveckling och utbildningar som kan vara av lagstadgad/övergripande karaktär
- Information

Chef sammankallar.

Åtgärds punkter och beslutspunkter från mötet dokumenteras och följs upp.

Lagutveckling med inslag av information (sker på fritid)

Syftet med aktiviteten är att det ska utveckla arbetslaget. Det är även ett forum där arbetsgivaren informerar om aktuella ärenden inom företaget. Målsättning att detta sker vid två tillfällen per år.

Bidrag från exempelvis externa leverantörer, eller annan finansiering i samband med aktiviteten får inte förekomma.

Vid varje möte ska dagordning upprättas. Dagordningens innehåll fastställs utifrån aktuell situation/behov på avdelningen och det ska på inbjudan framgå när aktiviteten avslutas.

§ 7 Fackligt kontaktarbete

Facklig medlem har rätt (enligt centralt avtal om Samverkan, Riktlinjer/F 2010-), att på betald tid högst fem (5) timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget. Beräkningen fastställs den 1 oktober årligen på antalet medlemmar i respektive fackförbund.

Det framräknade timantalet ska, i enlighet med ett av de lokala fackliga organisationerna utformat program, användas till facklig information/utbildning med särskild hänsyn till den fackliga verksamheten vid företaget. Programmet ska innehålla frågor som rör förhållande mellan arbetsgivare och anställda enligt lag och avtal samt de ekonomiska och tekniska betingelserna för företagets utveckling.

Vid utnyttjande av pottens timmar liksom vid övrig facklig utbildning ska företaget meddelas en (1) månad i förväg. 1-månadsregeln är en förutsättning om någon/några deltagare ska delta på ordinarie arbetstid. I meddelandet ska framgå utbildningens innehåll, tidsåtgång,

datum, avdelning och namn på deltagarna. Detta meddelas personalavdelningen och deltagarnas närmaste arbetsledning.

De fackliga organisationerna ska föra sådan statistik över pottens utnyttjande att det totala timantalet icke överskrids. Skulle överskridande ske, dras överskjutande timantal nästa periods totalpott.

De fackliga organisationerna förbinder sig att förlägga planerade aktiviteter så att störning av produktionen minimeras. UVA-tid rapporteras i tidrapporteringen med kod 052 Fackligt arbete betalt av Metsä.

Husum den 8 maj 2017

Pertti Hietaniemi
Platschef

Malin Nordin
Personalchef

Kenneth Olsson
Pappers

Maria Nordling Byström
Unionen

Magnus Sjöström
Ledarna

Per Vallgren
Akademikerna i Husum