

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Järnvägsinfrastruktur
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2016-04-01 t.o.m. 2017-04-30.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur och Seko, Service- och Kommunikationsfacket
Tid	2016-03-08, 2016-03-14, 2016-03-21, 2016-04-01 2016-04-05, 2016-04-11, 2016-04-18, 2016-04-27, 2016-04-29, 2016-05-09.
Plats	Almegas lokaler
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur Beata Hammarskiöld, Almega, Madeleine Edberg, Almega Lina Olofsson, Almega, vid protokollet Torgny Johnsson Nils Göran Eriksson Anders Wessmark SEKO Thomas Brännström Roger Pettersson Jan Halvarsson Håkan Englund Per-Ola Axelsson Åhl Ingemar Karlsson
Justerare	Beata Hammarskiöld och Thomas Brännström.

AA B

§ 1

Kollektivavtal för perioden 2016-04-01 – 2017-04-30

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2016-04-01 t.o.m. 2017-04-30. Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.

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

§ 2

Allmänna anställningsvillkor

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

§ 3

Övervaknings- och kontrollåtgärder

I Allmänna bestämmelser § 3 införs ett nytt moment rörande övervaknings- och kontrollåtgärder. Parterna är ense om att momentet innebär en ordningsregel som är intagen för att erinra om vilka regler som gäller enligt lag: Eventuell sanktion för felaktig hantering regleras i relevant lagstiftning.

§ 4

Alkohol- och drogtestning samt OSA

Parterna är överens om att ny reglering rörande drogtestning enligt bilaga 3 tillförs "Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor", infogat efter momentet "Skyddsombud". Parterna är ense om att momentet innebär en ordningsregel som är intagen för att erinra om vilka regler som gäller enligt lag: Eventuell sanktion för felaktig hantering regleras i relevant lagstiftning. Detta gäller även texten som hänvisar till arbetsmiljöverkets föreskrift OSA, vilken infogas i momentet "Arbetsmiljöarbetet i företagen".

§ 5

Inhyrning av personal

Parterna är ense om överenskommelse enligt bilaga 4. Överenskommelsen tillförs branschavtalet som ny bilaga.

§ 6

Huvudentreprenörsansvar

Parterna är ense om att införa ändringar i branschavtalets bilaga "Riktlinjer för tillämpning av MBL § 38". Ny lydelse framgår av bilaga 5.

§ 7

Arbetsgrupp rörande Bilaga 6

Parterna är ense om att tillsätta en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska göra en översyn av bilaga 6 "Fastställande av grundlön för vissa yrkeskategorier". Arbetsgruppens uppdrag framgår av bilaga 6.

§ 8

Tycodomen

Med anledning av den s k Tycodomen ska parterna under avtalsperioden utvärdera eventuella konsekvenser för avtalsområdet.

§ 9

Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Vid protokollet



Lina Olofsson

Justeras



Beata Hammarskiöld



Thomas Brännström

Avtal om löner 2016-04-01 – 2017-04-30**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

Löneöversyn ska - om de lokala parterna inte enas om annat - ske per den 1 april 2016 och omfatta 2,38 %.

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

Underlaget översänds till lokal facklig organisation och ska vara den lokala fackliga organisationen tillhanda senast två veckor före första förhandlingstidpunkten gällande löneöversynen.

Vid företag som har lokal överenskommelse om företagsförlagd lönebildning fördelas utrymmet enligt lokalt löneavtal.

Vid företag som inte har lokal överenskommelse om företagsförlagd lönebildning utges utrymmet generellt. För deltidsanställd medarbetare proportioneras beloppet i förhållande till sysselsättningsgrad.

Grundlön för produktionspersonal/yrkesarbetare och maskinförare och övriga arbetare regleras i branschavtalets bilaga 6.

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.

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.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 april 2016 till och med den 30 april 2017.

Seko - Bilaga 6 i branschavtalet

Fastställande av grundlön för vissa yrkeskategorier**Produktionspersonal/yrkesarbetare**

För fullt yrkeskunnig medarbetare* med adekvat utbildning och erfarenhet inom kompetensområden ban-, el-, signal- och teleteknik.

**Anmärkning*

Fastställs lokalt i företaget. I detta sammanhang ska kompetenskraven för de i befattningen ingående arbetsuppgifterna beaktas.

Lägsta grundlön fr o m 2016-04-01
26 543 kr/mån

För medarbetare som inte är fullt yrkeskunnig utges lägst grundlön enligt nedan:

Erfarenhet/utbildning	Fördelningstal	Dock lägst fr o m 2016-04-01	
0-8 månader	90 %	23 888 kr/mån	
9-18 månader	94 %	24 950 kr/mån	
19-26 månader	98 %	26 012 kr/mån	

Fr o m månad 27 fastställs ny lön.

Anmärkning:

Fördelningstalet beräknas på genomsnittslönen lokalt för varje befattning/yrkeskategori. Inplacering sker i något av stegen utifrån utbildning och erfarenhet.

Maskinförare

För medarbetare med adekvat utbildning och erfarenhet.

Lägsta grundlön fr o m 2016-04-01
26 543 kr/mån

Övrig produktionspersonal/yrkesarbetare fr o m 2016-04-01

		kr/tim	kr/mån	faktor
– Fyllt 18 år men inte 19 år	2016-04-01	119,21 kr	19 908 kr	0,75
– Fyllt 17 år men inte 18 år	2016-04-01	95,37 kr	15 926 kr	0,60
– Fyllt 16 år men inte 17 år	2016-04-01	79,47 kr	13 272 kr	0,50

Anmärkning

Lokal överenskommelse om andra lönemodeller kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 1 Avtalets omfattning, tredje stycket, fjärde strecksatsen:

”- medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt lagen om allmän försäkring.”

Ändras till:

”- medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken.”

§2 Anställning

Mom 2 Tidsbegränsad anställning, ny lydelse första stycket:

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

Ändras till:

”Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas enligt vad som anges i lagen om anställningsskydd”.

§3 Allmänna åligganden

Nytt moment 4 ”Övervaknings- och kontrollåtgärder” införs;

”Övervaknings- och kontrollåtgärder ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av medarbetarens personliga integritet. Vid val av olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar medarbetarens personliga integritet.

Vid införandet av nya kontrollåtgärder, exempelvis elektroniska övervakningssystem som GPS eller liknande, eller vid väsentlig förändring av syftet med användning av sådant system har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt MBL § 11 och 14. Vid sådana förhandlingar ska bl a följande behandlas;

- ändamålet med systemet och hur resultatet ska användas
- rutiner och tider för gallring, varvid datainspektionens rekommendationer för personuppgiftsbehandling ska iakttas.
- vilka befattningar som ska ha tillgång till den information som samlas in
- på vilket sätt arbetstagaren informeras om ändamålet med systemet och hur resultatet används, vilka kontroller som kan utföras och kontrollens syfte och om medarbetarnas rätt att få veta vilka uppgifter som finns registrerade om denne.”

§ 7 Övertid

Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Ny kommentar införs efter momentet;

”Vid enskild överenskommelse rörande inlöst övertid har arbetsgivaren ett fortsatt ansvar att förebygga ohälsosam arbetsbelastning enligt AFS 2015:4.”

§ 9 Restidsersättning m m

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per den 1 april 2016 med 98,54 kr per timme. För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn, eller lördag, söndag och helgdag, till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag, är restidsersättningen per timme 109,50 kr.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagarare, 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 enligt följande:

	2016-04-01
Enkel	42,70 kr
Kvalificerat	93,07 kr
Storhelg	164,25 kr

Enkel obekväm tid är

- tid mellan klockan 17.30 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad obekväm tid är

- tid från klockan 17.30 på fredag till klockan 07.00 på måndag
- tid från klockan 17.30 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 17.30 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 17.30 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.

§ 12 Sjuklön mm, mom 9, tredje stycket:

”Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.”

B MA

Ändras till:

”Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.”

§ 13 Föräldraledighet, åttonde stycket:

”Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring ska ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.”

Ändras till:

”Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.”

§ 14 Ledighet, mom 1, andra stycket, anmärkning till punkt E:

”Anmärkning till punkt E:

Här avsedd förmån betalas inte i de fall då lag om allmän försäkring ger ersättning för vård av sjukt barn.”

Ändras till:

”Anmärkning till punkt E:

Här avsedd förmån betalas inte i de fall då Socialförsäkringsbalken ger ersättning för vård av sjukt barn.”

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

erhåller följande lydelse:

”Detta avtal gäller från och med den 1 april 2016 till och med 30 april 2017.

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

Bilaga 7 i Branschavtalet

**AVTAL OM RIKTLINJER FÖR ARBETSMILJÖ OCH
SAMVERKAN I ARBETSMILJÖFRÅGOR****"Arbetsmiljöarbetet i företagen**

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. *Genom ett ledarskap som bedrivs i regelbunden dialog med medarbetarna kan tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning eller kränkande särbehandling uppmärksammas och åtgärdas.* Viljan att värna om en god arbetsmiljö utgör därför ett viktigt konkurrensmedel för företag och ökar möjligheterna att rekrytera personal.

Frågor beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete behandlas lokalt."

.....

Nytt moment:

"Alkohol- och drogtestning

Vid införandet av alkohol- och drogtestning, eller vid väsentlig förändring av omfattning eller rutiner för kontrollerna, har arbetsgivaren förhandlingskyldighet enligt MBL §11 och 14.

Kontroller i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmissbruk hos arbetstagare ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Kan kontrollåtgärden utföras genom olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet. Provtagning ska ske avskilt för varje arbetstagare och analys av provsvar ska göras av ackrediterat laboratorium.

Av AFS 1994:1 § 13 framgår de krav som ställs på arbetsgivarens rutiner och regler för hantering av missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Om behov finns för rehabiliteringsåtgärder ska sådana vidtas enligt gällande lag.

Ny Bilaga 8 i Branschavtalet

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 Järnvägsinfrastruktur.

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.

Bilaga 3 i Branschavtalet

Tillämpningsregler 38-40§§ MBL

Nedanstående regler ska tillämpas såväl vid anlitan­de av underentreprenör som vid anlitan­de av inhyrd personal.

Gemensamma värderingar

Parterna är överens om vikten av att främja ett seriöst företagande. Parterna ska inom ramen för gällande regler verka för att de underentreprenörer som företagen anlitar bedriver sin verksamhet så att det inte innebär ett åsidosättande av lagstiftning eller inom branschen gällande kollektivavtal för ifrågavarande arbete.

A Primär förhandling genom kontroll och förteckning

Företagets skyldighet att primärförhandla enligt 38 § MBL första stycke vid utlämnande av arbete inom avtalsområde Järnvägsinfrastrukturs tillämpningsområde är fullgjort när förutsättningarna enligt §§ 1-3 nedan är uppfyllda.

§ 1 Kontroll och förteckning

a) Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag

Företag ska kontrollera att underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:

1. Godkänd för F-skatt
2. Registrerad för moms
3. Bolagsregistreringsbevis
4. Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s.k. "enmansföretag".
5. Att det hos företaget inte föreligger klara och förfallna fordringar på lön eller annan ersättning.

Härutöver gäller vid anlitan­de av entreprenadmaskinföretag respektive när sådana företag förmedlas av maskin-/lastbilscentral eller sk förmedlingsföretag:

6. Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar,
7. Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring,
8. Att förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrågavarande maskin.

b) UE-Förteckning

Företag ska till berörd/berörda lokala fackliga organisationer lämna information, då underentreprenören eller bemanningsföretaget första gången anlitas. Sådan information ska innehålla följande uppgifter:

1. Organisationsnummer,
2. Fullständigt namn och adress,

3. Telefonnummer, e-postadress,
4. Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde),
5. Uppgift om underentreprenörens/bemanningsföretagets åtagande på arbetsplatsen.

Anmärkning

Vid nästa tillfälle ifrågavarande underentreprenör eller bemanningsföretag anlitas av företaget föreligger inte någon informationsskyldighet enligt ovanstående punkter.

Revidering av UE-förteckning ska ske en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer. Anser lokal facklig organisation att vetorättssituation kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör eller bemanningsföretag har lokal facklig organisation rätt att få kopia av handlingar enligt a ovan.

Anmärkning

Lokal facklig organisation informerar företaget om den som ska handlägga tillämpningen av denna överenskommelse.

Anmärkning

Bemanningsföretag som är medlem i Almega Bemanningsföretagen kan anlitas av andra medlemsföretag utan att någon förhandlingsåtgärd enligt 38§ MBL behöver vidtagas.

§ 2 Avförande av UE från företagsförteckning

Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39§ MBL avseende viss underentreprenör eller bemanningsföretag på förteckningen, äger berörd/berörda lokala fackliga organisationer rätt att kräva att företag avför underentreprenören eller bemanningsföretaget från förteckningen. Avdelningen ska härvid skriftligen informera företaget och samtidigt ange skälet för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas berörd underentreprenör eller bemanningsföretaget.

Om entreprenadavtal eller avtal om inhyrning ingåtts, då lokal facklig organisation kräver att underentreprenör eller bemanningsföretag avförs, ska företag snarast begära förhandling med berörd/berörda lokala fackliga organisationer. I sådana fall har avdelning rätt att uppställa villkor enligt §5 för att godta ifrågavarande underentreprenör eller bemanningsföretag.

Anmärkning

Till grund för bedömningen om en underentreprenör eller bemanningsföretag är seriös eller inte gäller vad som anges i 39§ MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis. Vetorätt kan endast utövas av central part

§ 3 Entreprenadkedjor

Huvudentreprenör enligt bestämmelserna i detta kapitel är första arbetsgivare bunden av Järnvägsinfrastrukturavtalet under byggherren.

En arbetsgivare som är underentreprenör ska till sin beställare rapportera vilken underentreprenör som arbetsgivaren har anlitat. Arbetsgivaren ska också till beställaren rapportera vilken underentreprenör som arbetsgivaren har anlitat. Arbetsgivaren ska också till beställaren vidarebefordra rapporter som denne har fått från en underentreprenör som denne i sin tur har anlitat.

Den som är huvudentreprenör enligt ovan ska sammanställa rapporterna och upprätta en lista över vilka underentreprenörer som denna anlitat på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur anlitat på arbetsplatsen (underentreprenörslista).

Lokal facklig organisation har, i syfte att kontrollera efterlevnaden av detta kapitel, rätt att få del av de uppgifter i underentreprenörslistan som visar vilka underentreprenörer inom Järnvägsinfrastrukturavtalets tillämpningsområde som verkar på arbetsplatsen. Lokal facklig organisation har rätt att få del av listan hos huvudentreprenören vid ett arbetsplatsbesök senast fyra arbetsdagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda.

B Primärförhandling i övriga fall

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör eller bemanningsföretag utan att uppfylla förutsättningarna under §1 ovan, har företag eller del därav att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd lokal facklig organisation enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.

§ 4 Tillämpning av överenskommelsen vid förmedling av maskinföretag via maskin-/lastbilcentral respektive s.k. förmedlingsföretag (MC)

MC som önskar att branschöverenskommelsen om underentreprenader ska tillämpas vid förmedling av maskinentreprenörer och som träffat särskilt avtal med berörd lokal facklig organisation.

MC, som träffat sådant avtal, ska behandlas som underentreprenör enligt branschöverenskommelsen.

MC ska till lokal facklig organisation lämna förteckning över anslutna medlemmar och övriga maskinentreprenörer som den avser att förmedla. Det åligger MC att tillse att villkoren enligt §1 i branschöverenskommelsen om underentreprenörer 38-40 §§ MBL är uppfyllda

§ 5 Vetoförklaring

Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL äger berörd/berörda lokala fackliga organisationer rätt att vid behov i varje enskilt fall uppställa ett eller flera av nedan angivna villkor:

att uppgift föreligger om företagsledning etc

att den lokala organisationen får full insyn i underentreprenörens verksamhet

att underentreprenören därvid lämnar erforderliga uppgifter angående sina anställda

att kollektivavtalsenliga anställningsvillkor tillämpas för underentreprenörens anställda

att underentreprenören i sin tur inte får anlita underentreprenörer utan den lokala organisationens godkännande

att arbetsgivaren i avtalet med underentreprenören förbehåller sig rätt att häva avtalet om underentreprenören åsidosätter de villkor, som den lokala organisationen uppställt för att få anlitas

att på grund av omständigheterna i det speciella fallet uppställa andra än ovan givna villkor

Om entreprenadavtal ingåtts, då lokal facklig organisation skriftligen informerat arbetsgivaren om vetorättssituationen, och arbetstagarorganisationen vid central förhandling förklarar, att de skulle utövat sin vetorätt om entreprenadavtalet inte ingåtts, är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarorganisationens begäran med omedelbar verkan häva avtalet. Vetorätt kan endast utövas av central part.

§6 Sanktioner

Grundsyftet är att allmänt skadestånd normalt inte ska utgå om avtalsbrottet framstår som ursäktligt eller rör rena formaliafel.

Arbetsgrupp ”Bilaga 6”

Parterna -Almega och Seko - är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för översyn av Bilaga 6 ”Fastställande av grundlön för vissa yrkeskategorier”, gällande för Seko.

Målet är att göra en översyn av bilagan och vid behov komma med förslag till förändringar.

Hänsyn ska tas till behovet av arbets-och anställningsvillkor som attraherar nya medarbetare till branschen, företagets behov och affärsmässiga förutsättningar samt vilja och förmåga att anställa nya medarbetare och erbjuda adekvat introduktion till arbetsplatsen och yrket samt utbildning enligt de säkerhets och behörighetskrav som finns för arbete i järnvägsanläggningen.

Arbetsgruppen ska också på ett övergripande sätt kartlägga omfattningen av visstidsanställningar, bemanning- och entreprenadverksamhet. Detta kan exempelvis göras med hjälp av den underentreprenörslista som lokal facklig organisation har rätt att ta del av genom den nya bestämmelsen om entreprenadkedjor.

Avgränsningar

Detta arbete ska inte syfta till att fastställa kompetenskrav för de i befattningarna ingående arbetsuppgifterna för olika yrken, utan endast att översiktligt utreda vilka yrkesroller som finns inom branschen och vilka arbetsuppgifter som ingår i dessa

Arbetsgruppen ska utreda och kartlägga:

- Vilka yrkesroller existerar idag inom branschen?
- Finns behov av nya yrkesroller inom en nära framtid?
- Lönestrukturanalys för produktionspersonal inom branschen
- Omfattningen av visstidsanställningar, bemanning och entreprenader

Arbetsgruppen består av 4 eller 6 personer som utses av de centrala parterna, hälften var. I de delar av arbetet som behandlar kartläggning av entreprenadkedjor ska arbetsgruppen bjuda in Fackförbundet ST att delta i arbetet.

Arbetet ska bedrivas på ett öppet och kreativt sätt och arbetet ska vara avslutat och rapport lämnas till parterna senast 31/1 2017.