

Protokoll avtalsgrupp

Plats: Teams

Tid: 2021-09-29

Deltagare: Jan Broberg, Infranord
 Pär Lindberg, Infranord
 Anders Wessmark, Infranord
 Maria Hillbom, Infranord
 Håkan Englund, Seko
 Henrik Eneroth, Seko
 Frederick Linderos, Seko
 Lars-Erik Mott, SACO ~~X~~
 P-O Axelsson-Åhl, Seko

Frånvarande: Dick Rydas, ST

§1. Fria hemresor

Janne och P-O håller på och ser över regelverk/rutin, med syfte att hitta en lösning för utlägg gällande "dyrare" resor. Återkommer till avtalsgruppen med förslag. Ligger inte överst på priolistan men vore bra att lösa frågan under tid då det är väldigt lite resor. Pausad.

§2. Rekryteringsprocessen

Projektgruppen har haft en genomgång med ATO. Håkan och Lars-Erik har återkommit till projektgruppen med synpunkter/förslag. Processen är publicerad. Håkan och Lars-Erik redogjorde kortfattat vad som saknades i processen:

Seko framförde att det saknades hänvisningar till lag (MBL, LAS) och Infranord Järnvägsinfrastrukturavtal och ansåg att dessa skyldigheter bör fås in i processen. Textparterna fastställer nivå för medarbetare i BEST trappan vilket innebär CV kontaktuppgifter mm till ATO, saknas hänvisningar/kontrollpunkter gällande återanställningsrätten, samt MBL §19 §11.

Det fortsatta arbetet med att fastställa rekryteringsprocessen med de inspel som inkommit görs vid separat möte. Maria ansvarig och kallar till möte.

§3 Inlösen av tillägg

ATO anser att Infranord inte följer våra egna direktiv gällande hantering av anställda med inlösta tillägg. Infranord tog ett ensidigt beslut 2016 gällande inlösen av tillägg för administrativ personal, samtliga ATO reserverade sig mot beslutet. Beslutet var inlösen av tillägg då lön översteg 95% av prisbasbeloppet. Nu tar Infranord tagit beslut med inlösta tillägg för nyanställda där lönen understiger 95% av PBB.

Arbetsgivaren kollar läget och återkommer till avtalsgruppen.

Vid dagens möte: arbetsgivaren konstaterar att företaget i vissa fall avviker från direktivet. Klargörande ut i organisationen behövs, genomförs vid möte med personalgeneralisterna 210930.

§4 Allmänna problem hantering UE/Bemanning

Erik Meuller har tagit till sig de synpunkter som kommit upp på CSVG och avtalsgruppen, ett separat möte för att gå igenom detta med Erik, Janne och Frederick kommer att hållas 211004.

§5 ÖK vid avslutande av anställning/attestordningen.

Maria och Anders håller på att se över attestordningen med HR ögon, där ingår också kopplingen mot ÖK vid avslutande anställning. Nästa steg är att presentera det för VD och ekonomifunktionen. Arbetet pågår.

§6 Best anställningar Components

Seko redogjorde om problem med CV vid nyanställning BEST trappan, Components. CV översänds inte till ATO vid anställningar. Sedan ansåg Components att en medarbetare som varit inhyrd till Infranord i 24 månader ska anställas i BEST mån 23 ATO. Seko efterfrågan CV för att kunna göra bedömning om erfarenhet utanför Infranord samt att det minst är 24 månaders erfarenhet hos Infranord.

Enligt den information som både Infranord och Seko fått så är man i princip överens om lönerna för de 2 personer som man tvistat om.

§7 MXP

Mejlet från Seko med diverse problematik kring det nya reseräkningssystemet är vidarebefordrat till IT chefen. Enligt Seko lär flertalet anställda inte ha erhållit husvagnstillägg, nattersättning mm felet beror på den undermåliga kvalitén på MXP. Dels behöver löner kontrolleras och retroaktivt rättas till samt att MXP bör förändras så att problemen inte fortsätter.

Parterna är överens om att det behöver göras något för att få ordning på detta. Pär ansvarig och ordnar möte med IT där Frederick och Henrik deltar från Seko.

§8 GDPR vid rekrytering och riktlinjer vid inplacering i BEST-lönetrappan

Då det varit oklarheter gällande hur GDPR påverkar rätten att lämna ut personuppgifter vid rekrytering samt otydlighet i hur chefer och fackliga representanter ska hantera inplacering i BEST- lönetrappan har parterna enats om följande skrivningar.

Vägledning gällande hantering av GDPR i samband med rekrytering samt lönesättning.

För att arbetsgivare och arbetstagarorganisation ska kunna göra en likvärdig bedömning vid rekrytering och lönesättning måste båda parter ha tillgång till den sökandes ansökningshandlingar inkl CV. I samband med att kandidaten söker tjänsten samtycker hen till att dennes personuppgifter får delges medverkande parter i rekryteringen. Detta framgår av den Svenska tilläggslagen till GDPR, Lag (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning.

Rättslig förpliktelse

1§ Personuppgifter får behandlas med stöd av artikel 6.1 c i EU:s dataskyddsförordning, om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av lag eller annan författning, av kollektivavtal eller av beslut som har meddelats med stöd av lag eller annan författning.

Riktlinjer i samband med lönesättning i BEST- lönetrappan.

Grunden för rätt inplacering i lönetrappan är att båda parter har tillgång till samma underlag för bedömningen samt att man som parter kan ha en bra dialog.

Vid inplacering i lönetrappan skall hänsyn tas till utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet, hänsyn till tidigare praxis vid inplacering bör också vägas in.

En svårighet när det gäller utbildning är att det inte finns någon enhetlighet i de olika utbildningsprogrammen som finns på marknaden. Det finns en mängd olika utbildningsanordnare som tillhandahåller kurser på de befattningar som finns inom BEST-lönetrappan. Därför måste man göra en bedömning från fall till fall.

I slutändan är varje inplacering i lönetrappan unik utifrån den individ och befattning det gäller för stunden. Därför gäller det att parterna kan ha en öppen och transparent dialog.

De två skrivningarna gällande kommer att tas upp av Pär i koncernledningsgruppen och tryckas ut i linjen samt informeras till Personalgeneralisterna.

Maria ser till så att dom kommer in som stöddokument i rekryteringsprocessen.

§9 "Integrerad beredskap"

PC för ~~V&B~~^G har avisat förändringar i beredskapen för kontraktet som enligt vad Seko erfar kan få konsekvenser gällande att Infranord kommer att bryta mot elsäkerhetslag och arbetsmiljölagen.

Frederick har haft dialog med PC och konstaterat att man bl a vill att tekniker ska ansvara för bedömningar av andra teknikers utbildningsnivåer, kompetens mm samt bedömningar av krav från arbetsmiljö-elsäkerhets lag. Detta innebär att delegera arbetsmiljöansvaret till tekniker vilket inte kan göras utan enbart till en arbetsgivarrepresentant (tex Arbetsledare). Tekniker ska även beordra tekniker samt att det kommer att bli ensamarbete vid arbete under beredskap vilket heller inte är tillåtet.

Anders och Janne tar kontakt med berörd PC för att få reda på vad som är på gång och återkopplar till Seko (Håkan Englund) snarast.

§10 PSA tester-mammografi

Frågan kom upp på CSVG från Seko gällande tolkning av om utlägg för PSA test och mammografi ingår i §19.2 samt en idé om att lägga in möjligheten för ett frivilligt PSA prov som en del i Säkerhetsundersökningen. Seko anser att i §19.2 står det "ersättning för kostnader för sjukvård...styrkt med kvitto" och att ersättning bevisligen lämnas även för PSA test och mammografi med stöd av §19.2. Infranord har en hög snittålder och det vore bra om parterna kan enas om en tolkning och information gällande PSA test och mammografi.

Frågan behöver tas utifrån ett helhetsperspektiv, arbetsgivaren återkommer i frågan.

§11 FP dagar

Seko informerade om en lokal förhandling gällande FP dagar 2020 i SYD som slutat i oenighet. Oenigheten gäller 3 st AL men bristen av erhållna Fp dagar för berörda AL har återkommit under flera årstid utan förbättring.

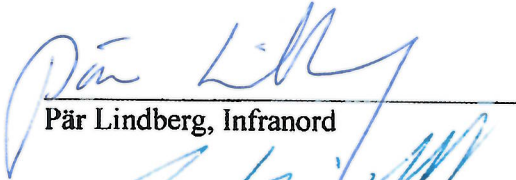
Parterna handlägger ärendet i en kommande central förhandling

Nästa möte 27 Oktober

Vid protokollet



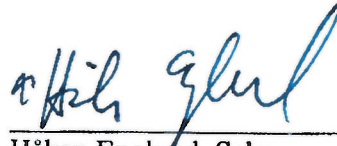
Jan Broberg
Justeras



Pär Lindberg, Infranord



Lars-Erik Mott, SACO-PS



Håkan Englund, Seko