



Informationsträffar om nya kunskapskrav för yrkesförare januari 2009

- Utbildningsavtalet
Biltrafikens
Arbetsgivareförbund/TransportGruppen

Lena Stål



Utbildningsavtalet - ett kollektivavtal mellan BA och Transport

- Gäller fr o m den 1 januari 2002
- Transportavtalet, bilaga G
- Miljöarbetareavtalet, bilaga E
- Utlandsavtalet, bilaga C
- Bärningsavtalet, bilaga 2



Varför ett utbildningsavtal?

- Snabb utveckling i branschen
- Höja statusen
- Öka konkurrenskraften
- Stärka individen, möjlighet till kompetensutveckling



Vilka utbildningar omfattas av avtalet?

- I princip all utbildning omfattas av avtalet
- All utbildning enligt lagen om yrkesförarkompetens



Exempel utbildning enligt avtalet

- I princip all utbildning
- Trafiksäkerhet
- ADR
- Ergonomi
- Data, ekonomi
- Kundbemötande
- Miljökörning
- Logistik
- Miljö- och kvalitetsfrågor



Obs!

- Alla utbildningar som ingår enligt avtalet ingår inte i utbildning enligt lagen om yrkesförarkompetens, t ex ADR-utbildning



Vem får utföra utbildningen?

- För utbildning enligt avtalet finns inga formkrav
- För utbildning enligt yrkesförarlagen - av Transportstyrelsen godkänd utbildare
- TYA har ansökt om att bli godkänd, TYA har dessutom ett stort och brett allmänt kursutbud www.tya.se



Vem bestämmer vilken utbildning den anställda skall genomgå?

- Arbetsgivaren bestämmer över utbildning enligt utbildningsavtalet
 - Den anställda har ett eget självständigt ansvar för att han erhåller fortbildning enligt lagen om yrkesförarkompetens
 - Parterna måste kommunicera! Se till att detta löper smidigt.



Vilka arbetstagare omfattas av avtalet?

- Alla prov- och tillsvidareanställda arbetstagare som omfattas av kollektivavtal med Transport. Gäller även oorganiserade
- Avtalet gäller för **alla** arbetstagare oavsett om de omfattas av lagen om yrkesförarkompetens eller inte, exempelvis budbilsförare, terminal- och verkstadsarbetare



Vad händer om anställd vägrar gå på utbildning?

- Arbetskyldig - Anställd är skyldig att gå på beordrad utbildning. Formellt en arbetsvägran



Hur många timmar enligt avtalet?

- 8 timmar i genomsnitt under 5 år
- Utbildningen behöver inte vara sammanhängande
- Arbetsgivaren bestämmer om förläggningen av denna utbildning



OBS! Olika 5-årsperioder

- Avtalet har fasta femårsperioder
 - Första start 1 januari 2002 för de som var anställda då
- Lagen har rullande perioder
 - Första perioden 7 år – första start 10 september 2009
 - Efter 35 timmars fortbildning (förnyat YKB) börjar ny period löpa



Vilken ersättning skall utges?

- Grundlön, p-komp och i förekommande fall ob-ersättning
- Om utbildningen förläggs till tid utanför ordinarie arbetstid - ingen övertidsersättning upp till 40 timmar/5 år
- Lokal överenskommelse kan träffas om annan ersättning



Vem betalar yrkeskompetensbeviset?

- Föraren svarar för kostnaden



Hur skall arbetsgivaren dokumentera utbildning som faller under avtalet?

- Inga formkrav finns, BA rekommenderar noggrann dokumentation. TYA har tagit fram en kompetensbok
 - Föraren/anställda måste själv spara dokumentation över genomgången utbildning



Vad gör TYA?

- Omfattande kursverksamhet i arbetsmiljö och yrkeskunnande, utbildar handledare och instruktörer i företag
- Genomför projekt för bättre arbetsmiljö – påverkar samhällets transportutbildningar
- Arbetar aktivt med rekryteringsfrågor både nationell och regional nivå

Arbetsmarknadens parter i samverkan

TRANSPORTJOBB.NU



Mervärde i transportbranschen

HEM SÖK LEDIGA JOBB OM TRANSPORTJOBB.NU KONTAKT

SENASTE JOBBEN

- 2009-02-09 **Säljare visstid vid behov**
Svenska Statoil AB
- 2009-02-06 **Vi söker en ledare för vår Godsterminal**
Trelleborgs Hamn AB
- 2009-02-06 **Säljare visstid vid behov**
Svenska Statoil AB
- 2009-02-06 **OK08 söker Säljcoacher till Stockholmsom...**
Ok-Q8 AB Försäljning
- 2009-02-06 **Extrahaufför vid behov på Jetpak - B-kör...**
Jetpak
- 2009-02-06 **Chaufför**
Kallebäcks Transport AB
- 2009-02-06 **Taxi Stockholm rekryterar Taxiförare**
Taxi Stockholm 150000 AB
- 2009-02-05 **Taxiförare/Taxichaufför**
Vimmerby Taxi AB
- 2009-02-04 **Erfarna skjutstativförare sökes till Osl...**
Logistikentreprenader Sverige AB...
- 2009-02-04 **Lagerarbetare till Ilorge sökes!**
Logistikentreprenader Sverige AB...

Tänk stort, tänk framåt
- tänk transportjobb.nu

Just nu:
46 annonser
262 lediga jobb

SÖK LEDIGA TRANSPORTJOBB

LOGGA IN PÅ TRANSPORTJOBB



Bevaka lediga tjänster eller annonsera

Användarnamn:

Lösenord:

LOGGA IN



Vad gör TYA med YKB under 2009?

- Arbetar med att tolka bestämmelserna för att utbildningen ska bli så meningsfull som möjligt
- Tar fram utbildningsmaterial både för grund- och fortbildningen
- Tillhandhålla register och annat administrativt stöd



fortsättning

- Vara företagen behjälpliga med ansökan för att bli godkänd utbildare
- Håller koll på hur andra EU-länder inför utbildningsdirektivet i respektive land
- TYA-skolan kommer själv att erbjuda YKB-kurser till ett subventionerat pris för anslutna företag





Den nya rehabiliteringskedjan - vad innebär den för mig som arbetsgivare? Vad har jag för ansvar, rättigheter och skyldigheter?

Lena Stål, TransportGruppen/
Biltrafikens Arbetsgivareförbund



Rehabiliteringskedjan 1 juli 2008



Tidsbestämda gränser för när och hur arbetsförmågan ska prövas!

Anställningsskyddet och rehabiliteringsansvaret påverkas inte!



Försäkringskassans framtidsprognos

- Minskning av ohälsotalet till drygt 29 dagar (37,7) år 2011.
- Utgifterna minskar från 99,2 miljarder kronor år 2007 till 82,6 miljarder år 2011
- Förklaring: Allt färre blir sjukskrivna. De sjukfall som startar blir också kortare. Många personer med sjukersättning går i ålderspension under de närmaste åren
- Ytterligare förklaringar: De nya reglerna inom sjukförsäkringsområdet, det nya beslutstödet för försäkringsmedicin samt Försäkringskassans nya organisation för handläggning av sjukfall



En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete fr o m 1 juli 2008

- **Rehabiliteringskedja - Kontroll av arbetsförmåga**
 - efter 90 dagar (omplacering till annat arbete hos arbetsgivaren)
 - efter 180 dagar (reguljära arbetsmarknaden om ej särskilda skäl)
 - efter 364 dagar (sjukpenning endast vid synnerliga skäl)
- **Förlängd sjukpenning i max 550 dagar**
 - Ersätter tidsbegränsad sjukersättning
 - Sänkt sjukpenning, från 80% till 75% från och med 13:e månaden
- **Sjuk-/aktivitetsersättning endast om arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt**



Dag 1-90

- Dag 1-90: Den försäkrades arbetsförmåga bedöms enbart i förhållande till sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren erbjuder.



Dag 91-180

- Dag 91-180: Prövning av rätt till sjukpenning omfattar den försäkrades möjlighet att utföra *annat arbete hos arbetsgivaren*, eventuellt efter en tids rehabilitering.
- Om detta inte anses möjligt, ska den försäkrade ges möjlighet att etablera kontakt med arbetsförmedlingen för att med stöd av af, kunna använda tiden med bibehållen sjukpenning till att söka nytt arbete.
- Fram till dag 180 står denna möjlighet till buds utan att rätten till sjukpenning ifrågasätts.



Dag 181 ff

- Dag 181 ff: Om inte särskilda skäl talar mot det ska bedömning göras om den försäkrade kan försörja sig genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden.



Tidsbegränsad sjukpenning och förlängd sjukpenning

Bortre gräns för rätt till sjukpenning

- Sjukpenning utges under maximalt 364 dagar under en ramtid av 450 dagar.
- Om det finns synnerliga skäl, kan sjukpenning utges för ytterligare tid under ramtiden. Synnerliga skäl kan vara: allvarliga sjukdomar av livshotande karaktär, t ex tumörsjukdomar, neurologiska sjukdomar och vänta på transplantation.
- Den försäkrade måste särskilt ansöka om sjukpenning på 80 procent för tid efter 364 dagar.



Förlängd sjukpenning

- Efter maximal sjukpenningperiod kan förlängd sjukpenning beviljas efter skriftlig ansökan (t ex sjukdom som kräver långvarig medicinsk behandling eller då sjukdom/skador tillstöter under tiden eller medicinska insatser dröjt)
- Kan utges under 550 dagar
- 75 procent av SGI
- Ska kunna betalas som förebyggande sjukpenning
- Tidsbegränsad rätt till sjuk- och aktivitetsersättning upphör



Ny ledighetslag 1/10 2008

- Arbetsoförmåga under minst 90 dagar
- Anställningsavtalet med den andra arbetsgivaren ingåtts under perioden dag 91 – dag 180 av sjukperioden
- Arbetstagaren har som mest rätt till nio månaders ledighet



Utlåtande av arbetsgivare 1/1 2009

- En försäkrad ska ge in ett utlåtande från sin arbetsgivare om Försäkringskassan begär det
- Av utlåtandet ska framgå vilka möjligheter som står till buds att tillvarata den försäkrades arbetsförmåga inom arbetsgivarens verksamhet efter omplacering eller annan rehabiliteringsåtgärd.



Samverkan med Försäkringskassan

- Prioriterad arbetsgivare som under löpande tolv månaders period har
 - minst 250 anställda varav minst 20 sjukpenningfall som överstiger 14 dagar
 - minst 20 anställda med sjukpenningfall som överstiger 14 dagar



AML, Kapitel 3 - Allmänna skyldigheter

- Arbetsgivare ska systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöverksamheten - d v s
Systematiskt arbetsmiljöarbete ("alla ska veta vem som ska göra vad!")
 - Lämplig organisation (> kap 6)
 - Ansvarsfördelning (> kap 8)
 - Dokumentation (*årlig handlingsplan och sammanställning av olycksfall och arbetsskador*, protokoll skyddsronder/-kommittémöten, tillbudsrapportering m m) Handlingsplaner (Vad-När-Vem/*Hur*)
 - Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet



Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) – bra checklista!

- Upprätta tydlig policy
- "Rehabiliteringsutredning" /checklista
- Samråd med facket.
- Kontakt med den sjuke
- Planera åtgärder för återgång i god tid
- Avsätta resurser om möjligt
- Få arbetstagaren att medverka
- Dokumentera!



Arbetsgivarens ansvar vid rehabilitering

Krav:

- **Arbetsmiljöanpassning** - tekniska och handikapphjälpmedel (t ex höj- & sänkbart arbetsbord)
- **Ändring i arbetet** - arbetstid, omplacering, arbetsorganisation, omfördelning av arbetsuppgifter
- **Arbetslivsinriktade åtgärder** - arbetsträning (tillbaka till ordinarie arbete, ev omplacering), utbildning och vägledning

Frivilligt (inga formella krav):

- **Medicinsk eller social rehabilitering** - operationer, medicin, sjukgymnastik, samtalsterapi (t ex hos privat terapeut), alkoholavvänjning, skuldsanering



Bidrag till rehabiliteringskostnader och arbetshjälpmedel

- AFA Försäkring kan delfinansiera rehabilitering
- FK kan bidra för inköp av arbetshjälpmedel om anställd



Sjukdom och anställningen

- Förbud att säga upp på grund av sjukdom:
 - Undantag vid stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren.
 - Arbetsgivaren ska ha uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar och gjort vad som skäligen kunnat krävas, exempelvis när det gäller anpassning av arbetsplatsen och omplacering



Domar

- Arbetsgivaren är inte skyldig att inrätta ny tjänst (AD 1993:42)
- AG kan dock behöva pröva annan organisatorisk lösning (AD 2001:92)
- Oklarheter beträffande rehabiliteringen går ut över arbetsgivaren (2003:44 samt 2006:90)
- Arbetstagaren förväntas medverka i rehabiliteringen (AD 1993:96)



Korta sammanfattande slutsatser utifrån Arbetsdomstolens domar

- Arbetsgivaren har bevisbördan för att det föreligger saklig grund för uppsägning.
- Sjukdom är som huvudregel inte saklig grund.
- Arbetsgivaren måste visa att rehabiliteringsutredningen är slutförd och att ytterligare insatser inte är rimliga eller blir verkningsfulla.
- Arbetsgivaren behöver inte utvidga verksamheten eller göra arbetsplatsanpassningar som inte är ekonomiskt försvarliga.
- Arbetsgivaren måste undersöka möjligheterna att göra viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda men den sjuke kan inte kräva att få någon annans arbete eller att andra anställda ska få arbetsuppgifter som ökar risken för att de skadas eller blir sjuka.
- Arbetstagaren måste anstränga sig för att återkomma i arbete och måste därför aktivt delta i rehabiliteringen.



Transportgruppen, Region Örebro

- Lena Stål 019-19 57 73
f d Skaraborg, Östergötland, Närke
- Mats Tränk 019-19 57 41
Värmland, Västmanland, Närke



Informationsträff 2 mars 2009 kl 13 - 16, City konferenscenter, Örebro

- Vad är arbetsbrist
- Turordningsfrågor
- MBL-förhandlingar
- Främjandelagen
- Företrädesrätt

Anmälan senast 16 febr till
rita.hilton@transportgruppen.se