

Samverkansavtal för Arbetsgivaralliansens område samt avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

Förändring av Samverkansavtalet 1999-11-29 - 30 med ikraftträdande fr o m den 1 januari 2015

Arbetsgivaralliansen
PTK
LO

Samverkansavtal för Arbetsgivaralliansens område

Det här avtalet ger anställda och arbetsgivare inom Arbetsgivaralliansens verksamhetsområde stora möjligheter att tillsammans skapa former för samverkan.

Parterna vill med detta avtal skapa förutsättningar för en väl fungerande och utvecklad samverkan mellan de lokala fackliga organisationerna, de anställda och arbetsgivarna inom Arbetsgivaralliansens område.

På de arbetsplatser där det finns lokala fackliga företrädare är det viktigt att dessa ges goda förutsättningar för det fackliga arbetet.

Samverkan kan t.ex. ske i partssammansatta organ, genom regelrätta förhandlingar eller i återkommande samtal med den/de anställda. Man kan dessutom enas om andra samverkansformer på arbetsplatsen. Särskilda krav på att hitta fungerande samverkansformer ställs på arbetsplatser med bara en eller ett par anställda, där arbetsgivaren inte dagligen finns representerad.

Anmärkning

Lokal part definieras av respektive central arbetstagarorganisation.

§ 1 Samverkan

Samverkan i organisationen utgår från den enskilde arbetstagaren i dennes kontakt med sin närmaste chef. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att genom samverkan som en naturlig process i organisationen skapa möjligheter för att utveckla verksamheten. För att uppnå ett gott samarbetsklimat ska arbetstagarna ges möjlighet till inflytande, delaktighet och utveckling. Det åligger parterna att utveckla och bevara förtroendefulla partsrelationer med respekt för vardera partens olika roller och arbetsförutsättningar.

Avsikten med avtalet är att arbetstagarna ska komma in i ett tidigt skede i beslutsprocessen för att få möjlighet att påverka.

§ 2 Rättslig grund

Detta avtal är en vidareutveckling av MBL för att främja utveckling och samverkan i organisationerna. Medbestämmandelagen (MBL), förtroendemannalagen (FML), arbetsmiljölagen (AML) samt diskrimineringslagarna utgör den rättsliga grunden för detta avtal.

Följande regler i avtalet gäller oavsett samverkansform:

- Reglerna om arbetstagarkonsult (§ 5, stycke 7-8).
- Frist för begäran av central förhandling i MBL-fråga (§ 7, stycke 3-5).
- Facklig verksamhet (§ 9).
- Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling.

I de fall den fackliga organisationen har anmält ett fackligt ombud med förhandlingsmandat, ska ett kollektivavtal träffas om samverkansform.

Om den fackliga organisationen inte har anmält ett fackligt ombud med förhandlingsmandat sker det lokala medbestämmandet i form av samverkan på arbetsplatserna. Huvudregeln är att samverkan sker i form av s.k. arbetsplatsträffar eller, på den lilla arbetsplatsen, i form av samtal med den enskilde arbetstagaren.

Vilken samverkansform som gäller på arbetsplatsen ska finnas dokumenterat och vara känt på arbetsplatsen.

Lokalt träffat kollektivavtal ersätter formerna för medinflytande i 11, 12, 14 och 19 §§ MBL, med undantag av § 5 fjärde stycket nedan.

Kan inte ett lokalt kollektivavtal om samverkan träffas, gäller reglerna för medinflytande enligt 11, 12, 14, 19 och 38 §§ MBL.

Anmärkning

Vid driftsinskränkningar (arbetsbrist) ska 29 § lagen om anställningsskydd (LAS) tillämpas, det vill säga att förhandling enligt MBL ska äga rum mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation innan beslut fattas. Detsamma gäller vid anlåtande av entreprenör (38 § MBL) samt vid verksamhetsövergång 6 b § LAS.

§ 3 Begrepp i samverkansprocessen

Dialog chef – arbetstagare

Den enskilde arbetstagaren ska ges möjlighet att påverka de beslut som angår dennes arbete och utveckling. Detta kan bland annat ske genom regelbundna utvecklingssamtal.

Arbetsplatsträff

Samverkan i form av regelbundna möten med samtliga arbetstagare i hela eller delar av organisationen och där verksamhetsfrågor behandlas.

Samverkansorgan

Samverkan i frågor som rör verksamheten på arbetsplatsen hanteras i ett samverkansorgan där de lokala parterna är representerade.

Organisationsövergripande samverkansorgan

Samverkan i frågor som rör hela organisationens verksamhet hanteras i ett organisationsövergripande samverkansorgan där de lokala parterna är representerade.

§ 4 Information

Information är en viktig del av samverkansprocessen och ges i form av

- löpande information om organisationens verksamhet, utveckling och ekonomi, liksom riktlinjer för personalpolitik,
- information inför beslut i en samverkansfråga.

För en effektiv samverkansprocess förutsätter de centrala parterna att underlag inför beslutsfrågor presenteras i god tid innan samverkan sker.

§ 5 Samverkansformer

De lokala parterna ska utforma samverkansprocessen efter de enskilda organisationernas förutsättningar och verksamhet så att arbetstagarna ges möjlighet till dialog och inflytande.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för att samverkan sker i frågor av betydelse för verksamheten eller för en enskild arbetstagare enligt de lokalt fastställda formerna. Arbetstagarparten har ansvar för att på eget initiativ ta upp ytterligare frågor för behandling i samverkansprocessen.

Samverkan kan ske på olika nivåer genom:

- Dialog mellan chef – arbetstagare
- Arbetsplatsträff
- Samverkansorgan
- Organisationsövergripande samverkansorgan

Förhandling ska alltid ske i följande fall:

- Vid driftsinskränkningar (29 § LAS)
- Övergång av verksamhet (6 b § LAS)
- Anlitande av entreprenör (38 § MBL)
- När så särskilt begärs av arbetstagarpart eller arbetsgivaren.

Arbetsgivaren är skyldig att, oavsett samverkansform, tydligt klargöra när arbetsgivaren anser att samverkan i en fråga är avslutad samt att avsikten är att fatta beslut

när avtalets tidsfrist löpt ut. Om även arbetstagarparten anser frågan avslutad bör man meddela att man inte har för avsikt att gå vidare i frågan.

Anmärkning

Arbetsgivaren eller lokal facklig organisation kan vid behov frånga ovanstående samverkansformer och istället begära regelrätt förhandling enligt MBL:

Parterna är överens om att frågor av rent arbetsledande karaktär och som rör arbetstagarens personliga förhållande eller integritet, inte ska behandlas inom samverkanssystemet.

Arbetsdagarkonsult

I frågor av för arbetsgivaren och de anställda avgörande betydelse, har den lokala arbetstagarorganisationen möjlighet att begära arbetsdagarkonsult. Beslut om anlitande av arbetsdagarkonsult sker genom central överenskommelse. Kan de centrala parterna inte enas, ska Allrådet avge ett för de lokala parterna bindande yttrande.

Avtal om anlitande av arbetsdagarkonsult ska innehålla uppgift om konsultinsatsernas omfattning, innehåll och kostnad samt avtalsvillkoren för konsulten. Arbetstagar-konsult har rätt till den information från arbetsgivaren som erfordras för att fullgöra uppdraget.

§ 6 Samverkansområden

Områden där samverkan ska ske är:

- **Verksamhetsplanering och ekonomi**

Inom ramen för lokal samverkan bör information om ekonomi och investeringar, framtidsbedömningar m.m. tas upp. Liksom kort och långsiktig planering av verksamheten. Budgetarbetet bör också ske i lokal samverkan liksom övriga frågor av betydelse för de anställdas arbetssituation.

- **Arbetsorganisation**

En väl fungerande organisation och arbetsledning är en förutsättning för ett gott arbetsresultat och för att individen ska trivas på arbetsplatsen. Detta är en viktig fråga för samverkan.

- **Personal**

Personalplanering är ett viktigt område för lokal samverkan. Arbetsgivaren bör ha personalplanering på kort och lång sikt. Denna och de rutiner som gäller lokalt liksom vilken policy som tillämpas i olika frågor bör rymmas inom ramen för lokal samverkan. Till detta område hör bl.a. rekrytering, anställning och introduktion av nya medarbetare. Till området personal hör också frågor som "vem som gör vad" (bemanning), utvecklingsmöjligheter och utvecklingssamtal, som utgör en viktig grund för individens kompetensutveckling.

De lokala parterna ska fastställa på vilken nivå respektive fråga ska hanteras samt om ytterligare områden ska omfattas av samverkan.

Avtalet om samverkan i arbetsmiljö-, likabehandlings- och kompetensutvecklingsfrågor finns i bilaga 1 till detta avtal.

§ 7 Oenighet

Centrala parter förutsätter att arbetsgivaren och lokal facklig organisation på alla sätt försöker att lösa frågor i samförstånd. Om oenighet ändå uppstår är arbetsgivaren skyldig att avvakta med beslut om den fackliga organisationen på arbetsplatsen begär det. På arbetsplatser där facklig representation saknas, ska regional/central facklig organisation anmäla oenigheten.

Samverkansprocessen ska hanteras skyndsamt.

Anmälan om oenighet ska ske omgående om det finns facklig representation på arbetsplatsen.

Saknas facklig representation på arbetsplatsen måste den/de anställda ges rimlig tid att få hjälp av sin fackliga organisation. Anmälan om oenighet ska i detta fall ske inom en vecka från det ärendet behandlades på arbetsplatsträffen.

Har anmälan eller begäran inte inkommit inom dessa tidsramar har arbetsgivaren fullgjort sin samverkansskyldighet och har därmed rätt att fatta beslut i frågan.

Central förhandling

När en samverkansfråga slutligt hanterats i samverkansprocessen och oenighet kvarstår, kan den fackliga organisationen hänskjuta frågan till central arbetstagarorganisation för begäran om central förhandling.

Central förhandlingsframställan ska tillställas central motpart inom två veckor från det att ärendet har avslutats på lokal nivå. Om begäran om förhandling inte framställs inom tidsfristen, har arbetsgivaren fullgjort sin samverkansskyldighet och har därmed rätt att fatta beslut i frågan.

Om det finns synnerliga skäl får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan central förhandling genomförts.

§ 8 Formalia

Minnesanteckningar ska föras för att tydliggöra vilka frågor som har hanterats i samverkan, vilka beslut som fattats, alternativt i vilka frågor det uppstått oenighet. Vid förhandling ska protokoll föras.

De lokala parterna ska reglera på vilken nivå och på vilket sätt samverkan ska anses vara avslutad.

§ 9 Facklig verksamhet

I planering av organisationens verksamhet ska hänsyn tas till de fackligt förtroendevalda och deras behov av ledighet för sitt uppdrag. De lokala parterna ska årligen samråda med arbetsgivaren om omfattningen av ledigheten.

Medlem i kollektivavtalsbärande facklig organisation har rätt att under högst fem timmar per kalenderår delta i facklig information på betald arbetstid.

Nyanställd arbetstagare har vid ett tillfälle rätt att under en timmes betald arbetstid delta i av fackklubben anordnad information om den lokala fackliga verksamheten.

§ 10 Uppföljning

Det åligger de lokala parterna att vårda den lokala samverkan. Detta görs bland annat genom regelbunden uppföljning av den lokala samverkansprocessen.

Om samverkansprocessen inte fungerar, ska detta påtalas så att bristerna kan åtgärdas.

Samtliga anställda och arbetsgivarföreträdare ska ha god kunskap om formerna för samverkan.

§ 11 Centrala parternas ansvar

De centrala parterna ska följa utvecklingen av detta avtal samt medverka till att sprida information om avtalet. De centrala parterna ska verka för att goda samverkansformer etableras.

§ 12 Förhandlingsordning vid rättstvist

Parterna är överens om att förhandlingsordning mellan Arbetsgivaralliansen och PTK/LO gäller i de delar som inte regleras i samverkansavtalet. Rättstvist beträffande frågor som regleras i samverkansavtalet och lokala avtal som tillkommit med anledning av samverkansavtalet avgörs av Allrådet.

Allrådets uppgift är också att ge arbetsgivare och lokala fackliga organisationer råd vid tillämpningen av samverkansavtalet. Parterna är överens om att försöka hitta samförståndslösningar och i möjligaste mån undvika tvister.

Allrådet

Allrådet består av två ledamöter från Arbetsgivaralliansen samt en från LO respektive PTK, eller de som LO respektive PTK utser. Rådet hanterar även eventuella tvister kring tolkning av förhandlingsordning. På begäran av någon av parterna kan rådet även utse opartisk ordförande.

Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

Arbetsmiljö

Arbetet ska utföras i en sund och säker arbetsmiljö. Huvudansvaret för detta ligger enligt lag på arbetsgivaren. Arbetsmiljöaspekterna ska vara en naturlig del i organisationens verksamhet. Målet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Samverkan

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt deras lokala fackliga organisationer för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i organisationen av arbetsgivaren i samverkan med berörda arbetstagare. Samverkansformerna utformas så att de anpassas till verksamheten.

Skyddskommitté (eller motsvarande)

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att de uppgifter som enligt arbetsmiljöförordningen och arbetsmiljölagen (AML) tillkommer skyddskommittén/motsvarande kan hanteras i organisationens övergripande samverkansorgan. I sådant fall ska skyddsombud vara representerade när arbetsmiljöfrågor diskuteras i det övergripande samverkansorganet.

Skyddsombud (arbetsmiljöombud) och huvudskyddsombud

Skyddsombud (arbetsmiljöombud) utses av lokal arbetstagarorganisation, som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns inte lokal arbetstagarorganisation representerad på arbetsplatsen utses skyddsombud (arbetsmiljöombud) av arbetstagarna på arbetsplatsen. Råder bland arbetstagarna tvekan om vilket antal skyddsombud (arbetsmiljöombud) som bör utses vid ett arbetsställe, eller om arbetsställets indelning i skyddsområden, bör före valet samrådas med arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket. Finns vid arbetsstället mer än ett skyddsombud (arbetsmiljöombud) skall ett av ombuden utses till huvudskyddsombud.

Regionalt skyddsombud (Regionalt arbetsmiljöombud)

Om arbetsplatsen saknar skyddskommitté, kan lokal avdelning, eller motsvarande, inom ett förbund utse regionalt skyddsombud. Regionalt skyddsombud har samma uppgifter och befogenheter som övriga skyddsombud.

Tystnadsplikt

De som genom sitt uppdrag fått kännedom om arbetstagarens eller arbetssökandes hälsotillstånd eller personliga förhållanden får inte obehörigen röja detta. I övrigt hänvisas till arbetsmiljölagen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten i enlighet med arbetsmiljölagen och dess föreskrifter på sådant sätt att en god arbetsmiljö säkerställs på arbetsplatsen. För att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera ska det vara en del av den dagliga verksamheten, genom ett samarbete mellan arbetsgivare, den lokala fackliga organisationen och arbetstagarerna.

Finns minst tio anställda ska organisationen upprätta en skriftlig arbetsmiljöpolicy och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Arbetsgivaren ska fastställa mål för arbetsmiljöarbetet och upprätta handlingsplaner samt följa upp genomförda åtgärder. Detta innebär att arbetsgivaren genom kartläggning ska skaffa sig en bild av miljöförhållandena på arbetsplatsen. Efter kartläggningen tidplaneras de åtgärder som ska vidtas för att arbetsmiljömålen ska uppnås. I uppföljningen kontrolleras att åtgärderna lett till avsett resultat.

Anmärkning

AMLs krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets föreskrift om Systematiskt arbetsmiljöarbete, samt på www.arbetsgivaralliansen.se – se under rådgivning/arbetsmiljö/ "Fyra steg för bättre arbetsmiljö".

Stöd i arbetsmiljöarbetet

I det förebyggande arbetsmiljöarbetet kan extern sakkunskap anlitas i form av t.ex. företagshälsovård. Företagshälsovårdens uppgift är främst att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatserna. Företagshälsovården är en viktig resurs som kan hjälpa arbetsgivaren att leva upp till arbetsmiljölagens krav. Lagen kräver bl.a. att arbetsgivaren har tillgång till företagshälsovårdskompetens i den utsträckning som behövs för att arbetsgivaren ska följa lagens krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete, rehabilitering och för att uppfylla arbetsmiljölagens krav i övrigt.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas inom ramen för lokal samverkan.

Arbetsgivaren ansvarar för att det stöd i arbetsmiljöarbetet som arbetsförhållandena kräver, finns att tillgå.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt organisera arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället. För att uppfylla detta rehabiliteringsansvar erfordras att arbetsgivaren avsätter nödvändiga resurser och att lämplig kompetens finns tillgänglig. Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarernas rehabilitering omfattar sådana åtgärder som syftar till att arbetstagarerna ska kunna återgå i arbete på arbetsplatsen.

Arbetsförhållandena på arbetsplatsen ska anpassas till arbetstagarernas olika förutsättningar. Tidiga insatser är viktigt för ett bra resultat av såväl förebyggande, arbetsanpassande som rehabiliterande åtgärder.

Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagarerna bistå Försäkringskassan med de uppgifter som behövs för att behovet av eventuella åtgärder kan klarläggas och ge-

nomföras så tidigt som möjligt. En förutsättning för ett bra resultat är fungerande samverkan mellan arbetsgivare, berörd arbetstagare, facklig organisation, företagshälsovård och Försäkringskassan.

Utbildning

Skyddsombud (arbetsmiljöombud), ledamöter i det organisationsövergripande samverkansorganet och arbetstagare i arbetsledande ställning ska återkommande få utbildning i arbetsmiljöfrågor. Behovet av utbildning fastställs efter samverkan och syftet ska vara att samtliga parter ska ha goda kunskaper i arbetsmiljöfrågor.

Ledighet för arbetsmiljöutbildning enligt detta avtal medför rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Likabehandling

Arbetsgivarens verksamhet ska bedrivas på sådant sätt att arbetstagare likabehandlas i enlighet med gällande diskrimineringslagstiftning.

Kön och könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, ålder, deltidsanställning eller tidsbegränsad anställning och föräldraledighet, är exempel på diskrimineringsgrunder i lagstiftningen.

Trakasserier

Arbetsgivaren ska enligt lag vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier.

Aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen ska en arbetsgivare bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Detta kan bland annat ske genom anpassning av arbetsförhållandena och formerna för rekrytering. De åtgärder som vidtas ska stå i proportion till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt såsom ändamålet med den ideella organisationens verksamhet.

Jämställdhetsarbete

Ett aktivt jämställdhetsarbete skapar goda förutsättningar för utveckling, produktivitet och ett gott arbetsklimate. Jämställdhetsarbetet är därför en viktig samverkansfråga.

Kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet ska främjas. Arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete.

Ett aktivt jämställdhetsarbete innebär bland annat att:

- underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap,

- genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män,
- verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män,
- verka för att få sökanden av det underrepresenterade könet och försöka öka andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet,
- kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och för olika kategorier av anställda,
- vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att anställda utsätts för sexuella trakasserier eller trakasseras på grund av en anmälan om könsdiskriminering,
- vidta de åtgärder i övrigt som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män.

Jämställdhetsplan

Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan.

Planen ska innehålla de jämställdhetsåtgärder som ska genomföras under året eller senare avseende arbetsförhållanden, föräldraskap, kompetensutveckling, rekrytering och lönefrågor. Den ska vidare innehålla en översiktlig redovisning av resultatet av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren har upprättat samt en redovisning av helt eller delvis genomförda jämställdhetsåtgärder. I planen ska även redovisas rutinerna för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Arbetsgivaren ansvarar för att ett målinriktat jämställdhetsarbete bedrivs och utformas i samverkan med de lokala fackliga organisationerna. Omfattning och inriktning ska anpassas efter de lokala förhållandena med beaktande av de prioriterade punkterna enligt ovan.

Anmärkning

I ovanstående fråga se även respektive branschs löneavtal.

Kompetens- och yrkesutveckling

Kompetensutveckling är av avgörande betydelse för organisationens fortlevnad, där arbetsgivaren har ansvaret för kompetensutvecklingen. Alla arbetstagare ska ha möjlighet till individuell och yrkesmässig utveckling i arbetet. Arbetsgivaren och arbetstagaren har ett ömsesidigt intresse av och ett gemensamt ansvar för att kompetensutveckling genomförs.

Syftet med kompetensutvecklingen är att utifrån uppställda mål tillföra och fördjupa kunskaper och yrkeserfarenheter, som gör det möjligt att upprätthålla en hög kunskapsnivå i organisationen.

Arbetsgivaren ska samverka om behovet och utformningen av organisationens kompetensutveckling. Kompetensutveckling kan även ske i samarbete med andra organisationer och företag.

Det är nödvändigt att avsätta erforderliga resurser för kompetensutveckling.

Anmärkning

Parterna noterar i detta sammanhang den verksamhet som bedrivs inom ramen för omställningsavtalet (TRS). I detta sammanhang noteras särskilt KIV (Kompetensutveckling för individ och verksamhet).

Utvecklingssamtal/Medarbetarsamtal

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska vid regelbundna utvecklingssamtal/medarbetarsamtal tillsammans kartlägga arbetstagarens kompetensbehov och detta ska resultera i en individuell utvecklingsplan.

Behov av kompetensutveckling ska särskilt uppmärksammas i samband med längre tids frånvaro från arbetet, exempelvis efter föräldraledighet, långvarig sjukdom eller fackligt uppdrag.

För att möjliggöra ett gott ledarskap ska chefers behov av kontinuerlig kompetensutveckling beaktas.

Anmärkning

I ovanstående fråga se även respektive branschs löneavtal.