



VÅRDFÖRBUNDET

Samverkansavtal

Ett stöd vid framtagande

Projekt privata

2012-06-15

”Medbestämmande för de anställda i företagen är en självklarhet i dagens samhälle. De anställda ska ha rätt och möjlighet att påverka företagets verksamhet samt arbets- och anställningsförhållanden. Att tillvarata och utveckla de anställdas kunskaper och resurser är en förutsättning för företagets utveckling.”

Innehållsförteckning

INLEDNING	3
VAR OCH HUR SKA INITIATIVET TAS?.....	4
MEDBESTÄMMANDELAGEN	4
SYFTEN	6
NÄR MAN STARTAR ETT ARBETE MED ATT TA FRAM ETT SAMVERKANSAVTAL ÄR DET DESSA OMRÅDEN SOM MAN KAN/BÖR HA I SIKTE OCH REGLERA I AVTALET:.....	6
INDIVIDEN I SAMVERKAN/ARBETSPLATSEN	7
UTVECKLINGS-/MEDARBETARSAMTAL.....	7
LÖNEPROCESSEN	7
LÖNESAMTAL	7
ARBETSPLATSTRÄFF	7
PARTSSAMVERKAN	8
EDITIONSPLIKT.....	9
TYSTNADSPLIK.....	9
OENIGHET	9
SKYDDSKOMMITÉ	10
SKYDDSOMBUD OCH HUVUDSKYDDSOMBUD	10
MANDAT.....	10
FACKLIGT UPPDRAG	11
FÖRTROENDEVALDAS ROLL.....	11
FACKLIG TID	12
FACKLIG INFORMATION	12
ARBETSTAGARKONSULT	13
HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ	13
REGIONALT SKYDDSOMBUD.....	13
BOLAGSSTYRELSEREPRESENTANT.....	13
JÄMSTÄLLDHET, MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING	14
PROTOKOLLET	14
EXEMPELAVTAL:	14
VAR HITTAR JAG MER INFORMATION?.....	15

Stöddokument för framtagande av samverkansavtal

Inledning

Vårdförbundet anser att det är på arbetsplatsen som det fackliga arbetet gör mest nytta. När något sker så ska de som finns närmast och som är mest insatta ta hand om detta, för på så sätt nås de bästa resultaten för såväl medlemmar som arbetsgivare. Utifrån detta synsätt arbetar Vårdförbundet för att det ska finnas förtroendevalda på så många arbetsplatser som möjligt. Tillsammans med den förtroendevalde har medlemmarna i Vårdförbundet en stor möjlighet att påverka det som sker på arbetsplatsen. Genom samverkan kan ni tillsammans påverka förutsättningarna för företaget och på så sätt initiera till de bästa besluten för båda parter. Hur stort inflytande Vårdförbundet har och får beror på hur mycket du som medlem eller förtroendevald tar ansvar och engagerar dig i frågor som är viktiga för dig.

Samverkan handlar också om arbetsmiljön. Hur kraven i arbetet påverkar hälsan, både psykiskt och fysiskt, är till stora delar beroende av vilket inflytande på och kontroll över sin arbetssituation som varje medarbetare har. Vid planering och organisering av arbetet är det nödvändigt att ta hänsyn till förutsättningarna för medarbetarnas behov.

Ett samverkansavtal bygger på övertygelsen om att en bra dialog mellan chef och medarbetare samt mellan arbetsgivare och fackligt förtroendevalda är grunden för en god utveckling av verksamheten. I ett samverkansavtal regleras formerna för medarbetarens inflytande och för partsamverkan. Det grundläggande synsättet är att frågor om medbestämmande, arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald hänger nära samman med varandra och i samverkansavtalet integreras dessa i ett sammanhang.

Att tillsammans med andra fackliga organisationer och arbetsgivaren arbeta fram ett samverkansavtal är ofta en lång och utdragen process. När avtalet väl är klart och ska fungera i verksamheten krävs det engagemang och en konstruktiv dialog. Detsamma gäller under processen med att ta fram avtalet.

En fungerande samverkan förutsätter kommunikation mellan såväl de olika delarna i organisationen som mellan chef och medarbetare på arbetsplatserna. Dialog ska ske på ett tidigt stadium i beslutsprocessen så att det finns en reell möjlighet att påverka hur besluten utformas. Det förutsätter respekt för varandras olika roller och arbetsförutsättningar och att fackligt förtroendevalda ges möjlighet till kommunikation med medlemmarna.

Var och hur ska initiativet tas?

Initiativet till ett samverkansavtal kan tas av vilken som av de inblandade parterna. Det kan finnas olika intresseingångar i att arbeta fram ett samverkansavtal. För arbetsgivaren handlar det oftast om att förenkla informations- och beslutsprocessen i förhållande till medbestämmandelagen och i viss mån arbetsmiljölagen. För de fackliga parterna är inflytande och delaktighet oftast den viktigaste vinsten.

När man börjar ett arbete med att ta fram ett samverkansavtal är det bra att ta en kontakt med sin avdelning i Vårdförbundet. Då kan man skapa en kontakt med en erfaren förtroendevald eller ombudsman som man kan ha regelbunden dialog med under hela processen.

Genom inflytande på arbetsplatsen via arbetsplatsträffar och vid regelbundna samtal med den närmsta chefen, uppnår vi med ett samverkansavtal avtalsenliga rättigheter för den enskilde medlemmen som inte finns i MBL. Därigenom är den enskilde medarbetarens engagemang och delaktighet basen i samverkanssystemet.

Den formella grunden för samverkan är MBL, AML och FML och ersätter information och förhandling enligt MBL §§ 11, 12, 19 och 38. Dessa regler är avsedda att, genom de fackliga organisationerna, ge arbetstagarna rätt till inflytande över arbetsgivarens beslut i vissa frågor.

Medbestämmandelagen

"Medbestämmande för de anställda i företagen är en självklarhet i dagens samhälle. De anställda ska ha rätt och möjlighet att påverka företagets verksamhet samt arbets- och anställningsförhållanden.

Även om information och medbestämmande anses som självklart eller naturligt för de flesta, behövs aktiviteter och engagemang för att det ska fungera i praktiken.

Att tillvarata och utveckla de anställdas kunskaper och resurser är en förutsättning för företagets utveckling."

Ur förarbetena till Medbestämmandelagen

MBL § 11

Innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingskyldighet enligt första stycket.

MBL § 12

När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingskyldighet.

MBL § 38

Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall var arbetstagare hos honom, skall arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete.



Bestämmelserna i § 32 MBL gäller för såväl den privata som den offentliga sektorn. En utgångspunkt är att medbestämmandeavtal kan träffas i alla frågor som gäller förhållandet arbetsgivare – arbetstagare.

MBL § 11 (Se sid 4) kallas för primär eller förstärkt förhandlingsrätt och är en skyldighet för arbetsgivaren att begära och genomföra förhandling innan beslut fattas om viktiga förändringar. Man brukar tala om två grupper av fall.

- Viktiga förändringar av arbetsgivarens verksamhet.
- Viktiga förändringar av arbets- eller anställningsförhållanden för enskilda medlemmar i den fackliga organisationen.

Vilka beslut som kan anses vara viktiga kanske inte alltid kan bedömas av en arbetsgivare, men avsikten är att alla beslut som en facklig organisation ”typiskt sett” vill förhandla om ska omfattas av förhandlingsskyldigheten.

MBL § 12 (Se sid 4) är en komplettering till § 11 och ger de fackliga organisationerna en rätt att förhandla även i frågor som inte bedöms så viktiga att de omfattas av § 11.

MBL § 38 (Se sid 4) innebär en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla innan beslut tas om att anlita någon som ska utföra arbete för arbetsgivarens räkning eller i hans verksamhet.

Då förhandling enligt §§ 11, 12 och 38 avslutas i oenighet har den fackliga organisationen rätt att begära s.k. central förhandling enligt § 14 (se 9).

MBL § 19 innebär en skyldighet för arbetsgivaren att fortlöpande informera den fackliga organisationen om verksamhetens utveckling. Det kan gälla produktion, ekonomi och riktlinjer för personalpolitik.

MBL § 32

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt. I kollektivavtal om medbestämmande kan parterna, med beaktande av vad som föreskrivs i 3§, bestämma att beslut, som annars skulle fattas av arbetsgivaren, skall fattas av företrädare för arbetstagarna eller av särskilt inrättat partssammansatt organ.

MBL § 19

Arbetsgivaren skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas intresse i förhållande till arbetsgivaren.



Syften

- Att underlätta effektivitet, förnyelse, service och kreativitet genom ett arbetssätt där frågor får en allsidig belysning och som leder fram till ett bra beslutsunderlag.
- Ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö som innebär att inflytande, delaktighet och utveckling är rättigheter och skyldigheter för alla anställda.

Kommentar:

Det krävs god vilja och gemensamma ansträngningar hos alla parter för att avtalet ska bli mer än bokstäver. Redan tidigt i processen med att ta fram ett samverkansavtal bör man diskutera dessa delar. Särskilda informations- och utbildningsinsatser behöver planeras och genomföras.

När man startar ett arbete med att ta fram ett samverkansavtal är det dessa områden som man kan/bör ha i sikte och reglera i avtalet:

- Målsättning och syfte
- Utvecklings-/Medarbetarsamtal
- Löneprocessen
- Lönesamtal
- Arbetsplatsträff
- Partssamverkan
- Mandat
- Fackligt uppdrag
- Facklig tid
- Facklig information
- Arbetstagarkonsult
- Hälsa och arbetsmiljö
- Jämställdhet, mångfald och likabehandling
- Protokoll
- Avtalsvård



Individen i samverkan/Arbetsplatsen

Utvecklings-/Medarbetarsamtal

Utvecklings-/medarbetarsamtalet är ett individuellt samtal mellan närmaste chef och medarbetare med en given systematik och regelbundenhet. Syftet är att stärka och vidareutveckla både verksamhet och medarbetare. Vid samtalet klargörs verksamhetens mål och inriktning, och den enskildes möjlighet att påverka och utveckla. En skriftlig individuell utvecklingsplan ska finnas. Behovet av kompetensutveckling utifrån verksamhetens krav och utveckling kartläggs och fastställs i samtalet.

Löneprocessen

Vårdförbundet vill att lönen ska bestämmas så nära varje individ som möjligt. Vi vill ha en aktiv lokal lönebildning, där lönesättningen är integrerad i verksamhetsplaneringen.

Lönesamtal

Det årliga samtalet om individens resultat och lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Lönesamtalet, som sker direkt mellan lönesättande chef och den anställda, ska vara en väl genomtänkt dialog om individens resultat, arbetssituation och föreslagen ny lön. Samtalet om resultat och lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande.

Kommentar:

Lönesamtalet är en viktig del i Vårdförbundets lönepolitik och därför är det angeläget att detta finns med i samverkansavtalet. Lönen ska vara individuell och differentierad och baseras på individens kunskap, kompetens, erfarenhet och resultat. Medlemmar i Vårdförbundet måste vara involverade i och ha inflytande över verksamhetens mål, innehåll, kvalitet och resultat. Genom ständig dialog påverkar vi det som styr lönesättningen och det som värderas.

Arbetsplatsträff

Arbetsplatsträffen är ett viktigt forum för både chef och medarbetare, när det gäller planering, utveckling och uppföljning av verksamheten och den egna arbetsplatsen. De tankar, diskussioner och beslut som tas på arbetsplatsträffen måste kunna kanaliseras till ledningen för verksamheten så att den i sin tur ska kunna fatta initierade beslut.



Exempel på frågor på arbetsplatsträff:

Verksamhetens mål och budget, planering, utveckling och uppföljning av verksamheten, semesterplanering, hälso- och arbetsmiljöfrågor, utbildningsplanering, lokalfrågor, arbetstidsfrågor, jämställdhets- och mångfaldsfrågor.

Arbetsplatsträffen planeras och genomförs regelbundet, minst en gång per månad. Dagordning ska finnas och protokoll/minnesanteckningar förs. Träffarna ska förläggas på ordinarie arbetstid, och de som är lediga kompenseras med tid mot tid. Föräldralediga och långtidssjukskrivna bjuds in.

Kommentar:

Hur informationsflödet och hur tankar, diskussioner och beslut kanaliseras i organisationen ska/bör beskrivas i samverkansavtalet.

Partssamverkan

Partssamverkan är ett representativt inflytande vilket innebär att Vårdförbundet och andra fackliga organisationer ska ha representanter i de olika samverkansgrupperna. På den nivå där beslut fattas som kan påverka medarbetarna ska det finnas en samverkan. Dialog och inflytande i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL §§ 11, 12, 19 och 38 (Se sid 4 och 5).

Samverkan kräver en konstruktiv dialog och inflytandet ska ske på ett tidigt stadium i beslutsprocessen så att det finns en reell möjlighet att påverka. Man för en dialog om och kan påverka beslut som rör både det dagliga arbetet och de långsiktiga verksamhetsfrågorna.

I de allra flesta fall måste arbetsgivaren avvakta med beslut och genomförande tills samverkan är avslutad.

I många frågor har Vårdförbundet gemensamma intressen med de andra fackliga organisationerna och därför kan det vara bra med tvärfackliga möten inför samverkan. Då kan man inte bara ta hjälp av varandra utan även söka förståelse för varandras ståndpunkter.

Förbundsspecifika frågor och frågor som rör enskild medarbetare hanteras utanför samverkan. Det innebär att arbetsgivaren förhandlar/samverkar dessa frågor med den berörda fackliga organisationen och utan närvaro av de andra organisationerna.

Kallelse, dagordning och andra handlingar ska vara de fackliga organisationerna tillhanda senast ett visst antal kalenderdagar före mötet (exempelvis 7 dagar). Samverkansmötena ska hållas regelbundet och protokoll ska föras. Normalt är det arbetsgivaren som för protokoll vid mötet. Då protokollet är justerat är samverkan avslutad.

Exempel på frågor i samverkan:

Verksamhet, arbetsorganisation, personal, ekonomi, arbetsmiljö, hälsa, diskrimineringsfrågor, kompetensutveckling och rekrytering.

Editionsplikt

MBL § 18 kompletterar förhandlingsskyldigheten och innebär att skriftliga handlingar som man hänvisar till i vissa fall måste lämnas ut.

Tystnadsplikt

Part kan enligt MBL § 21 begära förhandling om tystnadsplikt om den information som ska lämnas. MBL § 22 ger den som med tystnadsplikt mottagit information rätt att föra den vidare till ledamot i styrelse för organisationen.

Oenighet

Om man inte är överens i samverkan kan den fackliga organisationen begära en s.k. central förhandling enligt MBL § 14. Detta innebär att arbetsgivaren ska förhandla med Vårdförbundet ”centralt”, vilket kan vara ordförande eller ledamot i avdelningsstyrelse, men även förbundsombudsman.

Det är viktigt att det i protokollet tydliggörs vari oenigheten består och med vilken facklig organisation. I ett samverkansavtal bör det skrivas in en tidsgräns inom vilken central förhandling ska begäras. Normalt är det mellan 5 och 10 dagar.

Kommentar:

Det är också viktigt att ta reda på vem i Vårdförbundets organisation som har mandat att besluta om § 14-/central förhandling. Det kan vara avdelningsstyrelse, klubbstyrelse eller annan namngiven person. Vem det är framgår av avdelningens delegationsordning.

MBL § 18

Part som vid förhandling åberopar skriftlig handling skall hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det.

MBL § 21

Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas.

MBL § 22

Den som med tystnadsplikt har mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisations räkning får utan hinder av tystnadsplikten för informationen vidare till ledamot i styrelse för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

MBL § 14

Finns lokal arbetstagarorganisation, skall förhandlingsskyldigheten enligt 11-13 §§ fullgöras i första hand genom förhandling med denna. Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

Skyddskommitté

Samverkansgrupp är även skyddskommitté, vilket innebär att den bl.a. är policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor. Den ska även planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden, företagshälsovårdsverksamhet samt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Om man inte är överens i en skyddskommittéfråga gäller Arbetsmiljöförordningen § 9.

Enligt Arbetsmiljölagen ska det vid arbetsställe med minst femtio arbetstagare finnas en skyddskommitté och den ska vara sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna (skyddsombud). Men även vid arbetsställe med färre anställda ska det om arbetstagarna begär det inrättas en skyddskommitté.

Skyddsombud och huvudskyddsombud

Skyddsombud ska utses bland arbetstagarna på ett arbetsställe med minst fem arbetstagare, och om det finns mer än ett skyddsombud ska ett av dem utses att vara huvudskyddsombud, som har till uppgift att samordna skyddsombudens verksamhet. Skyddsombudet företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö.

Mandat

För att uppnå en fungerande samverkan är det angeläget att storleken på samverkansgruppen är hanterbar. Huvudprincipen bör vara att alla fackliga organisationer som tecknat samverkansavtalet har åtminstone ett mandat. Enligt vissa delar av arbetsmiljölagstiftningen förutsätts dock ett visst samarbete mellan fackföreningarna, och även representation i bolagsstyrelse kan kräva samordning mellan berörda förbund.

Kommentar:

Under arbetet med att ta fram ett samverkansavtal blir det inte sällan motsättningar i frågan som rör mandatfördelningen i samverkansgrupperna. Fackliga organisationer kan tycka att de ska ha mandat efter storlek/antal medlemmar, och dessutom att mindre organisationer inte representeras alls eller via annan facklig organisation. Man bör sträva efter att alla som tecknar avtalet bör ha mandat samtidigt som gruppens storlek ju måste vara hanterlig.

Arbetsmiljöförordningen

§ 9

Om företrädare för arbetsgivare och arbetstagare eller studerandeskyddsombud inte kan ena sig om beslut i skyddskommitté, ska på begäran av ledamot frågan hänskjutas till Arbetsmiljöverket, som har att pröva denna i den mån den faller inom området för verkets befogenhet.

I beslut av skyddskommitté bör anges den tid inom vilken beslutet ska vara verkställt.



Fackligt uppdrag

Förtroendevaldas roll

Mötet mellan medlemmarna är en viktig del av Vårdförbundets organisation. Medlemmarna medverkar i en demokratisk process som utvecklar organisationen. Att delta i valet av förtroendevald på arbetsplatsen är en grundläggande rättighet.

Den förtroendevalde på arbetsplatsen är en resurs för medlemmarna i Vårdförbundet och har dialog med alla medlemmar på arbetsplatsen om förbundets grundläggande värderingar, uppgift och beslut samt har dialog med chef/ledare i arbetsplatsnära frågor. Den förtroendevalde är skyddsombud på arbetsplatsen och en kommunikationslänk inom Vårdförbundet.

Avdelning inom Vårdförbundet ansvarar för att registrera och anmäla förtroendeuppdraget till arbetsgivaren.

Kommentar:

Medlemsnyttan ska alltid vara utgångspunkten i allt förhandlingsarbete och grunda sig på politiska beslut både i förbund och i avdelningsstyrelse.

Delegation från avdelningsstyrelse att förhandla bygger på att det finns ett förtroendefullt samarbete mellan avdelning, medlem och den förtroendevalde.

Även om arbetsgivaren har en skyldighet att samverka inför beslut om viktigare förändring, så innebär det inte att man som förtroendevald alltid är skyldig att samverka. Det är ju snarare av vikt att frågan är av intresse för organisationen och medlemmarna.

Ha alltid regelbunden kontakt med medlemmarna och rådfråga gärna erfaren förtroendevald, styrelseledamot eller förbundsombudsman. Undvik situationer som innebär att du går med på förslag från arbetsgivaren som du vet går helt emot vad medlemmarna tycker. Om du avstår från att samverka en fråga, meddela då arbetsgivaren detta.

Facklig tid

Förtroendevalda med sina särskilda kunskaper har en nyckelroll i samverkan och ska ges tidsmässiga förutsättningar i enlighet med förtroendemannalagen för att kunna förankra och kommunicera med sina medlemmar.

Enligt MBL § 17 har facklig förtroendeman rätt till ledighet för att delta i förhandling.

Enligt Förtroendemannalagen har facklig förtroendeman rätt till ledighet för uppdraget, och i vissa fall rätt att behålla lönen.

Arbetsmiljölagen ger skyddsombud rätt till ledighet för uppdraget med bibehållna anställningsförmåner.

Kommentar:

Förutom den lagreglering som finns i MBL, FML och AML kan man i samverkansavtal komma överens om fortlöpande facklig tid. I jämförelse kan nämnas att det inom området Sveriges Kommuner och Landsting finns ett kollektivavtal om fackliga förtroendemen benämnt AFF76/LAFF/76 som bl.a. ger fortlöpande ledighet för fackligt uppdrag. Denna ledighet som är med bibehållna anställningsförmåner, kan uppgå till 4 timmar per medlem och år.

Facklig information

I samverkansavtalet ska det också skrivas in en rättighet för medlemmarna att få facklig information på betald arbetstid. Det kan vara i anslutning till arbetsplatsträff eller vid annan tid.

”Facklig medlem har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.”

Utvecklingsavtal Svenskt Näringsliv – LO - PTK

MBL § 17

Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling får ej vägras skälig ledighet för att delta i förhandlingen.

FML § 6

Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten får dock icke ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten får icke förläggas så, att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. Ledighetens omfattning och förläggning bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

FML § 7

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemans egen arbetsplats skall den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner. Beror det på arbetsgivaren att den fackliga verksamhet som avser förtroendemans egen arbetsplats förläggs till annan tid än förtroendemans ordinarie arbetstid, skall ersättning utgå till förtroendemannen som om han hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

AML kap. 6 § 5

Skyddsombud, som avses i 2 § andra stycket, har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. Vid sådan ledighet bibehåller ombudet sina anställningsförmåner.



Arbetstagarkonsult

Vid viss mer omfattande förändringar/omorganisationer kan de fackliga organisationerna få ta hjälp av en arbetstagarkonsult som bekostas av arbetsgivaren. Detta kan särskilt gälla i frågor som har betydelse för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning. Syftet är att ge de förtroendevalda en utvecklad kompetens och därmed underlätta att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar.

Kommentar:

Arbetstagarkonsult förekommer men är ganska ovanligt, och det kan vara bra att möjligheten finns inskriven i samverkansavtalet.

Hälsa och arbetsmiljö

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet ska bedrivas både kort- och långsiktigt, och resurser ska avsättas så att god hälsa, arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering kan tillgodoses. Arbetsmiljölagens utgångspunkt är att arbetsgivare och arbetstagare måste samarbeta om det ska gå att åstadkomma en god arbetsmiljö, men arbetsgivaren har huvudansvaret och arbetet ska bedrivas systematiskt.

Chefer, skyddsombud och medarbetare måste ha rätt kompetens inom området. Medarbetarnas medverkan, delaktighet och inflytande är avgörande för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete.

Regionalt skyddsombud

En facklig lokalavdelning kan utse ett skyddsombud för ett arbetsställe där den fackliga organisationen har minst en medlem och där skyddsombudet inte arbetar. Ett sådant skyddsombud kallas för regionalt skyddsombud. Även om det finns lokala skyddsombud på ett arbetsställe kan man ändå utse ett regionalt skyddsombud. Man kan däremot inte utse ett regionalt skyddsombud om det finns en skyddskommitté.

Bolagsstyrelserepresentant

I privata företag med minst 25 anställda har arbetstagarna rätt till två representanter i företagets styrelse. Deras uppdrag är detsamma som övriga styrelsen, att bidra till företagets utveckling, men de har också ett särskilt ansvar gentemot de anställda. I styrelsen representerar man alla arbetstagare på företaget, oavsett vilket fackförbund man kommer från. Genom sin representant kan de anställda påverka beslut som rör företaget och därmed också deras egen framtid.



Jämställdhet, mångfald och likabehandling

Arbetsgivarens verksamhet ska bedrivas på ett sådant sätt att medarbetarna likabehandlas i enlighet med diskrimineringslagstiftningen. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna ska samverka i det förebyggande arbetet, vilket innebär aktiva åtgärder mot diskriminering gällande kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. De aktiva åtgärderna ska omfatta arbetsförhållanden, rekrytering och lönefrågor.

Protokollet

Innan protokoll skrivs måste du ha kontakt med din avdelning för att få reda på vem som har mandat att teckna samverkansavtalet. Då är det bra om du haft regelbunden dialog med avdelningen.

Vissa delar är mer angelägna än andra att det står skrivet i protokollet. Särskilda informations- och utbildningsinsatser behövs när ett nytt samverkansavtal är tecknat och detta måste framgå. Likaså ska det stå när avtalet upphör eller vilken uppsägningstid som gäller, formerna för upphörandet och ifall avtalet ersätter ett tidigare avtal. När ett nytt avtal tecknas behöver det utvärderas kontinuerligt, t.ex. efter ett år och därefter vart annat år.

Exempelavtal:

- Utvecklingsavtal 1982, ramavtal (Svenskt Näringsliv, LO, PTK)
- Carema 2010
- Falck Ambulans AB 2012
- Hermelinen 2012, under process
- MedHelp
- Unilabs 2007



Var hittar jag mer information?

Länktips:

- www.vardforbundet.se
- http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Arbetsmiljola-19771160_sfs-1977-1160/
- http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-1976580-om-medbestamman_sfs-1976-580/
- <http://www.ptk.se/Bestall-material/Bolagsstyrelse/>
- <http://www.suntliv.nu/>