



Upplands Väsby kommun

Avtal

TF Löne- & Förhandlingsenhetschef
Ulrica Seldeby
☎ 08-590 974 20
ulrica.seldeby@upplandsvasby.se

[2020-01-16]

Dnr
KS/ 2019:293

Lokalt avtal om samverkan och arbetsmiljö

Inledning

De centrala parternas mål är att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och lokala parter delaktighet, inflytande och därmed förutsättningar för en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö.

Upplands Väsby kommun och dess fackliga motparter har med stöd från Centralt Kollektivavtal "Avtal om Samverkan och Arbetsmiljö", tecknat mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och dess fackliga motparter, kommit överens om hur samverkan ska bedrivas.

§ 1 Syfte och mål

Samverkansavtalet har som främsta syfte och mål att underlätta och stärka dialogen mellan arbetsgivare och lokala parter.

Vår lokala samverkan ska utgå från arbetsplatsen och ger medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud delaktighet i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet.

Delaktighet kommer att främja hälsa och öka engagemanget för verksamheten vilket bidrar till bra beslut och bättre verksamhet. Ett aktivt arbetsmiljö- och hälsoarbete minskar ohälsa och förhindrar arbetsrelaterade olycksfall samt sjukdom. Med "arbetsmiljö och hälsa" avses såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande åtgärder där risk- och friskfaktorer identifieras.

Samverkansgruppen är tillika skyddskommitté, förutsatt att skyddsombud närvarar.

§ 2 Rättslig grund

I samverkanssystemet återfinns den rättsliga grunden i Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning (FML) samt Diskrimineringslagen.

§ 3 Omfattning

Samverkan på arbetsplatsen sker genom dialog på arbetsplatsträff (APT) samt genom samverkan mellan lokala parter.

Då samverkan ska ske på olika nivåer ute i verksamheten och i den kommuncentrala samverkansgruppen (CESAM) förutsätts att varje chef ansvarar för implementeringen och uppfyllnad av det lokala samverkansavtalet inom sin verksamhet. Vidare är det av stor vikt att de kommungemensamma mallarna används både för samverkansmöten och APT gällande kal- lelse, protokoll och riskanalys.

Samverkan mellan lokala parter ersätter förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL och informationsskyldighet enligt 19 § MBL. Samverkan ska ske i samtliga fall innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av verksamheten, dock med undantag av chefstillsättningar och ledningspersonal (tidsbegränsade eller tillsvidare) som förhandlas i sin helhet enligt MBL. Samverkan ska även ske innan politiska organ eller förtroendevalda beslutar om viktigare förändring av verksamheten, förutsatt att beslutet direkt rör förhållandet mellan arbetstagare och Upplands Väsby kommun i dess roll som arbetsgivare.

Samverkan ska inte ske i ärenden som gäller enskilda arbetstagare, utan dessa förhandlas i sin helhet enligt MBL.

Samverkansavtalet ersätter inte förhandlingar enligt MBL 38 §.

Samverkansavtalet omfattar inte tvister gällande arbetsrättslig lagstiftning (bl.a. Lagen om anställningsskydd), kollektivavtalstolkning eller löne- och anställningsvillkor, utan dessa hanteras enligt förhandlingsordning i kommunalt huvudavtal KHA 94.

Om någon part finner att en fråga inte lämpar sig för behandling i samverkanssystemet kan denna part begära att en viss fråga i dess helhet ska förhandlas enligt MBL istället för att hanteras i samverkan. Det ska i sådant fall meddelas motparten snarast, dock senast vid det första samverkanstillfället.

§ 3:1 Genomförande av samverkan med lokal part

Samverkan med lokala parter ska som exempel, men inte uteslutande, omfatta verksamhetsfrågor, arbetsorganisation, hälsa, arbetsmiljö såväl psykisk som fysisk, rehabilitering, hållbarhet, jämställdhet och likabehandling i arbetslivet. Samverkan ska genomföras minst en gång per månad med undantag för sommaruppehåll och två gånger per år ska arbetsmiljöfrågor vara huvudtema på samverkansmöte.

Samverkan i en fråga ska inledas i så god tid före beslut att innehållet i de lokala parternas dialog har en reell möjlighet att påverka underlaget för beslutet. Detta gäller även i frågor som

beslutas av politiska organ eller förtroendevalda där fortlöpande samverkan ska ingå i beredningsstadiet.

När samverkan i en fråga har avslutats, ska samverkan återupptas om nya väsentliga omständigheter gör sig gällande som inverkar på arbetsgivarens beslut.

Samverkansgruppens uppgift är, utöver att samverka och informera i frågor som annars hantearas genom MBL 11 och 19 §§, att samverka kring planering, kontroll samt uppföljning av hälso- och arbetsmiljöförhållanden enligt reglerna för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Behov av utbildningsinsatser i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska också stämmas av i samverkansgruppen, och utbildningar inom området kan tillhandahållas genom partsgemensamma utbildningar, Sunt Arbetsliv, eller motsvarande.

Inför samverkansmöten ska dagordning och eventuellt underlag för diskussion skickas ut av arbetsgivaren i god tid till samtliga lokala parter dock senast sju kalenderdagar innan samverkansmötet ska äga rum. Till dagordningen har samtliga parter rätt att bidra med punkter. Det ska framgå i dagordning och i protokoll vilka punkter som gäller beslut och att samverkan i dessa fall ersätter MBL 11 §. I de fall dagordningen innehåller beslutspunkter ska arbetsgivaren säkerställa att tillräcklig tid ges innan samverkansmötet för att sätta sig in i underlaget.

Gäller en beslutsfråga en väsentlig förändring ska beslutet föregås av en genomarbetad riskanalys. Denna ska tas fram i samverkan mellan arbetsgivaren, berörda fackliga företrädare och skyddsombud. Om behov finns under samverkansmöte, ska det ges möjlighet till ajournering kring en specifik beslutspunkt för att ge arbetstagarpart tillräcklig tid för medinflytande.

Ett samverkansmöte ska bestå av dialog och samverkan innan arbetsgivaren fattar beslut. Mötet bör präglas av en vilja att genom samverkan nå enighet före arbetsgivarens beslut.

Vid samverkansmöten ska protokoll föras av arbetsgivaren som sedan ska justeras av samtliga lokala parter, och sparas ner på anvisat ställe. Protokollet ska tydligt visa vad som har diskuterats. Beslutspunkter, parternas ställningstaganden och deras skäl ska tydligt framgå. Vid samverkan i frågor som beslutas av politiska organ eller förtroendevalda ska ett utdrag ur samverkansprotokollet bifogas till ärendehandlingarna inför beslutet. Utdraget ska visa de lokala parternas ställningstaganden och skäl.

För samverkan mellan arbetsgivare och lokala parter förutsätts ett delat ansvar för att säkerställa en kontinuerlig dialog som är väl planerad, väl förberedd och dokumenterad. I frågor där samverkan ersätter förhandlingsskyldighet enligt MBL 11 § ansvarar dock alltid arbetsgivarparten för att frågan tas upp på dagordningen i samverkansgrupp.

§ 3:2 Genomförande av arbetsplatsträff (APT)

Syftet med arbetsplatsträff (APT) är att säkerställa en kontinuerlig dialog mellan chefer och medarbetare för ett sträva mot ett positivt arbetsklimat. Ansvarig chef leder APT och ansvarar för planering och förberedelser av innehållet. Innehållet ska kännetecknas av dialog, information, delaktighet och kontinuerlig utveckling, och endast undantagsvis innehålla utbildningsinsatser.

Inför APT ska dagordning skickas ut av arbetsgivaren i god tid, dock senast sju kalenderdagar innan mötet är planerat att hållas. Till dagordningen skall både medarbetare och arbetsgivare bidra med punkter.

APT ska genomföras regelbundet, i normalfallet 1-2 timmar en gång per månad, med undantag för sommaruppehåll, och tidsmässigt anpassas till möten i samverkansgruppen. Varje medarbetare har rättighet och skyldighet att på arbetstid delta i APT med chef och kollegor. Arbetsgivaren ska säkerställa att APT hålls på tider som gör att medarbetaren kan delta regelbundet. Vid planering av arbetsplatsträffarnas förläggning ska särskild hänsyn tas till deltid-arbetande, skiftarbetande och schemalagd personal så de kan delta. När enskilda medarbetare deltar i arbetsplatsträff utanför ordinarie arbetstid ska det ersättas enligt gällande avtal. För att säkerställa en god dialog är gruppens storlek av vikt och en rekommendation är att gruppens storlek inte överstiger 20 personer för att uppnå ökad delaktighet.

Dialog genom APT ska vara en naturlig del av den löpande verksamheten som inkluderar t.ex. områdena personal, ekonomi, organisation, hälsa, arbetsmiljö, hållbarhet och likabehandling. Efter avstämning med ansvarig chef kan APT även innehålla facklig information.

Arbetsmiljöfrågor, såväl fysiska som sociala och organisatoriska, ska regelmässigt ingå i dagordningen. Dessa frågor ska vara huvudtema vid minst två arbetsplatsträffar per år.

Varje tillfälle ska dokumenteras i form av minnesanteckningar. Arbetsgivaren ansvarar för att minnesanteckningarna på lämpligt sätt finns tillgängliga och att berörd facklig organisation har möjlighet att ta del av dessa. Av minnesanteckningarna ska framgå vilka frågor som behandlats och vilka ställningstaganden som är gjorda.

§ 3:3 Genomförande av samverkan kring arbetsmiljö

Utformning av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom samverkanssystemets ram och ska ske inom samverkansgrupper samt genom dialog på APT. Arbete med arbetsmiljö syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall samt främja hälsa.

Samverkansgruppen har ett ansvar utifrån gällande lagstiftning om systematiskt arbetsmiljöarbete att kontinuerligt planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljöarbetet samt samverka policys i dessa frågor.

Samverkansgruppen ska utgöra skyddskommitté enligt AML, varför det är ett krav att minst ett skyddsombud deltar på samverkansmöten. Om inget skyddsombud närvarar på samverkansmöte, är mötet som sådant inte att betrakta som skyddskommitté.

För att säkerställa samverkan i arbetsmiljöfrågor även på individnivå ska frågor om arbetsmiljö och hälsa kontinuerligt tas upp på medarbetarsamtal samt APT.

§ 3:4 Genomförande av samverkan kring likabehandling och diskriminering

Samverkan innefattar frågan om arbetsgivarens aktiva åtgärder för att motverka diskriminering, verka för likabehandling och främja en jämn könsfördelning på arbetsplatserna.

Även denna fråga ska samverkas både i samverkansgrupper och genom regelbunden dialog på APT.

Samverkansgruppen ska kontinuerligt planera, kontrollera, följa upp och utvärdera arbetsgivarens aktiva åtgärder, däribland särskilt likabehandlingspolicyn och arbetet med lönekartläggning.

§ 4 Vid oenighet

Vid oenighet i fråga efter avslutad samverkan kan lokal part, förutom att göra en protokollsanteckning om sin inställning, även påkalla central förhandling enligt 14 § MBL. Skriftlig framställan om central förhandling ska vara arbetsgivaren tillhanda inom sju kalenderdagar från avslutad samverkan i enlighet med 7 § Kommunalt Huvudavtal KHA 94.

§ 5 Deltagande

Vid samverkansmöte ska chef med beslutsbefogenheter, annan/andra företrädare för arbetsgivaren, berörda fackliga organisationer, huvudskyddsombud eller skyddsombud delta. För att få en bred representation och goda förutsättningar för dialog kan medarbetare adjungeras och sakkunnig inkallas.

Samverkansgruppernas storlek och sammansättning ska anpassas efter respektive kontors olika förutsättningar. Ansvarig chef för respektive kontor, i samråd med fackliga organisationer, fastställer slutgiltig form och sammansättning för samverkansgrupperna på respektive nivå.

Elevskyddsombud inom skolan ska i den utsträckning som finns reglerat i Arbetsmiljölagen delta i samverkansgruppens arbete.

I de fall en samverkansgrupp omfattar olika verksamheter deltar beslutande chef vars frågor ska behandlas.

Arbetet i samverkansgrupp samt förberedelsetid är arbetstid och ska planeras årsvis. Planeringen ska göras så att deltagarna kan närvara utan hinder för ordinarie verksamhet.

Arbete i samverkansgrupp är arbetstid. När fackliga representanter deltar i samverkansgrupp utanför ordinarie arbetstid ska det ersättas enligt gällande avtal.

Ledighet för fackliga företrädare styrs av FML och ledighet för skyddsombud styrs i första hand av AML eller lokalt kollektivavtal.

Fackliga företrädare har möjlighet till kommunikation med sina medlemmar under arbetstid enligt gällande lag och avtal.

§ 6 Uppföljning och utvärdering av samverkanssystemet

Uppföljning och utvärdering är en förutsättning för ett väl fungerande samverkanssystem och ska ske kontinuerligt. Samverkansgrupperna ska årligen följa upp och utvärdera sitt arbete utifrån avtalets intentioner. Varje kontorschef ska följa upp de samverkansgrupper som tillhör respektive kontor.

Utvärdering av APT, dess innehåll, genomförande och deltagande ska ske kontinuerligt. Detta ansvar åligger ansvarig chef och överordnad med stöd från HR.

Om samverkan i någon form inte fungerar, kan det tas upp i överläggningar på kommuncentral nivå (CESAM) om tillämpningen av avtalet. Lokala parter kan även öppna ett tvisteförfarande i enlighet med Kommunalt huvudavtal KHA 94.

§ 7 Avtalsperiod

Avtalet löper tillsvidare. Avtalet är uppsägningsbart med tre (3) månaders uppsägningstid från endera part.