

Avtal om samverkan och arbetsmiljö

Innehåll

Avtal om samverkan och arbetsmiljö.....	3
Samverkansavtal, bilaga 1	6
§ 1 Mål och syfte	6
§ 2 Rättslig grund	6
§ 3 Lokalt samverkansavtal.....	6
§ 4 Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete	7
Mål och roller	8
Kommunikation.....	8

Avtal om samverkan och arbetsmiljö

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård respektive Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal, nedan kallat avtalet.

Till avtalet hör också följande bilaga:

a) Samverkansavtal (bilaga 1)

§ 2 Parternas avsikt

Personal- och kompetensförsörjning, god arbetsmiljö och organisationer som kan hantera förändring och utveckling är centrala faktorer för att kunna leverera en god välfärd till medborgarna. En god arbetsmiljö och en väl fungerande verksamhet utgår från medarbetarnas engagemang och delaktighet. Verksamheterna inom välfärden bedrivs av personer med hög kompetens och en förutsättning för engagemang och delaktighet är tillit till och dialog med medarbetarna. Därför måste varje medarbetare ha goda möjligheter att bidra till verksamhetens utvecklings- och arbetsmiljöarbete. Avsikten med samverkan är att åstadkomma detta. Genom att träffa ett samverkansavtal kan lokala parter vidare omhänderta såväl den informations- och förhandlingsskyldighet som följer av medbestämmandelagen (MBL) som den samverkan som regleras i arbetsmiljölagen (AML) i ett och samma avtal.

Insatserna för samverkan, arbetsmiljö- och hälsoarbete, rehabilitering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet har en avgörande betydelse för verksamheten och dess utveckling.

Suntarbetsliv är parternas gemensamma initiativ för att bidra till friska arbetsplatser. Uppdraget är att samla in kunskaper om förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande insatser och att tillgängliggöra dessa i form av praktisk nytta, baserad på forskning. Utbildning för chefer, fackliga företrädare och skyddsombud tillhandahålls med fördel genom Suntarbetslivs partsgemensamma utbildningar.

Avtalet utgör grunden för centrala parter gemensamma syn rörande samverkan och arbetsmiljö.

Centrala parter erinrar om att samverkan inte får kränka den politiska demokratin.

§ 3 Ändringar och tillägg

Centrala parter kan under avtalets giltighet med anledning av t.ex. ny lagstiftning träffa överenskommelse om ändringar och tillägg till detta avtal.

§ 4 Lokala avtal

Centrala parter är överens om att befintliga lokala avtal om samverkan, medbestämmande och arbetsmiljö fortsätter att gälla. Om lokal part så begär ska förhandlingar upptas och denna överenskommelse utgör en grund.

§ 5 Implementering och stöd

Centrala parter är överens om att tillsammans och var för sig aktivt verka för att avtalet och dess intentioner får genomslag på lokal nivå. Parterna är vidare överens om att stödja lokala parter i deras arbete med att utveckla samverkan. Det partsgemensamma Arbetsmiljörådet utgör ett forum för detta arbete.

§ 6 Uppföljning

Centrala parter är överens om att kontinuerligt följa upp och utvärdera implementeringen av det centrala avtalet och hur lokal samverkan har utvecklats och fungerar. Den första uppföljningen ska vara klar senast 2019-12-31.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Avtal om samverkan och arbetsmiljö gäller enbart mellan centrala parter och ersätter 2017-11-01 FAS 05. Avtalet gäller från och med detta datum tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljas av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

.....

För Arbetsgivarförbundet Pacta

.....

För Svenska Kommunalarbetsförbundet

.....

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **OFRs förbundsområde Läkare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

.....

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

.....

Samverkansavtal, bilaga 1

§ 1 Mål och syfte

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

En väl fungerande lokal samverkan utgår från arbetsplatsen och ger medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud delaktighet i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet. Parternas övertygelse är att denna delaktighet främjar hälsa och ökar 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.

Syftet med denna centrala överenskommelse är att stimulera en väl fungerande lokal samverkan som utgår från arbetsplatsen avseende frågor som rör verksamheten och dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa.

§ 2 Rättslig grund

Den rättsliga grunden för arbetsmiljö- och hälsoarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen (FML) ligger till grund för detta avtal.

Avtalet utgör en vidareutveckling av de arbets- och samverkansformer som framgår av MBL och AML för att främja samverkan.

§ 3 Lokalt samverkansavtal

Lokala parter har möjlighet att träffa lokalt samverkansavtal som klargör hur arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet enligt 11, 14, 19 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL) ska omhändertas mellan parterna samt hur den samverkan som regleras i 6 kap. arbetsmiljölagen (AML) ska fullgöras.

MBL och AML gäller fullt ut i de delar som inte omfattas av samverkansavtal.

Om parterna inte har kommit överens om annat i det lokala samverkansavtalet gäller följande:

Samverkan ersätter förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL och informations-skyldighet enligt 19 § MBL.

Individärenden som berör specifik medlem i arbetstagarorganisation ska inte hanteras i samverkan utan förhandlas enligt MBL.

Part kan 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, senast under det första samverkanstillfället.

Vid oenighet i fråga efter avslutad samverkan kan arbetstagarorganisationen påkalla central förhandling enligt 14 § MBL. Skriftlig framställan om förhandling ska i sådant fall vara arbetsgivaren tillhanda inom 7 kalenderdagar i enlighet med § 7 Kommunalt Huvudavtal (KHA 94).

En förutsättning för att omhänderta förhandlingsskyldighet enligt 14 § respektive 38 § MBL i ett lokalt samverkansavtal är att mandat att hantera sådana förhandlingar har delegerats till de lokala fackliga företrädarna.

När lokala parter träffar kollektivavtal om samverkan ska det tydligt framgå på vilket sätt arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL och AML har omhändertagits. Avtalets löptid och villkor för uppsägning ska även framgå, samt klargöras vad som ska gälla avseende formalia och dokumentation.

§ 4 Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete

Samverkan förutsätter en *dialog* mellan arbetsgivare, chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, en *förståelse* för nyttan med att beslut bereds och förankras gemensamt samt en *vilja* att bidra till detta.

Arbetsgivaren ska i samverkan bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Former och nivåer för samverkan följer och anpassas löpande till organisationens samt parternas beslutsnivåer. En väl fungerande samverkan och ett framgångsrikt arbetsmiljö- och hälsoarbete förutsätter tydlighet kring mål och roller, kommunikation, former för arbetsmiljöarbetet respektive kunskap enligt nedan.

Mål och roller

- Tydlig delegering och fördelning av uppdrag/uppgifter och befogenheter.
- Klargjord rollfördelning, dels mellan chef, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, dels mellan arbetsgivarens förtroendevalda och tjänstemän.

Kommunikation

- En väl fungerande kommunikation mellan såväl de olika delarna i organisationen som mellan chefer och medarbetare på arbetsplatserna. Det är väsentligt att återkoppling sker till de som har medverkat i samverkan på de olika nivåerna.
- Fackliga företrädare har möjlighet till kommunikation med sina medlemmar på sin arbetstid enligt gällande lag och avtal.
- Fackliga företrädare och skyddsombud har förutsättningar att sköta sina uppdrag var för sig och tillsammans.
- En tydlighet avseende hur den enskilde medarbetarens inflytande på verksamhetsutveckling och på den egna arbetssituationen/arbetsmiljön ska gå till och när detta ska ske.
- Det är i organisationen klargjort hur verksamhets-, arbetsmiljö- och hälsofrågor ska hanteras på arbetsplatsnivå (APT) respektive partsnivå (samverkansgrupp) och när detta ska ske.

Former för arbetsmiljö- och hälsoarbetet

- Arbetsmiljö- och hälsoarbetet i sin helhet bedrivs både kort- och långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.
- Verksamheterna är organiserade på ett sätt som gör arbetsmiljö- och hälsoarbetet möjligt.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från arbetsplatsen.
- En tydlighet hur det systematiska arbetsmiljöarbetet kopplar till olika former av samverkan, särskilt vad avser samverkansgrupper.
- I första hand skyddsombud och i förekommande fall huvudskyddsombud deltar på möten med samverkansgrupp.

Kunskap och ansvar för hälso- och arbetsmiljöarbete

- Såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud som medarbetare måste ha kompetens inom arbetsmiljö- och hälsoområdet och om hur samverkan utövas.
- Förtroendevalda politiker har i sin egenskap av arbetsgivare det yttersta ansvaret för att säkerställa att nödvändig kompetens och tillräckliga resurser finns i organisationen inom arbetsmiljö- och hälsoområdet.
- Arbetsgivaren har kunskap och rutiner för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården är ett stöd för - och ett komplement till - den sakkunskap på arbetsmiljö- och hälsoområdet som enligt lag ska finnas i organisationen. Det är väsentligt att frågor som rör företagshälsovården och dess upphandling behandlas i samverkan.

§ 5 Former/struktur för samverkan och arbetsmiljöarbete

Samverkan om verksamheten och dess utveckling samt arbetsmiljö- och hälsoarbetet sker på olika sätt och på olika nivåer; dialog mellan chef och medarbetare, arbetsplatsträff samt samverkansgrupp.

Lokala parter behöver i det lokala samverkansavtalet klargöra vilka beslutsfrågor som ska hanteras på respektive nivå.

Om parterna inte har kommit överens om annat i det lokala samverkansavtalet gäller följande:

Dialog mellan chef och medarbetare

Medarbetarens möjlighet till delaktighet och därmed ansvarstagande tillgodoses främst genom utvecklingssamtal och genom löpande dialog med chef samt genom deltagande vid arbetsplatsträff.

Varje medarbetare ska ges möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av den egna arbetssituationen, arbetsmiljön och hälsan liksom verksamhetens utveckling. Medarbetaren ska ges möjlighet till kompetens- och/eller yrkesutveckling.

Arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträffar är ett forum för dialog och gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa. Väl fungerande arbetsplatsträffar ger möjlighet till ökad delaktighet och engagemang hos medarbetarna. Detta förutsätter regelbundna möten mellan chef och medarbetare på arbetsplatsen där alla deltar.

Samverkan genom arbetsplatsträff innebär en rättighet till inflytande för medarbetaren som förutsätter att denne också deltar och är aktiv.

Verksamhetens utveckling ställer krav på medarbetare, arbetsgrupper och chefer och förutsätter god kunskap i arbetsmiljö- och hälsofrågor. Arbetsorganisation och arbetsätt behöver löpande omprövas och vid behov förnyas.

Det är av vikt att arbetsmiljö- och hälsoarbetet i huvudsak bedrivs på arbetsplatsnivå. Arbetsplatsträffen är ett lämpligt forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga risker samt föra en dialog om utvecklingsbehov. Skyddsombud har en självklar roll när frågor om arbetsmiljö och hälsa tas upp.

Facklig information kan med fördel ske i anslutning till arbetsplatsträffar.

Samverkansgrupp

Genom parternas samverkan har medarbetare via sina fackliga företrädare ytterligare påverkansmöjligheter. I samverkansgrupp ska de berörda fackliga organisationerna finnas representerade.

Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. En väl fungerande samverkan utgår från arbetsplatsen och ska följa organisationens olika beslutsnivåer. Det innebär att parternas samverkan kan ske på flera nivåer i organisationen.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

I samverkansgrupp bereder parterna gemensamt ärenden som rör verksamhetsutveckling, arbetsmiljö och hälsa inför beslut respektive vid uppföljning av verksamheten. Där fullgör arbetsgivaren sina skyldigheter enligt 11, 19 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL) om inte annat överenskommit.

Utformning av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom ramen för samverkan. Beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser fattas av arbetsgivaren. Detta sker med iakttagande av intentionerna med samverkan, gällande lagstiftning och avtal.

Samverkansgrupp utgör även skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen (AML), varför skyddsombud deltar på möten i samverkansgrupp. Det systematiska arbetsmiljöarbetet startar på arbetsplatsen. Utöver detta har samverkansgrupp/skyddskommitté utifrån arbetsmiljöföreskrifter ett ansvar för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet samt skapa policyer i dessa frågor. De ska även hantera information och utbildning om arbetsmiljö och hälsa.