

# Samverkans avtal

2000-04-01





Upplaga: 17.000 ex  
Artikelnr (PTK): 1.000.084  
© Arbetsgivaralliansen, LO, PTK  
Illustration: Marianne Adolffsson  
Form: Layoutstudion  
Tryck: Danagårds Grafiska AB 2000

# Samverkans avtal

Arbetsgivaralliansen • LO • PTK

2000-04-01

# Innehåll

Förhandlingsprotokoll . . . . .	5
Inledning . . . . .	8

## **A. Former för samverkan**

Arbetsplatsträff . . . . .	10
Val av samverkansform . . . . .	10
Samverkan på arbetsplatsen . . . . .	11
Oenighet i samverkansfråga . . . . .	11
Central förhandling . . . . .	12
Facklig verksamhet m m . . . . .	12

## **B. Samverkansområden**

Fastställande av samverkansområden . . . . .	13
Verksamhet och ekonomi . . . . .	13
Personal . . . . .	13
Arbetsorganisation . . . . .	13
Arbetsmiljö . . . . .	14
Jämställdhet . . . . .	15
Kompetensutveckling . . . . .	17

# Förhandlingsprotokoll

Ärende	Antagande av samverkansavtal
Tid	1999-11-29--30
Plats	Arbetsgivaralliansens lokaler, Klara Södra Kyrkogata 20, Stockholm
Parter	Arbetsgivaralliansen (Aa), PTK, LO
Protokollet justeras av	Kenth Nauc�ler, Bo Ragnar, Rolf Lindh
Närvarande	f�r Aa: Kenth Nauc�ler, �sa Ramel, Lars Henningson
	f�r PTK: Björn Bergman, Holger Eriksson, Monika Gustafsson, Jeanette Janson, Christer Koch, Mari-Ann Krantz, Isa Skoog, Jöran Tjernell, Bo Ragnar
	för LO: Bertil Jonsson, Wanja Lundby-Wedin, Hans Karlsson, Rolf Lindh

##   1 Antagande

Parterna antar bilagda samverkansavtal och rekommenderar branschkommitt er och förbund att anta avtalet.

##   2 Tillämpning

Parterna är överens om att sedan avtalet antagits av samtliga kollektivavtalsbärande förbund inom varje branschkommitt , kan samverkansprocessen omedelbart inledas lokalt hos Arbetsgivaralliansens medlemmar. Samverkansavtalet gäller samtliga anställda på arbetsplatsen.

##   3 Förhandlingsordning, central samverkan, tvister

Genom samverkansavtalet regleras 11, 12, 14, 19 och 38    MBL och tillämpliga samverkansregler i Arbetsmiljölagen och Jämställdhetslagen.

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.

#### **§ 4 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.

I fråga som enbart berör SKTF överenskommer PTK och SKTF om representation i Allrådet.

#### **§ 5 Enskild fråga och sekretess**

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

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

#### **§ 6 Ny lagstiftning**

Arbetsgivaralliansen och PTK/LO kan när som helst under löpande avtalsperiod uppta överläggningar om innehållet i samverkansavtalet om förändringar i gällande lagstiftning föranleder det. Förändring av samverkansavtalet, med anledning av ändrad lagstiftning, gäller utan särskilt antagande på bransch- respektive arbetsplatsnivå.

#### **§ 7 Tidigare avtal**

Parterna är överens om att tidigare gällande överenskommelse (förhandlingsprotokoll 1231 WPF3, 1993-07-01, § 2) upphör att gälla per den 31 mars 2000.

## § 8 Information

Parterna är överens om att samverkansavtalet kräver särskilda informationsinsatser. Parterna ska gemensamt och var för sig utforma information i syfte att stödja det lokala samverkansarbetet.

## § 9 Preliminär överenskommelse

Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på godkännande av respektive organisations beslutande organ.

## § 10 Giltighetstid

Avtalet gäller tillsvidare från och med den 1 april 2000 med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

*Vid protokollet*

*Justeras*

Åsa Ramel

Kentth Naucleur  
Bo Ragnar  
Rolf Lindh

# Samverkan i tiden!



Arbetsgivare och arbetstagare har en vilja att verksamheten och de anställda utvecklas utifrån en tydlig målinriktning.

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

Avtalet präglas av en helhetssyn på verksamheten där det inte dras några skarpa gränser mellan olika samverkansområden. Avtalet ger möjligheter att samverka i frågor som rör information, arbetsmiljö, jämställdhet och kompetensutveckling.

Samverkan bör ske mellan arbetstagaren och närmaste chef och/eller i arbetsgruppen motsvarande.

Genom samverkansavtalet ges möjligheter att skapa en plattform där bl a arbetsgivarens mål och visioner för verksamheten kan möta de anställdas kunskaper om hur den löpande verksamheten utvecklas. Därigenom skapas möjligheter till kontinuerlig utveckling av både verksamheten och de anställda.

I avtalet har byggts in en formell möjlighet att begära förhandling då särskild fråga inte kan hanteras i den samverkansform man valt.

På den lilla arbetsplatsen med endast en eller få anställda behöver det finnas ett tydligt sätt för samverkan där den enskilde arbetstagaren har möjlighet att påverka det egna arbetet. Avtalet utgår ifrån att de enskilda individerna har resurser och vilja att själva organisera sitt eget arbete samt lösa sina egna arbetsuppgifter. När så behövs är det naturligt att man samverkar på ett enkelt och naturligt sätt.

Avtalet ställer delvis nya krav på den lokale fackliga förtroendemannen, som tillsammans med arbetsgivaren har ett ansvar för att ändamålsenliga samverkansformer upprättas. Den fackliga

förtroendemannen med sina särskilda kunskaper spelar en nyckelroll i detta arbete.

Samverkan ska enligt samverkansavtalet alltid ske innan arbetsgivaren avser att fatta beslut om viktigare förändringar av verksamheten och/eller förändring av arbets- och anställningsförhållanden.

Utifrån den här bakgrunden och med de verktyg som redovisas nedan välkomnas arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av avtalet att skapa sina samverkansformer.

## A. Former för samverkan

### A 1 Arbetsplatsträff

Det lokala medbestämmandet ska enligt detta avtal ske i form av samverkan på arbetsplatsen. Huvudregeln är att samverkan sker i form av s k arbetsplatsträffar, eller på den lilla arbetsplatsen i form av samtal med den enskilde arbetstagaren. Tanken är att individen sätts i centrum och att den enskilde arbetstagarens möjlighet att påverka sitt eget arbete ökar.

Avtalet och med stöd därav träffade arbetsplatsvisa överenskommelser ersätter de regler om medinflytande som stadgas i medbestämmandelagen (MBL) och tillämpliga samverkansregler i Arbetsmiljölagen och Jämställdhetslagen.

Beroende på verksamhetens storlek och organisation kan andra former för samverkan än arbetsplatsträffar väljas. Samverkan kan t ex ske genom regelrätta förhandlingar, i partsammansatta organ eller i återkommande samtal med den/de anställda eller i blandformer där t ex frågor som är allmängiltiga förhandlas traditionellt och övriga frågor tas upp på arbetsplatsträffen. Man kan dessutom enas om andra former på arbetsplatsen. Särskilda krav på att hitta fungerande samverkanformer ställs på arbetsplatser med bara en eller ett par anställda, där arbetsgivaren inte dagligen finns representerad.

#### **Anmärkning 1**

Arbetsgivaren eller lokal facklig organisation kan vid behov i enskild fråga frågå ovanstående samverkansformer och istället begära regelrätt förhandling enligt MBL.

#### **Anmärkning 2**

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 anlitande av entreprenör om detta leder till driftsinskränkning.

### A 2 Val av samverkansform

Det är angeläget att samverkansformerna/medinflytandet anpassas till förhållandet på den egna arbetsplatsen. Arbetsgivaren och de anställda/den anställde har ett gemen-

samt ansvar för att ändamålsenliga samverkansformer tas fram, som säkerställer att medinflytande sker i nära anslutning till de beslut som ska fattas och av dem som berörs. Samverkan ska i första hand ske med de arbetstagare som organisatoriskt befinner sig inom den del av verksamheten som berörs av beslutet. Vilken samverkansform som gäller på arbetsplatsen ska finnas dokumenterat.

Samverkan på arbetsplatsen ska utgå från den anställde i dennes kontakt med närmaste arbetsgivarföreträdare – chef eller förtroendevald. Samverkan ska, om man inte är överens om något annat, ske i regelbundna arbetsplatsträffar. Med arbetsplatsträff avses ett möte dit samtliga anställda har tillträde och där löpande verksamhetsfrågor diskuteras.

### **A 3 Samverkan på arbetsplatsen**

Om ingen av de berörda parterna uttryckligen begär att förhandling ska ske har arbetsgivaren fullgjort sin skyldighet att samverka genom att föredra och diskutera ärendet på arbetsplatsträffen.

Vid behov ska det som avhandlas på arbetsplatsträffen dokumenteras. Man bör på arbetsplatsen hitta former för att informera dem som inte var närvarande på arbetsplatsträffen.

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation ska på alla sätt försöka lösa frågor i samförstånd.

### **A 4 Oenighet i samverkansfråga**

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.

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

Saknas lokal 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 att ärendet behandlades på arbetsplatsträffen.

### **A 5 Central förhandling**

Kan en fråga av betydelse inte lösas inom ramen för det samverkanssystem som gäller på arbetsplatsen kan arbetstagarparten genom sin fackliga organisation begära central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske senast inom tio kalenderdagar från det att frågan behandlades på arbetsplatsträffen. Om samverkan i form av arbetsplatsträff eller på annat sätt ersatts av regelrätt lokal förhandling enligt MBL ska central förhandling begäras senast inom tio kalenderdagar från det att den lokala förhandlingen avslutats. (Se vidare Förhandlingsordning Arbetsgivaralliansen – LO/PTK.)

Om arbetstagarparten förklarar att man inte avser att begära central förhandling eller om mer än tio kalenderdagar förflutit sedan samverkan eller förhandling ägde rum, är arbetsgivaren fri att fatta beslut i frågan.

### **A 6 Facklig verksamhet m m**

Medlem i facklig organisation har rätt att på betald arbetstid, högst fem timmar per år, delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Tid och plats för sådant möte överenskomms med arbetsgivaren för att minska risken för störningar i verksamheten.

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

## B. Samverkansområden

Samverkan sker normalt inom områdena Verksamhet och ekonomi, Personal, Arbetsorganisation, Arbetsmiljö, Jämställdhet och Kompetensutveckling. Om man vill samverka kring andra frågor kan detta överenskommas lokalt. Överenskommelsen bör dokumenteras. Samverkansfrågorna ska präglas av en helhetssyn där alla aspekter, bl a jämställdhet och arbetsmiljö, vävs in i alla frågor.

### B 1 Fastställande av samverkansområden

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 den anställdes arbetsituation.

### B 2 Verksamhet och ekonomi

Personalplanering är ett viktigt område för lokal samverkan. Arbetsgivaren bör ha en 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 gör vad" (bemanning), utvecklingsmöjligheter och utvecklingssamtal, som utgör en viktig grund för individens kompetensutveckling.

### B 3 Personal

#### **Anmärkning**

Arbetsgivaren ansvarar för att man lokalt lever upp till kraven i de nya sk diskrimineringslagarna vars syfte bl a är att förhindra diskriminering i arbetslivet p g a funktionshinder, sexuell läggning eller etnisk tillhörighet.

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.

### B 4 Arbetsorganisation

## B 5 Arbetsmiljö

Arbetsgivaren är huvudansvarig för arbetsmiljön. Det innebär att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att hindra att de anställda utsätts för besvär, ohälsa eller olycksfall. För att uppnå en bra arbetsmiljö måste även de anställda medverka. Enligt arbetsmiljölagen ska den anställde följa givna föreskrifter, använda de skyddsanordningar som finns och iakta den försiktighet som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Arbetsgivaren och den anställde ska också bidra positivt till den psykosociala arbetsmiljön.

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 internkontroll, rehabilitering och för att uppfylla arbetsmiljölagens krav i övrigt.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas inom ramen för lokal samverkan.

### Internkontroll

Begreppet internkontroll innebär att arbetsgivaren i samverkan med de anställda systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på sådant sätt att en god arbetsmiljö säkerställs på arbetsplatsen och att lagar och föreskrifter inom området efterlevs. 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.

### Rehabilitering

Arbetsgivaren ska organisera rehabiliterings- och arbetsanpassningsverksamhet på arbetsplatsen på bästa sätt. Rehabiliteringsansvaret omfattar sådana åtgärder som syftar till att den anställda ska kunna komma tillbaka till arbetsplatsen. Arbetet organiseras i samverkan på arbetsplatsen. Även i dessa frågor är företagshälsovården en viktig resurs.

### Skyddsombud och skyddskommitté

Uppgifter som enligt arbetsmiljölagen tillkommer skyddsombud och skyddskommitté, bl a planering och tillsyn av arbetsplatsens miljöförhållanden, ska utföras inom ramen för lokal samverkan. På arbetsplatser med minst fem anställda ska ett skyddsombud utses.

### Arbetsmiljöutbildning

Alla anställda ska ha arbetsmiljöutbildning. Uppläggning och omfattningen av sådan utbildning kommer man överens om på arbetsplatsen.

### ***Anmärkning***

Arbetsledning och skyddsombud ska normalt ha en grundutbildning motsvarande "Bättre arbetsmiljö" (BAM).

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

## **B 6 Jämställdhet**

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 bl a att:

- Underlätta för både kvinnor och män att förena förvävsarbete och föräldraskap.
- Genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i arbetslivet.
- 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

Det lokala jämställdhetsarbetet ska planeras på kort och lång sikt. På arbetsplatser med fler än nio anställda ska arbetsgivaren i samverkan med de anställda varje år upprätta en plan för jämställdhetsarbetet. I planen bör fyra delar finnas med: kartläggning, mål, konkreta åtgärder och utvärdering. I den första delen ingår bl a en kartläggning över löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av anställda.

Kompetensutveckling är ett viktigt samverkansområde. Behovet av kompetensutveckling utifrån verksamhetens utveckling kartläggs och fastställs i utvecklingssamtal med arbetstagaren och/eller i särskilda kompetensutvecklingsplaner. Arbetsgivare och arbetstagare har ett ömsesidigt intresse av och ett gemensamt ansvar för att planerad kompetensutveckling genomförs. Kompetensutvecklingen syftar till att den anställda har den kunskap och kompetens som arbetet kräver utifrån mål och inriktningen för verksamheten. Det är nödvändigt att det avsätts erforderliga resurser för kompetensutveckling.

## B 7 Kompetensutveckling

Kompetensutveckling kan ske på många olika sätt t ex i form av:

- kurser
- föreläsningar, seminarier mm
- externa branschkontakter (benchmarking) och studiebesök
- jobbcirkulation
- självstudier
- handledning, mentorskap



Döbelnsgatan 58, 1tr  
Box 19143 • 104 32 Stockholm  
Telefon: 08-545 912 00 • Fax: 08-545 912 01  
[info@arbetsgivaralliansen.se](mailto:info@arbetsgivaralliansen.se) • [www.arbetsgivaralliansen.se](http://www.arbetsgivaralliansen.se)



Barnhusgatan 18 • 105 53 Stockholm  
Telefon: 08-796 25 00 • Fax: 08-24 52 28  
[info@lo.se](mailto:info@lo.se) • [www.lo.se](http://www.lo.se)



**PRIVATTJÄNSTEMANNAKARTELLEN**

Drottninggatan 71 D  
Box 3036 • 103 62 Stockholm  
Telefon: 08-440 85 00 • Fax: 08-440 85 11  
[info@ptk.se](mailto:info@ptk.se) • [www.ptk.se](http://www.ptk.se)