

**Överenskommelse om ändring i Samverkansavtal mellan
Fastigo och PTK, Vision, Fastighetsanställdas Förbund
samt Kommunal**

ORIGINAL

-
1. Parterna träffar överenskommelse ändringar enligt bilaga i det gemensamma Samverkansavtalet, att gälla från och med den 1 september 2019 och tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.
 2. Uppgårelsen är preliminär i avvaktan på godkännande av respektive förbunds förbundsstyrelse.
-

Stockholm den 12 juni 2019

Vid protokollet


Charlotta Stensson

För Fastigo


Mona Finnström

För PTK


Ann Lundberg Westermark

För Vision


Jan-Olov Olsson

För Fastighetsanställdas förbund


Joakim Oscarsson

För Kommunal


Maria Hansson

Samverkansavtal för fastighetsbranschen

Parterna vill med detta avtal skapa förutsättningar för en väl fungerande och utvecklade samverkan mellan de lokala fackliga organisationerna och arbetsgivarna i fastighetsbranschen. Avtalets tillämpning bygger på att det finns lokala fackliga företrädare som ges goda förutsättningar för det fackliga arbetet.

Parterna vill med detta framhålla betydelsen av en lokal facklig verksamhet för såväl de anställdas inflytande som för företaget och dess verksamhet.

§ 1. Samverkan

Samverkan i företagen utgår från den enskilde arbetstagaren i hans kontakt med sin närmaste chef. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att genom samverkan som en naturlig process i företaget, 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 och få en reell möjlighet att påverka.

§ 2. Rättslig grund

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

Följande regler i avtalet gäller även om lokalt samverkansavtal inte har träffats.

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

Lokal överenskommelse

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

På företag där lokal facklig organisation saknas kan lokalt samverkansavtal träffas mellan arbetsgivaren och facklig organisations avdelning eller motsvarande.

Kan inte lokal överenskommelse om samverkan träffas, gäller reglerna för medinflytande enligt 11, 12, 14 och 19 § MBL.

§ 3. Definition

Dialog chef – arbetstagare

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

Arbetsplatsträff

Samverkan i form av regelbundna möten till vilka samtliga arbetstagare i hela eller del av företaget har tillträde och där verksamhetsfrågor behandlas.

7-0 CS

Företagsövergripande samverkansorgan

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

Förhandling

Samverkan i form av förhandling i enlighet med reglerna i detta och/eller lokalt träffat avtal.

§ 4. Information

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

- löpande information om företagets verksamhet och organisation
- information inför beslut i en samverkansfråga.

För en effektiv samverkansprocess förutsätter de centrala parterna att motparten får ta del av underlag inför beslutsfrågor i god tid innan samverkan sker.

§ 5. Samverkansformer

De lokala parterna ska utforma samverkansprocessen efter det enskilda företagets förutsättningar och organisation, så att arbetstagarna ges en reell möjlighet till dialog och inflytande.

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

Samverkan kan ske genom:

- Dialog mellan chef – arbetstagarpart
- Arbetsplatsträff
- Företagsövergripande samverkansorgan
- Förhandling

Förhandling ska alltid ske i följande fall:

1. Omorganisationer som leder till driftsinskränkningar (29 § LAS).
2. Övergång av verksamhet (6b § LAS).
3. Anlitande av entreprenör (38 § MBL).
4. När så särskilt begärs av arbetstagarpart eller arbetsgivaren.

Vid förhandling med anledningen av punkt 1, 2 och 4 ska samtliga berörda kollektivavtalsparter kallas till förhandlingen, även de parter som inte är representerade i det lokala samverkansavtalet.

Arbetsgivaren är skyldig att, oavsett samverkansform, tydligt klargöra när han 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.

Koncerner

Arbetstagarnas samverkan i koncerner, eller koncernliknande organisationer, kan regleras i särskild överenskommelse mellan arbetsgivarna och de lokala fackliga organisationerna i koncernföretagen.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Arbetstagar konsult

Arbetstagarorganisationen har rätt att på arbetsgivarens bekostnad anlita arbetstagar konsult i frågor av avgörande betydelse inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och/eller för de anställdas sysselsättning. Konsulter kan inte i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Avtal om anlitande av arbetstagar konsult 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.

Önskar en arbetstagarorganisation anlita en arbetstagar konsult ska de begära förhandling med arbetsgivaren. Om de lokala parterna inte kan enas om tillsättande av arbetstagar konsult ska arbetsgivaren inom två veckor begära central förhandling.

Anmärkning

Dessa regler gäller även om lokalt samverkansavtal inte har träffats.

§ 6. Samverkansområden

Områden där samverkan ska ske är:

- Verksamhetsplanering
- Arbetsorganisation
- Ekonomi
- Personalpolitik
- Personalplanering
- Arbetsmiljö
- Likabehandling
- Kompetensutveckling
- Facklig verksamhet

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

Avtal om samverkan i arbetsmiljö-, likabehandlings- och kompetensutvecklingsfrågor finns i bilaga.

§ 7. Oenighet

Det åligger arbetsgivare och lokal facklig organisation att gemensamt finna lösningar när oenighet uppstår i en samverkansfråga. Skulle oenighet uppstå och den fackliga organisationen så begär är arbetsgivaren skyldig att avvakta med beslut till dess frågan slutligt behandlats enligt den ordning och inom de tidsramar som reglerats lokalt. Samverkansprocessen ska hanteras skyndsamt.

Dock gäller följande vid företag där samverkan enbart sker genom arbetsplatsträffar. Arbetsgivaren är skyldig att avvakta med beslut om lokal facklig organisation eller där sådan saknas, arbetstagarerna, begär att frågan ska lyftas till förhandling mellan arbetsgivaren och facklig organisation. Sådan anmälan ska ske snarast möjligt, dock senast inom två arbetsdagar. Efter anmälan ska begäran om förhandling framställas inom två veckor. Har anmälan eller begäran inte inkommit inom dessa tidsramar har arbetsgivaren fullgjort sin samverkansskyldighet och har därmed rätt att fatta beslut i frågan.

J
Jul
7-0 *05*

Central förhandling

När en samverkansfråga slutligt hanterats i samverkansprocessen med lokal förhandling och om oenighet kvarstår, kan den lokala fackliga organisationen hänskjuta frågor av betydelse till central arbetstagarorganisation som begär 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 genomförs.

Anmärkning

Dessa regler gäller även om lokalt samverkansavtal inte har träffats och förhandling har skett enligt reglerna i MBL.

§ 8. Formalia

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

De centrala parterna rekommenderar att minnesanteckningar eller protokoll förs. Detta 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 alltid föras.

§ 9. Facklig verksamhet

För att fullgöra sina arbetsuppgifter ska fackliga förtroendemän beviljas ledighet i den omfattningen och på det sätt som anges i lagen om facklig förtroendeman. I planering av företagets verksamhet ska hänsyn tas till de fackliga förtroendemännen 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.

Anmärkning

Dessa regler gäller även om lokalt samverkansavtal inte har träffats.

§ 10. Kontinuerlig översyn

Det åligger de lokala parterna att vårda avtalet. Detta görs bland annat genom regelbunden översyn av det lokala samverkansavtalet där parterna gemensamt diskuterar avtalets utformning och tillämpning.

Om den lokala samverkansprocessen i väsentliga delar inte efterlevs, är part skyldig att påtala detta, så att möjlighet finns att åtgärda bristerna i samverkansprocessen.

För att samverkansprocessen ska bli ett naturligt led i företagets verksamhet har de lokala parterna ansvar för att chefer och arbetstagare har god kunskap om det lokala avtalets syfte och innehåll, samt formerna för samverkan. De centrala

7-0
MS
CS

parterna rekommenderar att samtliga anställda regelbundet får information om det lokala samverkansavtalet.

§ 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 de lokala parterna tecknar samverkansavtal och att goda samverkansformer etableras på företagen.

§ 12. Förhandlingsordning vid rättstvist

Tvister om tolkning eller tillämpning av detta avtal och de lokala samverkansavtal som tecknats med anledning av detta ska handläggas i enlighet med parternas huvudavtal.

Skadestånd

Vid betydande brott mot detta avtal eller lokalt samverkansavtal kan skadestånd begäras. Framställan om skadestånd ska tillställas motparten snarast möjligt från det att motparten fick kännedom om den skadegörande handlingen, dock senast fyra månader efter tidpunkten för den skadegörande handlingen. I övrigt handläggs tvisten i enlighet med mellan parterna tecknat huvudavtal.

Bilaga till Samverkansavtalet

Anmärkning

Detta avtal gäller i tillämpliga delar även om lokalt samverkansavtal inte har träffats.

Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbetet ska syfta till att skapa en god fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö som främjar hälsa och motverkar ohälsa och olycksfall.

Huvudansvaret för detta ligger enligt lag på arbetsgivaren. Arbetsmiljöaspekterna ska vara en naturlig del i företagets dagliga verksamhet. Målet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Samverkan

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

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i organisationen av ansvariga chefer i samverkan med skyddsombud (arbetsmiljöombud) och berörda arbetstagare. Samverkansformerna utformas så att de väl anpassas till verksamheten.

Skyddskommitté

Antal ledamöter i skyddskommittén bestäms med hänsyn till antalet arbetstagare vid arbetsstället, arbetets natur och arbetsförhållandena. Det ska eftersträvas en jämvikt i representationen mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter.

2015

I skyddskommittén ska ingå skyddsombud och minst en ledamot i företagsledande ställning. I kommittén bör också ingå en ledamot som tillhör styrelsen för lokal facklig organisation.

Företrädare för arbetstagarna utses av lokal facklig organisation där sådan finns, annars utses företrädare av arbetstagarna.

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

Skyddsombud och huvudskyddsombud

Antalet skyddsombud och huvudskyddsombud samt indelning i skyddsområden avgörs av det företagsövergripande samverkansorganet. Saknas sådant organ fastställs indelningen i skyddsområden av den lokala fackliga organisationen efter samråd med arbetsgivaren.

Regionalt skyddsombud får utses för arbetsställe med färre än 50 anställda oavsett vilken inflytandeform som valts i företaget. Det regionala skyddsombudet har därmed tillträdesrätt till dessa arbetsplatser.

Sekretess

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

Anmärkning

För kommunägda företag gäller regler i offentlighets- och sekretess-lagen.

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 väl ska den vara en del av i den dagliga verksamheten med ett samarbete mellan arbetsgivare, den lokala fackliga organisationen och arbetstagaren.

Skyddskommittén följer löpande upp behovet av utbildning för dem som har uppgifter enligt AFS 2001:1, 6 §. Finns ingen skyddskommitté görs detta i samverkan med skyddsombud.

Har företaget minst 10 anställda ska företaget upprätta en skriftlig arbetsmiljöpolicy med rutiner och en uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren ska fastställa mål för arbetsmiljöarbetet och upprätta åtgärdsplaner samt följa upp tidigare beslutade åtgärder.

Parterna noterar särskilt vikten av att identifiera och förebygga arbetsrelaterad stress i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Anmärkning

AMLs krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete och Organisatorisk och social arbetsmiljö.

Företagshälsovård

Företagshälsovården utgör en nödvändig och oberoende expertresurs för företagen och de anställda i arbetet med att skapa god arbetsmiljö och förebygga ohälsa. Den ska utformas med en flexibilitet som motsvarar olika behov i det enskilda företaget.

7-0 B

Härvid ska även de mindre företagens förutsättningar beaktas då behovet av företagsanpassade tjänster där är betydelsefullt. Arbetsgivaren svarar för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Det företagsövergripande samverkansorganet fastställer behovet av företagshälsovård utifrån de krav som återfinns i AML och i enlighet med lagen utfärdade föreskrifter. På företag där sådant samverkansorgan saknas ansvarar arbetsgivaren för att behovet av företagshälsovård fastställs. Detta ska ske i samverkan med de lokala fackliga organisationer som finns representerade på företaget.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt organisera arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället. För att uppfylla detta rehabiliteringsansvar erfordras att företagen avsätter nödvändiga resurser och att lämplig kompetens finns tillgänglig. Företagshälsovården kan där lämplig kompetens saknas, vara en oberoende expertresurs inom områdena arbetsanpassning och rehabilitering. Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas rehabilitering omfattar sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete på arbetsplatsen.

Tidiga insatser, med utgångspunkt från den enskildes förutsättningar, är viktiga för ett bra resultat av såväl förebyggande, arbetsanpassande som rehabiliterande åtgärder.

Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagaren bistå Försäkringskassan med de uppgifter som behövs för att behovet av eventuella åtgärder kan klarläggas och genomföras så tidigt som möjligt. En förutsättning för ett bra resultat är fungerande samverkan mellan arbetsgivare, berörd arbetstagare, facklig organisation, företagshälsovård och Försäkringskassan.

Anmärkning

Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning regleras i AML, Socialförsäkringsbalken och föreskrifter från Arbetsmiljöverket.

Utbildning

Skyddsombud, ledamöter i det företagsövergripande samverkansorganet och arbetstagare i arbetsledande ställning ska löpande få adekvat 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 diskriminering och trakasserier inte uppstår och att lika möjligheter främjas oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Likabehandling ska vara en naturlig och integrerad del av verksamheten.

Detta avtal inskränker inte arbetsgivarens skyldigheter enligt diskrimineringslagen.

J
M
2005

Samverkan

Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas i samverkan. Formerna för arbetet med aktiva åtgärder ska anpassas till de lokala förhållandena och bedrivas i enlighet med diskrimineringslagens 3 kapitel om aktiva åtgärder.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att de uppgifter som ska utföras enligt diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder kan hanteras i det organ som utgör skyddskommitté i företaget, alternativt det övergripande samverkansorganet.

När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för arbetet med likabehandling, aktiva åtgärder eller vid utredningar kan arbetsgivaren anlita företagshälsovård, eller annan sakkunnig inom området.

Dokumentation

Arbetsgivare med fler än 25 anställda ska årligen dokumentera alla delar av arbetet med aktiva åtgärder. En arbetsgivare med minst 10 anställda ska skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen.

Dokumentationen ska innehålla en redogörelse för den undersökning av risker, hinder och analys som har gjorts samt de förebyggande och främjande åtgärder som vidtagits eller planeras. Uppföljning och utvärdering ska också ingå.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är av avgörande betydelse för företagets 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 företaget.

Alla kompetensutvecklingsinsatser ska ske på sådant sätt att det främjar likabehandling enligt diskrimineringslagens diskrimineringsgrunder för skilda typer av befattningar och inom olika kategorier av arbetstagare.

Utvecklingssamtal

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska vid regelbundna utvecklingssamtal tillsammans kartlägga arbetstagarens kompetensbehov och detta ska resultera i en individuell utvecklingsplan. Sådan personlig kompetensutveckling kan även bli föremål för uppföljning och diskussion i lönesamtalet.

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.

Samverkan

Arbetsgivaren ska samverka om behovet och utformningen av företagets kompetensutveckling. Behovet kan täckas genom företagsintern kompetensutveckling och utvecklingsarbete samt genom extern utbildning och erfarenhetsöverföring.

Mur
7-0 CS

Kompetensutveckling kan även ske i samarbete med andra företag.

Arbetsgivaren står för kompetensutvecklingskostnaden och ekonomiska medel ska finnas budgeterade.

J
7-05