

En guide för riktigt bra samverkan på arbetsplatsen

En partsgemensam guide



Förord

INOM RAMEN FÖR att utveckla framtidens kollektivavtal har Almega, Unionen och Akademikerförbunden tillsammans tagit fram denna guide. Vi hoppas att den ska komma till praktisk användning och bidra till riktigt bra samverkan på er arbetsplats. Denna guide riktar sig till chefer, HR och fackligt förtroendevalda på företag med kollektivavtal.

2018 genomfördes partsgemensam enkätundersökning där arbetsgivare och lokalt fackliga företrädare fick svara på frågor om hur de tyckte att samverkan fungerade på arbetsplatsen. Svaresresultaten från enkäten visar att både företagen och facken tycker att den lokala samverkan fungerar bra, ett medelbetyg 3,9 på en femgradig skala. Dessutom anser de flesta att det lokalfackliga arbetet bidrar till att utveckla verksamheten, ett medelbetyg på 3,6 även det på en femgradig skala.

Projektgruppen som har tagit fram guiden har bestått av Hans O Andersson, Joakim Josefsson, Susanne Elfström Svärd och Tuija Kivistö Ivarsson från Almega, Heidi Nousiainen och Peter Strandbacke från Akademikerförbunden och Sandra Lindau och Gunilla Krieg från Unionen.

Samverkan på svensk arbetsmarknad

I SVERIGE HAR VI en arbetsmarknad med en partsmodell – ofta kallad ”svenska modellen” – där arbetsgivare och facken har som utgångspunkt att lösa frågor tillsammans. Innan beslut fattas finns stora vinster för båda parter att föra en dialog kring intentioner och konsekvenser för att på så vis ge så goda förutsättningar som möjligt för ett bra beslut: både innan det fattas och därefter när det ska implementeras. Förändringsarbete får på så vis positiva effekter och ett företags samlade erfarenheter och kompetens bidrar till en förbättrad verksamhet. I en föränderlig värld och arbetsmarknad är detta en framgångsfaktor som gjort Sverige känt för just denna modell: att samverka innan beslut.

En förutsättning för en väl fungerande samverkan bygger på att det finns lokalt förtroendevalda på

arbetsplatsen. De förtroendevaldas uppgift är att företräda sina medlemmar och delge synpunkter och idéer till arbetsgivaren i frågor som rör verksamheten. De förtroendevalda väljs av fackförbundens medlemmar på företaget.

För att underlätta den lokala samverkan och belysa värdet av en konstruktiv dialog har Almega för sina medlemsföretag och Unionen, Akademikerförbunden samt Journalistförbundet för sina förtroendevalda tagit fram denna vägledning.

Detta är ingen uttömmande vägledning om hur lagar och avtal ska tillämpas men ger exempel och förhoppningsvis inspiration att komma igång med en riktigt bra samverkan.



Kort om Medbestämmandelagen (MBL)

MEDBESTÄMMANDELAGEN är den lag som samverkan grundas på. Lagen säger att företaget har en skyldighet att hålla facken, som kan bestå av en klubb/förening eller arbetsplatsombud/kontaktperson, löpande informerade om hur verksamheten utvecklas. Om det inte finns någon anmäld facklig förtroendevald på arbetsplatsen ska fackförbund som har kollektivavtal få informationen, t ex via e-post. (19 § MBL)

Lagen reglerar även möjligheten för båda parter att kalla till förhandling (10 – 13 §§ MBL.) Skillnaden mellan informations- och förhandlingsskyldigheten avgörs av frågornas art: viktigare förändringar av verksamheten eller en medlems arbets- eller anställningsförhållande ska alltid förhandlas på arbetsgivarens initiativ. Genom avtal kan information och de flesta förhandlingar istället genomföras i samverkan på ett sätt som är anpassat till företagets organisation.

Läs gärna mer om MBL här (www.riksdagen.se)

» Lagen säger att företaget har en skyldighet att hålla facken löpande informerade om hur verksamheten utvecklas.

De centrala parterna har utvecklat och förtydligat den gemensamma synen på MBL i olika utvecklingsavtal som är i stort sett likalydande för alla avtal mellan Almega, Unionen, Akademikerförbunden och Journalistförbundet. För att er samverkan ska fungera på bästa sätt behöver även ni som lokala parter komma överens hur ni ska anpassa regelverket till era förhållanden.



Så lyckas ni med samverkan

SYFTET MED SAMVERKAN är att den ska ske nära medarbetarna och så väl anpassat till företagets förutsättningar som möjligt. Det är viktigt att ni som parter skapar en gemensam bild för hur detta ska ske på bästa sätt.

Arbetsgivare har fördel av att ha en tillitsfull och öppen dialog med de förtroendevalda lokalt på arbetsplatsen. Det kan ge arbetsgivaren ett bättre beslutsunderlag och förtroendevalda kan fungera som kontaktytor ut i organisationen. De anställda får möjlighet att tillsammans påverka beslut så att förändringar på ett bättre sätt kan anpassas till den egna arbetsplatsen.

De förtroendevalda på arbetsplatsen har en viktig roll. De har bland annat som uppgift att förmedla sina medlemmars synpunkter och idéer i frågor som rör verksamheten. Företag och fackliga förtroendevalda har därmed ett gemensamt ansvar för att se till att samverkan fungerar.

Vilka ska samverka?


För att samverkan ska fungera är det bra om personer med god kännedom om verksamheten deltar. Det blir enklare att hantera samverkan om parterna anpassar antalet deltagare. Tänk på att en jämn balans i antalet representanter gynnar samtalsklimatet och ett konstruktivt meningsutbyte.

 Samverkan bör ske på den nivå där beslut fattas.

Samverkan bör ske på den nivå där beslut fattas. I större organisationer är det vanligt att organisationsförändringar som berör ett affärsområde, region eller hela företaget planeras och beslutas på central företagsnivå. I dessa fall kan det vara svårt att samverka på varje enskild arbetsplats.

Ju tydligare mandat och kännedom om frågan förhandlarna har, desto mer effektivt kan samverkan genomföras.

Om det finns fler fackliga organisationer representerade på företaget är det en bra idé att de samarbetar. Det kan göras informellt eller genom att bilda ett samverkansorgan i form av ett så kallat PTK-L för de förtroendevalda från Unionen, Akademikerförbunden och Journalistförbundet. Om det även finns förtroendevalda från ett LO-förbund så finns det en överenskommelse mellan LO och PTK om att facklig samordning måste ske i medbestämmandefrågor på det lokala planet.

 En förutsättning för en god relation är att man visar respekt för varandras roller och uppdrag.

När sker samverkan?

Omfattningen och kontinuiteten av samverkansmöten varierar beroende på verksamhetens behov. På vissa företag kan det vara lämpligt att ha en fast återkommande tid för samverkan, till exempel månadsvis. På andra företag kan det passa bättre att träffas när behov uppstår.

En förutsättning för en god relation är att man visar respekt för varandras roller och uppdrag.

Företaget och de förtroendevalda tycker inte alltid likadant men om parterna lyckas uppnå en rak och öppen dialog och inte fastnar alltför mycket i formalia, brukar samverkan upplevas som både mer konstruktiv och givande. Huvudsaken är att parterna hittar en värdefull dialog som ger de anställda inflytande och som bidrar till företagets utveckling.

Samverkan måste anpassas efter vad som fungerar lokalt. Förutsättningar för att samverka varierar beroende på till exempel företagets storlek, bransch, geografisk spridning, antal förtroendevalda, typ av verksamhet och förändringstakten i företaget. Därför bör de lokala parterna tillsammans fundera på vad som passar bäst på arbetsplatsen. Om någon är ny i sin roll så kan det vara bra att lägga tid på att lära känna varandra och diskutera hur samarbetet ska vara.



Vad gäller i utlandsägda bolag?

Medbestämmandelagen gäller alla företag som verkar i Sverige, oavsett om de är utlandsägda eller inte. Däremot är det inte säkert att ett företag i utlandsägda bolag har samma förutsättningar som bolag med säte i Sverige. Till exempel fattas besluten i utlandsägda bolag ofta utanför Sveriges gränser där regler om samverkan saknas, vilket däremot inte förändrar att viktigare förändringar av verksamheten i Sverige alltid måste förhandlas eller samverkas i samband med att den svenska företagsledningen delgivits. När beslut tas utanför Sveriges gränser är det viktigt för fackens förtroendevalda att få information om förändringar som kan komma att påverka verksamheten i Sverige. Ett sätt kan vara att bilda ett Europeiskt Företagsråd (EWC) eller annan global allians.

Vad är ett lokalt samverkansavtal?

För att utveckla samverkansarbetet kan arbetsgivaren och de lokala facken komma överens om ett lokalt samverkansavtal, som då i praktiken ersätter informations- och förhandlingsskyldigheten i Medbestämmandelagens 19 § och 11 §. I ett sådant samverkansavtal kan parterna mer skräddarsytt komma överens om hur man hanterar löpande information och förhandling. Om det är lämpligt kan parterna komma överens om

att vissa frågor samverkas på till exempel arbetsplatsträffar eller inom ramen för ett större projekt, istället för att förhandlas.

Dessutom är det vanligt att parterna i ett samverkansavtal kommer överens om mötesfrekvens för samverkans- och förhandlingsmöten, samverkansnivåer i företaget eller kontaktvägar till klubb/förening samt till arbetsgivarrepresentanter. Det kan exempelvis innebära att parterna reglerar hur tid och kostnad för fackligt arbete ska hanteras.

För att avtalet ska utgöra en bra grund att stå på är det bra om det på ett tydligt sätt reglerar det som är viktigast för just er. Exempel på punkter som kan vara bra att ha med är:

- Tydliggörande mellan vilka parter som avtalet är träffat. Det är inte säkert att det finns lokalfacklig organisation på arbetsplatsen på ett heltäckande sätt.
- Tydliggörande att samverkansmötena ersätter företagets skyldigheter att formellt kalla till information enligt 19 § MBL och förhandling enligt 11 § MBL.
- Tydliggörande att det som ska förhandlas, tex uppsägningar, ska ske i en annan mötesform nämligen förhandling.
- Mötesfrekvens
- Stående mötesfrågor

Förhandling istället för samverkan

Vissa frågor kan behöva förhandlas istället för att samverkas, till exempel omfattande omorganisationer som leder till uppsägningar. I många fall har företag behov av snabba beslutsprocesser varför det är viktigt att företaget kallar till förhandling i god tid och håller facken informerade om vilka frågor som kan komma att bli aktuella. Detta gör det möjligt för dem att förbereda sig och inhämta synpunkter från sina medlemmar innan förhandlingstillfället, så att förhandlingen kan slutföras snabbt och effektivt. Om det finns frågor om förhandlingsämnet eller behov av mer underlag kan motparten kontaktas innan förhandling för att reda ut frågan.

Att tänka på:

- Vilket typ av möte är det: information som hör hemma i samverkansmötet eller frågor som behöver inrymmas i en förhandling?
- Skicka med underlag till förhandlingen så snabbt som möjligt: gärna redan i kallelsen.
- Bedöm lämplig tidsåtgång för förhandlingen samt hela förhandlingsprocessen.
- Gör tydligt att känslig information ska behandlas konfidentiellt.
- Redan i förhandlingsframställan bör arbetsgivaren ange när berörd personal kommer att informeras och när förhandlingen är slutförd är det lämpligt att parterna kommer överens om hur beslut ska kommuniceras. Det är alltid arbetsgivaren som ansvarar för information till sina anställda, t.ex. om förändringar.
- Bestäm vem som för protokoll och justera skyndsamt. Utgångspunkten är att arbetsgivaren för protokoll.
- Förhandlingen avslutas vid förhandlingstillfället om parterna inte kommer överens om annat.
- Om flera fackförbund med kollektivavtal finns på arbetsplatsen bör de uppträda gemensamt i lokala eller centrala förhandlingar om arbetsgivaren begär det. Facken har alltid rätt att förhandla gemensamt om de vill. Läs mer om Utvecklingsavtalet i respektive kollektivavtal.

Varför är kommunikation viktigt?

Tidig information, kommunikation och tydlig ansvarsfördelning gynnar all dialog på ett företag. Utöver samverkan som sker mellan arbetsgivare och de fackligt förtroendevalda är arbetsplatsträffar en viktig del av den totala samverkan på en arbetsplats. Chefens dialog med medarbetarna, enskilt eller i grupp, är viktig för att få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet

samt få aktuell information om företaget. De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. Möten kan vara en lämplig form för idéutbyte och information. Det är arbetsgivarens ansvar att detta sker.

Det är de förtroendevaldas uppgift att ta reda på vad medlemmarna tycker i aktuella förhandlingsfrågor. Information och kommunikation kan ske på olika sätt, t.ex. intranät, mejl, Skype möten eller att facklig förtroendevald finns tillgänglig på en viss plats vid en viss tid. Ett annat sätt är facklig information på betald arbetstid enligt Utvecklingsavtalet. Läs mer om Utvecklingsavtalet i respektive kollektivavtal.



Tidig information, kommunikation och tydlig ansvarsfördelning gynnar all dialog på ett företag.

Hantera känslig information

En del förhandlingsfrågor rör information av känslig karaktär. Detta kan t.ex. vara information om enskilda individer, större företagsförändringar eller ändrade ägandeförhållanden. Det är viktigt för tilliten och förtroendet mellan parterna att informationen hanteras respektfullt. Kom överens om hur ni hanterar och kommunicerar känslig information.

Vid särskilt känsliga frågor kan arbetsgivaren förhandla om tystnadsplikt, t.ex. förändringar som har börspåverkan och uppköp av andra företag i tidigt skede. En förhandling om tystnadsplikt ska beröra omfattningen av tystnadsplikten och under vilken tidsperiod den gäller. En förtroendevald får prata med övriga i styrelsen och sitt förbund, men tystnadsplikten omfattar då även dessa personer.

Ha en dialog om facklig tid

Förtroendevalda har rätt till ledig tid för sitt förtroendeuppdrag och den lediga tiden kan vara såväl betald som obetald. Om ledigheten omfattar ett uppdrag som avser den fackliga verksamheten på den egna arbetsplatsen har den förtroendevalda rätt till ledighet på betald arbetstid.

Reglerna anger inte vad som är rimlig tidsåtgång utan det beror på lokala förutsättningar. På vissa företag fungerar det med facklig tid vid behov och



vid andra företag fungerar det bättre med en fast del av arbetstiden till förtroendeuppdraget. Det innebär att de lokala parterna behöver ha en löpande dialog om hur mycket tid som är rimligt, och när denna ska förläggas med hänsyn till verksamheten.

Det krävs att den som är förtroendevald antecknar hur mycket tid som läggs på det fackliga uppdraget och vad tiden används till. Detta kan sedan fungera som underlag för dialogen om hur mycket tid som kan uppskattas gå åt framöver.

För att arbetsgivaren ska kunna planera verksamheten har den förtroendevalda ett ansvar för att ansöka om ledighet för facklig utbildning i god tid.

Förenas det fackliga uppdraget med ordinarie arbetsuppgifter?

Det är ett intresse för båda parter att den som är förtroendevald kan förena det fackliga uppdraget med sina arbetsuppgifter.

De förtroendevalda får inte behandlas sämre än

» Det är ett intresse för båda parter att den som är förtroendevald kan förena det fackliga uppdraget med sina arbetsuppgifter.

övriga anställda på grund av det fackliga uppdraget men ska inte heller hamna i en privilegierad situation jämfört med kollegorna. Därför är det viktigt med löpande avstämning mellan chef och medarbetare samt anpassning av individuella mål med beaktande av tidsåtgång för rollen som förtroendevald.

Förtroendevald ges samma möjlighet till kompetensutveckling som kollegorna inom sina ordinarie arbetsuppgifter. Genom kontinuerlig kompetensutveckling underlättas återgång i ordinarie arbete för den som varit förtroendevald på hel- eller deltid.

Struktur på de fackliga organisationerna

FACKFÖRBUNDEN på en arbetsplats kan ha olika organisationsuppbyggnad som kan påverka vissa frågor. Om det saknas lokalfacklig verksamhet på delar av ett företag behöver arbetsgivaren kontakta tjänstemannaorganisationen för det aktuella fackförbundet. I faktarutorna nedan ser du vad som gäller för Unionen respektive Akademikerförbunden. Mer information finns på respektive fackförbunds hemsida.

Bilda ett fackligt råd

För att bättre möta företagets struktur kan det vara lämpligt att facken anpassar sin organisation. Detta kan åstadkommas genom bildandet av ett Medbestämmanderåd eller ett fackligt råd/samverkansorgan. Ett fackligt råd är representanter utsedda av flera klubbar/arbetsplatsombud inom ett företag för att hantera övergripande förhandlingsfrågor. Frågor av

övergripande karaktär som har omfattande betydelse för flera enheter i ett företag eller en koncern kan behandlas i särskild ordning. De lokala facken bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med företags- eller koncernledningen enligt Utvecklingsavtalet.

Behöver ni stöd i att bilda ett fackligt råd, kontakta de centrala fackliga organisationerna.

Fackförbunden på en arbetsplats kan ha olika organisationsuppbyggnad med eller utan anmälda förtroendevalda. Om det saknas lokalfacklig verksamhet på delar av ett företag behöver arbetsgivaren kontakta det aktuella fackförbundet centralt eller regionalt. I faktarutorna nedan ser du vad som gäller för Unionen respektive Akademikerförbunden. Mer information finns på respektive fackförbunds hemsida.



Unionen

Unionen kan företrädas av förtroendevalda som har anmälts till arbetsgivaren för en mandatperiod på högst två år i form av:

- Unionenklubb med minst tre förtroendevalda och minst fem medlemmar
- Ett eller flera arbetsplatsombud med eller utan förhandlingsmandat
- Riksklubb som kan omfatta arbetsplatser i hela eller delar av landet
- Där det saknas förtroendevalda begärs förhandling med Unionens regionkontor.

Vid medbestämmandeförhandling som berör flera av Unionens regioner har företaget skyldighet att begära förhandling med anmälda förtroendevalda på berörda orter samt något av Unionens regionkontor på berörda orter, där förtroendevalda saknas. Samordning sker då mellan Unionens regionkontor och berörda förtroendevalda, så att en ombudsman från Unionen företräder alla berörda medlemmar som inte har förtroendevalda. Klubb- och arbetsplatsombud har rätt att ställa sig utanför samordningen, men i de flesta fall genomförs förhandlingen samordnat. Samordning genomförs vid medbestämmandeförhandlingar som t.ex. omorganiseringar, inrangeringar, förändring av bonussystem, arbetstidsförändringar och frågor som hänger samman med chefstillsättningar.

Akademikerförbunden

Akademikerna på arbetsplatsen kan företrädas av en Akademikerförening (styrelse) eller en kontaktperson. En styrelse är utsedd av medlemmarna vid ett årsmöte och består av minst 3 personer. Om förutsättningarna för en styrelse saknas kan Akademikerförbundet som är part i kollektivavtalet utse en kontaktperson. När en kontaktperson utses skickas intyg om detta tillsammans med uppgifter om vilka mandat personer har, detta ska sedan lämnas till företaget. Efter särskild överenskommelse kan en styrelse eller kontaktperson representera alla Akademikerförbundens medlemmar i en koncern även över bolagsgränser och/eller geografiskt.

Om styrelse eller kontaktperson saknas ska företaget påkalla förhandling hos det Akademikerförbundet som är kontaktförbundet. I vissa fall framgår vilket förbundet som är kontaktförbundet av det centrala kollektivavtalet. Observera att förhandlingsfrågor av personlig karaktär alltid tillställs medlemsförbundet och inte kontaktförbundet.

I Akademikerföreningarna ingår medlemmar i Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Fysioterapeuterna, Jusek, Kyrkans Akademikerförbundet, Lärarnas Riksförbundet, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Läkarförbundet, Sveriges Tandläkarförbundet, Sveriges Psykologförbundet, Sveriges Skolledarförbundet, Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) samt Sveriges Veterinärförbundet.