
PTK

Fastigo – PTK Samverkansavtal

för fastighetsbranschen samt avtal om arbetsmiljö,
likabehandling och kompetensutveckling

2011-01-01

Samverkansavtal för fastighetsbranschen samt avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

Överenskommelse av den 25 maj 2007 med ändringar av den 27 januari 2011.

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

Fastighetsanställdas Förbund

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Fackförbundet SKTF

PTK

Samverkansavtal för fastighetsbranschen

Parterna vill med detta avtal skapa förutsättningar för en väl fungerande och utvecklad 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.

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 arbetstagare 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 – arbetstagare
- Arbetsplatsträff
- Företagsövergripande samverkansorgan
- Förhandling

Förhandling ska alltid ske i följande fall:

- Omorganisationer som leder till driftsinskränkningar (29 § Las).
- Anlitande av entreprenör (38 § MBL).
- När så särskilt begärs av arbetstagarpart eller arbetsgivaren.

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.

Arbetstagarkonsult

Arbetstagarorganisationen har rätt att på arbetsgivarens bekostnad anlita arbetstagarconsult 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 arbetstagarconsult ska innehålla uppgift om konsultinsatsernas omfattning, innehåll och kostnad samt avtalsvillkoren för konsulten. Arbetstagarconsult har rätt till den information från arbetsgivaren som erfordras för att fullgöra uppdraget.

Önskar en arbetstagarorganisation anlita en arbetstagarconsult ska de begära förhandling med arbetsgivaren. Om de lokala parterna inte kan enas om tillsättande av arbetstagarconsult 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, arbetstagarna, 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.

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 genomförts.

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 förtroendemen 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 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

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

Samverkan

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

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

Skyddskommitté

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 sekretesslagen.

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.

Har företaget minst 10 anställda ska företaget upprätta en skriftlig arbetsmiljöpolicy och rutiner 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 föreskrift om Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Företagshälsovård

Företagshälsovården utgör en nödvändig resurs 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. 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

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. Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas rehabilitering omfattar sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete på arbetsplatsen.

Arbetsförhållandena på arbetsplatsen ska så långt möjligt anpassas till arbetstagarnas olika förutsättningar. Tidiga insatser är viktigt 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 arbetstagarorganisation, 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 arbetstagarorganisationer 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 arbetstagarorganisationer likabehandlas i enlighet med gällande diskrimineringslagstiftning. Alla arbetstagarorganisationer ska ha lika rätt i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Likabehandling ska vara ett naturligt inslag i verksamheten.

Omfattning och inriktning ska anpassas till de lokala förhållandena efter samverkan mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

Kön och könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, ålder, deltidsanställning eller tidsbegränsad anställning är exempel på diskrimineringsgrunder i lagstiftningen.

Trakasserier

Arbetsgivaren ska enligt lag vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med exempelvis kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren ska förebygga och förhindra sexuella trakasserier.

Mångfaldsarbete

Arbetsgivaren ska i sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det kan exempelvis handla om att:

- med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt anpassa arbetsförhållanden så att de lämpar sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga tjänster.

– samverkan

Arbetsgivaren ansvarar för att ett målinriktat mångfaldsarbete bedrivs och utformas i samverkan med de lokala fackliga organisationerna. Omfattning och inriktning ska anpassas till de lokala förhållandena.

Jämställdhetsarbete

Arbetsgivaren ska i sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Parterna är ense om att nedanstående punkter är särskilt viktiga.

- Möjligheten till befordran, utbildning och utveckling ska vara lika för kvinnor och män.
- Utbildning, kompetensutveckling med mera ska främja en jämn könsfördelning i alla yrkesgrupper och på alla befattningar.

- Arbetet ska anordnas så att föräldraskap och förvärvsarbete lättare kan förenas.
- Alla arbetsförhållanden ska utformas så att de passar för både kvinnor och män.
- Arbetsgivaren ska aktivt verka för att lediga tjänster söks av både kvinnor och män.
- Vid rekrytering ska arbetsgivaren särskilt anstränga sig för att få personer av det underrepresenterade könet att söka tjänsten och försöka se till att andelen arbetstagare av det könet efterhand ökar.
- Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete ska inte förekomma. Arbetsgivaren ska årligen genomföra en lönekartläggning och analys för att upptäcka och åtgärda eventuella sådana löneskillnader samt utforma en handlingsplan för jämställda löner.

– jämställdhetsplan

Arbetsgivare med fler än 25 anställda ska vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan.

Planen ska innehålla de jämställdhetsåtgärder som ska genomföras under året eller senare avseende arbetsförhållanden, föräldraskap, kompetensutveckling, rekrytering och lönefrågor. Den ska vidare innehålla en översiktlig redovisning av resultatet av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren har upprättat samt en redovisning av helt eller delvis genomförda jämställdhetsåtgärder. I planen ska även redovisas rutinerna för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

– samverkan

Arbetsgivaren ansvarar för att ett målinriktat jämställdhetsarbete bedrivs och utformas i samverkan med de lokala organisationerna. Omfattning och inriktning ska anpassas efter de

lokala förhållandena med beaktande av de prioriterade punkterna enligt ovan.

De lokala parterna ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

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.

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.

Jämställdhet

Alla kompetensutvecklingsinsatser ska ske på sådant sätt att det främjar en jämn fördelning mellan män och kvinnor i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier av arbetstagare.

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.

Kompetensutveckling kan även ske i samarbete med andra företag.

Arbetsgivaren står för kompetensutvecklingskostnaden och ekonomiska medel ska finnas budgeterade.

