

Samverkansavtal mellan

Arbetsgivarpart och SACO:s fackklubb vid RFSL Rådgivningen Skåne

Avtalet ingånget vid gemensamt möte mellan parterna den 25 februari 2022

Inledning

Detta avtal syftar till att ge anställda och arbetsgivare möjligheter att tillsammans skapa former för samverkan vid RFSL Rådgivningen Skåne för en trivsamt och utvecklande arbetsmiljö. Parterna vill skapa förutsättningar för en väl fungerande samverkan mellan Fackklubb och Arbetsgivare. Utvecklingen av samverkansformen är en process som påbörjas med detta avtal.

Samverkansavtal är en vidareutveckling av MBL för att främja utveckling och samverkan.

Medbestämmandelagen (MBL), förtroendemannalagen (FML), arbetsmiljölagen (AML) samt diskrimineringslagen utgör den rättsliga grunden för detta avtal.

Rutiner

Samverkansmöten mellan arbetsgivarpart och arbetstagarpart sker minst två gånger/verksamhetsår: en gång under perioden januari-juni och en gång under perioden augusti-december. Arbetsgivaren sammankallar till samverkansmötena på gemensamt beslutade mötesdatum.

Medverkar på mötena gör av styrelsen utsedda ledamöter och av fackklubben utsedda representanter. Verksamhetschef får kallelse, förslag till dagordning och underlag till möten och deltar som observatör. Verksamhetschef har också möjlighet att bidra med information under dagordningspunkterna.

Arbetsgivaren tillhandahåller förslag till dagordning för mötena. Den innehåller fasta punkter för behandlande som kan kompletteras med frågor aktuella för det specifika mötet.

Dagordningspunkterna på ett samverkansmöte delas upp i tre kategorier: information, dialog och inför beslut. Det ska framgå av dagordningen till vilken kategori de olika punkterna hör. Vid information är det arbetsgivaren som informerar den fackliga organisationen (i enlighet med § 11 MBL). Vid dialog bidrar de fackliga organisationerna med frågor och synpunkter.

Förslag till dagordning och underlag för samverkansmöten skall vara alla deltagare tillhanda senast två veckor innan mötet. Om särskilda skäl föreligger kan underlag till dagordningspunkt kompletteras senast en vecka innan mötet. Varje dagordningspunkt har en föredragande.

Samverkansmöte på våren behandlar bland annat lönerrevision och samrådsmöte på hösten behandlar bland annat skyddsron som fasta punkter. Områden där samverkan ska ske är bland annat verksamhetsplanering, ekonomi, arbetsorganisation och personalplanering. Vid behov kan extra samverkansmöten förekomma.

Syfte

Syftet med samverkansavtalet är att fastställa rutiner för samverkansmöten på RFSL Rådgivningen Skåne.

Samverkan ska främja samt förtydliga inflytande och delaktighet på arbetsplatsen och på så vis skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god arbetsmiljö och utveckling för alla medarbetare.

Utgångspunkter

Utgångspunkten för samverkan är verksamhetens innehåll, och det handlar om att frågor om rutiner som styr arbetet för medarbetarna ska vara möjliga att ge synpunkter på av dem som direkt berörs. I samverkan tas frågor om hälsa, arbetsmiljö, rehabilitering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet upp. Frågor som har en stor betydelse för verksamhetens utveckling och resultat. Samverkan bygger på en övertygelse om att alla kan och vill bidra till att utveckla verksamheten och hitta lösningar på problem. En väl fungerande samverkan bidrar till att göra verksamheten bättre rustad att möta framtidens utmaningar.

Rättslig grund

Den rättsliga grunden till samverkansavtalet är främst Lag (1974:981) om medbestämmande i arbetslivet, förkortat MBL. De frågor som arbetsgivaren enligt MBL måste förhandlas med den fackliga parten är till exempel omorganisationer, tillsvidareanställningar, nya arbetssätt och metoder. Arbetsgivaren ska också enligt lag hålla den fackliga parten informerad om verksamhetens utveckling, budget och personalpolitik (enligt MBL§ 19).

Övriga lagar som ligger till grund för samverkansavtalet är arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen och lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Enighet och oenighet

När en fråga är uppe för samverkan inför beslut har den fackliga organisationen möjlighet att ställa sig eniga eller oeniga till arbetsgivarens beslut. Vid oenighet i fråga verksamhetsfråga av principiell art kan fackklubben begära en central förhandling i enlighet med MBL § 14. Om oenigheten gäller en arbetsmiljöfråga kan en begäran om undersökning eller åtgärder i enlighet med 6 kap 6 § i Arbetsmiljölagen.

Vad är inte samverkan?

Lokala kollektivavtal kan inte tecknas i samverkan utan tecknas mellan RFSL Rådgivningen Skånes styrelse och SACO:s fackklubb i annan mötesform, inte heller förändringar som gäller en enskild medarbetare tas i samverkan utan ska ske i MBL- förhandling dit styrelsen kallar SACO:s fackklubb. Vissa ärenden kan genomgå både en samverkansfas och en förhandlingsfas, i exempelvis omorganisationer kan de principiella och övergripande frågorna hanteras i samverkan medan förändringar kopplade till en individ sker genom MBL- förhandling.

Utvärdering

Samverkansavtalet utvärderas och justeras i juni 2023.

Malmö 25/2-22

Ort/Datum



Underskrift

Fackklubb vid
RFSL Rådgivning Skåne

För part

Niklas Eriksson

Namnförtydligande

Malmö 25/2 -22

Ort/Datum



Underskrift

STYRELSEN
RFSL RÅDGIVNINGEN SKÅNE

För part

PETER SUMESSON

Namnförtydligande