

PARTSSAMVERKAN FÖR



NYBÖRJARE

Partssamverkan för "nybörjare"

Det är inte helt lätt att förstå sig på alla delar av ”Samverkan Göteborg” om du för första gången har fått ett fackligt uppdrag. Komplexiteten beror bland annat på att flera olika lagar och avtal möts i en överenskommelse där innehållet och vissa formuleringar vägts på guldväg. Syftet med denna nybörjarversion är att du ska få en grundläggande förståelse för vad samverkan syftar till, vad avtalet säger samt vad villkoren för ditt engagemang och dina möjligheter att påverka och agera.

Vilka tankar ligger bakom ”Samverkan i Göteborg”?

Förutom att uppfylla en hel del lagkrav om bland annat medbestämmande (MBL) och arbetsmiljöarbete (AML) så finns en förhoppning att medarbetarnas och deras fackliga organisationers synpunkter på en fråga (allsidigare belysning) ger ett bättre beslutsunderlag. Ett annat mål är att samverkan ska leda fram till enighet mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna vilket på sikt bör leda till ett högre engagemang, bättre måluppfyllelse och en bättre arbetsmiljö för alla medarbetare.

Vilka frågor ska komma upp på FSG och LSG?

Verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö är partssamverkans huvudrubriker. Det innebär att viktigare förändringar av verksamheten, information om personal- och ekonomifrågor, medarbetarenkätresultat och handlingsplaner, sjukfrånvaro, organisation av arbetsmiljöarbetet samt handlingsplaner för en förbättrad arbetsmiljö är samverkans bas.

Vad menas med partssamverkan?

Det är Göteborg stad som arbetsgivare som samverkar med de fackliga huvudorganisationerna Saco och TCO samt Kommunal i frågor som handlar om verksamheten och arbetsmiljö. Du representerar alltså inte ditt eget förbund utan alla de fackliga organisationerna inom Saco som finns representerade på arbetsplatsen.

Är det inte bättre om samverkan sker på APT?

På varje arbetsplats ska det finnas former för inflytande och dialog mellan chef och medarbetargruppen. Arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och arbetsmiljöronder finns i olika omfattning på alla arbetsplatser. Detta ska dock inte blandas ihop med partssamverkan som sker på mellan **parterna**, arbetsgivaren och de fackliga huvudorganisationerna.

Måste en fråga vara diskuterad på APT innan den kommer upp LSG eller FSG?

Nej det finns inget sådant krav. Du har som Sacorepresentant rätt lyfta en fråga utan att den diskuterats innan. Sen är det en annan sak att många frågor vinner på att ha diskuterats på arbetsplatserna innan den tas upp för partssamverkan.

Vad skiljer CSG, FSG, LSG och SSG?

- CSG = Central SamverkansGrupp, EJ skyddskommitté, Samverkans- och policyfrågor inom arbetsmiljöområdet som kan beröra hela staden eller exempelvis alla stadsdelar. Rapporter från CSG finns på www.sacogbg.se
- FSG/Skyddskommitté = Förvaltningens SamverkansGrupp. Samverkans och arbetsmiljöfrågor som berör en specifik förvaltning. Protokollen finns oftast på intranätet.

- LSG/Skyddskommitté= Lokal SamverkansGrupp. Samverkans- och arbetsmiljöfrågor som berör en sektor eller annan organisationsdel inom en förvaltning. Protokollen finns oftast på intranätet.
- SSG = Särskild SamverkansGrupp, EJ skyddskommitté. Inrättas av ordinarie samverkansgrupp för en viss tid och för en viss fråga. Ska rapportera tillbaka till ordinarie samverkansgrupp.
- FÖS= FörvaltningsÖverskridande Samverkansgrupp, inrättas då en fråga berör flera förvaltningar. Det är arbetsgivarens ansvar att säkerställa att en sådan förvaltningsöverskridande samverkan sker. Detta gäller även om ordinarie partssamverkan sker i respektive berörd FSG eller LSG.

Vilka lagar ligger till grund för samverkan?

Lagar som ligger till grund för samverkan är MBL (medbestämmandelagen), AML (arbetsmiljölagen), FML (lagen om fackliga förtroendemäns ställning)

Vad är en skyddskommitté?

I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att regelbundet undersöka arbetsförhållandena samt bedöma risker i arbetsmiljön. I Göteborg utgör samverkansgrupperna FSG och LSG skyddskommittéer. De ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet, följa utvecklingen i skyddsfrågor och behandla frågor om bland annat företagshälsovård, handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet, planering eller förändring av lokaler, arbetsmetoder och organisation, användning av farliga ämnen, arbetsmiljöutbildning samt rehabilitering. En skyddskommitté ska finnas på alla arbetsplatser med fler än 50 anställda (AML 6 kap § 8-9) I skyddskommittén ingår skyddsombud som företrädare för arbetstagarna

Behöver man vara skyddsombud för att sitta i LSG eller FSG?

Nej det behöver man inte men eftersom samverkansgrupperna FSG och LSG är skyddskommitté så ska minst en av arbetstagarrepresentanterna vara skyddsombud. Eftersom i princip alla frågor har en arbetsmiljöaspekt så ska man inte heller särskilja dessa frågor och adjungera in skyddsombud till vissa speciella tillfällen. Det är därför bra om du är utsedd och anmäld som skyddsombud.

Måste chefen vara med på arbetsmiljöromd?

Arbetsmiljöromd ska genomföras på alla arbetsplatser minst två gånger per år med deltagande av medarbetarna, skyddsombud och ansvarig chef. Protokoll ska föras.

Får jag tid för att utföra mitt fackliga uppdrag i LSG, FSG eller som skyddsombud?

Om du ska göra en bra insats i samverkansarbetet krävs att du har tid för deltagande, förberedelser och ibland även efterarbete. I lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen står det att facklig förtroendemans har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten får dock icke ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten får icke förläggas så, att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. Ledighetens omfattning och förläggning bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Det betyder konkret att du ska samtala med din chef och tala om att du behöver x antal timmar för det kommande samverkansmötet eller

annat fackligt arbete. I normalfallet räcker detta. I de fall att chefen nekar ledighet ta kontakt med din organisation eller någon av Saco:s kommunombud. Det är viktigt att du är anmäld till arbetsgivaren som facklig förtroendeman. Under den tid som är ledig för ett fackligt uppdrag på din arbetsplats behåller du dina löneförmåner. (FML punkt 6-7) Om du är skyddsombud så är din ställning starkare i detta avseende. Du har rätt att få ”erforderlig” tid för att kunna fullgöra ditt uppdrag. På samma sätt som för facklig förtroendeman måste du vara anmäld som skyddsombud.

Kan arbetsgivaren kalla till möte när som helst?

Arbetsgivaren ska senast en vecka före ett möte skicka ut kallelser och underlag i de frågor som ska samverkas. Normalt så har mötestider bestämts för minst ett halvår i förväg. Ibland kan dock arbetsgivaren ha behov av att kalla samman en samverkansgrupp utöver beslutade mötestider. Om mötet äger rum på din fritid så ska ersättning utgå som om du arbetat.

Ska jag själv prioritera bland mina arbetsuppgifter för att hinna med mitt fackliga uppdrag?

Ibland möts du av beskedet från din chef att du själv får prioritera bland dina arbetsuppgifter eller att du får se till att någon annan gör dem under den tid som är facklig förtroendeman. Det är din chefs uppgift att tillsammans med dig avgöra vilka uppgifter du ej ska göra eller vilka som andra ska göra. Självklart ska du vara med och påverka men det är din chef som ska fatta besluten.

Finns det formalia kring kallelser och protokoll som är viktiga?

I kallelser och i protokoll ska det stå att du representerar Saco. Att justera ett protokoll innebär att man godkänner att de formuleringar och beslut som står antecknade var de som sades under mötet. Var inte rädd att avvakta med att justera ett protokoll som du inte tycker överensstämmer med vad som sades på mötet. I kallelsen och protokoll ska det förutom kallelse till LSG/FSG även stå kallelse till skyddskommitté för... Nya mallar för hur innehåll i kallelser samt protokoll ska se ut finns i den sk. Arbetsgivar databasen. Begär tillgång till den om du inte redan ha det.

Vad händer efter det att vi blivit överens?

Inte mer än att arbetsgivaren notera i protokollet att samverkan skett, enighet uppnåtts och att arbetsgivaren därefter fattar beslut.

Vad kan hända om vi inte blir överens?

I normalfallet inget mer än att arbetsgivaren i protokollet noterat att samverkan har skett och att ingen enighet uppnåtts och därefter fatta sitt beslut. Om frågan rör en viktig förändring och du sitter med i ett LSG kan du begära att frågan lyfts till FSG. Efter att frågan tagits upp i FSG så kommer den åter till LSG för samverkan inför beslut. En enskild facklig organisation kan även påkalla förhandling om frågan inte lyfts till FSG eller om oenighet fastställts (§ 3f Samverkan Göteborg).

Hur kan jag lära mig mer?

Fråga mer erfarna fackliga kamrater i ditt samverkansorgan. Ta kontakt med dina fackliga kommunombud på Saco eller helt enkelt gå en kurs. Kursdatum finns på Sacorådets hemsida www.sacogbg.se

