

Lokalt avtal om samverkan vid Migrationsverket

1.1	Avtalet sluts med stöd av Samverkan för utveckling	1
1.2	Medbestämmandelagen utgör den rättsliga grunden för samverkan	1
2	Förutsättningar och grunden för samverkan	1
2.1	Frågor som behandlas i samverkan	2
2.1.1	Arbetsmiljöfrågor och skyddskommittémöten	2
2.1.2	Samverkansnivåer	2
2.1.3	Samverkansgrupper	2
2.1.4	Arbetsplatsträffar	2
2.1.5	Kallelser, protokoll m.m.	2
2.2	Samverkan avslutas	3
2.2.1	Oenighet mellan parterna	3
2.3	Avtalets giltighet och uppsägning	3

1.1 Avtalet sluts med stöd av Samverkan för utveckling

Parterna sluter detta avtal med stöd av avtalet 1997-09-22 Samverkan för utveckling avsnitt C.3.

1.2 Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) utgör den rättsliga grunden för samverkanssystemet.

2 Förutsättningar och grunden för samverkan

Det är en gemensam viljeyttring att parternas möten sker i form av samverkan. Det ställer krav på samtliga parter att följa grundprinciperna.

Samverkansformerna ska vara enkla och ändamålsenliga. De ska vara anpassade till verksamhetens art och struktur och ge stöd åt verksamhetens utveckling.

Inflytande är grundläggande för att de anställda ska vara delaktiga och engagerade i verksamheten. Samverkanstanken styrs av begrepp som delaktighet och gemensamt intresse, vilket ska leda till konstruktiva diskussioner med utveckling och praktisk problemlösning som resultat. Samverkan förutsätter ett förtroendefullt samarbete.

Avtalet ska öka förutsättningarna att bedriva verksamheten med hög effektivitet.

Med effektivitet avses att Migrationsverket når målen för sin verksamhet

- under god hushållning med resurser
- med beaktande av service-, offentlighets- och rättssäkerhetskraven
- med beaktande av personalens behov av arbetstillfredsställelse, god arbetsmiljö anställningstrygghet och möjlighet till medbestämmande och personlig utveckling.

2.1 Frågor som behandlas i samverkan

I samverkansgruppen ska frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare behandlas. Det innebär frågor som omfattas av verksamhet och budget, kompetensutveckling, organisationsutveckling, arbetsmiljö, mångfald och rekrytering.

Arbetstagarorganisation har rätt att ta upp frågor som rör verksamhet och personal till behandling i samverkansgrupp.

Undantaget från behandling i samverkansgrupp är frågor som rör lön och allmänna anställningsvillkor och anställningsskyddsfrågor samt enskilda individärenden med hänsyn till den enskildes personliga integritet. Dessa frågor behandlas med berörd arbetstagarorganisation i särskild ordning.

Se även avtalet ”Särskilt avtal om beredningsgrupp i samband med avveckling av verksamhet vid Migrationsverket”.

2.1.1 Arbetsmiljöfrågor och skyddskommittémöten

Samverkansgruppen ska utgöra skyddskommitté och fullgöra skyddskommitténs uppgifter enligt arbetsmiljölagen (1977:1170) och Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1).

2.1.2 Samverkansnivåer

Samverkansgrupper ska, knytas till beslutsnivåer i verksamheten och ansluta till linjeorganisationen.

- Frågor som rör flera verksamhetsområden ska behandlas i verksgemensam samverkansgrupp.
- Frågor som rör flera enheter ska behandlas i respektive verksamhetsområdes samverkansgrupp.
- Frågor som enbart rör enskild enhet behandlas i respektive enhets samverkansgrupp.

2.1.3 Samverkansgrupper

I samverkansgrupp ska representanter för arbetsledning, skyddsombuden och samtliga fackliga huvudorganisationer som har medlemmar inom gruppens verksamhetsområde, i samverkan bereda, utveckla och följa upp frågor av betydelse för verksamheten.

I den verksgemensamma samverkansgruppen utser arbetsgivaren tre representanter, ST och SACO-S utser vardera två representanter och SEKO utser en representant. Dessutom ingår ett skyddsombud som utses av arbetstagarorganisationerna. Vid behov kan andra än de utsedda representanterna adjungeras.

I andra samverkansgrupper beslutas sammansättningen gemensamt mellan parterna.

Samverkansgrupperna sammanträder minst en gång i månaden om inte annat överenskommes.

Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan man avser att fatta beslut. Behandling i samverkansgrupp utgör förhandling enligt 11§ och information enligt 19§ MBL om villkoren i punkt 2.1.5 är uppfyllda.

2.1.4 Arbetsplatsträffar

Arbetsledningen på varje arbetsplats ska regelbundet, minst en gång per månad, genomföra arbetsplatsträffar med de anställda för att informera om, följa upp och diskutera alla frågor, som är av vikt för den egna verksamheten och de anställda på arbetsplatsen. Arbetsmiljöaspekterna ska integreras i verksamheten.

Arbetsplatsträffarna ersätter inte arbetsgivarens skyldighet att behandla frågor av vikt i samverkansgrupp. Arbetsplatsträffarna ersätter inte heller behov av informationsutbyte som föreligger mellan arbetsledning och enskild medarbetare.

2.1.5 Kallelser, protokoll m.m.

Arbetstagarorganisationen ska ges erforderlig information och tillräcklig tid att sätta sig in i frågor som på arbetsgivarens initiativ behandlas i samverkansgrupper. Materialet ska vara arbetstagarorganisationen tillhanda minst fem arbetsdagar i förväg.

Om en fråga inte är slutbehandlad i samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen påkalla förhandling enligt 12 § MBL.

Vilka frågor som tagits upp och vad samverkan resulterade i ska dokumenteras i protokoll. Parts eventuella avvikande mening ska också dokumenteras.

Protokoll ska skrivas av arbetsgivaren och justeras av arbetsgivaren samt av samtliga deltagande fackliga parter.

2.2 Samverkan avslutas

För varje fråga som behandlats i samverkan, ska det vid mötes slut tydligt uttryckas om samverkan anses vara avslutad eller inte.

2.2.1 Oenigheter mellan parterna

I fråga där samverkansgrupp är oenig har fackliga organisationer rätt att begära förhandling enligt 14 § MBL, så kallad central förhandling. Begäran om förhandling ska ha inkommit skriftligt till arbetsgivaren inom fem arbetsdagar efter att protokoll justerats om inte annat överenskommits.

2.3 Avtalets giltighet och uppsägning

Parterna är överens om att avtalet har samma giltighet som det centrala avtalet, tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Om någon part säger upp detta avtal upphör avtalet att gälla.

Justeras:

Dan Eliasson
Migrationsverket

Susanne Andersson
ST

Karl-Erik Johansson
SACO-S

Birger Granberg
SEKO