

ARBETARSKYDDSVÄL INOM FINSK HANDELS OCH PAM:S AVTALSBRANSCHER

Handelns kollektivavtal

Kollektivavtal för förmän inom detaljhandeln

Kollektivavtal för lager- och transportförmän



KAUPAN LIITTO



Palvelualojen
ammattiliitto

Servicefacket

ARBETARSKYDDS- FULLMÄKTIGES UPPGIFT

En arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare väljs på arbetsplatsen för att representera arbetstagarna i frågor som gäller arbets säkerhet, arbetstagarnas arbetshälsa och välbefinnande i arbetet. Arbetarskyddsfullmäktigen deltar i samarbetet på arbetsplatsen tillsammans med arbetarskyddschefen som utnämns av arbetsgivaren.

Syftet med arbetarskyddssamarbetet är att främja interaktionen mellan arbetsgivaren och arbetstagarna och göra det möjligt för arbetstagarna att delta i och påverka frågor som gäller säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Arbetarskyddsfullmäktigen uppmärksammar arbetsgivarens arbetarskyddschef på eventuella problem eller risker i arbetsförhållandena och deltar i planeringen av korrigerande åtgärder.

TILL VILKEN TYP AV ARBETS- PLATS VÄLJS EN ARBETAR- SKYDDSFULLMÄKTIG?

I enlighet med lagen och kollektivavtalen ska arbetstagarna bland sig välja en arbetarskyddsfullmäktig, om det regelbundet finns minst 10 arbetstagare på arbetsplatsen. Även på mindre arbetsplatser får man välja en arbetarskyddsfullmäktig.

Arbetarskyddsorganisationen består alltid av åtminstone arbetsgivarens representant i arbetarskyddsfrågor (arbetarskyddschefen) och arbetstagarnas representanter, åtminstone den egentliga arbetarskyddsfullmäktigen samt första och andra vice arbetarskyddsfullmäktige. På en liten arbetsplats, där det inte finns en separat utnämnd arbetarskyddschef, fungerar arbetsgivaren själv som arbetarskyddschef.

Inom handeln kan samarbetet ske genom att man slår samman flera verksamhetsställen som har samma arbetsgivare, om verksamhetsställe-

na är belägna så att de bildar en regionalt och funktionellt ändamålsenlig helhet där arbetarskyddsfullmäktigen rimligen kan verka och samarbetet löper utan problem. Då väljs en gemensam arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare för verksamhetsställena.

I ett företag ordnas arbetarskyddssamarbetet så att förhållandena på arbetsplatsen tas i beaktande.

Huvudarbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktige på företag med minst 30 arbetstagare är sådana huvudarbetarskyddsfullmäktige som avses i arbetarskyddets samarbetsavtal.

Har det valts flera arbetarskyddsfullmäktige på ett företag med minst 30 arbetstagare utser de vid behov bland sig en huvudarbetarskyddsfullmäktig enligt arbetarskyddets samarbetsavtal. Det är inte meningen att valet av huvudarbetarskyddsfullmäktig ska göras i förväg, utan först efter att alla arbetarskyddsfullmäktige har blivit valda.

Mandatperioden för huvudarbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddsfullmäktigen är densamma. Arbetsgivaren ska skriftligen informeras om att en huvudarbetarskyddsfullmäktig utsetts. Samma person kan vara såväl huvudarbetarskyddsfullmäktig som huvudförtroendeman.

Arbetarskyddsombud

På arbetsplatsen kan man lokalt avtala om att utöver en arbetarskyddsfullmäktig även välja ett arbetarskyddsombud. Arbetarskyddsombudets verksamhetsområde kan vara företagets verksamhetsställe eller en viss del av företaget, till exempel en affär, ett lager eller ett kontor. Arbetarskyddsombudets verksamhetsområde kan också vara en viss yrkesgrupp, till exempel expediter, lagerarbetare eller kontorsanställda.

Mandatperioden för arbetarskyddsombudet och arbetarskyddsfullmäktigen är densamma.

Arbetarskyddskommission

På arbetsplatserna ska det också väljas en arbetarskyddskommission, om det på arbetsplatsen regelbundet finns över 20 arbetstagare. Av kommissionens medlemmar representerar 25 % arbetsgivaren och 75 % arbetstagarna. På arbetsplatserna kan man också avtala om att ordna arbetarskyddssamarbetet i ett annat samarbetsorgan än i arbetarskyddskommissionen.

Till arbetarskyddskommissionen hör alltid arbetstagarnas arbetarskyddsfullmäktige och vanligtvis även ersättarna. Dessutom hör den eventuella arbetarskyddsfullmäktigen för cheferna till arbetarskyddskommissionen. Hen anses i denna sammansättning anses vara personalens, inte arbetsgivarens, representant. De övriga medlemmarna i kommissionen väljs i samband med samma val. Det är också möjligt att avtala att arbetarskyddskommissionen består till exempel av alla personer inom företaget som valts till arbetarskyddsfullmäktige, varvid det inte är nödvändigt att separat ordna val av arbetarskyddskommission.

Antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen bestäms enligt nedanstående tabell:

ANSTÄLLDA	MEDLEMMAR
högst 150	4
151–500	8
över 500	12

FÖRBEREDELSE INFÖR VAL

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om deras rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig. Ansvar för att ordna valet ligger hos arbetstagarna, men arbetsgivarens positiva och uppmuntrande attityd främjar arbetstagarnas intresse att delta i de gemensamma säkerhets- och välbefinnandefrågorna. Anordnandet av regionala val kan förutsätta till

exempel postval. I fortsättningen ordnas arbetarskyddsvalet med två års mellanrum, på hösten udda år, om man inte avtalar om en period på högst fyra år.

Personalen på arbetsplatsen ska i förväg avtala om tid och plats för valet med arbetsgivaren. Arbetsgivaren får inte förhindra eller försvåra anordnandet av valet. Före valet måste man komma överens om det eventuella behovet av att dela in företaget i områden och besluta om hur många arbetarskyddsfullmäktige som behövs. Inom handeln kan de anställda i chefsposition välja en egen arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare bland sig. Om cheferna inte har valt en egen arbetarskyddsfullmäktig, representeras de av arbetarskyddsfullmäktigen som arbetstagarna valt bland sig. Då har också cheferna rätt att rösta i arbetarskyddsfullmäktigevalet.

Dessutom ska man avtala med arbetsgivaren om vilken valmetod som ska användas, och om valets genomförande medför kostnader, till exempel för anordnande av post- eller elektronisk röstning, ska man avtala om anordnandet och betalningen av kostnaderna.

För planeringen och genomförandet av valet ska arbetsgivaren för arbetstagarnas bruk upplåta ändamålsenliga lokaler samt utrustning, apparater och programvara. Valet får dock inte orsaka onödiga störningar för verksamheten på arbetsplatsen.

Valet ska ordnas så att alla anställda på arbetsplatsen kan delta i det och så att det inte orsakar onödiga störningar för verksamheten på arbetsplatsen. Det är därför inte möjligt att begränsa valet så att till exempel endast medlemmarna i en fackavdelning skulle få kandidera eller rösta (jfr. förtroendemannaval i enlighet med handelns kollektivavtal, där endast de anställda i företaget som organiserat sig i Servicefacket PAM kan rösta och ställa upp som kandidater).

Valbestyrelsen

Valets praktiska arrangemang kan skötas av den tidigare arbetarskyddskommissionen eller av en valbestyrelse med minst tre medlemmar och som består av representanter för alla personalgrupper (om det bara är möjligt). I valbestyrelsen kan således även de sittande medlemmarna i arbetarskyddskommissionen delta, men om de också kandiderar i valet som ska förrättas, uppstår lätt jäv i fråga om övervakningen av valet och rösträkningen. Det rekommenderas att valbestyrelsen, om det bara är möjligt, består av andra representanter för personalen.

Arbetsgivaren ska för valbestyrelsen tillhandahålla en förteckning över de röstberättigade, vid behov separata förteckningar över arbetstagare och chefer och vid behov en förteckning uppdelad per region för regionala val.

Kandidatnominering

När man avtalat om valdagen, ska anordnaren av valet informera om tidpunkten och platsen för valet med ett meddelande som läggs fram på arbetsplatsen eller på annat sätt kommuniceras till alla arbetstagare på arbetsplatsen minst 14 dygn före valtillfället.

I arbetstagarnas arbetarskyddsval har alla arbetstagare rätt att rösta och ställa upp som kandidater. Om cheferna beslutar sig för att välja en egen kandidat, har cheferna rätt att rösta och ställa upp som kandidater i detta val. Om cheferna inte vill välja en egen fullmäktig, har de rösträtt i arbetstagarnas val av arbetarskyddsfullmäktig. En chef som är arbetsgivarens representant i arbetarskyddsfrågor kan inte bli arbetarskyddsfullmäktig för arbetstagarna, eftersom rollen som representant för både arbetsgivaren och arbetstagarna skapar konflikt. Med chef avses en anställd på vilken kollektivavtalet för förmän inom detaljhandeln eller kollektivavtalet för lager- och transportförmän tillämpas.

Arbetarskyddskommissionens eventuella övriga medlemmar och eventuella arbetarskyddsombud väljs genom val, där man till tillämpliga delar följer anvisningarna för val av arbetarskyddsfullmäktige. Man strävar efter att ordna valen samtidigt, om det inte är nödvändigt att vänta på resultaten från de regionala valen. Även valet av arbetarskyddsombud ordnas vanligtvis först efter valet av de regionala fullmäktige.

Traditionellt sker valet av arbetarskyddsfullmäktigen och de två ersättarna så att den som fått flest röster blir egentlig arbetarskyddsfullmäktig, den som fått näst flest röster blir första ersättare och den som fått tredje flest röster blir andra ersättare. Det är också möjligt att komma överens om att var och en kandiderar endast för en viss roll, till exempel bara för rollen som ersättare. Ärendet ska vara tydligt överenskommet i valbestyrelsen och instruerat redan vid anmälan av kandidatnomineringen.

Samtidigt som valbestyrelsen meddelar om tidpunkt och plats för valet samt röstningsförfarandet, ska den också meddela inom vilken tidsfrist kandidatnomineringen ska göras. Det ska reserveras tillräckligt med tid för kandidatnomineringen. Kandidatnomineringen avslutas vid den tidpunkt som valbestyrelsen meddelar. Kandidater som anmälts efter denna tidpunkt läggs inte till i kandidatlistan som fastställts av valbestyrelsen.

Om man kommit överens om att välja flera regionala arbetarskyddsfullmäktigen, förrättas valen separat i respektive region. En valbestyrelse kan sköta valen i alla regioner eller så kan man välja en egen valbestyrelse för varje region.

Olika valsätt

Om det för varje uppgift endast finns en kandidat som gett sitt samtycke därtill och man kommer överens om ersättarnas ordning, ska valbestyrelsen fastställa detta val.

Om det för någon uppgift finns fler kandidater än personer som ska väljas, ska val anordnas. Om det inte finns en enda kandidat för

någon uppgift, ska valbestyrelsen bedöma om kandidatnomineringen ska göras om eller om man efter det första valet ska ordna ett kompletterande val. I det kompletterande valet kan man använda sig av sämjoval, även om det ursprungliga valsättet varit något annat.

Valet av röstningssätt påverkas av arbetsplatsens storlek och struktur. Det är viktigt att säkerställa att alla kan rösta, även de som är lediga och arbetar på olika arbetsskift.

VALMÖTE – VAL UTAN OMRÖSTNING



Valet kan göras utan omröstning, exempelvis vid ett valmöte, om de röstberättigade är eniga om förfarandet. Personalen ska underrättas om valmötet 14 dygn före mötet. Om någon av de röstberättigade under denna tid motsätter sig valmöte som valförfarande, ska val ordnas. Vid valmötet föreslår någon en person för uppgiften. En person kan också föreslå sig själv, till skillnad från exempelvis förtroendemannaval. Om ingen motsätter sig och den föreslagna personen samtycker till uppgiften, kan hen väljas. Över ett val som gjorts vid ett valmöte ska upprättas ett protokoll, som läggs ut till påseende för personalen.

VAL MED URNA



Valet förrättas som majoritetsval med slutna sedlar. Röstningen ska genomföras så att valhemligheten bevaras. De som har utnyttjat sin rösträtt ska antecknas i vallängden, dvs. i den förteckning över röstberättigade som arbetsgivaren tillhandahåller. Man bör sträva efter att anordna omröstningar under så många dagar som möjligt, för att se till att till exempel alla arbetstagare som inte är i tjänst beaktas tillräckligt. För omröstningen ska det finnas valsedlar, med vilka man antingen samtidigt röstar på arbetarskyddsfullmäktig, ersättare, arbetarskyddsombud och medlemmar

till arbetarskyddskommissionen, eller separata valsedlar för respektive omröstning. Valsedlarna som används vid röstningen ska vara tydliga för att missförstånd ska undvikas.

Röstningen sker genom att man antecknar kandidaternas namn eller kandidatnummer på röstsedeln eller -sedlarna. På valplatsen ska det finnas en valurna för röstsedlarna. Urnan ska vara tom då röstningen inleds. En kandidatförteckning som fastställts av valbestyrelsen ska finnas framlagd på valplatsen. På röstningsplatsen får man inte göra reklam för kandidaterna. När röstningstiden är slut öppnar valbestyrelsen urnan, räknar röstningsresultatet samt upprättar ett protokoll över valet och bekräftar det med sina namnteckningar.

POSTRÖSTNING



Om det är svårt att ordna en gemensam tid och plats för röstningen, kan man avtala om poströstning. Även vid poströstning ska man säkerställa att den röstandes rösträtt konstateras och att valhemligheten bevaras. Poströstningen ordnas så att man använder två kuvert. Den ifyllda valsedeln innesluts i det första kuvertet och detta samt anmälan om röstarens namn innesluts i det yttre kuvertet. Detta kuvert skickas till valbestyrelsen per post eller på något annat tillförlitligt sätt.

ELEKTRONISK RÖSTNING



Röstningen kan också genomföras med hjälp av ett elektroniskt system. Ett elektroniskt val kräver att valbestyrelsen av arbetsgivaren får tillgång till alla röstberättigade anställdas e-postadresser, eller att arbetsplatsen har en gemensam gruppmaillista eller ett annat system som når alla röstberättigade anställda. Också den elektroniska röstningen ska genomföras så att valhemligheten och kravet på anteckning av de som utnyttjat sin rösträtt uppfylls.

HYBRIDRÖSTNING



Val med urna, poströstning och/eller elektronisk röstning kan kombineras om till exempel en del av arbetstagarna finns på det huvudsakliga verksamhetsstället och en del på filialerna. Med hybridröstning kan man också nå dem som är på längre ledigheter. Poströstningen måste slutföras i så god tid att de som redan använt sin rösträtt kan antecknas i vallängden innan förrättningen av valet påbörjas på det egentliga röstningsstället.

Valresultat och protokoll

Valbestyrelsen beslutar om godkännandet av svårtolkade valsedlar.

Om man har avtalat om ett valsätt där en person kan kandidera för flera uppgifter och samma person har fått röster både i valet till fullmäktig och i valet till ersättare, räknas rösterna separat för respektive val. Om samma person uppnår en tillräcklig röstmängd för att bli vald till flera roller, väljs hen alltid till den s.k. ”högre” uppgiften, dvs. i fullmäktigevalet i första hand till egentlig fullmäktig, därefter till ersättare i ordningsföljd. Vid lika röstetal avgörs resultatet av valet genom lottning. Lottningen förrättas av valbestyrelsen.

Oberoende av valsättet ska arbetsgivaren utan dröjsmål underrättas om valresultatet.

MENINGSSKILJAKTIGHETER

Valbestyrelsen ska ange en tidsfrist inom vilken eventuella anmärkningar på valet ska lämnas till valbestyrelsen. Det ska reserveras 14 dygn för att lämna in anmärkningar. Anmärkningen lämnas till valbestyrelsen. I händelse av ovisshet eller tvist mellan arbetsgivaren och personalen i samband med anordnandet av valet, och den berörda arbetsgivaren är organiserad, ska tvisten lösas av fackförbunden i branschen. I fråga om en icke-organiserad arbetsgivare kan arbetarskyddsmyndigheterna rådfrågas, men de har inte möjlighet att göra tolkningar av arbetarskyddssamarbetsavtalet förbunden emellan.

Valbestyrelsens protokoll är offentliga handlingar och hela valprocessen bör genomföras på ett så transparent och tillförlitligt sätt som möjligt.

ANMÄLAN TILL PERSONREGISTRET FÖR ARBETARSKYDDET

Arbetsgivaren ska till personregistret för arbetarskyddet vid Arbetarskyddscentralen anmäla uppgifterna om de personer som valts och blivit utsedda till arbetarskyddsuppgifter. Anvisningar för anmälan finns på Arbetarskyddscentralens webbsidor ttk.fi/sv/arbetarskydd/roller-och-uppgifter/personregistret-for-arbetarskyddet.

ANMÄLAN TILL FÖRBUNDENS REGISTER

Om den som blivit vald är medlem i en arbetstagarorganisation ska hen, eller organisationen i fråga i enlighet med sin egen praxis, se till att registrera sig i den berörda organisationens register över arbetarskyddspersoner.

LAGAR OCH AVTAL

Valet av arbetarskyddsfullmäktig grundar sig på lag och branschspecifika kollektivavtal. Mellan Finsk Handel och Servicefacket PAM rf har ärendet avtalats i Handelsbranschens kollektivavtals samarbetsavtal för arbetarskyddet. Denna guide ändrar inte tolkningen av kollektivavtalen, även om formuleringen har ändrats något.

- Lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006)
- Handelsbranschens kollektivavtals samarbetsavtal för arbetarskyddet (på finska)

ANDRA NYTTIGA LÄNKAR

- Arbetarskyddsval, Arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst
- Anvisningar för arbetarskyddsval, Arbetarskyddscentralen

VANLIGA FRÅGOR

Om en medlem av valbestyrelsen inte är en personalrepresentant, får hen ersättning om hen deltar i valbestyrelsens sammanträden utanför arbetstid?

Enligt bestämmelserna i avtalet får arbetarskyddsfullmäktigen betalt för sitt arbete utanför arbetstid på månadsbasis, i enlighet med gällande kollektivavtal, i förhållande till antalet personer som hen företräder. Arbetarskyddsombudet och en medlem av arbetarskyddskommittén får en ersättning som motsvarar lönen för deras ordinarie arbetstid för nödvändiga arbetarskyddsuppgifter som utförs utanför arbetstiden. I övriga situationer, som t.ex. om en medlem i valbestyrelsen inte är arbetarskyddsfullmäktig eller medlem i arbetarskyddskommissionen, ska man separat komma överens med arbetsgivaren om utbetalning av ersättning utanför arbetstiden.

Varför utgör chefspositionen ett hinder för att bli arbetstagarnas arbetarskyddsfullmäktige?

Arbetsgivaren ansvarar för arbetstagarnas arbetarskydd. Arbetsgivaren kan, om hen så önskar, dela på ledningsbefogenheterna och även delegera ansvaret för arbetarskyddet genom att utse en annan person att utföra uppgifter som är arbetsgivarens ansvar enligt arbetarskyddslagen.

Arbetarskyddsfullmäktiges uppgift är att fungera som arbetstagarnas representant i arbetarskyddsfrågor. Arbetarskyddsfullmäktigen ska i första

hand vidarebefordra information om eventuella missförhållanden i arbetsförhållandena till den närmaste chef som företräder arbetsgivaren i dessa frågor. Arbetarskyddsfullmäktigen kan inte inneha båda rollerna samtidigt.

Kan man på en arbetsplats välja en gemensam arbetarskyddsfullmäktig för både handeln och turism-, restaurang- och fritidsbranschen?

Arbetarskyddsbestämmelser iakttas enligt bransch. Därför är det inte möjligt att välja en gemensam arbetarskyddsfullmäktig för två olika branscher.

Kan arbetarskyddsfullmäktigen inte väljas för fyra år?

Huvudregeln är att valet görs för två år i taget, varvid stödet för de valda mäts oftare. Samtidigt är det lättare att få kandidater och det är lättare för dem att engagera sig i uppgiften.

Undantagsvis kan man även i arbetarskyddskommissionen eller i ett motsvarande samarbetsförfarande av motiverade skäl avtala att mandatperioden är högst fyra år.

Om röstningstiden pågår under flera dagar, hur ska valurnan förvaras t.ex. under natten?

Valbestyrelsen ska se till att urnan förvaras säkert, gärna i ett låst utrymme.

Vad gör man om man inte hittar kandidater?

Om det inte alls finns kandidater, ska kandidatnomineringen göras om. I denna situation ska arbetsgivaren och valbestyrel-

sen dock före den nya kandidatnomineringen betona ärendets vikt för personalen.

Om det finns kandidater till uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig, men exempelvis inte till ersättare, kan valet förrättas enligt den ursprungliga tidtabellen och endast en del av representanterna väljas. Då är det ändå bra att efter valet försöka hålla ett kompletterande val för att välja de representanter som saknas. Det rekommenderas inte att upprepa valet flera gånger, om man inte känner till någon som är villig att ta sig an uppgiften.

Även om lagen ålägger arbetstagarna en skyldighet att bland sig välja en arbetarskyddsfullmäktig, kan det ibland hända att man trots försök inte hittar en enda person bland personalen, som skulle vara villig att bli arbetarskyddsfullmäktig. I detta fall väljs ingen arbetarskyddsfullmäktig. Lagen innehåller inga sanktioner för arbetstagarna eller arbetsgivaren i dessa situationer.

Hur ska en arbetstagare agera om hen misstänker att det skett ett fel i valet?

I första hand ska arbetstagaren kontakta valbestyrelsen som ordnat valet. Valbestyrelsen ska ange en tidsfrist inom vilken eventuella anmärkningar på valet ska lämnas till valbestyrelsen. Det ska reserveras 14 dygn för att lämna in anmärkningar. Om ärendet inte löses på detta sätt, ska arbetstagaren kontakta sitt eget förbund. En arbetstagare som inte organiserat sig kan vid behov kontakta arbetarskyddsmyndigheterna.



KAUPAN LIITTO



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket