

Utvecklingsavtal för Installationsavtalets område

Elektriska Arbetsgivareföreningen
Civilingenjörersförbundet
Svenska Elektrikerförbundet
Svenska Industritjänstemannaförbundet
Sveriges Arbetsledareförbund

29 augusti 1988

Antagande av det mellan SAF- LO- PTK
den 15 april 1982 träffade utvecklingsavtalet.

Förhandlingsprotokoll 1982-04-15

Ärende	Utvecklingsavtal SAF – LO – PTK
Parter	Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) Landsorganisationen i Sverige (LO) Privattjänstemannakartellen (PTK)
Lokal	Svenska Arbetsgivareföreningens lokal i Stockholm
Närvarande för SAF	Curt Nicolin (ordförande), Olof Ljunggren, Lars-Gunnar Albåge, Lennart Grafström (vid protokollet) och Jan-Peder Norstedt
Närvarande för LO	Gunnar Nilsson, Stig Malm, Harry Fjällström och Bosse Bergnéhr
Närvarande för PTK	Ingvar Seregard, Sten Olof Heldt och Stig Ahlin

§ 1 Uppgörelse

Ordföranden konstaterar att uppgörelse träffats om bilagda utvecklingsavtal SAF - LO - PTK.

§ 2 Förbundsantagande

SAF, LO och PTK skall verka för att utvecklingsavtalet antas av förbunden. Praktiska anpassningar av avtalet kan göras för förbundsområdet i dess helhet eller för vissa delar.

Förbunden å ömse sidor rekommenderas att följa och främja avtalstillämpningen.

Avtalet gäller på förbundsplanet sedan såväl berört LO-förbund som PTK-förbund antagit det om inte annat överenskommes mellan arbetsgivareförbundet och berörda arbetstagarförbund.

Parterna är överens om att § 4 i detta förhandlingsprotokoll blir gällande som kollektivavtal på respektive förbundsområde samtidigt som utvecklingsavtalet träder i kraft på förbundsplanet.

Protokollsanteckning

Om PTK-förbund som representerar minst två tredjedelar av sammanlagda antalet PTK-medlemmar på avtalsområdet ifråga antar avtalet i oförändrat skick blir detta gällande även för övriga PTK-förbund.

§ 3 Entreprenader

Utvecklingen på entreprenadområdet hör till de frågor som SAF, LO och PTK aktivt skall följa i rådet för utvecklingsfrågor.

§ 4 Verksamhetens mål och inriktning

Av 2 § medbestämmandelagen följer att vissa undantag från lagens tillämpningsområde gäller vad avser verksamhetens mål och inriktning. Detta gäller bl a kooperativa företag. Frågor som enligt 2 § medbestämmandelagen är undantagna lagens tillämpning omfattas ej av utvecklingsavtalet.

§ 5 Fortsatta förhandlingar angående förslagsverksamhet

Parterna är ense om vikten av en vidgad och förnyad förslagsverksamhet. Parterna fortsätter förhandlingarna i syfte att nå avtal i denna fråga. Förhandlingarna skall bedrivas skyndsamt.

§ 6 Vidareutveckling av avtalet

Parterna är ense om att pröva behovet av vidareutveckling av detta avtal inom något eller några ytterligare utvecklingsområden. Sådan vidareutveckling kan beroende på frågornas art ske genom tillsättande av arbetsgrupper och/eller genom kompletterande förhandlingar.

Anmärkning

LO och PTK har uttalat att de avser ta upp de personalpolitiska frågorna till förhandling.

Överenskommelse

§ 1 Antagande av utvecklingsavtalet

Elektriska Arbetsgivareföreningen, å ena sidan, samt Civilingenjörsförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Industritjänstemannaförbundet och Sveriges Arbetsledareförbund, å den andra, antar det mellan Svenska Arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen i Sverige och Privattjänstemannakartellen den 15 april 1982 träffade utvecklingsavtalet med i bilagan till denna överenskommelse angivna ändringar, tillägg och förtydliganden.

§ 2 Utbildningsrådet

Det i bilagda avtals § 4 angivna rådet skall vara paritetiskt sammansatt och bestå av 12 ledamöter (1 CF, 6 EA, 1 SALF, 3 SEF, 1 SIF). Ledamöterna och suppleanter för dessa utses för en tid av ett kalenderår. Arbetsgivarparten utser ordföranden, som vid lika röstetal har utslagsröst.

§ 3 Giltighets- och uppsägningstid m m

Om inte enskilt företag och dess MB-grupp träffar överenskommelse om tidigare ikraftträdande träder denna överenskommelse i kraft den 1 april 1989 och gäller tills vidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Om överenskommelsen uppsäges att upphöra mellan avtalsparterna, upphör samtliga i anslutningar härtill träffade lokala avtal att gälla samtidigt med detta avtal.

Parterna förbinder sig att omgående undanröja eventuella formella eller andra hinder för att MB-grupper bildas och ges mandat att verka på sätt angivits i bilagan till denna överenskommelse. Parterna skall vidare aktivt verka för att överenskommelser om MB-grupper och koncernavtal träffas.

Stockholm den 29 augusti 1988

ELEKTRISKA ARBETSGIVAREFÖRENINGEN

Björn Tibell

CIVILINGENJÖRSFÖRBUNDET

Paul Lidehäll

SVENSKA ELEKTRIKERFÖRBUNDET

Hans Schoug

SVENSKA INDUSTRI TJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET

Arne Sahlin

SVERIGES ARBETSLEDAREFÖRBUND

Börje Hammarström

Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK

De ändringar, tillägg och förtydliganden som följer av överenskommelsen mellan EA-CF-SEF-SIF-SALF har i det följande skuggats.

Gemensamma värderingar

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. SAF, LO och PTK vill med detta ramavtal ge uttryck för den viljeinriktning som parterna är ense om när det gäller att utveckla företagens effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Parterna vill vidare ge uttryck för att en utveckling av medbestämmandet i företaget medför att de anställdas kunskaper och yrkeserfarenheter bättre tillvaratas. Genom detta ramavtal skapas förutsättningar för medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och i de dagliga och näraliggande frågorna i företagen.

Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

SAF, LO och PTK är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget (produktion, administration, inköp, försäljning, marknadsföring osv). Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från alla som arbetar i företagen, dvs ledning, anställda och deras fackliga företrädare. Detta är av stor betydelse för sysselsättnings- och anställningstrygghet.

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifterna på en arbetsplats förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former

Ett förtroendefullt samarbete mellan de anställdas fackliga företrädare och arbetsgivarens representanter är avgörande för utveckling av arbete och medbestämmande.

SAF, LO och PTK är ense om att decentralisering och delegering av ansvar och beslutsfattande skapar förutsättningar för att beslut kan fattas så långt ned i organisationen som möjligt. Parterna är vidare överens om att detta ökar möjligheterna att uppnå målen enligt detta avtal.

Med medbestämmandelagen, andra lagar, detta ramavtal och andra avtal som grund eftersträvas ett praktiskt och smidigt samarbete och korta kontaktvägar. Detta är en nödvändig förutsättning för ett naturligt och förtroendefullt samarbete.

Utformningen av de lokala avtal som följer av detta ramavtal är beroende av företagets storlek, bransch och organisation.

Allmänna bestämmelser

§ 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

Medbestämmandelagen (MBL) gäller som grund för detta avtal. Avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av lagen för att främja utveckling och samverkan i företaget. Avtalet och med stöd därav träffade lokala överenskommelser inskränker således inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

Medbestämmandet utövas av de lokala fackliga organisationerna genom förhandlingar och/eller lokala medbestämmandeformer enligt detta avtal. I medbestämmandefrågor, som ej uttryckligen regleras i detta ramavtal, genom branschanpassning på förbunds nivå eller i lokal överenskommelse gäller medbestämmandelagen.

Kommentar

En viktig grund för avtalet är de praktiska erfarenheter som vunnits i företagen vid tillämpningen av MBL. System för samverkan kring företagets utveckling och former för medbestämmande som redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas.

Anmärkning

Parterna understryker att samverkan mellan LO och PTK såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal.

SAF noterar att LO och PTK för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om "Facklig samordning av medbestämmandefrågor".

Företagets utveckling

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

Mom 1

Flera mål

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet inom alla arbetsenheter och på alla nivåer i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare skall arbetet och arbetsmiljön utformas med utgångspunkt från de krav som lag och avtal ställer på en god arbetsmiljö. Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande arbetsituation som möjligt. Jämställdhet mellan män och kvinnor är också ett viktigt mål.

Mom 2

Utvecklingsområden

För att ett företag skall bli framgångsrikt, krävs utvecklingsinsatser av många olika slag på alla nivåer och inom alla funktioner i företaget. I detta avtal behandlas tre utvecklingsområden nämligen:

- Utveckling av arbetsorganisationen (§ 3)
- Teknisk utveckling (§ 4)
- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 5)

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna i företaget så begär förhandlar de lokala parterna i former som framgår av § 8 om riktlinjer för utvecklingsarbetet. Parterna skall söka komma fram till en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet fortlöpande skall bedrivas.

§ 3 Utveckling av arbetsorganisationen

Mom 1

Allmän inriktning

Arbetsorganisationerna måste fortlöpande utvecklas på alla nivåer för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda skall därvid eftersträvas.

Kommentar

Om de lokala fackliga organisationerna så begär redovisas och diskuteras den befintliga arbetsorganisationens uppbyggnad i företaget.

Företagets MB-grupp bör tillsammans med övriga anställda och ansvariga chefer aktivt sträva efter att utveckla företagets förutsättningar för ett effektivt utnyttjande av samtliga produktionsresurser.

Protokollsanteckning

Samverkan enligt ovan skall inte ske i anslutning till enskilda entreprenader. Avsikten är i stället att generella diskussioner skall föras angående t ex dels de allmänna förutsättningarna för arbetenas utförande, dels tillgång och kvalitet på materiella resurser av betydelse för produktionen.

Utvecklande arbetsformer

Mom 2

Omväxlande och utvecklande arbetsformer eftersträvas så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter i arbetet och därigenom kunna få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter.

Det är väsentligt att arbetet och arbetsorganisationen utformas med utgångspunkt från de anställdas behov och av god arbetsmiljö.

1. Ledande montören är en nyckelperson vid installationsentreprenader. Det är därför lämpligt att man inom MB-gruppen diskuterar principerna för utseende av ledande montörer samt skapar förutsättningar för rekrytering av lämpliga ledande montörer. Vid dessa överläggningar upprättas även en förteckning över vilka anställda som i första hand bör utses till ledande montörer.

2. Vid utseende av ledande montör bör alltid eftersträvas att enighet uppnås om vem som skall utses. Därför bör i första hand uppdrag att vara ledande montör ges dem som upptagits på den i föregående stycke angivna förteckningen.

3. När företaget utser någon på den särskilda förteckningen namngiven anställd till ledande montör för visst arbete, skall någon SEF-representant i företagets MB-grupp informeras om vem som utses att vara ledande montör. Så snart sådan information lämnats kan företaget med ledande montören inleda diskussioner enligt mom 3 nedan.

4. Önskar företaget till ledande montör utse någon som inte upptagits på den inom MB-gruppen upprättade namnförteckningen skall, innan beslut fattas, någon SEF-representant i företagets MB-grupp underrättas om vem som föreslås vara ledande montör. Motsätter sig inte den underrättade SEF-representanten företagets förslag till ledande montör anses ledande montören utsedd och företaget kan omedelbart med honom inleda diskussioner enligt mom 3 nedan. Nu angivet samråd beträffande utseende av ledande montör skall ske snabbt och informellt. Anser sig den underrättade SEF-representanten i MB-gruppen inte kunna acceptera företagets förslag till ledande montör skall, innan beslut fattas, frågan om vem som skall vara ledande montör diskuteras i företagets MB-grupp. Motsvarande handlägningsordning skall tillämpas om ledande montör, med iakttagande av installationsavtalet 9 kap 11 §, under pågående arbete bytes.

Protokollsanteckning

Om PTK-representanterna i MB-gruppen begär det skall arbetsgivaren även underrätta en PTK-representant i MB-gruppen innan en ledande montör utses utanför namnförteckningen. Denna ordning skall gälla tills arbetsgivaren och PTK-representanterna i MB-gruppen enas om annan ordning.

Mom 3

Förändring av arbetsorganisationen

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen enligt § 2 mom 2. Därvid skall eftersträvas att medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Som en följd av § 3 är det nödvändigt att man så snart företaget erhållit uppdrag att utföra en elentreprenad, diskuterar alla de frågor som är av vikt för montagens utförande. Härvid kan som exempel nämnas:

- tidplan
- ritningar, beskrivningar och andra handlingar
- materielleveranser
- personal- och materielutrymmen
- skyddsåtgärder
- transporter

Då någon i den särskilda förteckningen enligt moment 2 punkt 1 ovan namngiven anställd utses till ledande montör, liksom i övriga fall då enighet kunnat uppnås om vem som skall vara ledande montör för entreprenaden, skall diskussionerna föras med honom. Innan sådan enighet uppnåtts förs diskussionerna inom MB-gruppen.

Diskussioner enligt ovanstående skall inte föras beträffande enskilda entreprenader som till sin omfattning och svårighetsgrad är av det slag som företaget normalt och regelbundet utför. Avsikten är i stället att fastslå att samråd skall ske innan åtgärder vidtas för utförande av elentreprenader, som i förhållande till den berörda företagsenheten är av större omfattning eller eljest på grund av tekniska eller andra förhållanden ställer särskilda krav. Det ankommer på MB-gruppen att med utgångspunkt från nu angivna synpunkter och värderingar i överenskommelse för respektive företagsenhet reglera i vilka fall diskussioner av nu avsett slag skall föras. Intill dess sådan överenskommelse träffats gäller att diskussionerna skall omfatta alla entreprenader som beräknas omfatta minst 1 200 arbetstimmar.

Mom 4

En utveckling av arbetsorganisationen kan t ex omfatta produktivitetsfrämjande åtgärder, införande av lagarbete, grupporganisation, arbetsväxling eller arbetsutvidgning.

Mom 5

De anställda skall - främst från närmaste överordnad - enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget. De anställda skall ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetssituationen samt förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör - enskilt och i grupp - stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

**Information,
erfarenheter
och idéer**

Kommentar

Den enskilde har alltid rätt att föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.

Det har visat sig att, där förhållandena så medger, arbetsplatsträffar kan vara en lämplig form för idéutbyte och information enligt detta moment.

§ 4 Teknisk utveckling

Mom 1

**Allmän
inriktning**

Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen skall överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivitet utveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed att öka företagets konkurrenskraft.

Mom 2

**Engagerande
arbete**

Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas.

Mom 3

**Viktigare
förändring**

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras medverkar de fackliga organisationerna. Sådan medverkan sker enligt vad som anges i § 7 eller 8.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

**Utbildning
och
information**

Mom 4

Det är viktigt att de anställda ges möjligheter till vidareutveckling av sina yrkeskunskaper. Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner.

Kommentar

Om information se § 3 mom 5.

I anslutning till utvecklingsavtalet, § 4, "Teknisk utveckling" har parterna konstaterat att det är ett ömsesidigt intresse av hög valör för arbetsgivare och arbetstagare att arbetstagare av alla kategorier får utbildning i ny teknik och i marknadsföring. Härigenom kan branschens konkurrenskraft öka och dess marknad vidgas. Parterna är också ense om att utbildning kan genomföras på ett flertal olika sätt och har inte genom detta avtal tagit ställning till frågan om hur utbildningen skall genomföras.

För att skapa förutsättningar för ökade utbildningsinsatser för samtliga personal-kategorier inrättar parterna ett utbildningsråd. Utöver att fortlöpande analysera utbildningsbehoven för företagets olika personalkategorier, skall utbildningsrådet besluta hur de via EAs semesterkassa uttagna utbildningsörena för fortbildning skall användas samt hur fortbildningen skall samordnas mellan de olika kategorierna arbetstagare.

Protokollsanteckning

De medel som uttas via EAs semesterkassa för montörsfortbildning skall fr o m dagen för detta avtals ikraftträdande stå till utbildningsrådets förfogande för fortbildningsinsatser för samtliga personalkategorier.

Då någondera part så påfordrar skall öresuttaget bli föremål för omförhandlingar mellan SEF och PTK-förbunden, å ena sidan, och EA, å andra sidan.

Utbildningsrådets första arbetsuppgift är att snarast göra en behovsanalys och lämna rekommendation angående vilka ekonomiska resurser som bör avsättas för fortbildning inom områden av betydelse för branschens tekniska och marknads-mässiga utveckling.

§ 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

Mom 1

Allmän inriktning

Information och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. De anställdas erfarenheter och kunskaper exempelvis rörande produktionsutrustning, kvalitet, arbetsmetoder och inköpsfrågor kan därigenom nyttiggöras. Detta bidrar till stärkt konkurrenskraft för företaget.

För att företaget skall kunna utvecklas krävs investeringar. Omfattningen och inriktningen av företagets investeringar beror bl a av storlek och bransch. De kan tex omfatta produktionsutrustning, produktutveckling, marknadsföring och forskning.

Mom 2

Planering och framtidsbedömning

De fackliga organisationerna i företaget ges på sådant sätt som anges i § 2, 7 och 8 insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid.

Företagsledningens framtidsbedömning skall redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Mom 3

Information och resultatuppföljning

Varje anställd har en unik kunskap om den egna arbetsplatsen och därmed mycket stora möjligheter att föreslå förbättringar till gagn för det samlade resultatet. Det är angeläget att alla känner ansvar för ett effektivt utnyttjande av utrustning och material. En förutsättning för de anställdas medverkan är information om planerade insatser och resultatuppföljning.

Utbildning

Mom 4

De anställda ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form. Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem kan bidra till företagets utveckling. Sådan utbildning bör aktivt främjas.

Kommentar

Det förutsätts att Rådet för utvecklingsfrågor kommer att utarbeta underlag för utbildningen. I anslutning härtill överlägger parterna, centralt eller förbundsvis, om vilken omfattning den utbildning bör ha som skall ske på betald tid.

Energiushållning

Mom 5

En fråga av särskild vikt i många företag är energiförbrukningen. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan samverka med syfte att uppnå god energihållning.

Parterna är överens om att regelbunden information är av väsentlig betydelse för utveckling av såväl företag som anställda. Information till MB-gruppen skall därför ges minst 4 ggr/år om inte arbetsgivaren med MB-gruppen kommer överens om annat.

Som komplettering till § 5 mom 2 noterar parterna att med hänsyn till branschens speciella förhållanden, särskild uppmärksamhet bör ägnas åt

- företagets förutsättningar att avge anbud eller anta uppdrag
- resultatuppföljning efter genomförda arbeten.

Det är angeläget att man inom MB-gruppen även diskuterar företagets marknadsutveckling och förutsättningar att arbeta inom branschen närstående områden.

Protokollsanteckning

Vid tillämpning av ovanstående komplettering, andra stycket, gäller att under normala förhållanden behandla dessa frågor samtidigt som övriga frågor enligt § 5. Därjämte kan stycket bli aktuellt vid arbeten som avviker från det för företaget normala.

Medbestämmandets former

§ 6 Anpassning till lokala förhållanden

Mom 1

Lokalt ansvar

Formerna för samverkan och medbestämmande anpassas till de lokala förhållandena på arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga samverkans- och medbestämmandeformer.

Mom 2

Delegering till de direkt berörda

Organisations- och arbetsformer som innebär att beslut kan delegeras till de direkt berörda är av stor betydelse. En utveckling i denna riktning ställer krav både på företagets organisation och organisationen av det fackliga arbetet.

§ 7 Förhandling mellan parterna

Medbestämmandefrågorna behandlas genom förhandlingar mellan parterna och/eller enligt reglerna i detta avtal.

§ 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

Mom 1

Lokal överenskommelse

Efter framställan från lokal part bör arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen träffa överenskommelse om hur medbestämmande skall utövas. Därvid kan följande former komma i fråga:

MBL-förhandling

Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.

Linjeförhandling

En annan form för medbestämmande är att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation).

Partssammansatta organ

Medbestämmande kan också utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.

Överenskommelsens innehåll

Den lokala överenskommelsen skall vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 2 mom 2, som omfattas av linjeförhandlingar och partssammansatta organ. När medbestämmandet utövas i enlighet med de lokalt överenskomna formerna är kravet om primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL uppfyllt.

Mom 2

Projektmedverkan

Lokalt kan överenskommas att till tiden begränsade frågor (exempelvis investering i byggnader och maskiner, omstrukturering, organisationsförändring) behandlas och genomföres i projekt med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna.

Den lokala överenskommelsen om projektarbetet skall vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet. Överenskommelsen kan ges den innebörden att primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL sker inom projektet.

Kommentar till mom 1 och 2

Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt denna paragraf minst skall motsvara information enligt 19 § MBL.

Rådtrum **Mom 3**
Facklig representant skall vid medverkan i linjeförhandling, partssammansatt organ och projektarbete ges skäligt rådtrum för att bedöma uppkomna frågor.

**Med-
bestämmande-
förhandling** **Mom 4**
Facklig representant har vid medverkan i linjeförhandling, partssammansatt organ och projektarbete, rätt att hänskjuta viss medbestämmandefråga till förhandling enligt MBL.

Uppkommer fråga om nödvändigheten och omfattningen av personalinskränkningar skall frågan handläggas enligt MBLs regler om annat ej innefattas i den lokala överenskommelsen.

Kommentar

Vad som framkommit vid utövande av medbestämmande enligt denna paragraf är ej gällande för lokal facklig organisation som ej deltagit i arbetet.

§ 9 Mindre företag

Arbetstagarorganisation kan utse kontaktombud/arbetsplatsombud eller motsvarande på arbetsplats där lokal facklig organisation saknas. Arbetstagarorganisationen informerar arbetsgivaren om kontaktombudets uppgifter och befogenheter.

Kommentar

Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmandet. LO och PTK samt deras förbund åtar sig att aktivt verka för att ombud utses i företag utan lokal arbetstagarorganisation och att kontaktombudet ges uppgifter och befogenheter att hantera frågor enligt detta avtal på det sätt lokal arbetstagarorganisation informerar arbetsgivaren om. SAF åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande av det fackliga uppdraget.

Kommentar till § 6 - 9

Formerna för samverkan och medbestämmande måste anpassas till de lokala förhållandena. Parterna vill emellertid i anslutning härtill ange några möjliga utgångspunkter för den lokala anpassningsprocessen.

- Det är viktigt att de anställda i företaget inom ramen för arbetet (yrkesrollen) ges utrymme för inflytande, delaktighet och ansvar. Den enskildes möjlighet till medbestämmande bör särskilt uppmärksammas och främjas.
- En viktig förutsättning för ett utvecklat medbestämmande är att den enskilde garanteras möjlighet att i varje läge föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.
- Det är angeläget att medbestämmande kan utövas i enkla smidiga former och därigenom skapa förutsättningar för aktivt beslutsfattande i företaget.

Parterna är överens om att medbestämmandet i företagen bör utövas i partssammansatta organ (MB-grupp) i den utsträckning som arbetstagarorganisationernas representation i företagen medger.

MB-gruppens sammansättning fastställs efter lokal överenskommelse. Samtliga representanter skall vara anställda i företaget.

MB-gruppen behandlar frågor som faller under medbestämmandelagen § 11, 12 och 19 samt de frågor som faller under utvecklingsavtalet. Frågor som i annan lag än medbestämmandelagen förutsätter förhandling enligt medbestämmandelagen är undantagna.

§ 10 Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Med beaktande av den förbundsanpassning som kan ha gjorts skall den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

För att täcka samtliga kostnader i samband med fackliga möten - utöver lön för de 5 timmarna - utger arbetsgivaren till varje anställd som under samma kalenderår deltar i minst två fackliga möten en ersättning om 100 kronor. För deltagande i ett möte utges halv ersättning.

§ 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter

Mom 1

Information

I koncerner tillämpas detta avtal för varje företag för sig. I första hand behandlas härvid frågor som rör det egna företaget. I informationshänseende gäller dock att övergripande information om koncernen - inklusive verksamhet utom landet - lämnas i de i koncernen ingående företagen.

Utseende av "koncerngrupp"

Med koncerner avses i detta avtal koncerner i aktiebolagslagens mening. Med "företag med flera driftsenheter" avses sådana företag där verksamheten visserligen drives i ett företag men med filial på en eller flera orter.

Mellan arbetsgivare som driver sin verksamhet som koncern eller som "företag med flera driftsenheter" och de olika medbestämmandegrupperna i företaget - respektive företagen - skall överenskommelse träffas om särskild ordning i vilken frågor som är gemensamma för flera enheter eller eljest av övergripande natur skall behandlas.

Förhandlingar

Mom 2

Frågor enligt 11 § MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen. I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt skall, om ej annat följer av överenskommelse, förhandlingar rörande genomförandet av besluten ske enligt 11 § MBL.

I överenskommelsen kan intas bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas enligt detta moment.

Fackligt kontaktarbete

Mom 3

Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete.

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktamenten. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår.

Möjligheter till samordning mellan kontaktarbete och andra överläggningar, exempelvis mellan de lokala fackliga organisationerna och koncernledningen, skall tillvaratas.

Det förutsätts att lokal överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer.

Kommentar till mom 3

Till grund för bedömningen av fackligt kontaktarbete ligger såväl behovet av en ändamålsenlig facklig verksamhet som arbetsgivarens resurser och förhållanden i övrigt. Därvid skall beaktas koncernens eller företagets storlek, organisation, struktur och beslutsordning samt den fackliga strukturen.

Kommentar till § 11

Reglerna i § 11 avser verksamhet inom landet.

Reglerna ovan gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

Förhandlingsordning för träffande av koncernavtal

Vid varje företagsenhet utses en representant för varje förbundsområde. Den sålunda utsedda delegationen väljer en förhandlingsdelegation, som skall påkalla förhandling om ett koncernavtal. Arbetsgivaren svarar för kostnaden för valet.

Förhandlingarna skall bedrivas skyndsamt. De centrala parterna förbinder sig att aktivt verka för att koncernavtal träffas.

Om inte koncernavtal kunnat träffas skall, på begäran av någondera av de lokala parterna, de centrala parterna uppta förhandlingar i avsikt att träffa koncernavtal.

§ 12 Arbetstagarkonsult

Mom 1

Erfarenheter och kompetens

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare i företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Mom 2

Arbetstagar- konsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagararkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Arbetstagararkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult).

I andra fall än här avses kan arbetstagararkonsult utses om de lokala parterna är därom ense. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor för utlåtande.

Kommentar

I de fall de fackliga organisationerna medverkar i projektarbete eller på annat sätt som anges i § 8 förutsätts de av företaget anlita experterna ge underlag för en allsidig belysning av frågorna i anslutning till vad som framförts från alla dem som är engagerade i projektarbetet.

Mom 3

Beslut om konsult

Företaget svarar för skäligena kostnader för konsult. Beslut att utse konsult skall föregås av förhandlingar med arbetsgivaren. Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad skall preciseras och förslag till personval framläggas. Överenskommelse skall eftersträvas.

Mom 4

Kompetens

Extern konsult skall vara auktoriserad eller godkänd revisor eller enligt arbetstagarorganisationerna på annat sätt ha erforderlig teoretisk och praktisk kompetens.

Mom 5

Jäv

Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej vara arbetstagararkonsult. Person som är arbetstagararkonsult i annat företag får ej utses utan godkännande av respektive arbetsgivar- och arbetstagarförbund. När förbunden bedömer frågan om jäv får onödiga hinder ej uppställas.

Mom 6

Information från företags- ledningen

Arbetstagararkonsult skall genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt medbestämmandelagen och detta avtal i den omfattning som erfordras för uppdraget.

**Fackliga
företrädare**

Mom 7

De lokala arbetstagarorganisationerna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten skall lämna biträde och information.

Ovannämnda förtroendevalda kan med företagsledningen aktualisera information från konsulten till andra företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna.

De lokala arbetstagarorganisationerna skall på begäran informera företagsledningen om konsultens arbete.

Sekretess

Mom 8

Företaget eller enskild person kan skadas om arbetstagararkonsult för vidare vad han fått kännedom om men hade bort hålla hemligt.

De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren skall tillsammans sluta avtal med extern arbetstagararkonsult, i vilket skall intas bestämmelser om sekretess och om påföljder för brott mot sekretessen.

Kommentar

Denna paragraf avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense föreligger dock inte hinder för att arbetstagararkonsult utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i denna paragraf.

De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagararkonsulter.

Främjande av utvecklingsarbetet

§ 13 Arbetslivsforskning

Med arbetslivsforskning avses forskning som är inriktad på arbetslivet och dess effekter på människan och arbetet.

Parterna är eniga om att arbetsplatserna i största möjliga utsträckning bör stå öppna för sådan forskning.

Om arbetsgivaren eller den lokala arbetstagarorganisationen önskar att utomstående forskare skall beredas tillträde till arbetsplatsen för arbetslivsforskning skall förhandlingar upptas mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer. Därvid skall parterna söka nå enighet om förutsättningarna för forskares tillträde och om villkoren för arbetstagare som engageras i forskningen.

Kan de lokala parterna inte enas kan part hänskjuta frågan till centrala förhandlingar. Under lokal eller central förhandling kan endera parten hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan.

Uppnås vid central förhandling ej enighet kan frågan föras vidare till utvecklingsavtalets skiljenämnd för avgörande.

Protokollsanteckning

I forskningsprojekt inriktade på att studera förändringar och förändringars effekter i företagen är det nödvändigt att skilja forskarens roll från i företagen verksamma befattningshavares roller. Forskarens roll blir att följa, beskriva, analysera och dra slutsatser av den i forskningsprojektet studerade förändringen.

SAF, LO och PTK vill genom en öppen och positiv attityd främja en allsidig, seriös och objektivt bedriven arbetslivsforskning.

Denna paragraf skall äga motsvarande tillämpning då fråga uppkommer om tillträde för utomstående i sådant utvecklingsarbete som är jämförbart med arbetslivsforskning.

§ 14 Rådet för utvecklingsfrågor

SAF, LO och PTK inrättar Rådet för utvecklingsfrågor.

Rådets uppgifter är

att följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av avtalet

att överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal

att ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till rådet

att vara forum för information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen

att följa svensk och internationell utveckling på området

att stimulera vetenskaplig forskning inom området, bl a allsidig arbetslivsforskning

Rådet består av 12 ledamöter, varav 6 från arbetsgivarsidan och 6 från arbetstagar sidan jämte lika antal suppleanter. Rådet utser inom sig ordförande och en eller flera vice ordförande.

Rådets ledamöter utses för en tid av tre år.

SAF, LO och PTK skall förse rådet med nödvändiga resurser och utse en mindre grupp för beredning av ärenden och för handläggning av brådskande uppgifter.

§ 15 Skiljenämnden för utvecklingsavtalet

Skiljenämnden har till uppgift att tjänstgöra som skiljenämnd enligt vad som anges i utvecklingsavtalet.

Nämnden består av 2 ledamöter från SAF. 1 från vardera LO och PTK och lika antal suppleanter. Vid förfall för ledamot eller suppleant kan SAF, LO och PTK utse ytterligare personer.

SAF, LO och PTK utser för en tid av 3 år en opartisk ordförande för nämnden och vid behov en ersättare för denne.

Förhandlingsordning m m

§ 16 Förhandlingsordning

Mom 1

Medbestämmande- förhandling

Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12 § MBL eller enligt § 8 mom 4 i detta avtal skall upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver. Detta gäller även sådan lokal förhandling som påkallas efter det att en förhandlingsfråga enligt § 9 i detta avtal handlagts av kontaktombud utan att frågan därvid lösts.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § samt 16 § första och tredje styckena i MBL.

Twister om avtalet

Mom 2

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall snarast hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna.

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske skyndsamt efter de lokala förhandlingarnas avslutande.

Framställan om lokal eller central förhandling skall dock senast göras inom de tidsfrister som anges i 64 § MBL.

Mom 3

Under lokal eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan. Rådet äger i anslutning till behandling av visst ärende tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysningar av betydelse för rådets bedömning.

Mom 4

Twist rörande § 11 mom 3, § 12 och 13 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan av part hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan twist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

**Gemensamt
uppträdande**

Mom 5

Arbetstagarparter bör i lokala eller centrala förhandlingar uppträda gemensamt om arbetsgivaren så begär. Oavsett sådan begäran har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt när de så finner lämpligt.

**Tre månaders
 uppsägningstid**

§ 17 Giltighetstid

Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.