

Utvecklingsavtal SAMHALL

Gäller fr o m 1 januari 1996

Samhallförbundet
Grafiska, Industrifacket, Metall,
Skogs- och Träfacket, Fastighets,
Handels, Hotell och Restaurang
Kommunal, Lantarbetarna,
SIF, Ledarna, CF, JUSEK, SSR,
Vårdförbundet

 ALMEGA

Innehållsförteckning

§ 1	Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter.....	7
§ 2	Mål och inriktning för utvecklingsarbetet	8
§ 3	Utveckling av företaget.....	9
§ 4	Den utvecklande arbetsplatsen.....	13
§ 5	Utveckling av individen.....	16
§ 6	Anpassning till lokala förhållanden	21
§ 7	Förhandling mellan parterna.....	21
§ 8	Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse	22
§ 9	Kontaktombud/Arbetsplatsombud.....	24
§ 10	Bedömning av den fackliga verksamhetens omfattning och möten på betald arbetstid	26
§ 11	Arbetslagarkonsult.....	28
§ 12	Arbetslivsforskning.....	32
§ 13	Rådet för utvecklingsfrågor	33
§ 14	Skiljenämnden för Utvecklingsavtal SAMHALL	34
§ 15	Förhandlingsordning.....	35
§ 16	Avtalets giltighetstid.....	37

Utvecklingsavtal SAMHALL

Verksamhetsidé

Samhall skall ge meningsfullt och utvecklande arbete till arbetshandikappade där behoven finns.

Gemensamma värderingar

Samhalls verksamhetsidé utgår från arbetets betydelse för människors livskvalitet och delaktighet i samhället.

Samhall är en möjlighet till arbete för arbetshandikappade som inte kan få eller behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Samhallföretagen skall i sin affärsverksamhet fungera som företag bland andra i svenskt näringsliv. Detta förutsätter en ständig utveckling av produktivitet/effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget. Produktivitets- och 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 anställningstryggheten.

Samhall eftersträvar att genom valet av arbetsuppgifter och dessas utformning, stöd- och utvecklingsinsatser m m undanröja eller minimera den enskilde anställdes arbetshandikapp. Målsättningen är att ett arbete inom Samhall skall vara ett steg på vägen till det reguljära arbetslivet. Det är väsentligt att även

direktanställda ges möjligheter till kontinuerlig utveckling i arbetet.

Samhall skall genom sitt arbetsmarknadspolitiska uppdrag sätta individen i centrum för verksamheten. Detta innebär att den enskildes förutsättningar, förväntningar och behov av utvecklings- och stödinsatser skall vara vägledande för utformningen av de arbetstillfällena som Samhall erbjuder.

Samhalls verksamhet utgår från rehabilitering i och genom arbete. Det betyder bl a att personalutveckling och affärsutveckling går hand i hand. En bra personalutveckling förutsätter en bra affärsutveckling och vice versa. Samhalls verksamhet skall i dessa avseenden också präglas av en helhetssyn på arbetet och på den enskilde anställdes arbetssituation liksom jämställdhet mellan kvinnor och män. Det innebär att frågor kring personalutveckling, arbetsmiljö, arbetsorganisation m m skall integreras med valet av affärer, affärsutveckling, produktionstekniska lösningar m m. Det är också viktigt för verksamheten med förändring och förnyelse av arbetsorganisation, affärs- och företagsorganisation.

Samhalls grund för sin organisation är de många arbetsplatserna spridda över hela landet där de lokala behoven av arbetstillfällena för arbetshandikappade finns.

Utformningen av de lokala avtal som följer av detta avtal är därför beroende av företagets storlek, verksamhetsform 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 arbetstagarorganisationerna genom förhandling och/eller lokala medbestämmandeformer enligt detta avtal. I medbestämmandefrågor, som ej uttryckligen regleras i detta avtal, 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-förbunden såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal.

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

Utveckling av Samhallföretagen

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

Mom 1

Flera mål

Utveckling och effektivisering av Samhallföretagen 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 arbetssituation som möjligt. Jämställdhet mellan män och kvinnor är också ett viktigt mål.

Mom 2

Utvecklingsområden

För att utvecklingen av Samhallföretagen 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 företaget (§ 3)
- Den utvecklande arbetsplatsen (§ 4)
- Utveckling av individen (§ 5)

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna 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 företaget

Mom 1

Allmän inriktning

Information om och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. De anställdas erfarenheter och kunskaper rörande t ex produktionsutrustning, kvalitet, arbetsmetoder och inköpsfrågor kan därigenom tas tillvara och bidra till ökad produktivitet, lönsamhet samt stärkt konkurrenskraft för företaget.

För att ge de lokala arbetstagarorganisationerna möjlighet att på ett tidigt stadium medverka med idéer och förslag för att påverka företagets framtid skall arbetstagarorganisationerna löpande ges insyn i och inflytande över

- företagets ekonomiska situation
- planeringsarbete
- budgetarbete
- uppföljningsarbete

Framtidsbedömning

Företagets framtidsbedömningar skall redovisas så att de lokala arbetstagarorganisationerna ges möjligheter att tillsammans med företagsledningen behandla och bedöma företagets

- verksamhetsinriktning
- marknadsutsikter
- inköpsverksamhet
- konkurrensläge
- produktutveckling
- produktionsutrustning
- möjligheter att ge de anställda trygghet och utveckling i arbetet.

Verksamhetsplanering

Företagets långsiktiga verksamhetsplanering bör bl a innehålla analyser av företagets starka och svaga sidor, konjunkturförändringar, konkurrensförutsättningar, samhällseliga åtgärder, anställdas möjligheter till utveckling i arbetet m m.

Företagets budget omfattar ett år. Budgetarbetet bör bedrivas så decentraliserat som möjligt.

Information till de anställda

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 att de ges information om planerade insatser och resultatuppföljning.

Det är också väsentligt att de anställda får översiktlig information om företagets budget och ekonomiska utveckling i begripliga former. Muntlig information skall ges under ordinarie arbetstid, om detta inte medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. De anställda skall, i syfte att kunna bidra till företagets utveckling, beredas möjlighet till utbildning för att på bästa sätt kunna

- tillgodogöra sig information om företagets budget och ekonomiska utveckling
- få insikt i den egna arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem

Mom 2

Teknisk utveckling

De lokala arbetstagarorganisationerna skall, i samband med införande eller utvidgning av ny teknik och därmed sammanhängande systemutveckling, vara delaktiga i erforderligt utrednings- och planeringsarbete. Detta arbete skall bl a innefatta konsekvensutredning avseende teknik, ekonomi, sysselsättning och arbetsmiljö.

Anställd har rätt att medverka vid förändringar som berör den egna arbetssituationen. Formerna för detta skall fastställas lokalt.

När ny teknik införs skall företaget i så god tid som möjligt tillhandahålla den utbildning de nya arbetsuppgifterna medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner. Vid införande av ny teknik skall dessutom både ett gott arbetsinnehåll samt möjligheter

till samarbete och kontakt med arbetskamrater eftersträvas liksom möjligheter till ökad kompetens och ansvar i arbetet.

Mom 3

Miljömedvetande

I arbetet med arbetsmiljön och den yttre miljön ställs man inför många gemensamma frågeställningar som måste lösas integrerat. Men det är också en rad särskilda hänsyn som måste tas inom respektive område. Detta beror på att olika lagstiftning styr miljö- respektive arbetsmiljöfrågorna; olika externa kontaktytor; behovet av delvis olika kompetens.

Samhallföretagen skall visa öppenhet utåt och eftersträva goda kontakter med omvärlden.

Förutsättningar för detta är öppenhet inåt. Företagen skall lämna tydlig och klarläggande information om inträffade händelser och tillbud, liksom om risker och skyddsåtgärder i och kring sina verksamheter och anläggningar.

Övergripande målen för den yttre miljön är att processer och produkter som innebär en mindre belastning på miljön skall prioriteras framför övriga likvärdiga alternativ. Vidare skall företagen så långt det är möjligt medverka till att miljöacceptabla material och produktionsmetoder kan användas. Vid utveckling och marknadsföring av egna produkter skall företagen eftersträva bästa möjliga miljöegenskaper.

Arbetet med att förbättra miljön skall alltid bedrivas med en helhetssyn och iakttagande av samspelet mellan arbetsmiljö och yttre miljö samt med ett kostnadsmedvetande som bygger på långsiktiga effektbedömningar. I detta arbete skall arbetsgi-

varen och de fackliga organisationerna samverka för att stärka miljömedvetandet.

§ 4 Den utvecklande arbetsplatsen

Det utvecklande arbetet innebär en satsning på såväl individens utveckling och stödbehov i arbetet som arbetslaget som står i centrum för grupporienterat synsätt. Det goda arbetet inom koncernen skall kännetecknas av självständighet, inflytande, lärande, gemenskap, delaktighet och trygghet.

Mom 1

Allmän inriktning

Företaget skall redovisa befintlig organisation för lokal arbetstagarorganisation. Företaget skall dessutom samverka kring utveckling av arbetsorganisationen med lokal arbetstagarorganisation.

Den anställde har rätt till kännedom om förhållanden som påverkar det egna arbetet samt företaget i stort.

Vid utformning av den egna arbetssituationen i samband med förändrings- och utvecklingsarbete äger den anställde rätt att delta. Formerna för detta skall fastställas av lokala parter.

Decentralisering skall prövas för att förenkla beslutsprocess och bredda den enskildes kunnande.

Mom 2

Arbetsorganisation

Arbetsorganisationen inom Samhall skall förändras så att den påbörjade förändringen mot en lärande organisation på sikt genomsyrar hela verksamheten. Den lärande organisationen baseras på såväl mänskliga som ekonomiska och marknadsmässiga mål.

För att bedriva den arbetsorganisatoriska utvecklingen på ett systematiskt sätt skall handlingsplaner på endera parts begäran upprättas och fastställas i förhandling. Handlingsplanerna skall om lokal arbetstagarorganisation så begär följas upp och dokumenteras skriftligt minst en gång per år.

Samtliga anställda skall ha möjlighet att successivt utvecklas i arbetet. Det innebär att personer och arbetslag över tiden får utökat arbetsinnehåll genom att nya arbetsuppgifter tillförs. Konkret betyder det att arbetsinnehållet förändras enligt de riktlinjer som finns beskrivna i mom 3 denna paragraf.

Att utveckla arbetsinnehållet är ett nödvändigt steg i rehabilitering och personlig utveckling. Därför skall fysiskt och psykiskt belastande arbeten ägnas särskilt intresse.

På alla nivåer i koncernen eftersträvas en decentraliserad organisation med långtgående målstyrning med personligt ansvar. Syftet är att förenkla beslutsprocessen och bredda den enskildes kunskande. Initiativförmåga och förändringsverksamhet uppmuntras och varierande och flexibla arbetsformer eftersträvas så att var och ens arbetsförmåga tillvaratas.

Mom 3

Riktlinjer för arbetsorganisatorisk utveckling

Arbetsorganisationen skall fortlöpande utvecklas. Syftet är att utveckla företaget och öka arbetsinnehållet för den anställda. I en ny arbetsorganisation spelar arbetslaget en central roll. Det innebär bland annat:

- att arbetet organiseras i självständiga och medvetet sammansatta arbetslag
- arbetet skall läggas upp så att både arbetslaget och de enskilda anställda har tillräckligt handlings- och beslutsutrymme
- att arbetslaget så långt möjligt tar ansvar för tillverkning av hel komponent eller produkt/tjänst och har kundkontakt
- ökat ansvar för arbetslaget att påverka produktionsmålen. Det sker genom att gruppen aktivt medverkar vid produktionsuppläggningsen, vid val av produktionsmetoder och i annan problemlösning.

I vissa fall kan det vara av värde att pröva andra former för organisering av arbetet. Det är viktigt att beakta allas möjligheter till utveckling i arbetslaget. Arbetsinnehåll och utveckling skall fortlöpande diskuteras.

Arbetslagens totala arbetsinnehåll och utveckling skall om lokal arbetstagarorganisation så begär fastställas i förhandling.

Parterna skall sträva efter att utvecklingsmöjligheterna inom olika arbetslag blir så likartade som möjligt.

Mom 4

Ledarskap

Personer med ledande ställning på alla nivåer skall driva och utveckla arbetet så att resultat uppnås inom Samhalls verksamhetsmål. Det innebär bl a att driva och utveckla arbetet enligt överenskomna ramar. Därför krävs förmåga att skapa visioner och forma tydliga mål; skapa engagemang, entusiasm och medansvar. I uppgifterna ingår att stödja de anställdas utveckling och stimulera till att pröva nya uppgifter. Samtidigt måste personer med ledande ställning kontinuerligt ges möjligheter att utveckla sitt eget ledarskap.

Mom 5

Produktivitet och kvalitet

Personer med ledande ställning på alla nivåer i företaget stöder och stimulerar de anställda så att dessa ges möjligheter att nå rätt kvalitet i sitt arbete.

Kvalitetsarbetet kräver en bred kompetens och medverkan av alla anställda. Det innebär ständiga förbättringar för att tillverka felfria varor och tjänster - kundaspekten - med ett minimum av resurser i material, energi och arbetstid - företagsaspekten -, samtidigt som produktionen inte påverkar miljön menligt - miljöaspekten.

§ 5 Utveckling av individen

Framsynt personal- och kompetensplanering gör det möjligt för anställda att utvecklas i samklang med verksamheten. Sådan

planering är särskilt viktig för att omstruktureringar även i framtiden skall främja personalutvecklingen.

Mom 1

Rehabilitering

Rehabilitering i och genom arbete utgör kärnan i Samhalls verksamhet. Under denna rubrik / I detta moment avses sådan rehabilitering som följer av verksamhetsidén för målgruppen arbetshandikappade och går som en röd tråd genom hela deras anställning.

Arbetet anpassas, både tekniskt och psykosocialt, efter vars och ens förutsättningar. Alla medarbetare har rätt till stöd som utformas efter personliga och yrkesmässiga behov.

Arbetet inom Samhall skall utformas så att det på olika sätt förbättrar och stärker den anställdes möjlighet att övergå till anställning hos andra arbetsgivare.

Gemenskapen på arbetsplatsen bygger på respekt och tolerans för olika arbetskapacitet och kulturmönster. Verksamheten utformas så att de anställdas integritet skyddas.

Mom 2

Rekrytering

Möjligheter till intern rekrytering skall prövas i första hand. Sådana lediga tjänster som ej tillsätts genom anvisning av arbetsförmedlingen, utom befattningar i företagsledande ställning, skall internannonseras.

Vid extern- och internannonsering skall namn på facklig representant för berörd lokal arbetstagarorganisation anges.

Representant för lokal arbetstagarorganisation och sökande som avses bli anställd har rätt till samtal med varandra.

Mom 3

Introduktion

Nyanställd har rätt till introduktion enligt särskilt program. Syftet är att ge den nyanställde introduktion om företaget, övriga anställda, fackliga organisationer och aktuella arbetsuppgifter. Vid genomförande av introduktionsprogram svarar berörd lokal arbetstagarorganisation för omfattning och innehåll i den fackliga introduktionen.

Mom 4

Kompetensutveckling

Personligt ansvar, självständighet och inflytande är grundläggande värden i arbetet inom Samhall. Utifrån var och ens förutsättningar har varje anställd ett eget ansvar för sin utveckling.

Kompetensutveckling utgår från arbetet och skall beredas alla grupper av anställda. Den skall ge

- kunskaper
- förmåga att ta nya kontakter och utökat arbetsinnehåll i arbetslag
- förmåga att ta ansvar
- möjlighet att pröva och lära genom praktisk erfarenhet.

För varje arbetslag fastställs om lokal facklig organisation så begär en kompetensplan för arbetslagens totala arbetsinnehåll i förhandling. Utifrån kompetensplanen utarbetas sedan individuella handlingsplaner som förutom utbildning för nya arbetsuppgifter kan innehålla personligt riktade insatser.

Individuella handlingsplaner/personliga utvecklingsplaner skall finnas för samtliga anställda. Det exakta innehållet i en persons utvecklingsplan fastställs i samband med systematiska utvecklingssamtal. På den enskildes begäran har facklig representant rätt att närvara.

Individuella handlingsplaner/personliga utvecklingsplaner skall hållas aktuella och revideras minst en gång per år om inte annan tidsperiod överenskommes lokalt.

Mom 5

Delaktighet

Motiverade anställda och nöjda kunder är avgörande för Samhalls framtid. Grundläggande krav på Samhalls arbetsplatser är därför att alla, oberoende av anställningsform, skall kunna:

- känna arbetstillfredsställelse
- ha gemenskap i arbetet
- ta ansvar för sitt arbete
- utvecklas och lära
- ha handlings- och beslutsutrymme.

Den interna kommunikationen skall ge ökad kunskap om koncernen och det egna företagets mål, möjligheter och problem. En väl fungerande interninformation är en förutsättning för att

skapa arbetstillfredsställelse, engagemang och gemensamma referensramar inom företaget.

Alla anställda har rätt till aktuell och objektiv information om den egna arbetsplatsen, det egna företaget och koncernen. Den interna informationen skall utformas på ett sådant sätt att alla anställda kan tillgodogöra sig den. Alla anställda skall också veta vilka kanaler som finns inom företaget respektive koncernen för att föra fram idéer, önskemål och kritik.

Mom 6

Omplacering

Omplacering kan vara en personalutvecklande åtgärd och ske i samband med förändrade arbetsuppgifter, arbetsformer och organisation. Omplacering kan ske i rehabiliterande syfte och ge mer utvecklande och meningsfulla arbetsuppgifter.

I de båda senare fallen skall hänsyn tas till eventuella förslag till åtgärder från de lokala parterna.

Vid omplacering skall behovet av introduktion beaktas.

Mom 7

Anställningens upphörande

Om lokal part begär det skall parterna gemensamt utreda, undersöka och analysera orsakerna till onormal avgång.

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

Fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation).

Partsammansatta organ

Medbestämmande kan också utövas i partsammansatta samarbets- och informationsorgan.

Överenskommelsens innehåll

Den lokala överenskommelsen skall vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 2, som omfattas av linjeförhandlingar och partsammansatta 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 informationskyldighet 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.

Mom 3

Rådtrum

Facklig representant skall vid medverkan i linjeförhandling, partsammansatt organ och projektarbete ges skäligen rådtrum för att bedöma uppkomna frågor.

Mom 4

Medbestämmandeförhandling

Facklig representant har vid medverkan i linjeförhandling, part-sammansatt 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 Kontaktombud/Arbetsplatsombud

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-förbunden 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.

Samhallförbundet 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 här till ange 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 frågan 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.*

§ 10 Bedömning av den fackliga verksamhetens omfattning och möten på betald arbetstid

Mom 1

Verksamhetens omfattning

Omfattningen av den fackliga verksamhet som arbetstagarrepresentanter anställda i företag utövar och som rimligen kan förutses skall framgå av bedömning som görs av de lokala arbetstagarorganisationerna för företagets nästkommande verksamhetsår. Bedömningen utgör grund för företagets planering och budgetering.

Mom 2

Innan lokala arbetstagarorganisationer fastställer omfattningen av facklig verksamhet skall informativa diskussioner ske med företaget.

Mom 3

De lokala arbetstagarorganisationerna omprövar bedömningen vid de tidpunkter som företagets planering och budget omprövas.

Mom 4

Det är ett gemensamt intresse för de lokala arbetsgivar- och arbetstagarparterna att viktig information når ut till samtliga anställda. Vidare är det väsentligt att anställda ges möjlighet att delta i den demokratiska beslutsprocessen inom den fackliga organisationen.

5 timmar per år

Förutsättningar för möten - högst 5 timmar per år och facklig medlem - på betald arbetstid är att parterna lokalt är överens om utläggningen av sådana möten.

Möte skall avse frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget/arbetsplatsen.

En ytterligare förutsättning är att även arbetsgivaren får tillfälle att informera i frågor av övergripande natur. Detta kan uppnås genom att överenskommelse träffas om tidpunkten för mötet. Mötena kan tillgå på så sätt att företaget - utan inverkan på 5 timmar enligt ovan - först ger sin information och att de fackliga organisationerna därefter fortsätter mötet.

Mom 6

Mötet skall förläggas så att det medför minsta möjliga störningar för produktion och drift. Normalt förläggs möte utanför ordinarie arbetstid varvid övertidsersättning utges.

Mom 7

Om lokal överenskommelse träffas att förlägga möte på ordinarie arbetstid skall i den betalda tiden inräknas tid för flyttning till och från möte.

Kommentar:

Paragrafen innebär ingen ändring beträffande tillämpning av lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML).

§ 11 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.

Mom 2

Arbetstagarkonsult

Lokala arbetstagarorganisationer har rätt att på företagets bekostnad utse och anlita arbetstagarkonsult. 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.

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

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. Anlitande av arbetstagarkonsult kan expempelvis ske inför förestående förändring

som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning.

Mom 3

Beslut om konsult

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

Mom 4

Parterna har rätt att anlita Rådet för utvecklingsfrågor för rådgivning i frågor som omfattas av mom 3.

Mom 5

Uppnås ej överenskommelse genom lokal förhandling i frågor som regleras i mom 3 fastställs detta av de lokala arbetstagarorganisationerna.

Mom 6

Jäv

Om företaget anser att tilltänkt arbetstagar-konsult är jävig kan frågan hänskjutas till Rådet för utvecklingsfrågor inom 14 kalenderdagar från det att företaget erhållit uppgift om tilltänkt konsult. I avvaktan på rådets rådgivning utses ej konsult.

Mom 7

Kompetens

Extern konsult skall ha erforderlig teoretisk och praktisk kompetens.

Mom 8

Information från företagsledningen

Arbetstagarconsult skall genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt MBL och detta avtal i den mån det erfordras för uppdraget.

Mom 9

Fackliga företrädare

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.

Mom 10

Sekretess

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

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

Främjande av utvecklingsarbetet

§ 12 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 rekommendationer till lösning av frågan.

Uppnås vid central förhandling ej enighet kan frågan föras vidare till Skiljenämnden för Utvecklingsavtal SAMHALL 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.

Samhallförbundet, LO- och PTK-förbunden 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.

§ 13 Rådet för utvecklingsfrågor

Samhallförbundet, LO och PTK inrättar Rådet för utvecklingsfrågor. Rådets uppgifter är:

- att följa och främja tillämpning 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 all-
- sidig arbetslivsforskning

Rådet består av sex ledamöter varav tre från arbetsgiversidan och tre från arbetstagersidan jämte lika antal suppleanter.

Rådet utser inom sig ordförande och vice ordförande.

Rådets ledamöter utses för en tid av tre år.

§ 14 Skiljenämnden för Utvecklingsavtal SAMHALL

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

Nämnden består av två ledamöter från Samhallförbundet, en från vardera LO- och PTK-förbunden och lika antal suppleanter. Vid förfall för ledamot eller suppleant kan Samhallförbundet, LO- och PTK-förbunden utse ytterligare personer.

Samhallförbundet, LO- och PTK-förbunden utser för en tid av tre år en opartisk ordförande för nämnden och vid behov en ersättare för denne.

Förhandlingsordning m m

§ 15 Förhandlingsordning

Mom 1

Medbestämmandeförhandling

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.

Mom 2

Tvister om avtalet

Tvist 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 upplysning av betydelse för rådets bedömning.

Mom 4

Tvist rörande §§ 11 och 12 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för Utvecklingsavtal SAMHALL. Annan tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan av part hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

Mom 5

Gemensamt uppträdande

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.

§ 16 Avtalets giltighetstid

Tre månaders uppsägningstid

Detta avtal gäller tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.