



PTK

# LO:s och PTK:s gemensamma kommentar till utvecklingsavtalet

Denna kommentar togs fram av LO och PTK  
i samband med att utvecklingsavtalet träffades 1982.

Innehållet är formaterat och försett med en innehålls-  
förteckning. Sidhänvisningarna från originalversionen är  
borttagna. Inga övriga ändringar har gjorts.

Det innebär att en del hänvisningar till lagtext, tidigare  
arbetsmiljöavtal och andra avtal är inaktuella.

LOs och PTKs

g e m e n s a m m a   k o m m e n t a r

till utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK

LOs och PTKs gemensamma

---

**kommentar  
till  
utvecklingsavtalet**



---

mellan SAF, LO och PTK

---

## Innehåll

INLEDNING.....	4
UVA:s UPPBYGGNAD OCH SYFTE.....	5
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	6
FÖRETAGETS UTVECKLING .....	10
MEDBESTÄMMANDETS FORMER .....	23
FRÄMJANDE AV UTVECKLINGSARBETET .....	42
FÖRHANDLINGSORDNING M.M. ....	46

## INLEDNING

Allt sedan lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) började tillämpas den 1 januari 1977 har vid olika tidpunkter förhandlingar förts mellan Landsorganisationen och Privattjänstemannakartellen, å ena sidan, och Svenska Arbetsgivareföreningen, å den andra, i syfte att uppnå ett medbestämmandeavtal. Ett sådant avtal, kallat utvecklingsavtal (UVA), träffades den 15 april 1982.

Utvecklingsavtalet omfattar tre s.k. utvecklingsområden.

- De är arbetsorganisation
- teknisk utveckling
- företagets ekonomi— och resursfrågor

Dessutom finns regler om

- formerna för medbestämmandet
- fackliga möten på betald arbetstid
- rätt att anlita arbetstagarkonsulter
- arbetslivsforskning
- koncerner

De centrala parterna är ense om att fortsätta förhandlingar om en vidgad och förnyad förslagsverksamhet. LO och PTK har dessutom uttalat att de avser att ta upp de personalpolitiska frågorna till förhandling med SAF.

LO och PTK har gemensamt utarbetat denna kommentar till utvecklingsavtalet. Kommentaren skall vara till hjälp för funktionärer vid tolkningen och tillämpningen av UVA. Eftersom UVA i vissa avseenden kompletterar olika lagar, exempelvis MBL och förtroendemannalagen (FML), är det nödvändigt att ibland också kortfattat redovisa innebörden av dessa. Detsamma gäller en del avtal såsom arbetsmiljöavtalet och jämställdhetsavtalet.

## UVA:s UPPBYGGNAD OCH SYFTE

UVA inleds med att parterna redovisar de gemensamma värderingar som ligger till grund för avtalet. Dessa värderingar är dock inte av kollektivavtalsnatur utan anger mer allmänt hur parterna ser på betydelsen av medbestämmande i företagen.

Där framgår att parterna genom UVA velat verka för

- utveckling och effektivisering av företagen i alla funktioner och på alla nivåer.
- ökad sysselsättning
- ökad trygghet och utveckling i arbetet
- bättre utnyttjande av de anställdas yrkeskunna och yrkeserfarenheter
- ökad decentralisering och delegering av ansvar och beslut inom företagen.

Avsikten har varit att ge förutsättningar för ett gemensamt arbete mellan de lokala parterna för att utveckla det egna företaget. Arbetet med inflytandefrågorna ska mera inriktas på faktiska förändringar i företagen och för de anställda än på regelexercis och tvisteförhandlingar. I UVA erbjuds en möjlighet att lösa eventuella motsättningar på ett praktiskt och smidigt sätt genom att hänskjuta den aktuella frågan till rådet för utvecklingsfrågor.

Redan i det lokala utvecklingsarbetet ska parterna dessutom sträva att komma överens i UVA:s anda.

UVA innebär på flera sätt radikalt förbättrade arbetsmöjligheter för de lokala arbetstagarorganisationerna genom t.ex. förbättrade informationsmöjligheter, rätt att komma in tidigare än enligt MBL i beslutsprocessen hos arbetsgivaren och i vissa fall utnyttja arbetstagar konsulter.

I § 1 redovisas UVA:s förhållande till MBL och lokala avtal.

I §§ 2–5 redovisas målen och inriktningen för utvecklingsarbetet och de områden som UVA täcker.

Under rubriken medbestämmandets former anges i §§ 6–12 på vilket sätt och under vilka former medbestämmandet kan utövas.

I §§ 13–15 redovisas därefter hur utvecklingsarbetet kan främjas genom arbetslivsforskning, rådet för utvecklingsfrågor samt av en särskild skiljenämnd.

UVA avslutas i §§ 16–17 med en förhandlingsordning och en regel om avtalets giltighetstid.

I avtalet finns i anslutning till vissa bestämmelser partsgemensamma kommentarer och anmärkningar. Dessa är att uppfatta som bindande avtalstext.

## ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

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".

I § 1 behandlas mera allmänna frågor som UVA:s förhållande till lagar och lokala avtal. Likaså finns bestämmelser som understryker vikten av samverkan mellan olika arbetstagarorganisationer för att syftet med avtalet ska kunna uppnås.

UVA-förbundsavtal

UVA som träffats mellan LO/PTK och SAF gäller i första hand bara mellan dessa parter. Först när de berörda arbetstagarförbunden träffat motsvarande avtal, med eller utan förändringar, med sina motparter blir UVA bindande på förbundsplanet.

I och med att ett förbundsavtal träffas uppstår på vanligt sätt ett giltigt kollektivavtal mellan förbundsparterna. Avtalet blir då också bindande för de lokala parterna, d v s företagen och de lokala arbetstagarorganisationerna.

De flesta bestämmelserna blir då direkt tillämpliga för de lokala parterna redan innan något lokalt avtal träffats. Det innebär exempelvis att de allmänna målsättningar som finns i §§ 2–5 gäller även om inget lokalt avtal träffats. De kan åberopas vid förhandlingar enligt medbestämmandelagen. På motsvarande sätt blir regeln i § 10 om facklig information på betald tid, bestämmelsen i § 11 om facklig verksamhet i koncerner samt regeln i § 12 om arbetstagar konsult tillämpliga så snart ett förbundsavtal träffats.

Vissa regler i UVA förutsätter dock att även lokala avtal träffas. Därför kommer i anslutning till varje paragraf att anges om regeln blir direkt tillämplig lokalt.

Förbundsavtal — lokalt avtal/praxis

I och med att ett förbundsavtal är träffat är dock tanken att de lokala parterna i många frågor ska träffa avtal i vilka hänsyn kan tas till förhållandena vid det enskilda företaget. Sådana lokala

medbestämmandeavtal finns för övrigt redan vid vissa företag. Frågan är då hur sådana lokala avtal förhåller sig till UVA.

Lokala avtal som förelåg när förbundsavtalet träffades behandlas i den partsgemensamma kommentaren till § 1. Där framgår att de medbestämmandesystem som finns i företagen ska fortsätta att gälla om parterna anser att de fungerar väl. Förutsättningen är att facket och företaget är överens om det.

Med hänsyn till reglerna i UVA kan det dock vara nödvändigt att anpassa och vidareutveckla sådana lokala avtal. Uppsägning ska då ske med den uppsägningstid som finns föreskriven i avtalet. Finns ingen uppsägningstid angiven gäller högst tre månaders uppsägningstid.

Det förekommer också att man lokalt tillämpar ett visst system för medbestämmande utan att det finns någon skriftlig överenskommelse. Det kan exempelvis gälla undantag från de formella förhandlingsreglerna eller andra regler för formerna för medbestämmandet. I sådana fall bör den lokala arbetstagarorganisationen klargöra för arbetsgivaren att man inte vill fortsätta med ett sådant "löst" förfaringsätt för att utöva medbestämmande utan att man önskar träffa ett lokalt medbestämmandeavtal.

Som redan tidigare framhållits blir de flesta reglerna som innebär fackliga rättigheter i UVA direkt tillämpliga för de lokala parterna. Detta gäller givetvis även om ett lokalt avtal som reglerar inflytandefrågorna i övrigt skulle finnas sedan tidigare.

I vissa avseenden förutsätter dock UVA att lokala medbestämmandeavtal. Det gäller:

- riktlinjer för utveckling av arbetsorganisationen (§ 2 mom. 2 jfr § 3 mom. 3)
- riktlinjer för teknisk utveckling (§ 2 mom. 2)
- riktlinjer för företagets ekonomi och resursfrågor (§ 2 mom. 2)
- former för utövande av medbestämmandet (§ 8)
- den närmare tillämpningen av rätten till möten på betald arbetstid (§ 10)
- medbestämmandet och fackligt kontaktarbete i koncerner och koncernliknande företag (§ 11)
- arbetslivsforskning (§ 13)

De lokala fackliga organisationerna bör sedan förbundsavtal träffats ta upp förhandlingar med företagen om avtal inom dessa olika områden i den takt som man finner angeläget. Riktlinjer för de olika utvecklingsområdena bör utarbetas beroende på vad som framstår som mest angeläget i det enskilda företaget.

Först i samband med att sådana riktlinjer fastlagts bör parterna avtala om i vilken form medbestämmandet ska utövas (§ 8).

Avsikten är givetvis att det lokala avtalet ska innebära minst samma nivå för medbestämmandet som UVA.

Det är inte möjligt att i ett lokalt avtal försäkra reglerna om exempelvis facklig information på betald tid eller reglerna om fackligt kontaktarbete i koncerner.

Har man svårt att nå uppgörelse i frågor där UVA enbart innehåller allmänna målsättningar kan man hänskjuta frågan till rådet för utvecklingsfrågor (jfr § 16 mom. 3 sid 68).

Om de lokala parterna är överens om det finns det naturligtvis inget hinder mot att man lokalt träffar överenskommelse om ett utvidgat medbestämmande för arbetstagarorganisationerna eller reglerar

ytterligare utvecklingsområden, exempelvis personalpolitik. Man bör dock i första hand koncentrera sig på de utvecklingsområden som anges i UVA.

#### Utvecklingsavtal - lagar/andra avtal

En viktig fråga är hur UVA och de lokala avtal som träffas med stöd av UVA förhåller sig till MBL och andra lagar samt till andra kollektivavtal, exempelvis arbetsmiljöavtalet.

I första meningen i § 1 slås fast att MBL gäller som grund för avtalet. Det understryks att avtalet skall ses som en påbyggnad och vidareutveckling av lagens regler. Detta innebär att nivån på medbestämmandet aldrig får vara lägre än i lagens regler. I UVA anges olika tänkbara former för medbestämmandet inom de tre utvecklingsområdena. Det kan naturligtvis innebära att man lokalt utövar medbestämmande på annat sätt än MBL föreskriver. Det kan exempelvis vara fråga om att utöva medbestämmande genom arbete i projektgrupp i stället för genom förhandling. Sådana avsteg från lagens regler är givetvis tillåtna om de ger samma inflytande och arbetsmöjligheter som MBL:s regler. I medbestämmandefrågor som inte täcks av UVA och med stöd därav träffade lokala avtal gäller dock medbestämmandelagens regler fullt ut. Det kan exempelvis gälla sådana personalfrågor som rekrytering, omplaceringar, semesterns förläggning och uppsägningar. Förhållandet mellan UVA och MBL belyses i det följande vid berörd paragraf.

UVA inskränker inte heller fackliga rättigheter enligt andra lagar, exempelvis förtroendemannalagen, eller andra avtal, såsom arbetsmiljöavtalet och jämställdhetsavtalet. I anslutning till berörda paragrafer i UVA kommer förhållandet mellan UVA och andra lagar och avtal närmare att redovisas.

#### Facklig samordning

Mellan LO och PTK finns en överenskommelse om "Facklig samordning av medbestämmandefrågor". Den beskriver hur en samordning mellan de lokala arbetstagarorganisationerna i företagen bör utformas, bl.a. genom inrättande av s.k. medbestämmanderåd. Bakgrunden till överenskommelsen är att LO och PTK är övertygade om att ett sådant samarbete ökar möjligheterna för ett reellt inflytande på arbetsplatserna.

Samtliga lokala arbetstagarorganisationer inom LO och PTK bör därför träffa gemensamma, lokala medbestämmandeavtal. Överenskommelsen innebär emellertid ingen vetorätt för någon organisation. Var och en av de lokala arbetstagarorganisationerna vid företaget har en självständig rätt att träffa avtal om t.ex. riktlinjer för utvecklingsarbetet eller utnyttjande av arbetstagararkonsult.

När en särskild fråga ska vara föremål för medbestämmande kan det naturligtvis i många fall inträffa att meningarna på arbetstagersidan är delade när det gäller bedömningen av vilket beslut som ska fattas i företaget eller hur det fackliga inflytandet ska utövas innan beslutet fattas. UVA förutsätter att denna situation kan inträffa och att det inte är möjligt att de fackliga organisationerna i alla lägen uppträder enhetligt (se exempelvis § 8, 4 mom.).

Facklig enighet är alltså önskvärd men ingen förutsättning för att UVA ska gälla. Varje facklig organisation kan dessutom utan stöd av de övriga påtala brott mot avtalet eller få en fråga prövad i rådet för utvecklingsfrågor.

#### Tolkningsföretråde

Enligt § 33 MBL har facket s.k. tolkningsföretråde vid tvister om innebörden av medbestämmanderegler i kollektivavtal. Det kan exempelvis gälla regler om beslutanderätt för ett partsammansatt organ eller regler om information och samråd med de anställda och facket inför ett beslut. I UVA:s anda ligger emellertid att de lokala parterna vid tveksamhet i första hand ska försöka finna gemensamma lösningar på problem som uppstår.



Tolkningsföreträde bör aktualiseras först sedan alla andra vägar prövats för att lösa tvisten. Om en arbetsgivare vägrar uppfylla klara regler som inte lämnar utrymme för osäkerhet om innebörden bör dock tolkningsföreträde kunna utnyttjas. För att tolkningsföreträde ska kunna användas krävs alltid att tvisten rör en avtalsbestämmelse som direkt anger rättigheter och skyldigheter mellan parterna eller dess medlemmar. Tolkningsföreträdet gäller däremot inte i frågor, som visserligen nämns i UVA men som likväl har lämnats oreglerade. Skillnaden kan belysas med följande exempel.

*I företag med fler än 50 anställda har facket avtalsenlig rätt att anlita en "intern eller extern" konsult för ett särskilt uppdrag när företaget står inför en förändring som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning (jfr § 12). I ett företag uppstår tvist om facket har rätt att anlita konsult. Arbetsgivaren vägrar gå med på fackets krav. Som skäl anger han att företaget inte står inför någon förändring. Tvisten gäller följaktligen om avtalets förutsättningar för facklig rätt till konsult är uppfyllda. I denna tvist har facket tolkningsföreträde.*

*I ett annat företag finns bara 40 anställda. Eftersom kommentaren till § 12 mom. 8 UVA innebär att konsult ska kunna utses även i sådana fall, begär facket ändå förhandling med arbetsgivaren. Arbetsgivaren säger nej. Motivet är att han inte anser sig ha råd att betala en konsult. I detta fall finns ingen i avtalet reglerad rätt att anlita konsult. Därför har facket inte tolkningsföreträde i den tvisten.*

På motsvarande sätt har facket tolkningsföreträde vid tvister om regler av medbestämmandekaraktär i lokala avtal. En förutsättning för detta är emellertid att det föreligger ett kollektivavtal och inte en ensidig utfästelse från arbetsgivarens sida.

Om facket utnyttjar tolkningsföreträde i en tvist bör det klart anges i protokollet från förhandlingen.

Normalt är arbetsgivaren då skyldig att följa fackets uppfattning tills tvisten lösts. Det gäller dock inte om facket insett eller bort inse att tolkningen var felaktig. I sådana missbruksfall kan facket dessutom bli skyldigt att betala skadestånd till arbetsgivaren. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att följa fackets uppfattning om det föreligger synnerliga skäl (se § 33 MBL). Skulle arbetsgivaren i andra fall inte följa det lagda tolkningsföreträdet kan han bli skadeståndsskyldig. Det gäller även när han felaktigt åberopar undantagen. Denna skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren kan uppstå även om arbetsgivaren får rätt i sin uppfattning om avtalets innebörd.

Däremot kan facket aldrig med stöd av tolkningsföreträdet verkställa ett beslut för arbetsgivarens räkning t.ex. anställa en arbetstagarkonsult i företaget (jfr § 33 MBL).

När facket utnyttjat tolkningsföreträde är det arbetsgivaren som får välja om han ska följa fackets uppfattning eller begära central förhandling och i sista hand väcka talan inför arbetsdomstolen eller skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Under hela tiden som dessa förhandlingar pågår är han dock skyldig att tillämpa avtalet i enlighet med fackets uppfattning. Skulle arbetsgivaren inte följa tolkningsföreträdet kan facket begära tvisteförhandling och yrka:

- skadestånd för kollektivavtalsbrott och brott mot tolkningsföreträdet,
- samt att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt avtalet exempelvis betalar för en konsult.

Även dessa frågor avgörs i sista hand av arbetsdomstolen eller skiljenämnden för utvecklingsavtalet.

Utöver de klara fallen av brott mot bestämmelserna i UVA kan det i många situationer vara svårt att bedöma när förutsättningarna för att utnyttja tolkningsföreträde föreligger. Innan tolkningsföreträde utnyttjas i sådana fall bör därför kontakt tas med förbundet.

# FÖRETAGETS UTVECKLING

## § 2 Mål och inriktning för utvecklingsavtalet

### 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.

Reglerna i utvecklingsavtalet bygger på tanken att parterna ska bedriva ett gemensamt arbete för att utveckla företaget. I § 2 mom. 1 anges de övergripande målen för detta arbete.

De är att skapa:

- hög effektivitet
- trygg sysselsättning
- god arbetsmiljö
- stimulerande arbeten genom en god arbetsorganisation
- jämställdhet mellan kvinnor och män

För att uppnå de fastställda målen kan förändringar behöva ske för alla personalkategorier - företagsledning, tjänstemän, arbetsledare och arbetare. Man ska ta tillvara allas kunskaper och öka företagets flexibilitet. Utvecklingen av företagets effektivitet ska dock inte enbart gälla personalen utan också företagets kapital såsom maskiner, lager annan produktionsutrustning etc. Utvecklingsarbetet kan beröra alla funktioner i företaget såsom produktion, administration, inköp, försäljning och marknadsföring.

Utvecklingsarbetet ska i första hand avse tre olika områden:

- Utveckling av arbetsorganisationen (§ 3)
- Teknisk utveckling (§ 4)

- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 5)

I allmänhet går det dock inte att särskilja dessa områden utan de går ofta in i varandra. Det är dessutom svårt att tänka sig arbetsorganisatoriska eller tekniska förändringar utan att personalfrågor berörs. Även om dessa inte är direkt reglerade i avtalet kommer de därför att behandlas i samband med de olika utvecklingsområdena. Utöver utvecklingsavtalets och medbestämmandelagens regler gäller då dessutom reglerna i de vanliga kollektivavtalen, lagen om anställningsskydd, främjandelagen samt jämställdhetslagen och jämställdhetsavtalet. Avtalets konstruktion innebär att vissa bestämmelser blir direkt tillämpliga redan när utvecklingsavtalet antagits på branschnivå. Dessa regler kommer då att gälla tillsammans med medbestämmandelagen, arbetsmiljölag och arbetsmiljöavtalet samt styrelserepresentationslag.

Andra delar av bestämmelserna i §§ 3–5 uttrycker emellertid enbart efter vilka riktlinjer utvecklingsarbetet ska bedrivas.

Även dessa blir direkt tillämpliga mellan parterna även om inget lokalt avtal träffats. De kan exempelvis åberopas vid förhandlingar enligt § 11 MBL i sådana frågor som regleras av utvecklingsavtalet. Tanken är dock att arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna i företaget ska begära förhandling om utarbetande av riktlinjer för utvecklingsarbetet. Denna rätt har på den fackliga sidan varje lokal facklig organisation. För att uppnå ett väl fungerande inflytande på arbetsplatsen är det emellertid viktigt med samverkan mellan de olika arbetstagarorganisationerna. Om en klubb begär förhandlingar om utveckling av något av de angivna områdena bör man därför iaktta reglerna i överenskommelsen om facklig samordning och informera de övriga fackliga organisationerna om sina krav.

I utvecklingsarbetet är det viktigt att formerna för att utöva medbestämmandet (se § 8) inte regleras för sig utan kopplas samman med förändringsarbete inom något område. I annat fall finns risker för att arbetet med utvecklingen av sakfrågorna avstannar sedan formfrågorna reglerats.

Riktlinjer för utvecklingsarbetet ska utarbetas i den takt som de lokala parterna önskar. De kan utarbetas för hela företaget men även för delar av ett företag t.ex. för vissa avdelningar. Riktlinjerna kan gälla alla tre utvecklingsområdena eller något av dem. I avtalet om riktlinjer bör följande punkter finnas med:

- De förändringar som ska ske
- Hur förändringarna ska genomföras, arbetsuppläggning, arbetsformer, undersökningsmetoder, hjälpmedel m.m.
- Om arbetstagararkonsult ska utnyttjas (jfr § 12)
- Tidplan för arbetet
- Hur de direkt berörda ska informeras och medverka (jfr § 3 mom. 5, § 4 mom. 4, § 5 mom. 4)
- På vilket sätt och i vilken omfattning fackliga förtroendemän ska delta i arbetet (här bör man särskilt uppmärksamma möjligheten enligt förtroendemannalagen att utse tillfälliga förtroendemän)
- Vilken utbildning som ska ske i samband med utvecklingsarbetet (jfr § 4 mom. 4)

Huvuddelen av reglerna i §§ 3–5 ger uttryck för parternas målsättningar för utvecklingsarbetet. Kan arbetsgivaren och facket i förhandlingar inte komma överens om innehållet i riktlinjerna kan part hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor. Rådet ska då lämna yttrande över hur de allmänna riktlinjerna bör tillämpas i det konkreta fallet.

Sådana utlåtanden är visserligen inte rättsligt bindande men utgör ett starkt moraliskt tryck, Denna möjlighet föreligger även vid normala förhandlingar enligt medbestämmandelagen som berör de sakområden som regleras i utvecklingsavtalet.

I samband med arbetet med de olika utvecklingsområdena bör man särskilt uppmärksamma jämställdhetsfrågorna i företaget. Enligt § 3 jämställdhetsavtalet mellan LO/ PTK och SAF ska de lokala parterna bedriva ett planmässigt och målinriktat arbete för jämställdhet. Det ska bedrivas i de former som anges i § 8 UVA. Rådet för utvecklingsfrågor ska dessutom kunna yttra sig även i frågor som rör jämställdhetsavtalet. Jämställdhetsaspekterna är dessutom en viktig faktor att ta hänsyn till vid förändringar av arbetsorganisationen eller tekniska förändringar.

När man lokalt arbetar med de olika utvecklingsområdena är det viktigt att träffa kollektivavtal där man klart anger vilka frågor som har reglerats. Om utvecklingsarbetet i stället sker genom formlösa överenskommelser kan exempelvis en delegation (=överlåtelse av beslutanderätt) som skett till lägre chefer när som helst ensidigt återkallas av arbetsgivaren utan risk för skadestånd.

Om man vill vara säker på att en förhandlingsuppgörelse ska anses som ett avtal bör det klart och tydligt framgå i förhandlingsprotokollet, t.ex. genom följande formulering: "Parterna träffar följande avtal". För att ett sådant avtal ska bli ett kollektivavtal krävs enligt § 23 MBL att avtalet är skriftligt och har träffats mellan facket och företaget.

## 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.

### Mom. 2.

#### Utvecklande arbetsformer

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.

### 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 anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom. 4.

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

Mom. 5.

Information, erfarenheter och idéer

De anställda skall - främst från närmaste överordnad - enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållandena 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.

Kommentar:

Den enskilda 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.

Detta avsnitt innehåller i huvudsak bestämmelser som anger den allmänna inriktningen på utvecklingen av arbetsorganisationen. I fyra avseenden innebär avtalet emellertid rättsligt bindande regler för arbetsgivaren. Om arbetsgivaren bryter mot dessa är det att betrakta som kollektivavtalsbrott och kan leda till skadestånd (jfr sid 73). Det gäller:

- A. Redovisning av den befintliga arbetsorganisationen
- B. De anställdas rätt till information och medverkan
- C. Den enskildes rätt att föra fråga vidare
- D. Skyldighet att samverka kring utveckling av arbetsorganisationen.
- E. I detta avsnitt ska vi utöver den direkta kommentaren till avtalet dessutom behandla
- F. Arbetsgivaransvarets placering vid förändrad arbetsorganisation.

A. Redovisning av den befintliga arbetsorganisationen (kommentar till mom. 1)

Enligt kommentaren till 1 mom. har den fackliga organisationen rätt att få en redovisning av och tillfälle till diskussion om den befintliga arbetsorganisationens uppbyggnad i företaget.

Denna rätt bör sammankopplas med den rätt som föreligger enligt arbetsmiljöavtalet att få klart för sig till vem man har att vända sig med krav på förändringar av arbetsmiljön. En fastställd delegationsordning är också förutsättningen för att man ska kunna klargöra vem som har ansvaret för utformningen av arbetsmiljön på ett visst område.

B. De anställdas rätt till information och medverkan (mom. 5)

13 kap. 3 § arbetsmiljölagen anges att en arbetsgivare är skyldig att lämna information till var och en av sina anställda om arbetet och de skaderisker som finns. Han ska dessutom informera om företaget som helhet och de arbetsmiljörisker som i övrigt finns på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska förvissa sig om att varje arbetstagare har den utbildning som behövs och vet hur man undviker skador på grund av olycksfall eller andra skadliga faktorer i arbetet.

Reglerna i utvecklingsavtalet kompletterar arbetsmiljölagens regler på det sättet att arbetstagarna dels ska få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar deras arbete, dels ska få översiktlig information om hela företaget (jfr sid. 26). Informationen enligt UVA begränsar sig inte heller till uppgifter som har betydelse ur skyddssynpunkt utan rör all information som den anställda kan ha nytta av såsom ekonomi, produktion eller personalfrågor. Denna rätt gäller vid sidan av facketts rätt till information enligt § 19 MBL. De anställda ska dessutom ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetssituationen och förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet. Förändringen av arbetsuppläggnings inom en avdelning ska exempelvis föregås av samråd med de anställda utöver den behandling i skyddsorganisationen och primära förhandlingar som ska ske enligt lag och avtal.

C. Den enskildes rätt att föra en fråga vidare (kommentar till mom. 5)

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

När det gäller rätten att diskutera en fråga med sin fackliga organisation är det i och för sig ingen nyhet. Den nya ligger i att arbetsgivaren erkänner denna rätt.

Det innebär bl.a. att arbetsgivaren åtagit sig att undanröja eventuella hinder för sådana kontakter.

Det är dessutom ett stöd för den enskilde att ha en i avtalet reglerad rätt att få en högre chef att pröva en lägre chefs beslut. Bestämmelsen måste dessutom ses mot bakgrund av de regler som finns i arbetsmiljölagen om rätt för en arbetstagare att utan löneavdrag vid fara för liv eller hälsa avbryta sitt arbete för att kontakta arbetsledaren eller skyddsombudet.

D. Skyldighet att samverka kring utveckling av arbetsorganisationen (mom. 3)

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna ska samverka kring utveckling av arbetsorganisationen. Utöver den skyldighet som alltid finns att ställa upp till förhandlingar enligt § 10 MBL i alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare har parterna här åtagit sig att försöka komma överens om förändringar i avtalets anda. En arbetsgivare kan alltså inte helt vägra att vidta sådana förändringar utan att bryta mot utvecklingsavtalet. Bestämmelserna i § 3 (UVA) är med de ovan nämnda undantagen inte rättsligt bindande utan uttryck för parternas avsikter kring utvecklingsarbetet. Med hänsyn till möjligheten att hänskjuta en viss fråga till Rådet för utvecklingsfrågor kan bestämmelserna emellertid få mycket stor praktisk betydelse även i sådana situationer där man från början har svårt att komma överens. Dessutom måste det anses utgöra ett brott mot avtalet om arbetsgivaren genomför förändringar som innebär försämringar i de i avtalet omnämnda avseendena jämfört med den arbetsorganisation som tidigare gällt. Detta har stor betydelse inte minst i samband med tekniska förändringar eller personalneddragningar.

Parternas avsikter kring utvecklingsarbetet framgår av att det i bestämmelserna understryks att man ska:

- fortlöpande utveckla arbetsorganisationen på alla nivåer (mom. 1)

- eftersträva arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda (mom. 1)
- eftersträva omväxlande och utvecklande arbetsformer som ökar den anställdes kunskaper och erfarenheter (mom. 2)
- utforma arbetet och arbetsorganisationen utifrån de anställdas behov av god arbetsmiljö (mom. 2)
- utforma medbestämmandet så att de anställdas inflytande och ansvar i arbetet ökar (mom. 3)
- stimulera de anställda att enskilt och i grupp aktivt delta i problemlösningar (mom. 5, st. 2)

Avtalet innehåller dessutom vissa exempel och riktlinjer för hur dessa krav ska uppfyllas. I mom. 3 framhåller man att decentralisering och delegering är av avgörande betydelse.

Det innebär dels att företaget inte ska ha fler beslutsnivåer än nödvändigt, dels att alla beslut i största möjliga utsträckning ska fattas nära de berörda. Arbetet bör planeras i diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater. Vidare anges att beslutanderätt och ansvar kan delegeras till en grupp arbetstagare som själva lägger upp det gemensamma arbetet. I mom. 4 ges ytterligare exempel på åtgärder såsom:

- produktivitetsfrämjande åtgärder
- lagarbete
- grupporganisation
- arbetsväxling och arbetsutvidgning

E. Arbetsgivaransvarets placering vid förändrad arbetsorganisation

När man inrättar olika typer av självstyrande grupper är det vanligt att gruppen tar på sig ett internt produktionsansvar. Om en arbetsgrupp exempelvis får möjlighet att själva inom gruppen bevilja ledigheter sker det normalt under ansvar för att man producerar en viss överenskommen mängd varor. Detta produktionsansvar leder inte till några omedelbara juridiska effekter. Det föreligger inte heller några rättsliga hinder mot ett sådant åtagande.

En fråga som ofta ställs är emellertid vilket ökat rättsligt ansvar för arbetsgivarens verksamhet som de anställda får vid en förändrad arbetsorganisation. I vissa fall utgår man t o m ifrån att förändringar av arbetsorganisationen omöjliggörs av de olika ansvarsreglerna.

Arbetsgivaransvaret är i huvudsak av tre slag:

- skadeståndsansvar vid olycksfall på arbetsplatsen
- skadeståndsansvar vid sak- eller personskador för utomstående
- skadeståndsansvar för brott mot arbetsrättslig lagstiftning
- straffansvar vid brott mot arbetsmiljölagen eller brottsbalken

I princip är arbetsgivaren skadeståndsansvarig för skador som kan uppstå på en arbetsplats eller som i övrigt vållas av hans anställda. Alla arbetstagares skadeståndsansvar begränsas genom 4 kap 1 § skadeståndslagen. Den innebär att arbetsgivaren svarar för skador som arbetstagaren vållar genom fel eller försummelse i tjänsten utom i speciella undantagsfall. Dessa regler påverkas inte av en förändrad arbetsorganisation. På grund av avtalsförsäkringarna som numera gäller på de flesta arbetsplatser saknar dessutom skadeståndsansvaret vid arbetsolycksfall reell betydelse.

Avtalsförsäkringarna ersätter den skadelidande oavsett vem som har varit vållande till olyckan.

Enligt olika arbetsrättslig lagstiftning kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig såväl mot enskilda personer som -mot facket om han bryter mot t.ex. medbestämmandelagen, anställningsskyddslagen etc. Detta skadeståndsansvar drabbar arbetsgivaren oavsett vem det är som gjort fel. Om en chef exempelvis avskedat en arbetstagare på ett felaktigt sätt drabbas inte chefen utan arbetsgivaren av skadeståndsansvaret. Skulle arbetsgivaren överlåta på en grupp av arbetstagare att fatta beslut av den här typen, så blir arbetsgivaren på motsvarande sätt skadeståndsansvarig om beslutet står i strid med gällande lag. Arbetsgivaren behöver vidare inte följa gruppens beslut om det skulle leda till brott mot lag eller avtal. Skulle arbetsgivaren på denna grund vägra verkställa ett beslut som en arbetstagargrupp fattat kan han bli skadeståndsskyldig gentemot facket om det visar sig att hans påstående är felaktigt. Detta gäller dock endast om man i kollektivavtal bestämt att beslutanderätten i den aktuella frågan ska överlämnas till ett partsammansatt organ eller till ett organ enbart bestående av arbetstagare.

Straffansvaret vid brott mot arbetsmiljölagen eller brottsbalken anges ofta som ett hinder mot att överlåta exempelvis förmännens befogenheter till en grupp av arbetstagare. Inte heller här innebär emellertid en förändrad arbetsorganisation något principiellt nytt. De straffrättsliga reglerna lägger inte på något sätt hinder i vägen för en förändrad beslutsstruktur i företaget.

Straffansvar när det gäller arbetsmiljölagen åvilar i första hand arbetsgivaren. I ett aktiebolag innebär det normalt att företagets VD eller styrelse bär ansvaret för att de olika reglerna uppfylls. Ansvaret för olika åtgärder kan emellertid delegeras till andra personer i företaget. Under förutsättning att följande förutsättningar är uppfyllda får det då också betydelse för det straffrättsliga ansvarets placering:

- Det ska föreligga behov av delegation på grund av att arbetsplatsen är så stor eller utspridd att en person inte kan övervaka hela verksamheten
- Den som får ansvaret delegerat till sig ska ha tillräckliga kunskaper. Han ska ha sådan instruktion och utbildning att han vet vilka regler som gäller och hur han ska bete sig för att uppfylla dessa
- Den som får ansvaret delegerat på sig ska ha en tillräckligt självständig ställning och kunna fatta de beslut som krävs för att uppfylla reglerna

Ovanstående får betydelse i första hand vid brott mot arbetsmiljölagen. Om ett tillbud eller ett olycksfall inträffar kan emellertid även vissa regler i brottsbalken bli tillämpliga.

Det kan t.ex. vara:

- framkallande av fara för annan
- vållande till kroppsskada
- vållande till annans död
- allmänfarlig vårdslöshet

Samtliga dessa brott förutsätter att någon varit oaktsam. Vid bedömningen av om så varit fallet har arbetsmiljölagens regler avgörande betydelse. Delegationsreglerna blir då avgörande för straffansvarets placering även i dessa fall. Delegationsreglerna kan i praktiken innebära att flera personer blir straffansvariga samtidigt. Var och en bedöms då med hänsyn till sin oaktsamhet. Även vid förändrad arbetsorganisation kommer varje individ att få bära ansvaret för sina handlingar. Om man har ett självständigt arbete ökar risken för att man anses ha fått någon del av arbetsmiljöansvaret delegerat på sig. Detta gäller under förutsättning att de tre ovan angivna förutsättningarna är uppfyllda. Gruppen som sådan kan inte straffas utan varje medlem av gruppen straffas för den oaktsamhet som han har gjort sig skyldig till.



Sammanfattningsvis kan man säga att en förändrad arbetsorganisation som innebär en ökad frihet i arbetet för varje gruppmedlem också innebär ett utökat ansvar. Detta gäller även straffansvar för olika brottsliga beteenden i arbetet. Vidgade befogenheter medför ökat ansvar. Ansvaret sträcker sig dock inte längre än för sådant som man faktiskt har möjlighet att påverka. Dessa ansvarsregler innebär i sig inget hinder mot förändringar av arbetsorganisationen.

#### § 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 ska överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivitetens utveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed 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.

Mom. 4

##### Utbildning och information

Det är viktigt att de anställda ges möjligheter till vidareutbildning 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.

##### Allmän målsättning (mom. 1 och 2)

Genom avtalet har parterna blivit överens om att en fortlöpande teknisk utveckling är nödvändig för att företagen ska kunna hävda sig i konkurrensen och bereda de anställda en trygg sysselsättning. En viktig förutsättning för detta är emellertid att man strävar efter att förändringen ska:

- ge ett gott arbetsinnehåll,
- möjliggöra en ökning av de anställdas kompetens och ansvar i arbete,
- främja de anställdas möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamraterna.

Vid förändringen ska dessutom de anställdas kunskaper tas tillvara. Med hänsyn till att erfarenheten av tekniska förändringar ofta är att arbetstagarnas situation i stället påverkas negativt, ställer dessa målsättningar höga krav på utformningen av arbetsuppläggningsen vid införande av ny teknik.

Bestämmelserna i mom. 1 och 2 utgör gemensamma målsättningar. Den fackliga organisationen kan vända sig till Rådet för utvecklingsfrågor för att få ett yttrande över vad de innebär i det enskilda fallet.

Utöver dessa allmänna målsättningar innehåller § 4 i huvudsak fyra olika avsnitt som innebär tvingande regler. De gäller:

- A. rätten för de fackliga organisationerna att medverka i planeringen av tekniska förändringar,
- B. arbetsgivarens redovisningsskyldighet,
- C. utbildning för nya arbetsuppgifter,
- D. information och medverkan för de anställda.

Medverkan i planeringen (mom. 3)

Ett av de problem som man på facklig sida upplevt vid tillämpningen av § 11 medbestämmandelagen har varit att man kommit in för sent i planeringsprocessen. Arbetsgivaren har enligt medbestämmandelagen rätt att göra vissa utredningar om vilka handlingsalternativ som finns innan han begär förhandling. Arbetsgivaren ska visserligen redovisa dessa alternativ som ett underlag vid förhandlingarna. Den reella möjligheten till påverkan har dock ofta minskat genom att det har varit svårt att övertyga arbetsgivaren om alternativa lösningar. Genom reglerna i mom.3 får de fackliga organisationerna nu delta redan i planeringen av tekniska förändringar. Detta innebär att de fackliga organisationerna fortlöpande ska vara med och ta fram beslutsunderlag, direktiv till olika konsulter eller utredningsgrupper samt medverka i utredningsarbetet och ta del av all den information som arbetsgivaren har att tillgå. Rätten att på detta sätt delta i planeringen gäller teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda. Vad som är "viktigare förändring" framgår inte direkt av avtalet, men bör tolkas på samma sätt som motsvarande regler i medbestämmandelagen. Det innebär bl.a. att även sådan teknisk utveckling som inte ger några omedelbara effekter för de anställda, men som leder till risk för framtida förändringar (jfr AD 1978 nr 45, 1979 nr 88 samt 1980 nr 12) omfattas av rätten att delta i planeringen.

Utvecklingsavtalets regler kompletterar dessutom den rätt som föreligger enligt arbetsmiljölag och -avtal för skyddskommitté och skyddsombud att delta i planeringen av förändrad arbetsmiljö.

B. Arbetsgivarens redovisningsskyldighet (mom. 3)

1 2 mom. andra stycket anges vilket underlag som arbetsgivaren på eget initiativ ska redovisa för de fackliga organisationerna.

Han ska redovisa de:

- tekniska
- ekonomiska
- arbetsmiljömässiga
- sysselsättningsmässiga

konsekvenser som man kan överblicka att den tekniska förändringen kommer att ge upphov till.

Tillsammans med rätten att utnyttja arbetstagar-konsult och möjligheten enligt arbetsmiljöavtalet att utnyttja företagshälsovården för olika undersökningar ger detta de fackliga organisationerna ett gott underlag för att bedöma effekterna av en tilltänkt förändring.

### C. Utbildning för nya arbetsuppgifter (mom. 4)

Detta är den kanske viktigaste bestämmelsen i § 4. Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagarna i god tid får utbildning för nya arbetsuppgifter som tekniska förändringar kan innebära.

Redan på grund av arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att se till att alla har den utbildning som behövs för att sköta sitt arbete på ett ur arbetsmiljösynpunkt betryggande sätt. Även LAS regler i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist innebär i praktiken att arbetsgivaren kan få svara för vissa utbildningsinsatser.

Genom bestämmelsen i utvecklingsavtalet har nu arbetsgivaren åtagit sig ett längre gående ansvar för vidareutbildning i samband med att arbetsuppgifterna förändras på grund av ny teknik. Rätten till utbildning gäller endast nya arbetsuppgifter inom det egna kollektivavtalsområdet. Med den nya begränsning som följer av detta har arbetsgivaren skyldighet att ge all den utbildning som krävs för de nya arbetsuppgifterna.

Utbildningen ska ske i så god tid som möjligt och således planeras in som en naturlig del av arbetet med den tekniska förändringen.

Utbildningen ska ske på arbetsgivarens bekostnad med oförändrade anställnings- och löneförmåner. Den skall normalt bedrivas på ordinarie arbetstid.

### D Information och medverkan för de anställda (kommentaren till mom. 4)

Även vid tekniska förändringar ska de anställda få information om förhållanden som påverkar det egna arbetet och översiktlig information om företaget som helhet. De ska dessutom ges möjlighet att medverka vid förändringar av den egna arbetssituationen. Denna medverkan kan t.ex. bestå i att de anställda inom en viss avdelning ska titta på olika maskiner och diskutera vilken som skulle passa bäst på deras avdelning. Dessa samråd sker då utöver behandling mellan facket och företaget i enlighet med reglerna i MBL, UVA, AML, AMA etc.

## § 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 ska kunna utvecklas krävs investeringar. Omfattningen och inriktningen av företagets investeringar beror bl.a. på storlek och bransch. Det kan t.ex. 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 ska redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagens marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Mom. 3.

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.

Mom. 4

Utbildning

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 här till överlägger parterna, centralt eller förbundsvis, om vilken omfattning den utbildning bör ha som ska ske på betald tid?

Mom. 5.

Energihushållning

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

Allmänna utgångspunkter (mom. 1)

Parterna är överens om att de anställdas rätt till information och insyn är en viktig utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. Man är vidare överens om att företagets konkurrensförmåga och därmed dess förmåga att ge trygg sysselsättning kan förstärkas genom att man tar tillvara arbetstagarnas erfarenheter och kunskaper. Som exempel på områden där detta är särskilt tydligt nämns frågor som rör:

- produktionsutrustning t.ex. maskiner, byggnader, personlig skyddsutrustning m.m.
- kvalitet t.ex. på råvaror eller färdiga produkter
- arbetsmetoder
- inköpsfrågor

Parterna framhåller dessutom att investeringar av olika slag är en grundförutsättning för att företaget ska utvecklas.

Utöver de ovan beskrivna allmänna målen finns vissa rättigheter angivna i § 5. Det gäller:

- A. Fackets rätt till insyn och inflytande.
- B. De anställdas rätt till information.
- C. De anställdas rätt till utbildning.
- D. Energihushållning.

A Fackets rätt till insyn och inflytande (mom. 2)

1979 nr 149, 1980 nr 34, 1980 nr 93, 1981 nr 125 samt 1982 nr 6.

Precis som i andra delar av avtalet utgör reglerna i MBL grunden för inflytandet. Arbetsdomstolen har i ett flertal domar (jfr AD 1978 nr 88, fastslagit att en arbetsgivare är skyldig att primärförhandla enligt § 11 MBL innan han fattar beslut om en budget eller verksamhetsplan som är så detaljerad att den styr verksamheten vid företaget. Att sådan förhandling skett befriar emellertid inte arbetsgivaren från att senare förhandla enligt § 11 MBL före beslut om att genomföra delar av budgeten/verksamhetsplanen som innebär viktigare förändring av verksamheten.

Arbetsgivaren är vidare enligt § 19 MBL skyldig att fortlöpande informera om företagets utveckling - produktionsmässigt och ekonomiskt.

Denna rätt har nu förstärkts genom att de fackliga företrädarna ska komma in i beslutsprocessen på ett tidigare stadium såsom exempelvis vid utarbetande av budgetdirektiv.

De fackliga organisationerna ska vidare fortlöpande vara med och ta fram beslutsunderlag, direktiv till olika utredningsgrupper samt medverka i utarbetandet av olika planerings-, budget- och uppföljningsrutiner. De ska ha rätt att få tillgång till all den information som arbetsgivaren har angående företagets ekonomi och resurser i övrigt.

En annan viktig punkt är att de fackliga organisationerna tillsammans med företagsledningen ska göra bedömningar av företagets:

- Marknadsutsikter
- Inköpsverksamhet
- Konkurrensläge
- produktutveckling och produktionsutrustning
- de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Resultatet av dessa överläggningar bör normalt bli att man utvecklar planer för företaget angående de olika avsnitten t.ex. i form av en marknadsplan, inköpsplan eller t.o.m. en personalplan.

De anställdas rätt till information (§ 5 mom. 3 och 4)

Här har parterna understrukt vikten av att man använder sig av de anställdas kunskaper om sin egen arbetsplats och sitt eget arbete. De anställda ska få stora möjligheter att föreslå förbättringar inom företaget. Det är viktigt att alla känner ansvar för att utrustning och material används på ett så effektivt sätt som möjligt och att det finns en god planering i företaget.

För att de anställda ska kunna medverka på det här sättet är det nödvändigt att de får information om planerade insatser och resultatuppföljning såsom budgetutfall etc. Denna information ska lämnas till de enskilda arbetstagarna utöver den information som deras fackliga organisation har rätt till (jfr § 19 MBL). I praktiken kan det ske genom att de anställda får lämna synpunkter som underlag för budgetarbetet och sedan informeras om i vilken utsträckning man uppnår de uppsatta målen.

De anställda ska ges en översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling på ett lättillgängligt och begripligt sätt. Denna information kan lämnas skriftligen eller muntligen. Ett lämpligt forum för sådan information kan vara de i § 3 berörda arbetsplatsträffarna.

De anställdas rätt till utbildning (§ 5 mom. 4)

I denna bestämmelse anges att de anställda ska få utbildning i företagets och arbetsplatsens ekonomi samt aktuella problem för företaget. Själva avtalstexten innebär inte någon direkt verkande rättighet, utan en förpliktelse för parterna att aktivt verka för utbildning av det här slaget. Rådet för

utvecklingsfrågor kommer att utarbeta underlag för utbildningen. I samband med det kommer de centrala parterna att komma överens om i vilken omfattning som utbildningen ska ske på betald tid. För att få reda på vad som gäller på det egna förbudsområdet får man alltså vända sig till förbundet.

#### D. Energihushållning (§ 5 mom. 5)

I detta moment har man särskilt framhållit vikten av god energihushållning i företaget. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan samverka för att uppnå en sådan energihushållning. Det innebär att arbetsgivaren är skyldig att på begäran av de fackliga organisationerna sätta i gång ett arbete för att åstadkomma god energihushållning.

## MEDBESTÄMMANDETS FORMER

§§ 6 – 12 UVA behandlar i vilka former facket ska få information om och inflytande över arbetsgivarens beslut.

### Bakgrund

Reglerna i § 11 MBL om primär förhandlingskyldighet innebär att arbetsgivaren inför vissa viktigare beslut måste ta initiativ till och genomföra förhandlingar med den lokala arbetstagarorganisationen innan beslut får fattas i saken. På begäran måste också central förhandling äga rum. Beslut får inte fattas innan förhandlingen är genomförd. Inom förhandlingens ram måste givetvis arbetsgivaren tillse att facket får tillräcklig information i den fråga som förhandlingen gäller.

Enligt § 19 MBL är arbetsgivaren skyldig att lämna s.k. primär information. Det innebär att han fortlöpande ska hålla arbetstagarorganisation underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt. Vidare är arbetsgivaren skyldig att låta facket granska böcker, räkenskaper och andra handlingar som rör arbetsgivarens verksamhet i den omfattning som facket behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren. Av § 19, andra stycket följer vidare att arbetsgivaren i skälig omfattning ska ge facket avskrifter av handlingar och biträda med de utredningar som kan behövas.

Medbestämmandeformerna i MBL är alltså förhandling enligt i första hand § 11 samt information, dels inom förhandlingens ram, dels enligt § 19. Bestämmelserna i UVA måste bedömas mot denna bakgrund.

För att uppnå en utveckling av medbestämmandet utöver MBL:s nivå kan det ibland vara lämpligt att söka andra former för medbestämmandet än som följer av MBL. Som vi framhållit ovan får detta dock inte leda till att facket får sämre inflytande förhandlings- och informationsmässigt än lagen föreskriver.

### § 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 ska 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 ska vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som ska 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 ska motsvara information enligt 19 § MBL.

### Mom. 3.

#### Rådtrum

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



Mom. 4.

#### Medbestämmandeförhandling

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 MBL:s 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.

I detta avsnitt behandlas följande sex områden

- a. Olika medbestämmandeformer.
- b. Överenskommelser om former för medbestämmande.
- c. Överenskommelser om tillfälliga projektgrupper.
- d. Rätt till tid för bedömningar (=rådrum)
- e. Förhandlingar enligt MBL - lokalt och centralt.
- f. Andra lagar och avtal.

#### A. Olika medbestämmandeformer

Såsom tidigare framhållits innebär MBL att medbestämmande utövas enbart i form av traditionella sammanträden för förhandlingar och information. I § 6 (UVA) åläggs nu de lokala parterna att anstränga sig för att hitta också andra smidiga och lämpliga former för medbestämmandet, utifrån de förhållanden som råder vid arbetsplatsen. När medbestämmandeformerna bestäms ska hänsyn tas till faktorer som företagets storlek och uppbyggnad, bemanning, spridning av anställda på olika enheter, förekomst av skiftarbete, arbetets särskilda beskaffenhet etc.

Parterna är ense om att det är betydelsefullt att försöka anordna organisationen av arbetet så att besluten i så hög grad som möjligt fattas av de direkt berörda. Den enskilde arbetstagaren ska på det sättet själv kunna bli delaktig i ansvar och beslutsfattande inom sin organisatoriska enhet. Denna princip om delegering av beslutsrätten till de direkt berörda arbetstagarna innebär en komplettering av medbestämmandelagens inflytanderegler som utgår från att allt medbestämmande kanaliseras genom de fackliga organisationerna.

En annan form av lokal anpassning är emellertid att parterna kommer överens om att i förhandlingar låta sig företrädas av andra än dem som traditionellt representerar fack och företag. T.ex. chef respektive kontaktombud på en viss avdelning.

En sådan förändring av formerna för arbetet ställer naturligtvis också krav på den fackliga organisationens uppbyggnad. Självklart gäller dock den grundregeln att det är den lokala fackliga organisationen själv som avgör hur den ska vara organiserad, vid vilken tidpunkt olika förtroendemän ska utses och när dessa ska ges mer ansvarsfulla uppgifter.

Förutom lagens medbestämmandeformer framhålls i § 8 mom. 1 tredje stycket att överenskommelse lokalt kan träffas om linjeförhandling och linjeinformation samt medbestämmande i partssammansatta organ.

Medbestämmandefrågorna i företaget behandlas därför som framgår av § 7 på ett av följande sätt:

- i förhandlingar
- enligt reglerna i UVA
- i en kombination av förhandlingar och andra former enligt UVA.

Förhandlingar avser här sedvanliga förhandlingar enligt MBL, d.v.s. sammanträden där vardera parter lägger fram sina argument och lyssnar på motpartens argumentering.

Linjeförhandling betyder att de fackliga företrädarna bedriver förhandling på de olika nivåerna i företagets ordinarie linjeorganisation. Förhandlingarna sker då på den nivå där beslutet ska fattas genom att fackliga företrädare ingår i olika ledningsgrupper eller genom att ett kontaktombud på den berörda avdelningen förhandlar med berörd chef, arbetsledare, verkmästare, produktionschef etc. Linjeförhandling inom en avdelning kan även praktiskt gå till så att frågorna diskuteras med samtliga arbetstagare vid s.k. arbetsplatsträffar. Om en chef fattar beslut som berör de anställda vid flera enheter bör samtliga dessa vara representerade vid linjeförhandlingen för att den skall fungera på avsett sätt.

På motsvarande sätt kan information lämnas i linjen till dem som berörs av en viss information.

Om linjeförhandling och linjeinformation används får man se till att informationen som företaget lämnar inte blir alltför splittrad utan att också en samlad information ges till vissa fackliga företrädare. På motsvarande sätt bör man se till att skapa förutsättningar för ett enhetligt fackligt agerande i frågor som berör flera enheter. En viss garanti för detta utgör en överenskommelse om att man vid oenighet på en nivå vid linjeförhandlingen eller mellan olika avdelningar kan föra frågan vidare till nästa beslutsnivå.

Såväl förhandling som information kan även utövas i partssammansatta organ såsom organisationskommitté, ekonomikommitté och personalkommitté. Sådana organ bör bestå av lika många representanter för de fackliga organisationerna som för arbetsgivaren.

Ingenting hindrar dock att överenskommelse träffas om att de fackliga företrädarna utser ordförande eller en majoritet av ledamöterna (jfr skyddskommittéerna).

I samtliga fall när fackliga representanter förhandlar i linjen eller deltar i partssammansatta organ har LO/PTK och SAF förutsatt att de experter som företaget anlitar ska ge även de fackliga ledamöterna underlag för deras arbete. Detta framgår av den partsgemensamma kommentaren till § 12 mom. 2. Experterna ska alltså även undersöka sådana frågeställningar som enbart intresserar de fackliga företrädarna i gruppen.

B. Överenskommelse om former för medbestämmande §§ 6, 7 och 8 mom. 1 stycke 1  
Av § 8 mom. 1, första och sista styckena i UVA följer att de lokala parterna kan träffa överenskommelse om formerna för medbestämmandet. Sådana överenskommelser bör normalt enbart träffas i samband med avtal om riktlinjer för utveckling av något utvecklingsområde. I annat fall finns det risk för att utvecklingsarbetet avstannar sedan formfrågorna reglerats. Formerna för medbestämmandet och riktlinjerna är dessutom så starkt förknippade med varandra att de knappast går att åtskilja. I den del som rör medbestämmandeformerna skall dock följande framgå:

- vilka utvecklingsområden enligt § 2 mom. 2 och vilka frågor i övrigt som omfattas
- hur medbestämmandet ska utövas
- vilka beslutsbefogenheter de olika organen ska ha.

Överenskommelsen kan exempelvis innebära att samtliga frågor som berör utvecklingsområdet ekonomi och resursfrågor ska behandlas i ett partssammansatt organ. Det ska då framgå om det partsammansatta organet ska behandla förhandlingsfrågor, exempelvis om företagets budget, eller om organet bara ska vara ett informationsorgan där företaget redovisar det ekonomiska utfallet av verksamheten.

Av UVA framgår inte i vilken form överenskommelse om lokala former för medbestämmandet ska ske, men liksom beträffande de olika utvecklingsområdena bör det ske i form av ett kollektivavtal. Därigenom skapas klarhet om vad som gäller.

När man träffar avtal om partssammansatta organ faller det sig ganska naturligt att fastställa i vilka frågor som dessa har rätt att fatta beslut. När man avtalar om linjeförhandlingar däremot är det lätt att glömma den frågan. Det innebär - om frågan lämnas oregerad - att arbetsgivaren ensidigt bestämmer på vilken nivå som olika beslut ska fattas. Han kan när som helst ensidigt besluta om en förändrad beslutsordning. Ett avtal om linjeförhandling bör därför även innehålla en beskrivning av vilka beslut som ska fattas på skilda nivåer i företaget.

I och med att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter enligt det lokala avtalet har han också fullgjort sina skyldigheter enligt MBL.

De fackliga representanter som deltar i medbestämmandearbetet enligt den avtalade medbestämmandeformen har då även rätt till avskrifter och utredningar i enlighet med reglerna i § 19 MBL (jfr § 1). Man bör emellertid observera att detta inte påverkar arbetsgivarens skyldighet att fullgöra sin information och förhandlingsskyldighet enligt MBL i de frågor som inte behandlas inom den avtalade medbestämmandeformen.

Kan överenskommelse om ett lokalt medbestämmandeavtal inte träffas kan båda parter vända sig till Rådet för utvecklingsfrågor för ett yttrande.

#### C. Överenskommelser om tillfälliga projektgrupper (§ 8 mom. 2)

Oberoende av om det finns ett lokalt avtal om särskilda medbestämmandeformer eller ej så har de lokala parterna enligt § 8 mom. 2 möjlighet att träffa överenskommelse om att en viss fråga ska behandlas i en projektgrupp.

Sådana tillfälliga projektgrupper får då i uppdrag att samverka beträffande vissa till tiden begränsade frågor. I mom. 2 nämns som exempel på frågor som kan lämpa sig för projektmedverkan, investering i byggnader och maskiner, omstrukturering och organisationsförändring. Om man väljer att tillsätta en projektgrupp är det särskilt viktigt att i överenskommelsen ange vilka frågor som projektgruppen har rätt att behandla. Vidare ska klargöras om gruppen ska vara ett förhandlingsorgan eller endast ett informationsorgan som förbereder en fråga för en senare handläggning enligt reglerna i MBL.

Normalt anses projektarbete som ett förberedelsearbete inför förhandlingar och slutligt ställningstagande. Det beror på att de frågor som det gäller även ska behandlas i skyddskommittén. När det gäller större projekt är det dessutom ofta så att arbetsgivarrepresentanterna i en projektgrupp inte har befogenhet att fatta beslut i alla frågor som projektet rör. De förhandlingar som följer sedan parterna var för sig gått igenom projektgruppens förslag genomförs emellertid med hänsyn till att alla då är välinsatta i frågorna. Förhandlingarna går då oftast ganska snabbt.

Även vid arbete i projektgrupper har LO/PTK och SAF förutsatt att de experter som företaget anlitar skall ge också de fackliga ledamöterna underlag för deras arbete.

#### D. Rätt till tid för bedömningar (=rådrum) (§ 8 mom. 3)

En facklig representant har alltid rätt att få betänketid, rådrum, för att bedöma uppkomna frågor. Detta gäller oavsett om representanten deltar i linjeförhandling, partssammansatt organ, MBL-förhandling eller projektarbete. Betänketiden är till för att representanten ska få möjlighet att överväga frågor som har uppkommit och överlägga med den fackliga organisationen, dess styrelse och berörda medlemmar. Hur lång betänketid man har rätt till beror på frågans art. Med hänsyn till att det i § 1 UVA anges att avtalet inte innebär någon inskränkning av MBL:s regler kan detta innebära att en fråga måste behandlas flera gånger i förhandlingar, linjeförhandlingar eller partsammansatta organ. Ett eller flera sammanträden kan då gå åt för att lämna den information som facket behöver för att ta ställning i förhandlingsfrågan. Precis som vid en tillämpning av MBL är facket emellertid skyldigt att bidra till att en fråga handläggs så snabbt som möjligt.

#### E. Medbestämmandeförhandling - lokalt och centralt (§ 8 mom. 4, jfr även § 16 mom. 1)

En facklig representant som deltar i linjeförhandling, partssammansatt organ eller i ett projektarbete har alltid rätt att hänskjuta en fråga till förhandling enligt MBL. Detta måste givetvis ske innan frågan färdigbehandlats inom ramen för den överenskomna medbestämmandeformen, exempelvis i det partssammansatta organet. Man måste alltså begära att frågan hänskjuts till förhandling omedelbart sedan man fått klart för sig majoritetens eller arbetsgivarens beslut i frågan. Finns det företrädare för flera fackliga organisationer har varje facklig representant denna rätt. Det kan innebära att frågan behandlas gentemot viss facklig organisation i det partssammansatta organet medan den gentemot en annan facklig organisation behandlas i en MBL-förhandling. Mot bakgrund av den fackliga samordningen är det dock troligt att samtliga fackliga representanter i ett fall som det nu nämnda kommer att begära MBL-förhandling.

En begäran om MBL-förhandling är en nödvändig förutsättning för att den fackliga organisationen ska kunna föra en fråga till central förhandling. Begärs MBL-förhandling blir förhandlingsordningen i § 16 mom. 1 tillämplig (se vidare kommentaren till denna).

Av § 8 mom. 4 andra stycket framgår att frågor om personalinskränkningar alltid ska handläggas enligt MBL:s regler om inte den lokala överenskommelsen särskilt anger att annan medbestämmandeform ska tillämpas på dessa frågor. Sådana överenskommelser bör endast träffas i undantagsfall.

Av § 16 mom. 3 i UVA framgår att part kan hänskjuta en viss fråga till Rådet för utvecklingsfrågor som har att avge en rekommendation till lösning. För att detta ska kunna ske måste dock frågan vara föremål för lokal eller central förhandling. Om man från den lokala organisationens sida vill ha Rådets rekommendation måste alltså frågan brytas ut till en MBL-förhandling.

Kommentaren till § 8 mom. 4 innehåller en bestämmelse beträffande facklig organisation som inte representerats vid det medbestämmandearbete som bedrivits. Kommentaren innehåller det självklara påpekandet att om en facklig organisation exempelvis inte varit representerad i ett partssammansatt organ eller en projektgrupp så blir organisationen inte heller bunden av det arbete som bedrivits där. Arbetsgivaren måste i sådant fall fullgöra sina skyldigheter enligt reglerna i MBL mot denna fackliga organisation.

#### Andra lagar och avtal

Reglerna i § 8 UVA är ett komplement till reglerna om primär förhandlingsskyldighet och informationskyldighet i MBL. Det betyder att reglerna i exempelvis arbetsmiljöavtalet gäller oförändrat. I de fall som arbetsmiljöavtalet så föreskriver ska alltså skyddskommittén vid företaget exempelvis behandla ombyggnader av företagets lokaler.

Inte heller inskränker UVA eller lokala medbestämmandeavtal den rätt till styrelserepresentation som föreligger enligt lag. Skyldigheterna enligt UVA eller lokalt avtal kan inte heller fullgöras av arbetsgivaren inom ramen för styrelserepresentation. Det går alltså inte att informera om en fråga i styrelsen och därefter tro att information enligt MBL eller UVA inte behöver ges.

### § 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.

Av erfarenhet vet man att det vid de mindre företagen är förenat med speciella svårigheter att utföra fackligt arbete i bl.a. medbestämmandefrågor. Detta har flera orsaker. En viktig sådan är att någon fackklubb inte finns vid småföretag. I stället är det den lokala fackliga organisationen i form av avdelning, sektion, region eller liknande som är företagets motpart vid tillämpningen av medbestämmanderegler i MBL. Avståndet mellan företaget och den fackliga organisationen blir då för stort.

En annan mycket viktig faktor som försvårar fackligt arbete på de mindre arbetsplatserna är att det är svårt för de anställda att få nödvändig tid att kunna engagera sig fackligt. Det gäller då främst möjligheterna att genomgå utbildning.

Syftet med reglerna i § 9 är att förbättra möjligheterna till en positiv utveckling av medbestämmandet för de anställda i mindre företag. För att uppnå detta innehåller avtalet i denna del regler i främst två hänseenden. Kontaktombud/arbetsplatsombud ska utses i företagen och tid ska avsättas för kontaktombudens utbildning och bedrivande av facklig verksamhet i övrigt.

Förtroendemän.

Det är varje lokal facklig organisations ensak om man på en arbetsplats där fackklubb saknas ska utse kontaktombud, arbetsplatsombud eller motsvarande. Det beror bl.a. på om den fackliga

organisationens stadgar innehåller regler om sådant kontaktombud. Det vanligaste är att det är berörd avdelning, sektion eller region som utser kontaktombud. Den fackliga organisationen bestämmer också vilka fackliga uppgifter som kontaktombudet ska utföra.

Enligt § 9 ska LO, PTK och deras förbund aktivt verka för att kontaktombud utses i de företag där fackklubb saknas. Samtidigt ska arbetsgivaren i enlighet med 1 § FML underrättas om vilka befogenheter kontaktombudet har. Det är dock fackföreningen som själv avgör i vilken takt olika uppgifter kan föras över till kontaktombudet. Det är inte meningen att kontaktombudet ska hantera frågor som ombudet inte har utbildning och träning för att klara på ett tillfredställande sätt. Den lokala fackliga organisationen avgör alltså ensidigt när ett visst kontaktombud har sådana kunskaper att hon eller han kan anses vara mogen att t.ex. sköta förhandlingar med arbetsgivaren.

Underrättelsen till arbetsgivaren bör vara skriftlig. Av denna ska framgå vilka som är kontaktombudets uppgifter och befogenheter. Meddelandet bör också innehålla uppgift om under vilken tid uppdraget gäller.

I och med att kontaktombudet har anmälts till arbetsgivaren blir reglerna i förtroendemannalagen tillämpliga. Detta innebär bl.a. att kontaktombudet enligt 7 § FML har rätt att på betald arbetstid få utbildning i de ämnen som förtroendemannen behöver för sitt uppdrag på arbetsplatsen. Av arbetsdomstolens domar (se t.ex. AD 1981:105) framgår att även fackliga förtroendemen vad arbetsplatser med få anställda har rätt till viktig utbildning.

Erfarenheten säger dock att förtroendemen på mindre arbetsplatser kan ha praktiska svårigheter när det gäller att t.ex. delta i facklig utbildning. Arbetsgivarna planerar sällan sin verksamhet så, att förtroendemannen kan vara borta för studier ens under några få dagar. Ibland blir följderna av frånvaron att arbetskamraterna måste utföra förtroendemannens arbetsuppgifter eller hopar de sig under frånvaron och leder i värsta fall till övertidsarbete efter genomgången kurs.

I 9 § har SAF åtagit sig att aktivt verka för att arbetsgivarna avsätter tid för kontaktombudens utbildning och fackliga uppdrag. Detta åtagande innebär en förstärkning av reglerna i FML. Arbetsgivarna på mindre företag måste planera in den fackliga tiden i företaget verksamhet. Därigenom underlättar man för kontaktombuden att vara lediga för utbildning och i övrigt fullgöra sina uppdrag. Risken minskar därmed för de negativa följderna av kontaktombudets frånvaro som nyss redovisats. Arbetsgivarna har med andra ord att ta hänsyn till kontaktombudens behov av ledighet när frågor om bemanning och arbetsorganisation ska avgöras.

Vid tvist om ett kontaktombud har rätt till betald eller obetald ledighet för utbildning eller annat fackligt uppdrag kan tolkningsföreträde utövas av den lokala fackliga organisationen enligt 9 § FML. Det förutsätter givetvis att man med stöd av reglerna i FML och avtalet med fog kan påstå att förtroendemannen har rätt till den begärda ledigheten.

Övriga anställda.

I detta sammanhang bör också framhållas att det är viktigt att även arbetstagare utan förtroendeuppdrag deltar i utbildning i frågor som är av betydelse för att ge dem inflytande och ansvar på arbetsplatsen. Detta understryks också på flera ställen i utvecklingsavtalet. I kommentaren till §§ 6–9 framhåller parterna gemensamt bl.a. att man särskilt bör främja den enskildes möjligheter till medbestämmande. Detta får anses innebära att arbetsgivarna har skyldighet att planera verksamheten så att utbildning underlättas för anställda som vill studera frågor som rör medbestämmandeområdet.

Sådan utbildning kan genomföras enligt reglerna i studieledighetslagen. Gäller det facklig utbildning kan arbetsgivaren enligt 5 § i lagen skjuta på ledigheten i högst fjorton dagar. Även enligt studieledighetslagen finns möjligheter till tolkningsföreträde.

#### Facklig samordning

Inte minst vid de mindre företagen är det viktigt att kontaktombuden samverkar såväl med andra förtroendemän inom samma fackliga organisation som med företrädare för andra fackliga organisationer. Det kan vara fråga om att samverka med skyddsombud eller eventuella regionala skyddsombud i enlighet med reglerna i arbetsmiljölagen och arbetsmiljövtalet. I den tidigare nämnda överenskommelsen mellan LO och PTK om "facklig samordning i medbestämmandefrågor" beskrivs hur samverkan kan ske mellan företrädare för olika fackliga organisationer. Många gånger är det omöjligt att inrätta lokala medbestämmanderåd i mindre företag. Det är då i stället naturligt att sådana råd inrättas på avdelningsnivå. De lokala förtroendemännen kan emellertid vid sidan av den mer formella samordningen försöka komma fram till en gemensam lösning på olika medbestämmandefrågor.

#### § 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 ska den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid ska 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 ska i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

Enligt utvecklingsavtalet har varje facklig medlem rätt att delta i fackliga möten på arbetsplatsen på betald tid, sammanlagt upp till fem timmar per kalenderår.

Bestämmelsen kan ge upphov till vissa frågeställningar. Dessa behandlas i det följande.

##### 1. Vem ska arrangera mötena?

Det är klubben eller avdelningen som ska ta initiativ till och ordna mötena. Arbetsgivarna har inte rätt att påverka mötenas uppläggning.

##### 2. Vilka frågor får behandlas på mötena?

Alla frågor som rör förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare eller som hör ihop med den fackliga verksamheten på företaget kan behandlas på dessa möten. Det innebär att alla frågor som finns upptagna i kollektivavtalet får diskuteras. Men det är också tillåtet att behandla avtalskrav inför förhandlingar i t.ex. löne- eller medbestämmandefrågor. Eftersom paragrafen blir giltig så snart förbundsavtal träffats, kan bestämmelsen utnyttjas också redan i förberedelserna till lokal tillämpningsöverenskommelse på utvecklingsavtalets grund. Vidare är det naturligt att behandla alla frågor som faller under reglerna i MBL om förhandling och information. Man kan alltså på mötena diskutera både s.k. rättstvifrågor (sådana som är reglerade i avtal och lag) och s.k. intressefrågor (som inte är reglerade mellan parterna). Intressefrågorna kan omfatta exempelvis arbetslednings- och företagsledningsfrågor.

Som närmare beskrivs i kommentaren till § 11 innebär utvecklingsavtalet en utvidgning av MBL på så sätt att koncernövergripande information måste lämnas av arbetsgivaren till samtliga företag som ingår i koncernen. Vidare förutsätter utvecklingsavtalet att lokala avtal träffas som innebär att de fackliga organisationerna i en koncern får möjlighet att bedriva förhandlingar enligt 11 § MBL med koncernledningen. Också dessa förhandlingar får naturligtvis förberedas och avrapporteras på mötena liksom innehållet i den koncernövergripande informationen.

Även andra frågor som regleras i arbetsmiljölagen, främjandelagen, semesterlagen och andra arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal får behandlas. Det finns heller inget hinder mot att diskutera s.k. interna fackliga frågor som t.ex. rör den fackliga organisationens uppbyggnad och sätt att arbeta, fackliga val och andra inre föreningsaktiviteter. Utvecklingsavtalet är på denna punkt vidare än förtroendemannalagen när det gäller kretsen av frågor som kan behandlas.

Det är bara sådana fackliga frågor som saknar samband med arbetsplatsen som inte är tillåtna vid mötena, såvida inte överenskommelse träffats om annat.

Enligt 19 § MBL ska arbetsgivaren fortlöpande informera den lokala fackliga organisationen om hur företaget utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt samt om de personalpolitiska riktlinjer som tillämpas. Denna skyldighet för arbetsgivaren påverkas inte på något sätt av reglerna om facklig information enligt § 10 i utvecklingsavtalet.

### 3. Hur ska mötestiden förläggas?

Avtalet utgår från att mötena normalt förläggs utanför ordinarie arbetstid. Det finns dock stöd i utvecklingsavtalet för att parterna lokalt träffar överenskommelse om en förläggning på ordinarie arbetstid.

Naturligtvis finns det också möjligheter att bli överens om att mötena ligger delvis på och delvis utanför ordinarie arbetstid. Problemen med skiftgående personal medför att många kombinationer måste praktiseras. Om mötena förläggs på ordinarie arbetstid så minskas den effektiva betalda mötestiden med den tid det tar för medlemmarna att förflytta sig från arbetsplatsen till möteslokalen och tillbaka. Denna förflyttningstid räknas nämligen in i den betalda tiden.

### 4. Vad betyder "högst fem timmar"?

Sedan förbundsavtal träffats gäller § 10 oavsett om lokal tillämpningsöverenskommelse träffas eller inte. Varje facklig medlem har därför åtminstone rätt till fem betalda mötestimmar per kalenderår. Det är tillåtet att träffa överenskommelse om fler timmar.

### 5. Vilka betalningsregler gäller?

Oavsett om mötestiden förläggs inom eller utom ordinarie arbetstid ska lön och andra ersättningar till medlemmarna utgå enligt gällande kollektivavtal som när arbete utförs. Det betyder att det kan bli aktuellt med, förutom lön, övertidsersättning, ob-tillägg, skifttillägg, inställelseersättning etc. Den lön och de ersättningar man får för mötestiden ingår i semesterlöneunderlaget enligt 16 § semesterlagen. Om mötestiden förläggs så att övertid uppstår ska denna räknas som övertid enligt arbetstidslagen. Motsvarande gäller beräkningen av mertid för deltidsanställda.

Fackliga förtroendemän kan få rätt till betald ledighet enligt FML, om mötet förläggs till förtroendemannens ordinarie arbetstid.

### 6. Vad ska den lokala tillämpningsöverenskommelsen omfatta?

Naturligtvis är det många frågor som kan omfattas av en lokal tillämpningsöverenskommelse. Det kan gälla förläggningen av mötestiden, fördelningen av mötestid under kalenderåret, närmare föreskrifter om hur ersättningsfrågan ska hanteras, hur man ska kunna kontrollera vilka som deltar i



mötena, var mötena ska hållas etc. Oberoende av lokal överenskommelse gäller rätten till fem timmars betald mötestid för varje facklig medlem så snart förbundet antagit utvecklingsavtalet.

#### 7. Hur löser man tvister?

Den lokala fackliga organisationen har tolkningsföretråde enligt 33 § MBL om arbetsgivaren t.ex. vägrar att ge de fackliga medlemmarna rätt att under fem betalda timmar delta i fackliga möten. Tolkningsföreträdet omfattar både när mötet ska hållas (utanför ordinarie arbetstid om ej annat avtalats) och betalningen för deltagande i mötet. Likaså kan tolkningsföretråde utövas om tvist uppstår om det som behandlas på mötet faller under § 10 i utvecklingsavtalet.

Blir det däremot tvist om ett möte ska förläggas inom eller utom ordinarie arbetstid, kan fackföreningen inte använda sig av tolkningsföretråde. Avtalet ger nämligen inte rätt till förläggning av mötena på arbetstid. Det är en förhandlingsfråga som måste lösas med hänsyn till förhållandena på varje arbetsplats.

Om de lokala parterna träffar ett avtal som ansluter till reglerna i § 10, kan fackföreningen tillämpa tolkningsföreträdet i 33 § MBL vid tvist om det lokala avtalet.

Som tidigare nämnts föreligger inte rätt att använda tolkningsföretråde i alla frågor. Om t.ex. facket vill ha fler än fem betalda mötestimmar per medlem och kalenderår eller om facket vill att all mötestid ska förläggas på ordinarie arbetstid kan tolkningsföretråde inte tillämpas vid en eventuell tvist. I sådana fall kan dock ärendet drivas vidare till central förhandling. Men om parterna inte blir överens vid den centrala förhandlingen avgör arbetsgivaren. Enligt utvecklingsavtalet finns dock möjlighet att hänskjuta frågan till rådet för utvecklingsfrågor.

#### § 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter.

##### Mom. 1.

###### Information

I koncernen 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.

##### Mom. 2.

###### Förhandlingar

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 ska 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 ska, 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.

Mom. 3.

#### Fackligt kontaktarbete

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

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen ska 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 ska 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 ska beaktas koncernens eller företagens 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.

I § 11 finns vissa särskilda regler om koncerner och företag med flera driftsenheter. I mom. 1 finns regler om information. Mom. 2 reglerar förhandlingar. I mom. 3 slutligen finns regler om fackligt kontaktarbete i koncerner.

Innan dessa regler närmare redovisas är det nödvändigt att först närmare analysera vad som avses om koncerner och företag med flera driftsenheter. En redovisning av de regler beträffande koncerner som gäller enligt medbestämmandelagen och förtroendemannalagen är också nödvändig.

Företag kan drivas av en enskild person. Det vanligaste är dock att ett företag drivs i form av en juridisk person. Med detta menas att företaget drivs såsom ett aktiebolag, handelsbolag, kommanditbolag, ekonomisk förening eller stiftelse. Ett koncernförhållande kan uppstå mellan sådana juridiska personer genom att företagen helt eller delvis äger varandra.

När det gäller aktiebolag finns i 1 kap 2 aktiebolagslagen en definition på vad som ska anses vara en koncern i aktiebolagslagens mening. Den innebär i huvudsak att om ett aktiebolag genom sitt aktieinnehav eller på annat sätt har ett bestämmande inflytande över en annan juridisk person så föreligger ett koncernförhållande. Ett koncernförhållande föreligger alltså exempelvis om ett aktiebolag äger mer än 50 procent av aktierna i ett annat aktiebolag eller exempelvis mer än 50 procent av aktierna i ett handelsbolag. I utvecklingsavtalet används dock koncernbegreppet i samma betydelse som vid tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning. Det innebär att koncern föreligger även när en ekonomisk förening, ett handelsbolag eller stiftelse på motsvarande sätt är mödrar till ett eller flera aktiebolag.

Ett företag, exempelvis ett aktiebolag, kan emellertid driva sin verksamhet på olika enheter. Varje enhet tillhör då aktiebolaget. Det är detta som avses med uttrycket företag med flera driftsenheter. Det är då samma juridiska person som är arbetsgivare.

Man brukar säga att medbestämmandelagen inte reglerar inflytandet i koncerner. De fackliga organisationerna i exempelvis ett dotterbolag har inga rättigheter i förhållande till moderbolaget. Därmed är emellertid inte sagt att beslut kan fattas i moderbolaget utan att man tar hänsyn till vad de anställda och de fackliga organisationerna i dotterbolagen har för uppfattning. Ett beslut i moderbolaget kan senare leda till ett beslut om en viktigare förändring av verksamheten i dotterbolaget. Moderbolaget är då skyldigt att se till att dotterbolaget kan fullgöra sin förhandlingskyldighet enligt 11 § MBL innan moderbolaget fattar beslut i frågan. Det finns i arbetsdomstolen praxis exempel på att ett bolag har blivit skadeståndsskyldigt därför att ett beslut fattats i moderbolaget innan förhandlingar skett i dotterbolaget (AD 1979:1).

När det däremot gäller företag med flera driftsenheter ska reglerna i medbestämmandelagen tillämpas fullt ut. Det betyder exempelvis att om ett bolag har driftsenheter på flera orter så kan förhandlingskyldighet föreligga med de fackliga organisationerna på samtliga orter, innan beslut kan fattas i en viss fråga. Det förutsätter givetvis att beslutet innebär en viktigare förändring av företagets verksamhet. Exempel på sådana beslut är större investeringsbeslut, budgetbeslut, utseende av höga chefer osv. I frågor som bara berör en av driftsenheterna behöver förhandling bara hållas med de fackliga organisationerna vid den enheten. Motsvarande regler gäller beträffande information.

När det gäller bestämmelserna i förtroendemannalagen uppstår som regel inga större juridiska tillämpningsproblem när det gäller företag med flera driftsenheter. Den fackliga verksamheten riktar sig där gentemot den egna arbetsgivaren. Det innebär att arbetsgivaren ibland också kan bli skyldig att ersätta reskostnader mellan enheterna (AD 1976:96).

Däremot kan förtroendemannalagen inte tillämpas på koncernfackligt arbete. Eftersom lagen bara riktar sig gentemot den egna arbetsgivaren, kan den inte tillämpas exempelvis gentemot moderbolaget.

Avtalets § 11 måste tolkas mot den nu angivna bakgrunden. Avtalet avser att ge regler som förbättrar den situation som förelåg när avtalet kom till.

Information (mom. 1)

I mom. 1 behandlas i vilka fall arbetsgivaren är skyldig att lämna information i koncerner. I de första två meningarna slås fast de regler som redan gäller enligt lag, nämligen att varje företag är skyldigt att lämna information inom företagets ram. Omfattningen av informationsskyldigheten har redovisats tidigare. Där ingår att företagsledningen ska lämna den koncernövergripande information man har vetskap om och som kan ha betydelse för det egna företaget. Av tredje meningen i mom. 1 framgår dock att s.k. koncernövergripande information i övrigt måste lämnas till samtliga i koncernen ingående företag. Med koncernövergripande information förstås information som har betydelse för två eller flera företag i koncernen. I sådana fall ska informationen lämnas inte bara till de företag som den har direkt betydelse för utan även till övriga företag i koncernen. Informationsskyldigheten omfattar även verksamhet utom landet.

Förhandlingar (mom. 2)

I mom. 2 första stycket ges de fackliga organisationerna i en koncern möjlighet att bedriva förhandlingar enligt § 11 MBL med koncernledningen. Det gäller när beslut ska fattas av koncernledningen som kan sägas utgöra en viktigare förändring av verksamheten för minst två enheter i koncernen. Någon skyldighet redan p.g.a. utvecklingsavtalet att förhandla i en sådan

situation föreligger dock inte. Däremot är de företag som är bundna av utvecklingsavtalet skyldiga att träffa en överenskommelse med de lokala arbetstagarorganisationerna i denna typ av frågor. En sådan lokal överenskommelse ska då innebära att koncernledningen fullgör sin förhandlingsskyldighet genom att förhandla med en särskilt utsedd förhandlingsdelegation. Det förutsätts alltså att man kommer överens om detta i ett lokalt medbestämmandeavtal.

När därefter besluten ska verkställas i de berörda företagen framgår av andra stycket att förhandlingar då måste ske på lokal nivå enligt 11 § MBL. Detta gäller dock inte om man i det lokala avtalet uttryckligen avtalat bort denna rättighet.

Som redovisats tidigare ska redan p.g.a. bestämmelserna i MBL förhandlingar ske vid samtliga enheter i de fall ett företag har flera driftsenheter. Av tredje stycket framgår att man lokalt kan träffa överenskommelse om att man även i ett sådant fall ska förhandla genom en särskilt utsedd förhandlingsdelegation.

Av avtalstexten framgår att avtalet inte ålägger ett moderbolag utomlands någon förhandlingsskyldighet. Ej heller tillerkänns de anställda i dotterbolag i utlandet någon förhandlingsrätt.

Fackligt kontaktarbete (mom. 3)

I detta moment regleras hur och på vilka villkor det fackliga kontaktarbetet i koncerner ska bedrivas. Det är dock viktigt att komma ihåg att dessa regler inte får uppfattas som några inskränkningar i de rättigheter som redan finns enligt förtroendemannalagen när det gäller företag med flera driftsenheter.

Av första stycket framgår att fackliga representanter i koncerner har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete.

En första förutsättning för betald ledighet är att det är fråga om fackliga representanter. Med detta förstås förtroendevalda enligt förtroendemannalagen. Det är alltså representanter som utsetts av den fackliga organisationen och anmälts till företaget.

Den betalda ledigheten måste liksom enligt förtroendemannalagen vara skälig och avse fackligt kontaktarbete. I avtalstexten redovisas vilka förhållanden som har betydelse. I övrigt får i tillämpliga delar beaktas den praxis som gäller enligt förtroendemannalagen.

En förutsättning för att reglerna ska bli tillämpliga är att de lokala fackliga organisationerna begär förhandling i frågan. Förhandlingen ska begäras med koncernledningen. Avsikten är att man i dessa förhandlingar ska komma överens om formerna för kontaktarbetet och kostnaderna för detta. Utöver kostnaderna för förlorad arbetsförtjänst tillkommer kostnader för resor i form av reseersättning och traktamente. Det fackliga kontaktarbetet kan även avse fackliga referensgrupper av olika slag. Det är ett önskemål att denna typ av facklig verksamhet budgeteras för varje verksamhetsår.

När man planerar det närmare kontaktarbetet ska man om möjligt försöka samordna resor och liknande med exempelvis resor som måste göras p.g.a. förhandlingar i koncernen.

Kan någon överenskommelse inte träffas vid förhandlingarna har fackliga representanter givetvis ändå rätt till betald ledighet i enlighet med reglerna i avtalet, Tolkningsföreträde kan då utövas. I möjligaste mån bör dock överenskommelse träffas.

Av § 16 mom. 4 framgår att skiljenämnd ska avgöra tvister rörande 11 mom. 3, om inte parterna kommer överens om annat.

## Arbetstagarkonsulter

### § 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

##### Arbetstagarkonsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult 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.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult). I andra fall än här avses kan arbetstagarkonsult utses om de lokala parterna är ense därom. 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 anlidade 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 skäliga 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 arbetstagarkonsult. Person som är arbetstagarkonsult 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 företagsledningen

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

#### Mom. 7

##### 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. 8

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

De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren skall tillsammans sluta avtal med extern arbetstagarkonsult, 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 arbetstagarkonsult 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 arbetstagarkonsulter.

I mom. 1 understryks att de fackliga företrädarna i företagen ska få möjlighet att utveckla sin egen kompetens inom de områden som berörs av avtalet. Företagen har dessutom åtagit sig att medverka i sådan utbildning (jfr § 5 mom. 4). Detta måste tolkas så att företagen ska vara generösa vid bedömning av rätten enligt förtroendemannalagen till betald ledighet för sådan utbildning. Även om detta krav uppfylls är emellertid parterna överens om att det kan finnas behov att i olika frågor använda sig av arbetstagarkonsulter.

Bestämmelserna i avtalet rör i övrigt huvudsakligen fem olika frågeställningar:

- A. När har facket rätt att anlita konsult?
- B. Vem kan anlitas som konsult?
- C. Vilka förutsättningar gäller för konsultens arbete?
- D. Vad gäller i mindre företag?
- E. Hur utses konsult och vad gäller vid tvist?

I det följande behandlas reglerna under dessa delrubriker.

A. När har facket rätt att anlita konsult? (12 § 2 mom. samt kommentaren till mom. 8)

I företag med mer än 50 anställda har facket i vissa fall en avtalsenlig rätt att använda sig av arbetstagar konsulter. Det gäller när konsulten ska användas för ett särskilt uppdrag i en situation där företaget står inför förändringar som har väsentlig betydelse såväl för företagets ekonomi som för de anställdas sysselsättning. De situationer man i första hand tänker på är strukturförändringar, nedläggningar, inskränkningar samt överlåtelse eller upplåtelse av företaget. Även investeringar får emellertid ofta betydelse både för ekonomin och sysselsättningen. En typsituation är att arbetsgivaren t.ex. tänker införa ny produktionsteknik eller nya maskiner som medför stora kostnader och påverkar sysselsättningen för de anställda.

Det behöver dock inte röra sig om en förändring som följer på ett beslut av arbetsgivaren. Facket kan t.ex. på grundval av sin kunskap om företaget och den information man erhåller från arbetsgivaren få klart för sig att någon typ av förändring är nödvändig. Detta kan t.ex. bero på händelser utanför arbetsgivarens kontroll såsom marknadsförändringar m.m. Facket behöver då inte avvakta olika initiativ från arbetsgivaren utan kan i stället begära att en konsult utses. Denne ska biträda facket med att ta fram olika förslag till förändringar som sedan kan läggas till grund för förhandlingar med arbetsgivaren. För att man ska få använda konsult krävs enligt 12 § mom. 2 att den förestående förändringen ska ha "väsentlig betydelse" på ekonomi och sysselsättning. Det är oftast omöjligt att i förväg veta om en förändring kommer att få sådana effekter. Arbetsdomstolen har prövat innebörden i en likartad bestämmelse i MBL, nämligen 11 § MBL.

Där anges att primär förhandlingskyldighet föreligger under bl.a. den förutsättningen att ett beslut leder till "förändring" av verksamheten. Ofta är det mycket svårt eller till och med omöjligt att bedöma om ett beslut kommer att leda till en "förändring". Arbetsdomstolen har därför funnit (jfr AD 1978 nr 56 och 1979 nr 88) att det är tillräckligt att ett beslut leder till risk för förändring. 12 § mom. 2 i utvecklingsavtalet måste tolkas på motsvarande sätt. Det bör alltså vara tillräckligt att det föreligger risk för förändringar som får väsentlig betydelse för ekonomi och sysselsättning för att facket ska ha rätt att anlita en konsult.

När man talar om konsulter tänker man ofta i första hand på ekonomiska experter. Bestämmelsen i utvecklingsavtalet omfattar emellertid inte bara ekonomiska experter, utan även andra typer av experter, som t.ex. tekniska, data-, produktionstekniska och branschexperter. Det är dock inte tillåtet att för samma fråga anlita flera konsulter.

Även i de fall facket inte har en ovillkorlig rätt att anlita en konsult kan de lokala parterna komma överens om att konsult likväl ska utses. Det kan exempelvis gälla fortlöpande uppdrag som konsult eller konsultinsatser trots att företaget inte står inför några större förändringar. Blir man inte enig i sådana förhandlingar kan endera parten hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor för ett utlåtande. Detta utlåtande är inte rättsligt bindande. Men avtalet innebär en stark moralisk press på arbetsgivaren att följa rekommendationen.

Om facket deltar i ett projektarbete eller i något annat partsammansatt organ enligt 8 § i avtalet, är möjligheterna för ett positivt yttrande i rådet emellertid små. Av kommentaren till mom. 2 framgår nämligen att man då förutsätter att företagets egna experter ger underlag för en allsidig belysning av frågorna. I de fall företaget inte har tillgång till den expertis som behövs eller låter bli att på ett tillfredsställande sätt ställa den till fackets förfogande bör dock ett positivt yttrande kunna uppnås i rådet.

B. Vem kan anlitas som konsult? (12 § mom. 2, 2 stycket, 4 och 5 mom.)

En arbetstagarkonsult kan enligt mom. 2 vara dels utomstående expert, s.k. extern konsult, eller en person som är anställd i företaget, s.k. intern konsult. På externa konsulter uppställs särskilda kompetenskrav. De ska antingen vara auktoriserade eller godkända revisorer eller ha skaffat sig tillräcklig teoretisk och praktisk kompetens på annat sätt (mom. 4). För andra typer av konsulter än ekonomiska experter finns inga uttryckliga krav på en viss formell kompetens.

I 5 mom. föreskrivs att en person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen inte får vara arbetstagarkonsult. Detta innebär exempelvis att en person som i ett konkurrent företag äger en väsentlig andel av aktierna eller där har styrelseuppdrag eller en högre befattning inte får anlitas som arbetstagarkonsult. Den som har ett konsultuppdrag i ett företag får dessutom enligt samma moment inte samtidigt utses som konsult i ett annat, utan att förbunden på såväl arbetsgivar- som arbetstagsidan lämnat sitt godkännande. Syftet med denna bestämmelse är att komma ifrån sådana dubbla lojaliteter som kan uppstå om en expert samtidigt är arbetstagarkonsult i flera konkurrerande företag. Däremot bör det inte utgöra något hinder om en konsult har uppdrag som arbetstagarkonsult i helt andra typer av företag.

Formellt krävs dock även i dessa fall bunden på båda sidor. Av avtalstexten att de vid denna bedömning skall vara ställa upp onödiga hinder.

Inom ramen för jävsbestämmelserna och kompetenskraven är det facket som i sista hand bestämmer vilken person som ska anlitas. Av detta följer dessutom att det är facket som avgör om man ska välja extern eller intern konsult.

C. Hur ska konsultens arbete bedrivas? (12 § 2 mom. 1 stycket, 6, 7 och 8 mom.)

Syftet med konsultens arbete ska enligt 2 mom. vara "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". Konsulten är alltså ett biträde till facket och inte någon självständig tredje part mellan de lokala parterna.

Facket ska utse några förtroendevalda bland de anställda som konsulten ska biträda och informera (7 mom.). Konsulten har inte rätt att rapportera till förbund eller till vem som helst i klubben/avdelningen. Han ska enbart rapportera till ett visst antal från början utsedda förtroendevalda.

Hur många dessa ska vara anges inte i avtalet. Men eftersom även tystnadspliktsbelagd information enligt MBL alltid får spridas inom den lokala organisationens styrelse, bör man ha rätt att utse lika många personer. De förtroendevalda kan i sin tur överlägga med företagsledningen om att informationen från konsulten ska få föras vidare även till andra företrädare för de lokala organisationerna.

Arbetstagarkonsulten ska av företagsledningen få det biträde och den information som han behöver för sitt uppdrag. Facket är å sin sida skyldigt att på begäran informera arbetsgivaren om hur konsultens arbete bedrivs. Däremot föreligger ingen skyldighet att informera om de resultat som konsulten har kommit fram till. Om facket däremot anser att konsultens arbete är användbart kommer konsultens utredning naturligtvis att redovisas vid förhandlingen i den aktuella frågan.

Enligt § 12 mom. 8 ska det lokala facket och arbetsgivaren tillsammans sluta avtal med eventuella externa konsulter. I det avtalet ska intas regler om sekretess för konsulter. Riktlinjer för sådana överenskommelser ska tas fram av de centrala parterna. Man kan vända sig till förbundet för att få tillgång till dessa.



#### D. Vad gäller i mindre företag?

Enligt kommentaren till § 12 mom. 8 har facket rätt att utse konsulter endast i företag med minst 50 anställda. Konsult kan emellertid utses även i mindre företag om de lokala parterna är överens om det. Erfarenheter från flera branscher visar att småföretagare ofta själva känner behov av att inkalla en utomstående expert för att få råd och tips om hur man ska utveckla företaget.

I företag med mellan 25 och 50 anställda krävs en lokal överenskommelse mellan parterna för att konsult ska få utses. Om en sådan överenskommelse träffas blir emellertid UVA:s regler direkt tillämpliga på konsulten. Konsultens arbete kommer då att bedrivas på samma villkor som i större företag beträffande rätt till information, arbetsgivarens kostnadsansvar etc. Även tvister om konsultens arbete handläggs då enligt utvecklingsavtalets regler.

För företag med mindre än 25 anställda finns inga regler i UVA. I dessa fall kan man inte finna något stöd i avtalet för att få tillgång till arbetstagarkonsult. Däremot innebär avtalet inget förbud för de lokala parterna i sådana företag att träffa överenskommelse om en arbetstagarkonsult. Om man gör det blir dock utvecklingsavtalets regler inte automatiskt tillämpliga på konsultens arbete.

#### E. Hur utses konsult och vad gäller vid tvist? (§ 12 mom. 2, 3 samt § 16 mom. 2, 3 och 4)

Om facket vill anlita en konsult ska man enligt mom. 3 förhandla med företaget om det. Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad ska preciseras samtidigt som man ska lägga fram förslag på person. Tips om lämpliga personer kan det lokala facket få från sitt förbund. Om en konsult utses i enlighet med avtalets regler svarar arbetsgivaren för "skäligen" kostnader. Ersättningen ska avse alla kostnader för konsultens arbete d.v.s. lön och samtliga övriga kostnader. Avtalet ger emellertid ingen anvisning om efter vilka riktlinjer man ska bedöma om kostnaderna i ett visst fall är "skäligen". Därmed måste dock avses att arbetsgivaren får betala det normala marknadspriset för en konsult med den kompetens det är fråga om. Omfattningen av det arbete konsulten lägger ner på uppdraget måste dessutom stå i rimlig proportion till den fråga det gäller.

Vid förhandlingar om anlitan av en arbetstagarkonsult ska man sträva efter att komma överens. Om sådan överenskommelse träffas bör den göras skriftligen eller tas in i förhandlingsprotokollet för att undvika framtida tvister.

Vid förhandlingar om arbetstagarkonsulter kan tvister uppstå i olika frågor. Då har det stor betydelse vems uppfattning som ska gälla tills tvisten slutligen lösts.

Enligt 33 § MBL har facket s.k. tolkningsföreträdare vid tvister om innebörden av medbestämmanderegler i kollektivavtal. Enligt lagens förarbeten (prop. 1975/76:105 sid 387) är bestämmelser om rätt för facket att anlita experter för att bedöma en viss fråga ett exempel på sådana regler. Tidigare har redovisats på vilket sätt tolkningsföreträdare kan utövas.

# 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.

Med arbetslivsforskning avses forskning som inriktas på arbetslivet och dess effekter på människa och arbete samt därmed jämförbart utvecklingsarbete.

Forskarna och de anställdas roll i företagen ska hållas isär. Arbetslivsforskarnas uppgifter är att följa, beskriva, analysera förhållandena på arbetsplatsen samt dra slutsatser av sina studier. Det betyder att forskaren ska bedriva sina studier allsidigt och objektivt inom ramen för sitt forskningsprojekt. Forskaren ska däremot inte delta i beslutsprocessen i företaget.

LO, PTK och SAF:s gemensamma syfte är att främja en allsidig och seriös forskning. Parterna är därför ense om att arbetsplatserna i största möjliga utsträckning ska öppnas för forskning. Rådet för utvecklingsfrågor ska bl.a. stimulera arbetslivsforskning och ge information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen.

Om lokal part vill bereda utomstående arbetslivsforskare tillfälle till forskning och tillträde till arbetsplatsen ska parten begära förhandlingar med berörda motparter. Härvid ska arbetstagarparten beakta reglerna i avtalet om facklig samordning i medbestämmandefrågor mellan LO och PTK.

De frågor som ska behandlas i en sådan förhandling är främst villkoren för arbetslivsforskarens tillträde och villkoren för de anställda som berörs av och engageras i forskningsprojektet. Det är endast i undantagsfall, som arbetsgivarparten kan vägra tillträde för arbetslivsforskning. Vid oenighet kan endera parten hänskjuta frågan till centrala förhandlingar.

Under såväl lokala som centrala förhandlingar kan endera parten begära utlåtande från Rådet för utvecklingsfrågor.

Dess rekommendation är emellertid inte bindande för parterna. Ett avgörande från rådet utgör emellertid en stark moralisk press på de lokala parterna.

Enas inte de centrala parterna kan frågan för bindande avgörande hänskjutas till avgörande i skiljenämnden för UVA.

#### § 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 arbetstagersidan 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.

För att främja och stimulera genomförandet av UVA och bidra till en utveckling ute i företagen i avtalets anda har SAF, LO och PTK beslutat inrätta Rådet för utvecklingsfrågor.

Rådet har följande huvudsakliga arbetsuppgifter:

- att avge rekommendationer i förhandlingsfrågor
- att avge rekommendationer i rättstvister.

Rådet ska dessutom vid sidan av sina uppgifter enligt UVA följa utvecklingen av jämställdhetsavtalet mellan LO/PTK och SAF samt yttra sig i frågor som hänskjuts med stöd av det avtalet.

Rådets sammansättning och beslutsordning (§ 14, st. 2)

Rådet ska vara paritetiskt sammansatt med lika många ledamöter för arbetsgivar- och arbetstagersidan. Av sammanlagt tolv ledamöter utser SAF sex och LO respektive PTK tre vardera. Rådet utser inom sig en eller flera vice ordförande. Respektive organisation utser lika antal suppleanter som alltid kallas till rådets sammanträden.

Rådet ska inledningsvis inte ha något eget kansli. LO, PTK och SAF ska i stället ställa resurser till rådets förfogande. En mindre grupp utses för att bereda rådets ärenden och för att handlägga brådskande uppgifter. Den som önskar att rådet ska behandla en fråga ska ställa sin begäran till Rådet för utvecklingsfrågor och adressera skrivelsen till den egna huvudorganisationen.

Rådets allmänna uppgifter (§ 14, st. 1)

Rådet ska

- följa och främja tillämpningen och utvecklingen av UVA
- överlägga om frågor som rör UVA
- informera om betydelsen av systematiserat utvecklingsarbete i företagen
- följa svensk och internationell utveckling i de frågor som berörs i UVA, d.v.s. stimulera forskning på de områden som berörs i UVA

Den närmare innebörden av dessa allmänna uppgifter anges inte i avtalet. LO, PTK och SAF har genom rådet skaffat sig ett permanent forum för handläggning av de angivna uppgifterna. Det ankommer på rådet att avgöra hur dessa mer konkret ska genomföras. I ett avseende har parterna dock givit rådet konkreta uppgifter. Enligt den partsgemensamma kommentaren till § 5 mom. 4 ska rådet utarbeta underlag för den utbildning som bör ges till samtliga anställda i företagets ekonomi- och resursfrågor.

Med hänsyn till att utvecklingsområdena enligt UVA i första hand är:

- arbetsorganisatoriska frågor
- teknisk utveckling
- företagets ekonomi- och resursfrågor,

kommer rådets arbete emellertid att i första hand koncentreras till dessa områden.

Detsamma gäller enligt uttryckliga bestämmelser:

- tillsättande av arbetstagarkonsulter i företag där avtalsenlig rätt att anlita konsult ej föreligger (§ 12 mom. 2)
- frågor om forskartillträde (§ 13).

Avsikten med rådets rekommendationer är inte att i första hand göra en rättslig bedömning av avtalets regler. Tanken är i stället att rådet genom sin kompetens och överblick ska kunna ge praktiskt inriktade förslag till lösningar beträffande arbetsorganisation, teknisk utveckling och företagets ekonomi- och resursfrågor i UVA:s anda. Man har anledning att utgå ifrån att många frågor kommer att lösas under medverkan av beredningsgruppen utan formella beslut i rådet.

Rekommendationer i rättstvister (§ 14, st. 1 jfr § 16 mom. 3)

På motsvarande sätt som vid förhandlingar i oreglerade frågor kan part vid tvisteförhandlingar om UVA:s rätta innebörd föra tvisten till Rådet för utvecklingsfrågor. Rådet ska då avge en rekommendation om hur tvistefrågan bör lösas. Inte heller denna typ av rekommendationer ska i första hand bygga på rättsliga överväganden utan på praktiska bedömningar av hur tvisten bör lösas. Rådets yttrande är inte rättsligt bindande. Part som inte vill finna sig i den föreslagna lösningen kan därför få frågan rättsligt prövad. Man får då vända sig till arbetsdomstolen eller i förekommande fall till skiljenämnden för utvecklingsavtalet för att få tvisten slutligt löst.

Skiljenämnden för utvecklingsavtalet

§ 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.

Rekommendationer i förhandlingsfrågor (§ 14, st. 1 jfr § 16 mom. 3)

Enligt 11 och 12 §§ MBL är arbetsgivaren i vissa frågor skyldig att genomföra förhandlingar med berörda lokala arbetstagarorganisationer innan han fattar beslut. Arbetsgivaren är dessutom enligt UVA skyldig att på begäran förhandla med det lokala facket om riktlinjer för:

- utveckling av arbetsorganisationen
- teknisk utveckling
- företagets ekonomi- och resursfrågor

I §§ 3–5 UVA finns regler som ska ligga till grund för alla förhandlingar som berör dessa frågor. Huvuddelen av dessa bestämmelser är emellertid inte rättsligt bindande utan ger uttryck för LO:s, PTK:s och SAF:s gemensamma målsättningar för utvecklingsarbetet.

Detta innebär att arbetsgivaren normalt efter lokala och i förekommande fall centrala förhandlingar slutligt skulle avgöra förhandlingsfrågan. I § 16 mom. 3 föreskrivs emellertid att bägge parter under den lokala eller centrala förhandlingen kan föra frågan till Rådet för utvecklingsfrågor. Rådet har då att avge en rekommendation om hur förhandlingsfrågan ska lösas. Rekommendationen ska bygga på rådets uppfattning om hur de allmänna riktlinjerna bör tillämpas i det konkreta fallet. Sådana utlåtanden är visserligen inte rättsligt bindande men utgör en stark moralisk förpliktelse för parterna. För att det ska vara möjligt att få ett yttrande av det här slaget krävs dock att frågan är föremål för förhandling. Om en fråga handläggs i annan medbestämmandeform enligt § 8 t.ex. i linjeförhandling, partsammansatt organ eller projektgrupp krävs därför att den brutits ut till förhandling enligt § 8 mom. 4.

På motsvarande sätt kan t.ex. frågor om:

- lokala överenskommelser om medbestämmandeformer
- förläggningen av fackliga informationsmöten hänskjutas till rådet för yttrande.

Huvudsakligen avgörs tvister om tillämpning och tolkning av Utvecklingsavtalet ytterst av Arbetsdomstolen. För några situationer har parterna dock kommit överens om ett skiljemannaförfarande. Skiljenämnden har till uppgift att med bindande verkan för parterna lösa frågor som rör

- a) fackligt kontaktarbete i koncerner och företag med flera driftsenheter (11 § 3 mom.)
- b) arbetstagar konsulter (12 §)
- c) arbetslivsforskning (13 §)

Skiljemannaförfarandet för tvister under a) avser främst frågor om rätt till betald ledighet i skälig omfattning, resekostnader och traktamentskostnader. För tvister angående arbetslivsforskning och arbetstagar konsulter är skiljenämnden behörig fullt ut.

Utvecklingsavtalets skiljenämnd är sammansatt av fem ledamöter. Två ledamöter från vardera blocket. Det betyder att LO och PTK har en ledamot vardera, medan SAF har två. Den femte ledamoten är en gemensamt utsedd opartisk ledamot som har en mandatperiod på tre år. Denne ska också vara ordförande i skiljenämnden. För partsledamöterna i skiljenämnden utses till lika stort antal suppleanter. Det ligger i sakens natur att exempelvis LO:s suppleant inte kan ersätta PTK:s ordinarie ledamot eller för den delen dennes suppleant. Vid förfall både för en viss ordinarie ledamot och dennes suppleant kan ytterligare ersättare utses.

# FÖRHANDLINGSORDNING M.M.

## § 16 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 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 upplysningar av betydelse för rådets bedömning.

### Mom. 4.

Tvist rörande § 11 mom. 3, §§ 12 och 13 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. 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.

## Medbestämmandeförhandling

Medbestämmandeförhandling i den mening som avses i § 16 mom. 1 UVA är förhandling enligt 11 eller 12 § MBL. Likaså är det givetvis en medbestämmandeförhandling om en fråga först behandlas exempelvis i ett partsammansatt organ men därefter med stöd av § 8 mom. 4 UVA hänskjutits till förhandling enligt MBL.

Kännetecknande för en medbestämmandeförhandling är att arbetsgivaren ensidigt har den slutgiltiga beslutanderätten i en fråga, om man inte under förhandlingarnas gång kan träffa överenskommelse.

I MBL finns regler om hur en sådan medbestämmandeförhandling ska gå till. I 14 § MBL föreskrivs att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med den lokala arbetstagarorganisationen samt på begäran även med den centrala organisationen. Enligt 15 § MBL är arbetsgivaren skyldig att själv eller genom ombud komma till ett förhandlingsammansättråde och där diskutera frågan i sak.

Av 16 § första stycket MBL framgår att en begäran om förhandling ska vara skriftlig och om motparten begär det ange förhandlingsfrågan. Av 16 § tredje stycket MBL framgår att förhandlingen ska bedrivas skyndsamt. Om part begär det ska protokoll föras och justeras av båda parter. Förhandlingen är, om man inte kommer överens om någonting annat, avslutad när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen. Av 17 § MBL framgår att arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling inte får vägras ledighet för att delta i den. Fackliga förtroendemän kan dessutom med stöd av FML ha rätt till betald ledighet för att delta i förhandlingen.

I § 16 UVA finns några regler som kompletterar reglerna i MBL.

Av 16 § mom. 1 andra stycket UVA framgår att en särskild tidsfrist finns i avtalet om arbetstagarparten vill ha till stånd en central förhandling. Inom sju dagar efter den lokala förhandlingens avslutande ska den lokala arbetstagarorganisationen meddela arbetsgivaren att man avser att begära central förhandling. Därefter får den centrala arbetstagarorganisationen på vanligt sätt skyndsamt tillskriva berörd arbetsgivarorganisation om att central förhandling begärs. Om arbetsgivaren inte får någon underrättelse om central förhandling inom sju dagar, är möjligheten att få till stånd central förhandling preskriberad. Om exempelvis den lokala förhandlingen avslutades en tisdag så måste arbetsgivaren underrättas senast tisdagen därpå. Infaller den sjunde dagen på en lördag eller söndag eller på en helgdag flyttas sista dag fram till första vardagen därefter.

Av mom. 3 i UVA framgår att endera parten under den lokala eller centrala förhandlingen kan begära att rådet för utvecklingsfrågor ska avge rekommendation till lösning av förhandlingsfrågan (se vidare kommentaren till § 14). En sådan begäran måste dock framställas innan förhandlingen är avslutad.

Av § 16 mom. 5 i UVA framgår att flera arbetstagarorganisationer alltid har rätt att förhandla gemensamt om de finner att detta är ett lämpligt förfaringsätt. Arbetsgivarparten kan däremot inte tvinga arbetstagarorganisationerna att uppträda gemensamt. En sådan begäran från arbetsgivarparten bör dock följas, om inte starka skäl talar däremot.

## Tvister om avtalet

När det gäller rättstvister, d.v.s. tvister om tolkningen eller tillämpningen av utvecklingsavtalet, föreligger alltid förhandlingsskyldighet för part enligt 10 § MBL. När det gäller förhandlingarnas bedrivande gäller samma regler i MBL som nyss redovisats, d.v.s. reglerna i 15, 16 och 17 §§ MBL. Därutöver gäller enligt 16 § andra stycket MBL att lokal förhandling ska hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen. Gäller det en central förhandling ska den hållas inom tre veckor efter det att motparten fått del av förhandlings framställningen.

Om part vill begära skadestånd eller annan fullgörelse av motparten, finns det vissa preskriptionsregler i 64 § MBL som måste iakttas. Lokal förhandling måste i sådant fall begäras inom fyra månader efter det att den lokala parten har fått kännedom om saken, dock senast inom två år efter det att den aktuella omständigheten har inträffat. Central förhandling måste begäras inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutades.

§ 16 mom. 2 i UVA innehåller ingen ytterligare bestämmelse utöver de nu angivna i MBL. Man bör dock observera att reglerna i mom. 3 om Rådet för utvecklingsfrågor och bestämmelsen i mom. 5 om gemensamt uppträdande av de fackliga organisationerna gäller även vid tvisteförhandlingar.

#### Rättslig prövning

Om en rättstvist inte kan lösas vid den centrala förhandlingen, är huvudregeln att arbetsdomstolen är behörig att pröva tvisten. Om parterna är ense kan naturligtvis skiljenämnd alltid anlitas.

Vissa tvister ska dock hänskjutas till den särskilda skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Det gäller tvist rörande § 11 mom. 3, § 12 och § 13 (se vidare kommentaren till § 15).

I MBL finns regler om hur snabbt talan måste väckas vid domstol efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Normalt gäller enligt 65 § MBL att talan om skadestånd eller annan fullgörelse ska väckas inom tre månader från den centrala förhandlingens avslutande. Vissa särskilda frister gäller dock exempelvis enligt 37 § MBL. Dessa regler i MBL gäller även om tvist ska väckas enligt § 16 mom. 4 i UVA.

#### § 17 Giltighetstid.

Tre månaders uppsägningstid

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

Avtalet är ett tillsvidareavtal. För att detta ska upphöra måste endera av parterna säga upp avtalet. Om flera parter ingått ett gemensamt utvecklingsavtal kan en part ensidigt frigöra sig från avtalet genom uppsägning. Skulle en av arbetstagarparterna säga upp utvecklingsavtalet har de övriga enligt 29 § MBL rätt att säga upp avtalet till samma tidpunkt. En förutsättning är dock att den sistnämnda uppsägningen sker inom tre veckor från den första uppsägningen. Uppsägningstiden är begränsad till tre månader.