

## MEDBESTÄMMANDEAVTAL

### ANTAGANDE AV

## MEDBESTÄMMANDEAVTAL

Svenska Industritjänstemannaförbundet antar Medbestämmandeavtal, som träffats mellan Kooperationens Förhandlingsorganisation samt Landsorganisationen i Sverige och Privattjänstemannakartellen (den 9 mars 1990, enligt rekommendation till förbunden i 2 § 1 p i förhandlingsprotokollet till samma medbestämmandeavtal.

Stockholm den 23/4 1990

Svenska Industritjänstemannaförbundet

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende:	Medbestämmandeavtal
Parter:	Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) samt Landsorganisationen i Sverige (LO) och Privattjänstemannakartellen (PTK)
Tid och plats:	1990-03-09 KFO:s lokaler, Bohusgatan 10, Stockholm
Närvarande för KFO:	Leif I Lewin, Roland Svensson, Rolf Attner, Kurt Sjöberg och Lars Sundberg
för LO:	Stig Malm, Bertil Jonsson, Tore Andersson och Göran Karlsson
för PTK:	Björn Bergman., Bertil Blomqvist, Sten Olof Heldt, Lars Hellman, Bo Henning, Sven Magnusson, Lars E Rabenius, Karl-Gunnar Skoog, Rune Tjernell och Stig Ahlin (adjungerad)

## § 1 Medbestämmandeavtal

KFO, LO och PTK träffar bifogade medbestämmandeavtal (MBA), bilaga 1.

## § 2 Antagande av MBA på förbunds- och företagsnivå

- LO och PTK ska verka för att detta avtal antas som kollektivavtal av vart och ett av de förbund som är KFO:s motpart. När så har skett blir avtalet gällande för KFO gentemot förbundet den 1 juli 1991 eller den tidigare tidpunkt som KFO, LO och PTK överenskommer om.

Genom sådant antagande ersättes tidigare mellan förbundet och KFO träffat medbestämmandeavtal. I den mån förbund ej antagit det nu träffade avtalet senast den 1 januari 1992 upphör tidigare träffat sådant avtal att gälla nämnda dag.

- MBA blir gällande för KFO-medlem så snart MBA antagits av LO- och PTK-förbund, som är KFO-medlems lokala kollektivavtalsmotpart.

3. Parterna förbinder sig att gemensamt initiera att lokalt anpassade medbestämmandeavtal träffas hänförande sig till avsnittet ”Medbestämmandeområden” inom företag där MBA är gällande.

**Anmärkning:** Tidigare träffade lokala MBA påverkas ej av detta avtal vare sig vad gäller innehåll eller giltighetstid. Dock ska förhandlingsordningen enligt detta avtal tillämpas på lokala MBA. Parterna utgår ifrån att förhandlingar upptas om anpassning av tidigare träffade lokala MBA till detta avtal.

- § 3 Parterna uttalar följande rörande tillämpningen av reglerna om arbetstagarconsult i MBA:

De lokala arbetstagarorganisationerna avses anlita arbetstagarconsult främst inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och/eller för de anställdas samsättning. 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.

- § 4 Parterna uttalar följande rörande rättstvister avseende detta avtal:

Avtalets Huvudsakliga tvistelösningsinstitut är Kooperativa Fackliga Rådets rådgivande nämnd dit de, lokala och/eller centrala parterna normalt skall hänskjuta en tvist för att erhålla rekommendation till lösning av tvistefrågan.

- § 5 Detta avtal har tillkommit mot bakgrund av att tidigare avtal inte medfört ett lokalt införande av medbestämmande som förutsattes vid tillkomsten. För att följa upp detta avtal vad avser de gemensamma målen är parterna överens om att i januari 1994 gemensamt utvärdera utvecklingen på området.

- § 6 Parterna konstaterar att vissa företags medlemskap i KFO inte omfattar samtliga personalgrupper. Således omfattar MBA inte samtliga avtalsområden hos dessa KFO-medlemmar.

Vid protokollet:

Justeras:

## GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

### Kooperativa och folkrörelseägda företagens särart

Avtalsparterna är medvetna om de kooperativa och folkrörelseägda företagens och organisationerna särskilda ställning och ägarstruktur och är därför ense om att särskilda förhållanden gäller till följd av det medlemsdemokratiska inflytandet inom företag och föreningar.

Med denna utgångspunkt är parterna vidare ense om att i enlighet med 2 § i medbestämmandelagen tillämpa detta avtal på sådant sätt att medlemmarnas rätt att forma verksamhetens mål och inriktning inte inskränkes.

### Mål

KFO, LO och PTK har, som gemensamt övergripande mål att genom kontinuerlig anpassning av medbestämmandet till förändringar för företaget och i dess omvärld

- förbättra arbetsförhållanden och arbetsinnehåll
- öka arbetstillfredsställelsen
- främja jämställdheten mellan könen
- skapa förutsättningar för ökad gemensam förståelse för företagets problem, möjligheter och utveckling
- främja företagets effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft så att därmed förutsättningarna för trygghet och utveckling i arbetet förbättras.

### Utveckling genom medbestämmande

De anställdas medbestämmande kan leda till att bättre förutsättningar skapas för att tillvarata den viktiga tillgång som de anställda och deras samlade kunskaper utgör för företaget. Samtidigt ges de anställda möjlighet till trygghet, engagemang och utveckling i arbetet liksom goda relationer och trivsel på arbetsplatsen.

Företagens utvecklingsmöjligheter i skilda avseende är olika på grund av t ex storlek, inriktning och marknadsförutsättningar samt företagsform, bransch och lönsamhet. Det är därför naturligt att medbestämmandet måste utformas och tillämpas med hänsyn tagen till varje företags aktuella eller ändrade förutsättningar. I denna utveckling är arbetstagarorganisationernas medverkan en viktig del.

Ökat inflytande för de anställda genom medbestämmande förutsätts skapa bättre beslutsunderlag. Detta innebär också ökat ansvarstagande för den anställde i det egna arbetet. Genom att utöva medbestämmandet i praktiska och rationella former bör beslutsfattandet kunna ske utan fördröjning.

Lämpliga personalutvecklande åtgärder förebygger personalproblem, befordrar personalrörlighet samt grundlägger förutsättningar för jämställdhet mellan könen. För de anställda är det vidare av stor betydelse att organisations- och arbetsformer utformas så att beslut kan fattas så nära de berörda anställda som möjligt. Det är också viktigt att den enskildes kunskaper och kompetens oavsett kön tillvaratas och förbättras och blir avgörande för vilka arbetsuppgifter som den enskilde ska svara för.

## ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

### § 1 FÖRHÅLLANDET TILL LAG OCH ANDRA AVTAL

Medbestämmandelagen (MBL) gäller som grund för detta avtal. Medbestämmandeavtalet (MBA) 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 på rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

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

#### **Anmärkning:**

Parterna understryker att samverkan mellan LO och PTK såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal. KFO noterar att LO och PTK för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om "Facklig samordning av medbestämmandefrågor" (bilaga A).

## MEDBESTÄMMANDETS FORMER

### § 2 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.

#### MOM 3 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

Efter framställan från lokal part bör arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna träffa överenskommelse om hur medbestämmande ska 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.
- Projekt 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.

#### Överenskommelsens innehåll

Den lokala överenskommelsen ska vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och medbestämmandeområden enligt 4–7 §§, som omfattas av linjeförhandlingar, partssammansatta organ och projekt. Överenskommelsen kan ges den innebörden att primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL sker inom ramen för dessa medbestämmandeformer.

### **Kommentar**

Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt detta avsnitt minst ska motsvara informationen enligt 19 § MBL.

#### **MOM 4 Rådrum**

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

#### **MOM 5 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 ska frågan handläggas enligt MBL:s regler om annat ej innefattas i den lokala överenskommelsen.

#### **MOM 6 Mindre företag**

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

#### **MOM 7 Koncerner och företag med flera driftsenheter**

Frågor enligt 11 § MBL och detta avtal 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 därvid 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 genomförande av beslut ske enligt 11 § MBL.

I överenskommelsen kan intas bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas på motsvarande sätt.

## MEDBESTÄMMANDEOMRÅDEN

### § 3 INLEDNING

För att ett företag ska vara framgångsrikt krävs förutom utvecklingsinsatser av många olika slag de anställdas medbestämmande. I detta avtal behandlas fyra medbestämmandeområden, nämligen:

- Arbetsorganisation
- Planering och resursanvändning
- Teknisk och organisatorisk utveckling
- Personalpolitik

Om arbetsgivaren eller de lokala fackliga organisationerna så begär förhandlar de lokala parterna om riktlinjer för utveckling av medbestämmandet. Parterna ska söka komma fram till en överenskommelse om hur medbestämmande fortlöpande ska bedrivas.

### § 4 ARBETSORGANISATION

#### MOM 1 Allmän inriktning

Arbetsorganisationen ska utformas så att företagets styrka och kompetens ökar genom att de anställda i det dagliga arbetet får möjligheter till gemenskap, stimulans och omväxling samt att de anställdas kunskaper och erfarenheter tas till vara och utvecklas. Anställd ska ha möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetssituationen samt de förändrings- och utvecklingsarbete som berör det egna arbetet. För att minska monotoni och starkt specialiserade arbetsmoment bör arbete i grupp eller andra arbetsformer kunna utvecklas.

#### Kommentar

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

#### MOM 2 Förändring av arbetsorganisationen

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen. Därvid ska 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 skall ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Detta innebär bl a att de anställda ges ökat ansvar och större befogenheter. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

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

### MOM 3 **Information, erfarenheter och idéer**

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, marknadsutveckling och energihushållning

#### **Kommentar**

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

### MOM 4 **Arbetsväxling**

Arbetsväxling syftar till att öka möjligheterna till personlig utveckling och tillvarata speciell kompetens samt åstadkomma omväxling i arbetet. Detta kan uppnås genom förändringar av de egna arbetsuppgifterna eller genom arbetsbyten under viss tid med andra anställda.

## **§ 5 PLANERING OCH RESURSANVÄNDNING**

### 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 bland annat på storlek och branschtillhörighet. De kan t ex omfatta produktionsutrustning, organisationsutveckling, produktutveckling, marknadsföring, utbildning och forskning.

Företagsledningens framtidsbedömning ska redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att på ett tidigt stadium enskilt och gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling, produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och kompetens i arbetet.

#### MOM 2 **Långsiktig verksamhetsplanering**

Vid företaget ska finnas en långsiktig verksamhetsplanering, som ska revideras fortlöpande.

Den långsiktiga verksamhetsplaneringen syftar till att förutse förändringar och därigenom öka företagets handlingsberedskap och orientering inför framtiden.

#### MOM 3 **Kortsiktig verksamhetsplanering**

Vid företaget ska finnas en kortsiktig verksamhetsplanering och budget som normalt omfattar ett år, vari anges hur verksamheten förväntas utvecklas och bedrivs under det närmaste verksamhetsåret.

Med utgångspunkt från den långsiktiga verksamhetsplaneringen och den lång- och kortsiktiga personalplaneringen ska det av den kortsiktiga verksamhetsplaneringen framgå i vilken utsträckning företagets kapacitet och resurser bedöms överensstämja med avsättningsmöjligheterna och vilka åtgärder som kan erfordras med anledning härav.

#### MOM 4 **Resultatuppföljning**

De anställda skall fortlöpande kunna följa företagets utveckling i förhållande till planer och budget.

## § 6 TEKNISK OCH ORGANISATORISK UTVECKLING

#### MOM 1 **Allmän inriktning**

Teknisk och organisatorisk utveckling erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen ska överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivitetsutveckling och skapar också möjligheter att

introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper, främja jämställdheten och därmed öka företagets konkurrenskraft.

#### MOM 2 **Engagerande arbete**

Vid all teknisk och organisatorisk förändring ska ett gott arbetsinnehåll eftersträvas. Alla anställdas möjligheter att öka sin kompetens och att ta ansvar i arbetet ska tillvaratas. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas genom att arbetet organiseras enligt målsättningarna i detta avtal.

#### MOM 3 **Förändringsarbete**

När teknisk och organisatorisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras medverkar de fackliga organisationerna.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar förändringen samt de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas.

## § 7 PERSONALPOLITIK

#### MOM 1 **Allmän inriktning**

Avgörande för företagets konkurrensförmåga är hur väl det lyckas med att motivera de anställda samt utveckla deras samlade kompetens. Det krävs strategier och åtgärder för att underlätta och stimulera förnyelse och lärande.

Personalpolitiken skall därför präglas av ett ansvarstagande för individen, dennes trygghet, arbetsuppgifter, engagemang och utvecklingsmöjligheter. Företagen och organisationerna ska vidare verka för en god arbetsmiljö och jämställdhet, samt skydda de anställda mot arbetsskada, arbetssjukdom och så långt som möjligt tillförsäkra dem ett meningsfullt och utvecklande arbete.

#### MOM 2 **Långsiktig personalplanering**

Vid företaget ska finnas en långsiktig personalplanering. Planeringen utgör en del av företagets verksamhetsplanering och ska innehålla uppgifter om förväntad yrkes- och personalsammansättning samt utbildningsbehov inom företaget samt ange förväntade förhållanden beträffande sysselsättning.

**MOM 3 Kortsiktig personalplanering**

Vid företaget ska finnas en kortsiktig personalplanering omfattande ett år. Den utgör en del av företagets verksamhetsplanering och långsiktiga personalplanering.

**MOM 4 Introduktion**

Nyanställd och omplacerad har rätt att erhålla introduktion vars syfte är att ge orientering om företaget, övriga anställda, fackliga organisationer och aktuella arbetsuppgifter.

Person som omplaceras ska erhålla introduktion anpassad till vederbörandes erfarenhet, anställningstid, arbetets svårighetsgrad, tidigare introduktion etc.

Vid genomförande av introduktionsprogram svarar berörd lokal arbetstagarorganisation för den fackliga orienteringen.

Enas ej parterna om utformningen av och innehållet i introduktionsprogrammet kan lokal arbetstagarorganisation avgöra programmets utformning och innehåll.

Om arbetsgivaren anser att programmets utformning och innehåll ej är skäligt med hänsyn till förhållandena i företaget kan arbetsgivaren hänskjuta frågan till Kooperativa Fackliga Rådets rådgivande nämnd.

**MOM 5 Utbildning**

Möjligheter till utbildning ska genom arbetsgivaren beredas alla anställda i enlighet med upprättad utbildningsplanering. Denna ska ansluta till företagets förändringsarbete.

Av utbildningsplaneringen ska framgå utbildningens målsättning samt vilka studieformer som ska användas vid utbildningens genomförande. Vidare ska framgå efter vilka grunder urval ska ske till utbildning. Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem bidrar till företagets utveckling. Sådan utbildning bör aktivt främjas.

Här aktuell utbildning ska ske på betald arbetstid eller eljest på arbetsgivarens bekostnad.

**MOM 6 Personalinformation**

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.

De anställda ska regelbundet – främst från närmaste överordnad – enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget och förhållanden som påverkar företagets verksamhet.

I företag som ingår i koncern lämnas övergripande information om koncernen inklusive verksamhet utomlands.

De anställda ges fortlöpande översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form.

På begäran av de lokala arbetstagarorganisationerna ska viss fråga ingå i informationen om detta ej medför oskäligt merarbete eller kostnad.

Arbetsgivaren ska lämna information muntligt och/eller skriftligt. Muntlig information ska ske under arbetstid om detta ej medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

#### MOM 7 **Rekrytering**

Vid rekrytering ska möjligheterna till att utveckla arbetsuppgifterna och vidga arbetsinnehållet såväl i den enskildes som i företagets intresse ingående prövas.

Ledigförklarade tillsvidareanställningar och objektsanställningar med undantag av befattningar i företagsledande ställning ska internannonseras innan anmälan till arbetsförmedling görs och eventuell extern annonsering sker. Samma förfaringssätt bör tillämpas vid andra former av anställning.

Vid tillsättande av ledigförklarad befattning ska intern rekrytering i första hand prövas.

#### MOM 8 **Anställning**

I företaget ska finnas handläggningsregler för anställningsfrågorna av vilka det ska framgå de allmänna principerna för anställning, vilka urvalsmetoder som används samt hur den enskildes integritet skyddas.

För anställning av personal med huvudsakligen arbetsledande uppgifter och personal som huvudsakligen handlägger personalfrågor ska

särskilda regler utarbetas med utgångspunkt från de allmänna anställningsprinciperna.

Sökande som avses bli anställd har rätt till samtal med redan anställda i berörd grupp och med representant för lokal arbetstagarorganisation.

#### MOM 9 **Omplacering**

Omplacering av anställd kan vara en personalutvecklande åtgärd. Omplacering kan dessutom ske med syfte att rehabilitera eller finna sysselsättning åt anställd med begränsad arbetsförmåga. Hänsyn tas härvid till eventuella förslag till åtgärder från anpassningsgrupp.

Omplacering kan även bli aktuell i samband med förändrad verksamhet eller ändrad organisation.

#### **Anteckning**

Om det i kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor finns regler om omställning och omflyttning, ska dessa regler tillämpas även beträffande omplacering.

#### MOM 10 **Anställnings upphörande**

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

## FACKLIG VERKSAMHET

### § 8 BEDÖMNING AV DEN FACKLIGA VERKSAMHETENS OMFATTNING

Omfattningen av den tackliga verksamhet som fackliga förtroendemän utövar och som rimligen kan förutses ska framgå av bedömning som görs av de lokala arbetstagarorganisationerna för företagets nästkommande verksamhetsår. Bedömningen utgör grund för företagets planering och budgetering.

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

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

## § 9 FACKLIG INFORMATION PÅ BETALD TID

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

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommes 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 normala fall förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidserättning 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.

## § 10 FACKLIGT KONTAKTARBETE

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

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen 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, i koncernen ingående företag och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer.

### **Kommentar**

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

Parterna rekommenderar att lokala överenskommelser träffas om fackligt kontaktarbete inom koncerner avseende företag belägna i Norden.

## § 11 ARBETSTAGARKONSULT

- MOM 1 Arbetstagarorganisationerna har på sätt som nedan anges rätt att på arbetsgivarens bekostnad utse och anlita arbetstagarkonsult.
- MOM 2 Om de lokala arbetstagarorganisationerna avser att utse och anlita arbetstagarconsult ska förhandling härom upptagas med arbetsgivaren, varvid bland annat plan ska fastställas avseende konsultinsatsernas omfattning, innehåll och kostnad samt avtalsvillkor för konsulten.
- MOM 3 Uppnås ej enighet vid lokal förhandling kan arbetsgivaren inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats påkalla central förhandling.
- MOM 4 Parterna har rätt att anlita Kooperativa Fackliga Rådets rådgivande nämnd, för rådgivning i frågor som omfattas av mom 2.
- MOM 5 Rätten att utse och anlita arbetstagarconsult samt att fastställa i mom 2 angiven plan tillkommer de lokala arbetstagarorganisationerna därest arbetsgivaren ej påkallat central förhandling enligt mom 3. Har sådan förhandling skett utan att enighet kunnat uppnås tillkommer dock denna rätt berörda förbund.
- MOM 6 Arbetstagarconsult ska genom styrelsen, verkställande direktören eller annan som företräder företagsledningen erhålla biträde och information enligt MBL och detta avtal i den mån det erfordras för uppdragets genomförande.

### Anteckning

KFO har godkänt att löntagarsidans handläggning sker enligt överenskommelsen mellan LO och PTK om ”Facklig samordning i medbestämmandefrågor” (överläggningsordning – medbestämmandefrågor).

## § 12 ARBETSLIVSFORSKNING

Med arbetslivsforskning avses forskning som är inriktad på arbetslivet och dess effekter på människan och samhället. Forskningen ska ekonomiskt stödjas av Arbetslivscentrum, Arbetsmiljöfonden, statlig forskningsorganisation eller annan av parterna godkänd organisation.



Om arbetsgivare eller lokal arbetstagarorganisation önskar att arbetslivsforskare ska beredas tillträde till arbetsplatsen ska förhandling härom upptas med motparten. Parterna ska därvid söka träffa överenskommelse om en forskningsplan, vari anges förutsättningarna för forskarens tillträde och villkoren för de anställda som berörs av forskningen.

Uppnås ej enighet vid lokal förhandling äger part, som upptagit förhandlingen, påkalla central förhandling inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Såväl vid lokal som central förhandling har part rätt att för rådgivning anlita Kooperationens Arbetsmiljönämnd i arbetsmiljöfrågor samt Kooperativa Fackliga Rådets rådgivande nämnd i övriga frågor, som omfattas av andra stycket.

Har lokal överenskommelse enligt andra stycket ej träffats äger KFO respektive berört förbund efter iakttagande av reglerna i tredje till och med femte stycket besluta att arbetslivsforskare ska beredas tillträde till arbetsplatsen. Därvid gäller att förbundets beslut ska fattas av dess styrelse.

### **Anteckning**

KFO har godkänt att löntagarsidans handläggning sker enligt överenskommelse mellan LO och PTK om ”Facklig samordning i medbestämmandefrågor” (överläggningsordning – medbestämmandefrågor).

## **§ 13 FÖRHANDLINGSORDNING**

### **MOM 1 Medbestämmandeförhandling**

Förhandlingar som part påkallar enligt 11 eller 12 §§ MBL eller enligt § 2 mom 5 i detta avtal ska upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren ska avvakta med beslut eller åtgärder till dess sådan förhandling genomförts ska meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att förhandlingen upptages skyndsamt.

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

**MOM 2:1 Tvister om avtalet**

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokala medbestämmandeavtal ska snarast hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna.

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

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

**MOM 2:2 Under lokal och/eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Kooperativa Fackliga Rådets rådgivande nämnd som äger avge rekommendation till lösning av frågan.**

De centrala parterna har därvid att verka för att rekommendationen efterlevs. Följer part rekommendation kan ej fullgörelse krävas utöver vad som angetts i rekommendationen.

**MOM 2:3 Vid tvist rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal och lokala medbestämmandeavtal gäller följande.**

Följer ej part rekommendation enligt mom 2:2 kan en av de tvistande parterna, förutsatt att rådgivande nämnden avgett rekommendation till de centrala tvisteparterna, hänskjuta tvisten till prövning i arbetsdomstolen. Om parterna är ense om det, eller om de centrala parterna inte inhämtat eller erhållit rekommendation från rådgivande nämnden, kan tvisten hänskjutas till skiljenämnden i medbestämmandefrågor. väckande av talan skall göras inom de tidsfrister som anges i MBL.

**MOM 3 Skadestånd kan i samband med avgörande av tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal utdömas om part insett eller borde ha insett att handlandet innebar skada för motpart. Följer part av Rådgivande nämnden avgiven rekommendation ska skadestund ej komma ifråga.****MOM 4 Parterna är överens om att den tidpunkt inom vilken skiljedom enligt 18 § lagen om skiljemän ska meddelas ska vara den som skiljenämnden i det enskilda fallet bedömer erforderligt.****MOM 5 Gemensamt fackligt 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.

## § 14 KOOPERATIVA FACKLIGA RÅDET

### MOM 1 **Rådets uppgifter**

Rådet har till uppgift

*att* främja utvecklingen av medbestämmandefrågorna i företagen och aktivt följa tillämpningen av MBA,

*att* ge rekommendationer om arbetet i medbestämmandefrågor,

*att* behandla frågor rörande forsknings- och utvecklingsarbete som har betydelse för medbestämmandefrågorna,

*att* vara huvudman för

– Rådgivande nämnden (mom 5)

– Skiljenämnden i medbestämmandefrågor (mom 6)

*samt* i övrigt fullgöra de uppgifter parterna gemensamt uppdrar åt

*att* Rådet.

### MOM 2 **Rådets organisation**

MOM 2:1 Rådet består av 20 ledamöter, varav 10 utses av KFO och 10 av LO och PTK.

MOM 2:2 Mandattiden för ledamot är tre år.

MOM 2:3 Rådet utser inom sig ordförande och två vice ordföranden.

MOM 2:4 Rådet beslutar om sina arbetsformer.

### MOM 3 **Rådets arbetsutskott**

MOM 3:1 KFO, LO och PTK utser Rådets arbetsutskott bestående av fyra ledamöter, varav två utses av KFO och två av LO och PTK.

MOM 3:2 Mandattiden för utskottsledamot är tre år.

MOM 3:3 Arbetsutskottet utser inom sig ordförande.

### MOM 4 **Kostnadsfördelning**

KFO, LO och PTK svarar för alla kostnader för sina respektive representanter vilka ingår i Rådet, dess arbetsutskott och nämnder.

KFO svarar för Rådets övriga omkostnader.

**MOM 5 Rådgivande nämnden**

MOM 5:1 Nämnden avger rekommendationer till parterna beträffande medbestämmandeärenden som anmäls till nämnden.

Nämnden handlägger även sådana ärenden som med tillämpning av MBA hänskjuts dit. Härvid har nämnden att söka ena parterna i syfte att uppnå överenskommelse med utgångspunkt från parternas egna förslag.

MOM 5:2 Nämnden består av ledamöterna i Rådets arbetsutskott.

MOM 5:3 Nämnden utser inom sig ordförande.

MOM 5:4 Nämnden avger yttrande i varje anmält ärende. Rekommendation enligt mom 5:1 första stycket förutsätter dock enighet bland samtliga ledamöter.

Ärende anmäls skriftligen till nämnden. Nämnden har att omgående sammanträda och avgöra tvistens vidare handläggning. Nämnden kompletterar underlaget för sitt ställningstagande på erforderligt sätt. Vid behov kan nämnden kalla parterna till överläggning.

Nämndens yttrande lämnas till parterna på sätt som nämnden bedömer lämpligt.

I övrigt arbetar nämnden i enlighet med de anvisningar som lämnas av Rådet.

Nämnden har rätt att vid behov till sig adjungera särskilt sakkunnig.

**MOM 6 Skiljenämnd i medbestämmandefrågor**

MOM 6:1 Nämnden avgör slutligt rättstvist beträffande frågor som regleras i MBA och lokala medbestämmandeavtal. Vidare kan parterna gemensamt hänskjuta tvist som regleras i MBL till nämnden.

MOM 6:2 Nämnden består av åtta ledamöter varav fyra utses av KFO och fyra av LO och PTK samt en opartisk ordförande som utses av KFO, LO och PTK gemensamt. För ordföranden utses ersättare.

MOM 6:3 Mandattiden för ledamot är tre år.

MOM 6:4 Till nämndens förfogande finns en beredningsgrupp om tre personer, varav en utses av KFO, en av LO och en av PTK.

MOM 6:5 Nämnden är beslutsför om den är fulltalig. Varje ledamot i nämnden har en röst. Som nämndens beslut gäller den mening som flertalet ledamöter är ense om.

Ärende anmäls skriftligen till nämnden med angivande av parts yrkande och med redogörelse för de omständigheter som part vill åberopa till stöd för sitt yrkande.

Nämnden begär yttrande av motpart i varje ärende. Dessutom kompletterar nämnden på eget initiativ underlaget för sitt ställningstagande.

Nämnden kallar inom två veckor från det ärende inkommit till nämnden till sammanträde samt sammanträder och avgör därefter ärendet så snart som möjligt.

Nämndens beslut meddelas skriftligt och tillställs samtidigt parterna. Beslut är offentligt om parterna ej är ense om annat.

Nämnden beslutar i övrigt om sina arbetsformer.

#### MOM 7 **Suppleanter**

Vid förfall för ledamot i Kooperativa Fackliga Rådet, Kooperativa Fackliga Rådets arbetsutskott, Rådgivande nämnden, och Skiljenämnden i medbestämmandefrågor äger respektive part utse suppleant.

#### **§ 15 GILTIGHETSTID**

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

## FACKLIG SAMORDNING I MEDBESTÄMMANDEFRÅGOR MELLAN LO OCH PTK

Under 1970-talet har LO och TCO utvecklat ett samarbete i medbestämmandefrågor. Organisationerna har i väsentliga avsnitt kommit att utarbeta likartade program på viktiga medbestämmandeområden. Gemensamt har organisationerna drivit fram och intagit likartade synpunkter på utformningen av medbestämmandelagen.

Samarbetet mellan LO och tjänstemannagrupperna har fördjupats inte minst genom att LO och PTK tagit fram ett gemensamt förhandlingsunderlag inför medbestämmandeförhandlingarna med arbetsgivarsidan.

På förbundsplanet har också ett samarbete mellan de olika löntagarorganisationerna utvecklats. Till detta har inte minst medbestämmandefrågorna bidragit.

För att effektivt tillvarata medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren är ett gemensamt uppträdande ett villkor. Det ställer krav på samordning mellan medlemsorganisationerna. Allteftersom samarbetet mellan organisationerna utvecklats och fördjupats i medbestämmandefrågorna har det blivit nödvändigt att finna organisatoriska lösningar för ett fastare samarbete.

Det föreslås därför att medbestämmanderåd (MBR) inrättas på olika plan mellan löntagarorganisationerna som enligt denna överenskommelse skall uppträda blockvis, LO och PTK.

Överenskommelsen mellan LO och PTK har till syfte och ändamål att ange dels utgångspunkter, dels riktlinjer för samarbetet. Riktlinjerna skall ligga till grund också för förbundens överläggningar, när det gäller att finna organisatoriska lösningar för respektive branschområden.

I en bilaga till överenskommelsen anges riktlinjerna. I tur och ordning behandlas följande punkter:

- lokal samordning LO och PTK,
- förbundens åtgärder,
- centralt medbestämmanderåd mellan LO och PTK.

## ÖVERENSKOMMELSE

Mellan Landsorganisationen i Sverige (LO) och Privattjänstemannakartellen (PTK) har denna dag överenskommelse träffats enligt följande:

§ 1 LO och PTK är överens om att samordning mellan organisationerna i medbestämmandefrågor skall ske i enlighet med de riktlinjer som finns angivna i ”Facklig samordning i medbestämmandefrågor mellan LO och PTK”, se bilaga.

### **Anteckning**

LO och PTK är överens om att den under punkt 2.3 A angivna tidsfristen i bilagan skall preciseras sedan överläggningar ägt rum, samt medbestämmandeförhandlingarna kommit i ett sådant läge att en säkrare bedömning kan göras beträffande lämpligt antal dagar.

§ 2 LO och PTK är överens om att verka för att respektive medlemsorganisationer enas om gemensamma riktlinjer för samordning av medbestämmandefrågor i enlighet med bilagan.

§ 3 LO och PTK är överens om att inrätta ett centralt medbestämmanderåd mellan organisationerna. Rådets uppgift är att allmänt följa utvecklingen på medbestämmandeområdet och stimulera en vidareutveckling av medbestämmandet. Rådet skall även utgöra instans för prövning av tvister enligt 2.3 B.

Sammansättningen av rådet är paritetiskt med fem representanter från vardera LO och PTK.

### **Anteckning**

LO och PTK har att utse en sekreterare i rådet från vardera organisation. Om rådet efter utredning finner att ärendet inte grundas på medbestämmandeavtal får detta lösas i annan ordning.

§ 4 Överenskommelsen träder i kraft omedelbart och gäller till och med den 31 oktober 1978.

Stockholm den 20 oktober 1988

LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE  
 PRIVATTJÄNSTEMANNAKARTELLEN Gunnar Nilsson  
 Ingvar Seregard Lars Westerberg Sune Tidefeldt Harry  
 Fjällström Sten Olof Heldt

## INLEDNING

Under 1970-talet har kontakterna och samarbetet mellan LO och tjänstemannarörelsen successivt förstärkts, i synnerhet inom medbestämmandeområdet. På organisationernas kongresser har företagsdemokratiska program antagits som i allt väsentligt överensstämmer med varandra. I arbetsrättskommittén presenterade LO:s och TCO:s representanter en gemensam reservation. Efter ett omfattande lokalt remissarbete utformade också LO och TCO överensstämmande remissvar. Dessa gemensamma uppfattningar kom att ligga till grund för utformningen av medbestämmandelagen. Andra exempel på central samordning är LO:s och PTK:s gemensamma förhandlingar om ekonomikommittéer/arbetstagarkonsulter och om arbetsmiljöfrågorna.

Även på det lokala planet har under de senare åren ett samarbete utvecklats mellan löntagarorganisationerna. Förutom samarbetet kring de ovan nämnda reformerna har också styrelsrepresentationen spelat en viktig roll för att främja samarbetet mellan organisationerna.

LO och PTK har i 1977 års avtalsrörelse uppträtt gemensamt vad avser löner och medbestämmande. Erfarenheterna från detta samarbete är mycket goda. LO och PTK har därför också enats om att uppträda gemensamt i kommande avtalsrörelse. Det är därför naturligt att arbetstagarorganisationerna lokalt fördjupar och samordnar sitt agerande i medbestämmandefrågor.

En viktig princip är den fackliga organisationens självständiga ställning. För att kunna driva medbestämmandefrågorna effektivt mot arbetsgivarna krävs emellertid ett samordnat uppträdande från arbetstagarorganisationerna. Detta samarbete måste leda till att arbetstagarorganisationerna kommer fram till gemensamma uppfattningar i de olika frågorna. För att underlätta de lokala organisationernas samverkan överenskommer LO och PTK centralt om följande principer för den lokala samordningen. Dessa principer utgör riktlinjer när förbunden gemensamt utformar reglerna för den lokala samordningen.



## LOKAL SAMORDNING MELLAN LO OCH PTK

För att medbestämmandelag och medbestämmandeavtal praktiskt skall kunna fungera måste en samordning ske mellan LO och PTK på det lokala planet. I samordningsarbetet bör man eftersträva enighet och samförstånd mellan organisationerna. Samordningen syftar till en effektiv intressebevakning baserad på löntagarkollektivens två block LO och PTK lokalt.

## REGLER FÖR SAMORDNING – INNEHÅLL

En samordning mellan organisationerna är nödvändig vid följande tillfällen.

### **a) Vid förhandlingar i frågor som reglerats i medbestämmandeavtal**

Det centrala medbestämmandeavtalets, liksom också förbundsavtalets konstruktion kommer att innebära att de fackliga organisationerna får dels direkt verkande rättigheter, dels rättigheter som får tas i bruk efter förhandlingar.

Vid alla tillfällen när arbetsgivaren har för avsikt att aktualisera förändringar är han skyldig att ta initiativ till förhandlingar.

Om arbetstagarorganisationen vill utnyttja eller företagsanpassa vissa av de rättigheter avtalet medger skall arbetstagarorganisationen begära förhandlingar.

Vid båda dessa tillfällen är det viktigt att arbetstagarorganisationerna har samordnat sitt agerande mot arbetsgivaren.

### **b) Vid förhandlingar i rättstvister**

Vid förhandlingar i rättstvister måste arbetstagarorganisationerna hålla varandra underrättade om handläggningen. Det gäller i synnerhet innan den formella rättstvisten uppstår, t ex innan organisationerna utnyttjar tolkningsföreträdet.

### **c) Vid förhandlingar enligt 11, 12, 14, 20, 21, 38 och 39 §§ MBL**

Vid förhandlingar enligt 11, 12, 14, 20, 21, 38 och 39 §§ MBL skall arbetstagarorganisationerna hålla varandra underrättade om sitt och arbetsgivarens agerande.

#### **d) Vid den praktiska utformningen av medbestämmandet**

När de praktiska formerna för medbestämmandet aktualiseras måste samordning ske. I annat fall kan t ex en organisation komma att träffa överenskommelse om att inrätta en partssammansatt grupp för en viss fråga, medan en annan organisation väljer att hantera samma fråga i linjeorganisationen.

#### **e) Vid förhandlingar i frågor som endast berör en arbetstagarorganisation**

När en fråga endast berör en arbetstagarorganisation bör de andra arbetstagarorganisationerna informeras.

## **REGLER FÖR SAMORDNING – FORMER**

För att samarbetet mellan arbetstagarorganisationerna skall utvecklas är det betydelsefullt att organisatoriska former för detta byggs upp. Det bör ske på olika nivåer i organisationerna, anpassat till organisationernas struktur. Lokalt inrättas därför ett permanent fackligt medbestämmanderåd (MBR) med representanter från LO och PTK. De frågor som skall behandlas i MBR berör förhållandena på de enskilda arbetsplatserna och i första hand inrättas därför MBR direkt på arbetsplatserna. I vissa branscher och i mindre företag kan det dock vara svårt eller omöjligt att inrätta MBR direkt på arbetsplatserna. Det naturliga är då att rådet inrättas på en högre organisationsnivå som förbunden anser lämpligt och träffar överenskommelse om. Det kan vara t ex på avdelningsnivå.

I de frågor som ovan nämnts skall samordning mellan organisationerna ske i MBR. Samordningen syftar till att åstadkomma en effektiv facklig intressebevakning och en utveckling av medbestämmandet. För att rådet skall kunna arbeta smidigt bör antalet ledamöter bli beroende på arbetsplatsernas storlek och de praktiska förutsättningarna. Sammansättningen i MBR skall vara paritetiskt mellan LO- och PTK-blocken.

Arbetstagarorganisationernas främsta företrädare skall ingå i MBR. I diskussionen och samarbetet i rådet skall enighet eftersträvas.

## REGLER FÖR SAMORDNING – TVISTER

Syftet med samordningen mellan arbetstagarorganisationerna är att åstadkomma en effektiv facklig intressebevakning. Det sker bäst om arbetstagarorganisationerna är eniga. Genom att arbetstagarorganisationerna uppträder gemensamt försvåras arbetsgivarnas möjligheter att driva sina intressen. Arbetsgivaren kan då inte heller spela ut de olika arbetstagarorganisationerna mot varandra. Det är därför naturligt att arbetstagarorganisationerna på olika sätt söker sig fram till gemensamma lösningar på olika problem och gemensamma uppfattningar i olika frågor. Trots en mycket klar strävan till enighet kan det inte uteslutas att olika uppfattningar uppstår mellan LO/PTK-blocken lokalt. Arbetstagarorganisationerna måste därför enas om vilka principer som då bör gälla.

### A. Olika typer av tvister

Tvister kan uppstå dels i frågor där arbetsgivaren är skyldig att ta initiativ till förhandling, dels i frågor där arbetstagarorganisationerna har att ta initiativ till förhandlingar. Vid båda dessa tillfällen är det viktigt att arbetstagarorganisationerna får tid och möjlighet att i MBR diskutera sig fram till en gemensam uppfattning i frågan.

I frågor där arbetsgivaren är skyldig att ta initiativ till förhandlingar före beslut skall arbetstagarorganisationerna ha skälig tid på sig fram till en gemensam uppfattning i frågan. Arbetstagarorganisationerna avgör vad som är skälig tid, utom vid de tillfällen beslut måste fattas snabbare därför att synnerliga skäl föreligger. Arbetsgivaren fattar då beslut under skadeståndsansvar.

I frågor där initiativ till förhandlingar skall tas av de fackliga organisationerna bör införas en tidsgräns som är så konstruerad att organisationerna får tid och möjlighet att sätta sig in i frågan och får skälig tid till överläggningar i MBR. Om organisationerna i MBR inte kan enas om vilka krav de skall gå fram till arbetsgivaren med skall dock beslut i frågan fattas x månader från det att enighet ej uppnåtts i MBR. Några bestämmelser som gör det möjligt för arbetsgivaren att fatta beslut i dessa frågor blir inte aktuellt eftersom arbetsgivaren inte berörs av frågan förrän förhandlingsframställan från organisationerna kommit.

I vissa lagar och avtal, finns idag regler för hur tvister skall lösas om arbetstagarorganisationerna ej kan enas om handlingsätt.

I styrelserepresentationslagen finns en regel som innebär att styrelse-representation skall inrättas om så begärs av lokal arbetstagarorganisation/er som omfattar minst hälften av företagets kollektivavtalsbundna arbetstagare.

När arbetstagarorganisationerna skall utse representant i styrelsens arbetsutskott skall, om organisationerna ej är överens, den organisation som representerar majoriteten av företagets kollektivavtalsbundna arbetstagare utse representanten.

I arbetsmiljöavtalet finns regler om fördelning av platserna mellan LO och PTK i skyddskommittéerna. Dessa regler innebär att mandaten mellan LO- och PTK-kollektiven fördelas enligt ett system där dels hänsyn tas till medlemsantalet i organisationerna, dels till miljöriskerna inom de olika löntagarkollektiven. Varje kollektiv är dock tillförsäkrat minst ett mandat i kommittén.

I en kommentar till avtalet om ekonomikommittéer och arbetstagar-konsulter som utarbetats av LO och PTK infördes vissa regler om hur tvister skulle lösas. Det kunde gälla om arbetstagarrepresentanterna i företagsnämnden inte kunde enas om lämpligt alternativ för erhållande av information eller i fråga om personal beträffande arbetstagar-konsulter. Den mening som omfattades av mer än hälften av arbetstagarledamöterna i företagsnämnden fick då bli avgörande. Skulle emellertid denna situation uppstå rekommenderade LO och PTK att frågan först skulle göras till föremål för överläggningar mellan respektive förbund.

## B. Överläggningsordning – medbestämmandefrågor

- De lokala arbetstagarorganisationerna skall först i MBR, eventuellt tillsammans med företrädare för förbundsavdelningarna, försöka komma fram till en gemensam lösning på de olika frågorna.
- Kan inte företrädarna för förbundsavdelningarna och representanterna i MBR uppnå gemensam lösning förs frågan vidare till förbunden. Förbunden har då att på olika sätt söka uppnå en lösning på frågan.
- Om inte heller förbunden lyckas lösa frågan kan den, om den är av principiell betydelse eller av stor vikt, föras vidare till LO/PTK.

Vid såväl de lokala som de centrala diskussionerna i tvistefrågan bör LO:s och PTK:s gemensamma material inför medbestämmandeförhandlingarna vara vägledande. Där framgår arbetstagarorganisatio-

nernas värderingar, synsätt och avsikt beträffande medbestämmandefrågorna. Likaså måste i bedömningen av hur frågan skall drivas hänsyn tagas till det framtida arbetet med medbestämmandefrågorna i företaget och vilka konsekvenser olika beslut får för det.

Med beaktande av vad som ovan sagts bör tidigare accepterade arbetsrättsliga principer också gälla vid tvister om medbestämmandet.

Vid det slutliga ställningstagandet, avseende frågor som reglerats i medbestämmandeavtal, skall den uppfattning gälla som företräds av den eller de organisationer som representerar merparten av medlemmarna som direkt berörs.

Organisation/rar som, anser att dess uppfattning inte har beaktats efter genomförd överläggningsordning kan hänskjuta ärendet till LO:s/PTK:s centrala medbestämmanderåd för prövning.

## FÖRBUNDENS ÅTGÄRDER

Reglerna för samordning och tvistelösning som här skisserats är allmänna principer. De skall vara vägledande för förbunden inom de olika löntagarkollektiven när de skall överenskomma om regler för den fackliga samordningen i medbestämmandefrågor. Dessa principer skall prägla samordningen inom alla branscher. Beroende på olikartade förhållanden kan dock den praktiska och organisatoriska utformningen av samordningen komma att variera. Förbunden bör snarast överenskomma om regler för den fackliga samordningen.

## CENTRALT MEDBESTÄMMANDERÅD

### LO – PTK

Förhandlingar i medbestämmandefrågor förs centralt och samordnat mellan LO och PTK. Avtalsunderlagen och de föreliggande principerna för den fackliga samordningen i medbestämmandefrågor har också utarbetats och antagits av LO och PTK centralt. Som en utveckling av denna samverkan inrättas ett centralt medbestämmanderåd mellan LO och PTK. Rådets uppgift skall vara att allmänt följa utvecklingen på medbestämmandeområdet och stimulera en vidareutveckling av medbestämmandet, samt utgöra instans för prövning av tvister enligt "Överläggningsordning – medbestämmandefrågor".

## ÖVERENSKOMMELSE

Mellan Landsorganisationen i Sverige (LO) och Privattjänstemannakartellen (PTK) har denna dag överenskommelse träffats enligt följande:

- § 1 LO och PTK överenskommer om att förnya den överenskommelse om fackligsämordning, som ingicks den 20 oktober 1977 att gälla för tiden den 20 oktober 1977 till och med den 31 oktober 1978 (bilaga 1).
- § 2 I överenskommelsen om facklig samordning mellan LO och PTK av den 20 oktober 1977 ändras § 4 enligt följande och skall framgent lyda: .
- § 4 Denna överenskommelse träder i kraft omedelbart och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Stockholm den 27 september 1978

LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE

PRIVATTJÄNSTEMANNAKARTELLEN Gunnar Nilsson Ingvar  
Seregard Lars Westerberg Sune Tidefeldt Harry Fjällström Sten Olof  
Heldt