

## **Avtal om samverkan**

i lydelse gällande från 1999 07 01  
inom

### **Massa- och pappersindustrin**

Med riktlinjer omfattande:

- Arbetsmiljö och arbetsorganisation
  - Företagshälsovård
  - Jämställdhet
- Kompetensutveckling/utbildning
  - Förslagsverksamhet
  - Partsroller och samverkan
  - Arbetstagarkonsult
  - Fackligt kontaktarbete

samt

**Förhandlingsprotokoll från 1994-11-30**  
**och**  
**Förhandlingsprotokoll från 1999-05-20**

Skogsindustrierna - Pappers - SIF - LEDARNA - CF

## **Förkortningar använda i Avtal om samverkan**

AFL Lagen om allmän försäkring

AML Arbetsmiljölagen

CF Sveriges Civilingenjörsförbund

EU Europeiska Unionen

FHV Företagshälsovård

MBL Medbestämmandelagen

PUA Pappersindustrins Utvecklings- och Arbetsmiljöråd

SIF Svenska Industritjänstemannaförbundet

SSIF Sveriges Skogsindustriförbund

I MÅLSÄTTNING.....	5
Bakgrund och förutsättningar.....	5
II ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER.....	6
III RIKTLINJER.....	7
A. Arbetsmiljö och arbetsorganisation.....	7
Allmänt.....	7
Arbetsmiljö.....	7
Arbetsorganisation.....	8
Aktiv rehabilitering.....	9
B. Företagshälsovård (FHV) .....	9
Företagshälsovårdens roll och uppgifter.....	9
Verksamhetens utformning.....	9
Gemensam kommentar till avtalet om riktlinjer rörande företagshälsovården	
.....	10
Inledning.....	10
Ansvaret för företagshälsovården.....	10
Utformningen av företagshälsovården.....	10
Uppgifter för företagshälsovården.....	11
C. Jämställdhet.....	12
Inledning.....	12
Mål för jämställdhet i arbetslivet.....	13
Arbetsgivarens ansvar.....	13
De lokala parternas uppgifter.....	13
Personalrekrytering.....	14
Arbetsförhållanden m m.....	14
Arbetsledning.....	14
D. Kompetensutveckling/Utbildning.....	15
Allmänt om kompetensutveckling.....	15
Allmänna principer rörande utbildning.....	15
Arbetsmiljö.....	16
Ekonomi och teknik.....	17
E. Förslagsverksamhet.....	17
Allmän inriktning.....	17
Lokal tillämpning.....	18
Mom 1.....	18
Organisation och handläggning.....	18
Förslagsverksamhetens omfattning.....	18
Mom 1.....	18
Mom 2.....	19
Ersättningsprinciper.....	19
Mom 1.....	19
Mom 2.....	19
Mom 3.....	20
Mom 4.....	20
Mom 5.....	21
Mom 6.....	21
Mom 7.....	21

Ersättning vid vidgad tillämpning.....	21
Mom 1.....	21
Mom 2.....	21
F. Partsroller och samverkan.....	21
Samverkansformer.....	22
Samverkansnivåer på ett arbetsställe.....	24
Arbetsplatsnivå.....	24
Avdelningsnivå.....	24
Arbetsställenivå.....	24
Projektarbete.....	25
Samverkan på koncernnivå.....	26
G. Arbetstagarkonsult.....	27
Erfarenheter och kompetens.....	27
Arbetstagarkonsult.....	27
H. Fackligt kontaktarbete.....	27
Fackligt kontaktarbete på koncernnivå.....	28
Fackligt kontaktarbete över nationsgränserna.....	29
IV FÖRHANDLINGSORDNING.....	30
Skiljenämnd.....	30
V GILTIGHETSTID.....	31
FÖRHANDLINGSPROTOKOLL MASSA/PAPPER.....	32
Sökordsregister.....	38

# **AVTAL OM SAMVERKAN**

## **INOM MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN**

**med riktlinjer omfattande Arbetsmiljö och arbetsorganisation -  
Företagshälsovård - Jämställdhet - Kompetensutveckling-/  
utbildning - Förslagsverksamhet - Partsroller och samverkan -  
Arbetstagarkonsult samt Fackligt kontaktarbete**

Mellan Sveriges Skogsindustrieförbund (SSIF) å ena sidan samt Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers), Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF), LEDARNA och Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) å andra sidan har träffats avtal om riktlinjer inom massa- och pappersindustrin enligt följande:

### **I MÅLSÄTTNING**

Parternas målsättning med avtalet är att det skall främja utvecklingen och effektiviseringen av företagen jämsides med skapandet av stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker arbetsmiljö.

### **Bakgrund och förutsättningar**

Avtalet tar sin utgångspunkt i innehållet i medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen och jämställdhetslagen. Avtalet inskränker inte rättigheter och skyldigheter enligt dessa lagar.

Utformning av lokala avtal med utgångspunkt från riktlinjerna i detta avtal förutsätts ges formen av lokala överenskommelser, vilka i förekommande fall gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid såvida de lokala parterna inte enas om annat.

Avtalet är utformat med utgångspunkt från de samarbetsformer som under lång tid vuxit fram inom branschen och de synpunkter som i olika sammanhang förts fram från lokala företrädare. Enligt den grundläggande tanken skall avtalet tjäna som vägledning rörande förbundens syn på samarbetet inom berörda områden. Med hänsyn till förhållandena i enskilda företag är det rimligt att räkna med variationer i detaljutformningen av de lokala avtalen.

## II ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER

God arbetsmiljö och en arbetsorganisation som erbjuder möjligheter till personlig utveckling och ökat ansvar innebär betydelsefull stimulans för utvecklingen i företagen. Sunda och säkra arbetsplatser samt meningsfulla och utvecklande arbeten skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda med minskad frånvaro, ökad produktivitet och förbättrad kvalitet som följd.

Modernt utformad företagshälsovård som en integrerad del i företagets verksamhet är ett viktigt inslag i det lokala arbetsmiljöarbetet och väsentlig för arbetet med rehabilitering i olika former.

Eftersom utvecklingen av företagen i ett föränderligt samhälle förutsätter systematisk kompetensutveckling hos personalen - genom utbildning och på annat sätt - har parterna utformat ett särskilt avsnitt av riktlinjerna för att betona dessa frågor.

Jämställdhetsaspekten framhålls på flera ställen i de olika riktlinjerna. Parterna har härutöver valt att sammanföra ett antal grundläggande frågeställningar i ett särskilt avsnitt.

Ett avsnitt, som delvis skiljer sig från de övriga, utgör riktlinjer för samverkan mellan de lokala parterna i frågor som berörs av detta avtal. Avsnittet är utformat med sikte på att ge vägledning åt de lokala parterna vid deras arbete med lokala samverkansregler samtidigt som hänsyn till skilda förutsättningar i olika företag betonas. En genomgående tanke är att samverkanssystemen skall knytas så nära företagets linjefunktioner och beslutscentra som möjligt för att integreras på ett naturligt sätt i den ordinarie verksamheten.

Eftersom företagen inbördes arbetar med skilda förutsättningar och dessutom är uppbyggda i olika beslutsstrukturer, är det väsentligt att inflytandereglerna så långt som möjligt anpassas till förhållandena i respektive företag. Detta gäller i hög grad också frågor om samverkan mellan företag och arbetsställen inom koncerner.

De olika riktlinjerna har utformats utifrån parternas gemensamma uppfattning, att arbetet i företagen skall präglas av samverkan i naturliga och smidiga former mellan företagets utsedda chefer på olika nivåer och de anställda och deras valda representanter.

Parterna är vidare ense om betydelsen av att uppkommande frågor behandlas så nära dem som berörs av besluten som möjligt. Detta förutsätter ett decentraliserat beslutsfattande med delegerade befogenheter inom såväl företagen som de fackliga organisationerna.

För att samverkansarbetet skall vara trovärdigt och meningsfullt är det också viktigt att erforderlig sakkunskap finns representerad i de grupper där de aktuella frågorna behandlas. Detta är särskilt angeläget i de fall då olika typer av projekt diskuteras.

### **III RIKTLINJER**

#### **A. Arbetsmiljö och arbetsorganisation**

##### **Allmänt**

Förbunden vill med detta avtal ge uttryck för att utveckling av god arbetsmiljö och arbetsorganisation är av gemensamt intresse. Härefter ligger också att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män. Engagerade och delaktiga medarbetare är en viktig förutsättning för bra arbetsklimat, arbetsmiljö och kvalitet i verksamheten.

Förbunden är eniga om att det enskilda företagens behov av åtgärder måste vara styrande för i vilka former arbetsmiljöarbetet skall bedrivas. De lokala parterna har därvid att beakta de regler om det lokala arbetsmiljöarbetet som finns i arbetsmiljölagstiftningen och Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter i övrigt. Arbetsmiljöfrågorna ingår som en naturlig del i den löpande verksamheten som inkluderar såväl teknik, personal, ekonomi som organisationsfrågor. Även företagets yttre miljöfrågor har ofta ett så nära samband med arbetsmiljön att de anställdas engagemang och synpunkter är av stor vikt. Det är angeläget att erfarenheter från rehabiliterings- och anpassningsverksamheten beaktas i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

##### **Arbetsmiljö**

Arbetsmiljöarbetet skall inordnas i företagets ordinarie verksamhet. Detta framgår av arbetsmiljölagen där också arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön kraftigt markeras. Den skärpta lagstiftningen innebär bl a skyldigheter för arbetsgivaren att i form av internkontroll systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i företaget samt att upprätta handlingsplaner för verksamheten.

Eftersom arbetsmiljöarbetet ingår i arbetsgivarens totalansvar för hela verksamheten är det viktigt att arbetsgivarens företrädare på olika nivåer i företaget har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade arbetsgivaransvaret.

Det är också viktigt att arbetsmiljöarbetet utformas med utgångspunkt från den enskilda arbetsplatsens särskilda behov och därmed inordnas i kvalitetsutvecklingen avseende bl a rutiner, organisation och ansvarsfördelning i produktionen.

Arbetsgivaren och dennes företrädare skall i det lokala miljöarbetet samverka med de fackliga företrädare som utsetts att på varje nivå företräda de anställda i skydds- och säkerhetsfrågor. Aktiva och kunniga medarbetare samt skyddsombud och skyddskommitté utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Medarbetarnas engagemang och kunskap måste tas tillvara för att ett bra resultat skall uppnås. Möjlighet till ökat ansvar och utveckling i det egna arbetet - inte minst genom en ändamålsenlig personalpolitik - är därvid viktiga inslag.

### **Arbetsorganisation**

Arbetsorganisationen 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.

En väl utvecklad arbetsorganisation som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och behov är ett viktigt medel att förebygga skadliga belastningar och annan skadlig inverkan i arbetet. Detta främjas av ett ledarskap med chefer som har ett tydligt ansvar för en sund och säker arbetsmiljö och som tar ansvar för medarbetarnas utveckling, delaktighet och möjligheter till påverkan.

Behoven sammanfattas i följande punkter

- att arbetet är meningsfullt och ger möjligheter till variation
- att arbetet ger möjlighet att påverka den egna arbetssituationen
- att arbetet ger möjlighet till personlig utveckling
- att arbetet organiseras så att det ger förutsättningar för jämställdhet mellan könen
- att det går att överblicka den egna insatsens bidrag till resultatet/slutprodukten
- att arbetet utformas med balans mellan befogenheter och ansvar
- att arbetet organiseras så att man skapar goda kommunikationer mellan människor och ett öppet utvecklande klimat.

## **Aktiv rehabilitering**

Arbetsgivaren skall enligt AML ha en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället. För att uppfylla detta rehabiliteringsansvar erfordras att företagen avsätter nödvändiga resurser och att lämplig kompetens finns tillgänglig.

Arbetsgivarens ansvar enligt AFL omfattar sådana åtgärder som syftar till att den anställda skall kunna återgå i arbete på arbetsstället.

Behovet av rehabilitering skall i första hand tillgodoses i linjeorganisationen som en integrerad del av verksamheten. Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten skall organiseras så att den kan ske i samarbete med de enskilda arbetstagare som berörs av åtgärderna samt med deras företrädare i arbetsmiljöfrågor. Om så anses erforderligt inrättas en särskild anpassnings- och rehabiliteringsgrupp på arbetsstället.

## **B. Företagshälsovård (FHV)**

### **Företagshälsovårdens roll och uppgifter**

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en nödvändig och självklar resurs för företagen och dess anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i utbyggnaden av rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och försäkringskassan. Det är därför naturligt att arbetsgivaren såsom ansvarig huvudman utnyttjar företagshälsovården i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Målsättningen är att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv skall syssla med förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabiliteringsverksamhet - med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter.

### **Verksamhetens utformning**

Parterna konstaterar att behoven av företagshälsovård inom branschen skiftar mellan olika företag. Detta gäller såväl behovens omfattning som inriktning. Det är därför viktigt att företagen och deras anställda ges möjligheter att erhålla en företagshälsovård som är anpassad till behoven i varje företag. Utformningen av företagshälsovården behöver därför ske med stor flexibilitet för att motsvara olika krav och behov.

### ***Anmärkning***

Med tanke på att arbetsgivarens - och därmed linjechefernas - ansvar för arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor markerats starkare, finns det skäl att i riktlinjerna precisera gränsdragningen mellan den tekniska företagshälsovårdens uppgifter i egenskap av stödresurs i företaget och vad som faller på linjeansvariga chefer inom ramen för ett med produktionen integrerat arbetsmiljöarbete.

## **Gemensam kommentar till avtalet om riktlinjer rörande företagshälsovården**

### **Inledning**

Parterna vill understryka vikten av att en ändamålsenligt fungerande företagshälsovård utformas i företagen.

Med hänsyn till den nya situation som uppkommit för företagshälsovården genom förändrade förutsättningar till följd av ny lagstiftning och ändrade regler för statsbidrag har parterna funnit det angeläget att träffa ett nytt avtal om riktlinjer rörande företagshälsovården inom massa- och pappersindustrin som är bättre anpassat till den nya tidens krav.

### **Ansvar för företagshälsovården**

Parterna ser företagshälsovården som en nödvändig och naturlig resurs för företagen och de anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer samt goda arbetsförhållanden i övrigt.

Mot bakgrund av arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljöfrågorna i kombination med arbetsgivarens förstärkta rehabiliteringsansvar är det naturligt att arbetsgivaren är ansvarig för utformningen av företagshälsovården i det enskilda företaget.

Parterna ser det som angeläget att ansvaret för företagshälsovården klagörs i företaget.

### **Utformningen av företagshälsovården**

Parterna vill betona att företagshälsovården är en resurs för företaget och varje anställd och som skall utformas lokalt i företagen med sådan flexibilitet att den motsvarar olika behov och krav i de enskilda företagen. Flexibiliteten kan t ex avse vilken organisationsform man finner lämpligast, d v s om man skall arbeta med inbyggd företagshälsovård, vara ansluten till någon gemensamt ägd central eller köpa tjänster från utomstående producenter. Samarbete inom branschen mellan företag, som ligger nära varandra geografiskt, kan säkert också övervägas i vissa fall.

Det är också viktigt att klargöra en sådan gränsdragningsfråga som arbets- och ansvarsfördelning mellan företagshälsovårdens tekniska del och linjeansvariga chefer inom ramen för ett med produktionen integrerat arbetsmiljöarbete. Företagshälsovårdens uppgift är att vara ett rådgivande expertstöd till linjeorganisationen.

Eftersom arbetsmiljöarbetet - och som en del därav företagshälsovården - skall bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga organisationer, bör frågor om praktiskt ansvar för samt utformning och inriktning av företagshälsovården preciseras i de enskilda företagen genom riktlinjer, fastställda efter vederbörliga överläggningar i skyddsorganisationen (skyddskommittén eller dess motsvarighet). Det är naturligt att sådana riktlinjer ges formen av lokala överenskommelser. Uppstår tvist i företagen om innehållet i dessa riktlinjer eller tolkning/tillämpning av detta avtal i övrigt skall frågorna lösas i enlighet med den av parterna utformade förhandlingsordningen. Om frågorna går till av parterna inrättad skiljenämnd för avgörande, är beslut där av bindande verkan för berörda parter.

### **Uppgifter för företagshälsovården**

Parterna är överens om att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv skall bedriva förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabilitering.

Helhetsperspektivet på arbetsmiljön omfattar ett med produktionen och administrationen integrerat arbetsmiljöarbete som förutom fysiska och psykiska aspekter även omfattar insatser vilka främjar arbetets uppläggning och organisation samt välbefinnande och trivsel för de anställda.

Företagshälsovårdens uppgifter är bl a att - som rådgivande expertfunktion till företaget och de anställda

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning
- ge råd samt medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas, inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede.

- ta kontakt med Pappersindustrins Utvecklings- och Arbetsmiljöråd (PUA) i frågor av övergripande karaktär av gemensamt intresse när det gäller företagshälsovårdens utveckling och inriktning.

## **C. Jämställdhet**

### **Inledning**

Det råder bristande jämställdhet mellan kvinnor och män i samhället, bl a inom arbetslivet. Parterna är ense om att kvinnor och män skall ha lika möjligheter på arbetsmarknaden. Härigenom kan också den nuvarande, ojämna fördelningen mellan kvinnor och män i olika sysselsättningar ändras. Detta leder i sin tur till att skillnader i genomsnittlig lön för kvinnor och män kan försvinna.

Parterna har den gemensamma uppfattningen att den bristande jämställdheten främst är en följd av traditionella föreställningar om kvinnors och mäns olika roller i arbetslivet, familjelivet och samhällslivet. Parterna konstaterar att en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i mycket är en fråga om förändring av attityder och understryker det ansvar som åvilar arbetsgivare, chefer och arbetskamrater att medverka till att bryta de traditionella föreställningarna om könsbestämda yrkesroller, bl a genom att främja möjligheterna att förena yrkesarbete och föräldraskap. Detta arbete försvåras av att könsfördomar ofta är omedvetna. Ett viktigt led i jämställdhetsarbetet måste därför vara att sprida kunskap och skapa opinion i frågan. Åtgärder för jämställdhet i företagen bidrar också till utveckling mot ökad jämställdhet i samhället i övrigt.

## **Mål för jämställdhet i arbetslivet**

Parterna är ense om att - förutom de i detta avtal tidigare angivna - viktiga mål för ett fortlöpande och planmässigt jämställdhetsarbete är att kvinnor och män skall ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet samt att kvinnor och män skall ha lika lön för arbete av lika värde och även i övrigt lika anställningsvillkor.

### ***Kommentar***

Särbehandling som syftar till att uppnå dessa mål skall med beaktande av vad som anges i 16 och 17 §§ Jämställdhetslagen, inte betraktas som diskriminerande.

## **Arbetsgivarens ansvar**

Arbetsgivaren svarar för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs i företaget. Omfattning och inriktning av åtgärderna anpassas till de lokala förhållandena såsom företagets personalsammansättning, storlek, geografiska belägenhet och ekonomiska förutsättningar.

Parterna noterar att Jämställdhetslagens §§ 6, 9a, 10 och 11 innebär följande:

Arbetsgivaren skall verka för att inte någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering.

Arbetsgivare, som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte minst tio anställda, skall årligen kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och för olika kategorier av arbetstagare. Resultatet av kartläggningen samt de åtgärder som denna motiverar skall översiktligt redovisas i företagets jämställdhetsplan.

Vidare skall sådan arbetsgivare upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen skall innehålla en översikt över de åtgärder som är behövliga på arbetsplatsen för det aktiva jämställdhetsarbetet. I planen skall det också anges vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. I efterföljande års plan skall det redovisas hur de planerade åtgärderna har genomförts.

## **De lokala parternas uppgifter**

De lokala parterna skall bedriva ett planmässigt och målinriktat arbete för jämställdhet. I sådant syfte skall de gemensamt kartlägga företaget från jämställdhetssynpunkt samt överlägga om vilka åtgärder som skall vidtas. Arbetet bedrivs i de samverkansformer som utvecklats enligt detta avtal. Vid arbetet med dessa frågor bör i första hand partsgemensamt material användas.

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna samverkar fortlöpande för att uppnå de uppställda jämställdhetsmålen.

Vidtagna jämställdhetsåtgärder skall regelbundet utvärderas.

### **Personalrekrytering**

Arbetsbeskrivningar och kvalifikationskrav vid platsannonsering samt befattningsbeskrivningar skall utformas på ett könsneutralt sätt. Könsneutrala yrkesbenämningar eftersträvas.

Om ojämn fördelning råder mellan kvinnor och män inom en viss yrkeskategori eller befattning inom företaget kan detta anges i platsannons samt det underrepresenterade könet särskilt uppmanas söka tjänsten (s k riktad annonsering).

### **Arbetsförhållanden m m**

En av förutsättningarna för könsneutral personalrekrytering är att arbetsplatser, arbetsmetoder och arbetsförhållandena i övrigt utformas så att de inte utgör hinder för att anställa män eller kvinnor.

Detta kan bl a ske genom att det finns tillgång till omklädnings- och hygienutrymmen för både kvinnor och män samt att tekniska hjälpmedel när så erfordras ställs till förfogande för att underlätta arbetet.

Möjligheter bör skapas till arbetsbyte, arbetsrotation, vikariatstjänstgöring och liknande i syfte att göra inbrytningar på befattningsområden som domineras av det ena könet.

### **Arbetsledning**

Det är väsentligt att chefer har erforderlig information och utbildning i jämställdhetsfrågor och att ledarskapet utövas så att jämställdhetsmålen främjas.

## **D. Kompetensutveckling/Utbildning**

### **Allmänt om kompetensutveckling**

Företagets situation karaktäriseras av allt större krav att snabbt kunna anpassa sig till förändrade förutsättningar. För att kunna möta dessa förändringar krävs en på alla nivåer och alla befattningar och vid varje tidpunkt starkt motiverad, förändringsbenägen, kreativ och yrkesskicklig arbetskraft. Förbunden vill därför ge uttryck för vikten av en genomtänkt strategi och uppföljning beträffande personals kompetensutveckling.

Företagens arbete med kompetensutveckling är kortfattat att fylla skillnaden mellan den samlade kompetens som finns idag och den som behövs för framtiden enligt företagets affärs-, teknologi- och organisationsstrategi. Framtida kompetensbehov måste identifieras och brytas ned till individuella utvecklingsprogram där individernas behov av kompetens klargörs och åtgärder föreslås. Arbetet med kompetensutveckling måste ske kontinuerligt där varje chef ansvarar för sina medarbetare och deras individuella kompetensutveckling. Incitament bör kopplas till både medarbetares och chefers roll i kompetensutvecklingen.

Strategi och program för kompetensutveckling måste vara kända och förankrade i hela företaget för att effekter skall uppstå på alla plan. Chefer och medarbetare måste veta vad som krävs av dem. Tid och resurser måste tilldelas för att målen med individuella utvecklingsprogram skall nås.

Utöver den kompetens som kan behöva tillföras företaget utifrån innebär kompetensutveckling inom företaget en överföring av kunskap mellan individer och grupper, mellan erfarna och oerfarna, mellan personer med ny utbildning och personer med äldre utbildning. Medlen för sådan överföring kan vara interna kurser, fadderskap, mentorskap, systematiskt sammansatta lärande nätverk, arbetsrotation, intern rekrytering, projektgrupper etc. Ett nyckelbegrepp är väl fungerande utvecklingssamtal för bl a kartläggning av kompetensbehov, arbetsplanering och inte minst ömsesidigt informations- och erfarenhetsutbyte.

### **Allmänna principer rörande utbildning**

Grundprincipen vid tillämpningen av dessa riktlinjer är att utbildning utgör ett inslag i den anställdes arbete och därmed regleras enligt kollektivavtalet eller annat tillämpligt regelsystem (förtroendemannalagen, arbetsmiljölagen eller studieledighetslagen).

Som en allmän rekommendation gäller också att partsgemensamt framtaget utbildningsmaterial bör användas i första hand, gärna i kombination med lokalt framtaget material.

Utbildningsbehovet i företaget bör bedömas även från jämställdhetssynpunkt.

Vid rekrytering och utbildning skall män och kvinnor erbjudas lika möjligheter. Riktade utbildningsinsatser i syfte att bryta en ojämn fördelning mellan kvinnor och män i viss sysselsättning bör dock eftersträvas.

## **Arbetsmiljö**

Utbildning i arbetsmiljöfrågor är viktig för att uppnå ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Utbildning skall ges till chefer med befogenheter att fatta beslut i arbetsmiljöfrågor och representanter för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De som fått sådana uppdrag eller befattningar, som innebär ansvar för arbetsmiljöfrågor bör snarast genomgå grundläggande utbildning. Arbetsmiljöutbildning skall också ges till övriga anställda i mån av behov. Härvid skall särskilt uppmärksammas nyanställdas behov av information.

Det är angeläget att berörd personal har erforderliga kunskaper om

- lagregler och föreskrifter
- hälso- och olycksfallsrisker
- regler för det lokala arbetsmiljöarbetet
- företagshälsovård, rehabiliterings- och anpassningsåtgärder

Utbildning kan ske i olika former. Lokal och verklighetsnära utbildning eftersträvas. Utformning, innehåll, omfattning och tidplan preciseras i det enskilda företaget och efter överläggningar mellan de lokala parterna. Partsgemensamt framtaget utbildningsmaterial bör i första hand användas.

### ***Anmärkning 1***

Utbildningen omfattar grundutbildning och vidareutbildning. Normalt beräknas 40 timmar behövas för grundläggande utbildning.

### ***Anmärkning 2***

Avtalet inskränker inte parternas rätt att anordna egen arbetsmiljöutbildning, t ex i form av sk funktionsutbildning eller utbildning om arbetsgivaransvaret.

## **Ekonomi och teknik**

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 uppföljning.

De anställda ges 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.

Personal som ansvarar för inköp och planering av verksamheten skall informeras i särskild ordning.

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

## **E. Förslagsverksamhet**

### **Allmän inriktning**

Parterna är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget. Det ligger i alla parter intresse att medverka till ett så kreativt och utvecklande arbetsklimat som möjligt i företaget.

Även om stora delar av idéutvecklingen måste ske inom ramen för den ordinarie organisationen och inom ramen för många anställdas arbetsuppgifter, är det därutöver angeläget att alla anställda ges möjlighet att komma med förslag som utvecklar företaget. Möjlighet att medverka med idéer och förslag i företagets verksamhet har också stor betydelse för den anställdes egen utveckling. Därför har det i Samverkansavtalet betonats att tillvaratagande av medarbetarnas engagemang och kunskap är viktiga inslag i utvecklingsarbetet. Alla anställda bör således - enskilt eller i grupp - stimuleras att aktivt delta i problemlösningsarbetet i företaget.

Parterna är ense om att en aktiv förslagsverksamhet är en viktig del i arbetet att utveckla företagets verksamhet. Ändamålsenliga organisations- och ersättningsformer samt åtgärder som stimulerar de anställdas intresse att medverka med idéer och förslag är viktiga inslag i en sådan verksamhet.

Förslagsverksamheten är också en naturlig utveckling av samarbetet mellan företagsledning och anställda.

## **Lokal tillämpning**

### **Mom 1**

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna så begär förhandlar de lokala parterna om tillämpning och anpassning av reglerna i detta avtal till förhållandena i företaget.

#### ***Kommentar***

*Lokala överenskommelser om förslagsverksamhet som redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl kan behållas och om det är nödvändigt anpassas och utvecklas.*

*För sådan anpassning gäller de uppsägningsregler man lokalt är enig om eller om sådana regler saknas en uppsägningstid av tre månader.*

## **Organisation och handläggning**

Förslagsverksamheten är en gemensam angelägenhet för företagsledningen och de lokala fackliga organisationerna. Lokal överenskommelse bör träffas om hur inlämning, registrering, bekräftelse, utredning och bedömning av förslag organiseras. Härvid bör särskild uppmärksamhet fästas vid att inlämnade förslag behandlas skyndsamt.

Parterna är överens om att behandling av förslag skall ske i praktiska och decentraliserade former och med hänsyn till lokala förhållanden. Därvid bör Samverkansavtalet utgöra vägledning. Om förslagskommitté inrättas bör denna i första hand svara för samordning och policy. Den löpande handläggningen av förslagsärenden bör ske i företagets linjeorganisation genom samråd mellan ansvarig chef och förslagsställaren samt företrädare utsedd av lokal facklig organisation.

## **Förslagsverksamhetens omfattning**

### **Mom 1**

De anställda har rätt att lämna förslag som avser förbättring av arbetsorganisation, arbetsmetoder, teknik, miljö, energihushållning eller eljest främjar goda förhållanden och jämställdhet i arbetet. Flera förslagsställare kan lämna förslag gemensamt. Arbetsgivaren beslutar om förslag skall antas till genomförande.

#### ***Kommentar***

*Ett förslag skall ange dels att någonting går att förbättra, dels hur förbättringen skall åstadkommas. Förslag skall innebära något nytt i det föreslagna sammanhanget.*

## **Mom 2**

Detta avtal gäller ej förslag som skall behandlas enligt lag om rätt till arbetstagares uppfinningar eller avtal på SAF/PTK-området om arbetstagares uppfinningar. Om inom ramen för förslagsverksamheten arbetsgivaren mottar förslag som kan bedömas vara patenterbar uppfinning skall arbetsgivaren iaktta sådan varsamhet i handläggningen av ärendet att sekretessen kring uppfinningen bevaras.

## **Ersättningsprinciper**

### **Mom 1**

Lokal överenskommelse bör träffas avseende regler för bedömning av förslag och tillämpbara ersättningsprinciper. Träffas inte sådan överenskommelse gäller nedanstående tabell.

### **Belöningsfaktorer med hänsyn till förslagsställarens arbetsuppgifter och befogenheter.**

*Nedanstående belöningsfaktorer kan tillämpas oberoende av sättet för beräkning av belönings storlek, d v s förslag såväl med som utan beräkningsbar vinst.*

*Ingår förslaget i arbetsuppgifterna? Belöningsfaktor*

ja	0
Till största delen	0,25
Både och	0,50
Till en viss del	0,75
Nej	1,00

### **Mom 2**

För förslag som arbetsgivaren utnyttjar beslutar denne efter samråd med företrädare utsedd av lokal facklig organisation om ersättning enligt ovanstående regler samt med iakttagande av övriga regler i denna paragraf.

För att förslag som ligger inom förslagsställarens befattningsområde skall berättiga till ersättning fordras normalt att förslaget ligger ovanför de kvalifikationskrav som ställs i förslagsställarens arbete eller befattning. Vidare gäller att förslagsställaren alltid är berättigad till ersättning när ett förslag ligger helt utanför förslagsställarens befattning.

I det fall ett förslag delvis faller utanför ramen för det egna arbetet eller särskilt uppdrag bör jämkad ersättning utges enligt de principer som framgår av mom. 1.

### **Kommentar**

- 1. Parterna är ense om att det är angeläget att man i företaget har en så positiv syn på förslagsverksamheten att flertalet anställda ser det som meningsfullt att komma med förslag till förbättringar. Det faktum att vissa anställda har till uppgift att utveckla idéer och lösa problem utesluter inte möjligheten för dem att få ersättning för förslag, som ligger utanför det egna arbetet eller befattningen.*
- 2. För förslag framtagna inom utvecklingsgrupper- förbättringsgrupper/ kvalitetscirklar utges, med beaktande av följande faktorer, reducerad ersättning.*

*Omständigheter som bör beaktas vid bestämmandet av reduktionens storlek är om förslaget tagits fram på gruppens eget initiativ eller ej, kostnader för gruppens arbete, vilken hjälp företaget bidragit med vid framtagning av förslaget, i vilken grad förslaget faller utanför gruppmedlemmarnas egna arbetsuppgifter samt om compensation utges på annat sätt.*

### **Mom 3**

För förslag som faller helt inom ramen för det egna arbetet eller inom ramen för särskilt uppdrag utges normalt ingen ersättning. Exempel härpå kan bland annat avse arbete inom ramen för särskilt utsedd projektgrupp med särskilt upprättad projekt- och målbeskrivning.

### **Mom 4**

För ersättningsberättigat förslag som ger en ekonomiskt beräkningsbar resultatförbättring utges ersättning enligt nedan räknat på ett års resultatförbättring efter avdrag för avskrivningar och utvecklingskostnader (= nettoresultatförbättring) hänförliga till detta år.

För att erhålla en god rättvisa förslagsställare emellan samt mellan förslagsställaren och företaget bör resultatförbättringen, där så kan ske, beräknas som ett genomsnitt under en konjunkturcykel som omfattar de närmast föregående fem åren från det att förslaget lämnades in. Om så ej kan ske beräknas ersättningen på resultatförbättringen första året efter förslagets införande.

De lokala parterna bör träffa överenskommelse om principer för beräkning av ersättning. I avsaknad av sådan överenskommelse skall följande gälla.

Nettoresultatförbättring upp till motsvarande 15 basbelopp ersätts med 50% av nettoresultatförbättringen.

Om nettoresultatförbättringen överstiger 15 basbelopp utgår ersättning med 15% av nettoresultatförbättringen därutöver.

Ersättningsnormerna i detta moment är hänförliga till förslag med belöningsfaktor 1 enligt mom 1.

***Kommentar***

*Om tillämpningen av ovanstående ersättningsregler med belöningsfaktor 1 ger en ersättning överstigande 100 basbelopp skall förhandlingar om särskild jämkning beträffande ersättning härutöver upptas.*

**Mom 5**

För förslag vars ekonomiska värde inte kan beräknas bör skälig ersättning utges, baserad på förslagets praktiska värde för företaget och förslagsställarens insats.

***Kommentar***

*Om tabeller, skalor eller liknande hjälpmedel används för bedömning av ett förslags praktiska värde får dessa inte utformas så att ersättningsbeloppets storlek i förväg maximeras.*

**Mom 6**

Om arbetsgivaren avvisar ett förslag men ändå vid ett senare tillfälle inom tre år beslutar att utnyttja förslaget skall förslagsställarens rätt till ersättning kvarstå.

**Mom 7**

Förslagsställaren har rätt att begära omprövning av ersättning inom två år från ursprungligt beslut om sådan ersättning om det i efterhand visar sig att denna har beräknats på grundval av antaganden som väsentligen avviker från faktiska förhållanden.

**Ersättning vid vidgad tillämpning**

**Mom 1**

Om ett förslag utnyttjas vid en annan driftsenhet inom företag/koncern än den där förslagsställaren är anställd och detta inte beaktats när ersättningen ursprungligen fastställdes skall förslagsställaren erhålla ytterligare ersättning enligt ersättningsprinciperna i detta avtal.

**Mom 2**

För förslag som ger arbetsgivaren intäkter från användning utanför företaget/koncernens egen verksamhet bör skälig ersättning utges.

**F. Partsroller och samverkan**

Den grundläggande formen för behandling av uppkommande frågor mellan parterna på arbetsmarknaden är förhandlingar. Både MBL och gällande huvudavtal bygger på detta förhållande. Begreppet förhandling utgår ifrån ett markerat parts-

förhållande. Parter med olika intressen försöker genom argumentering, kompromisser och lämpliga intresseavvägningar nå överenskommelser.

Dessa riktlinjer utgår ifrån att många frågor i företagen som parterna har att hantera mestadels kan behandlas i former där partsförhållandet inte är lika markerat som i förhandlingar. Tanken är att hanteringen av olika frågor skall bygga på samverkan kring grundläggande gemensamma intressen.

Riktlinjerna syftar också till att de fackliga organisationerna på sätt som överenskommes lokalt ges insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planeringsbudget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid. I detta sammanhang finns också anledning att framhålla de regler i 6 kap. AML som handlar om skyddsombudens rättigheter, uppgifter och skyldigheter, varför det är viktigt att de fackliga organisationerna klargör vilka av de fackliga företrädarna som är utsedda till skyddsombud.

### ***Anmärkning***

Om det på arbetsstället finns mer än ett huvudskyddsombud och de lokala arbetstagarorganisationerna enas därom utses ett av huvudskyddsombuden att jämväl fungera som samordnare av huvudskyddsombudens verksamhet. Vederbörande benämnes i denna egenskap som arbetsställets huvudskyddsombud. I förekommande fall kan skyddskommittén eller dess motsvarighet besluta om att arbetsställets huvudskyddsombud utses utanför kretsen av huvudskyddsombud.

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

En allmän utgångspunkt för avtalet är att inflytande- och samverkansfrågorna skall anpassas till de nivåer i företagets organisation där besluten fattas. Avtalet syftar till att underlätta att frågor av skilda slag inte skall föras högre upp i företagets organisation än vad som är nödvändigt för ett smidigt och effektivt beslutsfattande. Detta förutsätter ett decentraliserat beslutsfattande inom såväl företagen som de fackliga organisationerna.

### **Samverkansformer**

Samverkansformerna måste för att syftet med detta avtal skall uppnås knytas så nära företagets linjefunktion som möjligt. Detta sker genom att det till linjen

knyts kontaktorgan på olika nivåer och att strävan skall vara att behandla varje fråga på den nivå där besluten fattas.

För att nå dessa syften bör det vara rimligt att i normalfallen utgå ifrån tre samverkansnivåer inom ramen för ett arbetsställe: Dessa skulle kunna benämnas arbetsplats, avdelning och arbetsställe. Härutöver finns regler för samverkan på koncernnivå. Inrättandet av samverkansformerna bör ske så att det på varje nivå finns goda förutsättningar att behandla de olika typer av frågor som täcks av detta avtal.

### ***Anmärkning***

Med **arbetsplatsnivå** avses första linjens chefsnivå, dvs det kompetensområde som faller inom befogenheterna för första linjens chefer. **Avdelningsnivån** är den mellannivå där arbetsgivarens företrädare är en avdelningschef eller annan chef på motsvarande nivå. **Arbetsställenivån** är den högsta nivån på det lokala planet. Den omfattar arbetsstället i dess helhet och arbetsgivarens företrädare är normalt platschef eller annan jämförbar chef.

Det är också angeläget att såväl företagets som de anställdas företrädare har de befogenheter och kunskaper som är erforderliga för en god hantering av frågorna utifrån de förutsättningar som gäller på varje nivå.

Nedan redovisas förslag rörande utformning av samverkansfunktionerna på olika nivåer. Det förutsättes att de lokala parterna enas om det antal ledamöter som skall ingå i samverkansorganen på de olika nivåerna, varvid det bör eftersträvas att den sammanlagda kompetensen i grupperna täcker ett så brett område som möjligt. Förbunden utgår samtidigt ifrån att frågor om internkontroll och arbetsmiljöpolicy omfattas av samverkansreglerna på samtliga nivåer i företaget.

## **Samverkansnivåer på ett arbetsställe**

### **Arbetsplatsnivå**

I linje med tanken att samverkan skall etableras på de nivåer där besluten fattas utgår avtalet från att linjeanknuten samverkan primärt etableras på första linjens chefsnivå, arbetsplatsgrupper.

Företrädare för parterna på denna nivå är första linjens chef och de av de fackliga organisationerna utsedda ombuden.

De lokala parterna avgör vilka frågor som kan avgöras på denna samverkansnivå samt hur de skall hanteras om oenighet uppstår. De närmare formerna för hur arbetet skall bedrivas avgörs i samverkansgruppen (se nedan).

Som ett led i samverkan på denna nivå utanför det representativa systemet är det också vanligt att anordna s k arbetsplats- eller skiftlagsträffar, där chefen och dennes medarbetare ges möjligheter att diskutera frågor av gemensamt intresse för företaget och de anställda på arbetsplatsen.

### **Avdelningsnivå**

Arbetsgivaren utser de chefer som har till uppgift att svara för samverkan enligt detta avtal på avdelningsnivå. De fackliga organisationerna utser de representanter som skall ingå i de avdelningsgrupper som utgör samverkansorgan på avdelningsnivå.

Former för avdelningsgruppernas arbete avgörs av de i gruppen ingående representanterna. I förekommande fall finns också möjligheter att i samverkansgruppen avgöra vilken sammansättning avdelningsgrupperna skall ha, hur ofta de skall sammanträda och vilka frågor de skall behandla.

### **Arbetsställenivå**

Den högsta nivån för samverkan på arbetsstället är arbetsställenivån, vilken omfattar arbetsstället i dess helhet. Den normala formen för samverkan på denna nivå är i form av en samverkansgrupp med arbetsställets chef som ordförande. I gruppen ingår i normalfallet ordförandena i de avtalsbundna fackliga organisationerna vid arbetsstället.

Härutöver ingår de som arbetsgivaren utser som företagets representanter samt de fackliga företrädare som de fackliga organisationerna utser.

Förbunden ser det som naturligt att samverkansgruppen ges en sådan sammansättning att den också kan fungera som skyddskommitté med iakttagande av

bestämmelserna i AML. Till gruppen kan vid behov också adjungeras deltagare med särskild kompetens för behandling av aktuella frågor.

De lokala parterna enas om hur ofta samverkansgruppen skall ha ordinarie sammanträden samt vilka ämnen som regelbundet skall behandlas vid mötena. De lokala parterna bör också enas om vilka rutiner som skall gälla för anmälan av övriga frågor till mötena samt hur långt före mötet dagordning och material skall sändas ut. För att samverkansgruppen skall uppnå kontinuitet i sitt arbete är förbunden ense om att gruppen bör sammanträda minst fyra gånger per år.

Utöver ordinarie möten kan samverkansgruppen - i förekommande fall efter begäran av enskild ledamot - sammankallas av ordföranden om någon fråga kräver brådskande behandling.

### ***Anmärkning 1***

För att kunna inrikta samverkansgruppens arbete på frågor av övergripande, strategisk och policymässig art kan det vara lämpligt att inrätta ett arbetsutskott under ledning av arbetsställets chef med ett mindre antal personer, som kan hantera frågor av mera akut karaktär men som ändå är av övergripande art eller hänskjutna dit från någon lägre samverkansnivå. Det är lämpligt att de lokala parterna bestämmer hur många ordinarie sammanträden arbetsutskottet skall ha per år och samtidigt är överens om att endera parten kan påkalla ett extra möte för avgörande av någon brådskande fråga.

### ***Anmärkning 2***

För samverkan i frågor som rör kemikalier utses normalt en särskild kemikaliegrupp.

Gruppens arbetsuppgifter:

- \* godkänna kemiska produkter för användning och lagerhållning på arbetsstället
- \* föra av myndighet fastställda register över kemiska produkter
- \* utfärda instruktioner för användning och lagerhållning av kemiska produkter
- \* samverka med PUAs kemikaliegrupp.

## **Projektarbete**

Mycket förändringsarbete i företagen sker i projektform. Den samverkan som såväl enligt lag som detta avtal förutsätts ske i samband med projektarbete måste anpassas till projektets omfattning, innehåll och tidsmässiga förläggning. Arbetsgivaren, som har det övergripande ansvaret för informations-, förhandlings- och säkerhetsfrågorna i samband med planerade förändringar i verksamheten, har att tillse att de fackliga organisationerna på ett tillräckligt tidigt sta-

dium blir informerade om det tilltänkta projektet och hur företaget tänkt driva arbetet.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som leder till att projektet och den eventuellt nya tekniken aktualiseras samt de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas. Vidare redovisas i detta sammanhang eventuella förslag att tillsätta projektgrupper. Avsikten är enligt detta avtal, att de anställdas representanter i samverkansorganisationen liksom de direkt berörda arbetstagarna skall delta på ett så tidigt stadium i förändringsarbetet att de kan medverka vid framtagning av erforderligt beslutsunderlag.

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras, medverkar de fackliga organisationerna på sätt som överenskommes lokalt med utgångspunkt från detta avtal. Vad beträffar mindre projekt förutsättes denna medverkan ske med utnyttjande av befintlig samverkansorganisation, eventuellt förstärkt med person(er) med för projektet värdefull kompetens.

I större projekt där de tänkta förändringarna är omfattande och kostnadsramarna svårbedömda tillsätts mestadels en särskild projektorganisation med projektledare till vilken knyts särskilda resurser, exempelvis personer som under en viss tidsrymd har att prioritera arbetet med att genomföra projektet. Samverkan mellan företaget och de fackliga företrädarna samt eventuellt övriga representanter för de anställda anpassas till projektets utformning. Det är angeläget att representationen i projektorganisationen blir sådan att olika aspekter på projektet blir belysta. Detta kan bli a ske genom att olika delfrågor i projektet behandlas i särskilda grupper, som rapporterar sina överväganden till projektledningen.

De lokala parterna förutsätts komma överens - antingen i förhandlingar eller i samverkansgruppen - om hur samverkan skall ske i projektets olika faser.

### **Samverkan på koncernnivå**

Reglerna avser verksamhet inom landet.

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

Frågor enligt 11 § MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen.

I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt skall, om ej annat följer av överenskommelse, samverkan rörande genomförandet av besluten ske enligt detta avtal eller i övrigt i form av förhandlingar enligt 11 § MBL.

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

## **G. Arbetstagarkonsult**

### **Erfarenheter och kompetens**

Enligt detta avtal ges den 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.

### **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 därom ense.

Reglerna om arbetstagarkonsult avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense föreligger dock inte hinder mot att arbetstagarkonsult utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i detta avsnitt.

## **H. Fackligt kontaktarbete**

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst fem 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.

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

Tid som åtgår för facklig information utom den ordinarie arbetstiden är ej att anse som arbetad tid i arbetstidsavtalets mening. Ordinarie arbetstid som måste friläggas för facklig information skall dock betraktas som arbetad tid.

### **Fackligt kontaktarbete på koncernnivå**

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 skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktementen. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår.

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

Det förutsätts att överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna.

### ***Anmärkning***

Parterna noterar att reglerna om koncerner och företag med flera driftsenheter har stor betydelse inom pappers- och massaindustrin till följd av branschens struktur och företagens storlek och sammansättning.

Det är med anledning härav viktigt att skapa effektiva former för genomförande av företagens informations- och förhandlingsskyldighet. Parterna vill därför särskilt peka på de möjligheter avtalet ger att i övergripande frågor utse mindre grupper av lokala fackliga representanter med befogenheter att överlägga och förhandla med företagets ledningsorgan i sådana frågor.

Möjligheterna att uppnå ändamålsenliga lösningar på dessa problem påverkas av de fackliga organisationernas möjligheter att bedriva fackligt kontaktarbete inom koncernföretag. Det är därför viktigt att företagen medverkar till att lösa sådana frågor i former som medger ett meningsfullt fackligt kontaktarbete.

Omfånget av det fackliga kontaktarbetet, som tar sikte på en för varje lokal facklig organisation utsedd företrädare, bör även anpassas till att behovet kan variera inom koncernen eller företaget med hänsyn till pågående utveckling eller förestående förändringar.

### **Fackligt kontaktarbete över nationsgränserna**

Förbunden har noterat att flertalet av branschens berörda företag träffat avtal om fackligt kontaktarbete över nationsgränserna i anslutning till EU-direktivet om europeiska företagsråd.

Ett avtal om fackligt kontaktarbete över gränserna ersätter inte nationella regler utan ska ses som ett komplement. Det är ett kontaktarbete mellan fackliga representanter anställda inom berört företag som utses enligt praxis i berört land.

Parterna noterar att EU-direktivet innebär bl a följande om inte annan överenskommelse träffas i berörd koncern:

Koncernutskottet träffar koncernledningen minst en gång per år för information och konsultation om koncernens övergripande verksamhet vad gäller ekonomi och produktion samt andra frågor som är av väsentligt intresse för de anställda. Alla frågor som berör koncernen eller enheter i minst två olika länder ska behandlas med koncernledningen. Ytterligare möten kan hållas vid speciella omständigheter och på initiativ av koncernledning eller koncernutskottets arbetsutskott.

Antalet ledamöter i koncernutskottet ska vara mellan 3 och 30. Om koncernutskottets storlek så kräver ska ett arbetsutskott kunna utses om minst 3 leda-

möter. Arbetsutskottet har rätt att träffas före mötet med koncernledningen och vid speciella omständigheter. Ledamöterna i koncernutskottet ska ges möjlighet att informera vidare om innehåll och resultat av möten i koncernutskottet. Alla kostnader för koncernutskottets verksamhet står företaget för, dvs resor, uppehålle, förlorad arbetsförtjänst och tolkning.

#### **IV FÖRHANDLINGSORDNING**

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal jämte riktlinjer eller med anledning därav fattade beslut eller träffade lokala överenskommelser avgöres genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas på detta sätt kan frågan hänskjutas till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling skall i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande. Parterna är överens om att MBLs regler om tolkningsföreträde inte tillämpas på ersättningsreglerna enligt avsnitt III punkt E.

#### **Skiljenämnd**

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd för tillämpning av detta avtal jämte riktlinjer och med anledning därav gällande lokala överenskommelser. Nämnden skall bestå av två ledamöter från SSIF och två ledamöter sammanlagt från Pappers, SIF, LEDARNA och CF. Om en twist rör förhållanden inom endast en arbetstagarorganisations område skall båda ledamöterna utses av den berörda organisationen. Om tvisten berör två arbetstagarorganisationer skall dessa vardera utse en av arbetstagarorganisationens ledamöter. Om tvisten berör fler än två arbetstagarorganisationer skall berörda organisationer gemensamt utse de två ledamöter som skall företräda arbetstagarna i nämnden. De av parterna utsedda representanterna skall - om fall anmäls för nämndens avgörande - gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet.

Nämnden skall - med för berörda parter bindande verkan - avgöra sådana tvister som enligt denna förhandlingsordning ej har kunnat lösas vid centrala förhandlingar.

Begäran om nämndens avgörande skall framställas hos motparten inom tre månader från den centrala förhandlingens avslutande. Nämndens ledamöter har därefter att gemensamt utse opartisk ordförande snarast möjligt. Denna skall i samråd med nämndens övriga ledamöter bestämma om tvistens fortsatta handläggning med sikte på att utan tidsutdräkt uppnå en slutlig lösning. Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnader för anlåtande av opartisk ordförande delas lika av arbetsgivarsidan och arbetstagarorganisationen.

## **V GILTIGHETSTID**

Detta avtal gäller tills vidare fr o m den 1 januari 1995 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Stockholm den 30 november 1994

SVERIGES SKOGSINDUSTRIFÖRBUND

SVENSKA PAPPERSINDUSTRIARBETAREFÖRBUNDET

SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND

SVENSKA INDUSTRIJTJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET

LEDARNA

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL MASSA/PAPPER

- Parter:** Sveriges Skogsindustrieförbund  
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet  
Svenska Industritjänstemannaförbundet  
LEDARNA  
Sveriges Civilingenjörsförbund
- Tid:** 30 november 1994
- Plats:** Stockholm
- Ärende:** Förhandlingar om avtal inom massa- och pappersindustrin rörande arbetsmiljö och arbetsorganisation, företagshälsovård, jämställdhet, kompetensutveckling/utbildning, partsroller och samverkan, arbetstagar-konsult samt fackligt kontaktarbete.
- Närvarande:** För Sveriges Skogsindustrieförbund  
Erik Ackebo  
Staffan Aminoff  
Lars Lycke  
Göran Swanström
- För Svenska Pappersindustriarbetareförbundet  
Runar Hagman  
Bengt Hallberg  
Lennart Olovsson
- För Svenska Industritjänstemannaförbundet  
Paul Ellemark  
Bo Hallberg
- För LEDARNA  
Leif Engblom  
Lars Permelin
- För Sveriges Civilingenjörsförbund  
Rikard Strömland
- 

- § 1** Parterna har denna dag träffat nytt avtal rörande arbetsmiljö och arbetsorganisation, företagshälsovård, jämställdhet, kompetensutveckling/utbildning, partsroller och samverkan, arbetstagar-konsult samt fackligt kontaktarbete. Detta avtal ersätter tidigare gällande avtal i berörda frågor (arbetsmiljöavtalet inklusive rikt-

linjer för företagshälsovård, utvecklingsavtalet och jämställdhetsavtalet).

- § 2 Parterna är ense om att texten i avtalets olika avsnitt har samma avtalsrättsliga valör oavsett om den rubricerats som vanlig avtalstext, riktlinjer eller kommentarer.
- § 3 Parterna är ense om att avtalets förhandlingsordning är tillämplig på samma typ av tvister enligt detta avtal som reglerades i motsvarande bestämmelser i tidigare avtal.
- § 4 Lokala avtal om utveckling, arbetsmiljö m m som träffats med utgångspunkt från tidigare gällande förbundsavtal gäller med oförändrat innehåll och gällande uppsägningstider efter den 1 januari 1995 till dess de berörda lokala parterna enats om att ersätta dem med andra lokala överenskommelser med utgångspunkt från det nya avtalet.
- § 5 I samband med träffandet av detta avtal är parterna överens om att sammanföra Pappersindustrins Arbetsmiljöråd (PiA) och Pappersindustrins Utvecklingskommitté (PUK) till ett gemensamt samverkansorgan på förbundsplanet - Pappersindustrins Utvecklings- och Arbetsmiljöråd (PUA).

Parterna är ense om att PUA kan utnyttjas som rådgivande organ vad gäller för branschen övergripande policyfrågor och andra frågor av gemensamt intresse som kan aktualiseras av detta avtal.

PUAs uppgifter är härvid t ex

**att** följa och främja forskning och utveckling med inriktning på arbetslivet och dess effekter på människan och arbetet,

**att** verka för att arbetsplatserna i mån av möjlighet står öppna för sådan forskning och utveckling,

**att** ge information och råd till företag och anställda om erfarenheter från sådan forskning och utveckling,

**att** följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av detta avtal samt

**att** kunna utnyttjas som ett rådgivande organ vad gäller för branschen övergripande policyfrågor och andra frågor av gemensamt intresse med anknytning till företagshälsovården.

Parterna kommer att senare överenskomma om sammansättningen av PUA.

Vid protokollet

Göran Swanström

Justeras:

Lennart Olovsson

Runar Hagman

Bengt Hallberg

Rickard Strömland

Paul Ellemark

Lars Permelin

Lars Lycke

Staffan Aminoff

Erik Acebo

Leif Engblom

Bo Hallberg

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL MASSA/PAPPER

**Parter:** Sveriges Skogsindustrieförbund  
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet  
Svenska Industritjänstemannaförbundet  
Ledarna  
Sveriges Civilingenjörersförbund

**Närvarande:** För Sveriges Skogsindustrieförbund

Lars Lycke  
Ulrika Runelöv  
Göran Swanström

För Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Runar Hagman  
Lennart Olovsson

För Svenska Industritjänstemannaförbundet

Bo Hallberg

För Ledarna

Sture Carlsson

För Sveriges Civilingenjörersförbund

Erika Edström  
Orvar Turegård

§ 1 Parterna har denna dag träffat nytt avtal rörande förslagsverksamhet. Detta avtal ersätter tidigare gällande avtal i detta ämne. Det nya avtalet har införts som en del i samverkansavtalet.

Avtalet gäller fr o m den 1 juli 1999 då det gamla avtalet samtidigt upphör att gälla.

Om ej annat överenskommes lokalt tillämpas avtalet på de förslag där ersättningen ej är reglerad före 1 juli 1999 oavsett om förslaget är inlämnat tidigare.

Bakgrunden till det nu träffade avtalet är att parterna är ense om att utvecklingen medfört betydande olägenheter med det tidigare avtalet. Härmed avses i första hand de otydliga reduceringsreglerna, vilka skapat stor osäkerhet och betydande tvistigheter. Problemen inom detta område är särskilt framträdande inom en kapitalintensiv processindustri som massa- och pappersindustrin.

Vidare har parterna med det nya avtalet försökt skapa såväl tydligare som mer nyanserade regler vad gäller i vilken omfattning förslag skall anses falla inom det ordinarie arbetet och i vilken utsträckning detta skall påverka ersättningen.

Andra områden där parterna eftersträvat förbättringar gäller själva hanteringen av förslagsärenden. Det nya avtalet syftar till snabbare behandling av aktuella förslag, samt möjligheter till beräkningar av förslagens värde över en längre period. Detta möjliggör jämnare förutsättningar i bedömningen av det ekonomiska värdet av förslag i en cyklisk bransch som massa- och pappersindustrin.

§ 2 Parterna är ense om att följa utvecklingen i tillämpningen av det nya avtalet, vilket genom sin mer nyanserade utformning väntas möjliggöra tillämpning på förslag även från befattningshavare inom andra kategorier än det tidigare avtalet.

§ 3 Parterna är ense om att som ett led i introduktionen av det nya avtalet genomföra gemensamma informationskonferenser på ett antal ställen i landet.

Parterna skall fortlöpande diskutera vilka informations- och rådgivningsåtgärder i övrigt som kan vara erforderliga.

§ 4 I samband med träffandet av det nya avtalet är SSIF och Pappers överens om att undersöka förutsättningarna att låta avtalet om arbetstagares uppfinningar gälla även mellan SSIF och Pappers.

Vid protokollet

Justeras:  
Lars Lycke

Göran Swanström

Ulrika Runelöv  
Runar Hagman  
Lennart Olovsson  
Bo Hallberg  
Sture Carlsson  
Orvar Turegård

## Sökordsregister

### Avtal om samverkan

#### A

ansvar.....	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 26, 27
arbetsförhållanden.....	6, 7, 10, 12, 14
arbetsförtjänst.....	28, 30
arbetsmetoder.....	7, 14, 18
arbetsmiljö.....	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 23, 26, 32, 33
arbetsmiljölagen.....	5, 7, 15
arbetsorganisation.....	5, 6, 7, 8, 18, 32
arbetsplats.....	6, 7, 8, 13, 14, 17, 23, 24, 28, 33
arbetsställets huvudskyddsombud.....	22
arbetstagarkonsult.....	5, 27, 32

#### B

befogenhet.....	7, 8, 9, 16, 19, 23, 27, 29
beslutscentra.....	6
budget.....	22, 28

#### C

central förhandling.....	39
--------------------------	----

#### D

driftsenhet.....	21, 26, 29
------------------	------------

#### E

ekonomi.....	7, 13, 17, 20, 21, 22, 26, 27, 29, 36
EU.....	29

#### F

fackligt kontaktarbete.....	5, 28, 29, 32
funktionsutbildning.....	16
föreskrifter.....	7, 16
företagshälsovård.....	5, 6, 9, 10, 11, 12, 16, 32, 33, 34
företrädare.....	5, 8, 9, 18, 19, 23, 24, 27, 28, 29
förhandling.....	11, 21, 22, 26, 27, 28, 29, 30, 33, 35
förhandlingsordning.....	11, 30, 33
förtroendemannalagen.....	15

#### G

grundutbildning.....	16
----------------------	----

H	
handlingsplaner.....	7
helhetsperspektiv.....	9, 11
huvudskyddsombud.....	22
I	
inköp.....	17, 22
internkontroll.....	7, 23
J	
jämställdhet.....	5, 6, 8, 12, 13, 14, 16, 18, 32, 33
jämställdhetslagen.....	5, 13
jämställdhetsmålen.....	14
jämställdhetsplan.....	13
K	
kartläggning.....	13, 15
kemikaliegrupp.....	25
kompetens.....	5, 6, 8, 9, 15, 23, 25, 26, 27 32
kompetensutveckling.....	5, 6, 15, 32
koncern.....	6, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 30
koncernnivå.....	23, 26, 28
koncernutskottet.....	29, 30
kvalitet.....	6, 7, 8, 20
L	
lagen om allmän försäkring.....	2
ledamot.....	25
linjefunktion.....	6, 23
lokala avtal.....	5, 6, 33
löneskillnader.....	13
M	
medbestämmandelagen.....	2, 5
N	
nyanställd.....	16
nätverk.....	15
O	
ordinarie arbetstid.....	28
P	
partsgemensamt.....	14, 16
personalpolitik.....	8
personalrekrytering.....	14
platsannonser.....	14

platsannonsering.....	14
produktivitet.....	6
projekt.....	7, 15, 20, 25, 26

## R

register.....	25
rehabilitering.....	6, 7, 9, 10, 11, 16
riktad annonsering.....	14

## S

samverkan.....	5, 6, 7, 9, 11, 14, 17, 18, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 32, 33, 35
sjukvård.....	9, 11
skiftlagsträffar.....	24
skiljenämnd.....	11, 30
skyddsombud.....	8, 22
studieledighetslagen.....	15

## T

teknisk utveckling.....	26
tolkning.....	11, 30
trakasserier.....	13
traktamenten.....	28
tvist.....	11, 30, 33, 36

## U

uppehälle.....	30
uppsägningstid.....	5, 18, 31, 33, 34
utbildning.....	5, 6, 13, 14, 15, 16, 17, 27, 32
utvecklingssamtal.....	15

## V

vidareutbildning.....	16
-----------------------	----

## Ö

övertidsersättning.....	28
-------------------------	----