

# Utvecklingsavtal i byggnadsindustrin

Tillämpning av överenskommelse om

- Utvecklingsavtal
- Utvecklingsgrupper (QC)
- Jämställdhet
- MB-organisation inom bygg-, anläggnings- och vägavtalens områden
- Avtal om förslagsverksamhet

# Utvecklingsavtal i byggnadsindustrin

En sammanställning från byggindustriernas parter om utvecklingsavtal, utvecklingsgrupper, jämställdhet, MB-organisation och avtal om förslagsverksamhet.

Andra Upplagan, 5´+ 10´+ 1´  
Maj 1987  
Eftertryck förbjudes



# Innehållsförteckning

## Utvecklingsavtal i byggnadsindustrin

Förhandlingsprotokoll	5
Utvecklingsavtal	9
Gemensamma värderingar	10
Allmänna bestämmelser	12
Företagets utveckling	13
Medbestämmandets former	19
Främjandet av utvecklingsarbetet	28
Förhandlingsordning m m	31
Överenskommelse angående utvecklingsgrupper (kvalitetscirklar)	33

## Jämställdhetsavtal för byggnadsindustrin

Förhandlingsprotokoll	36
Jämställdhetsavtal	38

## Avtal om förslagsverksamhet

Förhandlingsprotokoll	43
Förslagsavtal	46

## MB-överenskommelse

Överenskommelse om företagsanpassad MB-organisation inom bygg-, anläggnings- och vägavtalens områden 51

A Allmänna bestämmelser	52
B Lokalt företag	56
C Riksföretag	58
D Regionalt företag	62

# Utvecklingsavtal i byggnadsindustrin

## Förhandlingsprotokoll

*Arbetsgivarpart:* Byggförbundet

*Arbetstagarpart:* Svenska Byggnadsarbetareförbundet (SBAF)  
Statsanställdas Förbund (SF)  
Svenska Industrijänstemannaförbundet (SIF)  
Sveriges Arbetsledareförbund (SALF)  
Sveriges Civilingenjörsförbund (CF)

*Ärende:* Antagande av Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK

*Justeringsmän:* Samtliga parter

### § 1

Byggförbundet å ena sidan och SBAF, SF, SIF, SALF och CF å andra sidan antar det mellan SAF-LO-PTK den 15 april 1982 träffade utvecklingsavtalet att gälla för byggnadsindustrin med däri gjorda tillägg och justeringar enligt bilagda Utvecklingsavtal i byggnadsindustrin.

I anslutning till överenskommelsen om antagande av Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK har parterna vidare enats om vad som följer av § 2 – 6 i detta protokoll.

### § 2

Arbetstagarförbunden åtar sig att aktivt verka för att lokal arbetstagarorganisation utses i företaget samt att denna ges befogenheter att handlägga frågor enligt detta avtal. Om lokal arbetstagarorganisation i företaget saknas utgör berörd facklig organisation lokal part.

### **§ 3**

Beräkning av antalet anställda arbetstagare enligt föreskrifter i utvecklingsavtalet skall ske i enlighet med de föreskrifter, som anges i Lag (SFS1976:351) om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar.

### **§ 4**

Den tid som enligt utvecklingsavtalets § 10 står till förfogande för facklig information på betald tid skall utgöra högst fem timmar under 1986.

### **§ 5**

Parterna är ense om att vid avtalsstillämpningen utgå från avtalets anda av samförstånd och lägga tonvikten vid att främja ett praktiskt och smidigt samarbete. Det förutsättes därför att parterna så långt som möjligt skall förebygga uppkomsten av tvister kring tolkningen och tillämpningen av avtalet.

### **§ 6**

Detta avtal gäller fr o m den 1 mars 1986 tills vidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Om detta avtal uppsägs att upphöra mellan avtalsparterna, upphör samtliga härtill träffade lokala avtal att gälla samtidigt med förbundsavtalet.

BYGGFÖRBUNDET

William Janson

SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET

Bertil Whinberg

STATSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Roland Josefsson

SVENSKA  
INDUSTRITJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET

Roland Englund

SVERIGES ARBETSLEDAREFÖRBUND

Lennart Molin

SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND

Jon-Erik Eriksson

# Utvecklingsavtal

Byggförbundet, å ena sidan, och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (SBAF), Statsanställdas Förbund (SF), Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF), Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) och Sveriges Civilingenjörsförbund (CF), å andra sidan, antar det mellan SAF-LO-PTK den 15 april 1982 träffade utvecklingsavtalet med gjorda tillägg och justeringar att gälla i byggnadsindustrin.



# Gemensamma värderingar

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

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

## Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

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

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifterna på en arbetsplats förändras, att vissa arbetsuppgifter

försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

## **Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former**

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

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

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

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

# Allmänna bestämmelser

## § 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

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

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

### **Kommentar till § 1**

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

### **Anmärkning § 1**

Parterna understryker att samverkan mellan SBAF, SF, SIF, SALF och CF såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal. Byggförbundet noterar att arbetstagarförbunden för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om "Facklig samordning av medbestämmandefrågor".

# Företagets utveckling

## § 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

### Mom 1

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

### Mom 2

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

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

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

## § 3 Utveckling av arbetsorganisationen

### Allmän Inriktning

#### Mom 1

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

#### Kommentar till § 3 mom 1

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

### Utvecklande arbetsformer

#### Mom 2

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

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

### Förändring av arbetsorganisationen

#### Mom 3

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

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

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma

arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

**Protokollsanteckning till § 3 mom 3** (gäller endast gentemot SBAF och SF)

De anställda på byggnads-, anläggnings- och vägobjekt äger rätt till att fortlöpande medverka i produktionsplaneringen. Härvid skall beaktas att deltagande i planering avser objekt av sådan karaktär att produktionsplanering av rationella skäl är meningsfull.

Parterna är härvid ense om att det är ett gemensamt intresse att MB-ledamot, kontaktombud, klubbstyrelseledamot, lagbas eller annan anställd, som är eller skall vara verksam på objektet, aktivt medverkar i planeringsarbetet. Riktlinjer måste härvid utformas med utgångspunkt från företagets produktionsuppläggning och objektets art. Arbetstagarsidan är införstådd med att med nuvarande upphandlingssystem är deltagande i planering meningsfullt först efter det att ett anbud antagits.

**Mom 4**

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

**Mom 5**

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

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör – enskilt och i grupp – stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rational-

isering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

#### **Kommentar till § 3 mom 5**

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

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

## **§ 4 Teknisk utveckling**

- Allmän inriktning**
- Mom 1**  
Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen skall överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivitet-utveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed att öka företagets konkurrenskraft.
- Engagerande arbete**
- Mom 2**  
Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas.
- Viktigare förändring**
- Mom 3**  
När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras medverkar de fackliga organisationerna. Sådan medverkan sker enligt vad som anges i § 7 eller 8.
- Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö-

och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

#### **Mom 4**

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

#### **Kommentar till § 4 mom 4**

Om information se § 3 mom 5.

## **§ 5 Företagets ekonomi och resursfrågor**

#### **Mom 1**

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

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

#### **Mom 2**

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



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

### **Information och resultatuppföljning**

#### **Mom 3**

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

### **Utbildning**

#### **Mom 4**

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

#### **Kommentar till § 5 mom 4**

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

### **Energihushållning**

#### **Mom 5**

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

# Medbestämmandets former

## § 6 Anpassning till lokala förhållanden

### Lokalt ansvar

#### Mom 1

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.

### Delegering till de direkt berörda

#### Mom 2

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

## § 7 Förhandling mellan parterna

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

## § 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

### Lokal överenskommelse

#### Mom 1

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

<b>MBL-förhandling</b>	Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.
<b>Linjeförhandling</b>	En annan form för medbestämmande är att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation).
<b>Partssammansatta organ</b>	Medbestämmande kan också utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.
<b>Överenskommelsens innehåll</b>	Den lokala överenskommelsen skall vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 2 mom 2, som omfattas av linjeförhandlingar och partssammansatta organ. När medbestämmandet utövas i enlighet med de lokalt överenskomna formerna är kravet om primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL uppfyllt.
<b>Projektmedverkan</b>	<p><b>Mom 2</b> Lokalt kan överenskommas att till tiden begränsade frågor (exempelvis investeringar i byggnader och maskiner, omstrukturering, organisationsförändring) behandlas och genomföres i projekt med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna.</p> <p>Den lokala överenskommelsen om projektarbetet skall vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet. Överenskommelsen kan ges den innebörden att primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL sker inom projektet.</p> <p><b>Kommentarer till § 8 mom 1 och 2</b> Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt denna paragraf minst skall motsvara information enligt 19 § MBL.</p>
<b>Rådtrum</b>	<b>Mom 3</b> Facklig representant skall vid medverkan i linjeförhandling, partssammansatt organ och projektarbete ges skäligt rådtrum för att bedöma uppkomna frågor.

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

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

#### **Kommentar till § 8**

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

## **§ 9 Mindre Företag**

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

#### **Kommentar till § 9**

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

#### **Kommentar till § 6-9**

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

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

## **§ 10 Facklig information på betald tid**

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

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse skall överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid overtidsersättning 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.

Det ankommer på de lokala parterna att överenskomma om formerna för redovisning av vilka som äger rätt till ersättning.

### **Protokollsanteckning till § 10**

Med "betald tid" avses följande:

- Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalning regleras individuellt genom s.k. parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.
- Arbetstagare, som har månadslön eller tidlön, åtnjuter individuell ersättning enligt denne eljest gällande regler.

- Beträffande rätten till övertidsersättning gäller reglerna för vederbörande arbetstagare enligt för honom eljest tillämpliga regler.
- Restid utanför ordinarie arbetstid berättigar ej till särskild ersättning.
- Ersättning för närvaro vid information är en betalningsregel. Tiden, som är semesterlönegrundande, är ej att anse som arbetad tid i arbetstidslagens respektive arbetstidsavtalets mening.

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

### **Mom 1**

#### **Information**

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

### **Mom 2**

#### **Förhandlingar**

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

I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt skall, om ej annat följer av överenskommelse, förhandlingar rörande genomförandet av besluten ske enligt 11 § MBL.

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

**Fackligt kontaktarbete** **Mom 3** Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete.

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

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

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

#### **Kommentar till § 11 mom 3**

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

#### **Kommentar till § 11**

Reglerna i § 11 avser verksamhet inom landet.

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

## **§ 12 Arbetstagararkonsult**

**Erfarenheter och kompetens** **Mom 1** Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare i företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till

utbildning. I sådana situationer som nedan kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

### **Mom 2**

#### **Arbets- tagar- konsult**

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. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till Byggnadsindustrins nämnd för utvecklingsfrågor eller i förekommande fall till Rådet för utvecklingsfrågor för utlåtande.

### **Kommentar till § 12 mom 2**

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

### **Mom 3**

#### **Beslut om konsult**

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

### **Mom 4**

#### **Kompe- tens**

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



## **Jäv**

### **Mom 5**

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

## **Information från företagsledningen**

### **Mom 6**

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

## **Fackliga företrädare**

### **Mom 7**

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

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

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

## **Sekretess**

### **Mom 8**

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

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

### **Kommentar till § 12**

Denna paragraf avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense

föreligger dock inte hinder för att arbetstagarkonsult utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i denna paragraf. De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagarkonsulter.

### **Protokollsanteckning till § 12**

Arbetstagarkonsult bör ha teoretisk och praktisk kompetens vad avser byggbranschens förhållanden.

# Främjande av utvecklingsarbetet

## § 13 Arbetslivsforskning

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

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

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

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

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

### **Protokollsanteckning till § 13**

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

Byggförbundet och arbetstagarförbunden vill genom en öppen och positiv attityd främja en allsidig, seriös och objektivt bedriven arbetslivsforskning.

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

## **§ 14 Byggnadsindustrins nämnd för utvecklingsfrågor**

Byggförbundet, SBAF, SF, SIF, SALF och CF inrättar Byggnadsindustrins nämnd för utvecklingsfrågor. Nämndens uppgift är att

- följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av avtalet
- överlägga om branschspecifika frågor som har anknytning till detta avtal
- överlägga och ge rekommendationer avseende utbildning som har direkt anknytning till detta avtal
- ge rekommendationer till parterna i branschspecifika frågor som hänskjuts till nämnden
- vara forum för information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen
- följa svensk och internationell utveckling på området
- stimulera vetenskaplig forskning inom området, bl a allsidig arbetslivsforskning
- i övrigt handlägga de branschspecifika frågor parterna i samförstånd uppdrar åt nämnden

Nämnden består av 12 ledamöter, varav sex från Byggförbundet, två från SBAF och en från vardera SF, SIF, SALF och CF.

Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordförande. Nämndens ledamöter utses för en tid av tre år med rätt för organisationerna att tillkalla ersättare för frånvarande ledamot.

Nämnden äger utse särskilda arbetsgrupper för beredning av ärende eller handläggning av vissa frågor.

### **Protokollsanteckning till § 14**

Endera parten kan hänskjuta fråga, som ej är av branschspecifik natur, till Rådet för utvecklingsfrågor mellan SAF-LO-PTK. Överenskommelse skall härvid eftersträvas.

I fall fråga hänskjutes till rådet skall reglerna härom i § 14 Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK gälla.

## **§ 15 Skiljenämnden för utvecklingsavtalet**

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

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

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

# Förhandlingsordning

## m m

### § 16 Förhandlingsordning

#### Mom 1

#### Medbestämmandeförhandling

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

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

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

#### Mom 2

#### Twister om avtalet

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna om tvisters handläggning för SBAF och SF i gällande kollektivavtal. För SIF, SALF och CF gäller 64 § MBL.

### **Mom 3**

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

### **Mom 4**

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

### **Mom 5**

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

# Överenskommelse angående utvecklingsgrupper (kvalitetscirklar)

I anslutning till utvecklingsavtalet i byggnadsindustrin träffar Byggförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Statsanställdas Förbund, Sveriges Arbetledareförbund och Sveriges Civilingenjörersförbund följande överenskommelse angående utvecklingsgrupper i företag. (Utvecklingsgrupper benämnd oftast kvalitetscirklar.)

En grundläggande förutsättning för arbetet i utvecklingsgrupper skall bli framgångsrikt är, att verksamheten bedrivs i samförstånd. I anslutning till detta konstaterande har parterna enats om följande.

## § 1 Införande av utvecklingsgrupp

Utvecklingsgrupper är en arbetsform, som anknyter till utvecklingsavtalet § 3 mom 5, andra stycket, och § 5 mom 3.

I de fall de lokala parterna enas om att införa utvecklingsgrupper bör överenskommelse träffas om formerna för verksamhetens bedrivande. I samband härmed bör uppmärksammas, att principen för utvecklingsgruppernas arbete bygger på frivilligt deltagande liksom gruppens möjlighet att själv välja de problem den skall arbeta med.

För en fortlöpande utveckling bör de lokala parterna aktivt följa och främja verksamheten.



Vidare bör utvecklingsgruppernas arbetsområde, uppgifter och befogenheter klarläggas.

## **§ 2 Utvecklingsgruppens uppgifter**

Parterna är ense om att grupperna inte skall behandla frågor som normalt handläggs i förhandlingar mellan parterna eller i andra samarbetsorgan mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna.

Exempel på sådana frågor är löner, anställningsvillkor, arbetstider och omplaceringar.

## **§ 3 Ersättning**

För arbete i utvecklingsgrupper utgår lön enligt följande:

- Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalning regleras individuellt genom s k parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.
- Arbetstagare, som har månadslön eller tidlön, åtnjuter individuell ersättning enligt för denne eljest gällande regler.

## **§ 4 Uppsägningstid**

För denna överenskommelse gäller samma uppsägningstid som för utvecklingsavtalet. Skulle utvecklingsavtalet upphöra att gälla upphör även denna överenskommelse.

## **§ 5 Ikraftträdande**

Denna överenskommelse träder i kraft vid samma tidpunkt som Utvecklingsavtalet för byggindustrin mellan Byggförbundet och SBAF/SF/SIF/SALF/CF, den 1 mars 1986.

BYGGFÖRBUNDET

William Janson

SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET

Bertil Whinberg

STATSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Roland Josefsson

SVERIGES ARBETSLEDAREFÖRBUND

Lennart Molin

SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND

Jon-Erik Eriksson

# Jämställdhetsavtal för byggnadsindustrin

## Förhandlingsprotokoll

<i>Arbetsgivarpart:</i>	Byggförbundet
<i>Arbetstagarpart:</i>	Svenska Byggnadsarbetareförbundet (SBAF) Statsanställdas Förbund (SF) Svenska Industrijänstemannaförbundet (SIF) Sveriges Arbetsledareförbundet (SALF) Sveriges Civilingenjörersförbund (CF)
<i>Ärende:</i>	Antagande av Jämställdhetsavtal SAF-LO-PTK
<i>Justeringsmän:</i>	Samtliga parter

### § 1

Byggförbundet å ena sidan och SBAF, SF, SIF, SALF och CF å andra sidan antar det mellan SAF-LO-PTK träffade jämställdhetsavtalet att gälla mellan byggnadsindustrin med däri gjorda tillägg och justeringar enligt bilagda Jämställdhetsavtal för byggnadsindustrin.

### § 2

Detta avtal träder i kraft vid samma tidpunkt som Utvecklingsavtalet för byggnadsindustrin mellan Byggförbundet och SBAF/SF/SIF/SALF/CF, dock senast den 1 september 1985.

Skulle Utvecklingsavtalet för byggnadsindustrin ej trätt i kraft den 1 september 1985 gäller vid tvist om tolkningen eller tillämpningen av detta avtal reglerna i respektive kollektivavtal om tvisters handläggning.

BYGGFÖRBUNDET

Henrik Sahlin

SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET

Håkan Bengtsson

STATSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Roland Josefsson

SVENSKA

INDUSTRI TJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET

Roland Englund

SVERIGES ARBETSLEDAREFÖRBUND

Göran Söder

SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND

Bo Raattamaa

# Jämställdhetsavtal

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, arbetsledning och arbetskamrater att medverka till att bryta de traditionella föreställningarna om könsbestämda yrkesroller. 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.

SAF, LO och PTK är också eniga om att jämställdhetsåtgärder på arbetslivets område inte ensamma kan åstadkomma jämställdhet i samhället i dess helhet, men att de verksamt kan bidra till en utveckling i den riktningen. Det är därför väsentligt att åtgärder för jämställdhet vidtas i företagen. Vikten härav har också markerats i § 2 mom 1 i utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK.

## **§ 1 Mål för jämställdhet i arbetslivet**

SAF, LO och PTK är ense om att viktiga mål för ett fort-  
löpande och planmässigt jämställdhetsarbete är:

- att kvinnor och män skall ha lika möjligheter till an-  
ställning, utbildning, befordran samt utveckling i  
arbetet;
- att kvinnor och män skall ha lika lön för arbete av lika  
värde och även i övrigt lika anställningsvillkor;
- att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation  
och arbetsförhållandena i övrigt skall ordnas så att  
de lämpar sig för både kvinnor och män;
- att jämnare fördelning mellan kvinnor och män  
uppnås i sådana sysselsättningar där yrkesval och  
rekrytering visat sig vara könsbundna;  
samt
- att förvärvsarbete kan förenas med föräldraansvar.

### **Protokollsanteckning till § 1**

Särbehandling som syftar till att uppnå dessa mål skall, med  
beaktande av vad som anges i 3 § Jämställdhetslagen, inte  
beaktas som diskriminerande.

## **§ 2 Arbetsgivarens ansvar**

Arbetsgivaren svarar för att ett aktivt jämställdhets-  
arbete bedrivs i företaget. Omfattning och inriktning av  
åtgärderna anpassas till byggbranschens struktur och  
produktionsförhållanden samt till de lokala förhållan-  
dena såsom företagets personalsammansättning, stor-  
lek, geografiska belägenhet och ekonomiska förutsätt-  
ningar.

## **§ 3 De lokala parternas uppgifter**

De lokala parterna skall bedriva ett planmässigt och  
målriktat arbete för jämställdhet. I sådant syfte skall

de gemensamt kartlägga företaget från jämställdhets- synpunkt samt överlägga om vilka åtgärder som skall vidtas. Detta skall bedrivas i former enligt § 8 utvecklingsavtalet.

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna samverkar fortlöpande för att uppnå de uppställda jäm- ställdhetsmålen.

Vidtagna jämställdhetsåtgärder skall regelbundet ut- värderas.

### **Protokollsanteckning till § 3**

Arbetstagarförbunden åtar sig att aktivt verka för lokal arbetstagarorganisation utses i företaget samt att denna ges befogenheter att handlägga frågor enligt detta avtal. Om lok- al arbetstagarorganisation i företaget saknas, utgör berörd facklig organisation lokal part.

## **§ 4 Personalrekrytering**

Arbetsbeskrivningar och kvalifikationskrav vid plats- annonsering samt befattningsbeskrivningar skall utfor- mas på ett könsneutralt sätt. Könsneutrala yrkesbenämningar eftersträvas.

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

## **§ 5 Arbetsförhållanden**

En av förutsättningarna för könsneutral personalrekry- tering är att arbetsplatser, arbetsmetoder och arbetsför- hållandena 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 om- klädnings- och hygienutrymme för både kvinnor och

män samt att tekniska hjälpmedel när så erfordras ställs till förfogande för att underlätta arbetet.

#### **Anmärkning till § 5**

Vid tillämpningen av denna paragraf skall vad som anförts under § 2 ovan beaktas.

### **§ 6 Arbetsledning**

Det är väsentligt att personer med arbetsledande funktioner erhåller erforderlig information och utbildning i jämställdhetsfrågor och att arbetsledningen utövas så att jämställdhetsmålen främjas.

### **§ 7 Utveckling av den anställde i arbetet**

Med tillämpning av § 3 mom 4 utvecklingsavtalet bör möjligheter skapas till arbetsbyte, arbetsrotation, vika-riattjänstgöring och liknande i syfte att göra inbrytningar på befattningsområden, som domineras av det ena könet.

Utbildningsbehoven i företaget bör bedömas även från jämställdhetssynpunkt.

Vid rekrytering till 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.

### **§ 8 Utvecklingen på jämställdhetsområdet**

Utvecklingen på jämställdhetsområdet hör till de frågor som Byggförbundet, SBAF, SF, SIF, SALF och CF aktivt skall följa i Byggnadsindustrins nämnd för utvecklingsfrågor.



## **§ 9 Meningsskiljaktigheter**

Tvister om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall, i tillämpliga delar, behandlas i enlighet med § 16 mom 2 – 5 utvecklingsavtalet.

### **Protokollsanteckning till § 9**

Parterna är eniga om att tvist rörande skälig omfattning och inriktning av åtgärderna enligt § 2 detta avtal av endera parten för slutgiltigt avgörande kan hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal kan hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

SAF, LO och PTK åtar sig att verka för att skiljenämndens utslag efterföljs.

Om rättelse ej sker inom av skiljenämnden fastställd tid må nämnden förelägga arbetsgivare att vid vite rätta sig efter skiljenämndens beslut.

Utdömt vite disponeras av Rådet för utvecklingsfrågor för jämställdhetsåtgärder.

Skadeståndspåföljd skall ej ifrågakomma i tvist som avgörs av skiljenämnd.

## **§ 10 Giltighetstid**

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

# Förslagsverksamhet i byggnadsindustrin

## Förhandlingsprotokoll

<i>Arbetsgivarpart:</i>	Byggförbundet
<i>Arbetstagarpart:</i>	Svenska Byggnadsarbetareförbundet (SBAF) Statsanställdas Förbund (SF) Svenska Industrijänstemannaförbundet (SIF) Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) Sveriges Civilingenjörskörbundet (CF)
<i>Ärende:</i>	Antagande av Avtal om förslagsverksamhet SAF-LO-PTK
<i>Justeringsmän:</i>	Samtliga parter

### § 1

Byggförbundet å ena sidan och SBAF, SF, SIF, SALF och CF å andra sidan antar det mellan SAF-LO-PTK träffade avtalet om förslagsverksamhet att gälla för byggnadsindustrin med däri gjorda tillägg och justeringar enligt bilagda Avtal om förslagsverksamhet för byggnadsindustrin.

I anslutning härtill har parterna vidare enats om vad som följer av §§ 2-5 i detta protokoll.

### § 2

Avtal om förslagsverksamhet ingår som en del av Utvecklingsavtal i byggnadsindustrin.

### **§ 3**

Parterna är ense om vikten av vidgad och förnyad förslagsverksamhet. För att främja en sådan utveckling och för att underrätta den lokala tillämpningen är det SAF-LO-PTK:s avsikt att ta fram en gemensam sammanställning av exempel på framgångsrik förslagsverksamhet i olika företag.

### **§ 4**

Tvister om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall behandlas enligt den förhandlingsordning som gäller för Utvecklingsavtal i byggnadsindustrin. Tvist kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. I ersättningsfrågor skall dock tvist av branschspecifik natur, innan den hänskjuts till Skiljenämnden, först föras till Byggnadsindustrins nämnd för utvecklingsfrågor (BNU), som äger avge rekommendation till lösning av tvisten. Parterna är överens om att MBL:s regler om tolkningsföreträde inte kan tillämpas på detta avtal.

#### **Anmärkning 1**

Detta avtal förutsätter skälighetsbedömningar i ett antal ersättningsfrågor, vilka endast i ringa grad lämpar sig för formell tvistelösning utanför företaget. Parterna är överens om att om oenighet i en ersättningsfråga kvarstår efter lokala och centrala förhandlingar skall fråga, som är av branschspecifik natur, föras till BNU som äger avge rekommendation till lösning av tvisten men som förutsättes företrädesvis genom förhandlingsmedverkan bistå parterna för att söka lösa tvisten.

#### **Anmärkning 2**

Parterna är överens om att den tidsfrist inom vilken skiljedom enligt 18 § lagen om skiljemän skall meddelas skall vara den som skiljenämnden i det enskilda fallet bedömer erforderlig.

### **§ 5**

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 mars 1987 tills vidare och med samma uppsägningstid som gäller för utvecklingsavtalet i byggnadsindustrin.

BYGGFÖRBUNDET

Björn Müntzing

SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET

Håkan Bengtsson

STATSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Roland Josefsson

SVENSKA  
INDUSTRI TJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET

Roland Englund

SVERIGES ARBETSLEDAREFÖRBUND

Göran Söder

SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND

Bo Raattamaa

# Avtal om förslagsverksamhet

## § 1 Allmän inriktning

I Utvecklingsavtal i byggnadsindustrin anges bl a att 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 Utvecklingsavtalet § 3 mom 5 betonats att de anställdas idéer 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 arbete 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.

## § 2 Avtalets giltighet

### Mom 1

Detta avtal gäller i företag med minst 25 anställda. I övriga företag gäller det om de lokala parterna är ense därom.

#### Kommentar

Parterna är ense om att förslagsverksamhet har stort värde och kan vara av betydande intresse även i företag med färre än 25 anställda.

### Mom 2

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 bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas.

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

## § 3 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.

Parterna är överens om att behandling av förslag skall ske i praktiska och decentraliserade former och med hänsyn till lokala förhållanden. Därvid bör § 8 i Utvecklingsavtalet i byggnadsindustrin 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 lokal facklig företrädare.

## **§ 4 Förslagsverksamhetens omfattning**

### **Mom 1**

De anställda har rätt att lämna förslag som avser förbättring av 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 företag 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 verksamhet i handläggningen av ärendet att sekretessen kring uppfinningen bevaras.

#### **Kommentar till §§ 3 och 4**

Facklig representant har vid medverkan i samråd, förslagskommitté eller annan form, rätt att hänskjuta fråga till förhandling enligt utvecklingsavtalet § 8 mom 4.

## **§ 5 Ersättningsprinciper**

### **Mom 1**

Arbetsgivaren beslutar efter samråd med lokal facklig företrädare om ersättning enligt nedanstående regler eller de ersättningsregler varom lokal överenskommelse träffats.

#### **Kommentar till §§ 3 och 5 mom 1**

Med begreppet "lokal facklig företrädare" skall förstås företrädare i företaget som utses av den lokala fackliga organisationen.

## **Mom 2**

Förslag som arbetsgivaren utnyttjar berättigar till ersättning baserad på det ekonomiska eller praktiska värde förslaget har för företaget.

För förslag som faller helt inom ramen för det egna arbetet eller inom ramen för särskilt uppdrag utges dock normalt ingen ersättning. Motsvarande gäller förslag som kommer fram inom projektgrupps eller kommittés arbete.

När ett förslag sålunda ligger ovanför de kvalifikationskrav arbetet eller befattningen i fråga ställer är förslagsställaren berättigad till ersättning. Vidare gäller att förslagsställaren alltid är berättigad till ersättning när ett förslag ligger helt utanför förslagsställarens befattning.

I det fall ett förslag stegvis faller utanför ramen för det egna arbetet eller särskilt uppdrag bör jämkad ersättning utges.

### **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.

### **Kommentar 2**

För förslag framtagna inom utvecklingsgrupper/ kvalitetscirklar utges, med beaktande av nedanstående faktorer, reducerad ersättning. Omständigheter som bör beaktas vid bestämmandet av reduktionens storlek är om förslaget tagits fram på gruppens 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 kompensation utges på annat sätt.

## **Mom 3**

För förslag som ger en ekonomiskt beräkningsbar resultatförbättring utges ersättning motsvarande hälften av första årets resultatförbättring efter avdrag för avskrivningar och utvecklingskostnader hänförliga till detta år.



### **Kommentar**

För förslag som medför särskilt stora resultatförbättringar kan reducerad ersättningsnivå tillämpas. Omständigheter som härvid bör beaktas är om verksamheten har hög kapitalintensitet eller innebär produktion i längre serier.

### **Mom 4**

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 förslags praktiska värde får dessa inte utformas så att ersättningsbeloppets storlek i förväg maximeras.

### **Mom 5**

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 6**

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.

## **§ 6 Ersättning vid vidgad tillämpning**

### **Mom 1**

Om ett förslag utnyttjas vid en annan driftenhet inom företag/koncern än den där förslagsställaren är anställd och detta inte beaktas när ersättningen ursprungligen fastställdes skall förslagsställaren erhålla ytterligare ersättning enligt ersättningsprinciperna i § 5.

### **Mom 2**

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

# **MB-överens- kommelser**

## **Överenskommelse om företagsanpassad MB-organisation inom bygg-, anläggnings- och vägavtalens områden**

Regler rörande arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 § MBL vid tillämpning av samma lag 11, 12, 19 och 21 §.

Tillämpningen av överenskommelsen skall ske på sådant sätt att den möjliggör en smidig och snabb hantering av medbestämmandet i företag.

# A Allmänna bestämmelser

## § 1 Informations- och förhandlingsskyldighet

Företaget fullgör sin informations- och förhandlings- skyldighet gentemot medbestämmandegrupp (nedan nämnd MB-grupp) eller kontaktombud.

MB-grupp och i förekommande fall kontaktombud skall utses i varje företag på företagsnivå. Härutöver skall, i fall som nedan anges, MB-grupp utses på arbetsplats, arbetsplatsnivå, och – beroende på företagets organisation, struktur eller liknande – på regional nivå.

### Anmärkning till § 1

Beträffande kontaktombuds rättigheter och skyldigheter, se nedan under § 10 a).

### Protokollsanteckning till § 1

1 I fråga som enbart rör visst förbundsområde sker förhandling och information enbart med berört förbunds MB-grupps ledamöter eller i förekommande fall kontaktombud.

2 Om företagets organisation, struktur eller liknande ändras, skall förhandling upptagas för att göra nödvändiga anpassningar till den nya organisationen.

3 MB-grupp/kontaktombud äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under 11, 12 och 21 § MBL och således ej rörande sk rättstvister. Utanför MB-grupps behörighetsområde faller även handläggningen av 38 § MBL (Branschöverenskommelse om underentreprenader).

## § 2 Utseende av ledamot

Ledamot i MB-grupp eller kontaktombud skall utses av berörd facklig organisation bland de i företaget anställda, som är sysselsatta inom berörd MB-grupps eller kontaktombuds behörighetsområde.

## **§ 3 Ledamot – facklig förtroendeman**

Den som utsetts till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud är därmed såvitt gäller MB-frågor utsedd till facklig förtroendeman (FFM) enligt förtroendemannalagens (FML) och förtroendemannaöverenskommelsens (FBÖ) regler. Begreppet arbetsplats utgör härvid respektive MB-grupps eller kontaktombuds behörighetsområde:

### **Protokollsanteckning till § 3**

- 1 Detta innebär ingen inskränkning för arbetstagarorganisation att utse sådan ledamot till facklig förtroendeman för andra uppgifter enligt förtroendemannalagen.
- 2 De fackliga organisationerna skall skriftligen meddela företagen enligt särskild förteckning, vilka som utsetts att ingå i MB-grupp eller till kontaktombud. Motsvarande meddelande skall lämnas till företaget, om facklig organisation beslutat att ledamots eller kontaktombuds förordnande skall upphöra.

I samband med anmälan till företaget skall facklig organisation även ange sådan facklig utbildning, som ledamot eller kontaktombud redan genomgått inom medbestämmandeområdet och likaledes tidigare genomgången utbildning för facklig förtroendeman.

## **§ 4 Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud**

Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud regleras enligt förtroendemannaöverenskommelsen (FMÖ) och förtroendemannalagen (FML).

### **Anmärkning till § 4**

Beträffande riksföretag och i förekommande fall regionalt företag gäller ytterligare regler rörande ledighet och ersättning på företags- och regional nivå, se nedan under § 17.

## **§ 5 Mandattid**

Mandattiden som ledamot i MB-grupp eller kontaktombud gäller tills vidare, om inte berörd facklig organisation fattar annat beslut.

Förordnandet gäller dock längst till dess anställning upphör eller ledamot förflyttas utanför MB gruppens/kontaktombudets behörighetsområde.

#### **Protokollsanteckning till § 5**

1 Arbetsgivaren skall senast fjorton dagar i förväg, eller så snart ske kan, underrätta berörd lokal facklig organisation om kontaktombud eller ledamot i MB-grupp förflyttas utanför respektive behörighetsområde.

2 Om säsongsanställd ledamot på vägavtalens område ingår i MB-grupp träffas särskild överenskommelse om vad som skall gälla mellan säsongerna. Motsvarande gäller beträffande kontaktombud.

### **§ 6 Adjunktion**

Varje MB-grupp eller kontaktombud äger rätt att vid behov adjungera facklig avdelningsfunktionär och – efter överenskommelse mellan företaget och berörd MB-grupp – ledamot från annan MB-grupp eller, om särskilda skäl föreligger, annan anställd att delta vid förhandling.

### **§ 7 Styrelserepresentanter**

Av Svenska Byggnadsarbetareförbundet respektive Statsanställdas Förbund utsedd ledamot och suppleant i företags styrelse äger rätt att delta vid MB-grupps erhållande av primär information på företagsnivå.

#### **Protokollsanteckning till § 7**

Ledighet och ersättning för styrelserepresentant regleras enligt § 4 ovan.

### **§ 8 Dotterbolag**

1 I dotterbolag, som ej regleras enligt 2 nedan, tillämpas denna överenskommelse för varje bolag för sig.

2 I dotterbolag, som är organiserade under region, för-

valtning eller liknande t ex som avdelning, arbetschefs- och platschefsenhet och som enbart bedriver verksamhet inom byggnads-, anläggnings- och vägavtalens tillämpningsområde, gäller följande:

Ledamöter i MB-grupp på företagsnivå i dotterbolag utses efter överenskommelse mellan bolaget och berörd lokal förbundsavdelning. Antalet ledamöter och övriga regler rörande MB-gruppens rättigheter och skyldigheter regleras i enlighet med bestämmelserna i denna överenskommelse.

- 3 I det fall dotterbolag enligt 1 ovan ej är representerat i MB-grupp på företagsnivå i moderbolaget eller enligt 2 ovan i MB-grupp på regional nivå och MB-fråga särskilt berör dotterbolaget skall MB-ledamot från detta bolag alltid kallas att delta och ingå i den MB-grupp, som arbetsgivaren har att fullgöra sina skyldigheter gentemot.

#### **Protokollsanteckning till § 8**

MB-grupp på arbetsplatsnivå utses på sätt som regleras i denna överenskommelse.

## **§ 9 Förhandlingsordning**

- a) Lokal förhandling – mellan företag och berörd MB-grupp eller kontaktombud – skall påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet, som omständigheterna kräver.
- b) Central förhandling sker mellan företag och berört arbetstagarförbund. Önskar MB-grupp eller i förekommande fall kontaktombud påkalla central förhandling skall meddelande därom lämnas företaget så snart som möjligt och senast fem kalenderdagar efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande. Framställning om central förhandling skall göras skyndsamt och senast inom 15 kalenderdagar efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande.

Central förhandling skall upptagas skyndsamt.

# B Lokalt företag

Med lokalt företag avses företag med **en** enhet, från vilken företagets hela verksamhet administreras.

## § 10 Informations- och förhandlingsskyldighet

### a) *Företagsnivå*

MB-grupp består av följande antal ledamöter, beräknat efter antalet anställda arbetare inom förbundsområde.

Antal arbetare	Ledamöter	Suppleanter
50 -	3	3
49 - 25	3	2
24 - 12	2	1

I företag med färre än tolv arbetare anställda äger lokal facklig organisation rätt att utse kontaktombud, som har att utöva medbestämmandet enligt de befogenheter lokal facklig organisation fastställt i varje särskilt fall. Kontaktombudets befogenheter skall skriftligen meddelas företaget.

### b) *Arbetsplatsnivå*

På arbetsplats, som beräknas omfatta mer än tjugo anställda i företaget inom respektive avtalsområde utses en MB-grupp, bestående av högst tre ledamöter. Sådan MB-grupp skall endast handlägga medbestämmandefrågor (MB-frågor), som rör dels ifrågavarande arbetsplats; dels i förekommande fall mindre arbetsplatser med direkt anknytning till den större arbetsplatsen

### **Protokollsanteckning till § 10 a) och b)**

- 1 I lokalt företag skall förekommande MB-frågor handläggas på företagsnivå; dock med undantag för MB-fråga som direkt berör arbetsplats enligt b) ovan och som skall behandlas på denna.
- 2 MB-grupp skall utses så att varje yrkesgrupp i företaget i görligaste mån bli representerad. Ledamot i MB-grupp utses bland de anställda i företaget av Svenska Byggnadsarbetareförbundets respektive Statsanställdas Förbunds lokala organisation på den ort företaget har sitt säte.
- 3 På arbetsplatsnivå kan primär information lämnas i samband med planeringsträffar eller dylikt.

### **Protokollsanteckning till § 10 a)**

- 4 För förhandling om MB-fråga, som rör både Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Statsanställdas Förbund, skall dessa bland respektive förbunds MB-ledamöter utse en MB-grupp om högst tre ledamöter.
- 5 Suppleant skall inträda i MB-grupp vid förfall för ordinarie ledamot.

## **Övergångsbestämmelse**

Om berörd MB-grupp eller kontaktombud saknas skall förhandling ske gentemot respektive förbunds lokala fackliga organisation. Information enligt 19 § MBL kan i sådant fall ske, om företaget så önskar, till facklig förtroendeman varvid för denne i sådant fall gäller motsvarande regler som för ledamot i MB-grupp/kontaktombud (se § 3 – 4 ovan).

## **§ 11 Information**

Om annat ej överenskommes lämnas primär information till MB-grupp på företagsnivå vid ett tillfälle per år, som bör läggas i anslutning till företagets bokslut.

Därutöver regleras företagets skyldigheter att fortlöpande informera berörd MB-grupp i 19 § MBL.

### **Anmärkning till § 11**

Beträffande primär information på arbetsplatsnivå, se ovan under protokollsanteckning 3 till § 10.



# C Riksföretag

Med riksföretag avses företag, som har en uppbyggd regional organisation (distrikt, förvaltningar eller liknande).

## § 12 Informations- och förhandlingsskyldighet

*Företags- och regional nivå*

Om annat ej överenskommes, skall ledamöter och suppleanter i MB-grupp på företagsnivå utses så att varje region blir representerad.

Ledamöter och suppleanter i MB-grupp på regional nivå utses bland i företaget anställda i respektive region.

För varje ledamot på företags- och regional nivå utses en personlig suppleant, som skall inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

### Protokollsanteckning till § 12

- 1 Består MB-grupp enligt denna paragraf av mer än tre ledamöter utses bland dessa en MB-grupp om högst tre ledamöter för förhandling.
- 2 Antalet ledamöter för respektive förbund i MB-grupp på företags- och regional nivå, fastställs i det särskilda avtal, som varje riksföretag skall träffa.

På regional nivå skall eftersträvas att olika avdelningskontor eller verksamhetsgrenar inom regionen så långt som möjligt blir representerade i MB-gruppen.

## § 13 Arbetsplatsnivå

- a) På arbetsplats, som beräknas omfatta mer än tjugo anställda i företaget inom respektive avtalsområde utses en MB-grupp, bestående av högst tre ledamöter. Sådan MB-grupp skall endast handlägga medbestämmandefrågor (MB-frågor), som rör dels ifråga-

varande arbetsplats, dels i förekommande fall mindre arbetsplatser med direkt anknytning till den större arbetsplatsen.

- b) Vid andra arbetsplatser, som ej regleras i a) ovan samt i de fall verksamhetens karaktär så kräver, såsom t ex vid beläggningsarbeten och reparationsarbeten, träffas överenskommelse om ett vidsträcktare arbetsplatsbegrepp. MB-grupp inrättas i dessa fall inom t ex turordningsområde, arbetschefsområde eller produktionsenhet, därest inte annat föranledes av företagets organisatoriska uppbyggnad. Sådan MB-grupp skall bestå av högst tre ledamöter.

#### **Protokollsanteckning till § 13 a) och b)**

- 1 MB-grupp skall utses så att varje yrkesgrupp i företaget i möjligaste mån blir representerad. Ledamot i MB-grupp utses bland de anställda i företaget av Svenska Byggnadsarbetareförbundets respektive Statsanställdas Förbunds lokala organisation på arbetsorten.
- 2 På arbetsplatsnivå kan primär information lämnas i samband med planeringsträffar eller dylikt.

#### **Protokollsanteckning till § 13 a)**

- 3 På arbetsplats med färre än tjugo anställda inom respektive avtalsområde kan företaget och berörd lokal facklig organisation träffa överenskommelse om inrättande av MB-grupp om högst tre ledamöter.

## **§ 14 Behörighetsområde**

### *a) Arbetsplatsnivå*

MB-frågor, som direkt berör respektive arbetsplats eller annan överenskommen produktionsenhet eller område.

### *b) Regional nivå*

MB-frågor, som inte skall behandlas på arbetsplatsnivå och som enbart berör regionen.

### *c) Företagsnivå*

MB-frågor, som avser företagets övergripande verksamhet och som inte skall behandlas på arbetsplats eller regional nivå.

## **§ 15 Information**

Om annat ej överenskommes lämnas primär information till MB-grupp på företagsnivå och regional nivå vid två fasta tillfällen per år, varav ett lägges i anslutning till företagets bokslut.

Därutöver regleras företagets skyldigheter att fort-löpande informera berörd MB-grupp i 19 § MBL.

### **Anmärkning till § 15**

Beträffande primär information på arbetsplatsnivå, se ovan under § 13 protokollsanteckning 2.

## **§ 16 Fackligt kontaktarbete**

Ledamöter i MB-grupper på regional nivå äger i samband med de fasta informationstillfällena enligt § 15 rätt att för internt fackligt kontaktarbete disponera lägst två och högst fyra timmar per gång med bibehållen lön enligt vad som fastställs i det särskilda avtalet.

Ledamöter i MB-grupp på företagsnivå äger på motsvarande sätt disponera lägst fyra och högst åtta timmar per gång.

## **§ 17 Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp på företags- och regional nivå**

Utöver vad som anges rörande ledighet och ersättning till ledamot på arbetsplatsnivå enligt § 4 ovan gäller följande.

Reskostnad och ersättning för erforderliga utlägg utgår vid sammanträffande med representanter för företaget vid information och förhandling. Ledamot har härutöver rätt till reskostnad och ersättning för erforderliga utlägg om företaget och ledamoten överenskommit att ledamoten behöver företaga resa för fullgörande av sitt uppdrag. Reskostnad och ersättning för utlägg utgår enligt vid varje tidpunkt i företaget gällande regler.

## **Protokollsanteckning till § 17**

- 1 Företaget äger rätt till att överenskomma med varje enskild ledamot om färdsätt, resväg och restid. Härvid skall beaktas att ledamot erhåller möjlighet till nattvila.
- 2 Restid utanför ordinarie arbetstid berättigar ej till särskild ersättning.

# D Regionalt företag

Med regionalt företag avses företag med mer än en självständig enhet och som inte är att betrakta som riksföretag.

## Anmärkning till D

Med självständig enhet avses enhet inom företaget som har en administrativ och resultatmässig självständighet samt eget personalansvar.

## § 18 Informations- och förhandlingsskyldighet

### a) *Företagsnivå*

Om inte annat överenskommes, skall eftersträvas att ledamöter i MB-gruppen på företagsnivå utses så att olika avdelningskontor eller verksamhetsgrenar så långt som möjligt blir representerade i MB-gruppen.

För varje ledamot utses en personlig suppleant, som skall inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

### Protokollsanteckning till § 18

1 Består MB-grupp enligt denna paragraf av mer än tre ledamöter utses bland dessa en MB-grupp om högst tre ledamöter för förhandling.

2 Antal ledamöter för respektive fackförbund i MB-grupp på företagsnivå, fastställs i det särskilda avtal, som varje regionalt företag skall träffa.

### b) *Arbetsplatsnivå*

På arbetsplatsnivå gäller samma bestämmelser som för riksföretag, se under § 13.

## **§ 19 Övriga bestämmelser**

Övriga bestämmelser i överenskommelsen skall tillämpas på sätt som fastställs i det särskilda avtalet. Härvid skall främst företagets storlek, verksamhetsområde och organisation vara vägledande.