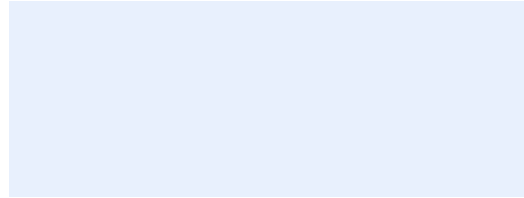
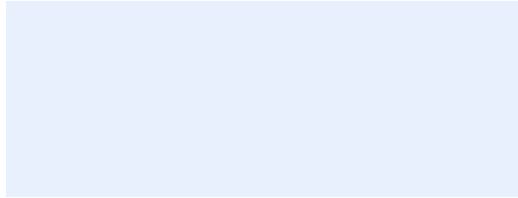
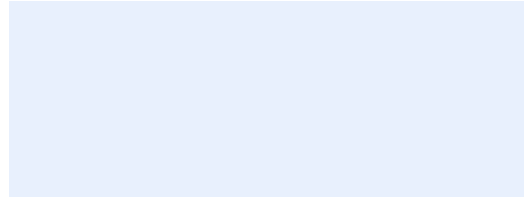
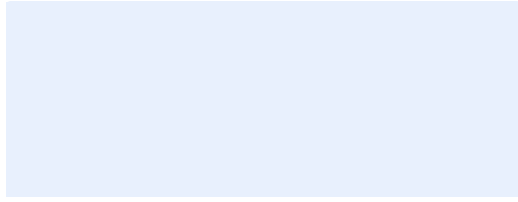


# Medbestämmandeavtal Fremia – LO/PTK

Avtal om medbestämmande och samverkan/Tillsvidare



# Medbestämmandeavtal Fremia – LO/PTK

Avtal om medbestämmande och samverkan  
Tillsvidare

Reviderad med 18 september 2024

Kollektivavtal tecknat mellan parterna:

Fremia

LO

PTK

# Innehåll

<b>1. Avtalets omfattning .....</b>	<b>4</b>
1.1. Omfattning.....	4
1.2. Nya organisationer .....	4
1.3. Undantag.....	4
1.4. Mål för utvecklingsarbete .....	4
1.5. Utveckling genom samverkan .....	5
1.6. Utvecklings- och samverkansområden .....	5
<b>2. Medbestämmande och samverkan .....</b>	<b>6</b>
2.1. Gemensamma värderingar .....	6
2.2. Rättslig grund .....	6
2.3. Definitioner .....	7
2.4. Struktur för samverkan och samverkansformer .....	7
2.5. Förhandlingsordning .....	9
2.6. Tystnadsplikt .....	10
2.7. Facklig verksamhet .....	11
<b>3. Uppföljning av avtalet.....</b>	<b>12</b>
<b>4. Giltighet .....</b>	<b>12</b>

# 1. Avtalets omfattning

## 1.1. Omfattning

Detta avtal gäller samtliga verksamheter som är medlemmar i Fremia, oaktat organisationsform, samt PTK- och LO-förbund som har antagit avtalet.

För det fall något PTK- och/eller LO-förbund inte antagit avtalet kan avtalet användas som vägledning i hantering av de frågorna som avtalet innefattar.

*Anmärkning: Vad som utgör lokal facklig part definieras av respektive central arbetstagarorganisation.*

## 1.2. Nya organisationer

För ny medlem i Fremia gäller detta avtal från den tidpunkt då organisationen erhåller sitt medlemskap.

## 1.3. Undantag

Tidigare träffade lokala medbestämmandeavtal MBA/samverkansavtal påverkas inte av detta avtal vare sig vad gäller innehåll eller giltighetstid. Förhandlingsordningen samt regler om arbetstagarconsult enligt detta avtal tillämpas på lokala MBA/samverkansavtal. Parterna utgår ifrån att förhandlingar upptas om anpassning av tidigare träffade lokala MBA/samverkansavtal till detta avtal.

Avsteg från detta avtal kan, i alla delar, göras i kollektivavtal tecknade mellan Fremia och PTK- och/eller LO-förbund.

## 1.4. Mål för utvecklingsarbete

Arbetsgivaren och arbetstagarare har ett gemensamt intresse för verksamhetens utveckling. En välmående verksamhet har större möjlighet att öka sin konkurrenskraft och behålla den kompetens som behövs för verksamhetens fortsatta utveckling.

Fremia, LO och PTK har som gemensamt övergripande mål att genom kontinuerlig utveckling av centrala avtal för anpassning av medbestämmande:

- förbättra arbetsförhållanden och arbetsinnehåll
- öka arbetstillfredsställelsen
- skapa goda förutsättningar för arbetstagararnas inflytande och engagemang i det egna arbetet
- skapa förutsättningar för ökad gemensam förståelse för verksamhetens möjligheter och utveckling och därigenom strategisk kompetensförsörjning
- främja verksamhetens effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft så att förutsättningarna för trygghet och utveckling i arbetet förbättras
- skapa goda förutsättningar för lokalt fackligt arbete.

## **1.5. Utveckling genom samverkan**

De anställdas möjlighet till inflytande leder till att bättre förutsättningar skapas för att tillvarata den viktiga tillgång som de anställda och deras samlade kunnande utgör för verksamheten. Samtidigt ges de anställda möjlighet till trygghet, engagemang och utveckling i arbetet liksom goda relationer och trivsel på arbetsplatsen.

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

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

## **1.6. Utvecklings- och samverkansområden**

För att en verksamhet ska vara framgångsrik krävs, förutom utvecklingsinsatser av många olika slag, de anställdas samverkan. I detta kapitel behandlas fyra utvecklings- och samverkansområden, nämligen: Arbetsorganisation, Planering och resursanvändning, Teknisk och organisatorisk utveckling samt Personalpolitik.

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

### **1.6.1. Arbetsorganisation**

Arbetsorganisationen ska utformas så att verksamhetens styrka och kompetens ökar genom att de anställda i det dagliga arbetet får möjligheter till gemenskap, stimulans och omväxling samt att de anställdas kunskaper och erfarenheter tas till vara och utvecklas. Anställd ska ha möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetsituationen samt det förändrings- och utvecklingsarbete som berör det egna arbetet.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen. Därvid ska eftersträvas att samverkan utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

### **1.6.2. Planering och resursanvändning**

Information och insyn i organisationens ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. Information rörande kort- och långsiktig verksamhetsplanering, framtidsbedömningar och budget är exempel på sådant som bör redovisas i den lokala samverkan med syfte att ge de anställda möjlighet att fortlöpande kunde följa verksamhetens utveckling i förhållande till planer och budget.

### **1.6.3. Teknisk och organisatorisk utveckling**

Alla anställda ska ges möjligheter att öka sin kompetens och att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas genom att arbetet organiseras enligt målsättningarna i detta avtal. Inom ramen för lokal

partssamverkan redovisar arbetsgivaren de förändringar som bedöms kunna medföra tekniska eller organisatoriska konsekvenser.

Användningen av algoritmer eller automatiserade processer utgör ett naturligt område för samverkan. För att tillvarata digitaliseringens möjligheter på bästa sätt ska frågor om säkerhet, integritet, effektivitet och ändrat arbetsinnehåll beaktas såväl vid införande som fortsatt utveckling. Möjligheten till insyn är av central betydelse och ställer krav på att beslutsunderlag redovisas på ett transparent och begripligt sätt.

#### **1.6.4. Personalpolitik**

Personalpolitiken är en viktig del av den lokala samverkan då den utgör en avgörande roll för verksamhetens välmående och konkurrenskraft. Därför bör en välfungerande personalpolitik präglas av ett ansvarstagande för individen, dennes trygghet, arbetsuppgifter, engagemang och utvecklingsmöjligheter. För detta är det viktigt med personalplanering på både kort och lång sikt som hanteras inom ramen av den lokala samverkan där frågor kring rekrytering, bemanning, anställning samt introduktion vid återgång i arbete efter exempelvis längre tids sjukdom eller föräldraledighet och för nya medarbetare inryms.

## **2. Medbestämmande och samverkan**

### **2.1. Gemensamma värderingar**

Parterna i detta avtal är medvetna om den särskilda ställning och ägarstruktur som råder för Fremias medlemmar och är därför ense om att särskilda förhållanden gäller till följd av det demokratiska inflytandet inom organisationen och föreningar.

Med denna utgångspunkt är parterna vidare ense om att i enlighet med 2 § lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL) tillämpa detta avtal på sådant sätt att Fremias medlemmars rätt att forma verksamhetens mål och inriktning inte inskränkes.

### **2.2. Rättslig grund**

Detta avtal ska ses som en påbyggnad och vidareutveckling av MBL för att främja utvecklingen och samverkan i organisationerna. Detta innebär att avtalet inte inskränker de rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

Den rättsliga grunden för detta avtal utgörs följaktligen av MBL och lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML).

Vid avsaknad av lokala fackliga företrädare på arbetsplatsen kan inte samverkansgrupp alternativt övergripande samverkansgrupp bildas varpå MBL gäller i sin helhet för det eller dessa förbund.

Utgångspunkten i detta avtal är att avtalet ersätter formerna för medbestämmande i 11, 12, 14, 19 §§ MBL.

Lokala parter kan träffa lokalt anpassade medbestämmande-/samverkansavtal om tillämpning av detta avtal. Om endera part så begär kan lokala parter i sådant lokalt avtal komma överens om att samverkansgrupp eller organisationsövergripande samverkansgrupp ej ska ersätta formerna för medbestämmande enligt MBL.

Följande regler i detta avtal gäller oavsett samverkansform i lokalt samverkansavtal:

- Reglerna kring arbetstagarkonsult
- Tidsfrister för begäran av MBL-förhandling

## **2.3. Definitioner**

### **2.3.1. Dialog chef- medarbetare**

Mellan chef-medarbetare sker samverkan genom dialog i regelbundna samtal.

### **2.3.2. Personalmöten/Arbetsplatsträffar**

Personalmöten utgörs av regelbundna möten mellan chef och samtliga medarbetare på en avdelning, enhet eller den lokala arbetsplatsen/kontoret. Dessa möten sker på arbetstid.

### **2.3.3. Samverkansgrupp**

Samverkansgruppen är det forum där de lokala parterna är representerade. En förutsättning för bildande av samverkansgrupp är att det finns utsedda fackliga förtroendevalda på arbetsplatsen. Samverkansgrupp behandlar frågor som berör arbetsplatsen. Det är arbetsplatsen som är utgångspunkten för samverkan och för att främja en välfungerande sådan kan samverkan ske på flera nivåer i organisationen och följa organisationens olika beslutsnivåer, om parterna så finner det lämpligt. Här sker den samverkan mellan parterna som regleras i detta avtal.

### **2.3.4. Organisationsövergripande samverkansgrupp**

Samverkansfrågor som har betydelse för hela verksamheten inom ett och samma organisationsnummer kan behandlas i en organisationsövergripande samverkansgrupp om parterna finner det lämpligt. En förutsättning för bildande av en övergripande samverkansgrupp är att det finns utsedda fackliga förtroendevalda som har mandat att representera arbetstagarna på samtliga berörda arbetsplatser inom organisationen. Organisationen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur samverkan ska genomföras i sådana fall. Vid överenskommelse om bildande av organisationsövergripande samverkansgrupp ska sådan överenskommelse vara skriftlig.

De lokala arbetstagarorganisationerna kan permanent eller för ett enskilt tillfälle utse en grupp företrädare med befogenhet att samverka med verksamhetsledningen.

Det är av stor vikt att de lokala parterna, vid tillämpning av organisationsövergripande samverkansgrupp, säkerställer att nödvändigt underlag inhämtas från berörda delar av organisationen.

### **2.3.5. MBL- förhandling**

Förhandling mellan verksamheten och facklig organisation enligt MBL.

## **2.4. Struktur för samverkan och samverkansformer**

Efter framställan från lokal part ska arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna träffa överenskommelse om hur partssamverkan ska genomföras.

Formerna för samverkan anpassas till de lokala förhållandena på arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga samverkansformer. Det är

genom samverkansgrupp och eventuell övergripande samverkansgrupp som den lokala partssamverkan fullgörs.

Det är endast genom samverkansgrupp och organisationsövergripande samverkansgrupp som formaliaformerna MBL kan ersättas i enlighet med punkten 2.2 i detta avtal. Samverkan på arbetsplatsen kan genomföras på följande nivåer.

- Dialog chef – medarbetare
- Personalmöten / Arbetsplatsträffar
- Samverkansgrupp
- Övergripande samverkansgrupp

Reglerna kring påkallande av MBL-förhandling istället för att driva frågor i partssamverkan framgår av punkterna 2.4.3

#### **2.4.1. Dialog Chef – medarbetare och Personalmöten/Arbetsplatsträffar**

Samverkan i form av dialog mellan chef och medarbetare och personalmöten/arbetsplatsträffar har som syfte att ge anställda möjlighet att påverka den egna arbetsituationen och arbetsplatsen. Varje anställd har en unik kunskap om den egna arbetsplatsen och därmed mycket stora möjligheter att föreslå förbättringar till gagn för det samlade resultatet.

Medarbetarsamtal bör genomföras minst en gång per år. Genom denna form av samverkan ges den anställde möjlighet att påverka de beslut och förutsättningar som angår den egna arbetsinsatsen och utveckling. Det är viktigt att både chef och medarbetare kommer förberedd till ett sådant samtal. För att samverkan mellan chef – medarbetare ska fungera på bästa sätt bör arbetsgivaren ta fram riktlinjer och mallar på medarbetarsamtals upplägg och genomförande.

Regelbunden dialog chef – medarbetare och personalmöten möjliggör för de anställda att få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget och de förhållanden som påverkar företagets verksamhet.

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

Personalmöten/arbetsplatsträffar bör dokumenteras i form av minnesanteckningar. Även medarbetarsamtal bör dokumenteras. Detta för att underlätta uppföljning av medarbetarsamtalen och för att underlätta överlämning vid eventuell byte av chef.

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

Lokal facklig part har möjlighet att hänskjuta till samverkansgrupp eller att påkalla förhandling rörande frågor som behandlats under personalmöten/arbetsplatsträffar (MBL 12 §). Facklig part som vill hänskjuta frågan till samverkansgrupp ska meddela arbetsgivaren så snart som möjligt. Vid hänskjutande till MBL-förhandling gäller det som framgår av 2.5.2 i detta avtal.



### **2.4.2. Samverkansgrupp och Organisationsövergripande samverkansgrupp**

Det är genom samverkansformen samverkansgrupp och organisationsövergripande samverkansgrupp som lokala parter behandlar de frågor som annars skulle behandlats enligt MBL. Det är arbetsgivaren som ansvarar för att samverkan genomförs på ett sådant sätt att de krav som återfinns i MBL fullgörs. Inför samverkansmöte är det därför viktigt att arbetsgivaren skickar kallelse, dagordning och eventuellt underlag i god tid. Detta så att fackliga parter har möjlighet att förbereda sig och i vissa fall inhämta nödvändiga synpunkter från medlemmarna.

Vid möten i samverkansgrupp ska protokoll föras och det är arbetsgivaren som ansvarar för protokollet. Av protokollet ska följande framgå:

- Vilka frågor som behandlats.
- Vilka beslut som arbetsgivare avser att fatta.
- Ifall det uppstått oenighet.

### **2.4.3. Frågor som inte ska hanteras i samverkan**

Förhandling enligt MBL 11 § sker mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer inför beslut i följande frågor:

- Vid driftsinskränkningar eller andra motsvarande verksamhetsförändringar.
- Övergång av verksamhet.
- Anlitande av entreprenör (MBL 38 §).
- När endera lokal part begär att viss fråga behandlas genom MBL-förhandling.
- Frågor som rör enskild medarbetares personliga förhållanden.

## **2.5. Förhandlingsordning**

### **2.5.1. Förhandling istället för samverkan**

Arbetsgivaren eller lokal facklig organisation kan vid behov i enskild fråga frånga samverkansformerna i detta avtal och i stället begära MBL-förhandling.

Arbetsgivaren eller lokal facklig organisation kan även begära att enskild fråga lyfts från samverkansgrupp eller organisationsövergripande samverkansgrupp för att istället behandla frågan i MBL-förhandling. Om ingen av de berörda parterna skriftligen begär att förhandling enligt MBL ska ske innan frågan slutligen behandlats och senast sju dagar efter det att frågan behandlats i samverkansgrupp, har arbetsgivaren fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt MBL-

Förhandlingar som part påkallar enligt 11 eller 12 §§ MBL ska upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med särskild skynsamhet om omständigheterna så kräver. Om inget annat överenskommit mellan lokala parter bör sådan förhandling påbörjas senast 14 dagar efter det att framställan om förhandling kommit motpart tillhanda.

MBL-förhandling ska protokollföras om inte parterna kommit överens om annat. I protokollet är det viktigt att det framgår huruvida oenighet uppstått och i vilka frågor.

### **2.5.2. Central MBL- förhandling**

Uppstår oenighet i fråga som behandlas i samverkansgrupp eller övergripande samverkansgrupp eller i fråga som istället behandlats under MBL-förhandling kan endera part begära central förhandling i frågan.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren ska avvakta med beslut eller åtgärder till dess sådan förhandling genomförts ska meddelande därom lämnas till arbetsgivaren så snart som möjligt.

Framställan om central förhandling ska komma central part tillhanda inom sju dagar efter det att samverkansgrupp eller övergripande samverkansgrupp eller lokal MBL-förhandling avslutades. Har ingen sådan begäran inkommit inom angiven tidsram har arbetsgivaren fullgjort sin förhandlingsskyldighet och kan därför fatta beslut i frågan.

Om annat ej överenskommes gäller att central förhandling upptages skyndsamt.

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

### **2.5.3. Facklig samordning vid lokala och centrala MBL-förhandlingar**

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.

För lokala fackliga parter som ingår i PTK kan ett PTK-L bildas i syfte att som en part företräda samtliga tjänstemän på arbetsplatsen. PTK-L kan bildas permanent eller temporärt i en enskild fråga.

### **2.5.4. Förhandlingsordning vid rättstvister**

Förhandlingsordning vid rättstvister regleras i respektive förhandlingsordningar för rättstvister mellan Fremia – PTK samt Fremia – LO.

### **2.5.5. Förhandlingsordning avseende tolkning av Medbestämmandeavtal**

Twist om tolkning av detta avtal ska föras som en central förhandling. I sådan tvist är Fremia respektive PTK och LO parter.

## **2.6. Tystnadsplikt**

Ett ömsesidigt förtroende mellan lokala parter är en viktig förutsättning för en välfungerande samverkan. Det ligger i parternas ömsesidiga intresse att diskutera vilka frågor som ska omfattas av tystnadsplikt och omfattning av denna samt hur länge den ska gälla. Även då formell tystnadsplikt inte gäller bör lokala parter samråda om när och hur information som endera part betraktar som känslig kan delges.

Dessa principer gäller vid såväl samverkansgrupp och organisationsövergripande samverkansgrupp som vid MBL-förhandling.

Är parterna oeniga avseende tystnadsplikten rörande viss fråga gäller det som framgår av 21 § MBL.

## **2.7. Facklig verksamhet**

### **2.7.1. Fackligt förtroendevald**

För att tillvarata den viktiga tillgång som de fackligt förtroendevalda är och vad deras samlade kunskap utgör för verksamheten ska fackligt förtroendevalda beviljas ledighet i den omfattningen och på det sätt som anges i lagen om facklig förtroendeman. I planering av arbetsgivarens verksamhet ska hänsyn tas till de fackligt förtroendevalda och deras behov av ledighet för sitt uppdrag. De lokala parterna ska årligen samråda om omfattningen av ledigheten.

Fremia samt LO och PTK understryker vikten av att förtroendevalda behåller kunskap om verksamheten och ges möjlighet att förena sitt uppdrag med ordinarie arbete. Detta kan ske genom att arbetsgivaren och den fackligt förtroendevalde under mandatperioden diskuterar vidareutbildning och utvecklingsinsatser avseende såväl den yrkesmässiga som den fackliga rollen samt samspelet dem emellan.

Det är också viktigt att underlätta återgång till tidigare yrkesroll, eller ny roll, efter avslutat fackligt uppdrag. Arbetsgivaren och förtroendevalda bör därför löpande och gemensamt kartlägga kompetensbehov och utarbeta en handlingsplan för återgång eller annan åtgärd efter det fackliga uppdragets upphörande.

### **2.7.2. Facklig information på betald arbetstid**

Varje medlem i facklig organisation som är bunden av kollektivavtal gentemot arbetsgivaren har rätt att på betald arbetstid och högst fem timmar per år delta i fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid arbetsplatsen.

Fackliga möten ska förläggas så att de medför minsta möjliga störningar i verksamheten. För möten som av verksamhetsskäl behöver förläggas utanför ordinarie arbetstid har anställd, som inom ramen för sin anställning har rätt till ersättning för övertidsarbete, rätt att erhålla sådan ersättning.

Nyanställd arbetstagarare har vid ett tillfälle rätt att under en timmes betald arbetstid delta i av lokal arbetstagarorganisation anordnad information om den lokala fackliga verksamheten.

Inom ramen för den lokala samverkan kan parterna överenskomma om närmare tillämpning av denna bestämmelse.

### **2.7.3. Arbetstagararkonsult**

Lokal arbetstagarorganisation har möjlighet att anlita och utse arbetstagararkonsult i frågor av betydelse för verksamheten och de anställda. Anlitande av arbetstagararkonsult ska föregås av lokal förhandling med arbetsgivaren. Inom ramen för förhandling ska plan fastställas avseende konsultinsatsernas omfattning, innehåll samt avtalsvillkor för konsulten fastställas. Arbetsgivaren ska stå för skäliga kostnader.

Om enighet ej kan uppnås vid lokal förhandling kan arbetsgivaren inom tio dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats påkalla central förhandling.

Har arbetsgivaren inte påkallat central förhandling inom föreskriven tid tillkommer den lokala arbetstagarorganisationen rätt att anlita och utse arbetstagarconsult, arbetsgivaren står för skäligen kostnader för anlitande av arbetstagarconsult. Om central förhandling skett utan att enighet kunnat uppnås tillkommer dock denna rätt berörda förbund.

Arbetstagarconsult har rätt att erhålla biträde och information enligt MBL som erfordras för att genomföra uppdraget.

### **3. Uppföljning av avtalet**

De centrala parterna har ett ansvar att se till att detta avtal regelbundet följs upp och förblir aktuellt och ändamålsenligt. Vidare ligger i centrala parternas intresse att se till att innehållet i avtalet är känt bland sina medlemmar och förbund.

### **4. Giltighet**

Såväl mellan Fremia och LO respektive PTK, såväl som mellan Fremia och LO- respektive PTK-förbund vilka antagit avtalet, gäller avtalet tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

#### **Anmärkning**

Om enskilt LO- eller PTK-förbund säger upp detta avtal gentemot Fremia så sker uppsägningen enbart på förbunds nivå. Avtalet mellan centrala parterna Fremia och LO samt Fremia och PTK kvarstår till dess att någon av dessa centrala parter säger upp avtalet.

Lokala medbestämmande- eller samverkansavtal som tecknas med utgångspunkt i detta avtal fortsätter gälla i tillämpliga delar till dess att lokal part säger upp avtalet.