

UTVECKLINGSAVTALET

Överenskommelse om utvecklingsavtal avseende VVS- och
kylinstallationsbranscherna

Innehållsförteckning

Gemensamma värderingar

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

FÖRETAGETS UTVECKLING

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

§ 3 Utveckling av arbetsorganisationen

§ 4 Teknisk utveckling

§ 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

MEDBESTÄMMADETS FORMER

§ 6 Anpassning till lokala förhållanden

§ 7 Förhandling mellan parterna

§ 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

§ 9 Mindre företag

§ 10 Facklig information på betald tid

§ 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter

§ 12 Arbetstagarkonsult

FRÄMJANDE AV UTVECKLING SAR BETET

§ 13 Arbetslivsforskning

§ 14 VVS-branschens nämnd för utvecklingsfrågor

§ 15 Skiljenämnden för utvecklingsavtalet

FÖRHANDLINGSORDNING m m

§ 16 Förhandlingsordning

ANTECKNINGAR TILL FÖRHANDLINGS PROTOKOLL OCH AVTAL

ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE UTVECKLINGSGRUPPER (KVALITETSCIRKLAR)

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 företagets 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 yrkeserfarenheter bättre tillvaratas. Genom detta ramavtal skapas förutsättningar för medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och i de dagliga och närliggande 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 arbetsorganisationen 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

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

Anmärkning

Parterna understryker att samverkan mellan SBAF, SIF, SALF och CF såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal. VVS-Entreprenörerna 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 företag och anställda. Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet inom alla arbetsenheter och på alla nivåer i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare skall arbetet och arbetsmiljön utformas med utgångspunkt från de krav som lag och avtal ställer på en god arbetsmiljö. Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande 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

Mom 1

Allmän inriktning

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

Kommentar

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

Mom 2

Utvecklande arbetsformer

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

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

Mom 3

Förändring av arbetsorganisationen

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

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisationen 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.

Mom 3

Protokollsanteckning (gäller endast gentemot SBAF)

De anställda på installationsobjekt äger rätt 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, ackordstagare, ansvarsmontör 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. Arbetstagersidan 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 produktivetsfrämjande åtgärder, införande och utveckling av lagarbete, grupporganisation, arbetsväxling eller arbetsutvidgning.

Mom 5

Information, erfarenheter och idéer

De anställda skall – främst från närmaste överordnad – enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget. De anställda skall ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbets-situationen samt förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör – enskilt och i grupp – stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

Kommentar

Den enskilde har alltid rätt att föra frågan 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

Mom 1

Allmän inriktning

Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen 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 öka företagets konkurrenskraft.

Mom 2

Engagerande arbete

Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas.

Mom 3

Viktigare förändring

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras medverkar de fackliga organisationerna. Sådan medverkan sker enligt vad som anges i § 7 eller 8.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

Mom 4

Utbildning och information

Det är viktigt att de anställda ges möjlighet 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

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 möjlighet att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Mom 3

Information och resultatuppföljning

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

Mom 4

Utbildning

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

Kommentar

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

Mom 5

Energihushållning

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

MEDBESTÄMMANDETS FORMER

§ 6 Anpassning till lokala förhållanden

Mom 1

Lokalt ansvar

Formerna för samverkan och medbestämmande anpassas till de lokala förhållandena på arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga samverkans- och medbestämmandeformer.

Mom 2

Delegering till de direkt berörda

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

§ 7 Förhandling mellan parterna

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

§ 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

Mom 1

Lokal överenskommelse

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

- MBL-förhandling
Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.
- Linjeförhandling
En annan form för medbestämmande är att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation).
- Partsammansatta organ
Medbestämmande kan också utövas i partsammansatta samarbets- och informationsorgan.
- Överenskommelsens innehåll
Den lokala överenskommelsen skall vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 2 Mom 2, som omfattas av linjeförhandlingar och partsammansatta organ. När medbestämmandet utövas i enlighet med de lokalt

överenskomna formerna är kravet om primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL uppfyllt.

Mom 2

Projektmedverkan

Lokalt kan överenskommas att till tiden begränsade frågor (exempelvis investering i byggnader och maskiner, omstrukturering, organisationsförändring) behandlas och genomföres i projekt med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna.

Den lokala överenskommelsen om projektarbetet 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.

Kommentar till Mom 1 och 2

Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt denna paragraf minst skall motsvara information enligt 19 § MBL.

Mom 3

Rådrom

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

Mom 4

Medbestämmandeförhandling

Facklig representant har vid medverkan i linjeförhandling, partsammansatt 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

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

§ 9

Mindre företag

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

Kommentar

Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmandet. 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. VVS-Entreprenörerna åtar sig att aktivt verka för att

arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande att 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 frågan 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 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 övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

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

Protokollsanteckning

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 för 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.
- Ersättningen för närvaro vid informationen är en ren 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.

Mom 3

Fackligt kontaktarbete

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

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen 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 tillvaratas.

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

Kommentar till Mom 3

Till grund för bedömningen av fackligt kontaktarbete ligger såväl behovet av 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 i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

§ 12

Arbetstagarkonsult

Mom 1

Erfarenheter och kompetens

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare i företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Mom 2

Arbetstagarkonsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjlighet att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult).

I andra fall än här avses kan arbetstagarkonsult utses om de lokala parterna är ense därom. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till VVS-branschens nämnd eller i förekommande fall till Rådet för utvecklingsfrågor för utlåtande.

Kommentar

I de fall de fackliga organisationerna medverkar i projektarbete eller på annat sätt som anges i § 8 förutsätts de av företaget 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 skäliga kostnader för konsult. Beslut att utse konsult skall föregås av förhandlingar med arbetsgivaren. Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad skall preciseras och förslag till personval framläggas. Överenskommelse skall eftersträvas.

Mom 4

Kompetens

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

Mom 5

Jäv

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

Mom 6

Information från företagsledningen

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

Mom 7

Fackliga företrädare

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

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

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

Mom 8

Sekretess

Företaget eller enskild person kan skadas om arbetstagarkonsult för vidare vad han fått kännedom om men hade bort hålla hemligt. De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren skall tillsammans sluta avtal med extern arbetstagarkonsult, i vilket skall intas bestämmelser om sekretess och om påföljder för brott mot sekretessen.

Kommentar

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

Arbetstagarkonsult bör ha teoretisk och praktisk kompetens vad avser VVS- eller kylinstallationsbranschens 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 och central förhandling kan endera parten hänskjuta frågan till VVS-branschens nämnd för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan.

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

Protokollsanteckning

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

VVS-Entreprenörerna 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 VVS-branschens nämnd för utvecklingsfrågor

VVS-Entreprenörerna, SBAF, SIF, SALF och CF inrättar VVS-branschens 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 10 ledamöter, varav fem från VVS-Entreprenörerna, två från SBAF och en från vardera 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

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 en förhandlingsfråga enligt § 9 i detta avtal handlagts av kontaktombud utan att frågan därvid lösts.

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

Tvister om avtalet

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

Mom 3

Under central förhandling kan endera parten föra viss fråga till VVS-branschens 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 upplysningar av betydelse för rådets bedömning.

Mom 4

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

Arbetstagarparten 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.

ANTECKNINGAR TILL FÖRHANDLINGS PROTOKOLL OCH AVTAL

I ANSLUTNING TILL MELLAN UNDERTECKNADE PARTER TRÄFFAT UTVECKLINGSAVTAL FÖR VVS- OCH KYLINSTALLATIONSBRANSCHERNA

1. **§ 2 Förhandlingsprotokoll**

I anslutning till § 2 förhandlingsprotokollet uttalade arbetstagarförbunden, att de frågor som regleras i detta avtal av berörda centrala och lokala fackliga organisationer delegeras till de i företagen utsedda fackliga företrädarna (MB-grupp, kontaktombud respektive fackklubb).

VVS-Entreprenörerna åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för klubbstyrelseledamöter, kontaktombud respektive MB-ledamöters utbildning och för fullgörandet av det fackliga uppdraget.

2. **Anvisningar angående tillämpningen av UVA § 3 Mom 3, protokollsanteckning (gäller endast gentemot SBAF)**

Tillämpningen av rubricerade protokollsanteckning fastställs mellan arbetsgivaren och berörd MB-grupp respektive i förekommande fall kontaktombud, som efter delegation erhållit detta uppdrag. Saknas lokal facklig organisation i företaget har lokal avdelning rätt att i företaget utse ombud i dessa frågor.

3. **§ 14 VVS-branschens nämnd för utvecklingsfrågor**

Nämndens uppgift – överlägga och ge rekommendationer avseende utbildning som har direkt anknytning till detta avtal – innebär ingen inskränkning av facklig organisations tolkningsföreträde vid tvist om facklig utbildning enligt FML.

ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE UTVECKLINGSGRUPPER (KVALITETSCIRKLAR)

I anslutning till utvecklingsavtalet inom VVS- och kylinstallationsbranscherna träffar VVS-Entreprenörernas Arbetsgivareförbund, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Sveriges Civilingenjörsförbund följande överenskommelse angående utvecklingsgrupper i företag. (Utvecklingsgrupper benämns ofta kvalitetscirklar.)

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

§1

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

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

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

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

§ 5

Denna överenskommelse träder i kraft vid samma tidpunkt som Utvecklingsavtalet för VVS- och kylinstallationsbranscherna mellan VVS-Entreprenörernas Arbetsgivareförbund och SBAF/SIF/SALF/CF den 1 mars 1986.

Stockholm i januari 1986

VVS-ENTREPRENÖRERNAS ARBETSGIVAREFÖRBUND

SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET

SVERIGES ARBETSLEDAREFÖRBUND

SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND