

## **Utvecklingsavtalet mellan Teknikarbetsgivarna, IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna**

Notera att Utvecklingsavtalets föreskrivna förhandlingsordning i de delar som framgår av Förhandlingsordning Teknikarbetsgivarna – Unionen och Sveriges Ingenjörer ersatts av den senare Förhandlingsordningen. Utvecklingsavtalet redovisas dock i det följande i dess helhet.

## 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 ramavtal, 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 såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal.

VF noterar att arbetstagarförbunden för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om "Facklig samordning av medbestämmandefrågor".

## Företagets utveckling

### § 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

#### **Mom 1**

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**

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**

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**

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



**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.

**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.

**Mom 4**

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

**Mom 5**

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 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, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.



### **Kommentar**

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**

### **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 produktivitetens utveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed att öka företagets konkurrenskraft.

### **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.

### **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**

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**

Om information se § 3 mom 5.



## § 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

### Mom 1

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

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.

### 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.

### 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**

Det förutsätts att Rådet 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.

### **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**

#### **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.

#### **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**

#### **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 ifråga:



Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.

En annan form för medbestämmande är att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation).

Medbestämmande kan också utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.

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.

### **Mom 2**

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**

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

### **Mom 4**

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**

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**

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. VF åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för 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.

Arbetstagare har som nyanställd rätt att på betald tid under en timme delta i av lokal arbetstagarorganisation vid företaget anordnad information om den lokala fackliga verksamheten. En arbetstagare kan vid ett och samma företag enbart en gång på betald tid ta del av sådan information.

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.

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

### **Mom 1**

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**

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**

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 en ändamålsenlig facklig verksamhet som arbetsgivarens resurser och förhållande 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 Arbetstagararkonsult**

### **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 anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

### **Mom 2**

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarconsult 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.

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

I andra fall än här avses kan arbetstagarconsult utses om de lokala parterna är därom ense. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till Verkstadsindustrins nämnd 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**

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**

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



### **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 VF och berört arbetstagarförbund. När parterna bedömer frågan om jäv får onödiga hinder ej uppställas.

### **Mom 6**

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

### **Mom 7**

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

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 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.



## Främjande av utvecklingsarbete

### § 13 Arbetslivsforskning

Det är ett gemensamt mål för avtalsparterna att verka för säkra, sunda och stimulerande arbetsförhållanden inom verkstadsindustrin. Arbetsmiljöfrågorna har länge varit ett område där parterna funnit det naturligt att samarbeta. För arbetstagarna har arbetsmiljöförhållandena en direkt och påtaglig betydelse för hälsa och arbetstillfredsställelse. För arbetsgivarna medför en god arbetsmiljö vanligen positiva effekter på t. ex. produktivitet och personalrekrytering. Samarbetet har avtalsmässigt reglerats i arbetsmiljöavtalet. Även arbetsmiljölagen förutsätter en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Genom den vidsträckta innebörd som arbetsmiljöbegreppet har fått i arbetsmiljölagen omfattar detta samarbete såväl olika fysiska faktorer som frågor som hänger samman med arbetets innehåll, uppläggning och organisation. Det är angeläget att stegvis bygga ut samverkan till nya frågor av gemensamt intresse. Forsknings- och utvecklingsarbetet har en viktig roll inom många områden. Det kan t. ex. gälla introduktion för nyanställda, rekrytering och utbildning av personal eller företagets interna informations- och samrådsrutiner.

#### Mom 1

Parterna vill genom en öppen och positiv attityd främja en allsidig, seriös och objektivt bedriven arbetslivsforskning. Parterna åtar sig att verka för att aktuella projekt genomförs enligt dessa intentioner.

#### Anmärkning

Med arbetslivsforskning avses forskning som är inriktad mot arbetslivet och dess effekter på människan samt relationerna mellan olika grupper på arbetsplatsen.

#### Mom 2

Samarbetet skall syfta till att

- forskningen inriktas på områden som av parterna gemensamt bedöms ha hög prioritet
- underlätta kontakterna mellan forskare, företagsledningar och fackliga representanter



- öka spridningen och förståelsen av forskningsresultaten
- omsätta värdefulla forskningsresultat i praktisk användning.

### Mom 3

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

### Mom 4

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

## § 14 Verkstadsindustrins utvecklingsnämnd

Parterna inrättar Verkstadsindustrins utvecklingsnämnd.

Nämndens uppgift är att:

- Främja och följa tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av avtalet.
- Främja och följa forskning och utveckling inom områden som parterna gemensamt bedömer som angelägna.
- Främja och följa produktivitetsarbetet enligt antagna riktlinjer.
- Ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till nämnden.
- Vara forum för övergripande diskussion om kompetensutveckling.
- Överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal.
- Handlägga de frågor i övrigt som parterna uppdrar åt nämnden.



Nämnden består av tolv ledamöter varav sex från VF, tre från Metall 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 ärenden eller handläggning av vissa frågor. Parterna skall förse nämnden med nödvändiga sekretariatsresurser.

## § 15 Skiljenämnderna

### Mom 1

SAF-LO/PTKs skiljenämnd för utvecklingsavtalet handlägger tvist enligt vad som anges i § 16 mom 4 första stycket.

### Mom 2

Skiljenämnden för arbetslivsforskning har till uppgift att handlägga tvist enligt vad som avses i § 16 mom 4 andra stycket.

Nämnden består av fyra representanter från VF, två från Metall och en från SIF samt en från SALF/CF. Skiljenämnden utser därefter opartisk ordförande.

- Initiera forsknings- och utvecklingsarbete inom aktuella områden, med tyngdpunkten på projekt som inom rimlig tid kan leda till praktiskt användbara resultat.
- Vara forum för information om utvecklingsarbete samt verka för att forskningsresultat blir kända och utnyttjade.
- Vara remissorgan för parterna i frågor som gäller forskningsarbete inom det aktuella området.
- Verka för att anslagsgivande myndigheter ställer medel till förfogande för projekt som parterna anser vara angelägna.
- Slutligt handlägga tvist om forskartillträde som av part hänskjuts till nämnden.



## Förhandlingsordning med mera

### § 16 Förhandlingsordning

#### Medbestämmandeförhandling

##### Mom 1

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. Framställning om central förhandling skall göras skyndsamt och senast inom 7 dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandling upptages skyndsamt.

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

#### Tvister om avtalet

##### Mom 2

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

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske skyndsamt efter de lokala förhandlingarnas avslutande. Framställan om lokal eller central förhandling skall dock senast göras inom de tidsfrister som anges i 64 § MBL.



### **Mom 3**

Under lokal eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Verkstadsindustrins utvecklingsnämnd 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 nämndens bedömning.

### **Mom 4**

Tvist rörande § 11 mom 3 och § 12 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet SAF-LO/PTK.

Tvist rörande § 13 kan av part för slutgiltigt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för arbetslivsforskning.

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 för utvecklingsavtalet.

### **Gemensamt uppträdande**

### **Mom 5**

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.

## **§ 17 Giltighetstid**

### **Tre månaders uppsägningstid.**

Avtalet gäller tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.