

Protokoll, fört vid överläggningar mellan Järnbruksförbundet å ena sidan och Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Sveriges Civilingenjörsförbund å andra sidan den 12 augusti 1983 i Stockholm.

Närvarande:

<u>Järnbruksförbundet:</u>	Lars Herlin, Göran Schiller och Torsten Wallén
<u>Svenska Metallindustriarbetareförbundet:</u>	Göte Larsson och Ola Larsen
<u>Svenska Industritjänstemannaförbundet:</u>	Kurt Olsson och Bertil Särhagen
<u>Sveriges Arbetsledareförbund:</u>	Ronald Källström och Örjan Lundström
<u>Sveriges Civilingenjörsförbund:</u>	Jon-Erik Eriksson och Peter Magnusson

§ 1

Till protokollet antecknades:

Järnbruksförbundet, Metall, SIF, SALF och CF hade i januari 1982 inrättat en gemensam produktivitetskommitté som under våren utarbetat "Riktlinjer för produktivetsfrämjande åtgärder". Den 6 maj hade produktivitetskommittén slutbehandlat utformningen av riktlinjerna och dessa hade därefter antagits av förbunden var för sig. Det fortsatta arbetet inom produktivitetskommittén hade därefter inriktats på att utforma ett partsgemensamt informations- och utbildningsmaterial som skulle bygga på grundtankarna i riktlinjerna.

Enligt parternas avsikt skulle riktlinjerna utgöra ett branschdokument som skulle vara ett uttryck för en gemensam policy i produktivetsfrågor med begreppet "totalproduktivitet" som vägledning för produktivetsarbetet. Riktlinjerna skulle tillsammans med det partsgemensamma informations- och utbildningsmaterialet ligga till grund för produktivetsarbetet i företagen.

Parallellt med arbetet i produktivitetskommittén hade de centrala parterna SAF-LO-PTK fört medbestämmandeförhandlingar som den 15 april resulterat i utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK. Detta angav de centrala parternas övergripande målsättning för utvecklingsarbetet och behandlade särskilt tre utvecklingsområden.

Parterna hade i september upptagit förbundsförhandlingar om antagande av utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK och rekommendationer för genomförande av utbildningen rörande totalproduktivitet samt om träffande av en överenskommelse om formerna för produktivetsarbetet i företagen. Dessa förhandlingar fördes under hösten och vintern 1982-1983.

Arbetet med utformningen av det gemensamma informations- och utbildningsmaterialet hade slutförts i februari 1983.

SAF, LO och PTK hade den 3 mars 1983 träffat avtal om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (jämställdhetsavtalet).

Parterna hade senare avslutat förbundsförhandlingarna med det resultat som framgår av §§ 2-6 i detta protokoll.

§ 2

Parterna antar det mellan SAF-LO-PTK den 15 april 1982 träffade utvecklingsavtalet med nedanstående tillägg och ändringar att gälla fr.o.m. den 1 oktober 1983.

1

Parterna inrättar en nämnd för utvecklings- och produktivetsfrågor inom järnbruksområdet.

Nämndens uppgift är att

följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av avtalet

- överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal
- följa och främja det produktivetsarbete som lokalt sker i enlighet med "Riktlinjer för produktivetsfrämjande åtgärder"
- överlägga om frågor som har anknytning till nämnda riktlinjer
- ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till nämnden
- vara forum för information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen
- i övrigt handlägga de frågor parterna i samförstånd uppdrar åt nämnden.

Nämnden består av tolv ledamöter, varav sex från Järnbruksförbundet, 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 parterna 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.

Anmärkning

§ 16 mom 3 utvecklingsavtalet ersätts av ovanstående regler med rätt för part i lokal eller central förhandling att föra viss fråga till nämnden för utvecklings- och produktivetsfrågor inom järnbruksområdet, som äger avge rekommendation till lösning av frågan. Nämnden äger därvid tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysningar av betydelse för dess bedömning.

Parterna svarar var och en för sina kostnader för nämnden och sekretariatet. Övriga kostnader delas lika mellan Järnbruksförbundet och arbetstagarorganisationerna..

2

§ 16 mom 1 andra stycket utvecklingsavtalet skall ha följande lydelse:

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförs, skall förhandling begäras inom 14 dagar från den lokala förhandlingens avslutande. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingar upptas skyndsamt.

§ 3

Parterna antar det mellan SAF-LO-PTK den 3 mars 1983 träffade jämställdhetsavtalet med nedanstående tillägg och ändringar att gälla fr.o.m. den 1 oktober 1983.

Nämnden för utvecklings- och produktivetsfrågor inom järnbruksområdet skall utöver de i § 2 punkt 1 ovan angivna uppgifterna ha som uppgift att följa utvecklingen på jämställdhetsområdet.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter § 8 jämställdhetsavtalet.

§ 4

Det konstaterades att parterna var för sig tidigare antagit "Riktlinjer för produktivetsfrämjande åtgärder" såsom ett dokument som uttrycker parternas gemensamma policy i produktivetsfrågor (bilaga 1).

§ 5

Parterna antar bilagda överenskommelse om formerna för produktivetsarbetet i företagen (bilaga 2).

§ 6

Parterna har gemensamt utarbetat "Rekommendationer för genomförande av utbildning rörande totalproduktivitet" (bilaga 3).

§ 7

Förhandlingarna förklarades avslutade. Protokollet skulle justeras av Lars Herlin, Göte Larsson, Kurt Olsson, Ronald Källström och Peter Magnusson.

ÖVERENSKOMMELSE

Överenskommelse mellan Järnbruksförbundet, å ena sidan, och Svenska Metall-industriarbetareförbundet, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Sveriges Civilingenjörsförbund, å den andra om formerna för produktivitetsarbetet i företagen.

§ 1

I de fall de lokala parterna enas om att uppta samarbete i enlighet med de av de centrala parterna antagna "Riktlinjer för produktivitetsfrämjande åtgärder" skall de lokala parterna träffa avtal om formerna för produktivitetsarbetet.

Det lokala avtalet skall bygga på utvecklingsavtalets medbestämmandeformer.

§ 2

De centrala parterna har framställt ett gemensamt informations- och utbildningsmaterial, dels en informationsfolder och en film "Åt samma håll", dels ett utbildningsmaterial om totalproduktivitet "Tillsammans blir vi effektivare", som bygger på riktlinjerna. Det har förutsatts, att detta material kommer till användning vid de företag där de lokala parterna enas om samarbete på grundval av riktlinjerna.

Samtidigt som produktivitetsarbetet påbörjas bör utbildningen genomföras i enlighet med parternas "Rekommendationer för genomförande av utbildningen rörande totalproduktivitet".

§ 3

En grundläggande förutsättning för att produktivitetsarbetet skall kunna genomföras med framgång i enlighet med de centrala parternas intentioner är att produktivitetsfrämjande åtgärder grundas på samförstånd.

§ 4

I lokal eller central förhandling äger part rätt att föra fråga till parternas nämnd för utvecklings- och produktivitetsfrågor inom järnbruksområdet, som äger avge rekommendation till lösning av frågan.

§ 5

Företaget skall stå för de lönekostnader och andra kostnader som kan uppstå i samband med fackliga representanters och andra anställdas deltagande i produktivitetsarbetet.

§ 6

Det lokala avtalet skall gälla tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

§ 7

För denna överenskommelse gäller samma uppsägningstid som för utvecklingsavtalet.

REKOMMENDATIONER

Rekommendationer för genomförande av utbildning rörande totalproduktivitet av Järnbruksförbundet, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Sveriges Civilingenjörsförbund.

Järnbruksförbundet, Metall, SIF, SALF och CF har utarbetat och antagit "Riktlinjer för produktivetsfrämjande åtgärder". Parterna har på grundval av riktlinjerna utarbetat ett utbildningsmaterial. "Tillsammans blir vi effektivare" och ett informationsmaterial i form av dels en folder. "Det här angår dig" dels en kortfilm "Åt samma håll". Utbildningens uppläggningsform kan ske enligt följande riktlinjer:

1. Studieförhållanden - studietid

Utbildningen inom företaget genomförs successivt enligt en mellan de lokala parterna överenskommen tidsplan och skall i princip stå öppen för alla anställda - oavsett befattning i företaget.

Den anordnas på av arbetsgivaren betald tid i studiecirkelform, dvs. i smågrupper om 7-10 deltagare i varje grupp. Utbildningen omfattar ca 20 studietimmar fördelade på olika studietillfällen.

2. Studiematerial - studiegång

Studiematerialet består dels av ett inledande allmänt avsnitt med titeln "Tillsammans blir vi effektivare" som behandlar behovet av en förbättrad totalproduktivitet dels av sex olika fördjupningsavsnitt, som handlar om: Företagsledning och organisation, Produkt- och sortimentsutveckling, Marknadsföring och försäljning, Tillverkning och produktion, Arbetskraft, arbetsorganisation och personalutveckling samt Kapitalanvändning.

Hälften av studietiden - i regel ca tio studietimmar - skall alla studiedeltagare ägna åt det inledande avsnittet, varefter den andra hälften av studietiden ägnas åt något valfritt fördjupningsavsnitt. Intresseinriktningen hos deltagarna och problemområden på arbetsplatsen blir avgörande för valet av fördjupningsavsnitt. Det finns möjlighet att senare studera ytterligare något fördjupningsavsnitt om behov skulle föreligga, vilket innebär att en studiegrupp/cirkel undantagsvis kan läsa fler än ett fördjupningsavsnitt.

3. Rekrytering

Rekryteringen av deltagare till studiecirkelverksamheten kan dels ske i samband med visning av filmen "Åt samma håll", dels vid s. k. uppsökande verksamhet bland de anställda, då informationsfoldern "Det här angår dig" delas ut till dem som är intresserade av utbildningen. Foldern innehåller en anmälningskupong som kan lämnas till de fackliga representanterna eller till företagets utbildningsavdelning.

Målsättningen bör vara att de olika studiegrupperna får en sådan sammansättning att förutsättningar skapas för erfarenhetsutbyte mellan olika verksamhetsområden inom företaget och olika kategorier av anställda. Varje studiegrupp bör därför bestå både av produktionspersonal och administrativ personal. Såsom exempel kan nämnas att de studiegrupper som läser det allmänna avsnittet samt fördjupningsavsnittet "Marknadsföring och försäljning" tänkts omfatta både produktionspersonal och försäljningspersonal. Det kan emellertid vara värdefullt att också ge en del grupper en sådan sammansättning att de kan arbeta med studiematerialet på samma sätt som en projektgrupp. Helheten - totalproduktiviteten - bör dock alltid vara vägledande vid sammansättningen av studiegrupperna/cirklarna.

4. Handledare

Varje studiegrupp/cirkel leds av en handledare/cirkelledare. Det behöver i regel inte vara en fackman inom något specialområde utan skall vara någon som har förmåga att hålla samman och stimulera gruppen. Intresse och engagemang för produktivetsfrågor och erfarenhet av handledarskap är viktigast vid valet av ledare.

Både arbetare och tjänstemän bör rekryteras som handledare cirkelledare.

Alla handledare - cirkelledare skall genomgå en partsgemensamt anordnad utbildning under en vecka. En särskild handledarpärm, som förutom studiecirkelmaterialet innehåller metodtips och anvisningar om lämplig fördjupningslitteratur m. m. utgör utbildningsmaterial i handledarutbildningen.

Vid behov bör befattningshavare inom företaget som är specialister inom något visst ämne medverka i studiecirkelarbetet som stöd för handledarna, s. k. fackmannamedverkan.

Efter avslutad utbildning ansvarar handledaren - cirkelledaren för att studiegruppen -cirkeln ges tillfälle att för representanter för företaget och de fackliga organisationerna redovisa resultatet av studiecirkelarbetet.

Arbetet i studiecirklarna syftar till att göra deltagarna införstådda med begreppet totalproduktivitet och betydelsen av samverkan mellan olika funktioner och avsnitt inom företaget. Med utgångspunkt från utbildningsmaterialet skall deltagarna diskutera frågeställningarna i grupparbetsuppgifterna mot bakgrund av förhållandena i det egna företaget.

Förutom att leda studiecirkelarbetet kan det vara lämpligt att handledarna också deltar i rekryteringen av nya deltagare i studiecirkelverksamheten.

5. Administration

Utbildningsverksamheten skall bedrivas i studiecirkelform. De fackliga organisationernas utbildningsansvariga och företagets utbildningsavdelningar ansvarar rent praktiskt för utbildningens genomförande. Det är i regel lämpligt att administrationen av verksamheten - registrering av studiecirklarna, bl. a. för materialbidrag etc. sköts av studieorganisation såsom ABF eller TBV i samarbete med de utbildningsansvariga.