

# AVTAL OM FÖRSLAGSVERKSAMHET INOM MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN med tillämpningsanvisningar

## Allmän inriktning

Parterna är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget. Det ligger i alla parterers intresse att medverka till ett så kreativt och utvecklande arbetsklimat som möjligt i företaget.

Även om stora delar av idéutvecklingen måste ske inom ramen för den ordinarie organisationen och inom ramen för många anställdas arbetsuppgifter, är det därutöver angeläget att alla anställda ges möjlighet att komma med förslag som utvecklar företaget. Möjlighet att medverka med idéer och förslag i företagens verksamhet har också stor betydelse för den anställdes egen utveckling. Därför har det i Samverkansavtalet betonats att tillvaratagande av medarbetarnas engagemang och kunskap är viktiga inslag i utvecklingsarbetet. Alla anställda bör således - enskilt eller i grupp - stimuleras att aktivt delta i problemlösningsarbetet i företaget.

Parterna är ense om att en aktiv förslagsverksamhet är en viktig del i arbetet att utveckla företagets verksamhet. Ändamålsenliga organisations- och ersättningsformer samt åtgärder som stimulerar de anställdas intresse att medverka med idéer och förslag är viktiga inslag i en sådan verksamhet. Förslagsverksamheten är också en naturlig utveckling av samarbetet mellan företagsledning och anställda.

## Lokal tillämpning

### Mom 1

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna så begär förhandlar de lokala parterna om tillämpning och anpassning av reglerna i detta avtal till förhållandena i företaget.

#### *Kommentar*

Lokala överenskommelser om förslagsverksamhet som redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl kan behållas och om det är nödvändigt anpassas och utvecklas.

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

## Organisation och handläggning

Förslagsverksamheten är en gemensam angelägenhet för företagsledningen och de lokala fackliga organisationerna. Lokal överenskommelse bör träffas om hur inlämning, registrering, bekräftelse, utredning och bedömning av förslag organiseras. Härvid bör särskild uppmärksamhet fästas vid att inlämnade förslag behandlas skyndsamt.

Parterna är överens om att behandling av förslag skall ske i praktiska och decentraliserade former och med hänsyn till lokala förhållanden. Därvid bör Samverkansavtalet utgöra vägledning. Om förslagskommitté inrättas bör denna i första hand svara för samordning och

policy. Den löpande handläggningen av förslagsärenden bör ske i företagets linjeorganisation genom samråd mellan ansvarig chef och förslagsställaren samt företrädare utsedd av lokal facklig organisation.

## **Förslagsverksamhetens omfattning**

### **Mom 1**

De anställda har rätt att lämna förslag som avser förbättring av arbetsorganisation, arbetsmetoder, teknik, miljö, energihushållning eller eljest främjar goda förhållanden och jämställdhet i arbetet. Flera förslagsställare kan lämna förslag gemensamt. Arbetsgivaren beslutar om förslag skall antas till genomförande.

#### ***Kommentar***

Ett förslag skall ange dels att någonting går att förbättra, dels hur förbättringen skall åstadkommas. Förslag skall innebära något nytt i det föreslagna sammanhanget.

### **Mom 2**

Detta avtal gäller ej förslag som skall behandlas enligt lag om rätt till arbetstagares uppfinningar eller avtal på SAF/PTK-området om arbetstagares uppfinningar. Om inom ramen för förslagsverksamheten arbetsgivaren mottar förslag som kan bedömas vara patenterbar uppfinning skall arbetsgivaren iaktta sådan varsamhet i handläggningen av ärendet att sekretessen kring uppfinningen bevaras.

## **Ersättningsprinciper**

### **Mom 1**

Lokal överenskommelse bör träffas avseende regler för bedömning av förslag och tillämpbara ersättningsprinciper. Träffas inte sådan överenskommelse gäller nedanstående tabell.

### **Belöningsfaktorer med hänsyn till förslagsställarens arbetsuppgifter och befogenheter**

Nedanstående belöningsfaktorer kan tillämpas oberoende av sättet för beräkning av belöningens storlek, d v s förslag såväl med som utan beräkningsbar vinst.

Ingår förslaget i arbetsuppgifterna?                      Belöningsfaktor

Ja	0,0
Till största delen	0,25
Både och	0,50
Till en viss del	0,75
Nej	1,00

### **Mom 2**

För förslag som arbetsgivaren utnyttjar beslutar denne efter samråd med företrädare utsedd av lokal facklig organisation om ersättning enligt ovanstående regler samt med iakttagande av övriga regler i denna paragraf.

För att förslag som ligger inom förslagsställarens befattningsområde skall berättiga till ersättning fordras normalt att förslaget ligger ovanför de kvalifikationskrav som ställs i

förslagsställarens arbete eller befattning. Vidare gäller att förslagsställaren alltid är berättigad till ersättning när ett förslag ligger helt utanför förslagsställarens befattning.

I det fall ett förslag delvis faller utanför ramen för det egna arbetet eller särskilt uppdrag bör jämkad ersättning utges enligt de principer som framgår av mom 1.

#### ***Kommentar***

1. Parterna är ense om att det är angeläget att man i företaget har en så positiv syn på förslagsverksamheten att flertalet anställda ser det som meningsfullt att komma med förslag till förbättringar. Det faktum att vissa anställda har till uppgift att utveckla idéer och lösa problem utesluter inte möjligheten för dem att få ersättning för förslag, som ligger utanför det egna arbetet eller befattningen.
2. För förslag framtagna inom utvecklingsgrupper- förbättringsgrupper/ kvalitetscirklar utges reducerad ersättning med beaktande av följande faktorer:
  - har förslaget tagits fram på gruppens eget initiativ eller e,
  - kostnader för gruppens arbete,
  - vilken hjälp företaget bidragit med vid framtagning av förslaget,
  - i vilken grad förslaget faller utanför gruppmedlemmarnas egna arbetsuppgifter samt
  - om kompensation utges på annat sätt.

#### **Mom 3**

För förslag som faller helt inom ramen för det egna arbetet eller inom ramen för särskilt uppdrag utges normalt ingen ersättning. Exempel härpå kan bland annat avse arbete inom ramen för särskilt utsedd projektgrupp med särskilt upprättad projekt- och målbeskrivning.

#### **Mom 4**

För ersättningsberättigat förslag som ger en ekonomiskt beräkningsbar resultatförbättring utges ersättning enligt nedan räknat på ett års resultatförbättring efter avdrag för avskrivningar och utvecklingskostnader (= nettoresultatförbättring) hänförliga till detta år.

För att erhålla en god rättvisa förslagsställare emellan samt mellan förslagsställaren och företaget bör resultatförbättringen, där så kan ske, beräknas som ett genomsnitt under en konjunkturcykel som omfattar de närmast föregående fem åren från det att förslaget lämnades in. Om så ej kan ske beräknas ersättningen på resultatförbättringen första året efter förslagets införande.

De lokala parterna bör träffa överenskommelse om principer för beräkning av ersättning. I avsaknad av sådan överenskommelse skall följande gälla.

Nettoresultatförbättring upp till motsvarande 15 basbelopp ersätts med 50% av nettoresultatförbättringen.

Om nettoresultatförbättringen överstiger 15 basbelopp utgår ersättning med 15% av nettoresultatförbättringen därutöver.

Ersättningsnormerna i detta moment är hänförliga till förslag med belöningsfaktor 1 enligt mom 1.

***Kommentar***

Om tillämpningen av ovanstående ersättningsregler med belöningsfaktor 1 ger en ersättning överstigande 100 basbelopp skall förhandlingar om särskild jämkning beträffande ersättning härutöver upptas.

**Mom 5**

För förslag vars ekonomiska värde inte kan beräknas bör skälig ersättning utges, baserad på förslaget praktiska värde för företaget och förslagsställarens insats.

***Kommentar***

Om tabeller, skalor eller liknande hjälpmedel används för bedömning av ett förslags praktiska värde får dessa inte utformas så att ersättningsbeloppets storlek i förväg maximeras.

**Mom 6**

Om arbetsgivaren avvisar ett förslag men ändå vid ett senare tillfälle inom tre år beslutar att utnyttja förslaget skall förslagsställarens rätt till ersättning kvarstå.

**Mom 7**

Förslagsställaren har rätt att begära omprövning av ersättning inom två år från ursprungligt beslut om sådan ersättning om det i efterhand visar sig att denna har beräknats på grundval av antaganden som väsentligen avviker från faktiska förhållanden.

**Ersättning vid vidgad tillämpning**

**Mom 1**

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

**Mom 2**

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

# Tillämpningsanvisningar avseende avtalet om förslagsverksamhet

## Allmän inriktning

Redan i ingressen till avsnittet om förslagsverksamhet betonas att stora delar av idéutvecklingen måste ske inom ramen för den ordinarie organisationen och många anställdas arbetsuppgifter. Icke desto mindre är det viktigt, att alla anställda därutöver har möjlighet att lämna förslag som utvecklar företaget. Dessa möjligheter har också stor betydelse för den anställdes egen utveckling.

Eftersom förslag som genomförs och som till någon del ligger utanför det ordinarie arbetet kan ersättas i särskild ordning, är det naturligt att diskussioner uppstår om vad som faller inom respektive utanför det ordinarie arbetet. Vi återkommer till detta nedan under avsnittet ersättningsprinciper.

## Organisation och handläggning

Vår erfarenhet är, att tidsutdräkt snabbt skapar svårigheter i hanteringen av förslagsärenden. Därför har vi betonat vikten av, att rutinerna utformas så att inlämnade förslag kan behandlas skyndsamt.

Som ett led i detta är parterna överens om, att hanteringen av förslagsfrågor ska ske i praktiska och decentraliserade former inom ramen för företagets linjeorganisation.

De flesta företagen har inrättat en partsgemensam förslagskommitté. Dess uppgifter är i första hand att svara för samordning och policy. På förekommen anledning finns skäl att betona, att bedömningar som gjorts i enighet av den partsgemensamma förslagskommittén inte annat än i rena undantagsfall bör kunna hänskjutas till fortsatta förhandlingar. Om så ej vore fallet, skulle förslagskommittéernas trovärdighet och tyngd snabbt undergrävas.

## Ersättningsprinciper

Som ovan antytts är frågan om vad som ska anses ingå i den anställdes ordinarie arbetsuppgifter mycket central, då det gäller att ta ställning till ersättning för ett genomfört förslag.

Det tidigare förslagsavtalet innehöll i praktiken bara två lägen: full ersättning eller ingen ersättning. Med hänsyn till förhållandena då det avtalet tillkom ansågs snart sagt alla förslag från arbetare falla utanför de ordinarie arbetsuppgifterna. De förväntades i princip inte tänka ut egna lösningar på uppkommande problem. Om så ändå skedde var det något som låg utanför den egna arbetsuppgiften. För tjänstemännen var det grundläggande synsättet det motsatta.

Den miljö i vilken det nya förslagsavtalet ska användas ser helt annorlunda ut. Skillnader i kompetens, befogenheter, information m m mellan olika personalkategorier har minskat radikalt.

Detta innebär att befattningsbeskrivningarna för många arbetarbefattningar innehåller betydande inslag av verksamhetsutveckling och annan kreativ verksamhet, samtidigt som det även

för tjänstemän i växande utsträckning kan bli aktuellt att pröva om inte vissa förslag och idéer innehåller inslag som ligger utanför det ordinarie arbetet.

I avtalet har det nyanserade synsättet utformats i en stupstocksregel i form av en tabell. Tabellen bygger på att man försöker bedöma till hur stor del förslaget ingår i de ordinarie arbetsuppgifterna, varefter man kan avläsa hur stor belöningsfaktorn (andel av full ersättning) skall vara.

Det är naturligtvis svårt att sätta upp några klara och lätt identifierade gränser mellan de olika värdena i tabellen. Ett hjälpmedel som använts i ett antal förhandlingar och som vunnit ganska stor uppskattning är att knyta bedömningen till förslagsställarens befogenheter.

Man kan grovt räknat dela in befogenhetsnivåerna i tre steg och gradera belöningsfaktorerna i förhållande till dessa steg enligt följande:

1. Har förslagsställaren befogenhet att på arbetstid experimentera med olika förslag till lösningar, motsvarar det i tabellen "Till en viss del – faktor 0,75".
2. Har förslagsställaren dessutom befogenhet att under drift tillämpa sitt förslag, motsvarar det i tabellen "Både och – faktor 0,50"
3. Har förslagsställaren befogenhet att fullt ut genomföra sitt förslag, motsvarar det i tabellen "Ja-faktor 0".

Det senaste fallet illustrerar tydligt, att förslaget i sin helhet ingår i arbetet, eftersom det är den anställda själv och inte arbetsgivaren, som avgör om förslaget skall prövas och genomföras.

Som en sammanfattande vägledning gäller också, att avtalet utgår från att bedömningarna görs i en positiv anda. Ställ frågan: "Varför har man inte gjort på detta sätt tidigare?"

### **Arbete i förbättringsgrupper, utvecklingsgrupper, projektgrupper m m**

Det har ibland framförts kritik från företagen mot förslagsavtalet, eftersom det anses försvåra utvecklingsarbete i olika slag av projekt- och förbättringsgrupper.

De som framfört kritik menar, att förslagsverksamhetens individrelaterade ersättningsregler hämmar den gruppvisa kreativitet, som man vill stimulera i förbättringsgrupperna. Risk finns att enskilda gruppmedlemmar håller på sina idéer i gruppdiskussionerna för att vid ett senare tillfälle lägga fram dem som ett eget förslag och få ersättning enligt förslagsavtalet.

Andra har emellertid vittnat om, att det inte förhåller sig på det sättet utan att förslagsverksamheten fungerar väl vid sidan av systematiskt förbättringsarbete i företagen. En viktig fråga i sammanhanget är säkert vilken attityd i stort, som råder i företaget till de anställdas deltagande i utvecklingsarbete och hur sådant deltagande stimuleras och belönas.

Eftersom det finns många bevis på att en välskött och aktiv förslagsverksamhet är till fördel för företagets ekonomi och utveckling, gäller det att skapa förutsättningar för att inte förslagsverksamheten ska försvåra genomförandet av annat kreativt arbete, exempelvis i olika grupper eller projekt.

I detta sammanhang är det viktigt att klargöra, huruvida förslagsreglerna över huvud taget skall vara tillämpliga i samband med deltagande i projekt- eller andra utvecklingsgrupper. Detta i sin tur kräver, att man klargör vilka kriterier som skall gälla för medverkan i sådana grupper. Det har på senare tid blivit allt vanligare, att man för att stimulera kreativitet och utvecklingsarbete i sådana grupper inför olika typer av gruppvis eller kollektivt beräknade ersättningar för framgångsrikt utvecklingsarbete i dessa former. Detta kan vara ett mycket bra sätt att stimulera samarbete kring målstyrda utvecklings- och förbättringsinsatser inom ramen för det egna ordinarie arbetet.

En modell av den typ som här beskrivits bygger i normalfallet på, att de som är uttagna att ingå i utvecklingsgrupperna inte omfattas av förslagsverksamheten så länge de deltar i gruppen.

Det är förmodligen lättare att ha detta som utgångspunkt och i stället - som undantagsfall - bestämma att förslagsverksamheten, eventuellt med särskilda reduktionsregler, kan tillämpas i samband med arbetet i utvecklingsgrupper.

### **Icke beräkningsbara förslag**

Eftersom förslagsavtalet utgår från att den ersättning en förslagsställare kan vara berättigad till skall beräknas utifrån den vinst (i någon form) företaget gör genom förslaget genomförande, borde det egentligen inte finnas något som heter "icke beräkningsbara förslag".

Att så ändå är fallet beror på att det allmänt uppfattas som rimligt att i vissa fall belöna förslag, som i någon form har positiv betydelse för arbetsplatsen och medarbetarna utan att detta kan omsättas i ekonomiska termer.

De schablonmetoder som utarbetas i växande utsträckning används alltmer för att ge ersättning för förslag, vars värde visserligen skulle kunna beräknas, men där ersättningen under alla förhållanden skulle uppgå till blygsamma belopp. Detta är av praktiska skäl bra och underlättar en snabb behandling av ärendena.

För att stabilisera bedömningarna blir det allt vanligare, att de lokala parterna utarbetar olika typer av tabeller. I dessa anges mestadels ett antal kriterier samt för vart och ett av dessa några värdeord av typen liten, normal, stor. Det hela resulterar i ett antal poäng, som motsvarar ett belopp.

Eftersom sådana tabeller just är till för att bestämma mindre ersättningar brukar inte tabellvärdena inrymma några större belopp. Vad som sägs i kommentaren till mom 5 är egentligen, att tabellerna inte av bekvämlighet får användas i situationer de inte är avsedda för. De får exempelvis inte användas för att ersätta en normal värdering, som enligt avtalets grundregler skulle ge en ersättning som betydligt överskrider tabellens högsta belopp.

### **Flera samverkande effekter**

I det kontinuerliga utvecklingsarbete som äger rum i företagen, händer allt oftare att ett förslag genomförs samtidigt med att andra förbättringsåtgärder genomförs. Resultatet blir många gånger en påtaglig förbättring med betydande ekonomiskt utfall. Problemet är, att det är svårt att särskilja hur mycket av resultatet, som är hänförligt till de olika delförbättringarna. Dessa kan för övrigt samverka så att de förstärker den samlade effekten. Avtalet innehåller

inga speciella anvisningar för dessa situationer. Den möjlighet som finns är egentligen att försöka hitta någon schablon eller något nyckeltal att gå efter för att dela upp det samlade resultatet på de olika delkomponenterna.



# **FÖRHANDLINGSORDNING avseende AVTAL OM SAMVERKAN och AVTAL OM FÖRSLAGSVERKSAMHET INOM MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRIN**

Twist om tolkning eller tillämpning av dessa avtal jämte riktlinjer eller med anledning därav fattade beslut eller träffade lokala överenskommelser avgöres genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas på detta sätt kan frågan hänskjutas till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling skall i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande. Parterna är överens om att MBLs regler om tolkningsföreträde inte tillämpas på ersättningsreglerna i avtalet om förslagsverksamhet.

## **Skiljenämnd**

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd för tillämpning av dessa avtal jämte riktlinjer och med anledning därav gällande lokala överenskommelser. Nämnden skall bestå av två ledamöter från Skogsindustrierna och två ledamöter sammanlagt från Pappers, Sif, Ledarna och CF. Om en twist rör förhållanden inom endast en arbetstagarorganisationens område skall båda ledamöterna utses av den berörda organisationen. Om tvisten berör två arbetstagarorganisationer skall dessa vardera utse en av arbetstagarorganisationens ledamöter.

Om tvisten berör fler än två arbetstagarorganisationer skall berörda organisationer gemensamt utse de två ledamöter som skall företräda arbetstagarorganisationerna i nämnden. De av parterna utsedda företrädarna skall - om fall anmäls för nämndens avgörande - gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet. Nämnden skall - med för berörda parter bindande verkan - avgöra sådana tvister som enligt denna förhandlingsordning ej har kunnat lösas vid centrala förhandlingar.

Begäran om nämndens avgörande skall framställas hos motparten inom tre månader från den centrala förhandlingens avslutande. Nämndens ledamöter har därefter att gemensamt utse opartisk ordförande snarast möjligt. Denna skall i samråd med nämndens övriga ledamöter bestämma om twistens fortsatta handläggning med sikte på att utan tidsutdräkt uppnå en slutlig lösning.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnader för anlitande av opartisk ordförande delas lika av arbetsgivarorganisationen och arbetstagarorganisationen.

## **GILTIGHETSTID**

Avtalet gäller i denna lydelse från och med den 1 januari 2004 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Stockholm den 18 december 2003

Föreningen Sverige Skogsindustrier  
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet  
Sveriges Civilingenjörsförbund  
Sif  
Ledarna

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL MASSA/PAPPER

**Parter:** Sveriges Skogsindustriförbund  
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet  
Svenska Industritjänstemannaförbundet  
LEDARNA  
Sveriges Civilingenjörsvetenskapsakademien

**Tid:** 30 november 1994

**Plats:** Stockholm

**Ärende:** Förhandlingar om avtal inom massa- och pappersindustrin rörande arbetsmiljö och arbetsorganisation, företagshälsovård, jämställdhet, kompetensutveckling /utbildning, partsroller och samverkan, arbetstagarkonsult samt fackligt kontaktarbete.

**Närvarande:** För Sveriges Skogsindustriförbund

Erik Acebo  
Staffan Aminoff  
Lars Lycke  
Göran Swanström

För Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Runar Hagman  
Bengt Hallberg  
Lennart Olovsson

För Svenska Industritjänstemannaförbundet

Paul Ellemark  
Bo Hallberg

För LEDARNA

Leif Engblom  
Lars Permelin

För Sveriges Civilingenjörsvetenskapsakademien

Rikard Strömblad

---

**§ 1** Parterna har denna dag träffat nytt avtal rörande arbetsmiljö och arbetsorganisation, företagshälsovård, jämställdhet, kompetensutveckling/utbildning, partsroller och samverkan, arbetstagarkonsult samt fackligt kontaktarbete. Detta avtal ersätter tidigare gällande avtal i berörda frågor (arbetsmiljöavtalet inklusive riktlinjer för företagshälsovård, utvecklingsavtalet och jämställdhetsavtalet).

- § 2 Parterna är ense om att texten i avtalets olika avsnitt har samma avtalsrättsliga valör oavsett om den rubricerats som vanlig avtalstext, riktlinjer eller kommentarer.
- § 3 Parterna är ense om att avtalets förhandlingsordning är tillämplig på samma typ av tvister enligt detta avtal som reglerades i motsvarande bestämmelser i tidigare avtal.
- § 4 Lokala avtal om utveckling, arbetsmiljö m m som träffats med utgångspunkt från tidigare gällande förbundsavtal gäller med oförändrat innehåll och gällande uppsägningstider efter den 1 januari 1995 till dess de berörda lokala parterna enats om att ersätta dem med andra lokala överenskommelser med utgångspunkt från det nya avtalet.
- § 5 I samband med träffandet av detta avtal är parterna överens om att sammanföra Pappersindustrins Arbetsmiljöråd (PiA) och Pappersindustrins Utvecklingskommitté (PUK) till ett gemensamt samverkansorgan på förbundsplanet - Pappersindustrins Utvecklings- och Arbetsmiljöråd (PUA).

Parterna är ense om att PUA kan utnyttjas som rådgivande organ vad gäller för branschen övergripande policyfrågor och andra frågor av gemensamt intresse som kan aktualiseras av detta avtal.

PUAs uppgifter är härvid t ex

**att** följa och främja forskning och utveckling med inriktning på arbetslivet och dess effekter på människan och arbetet,

**att** verka för att arbetsplatserna i mån av möjlighet står öppna för sådan forskning och utveckling,

**att** ge information och råd till företag och anställda om erfarenheter från sådan forskning och utveckling,

**att** följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av detta avtal samt

**att** kunna utnyttjas som ett rådgivande organ vad gäller för branschen övergripande policyfrågor och andra frågor av gemensamt intresse med anknytning till företagshälsovården.

Parterna kommer att senare överenskomma om sammansättningen av PUA.

Vid protokollet

Göran Swanström

Justeras:

Lennart Olovsson

Runar Hagman

Bengt Hallberg

Rickard Strömmland

Paul Ellemark

Lars Permelin

Lars Lycke

Staffan Aminoff

Erik Acebo

Leif Engblom

Bo Hallberg

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL MASSA/PAPPER

**Tid:** 20 maj 1999

**Plats:** Stockholm

**Ärende:** Avtal om förslagsverksamhet

**Parter:** Sveriges Skogsindustrieförbund  
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet  
Svenska Industritjänstemannaförbundet  
Ledarna  
Sveriges Civilingenjörer

**Närvarande:** För Sveriges Skogsindustrieförbund  
Lars Lycke  
Ulrika Runelöv  
Göran Swanström

För Svenska Pappersindustriarbetareförbundet  
Runar Hagman  
Lennart Olovsson

För Svenska Industritjänstemannaförbundet  
Bo Hallberg

För Ledarna  
Sture Carlsson

För Sveriges Civilingenjörskör  
Erika Edström  
Orvar Turegård

---

**§ 1** Parterna har denna dag träffat nytt avtal rörande förslagsverksamhet. Detta avtal ersätter tidigare gällande avtal i detta ämne. Det nya avtalet har införts som en del i samverkansavtalet.

Avtalet gäller fr o m den 1 juli 1999 då det gamla avtalet samtidigt upphör att gälla.

Om ej annat överenskommes lokalt tillämpas avtalet på de förslag där ersättningen ej är reglerad före 1 juli 1999 oavsett om förslaget är inlämnat tidigare.

Bakgrunden till det nu träffade avtalet är att parterna är ense om att utvecklingen medfört betydande olägenheter med det tidigare avtalet. Härmed avses i första hand de otydliga reduceringsreglerna, vilka skapat stor osäkerhet och betydande tvistigheter. Problemen inom detta område är särskilt framträdande inom en kapitalintensiv processindustri som massa- och pappersindustrin.

Vidare har parterna med det nya avtalet försökt skapa såväl tydligare som mer nyanserade regler vad gäller i vilken omfattning förslag skall anses falla inom det ordinarie arbetet och i vilken utsträckning detta skall påverka ersättningen.

Andra områden där parterna eftersträvat förbättringar gäller själva hanteringen av förslagsärenden. Det nya avtalet syftar till snabbare behandling av aktuella förslag, samt möjligheter till beräkningar av förslagets värde över en längre period. Detta möjliggör jämnare förutsättningar i bedömningen av det ekonomiska värdet av förslag i en cyklisk bransch som massa- och pappersindustrin.

**§ 2** Parterna är ense om att följa utvecklingen i tillämpningen av det nya avtalet, vilket genom sin mer nyanserade utformning väntas möjliggöra tillämpning på förslag även från befattningshavare inom andra kategorier än det tidigare avtalet.

**§ 3** Parterna är ense om att som ett led i introduktionen av det nya avtalet genomföra gemensamma informationskonferenser på ett antal ställen i landet.

Parterna skall fortlöpande diskutera vilka informations- och rådgivningsåtgärder i övrigt som kan vara erforderliga.

**§ 4** I samband med träffandet av det nya avtalet är SSIF och Pappers överens om att undersöka förutsättningarna att låta avtalet om arbetstagares uppfinningar gälla även mellan SSIF och Pappers.

Vid protokollet:  
Göran Swanström

Justeras:  
Lars Lycke  
Ulrika Runelöv  
Runar Hagman  
Lennart Olovsson  
Bo Hallberg  
Sture Carlsson  
Orvar Turegård

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL MASSA/PAPPER

**Tid:** 11 mars 2004  
**Plats:** Stockholm  
**Ärende:** Ändringar i samverkansavtalet och avtalet om förslagsverksamhet

**Parter:** Föreningen Sveriges Skogsindustrier  
Svenska Pappersarbetareförbundet  
Sif  
Sveriges Civilingenjörsförbundet  
Ledarna

---

§ 1 Parterna har denna dag träffat överenskommelse om ändringar och tillägg i samverkansavtalet och i avtalet om förslagsverksamhet. Överenskommelsen är preliminär till dess de fackliga organisationerna efter intern förankring meddelat att den kan göras definitiv.

Ändringarna och tilläggen är föranledda av dels de synpunkter som framkommit vid sådana konferenser, företagsbesök och överläggningar som parterna genomfört under innevarande avtalsperiod och dels föranledda av ändringar i den bakomliggande lagstiftningen.

§ 2 Ändringarna avser i huvudsak avsnitten om arbetsmiljö och företagshälsovård där preciseringar och vissa skärpningar gjorts i avsikt att förtydliga avtalets signalverkan.

Vidare är avsnittet om kompetensutveckling omformat, bl a på så sätt att kompetensutvecklingsavtalet är inredigerat i samverkansavtalets kompetensutvecklingsavsnitt.

§ 3 Med anledning av att jämställdhetslagen ändrats och att ny lagstiftning rörande olika former av diskriminering tillkommit har jämställdhetsavsnittet lyfts ur avtalet.

Eftersom lagstiftningen är ganska detaljerad har parterna valt att i avtalet ange vissa anvisningar rörande tillämpningen av lagarna utan att avtalsreglera innehållet i lagarna.

Tillämpningsanvisningar rörande förslagsavtalet har förts in i avtalet.

§ 4 Parterna har för avsikt att låta en presentation av det reviderade samverkansavtalet utgöra en av huvudpunkterna vid höstens konferensserie. Tanken är att skapa en diskussion om hur avtalets riktlinjer ska omvandlas till levande bestämmelser i det lokala samarbetet.

§ 5 Parterna är överens om att ett aktivt arbete skall bedrivas lokalt för att undanröja eventuellt felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likartade befattningar.

Parterna är överens om att detta arbete skall bedrivas utifrån gällande lagstiftning och med på arbetsmarknaden befintliga lönekartläggnings- och befattningsvärderingssystem.

Arbetet skall ske med kartläggning, analys och aktiva åtgärder. Felaktigheter skall så snart som möjligt, dock senast inom en treårsperiod, korrigeras efter upptäckt utifrån genomförd kartläggning eller när faktiska fel har påpekats.

Om någondera parten så begär, skall de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuellt felaktiga/osakliga löneskillnader på företaget.

Företagen skall även i sin lönesättning noggrant motivera skälen för en persons löneläge i en viss befattning. Allt för att underlätta årlig lönekartläggning samt undanröjandet av eventuellt osakliga löneskillnader.

**§ 6** Avtalet i den nya utformningen gäller fr o m den 1 juli 2004 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

**§ 7** Protokollet fördes av Göran Swanström, Skogsindustrierna och skulle justeras enligt nedan.

Justeras

*För Skogsindustrierna:*

Staffan Aminoff

Henrik Boman

Gunnar Norbäck

*För Pappers*

Lennart Olovsson

Bengt Jansson

Mikael Jansson

Vid protokollet:

Göran Swanström

*För Sif*

Bo Hallberg

Viktoria Färm Bredin

*För CF*

Mikael Wittbäck

*För Ledarna*

Leif Nordin