

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet

och

Svenska Industritjänstemannaförbundet

antar överenskommelsen om förslagsverksamhet den 9 september 1985
i enlighet med rekommendation till förbunden i § 2 i förhandlings-
protokollet till överenskommelsen

att gälla fr o m den 1 februari 1986.

Kommentar till § 2 mom 1 i avtalet:

Med antal anställda avses det genomsnittliga antalet anställda under ett år.

Stockholm den 10 januari 1986

SKOGS- OCH LANTARBETSGIVARE-
FÖRBUNDET

SVENSKA INDUSTRI TJÄNSTE-
MANNAFÖRBUNDET

Förhandlingsprotokoll 1985-09-09

Ärende

Utvecklingsavtalet: Överenskommelse om förslagsverksamhet

Parter

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)
Landsorganisationen i Sverige (LO)
Privattjänstemannakartellen (PTK)

Lokal

Svenska Arbetsgivareföreningens lokaler i Stockholm

Närvarande för SAF

Bo Rydin (ordförande), Olof Ljunggren, Lars-Gunnar Albåge, Jan-Peder Norstedt, Jan Edgren, Göran Whitlock (vid protokollet).

för LO

Stig Malm, Rune Molin, Harry Fjällström, Göran Karlsson

för PTK

Bertil Blomqvist, Sten Olof Heldt och Stig Ahlin

§ 1 Uppgörelse

I förhandlingsprotokollet till utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK 1982-04-15 överenskom parterna om fortsatta förhandlingar i syfte att nå avtal om förslagsverksamhet.

Ordföranden konstaterar att uppgörelsen träffats om bilagda avtal och att detta skall anses ingå som en del i utvecklingsavtalet.

§ 2 Förbundsantagande

SAF, LO och PTK skall verka för att detta avtal antas av förbunden. Avtalet gäller på förbundsplanet sedan såväl berört LO-förbund som PTK-förbund antagit det om inte annat överenskommes mellan arbetsgivareförbundet och berörda arbetstagarförbund.

Om PTK-förbund som representerar minst två tredjedelar av sammanlagda antalet PTK-medlemmar på avtalsområdet ifråga antar avtalet i oförändrat skick blir detta gällande även för övriga PTK-förbund.

§ 3 Främjande av förslagsverksamheten

Parterna är ense om vikten av vidgad och förnyad förslagsverksamhet. För att främja en sådan utveckling och för att underlätta den lokala tillämpningen är det parternas avsikt att ta fram en gemensam sammanställning av exempel på framgångsrik förslagsverksamhet i olika företag.

§ 4 Tvister om avtalet

Tvister om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall behandlas enligt den förhandlingsordning som gäller för utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK. Tvist kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. I ersättningsfrågor skall dock tvist, innan den hänskjuts till Skiljenämnden, först föras till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av tvisten. Parterna är överens om att MBLs regler om tolkningsföreträde inte tillämpas på detta avtal.

Anmärkning

1. Detta avtal förutsätter skälighetsbedömningar i ett antal ersättningsfrågor vilka endast i ringa grad lämpar sig för formell tvistelösning utanför företaget. Parterna är överens om att om oenighet i en ersättningsfråga kvarstår efter lokala och centrala förhandlingar skall frågan föras till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av tvisten men som förutsättes företrädesvis genom förhandlingsmedverkan bistå parterna för att söka lösa tvisten.
2. Parterna är överens om att den tidsfrist inom vilken skiljedom enligt 18 § lagen om skiljemän skall meddelas skall vara den som skiljenämnden i det enskilda fallet bedömer erforderlig.

§ 5 Giltighetstid

Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

Vid protokollet
Göran Whitlock

Justeras

Bo Rydin
Olof Ljunggren
Lars-Gunnar Albåge
Jan-Peder Norstedt
Jan Edgren
Sig Malm
Rune Molin
Harry Fjällström
Göran Karlsson
Bertil Blomqvist
Sten Olof Heldt
Stig Ahlin

Avtal om förslagsverksamhet SAF-LO-PTK

§ 1 Allmän inriktning

Kreativt och utvecklande arbetsklimat

I utvecklingsavtalet SAF/LO/PTK anges bl a att 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 företagets verksamhet har också stor betydelse för den anställdes egen utveckling. Därför har det i Utvecklingsavtalets § 3 mom 5 betonats att de anställdas idéer 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.

§ 2 Avtalets giltighet

Mom 1 Giltighet och lokal anpassning

Detta avtal gäller i företag med minst 25 anställda. I övriga företag gäller det om de lokala parterna är ense därom.

Kommentar

Parterna är ense om att förslagsverksamhet har stort värde och kan vara av betydande intresse även i företag med färre än 25 anställda.

Mom 2

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 bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas.

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

§ 3 Organisation och handläggning

Organisation och praktisk 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.

Parterna är överens om att behandling av förslag skall ske i praktiska och decentraliserade former och med hänsyn till lokala förhållanden. Därvid bör § 8 i Utvecklingsavtalet 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 lokal facklig företrädare.

§ 4 Förslagsverksamhetens omfattning

Mom 1 Rättighet att lämna förslag

De anställda har rätt att lämna förslag som avser förbättring av 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 Arbetstagares uppfinningar

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.

Kommentar till §§ 3 och 4 Tvister

Facklig representant har vid medverkan i samråd, förslagskommitté eller annan form, rätt att hänskjuta fråga till förhandling enligt utvecklingsavtalets § 8 mom 4.

§ 5 Ersättningsprinciper

Mom 1 Rätten till ersättning

Arbetsgivaren beslutar efter samråd med lokal facklig företrädare om ersättning enligt nedanstående regler eller de ersättningsregler varom lokal överenskommelse träffats.

Kommentar till §§ 3 och 5 mom 1

Med begreppet "lokal facklig företrädare" skall förstås företrädare i företaget som utses av den lokala fackliga organisationen.

Mom 2 - i det egna arbetet

Förslag som arbetsgivaren utnyttjar berättigar till ersättning baserad på det ekonomiska eller praktiska värde förslaget har för företaget.

För förslag som faller helt inom ramen för det egna arbetet eller inom ramen för särskilt uppdrag utges dock normalt ingen ersättning. Motsvarande gäller förslag som kommer fram inom projektgrupps eller kommittés arbete.

- utanför det egna arbetet

När ett förslag sålunda ligger ovanför de kvalifikationskrav arbetet eller befattningen ifråga ställer är förslagsställaren berättigad till ersättning. 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.

Kommentarer

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/kvalitetscirklar utges, med beaktande av nedanstående faktorer, reducerad ersättning. Omständigheter som bör beaktas vid bestämmandet av reduktionens storlek är om förslaget tagits fram på gruppens eget initiativ eller ej, 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 Beräkningsbar ersättning

För förslag som ger en ekonomisk beräkningsbar resultatförbättring utges ersättning motsvarande hälften av första årets resultatförbättring efter avdrag för avskrivningar och utvecklingskostnader hänförliga till detta år.

Kommentar

För förslag som medför särskilt stora resultatförbättringar kan reducerad ersättningsnivå tillämpas. Omständigheter som härvid bör beaktas är om verksamheten har hög kapitalintensitet eller innebär produktion i längre serier.

Mom 4 Icke beräkningsbar ersättning

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

Kommentar

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

Mom 5 Kvarstående rätt till ersättning

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 6 Omprövningsrätt

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.

§ 6 Ersättning vid vidgad tillämpning

Mom 1 Vidgat utnyttjande

Om ett förslag utnyttjas vid en annan driftsenhet inom företag/koncern än den där förslagsställaren är anställd och detta inte beaktas när ersättningen ursprungligen fastställdes skall förslagsställaren erhålla ytterligare ersättning enligt ersättningsprinciperna i § 5.

Mom 2

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