

## **ANTAGANDE AV**

### **ÖVERENSKOMMELSE OM FÖRSLAGSVERKSAMHET**

Svenska Industritjänstemannaförbundet antar överenskommelse om förslagsverksamhet, som träffats mellan Kooperationens Förhandlingsorganisation samt Landsorganisationen i Sverige och Privattjänstemannakartellen den 9 mars 1990, enligt rekommendation till förbunden i 2 § i förhandlingsprotokollet till samma överenskommelse.

Stockholm den 23/4 1990

Svenska Industritjänstemannaförbundet

# AVTAL OM FÖRSLAGSVERKSAMHET KFO-LO-PTK

## § 1 ALLMÄN INRIKTNING

### **Kreativt och utvecklande arbetsklimat**

I medbestämmandeavtalet KFO-LO-PTK anges bland annat att parterna är ense om att företagets effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft främjas genom kontinuerlig anpassning av medbestämmandet till förändringar för företaget och i dess omvärld. Det ligger i alla parterns 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. De anställdas idéer är därför 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 LOKAL ANPASSNING

### **Lokal anpassning**

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 § 2 i Medbestämmandeavtalet 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 i alla frågor som rör företagets verksamhet som t ex 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 mellan KFO och tjänstemannaorganisationerna 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**

#### **Twister**

Facklig representant har vid medverkan i samråd, förslagskommitté eller annan form, rätt att hänskjuta fråga till förhandling enligt medbestämmandeavtalets § 2 mom 5.

## **§ 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 förhållandena

## **§ 6 ERSÄTTNING VID VIDGAD TILLÄMPNING**

### **Mom 1**

#### **Vidgat nyttjande**

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 ersättningsprincipen i § 5.

### **Mom 2**

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

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Överenskommelse om förslagsverksamhet

Parter: Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO)  
Landsorganisationen i Sverige (LO)  
Privattjänstemannakartellen (PTK)

Tid och plats: 1990-03-09  
KFO:s lokaler, Bohusgatan 10, Stockholm

Närvarande för KFO: Leif I Lewin, Roland Svensson, Rolf Attner, Kurt Sjöberg och Lars Sundberg

för LO: Stig Malm, Bertil Jonsson, Tore Andersson och Göran Karlsson

för PTK: Björn Bergman, Bertil Blomqvist, Sten Olof Heldt, Bo Henning, Sven Magnusson, Lars E Rabenius, Karl-Gunnar Skoog, Rune Tjernell och Stig Ahlin (adjungerad)

---

## § 1 UPPGÖRELSE

Parterna konstaterar att uppgörelse träffats om bilagda avtal.

## § 2 FÖRBUNDSANTAGANDE

LO och PTK ska verka för att detta avtal antas av förbunden. Avtalet gäller på KFO:s medlemsföretag sedan såväl berört LO-förbund som PTK-förbund antagit det om inte annat överenskommes mellan KFO och berörda arbetstagarförbund.

## § 3 TVISTER OM AVTALET

Tvister om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall behandlas enligt den förhandlingsordning som gäller för medbestämmandeavtalet KFO-LO-PTK av den 9 mars 1990. Tvist kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden i medbestämmandefrågor.

I ersättningsfrågor ska dock tvist, innan den hänskjuts till Skiljenämnden, först föras till Kooperativa Fackliga Rådets rådgivande nämnd som äger avge rekommendation till lösning av tvisten. Parterna är överens om att MBL:s regler om tolkningsföreträde inte tillämpas på detta avtal.

### **Anmärkningar:**

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 ska frågan enligt ovan föras till Kooperativa Fackliga Rådets rådgivande nämnd, 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 § i lagen om skiljemän ska meddelas ska vara den som skiljenämnden i det enskilda fallet bedömer erforderlig.

### **§ 4**

#### **GILTIGHETSTID**

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