

# ÖVERENSKOMMELSE OM RATIONALISERING

## Gemensamma värderingar

En väsentlig förutsättning för att ett företag på längre sikt skall kunna bedriva en verksamhet som bereder arbetstillfällen och trygghet och som skapar underlag för en fortsatt höjning av levnadsstandarden är att en fortgående effektivisering äger rum inom företaget. Alla anställda har gemensamt intresse av att medverka till att företaget utvecklas på ett gynnsamt sätt och var och en har att bidra till ökad effektivisering av arbetet.

Ökad effektivitet kan bli uppnås genom rationaliseringsåtgärder av olika slag. Målsättningen för rationaliseringsarbetet bör vara att utifrån tillgängliga resurser få till stånd högsta möjliga effektivitet för företaget som helhet. Rationaliseringen bör omfatta all verksamhet.

## Former för rationalisering

Ökad effektivitet kan vid det enskilda företaget åstadkommas bli genom utveckling av administrativa system och metoder, genom införande av förbättrad organisation, genom införande av ny utrustning och nya arbetsmetoder och genom utbildning av arbetstagarna. Effektivisering kan också ske genom en klar målsättning för arbetet, förbättrad arbetsledning och planering och genom stimulans till den enskilde arbetstagaren att hålla sin arbetsprestation på hög nivå.

## Metoder och mätning

Många olika metoder för rationalisering finns utvecklade. Genom fortsatt utvecklingsarbete tillkommer nya sådana. I det konkreta rationaliseringsarbetet måste metoderna anpassas till förhållandena vid det enskilda företaget. Verkan av rationaliseringsåtgärderna bör bedömas under hänsynstagande till dess återverkningar inom företagets samtliga enheter.

Vid planläggning och genomförande av rationalisering krävs ofta kvantitativa och kvalitativa mätningar och värderingar av arbetsinsatser och arbetsresultat. Metoder för och noggrannhet i dessa mätningar och värderingar bör bli anpassas till det berörda arbetets karaktär och syftet med mätningarna och värderingarna samt till de resurser som står till förfogande.

## Samverkan, information och ansvar

Rationalisering i samverkan med de anställda ökar möjligheterna att nå åsyftade resultat och minskar riskerna för irritation.

Det är angeläget att möjligheterna till lokal samverkan i rationaliseringsfrågor utnyttjas. Det lokala samarbetet bör företrädesvis ske i form av överläggningar mellan representanter för företagsledningen och för tjänstemannaklubben och arbetsledarklubben vid företaget. Formerna härför bör anpassas till förhållandena vid det enskilda företaget. I första hand bör eftersträvas en samverkan som sker på samma sätt som beträffande övriga frågor av gemensamt intresse för företaget samt SIFs och SALF/CFs medlemmar vid detta. En särskild grupp för överläggningar i rationaliseringsfrågor kan i vissa fall också vara motiverad.

Tjänstemannaklubben och arbetsledarklubben vid företaget och de arbetstagare som direkt berörs av rationaliseringen bör informeras om beslutande rationaliseringsåtgärder. Information bör även lämnas under rationaliseringsarbetets gång. Informationen bör vara så uttömmande som förhållandena i det enskilda fallet medger; härvid måste dock de speciella fall beaktas, då det skulle kunna medföra skada för företaget att uppenbara visst förhållande.

Företagsledningen ansvarar för utformningen av rationaliseringsverksamheten. Detta gäller även i de fall utomstående expertis anlitas för rationaliseringsarbetet. Det är väsentligt att företagsledningen tillser att rationaliseringsåtgärderna planeras och genomförs på ett sådant sätt, att ryckighet i möjligaste mån undviks. Härvid bör personalplaneringen särskilt ägnas uppmärksamhet.

Arbetstagarna skall positivt medverka till att rationaliseringsåtgärder kan genomföras vid den enskilda arbetsplatsen. Endast härigenom är det möjligt att uppnå maximal rationaliseringseffekt.

Rationaliseringen detaljutformas och genomförs ofta av speciell personal. Av denna krävs saklighet, omdömesförmåga och kännedom om det område rationaliseringsarbetet berör samt goda kunskaper om de metoder, som härvid kommer till användning. Rationaliseringspersonalen bör i sitt arbete beakta de synpunkter beträffande rationaliseringen som arbetstagarna har med avseende på sitt eget arbetsområde. Rationaliseringspersonalens verksamhet bör kännetecknas av öppenhet. De berörda arbetstagarna bör sålunda beredas möjlighet till insyn i för dem aktuellt analysmaterial.

## **ÖVERENSKOMMELSE**

Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) och SIF/SALF/CF/HTF har i syfte att främja rationalisering träffat följande överenskommelse.

Överenskommelsen godkännes som kollektivavtal mellan KFO-SIF/SALF/CF/ HTF.

KFO och SIF/SALF/CF/HTF åtar sig att utifrån ovan angivna gemensamma värderingar utöva den verksamhet som enligt överenskommelsen ankommer på dem samt att inrätta det rationaliseringsråd som nedan omförmäles.

### **§ 1 Rationaliseringsrådet**

Rationaliseringsrådet har till uppgift

*att verka för systematiserad och kontinuerlig rationalisering,*  
*att sprida information om rationalisering och om utveckling på rationaliseringsområdet,*  
*att främja samarbetet rörande rationalisering,*  
*att följa och främja rationaliseringsnämndernas verksamhet samt*  
*att såsom skiljenämnd upptaga och avgöra tvister dels om giltigheten eller rätta innebörden av bestämmelserna i denna överenskommelse, dels huruvida visst förfarande strider mot dessa bestämmelser.*

Rådet består av åtta ledamöter, varav fyra från arbetsgivarsidan och fyra från arbetstagersidan jämte lika antal suppleanter för dem. Ledamöter och suppleanter utses för en tid av tre år.

KFO och SIF/SALF/CF/HTF utser för en tid av tre år en opartisk ordförande att tjänstgöra vid rådets behandling av ärenden, vilka det har att såsom skiljenämnd avgöra.

I rådet skall tjänstgöra en sekreterare från KFO och en från SIF/SALF/CF/HTF.

## **§ 2 Rationaliseringsnämnder**

Förbund som sig emellan antagit denna överenskommelse skall, om de enas härom, tillsätta en gemensam rationaliseringsnämnd med uppgift att främja lokalt samarbete mellan arbetsgivaren och tjänstemannaförbundens medlemmar vid företaget i frågor rörande rationalisering, samt att informera om rationaliseringsaktiviteter inom branschen.

I den mån berörda förbund är ense därom, kan nämnden därutöver till behandling upptaga tvister angående anordnande och bedrivande av rationalisering. Därvid skall nämnden, om så av någotdera förbundet påyrkas, företaga erforderliga undersökningar å den av tvisten berörda arbetsplatsen.

Bestämmelserna i denna paragraf medför ej inskränkning i parts rätt att påkalla central förhandling för tvistefrågans lösning i därför eljest gällande ordning. Har sådan förhandling begärts, må tvisten ej mot endera partens bestridande upptagas av nämnden, innan förhandlingen slutförts.

## **§ 3**

Rationaliseringsnämnden består av fyra ledamöter, varav arbetsgivarparten utser två och arbetstagarparten två. För ledamöterna utses lika antal suppleanter. Ledamöter och suppleanter utses för en tid av tre år.

Parterna äger överenskomma om annan sammansättning av rationaliseringsnämnden, varvid dock skall iakttagas att nämndens ledamotsantal blir jämnt samt lika fördelat på arbetsgivarparten och arbetstagarparten.

Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordföranden samt inom eller utom sig sekreterare.

Rörande sammanträdes- och arbetsordning skall gälla vad nämnden därom beslutar.

## **§ 4**

Tvister som avses i § 2 skall av nämnden handläggas så skyndsamt som möjligt.

Resultatet av nämndens prövning med härav föranledda anvisningar skall snarast möjligt skriftligen delgivas de berörda parterna. Då inom nämnden enighet vunnits för viss anvisning, skall förbunden verka för att denna efterkommes.

## **§ 5 Giltighetstid**

Denna överenskommelse skall gälla tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Stockholm den 25 april 1974

KOOPERATIONENS FÖRHANDLINGSORGANISATION

SVENSKA INDUSTRI TJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET  
SVERIGES ARBETSLEDAREFÖRBUND  
SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND  
HANDELSTJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET