

**ANALYS AV LO/PTK:S OCH SN:S  
FÖRSLAG TILL HUVUDAVTAL  
HÖSTEN 2008**

**UTKAST 3**

**DISKUSSIONSUNDERLAG**

**Kurt Junesjö Staffan Holmertz  
2008-12-07**

---

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

---

1. Sammanfattande analys efter LO/PTK:s oktober och LO/PTK:s och SN:s novemberförslag.....	4
2. Analys Huvudavtal SN: S förslag november 2008 §- rubriker hänvisar till SN:s novemberförslag i bilagan längre bak i skriften.....	6
§ 1 Bestämmelsernas tillämpningsområde.....	6
§ 2 Överenskommelse på företagsnivå.....	6
§ 3 Arbetstagarrepresentanter.....	6
§ 4 Information.....	6
§ 5 Samråd.....	6
§ 6 Samråd om väsentliga förändringar av arbetsorganisation eller anställningsavtal .....	6
7 § Samråd om uppsägning pga. arbetsbrist.....	7
8§ Samråd vid övergång av verksamhet.....	7
§ 9 Arbetstagarkonsult .....	7
10 §.....	7
§ 11 Konfidentiell information.....	7
12 § Facklig information på betald tid .....	7
§ 13 Förfarande vid brott mot bestämmelserna i detta kapitel.....	7
Kapitel IV.....	7
§ 1 Uppsägning pga. arbetsbrist .....	7
§ 2 Företrädesrätt till återanställning.....	8
§ 3 Högre sysselsättningsgrad .....	8
§ 4 Avvikelser genom lokalt eller centralt kollektivavtal .....	8
§ 5 Tvister.....	8
Kapitel V Huvudavtalsnämnden .....	8
§1 Tvister om tolkning och tillämpning .....	8
§ 2 Huvudavtalsnämndens sammansättning .....	8
3. analys LO/PTK:s förslag till huvudavtal oktober 2008 LO/PTK:s förslag finns som bilaga längre bak i skriften.....	9
LO/PTK:s förslag till huvudavtal oktober 2008.....	9
Syfte?.....	9
Industrimålet ”samsynen om den konkurrensutsatta sektorns betydelse för lönenormeringen”.....	9
Jämställdhet och en solidarisk lönepolitik .....	9
Förhandlingar om kollektivavtal om lön och allmänna villkor.....	9
Tidsfrist 3 månader för yrkande om avtalsförändringar och förbudandet av nya krav därefter .....	9
Obligatorisk medlare utses om avtal ej träffats innan avtalet löper ut.....	9
Varselskyldighet i avtal .....	10
God sed ska iakttas i förhandlingar och vid stridsåtgärder .....	10
Avtalskommitté .....	10
4. Analys LO/PTK:s förslag november 2008 LO/PTK:s förslag finns som bilaga längre bak i skriften.....	11
LO/PTK Implementering av EU-direktiv .....	11
Kap 5 Dispositiva regler I LAS .....	11
LO/PTK förstärkt omställningsstöd .....	12
Bilaga inskannade avtalsförslag .....	13
LO/PTK:s förslag 081017 Huvudavtalet .....	14
Kapitel 1 .....	14

Regler för kollektivavtalsförhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor samt om stridsåtgärder .....	14
<b>Allmänna riktlinjer</b> .....	14
<b>Statistik</b> .....	14
<b>Förhandlingar om kollektivavtal om lön och allmänna villkor</b> .....	14
Medling .....	14
Stridsåtgärder .....	14
Samhällsfarliga stridsåtgärder .....	14
- Samhällsviktiga funktioner ska så långt möjligt inte störas av stridsåtgärder. God sed.....	14
Huvudavtalsnämnd och kommittéer version 081017 .....	14
1. Huvudavtalsnämnd .....	14
Avtalskommitté .....	14
Svenskt Näringsliv 2008-11-06 .....	14
Kapitel III .....	14
Information och samråd .....	14
§ <sup>1</sup> Bestämmelsernas tillämpningsområde .....	14
Kapitel IV .....	14
Turordning vid uppsägning och återanställning .....	14
Kapitel V Huvudavtalsnämnden .....	14
LO 2008-11-13 1 .....	14
Kap 4 .....	14
Implementering av EU-direktiv mm .....	14
Kap 5.....	14
Dispositiva regler i LAS .....	14
Förstärkt omställningsstöd (förändringar i nu gällande avtal) .....	14
Rehabiliterings- och omställningsstöd vid sjukdom.....	14
<b>FÖRHANDLINGSPROTOKOLL Huvudavtal Svenskt Näringsliv – LO/PTK</b> .....	14

---

## 1. SAMMANFATTANDE ANALYS EFTER LO/PTK:S OKTOBER OCH LO/PTK:S OCH SN:S NOVEMBERFÖRSLAG

---

Vi har nu sent omsider fått se en stor del av de förslag som växlats. Vi saknar fortfarande SN:s första förslag och SN:s förslag till konkreta inskränkningar i stridsåtgärderna som de uttryckligen har aviserat skall komma när det gäller proportionalitet, sympatiåtgärder, inskränkningar i Figeholmsprincipen etc. Här har de varit så tydliga att det inte är några större svårigheter att gissa mot bakgrund av redan lagda förslag.

Denna skrift är upplagd på följande sätt.

1. I detta avsnitt finns en sammanfattande analys av hela förhandlingsläget. Har du bråttom kan du alltså nöja dig med att läsa bara detta, men då köper du ju samtidigt mina gissningar, och de behöver ju inte vara rätt.
2. Det första förslaget som analyseras är SN:s novemberförslag. Det är helt hialöst som vi säger i Småland, och kan huvudsakligen ses som ett förhandlingsutspel, men visar väl, var SN trycker hårdast på, och är därför viktigt för analysen.
3. Därefter kommer ena analys av LO, PTK:s oktoberförslag till SN. Det är det allvarligaste förslaget hittills och visar ganska väl var vi kommer att hamna så småningom
4. LO/PTK:s novemberförslag. Det är ganska snällt, och innehåller huvudsakligen det som LO/PTK ska köpa försämringar i strejkrätt och LAS med. Det är ganska hovsamma förslag, om man tänker på vad LO/PTK säljer.
5. Sedan kommer texterna. De ligger i samma ordning som förslagen analyseras, alltså först SN:s novemberförslag, därefter LO/PTK:s oktoberförslag och sist LO/PTK:s novemberförslag. Det är vad jag vet originaltexter men de är inskannade eftersom vi inte fått tillgång till texterna utom i ganska dåliga original, och kan därför innehålla smärre översättningsfel från OCR-tolkningen.

LO/PTK:s oktoberförslag när det gäller förhandlings- och stridsregler i huvudavtalet ger redan så ordentliga betsel att en intelligent arbetsgivare utan vidare skulle kunna tacka ja till ett nytt huvudavtal och bjuda på de ganska blygsamma förbättringar som LO nu kräver när det gäller LAS och Rehab i novemberkraven. Men en skicklig förhandlare agerar naturligtvis inte så utan kräver mycket mer i förhandlingarna, eftersom de redan har hemma så mycket att de vet att de kan få mer.

SN:s Novemberförslag när det gäller LAS och MBL är så dåliga att de vet att de inte kan räkna med att få igenom dem. Det är ett förhandlingsutspel, sannolikt både för de egna medlemmarna och för att pressa tillbaka LO/PTK.

LO och Unionen har sannolikt redan ett ungefärligt facit till uppgörelse, det kan man gissa av Erland Olaussons fåniga jämförelser att förhandlingarna går att jämföra med bilkörning: ”Hastighetsbegränsningar betyder inte att det är förbjudet att köra bil”. De centrala förhandlingarna är nog redan överens om att det är 65 km/tim som gäller för den svenska strejkrätten.

Gissningsvis mot bakgrund av växlade förslag uttalanden från parterna och analys kommer det att gälla följande:

- att man på något sätt säljer turordningsreglerna i LAS i utbyte mot ganska billiga förlängningar i uppsägningstider och lite rehabregler. Kompetens, i klartext arbetsgivargodtycke, kommer få större vikt,

- att det händer något med sympatistrejkerna. SN har gjort så hårda markeringar här att de inte kommer att släppa den frågan om man åtminstone inte får en liten munsbit
- att något händer med Figeholmsproblematiken, alltså gränsdragningstvister och möjligheterna att ta till stridsåtgärder där. Teknikarbetsgivarna är helt vansinniga när det gäller denna fråga och kommer inte att släppa den. Det är dessutom ingen farlig fråga för de stora tunga fackförbunden inom LO/PTK eftersom det är de som glufsar i sig de bitar som arbetsgivarna vill överföra till billigare avtal,
- att proportionalitet kommer är glasklart eftersom LO/PTK redan har skickat i väg ett förslag med att huvudavtalsnämnden ska avgöra vad som är god sed god sed på arbetsmarknaden i förhandlingar,
- att huvudavtalsnämnden kommer att bli skiljenämnd med femte man är mycket sannolikt. SN kommer inte godta LO/PTK:s oktoberförslag, då blir det ingen uppgörelse. Femte man, alltså utslagsröst åt en konservativ jurist, och dessutom en lagfaren ledamot från vardera arbetsgiversidan och arbetstagersidan innebär att vi får full proportionalitet när det gäller strejkrätten på svensk arbetsmarknad.
- Att indrivningsblockader försvinner genom Svenskt Näringslivs förslag till förhandlingasordning i lönetvister, eftersom stridsåtgärder inte får vidtas förrän tvisteförhandlingar genomförts.

Dessutom har SN i Lavalutredningen spelat ner den svenska modellen så långt som till lagliga minimilöner, sannolikt för att kunna sälja eftergifter i Lavalutredningen i huvudavtalsförhandlingarna. Redan Lavalutredningens förslag som det nu ser ut innebär att vi får svårigheter att skydda den svenska modellen. Även om LO/PTK mot förmodan lyckas åstadkomma marginella förbättringar i slutbetänkandet finns det efter Lavaldomen inga förutsättningar att fixa något bra inom Lavadomens ramar. Man måste då göra en dansk modell och strunta i domen, och räkna med att man kunna fortsätta 3 år till, tills nästa EG- dom. Men danskarna har arbetsgivarna med sig och det är uppenbart att vi inte har.

Det är nu klart att det inte finns några förutsättningar för en överenskommelse om nytt huvudavtal utan mycket kraftiga försämringar med den upplägning som redovisats. LO/PTK är emellertid så långt inspelade att risken för ett dåligt avtal är överhängande, om inte arbetsgivarna är så giriga att de inte köper de försämringar som redan är serverade utan ställer ultimatum på mycket mer. Där finns ett hopp.

Att vi skall kunna spela tillbaka förbunden när LO/PTK redan sträckt fram halsen så långt över stupstocken som de nu gjort, är osannolikt. Vi får satsa på opinionsbildning och arbetsgivarnas girighet.

---

**2. ANALYS HUVUDAVTAL SN: S FÖRSLAG NOVEMBER 2008**  
**§- RUBRIKER HÄNVISAR TILL SN:S NOVEMBERFÖRSLAG I BILAGAN LÄNGRE**  
**BAK I SKRIFTEN**

---

### **§ 1 Bestämmelsernas tillämpningsområde**

Reglerna ska ersätta MBLS regler om inflytandeförhandlingar och information. Tillämpningsområdet för MBLS förhandlingstvång när det gäller inflytandeförhandlingar (11 -13 MBL) begränsas enligt förslaget till företag som är större än 50 anställda eller har ett driftställe med mer än 20 anställda och avser då endast förhandlingsrätt för detta driftställe.

Bestämmelserna står sannolikt i strid med EG:s direktiv om information och samråd vid kollektiva uppsägningar eftersom de kräver att organisationen skall ställa krav på förhandlingar. Det har anpassats till minimigränserna i detta direktiv, vilka emellertid inte återfinns i MBL. Det rör sig därför verkligen om en laglig miniminivå eller kanske till och med snäppet under. Inga centrala förhandlingar.

### **§ 2 Överenskommelse på företagsnivå**

Total lokal dispositivitet.

Annars förbundsavtal som träfas under fredsplikt vilket innebär att det i praktiken endast kan bli sämre än de regler som går in om parterna inte blir överens. Dessa dåliga Huvudavtalsregler enligt SN:s förslag är alltså absoluta i praktiken maxregler.

### **§ 3 Arbetstagarrepresentanter**

”I första hand” facket medlemmar. I första hand torde innebära att även oorganiserade kan vara arbetstagarrepresentant.

Vid företag utan klubb ska arbetstagarare vid företaget gå in vilket innebär att facket avhänder sig rätten att sända t.ex. avdelningsrepresentant att representera facket.

Utser facket ingen representant tappar facket all förhandlingsrätt, vilket innebär att arbetsgivaren endast är skyldig att förhandla med ev. syndikalistiska organisationer enligt 13 § MBL, mot vilka ju är arbetsgivarna är bundna av MBL.

### **§ 4 Information**

11 § MBL borta. Facket ska alltid begära förhandling om man anser det nödvändigt enligt lämnad info från arbetsgivaren

### **§ 5 Samråd**

Samråd som det är formulerat innebär att arbetsgivaren kan samråda efter beslut.

I praktiken bestämmer arbetsgivaren på vilken nivå han skall förhandla.

### **§ 6 Samråd om väsentliga förändringar av arbetsorganisation eller anställningsavtal**

Samråd skall lämnas ”om beslut” inte före beslut som vid uppsägningar. Det innebär att arbetsgivaren kan besluta först och sedan samråda.

## 7 § Samråd om uppsägning pga. arbetsbrist

Senast en månad före beslutet innebär att det är först när facket begär det som samråd skall ske. Ingen skyldighet att skjuta på beslutet under tiden förhandlingar pågår. Inga centrala förhandlingar. Och främjandelagens tidsfrister är borta.

## 8§ Samråd vid övergång av verksamhet

Före övergången innebär att arbetsgivaren redan har beslutat. Det enda förhandlingen kan röra är enligt texten tidpunkten. Även förhandling om intressefrågor, ekonomiska förmåner regleras i samråd, alltså inte i intresseförhandlingar enligt 10 § MBL.

## § 9 Arbetstagarkonsult

Begränsning i huvudsak till avvecklingsförhandlingar inte övriga viktiga framtidsfrågor.

Info får endast lämnas till arbetstagarrepresentanter. Inte ens ej sekretessbelagd del av utredningen får delges övriga medlemmar.

Ingen skyldighet avvakta arbetstagararkonsultens slut eftersom samråd ska pågå under utredningstid.

Restriktioner vem som får vara arbetstagararkonsult.

Tolkningsföreträdet för kostnader bort.

## 10 §

Biträde och info i den omfattning som erfordras vilket innebär att arbetsgivaren har tolkningsföreträde för vilken info som skal lämnas ut.

## § 11 Konfidentiell information

Arbetsgivaren har totalt tolkningsföreträde för vilken info som skall vara sekretessbelagd. Information får inte lämnas medlemmar. Gäller all information oberoende av hur känslig den är för arbetsgivaren. Hela 20 och 21 § MBL borta.

Allvarligt förfång för dess verksamhet innebär att företaget inte behöver samråda om ett samråd skulle kunna tänkas skada företagets ekonomiska intressen .

## 12 § Facklig information på betald tid

Oförändrad

## § 13 Förfarande vid brott mot bestämmelserna i detta kapitel

MBL-förhandlingsfrågor går alltid till skiljenämnd. Skiljeförfarandet är hemligt. Tystnadsplikt ang. alla uppgifter i förfarandet vilket innebär att medlemmarna inte får veta vad som hänt inte ens domen.

## Kapitel IV

### § 1 Uppsägning pga. arbetsbrist

Turordningsenheterna är alltid driftsenheten. Fackets rätt att sammanlägga olika driftenheter på samma ort bort enligt förslaget.

Förtaget har rätt att undanta 2 vid varje driftsenhet, alltså 10 personers-gränsen för enbart småföretag bort och dessutom utvidgat till alla driftsenheter, vilket innebär att det inte längre är ett två-personersundantag utan ett undantag 2 x antal driftsenheter.

Turordningen fastställs efter varje arbetstagares skicklighet och kompetens. Likvärdig kompetens gäller anställningstid. Lika lång arbetstid arbetsgivaren bestämmer. Anställningsskyddet i praktiken borta, det går inte tvista på kompetens, eftersom det är arbetsgivaren som bestämmer vilka arbetsuppgifter den anställda avses utföra i framtiden.

## § 2 Företrädesrätt till återanställning

Spiegelvänt när det gäller skicklighet och kompetens. Alltså även företrädesrätten borta.

## § 3 Högre sysselsättningsgrad

Snömos, helt ensidigt arbetsgivarbestämmande.

## § 4 Avvikelser genom lokalt eller centralt kollektivavtal

Fullständig lokal dispositivitet

## § 5 Tvister

Alla anställningsskyddstvister i skiljenämnd

## **Kapitel V Huvudavtalsnämnden**

### §1 Tvister om tolkning och tillämpning

Alla tvister om huvudavtal, samråd och anställningsskydd skall handläggas som skiljetvister.

### § 2 Huvudavtalsnämndens sammansättning

Skiljenämnd med utslagsröst innebär att god sed i förhandlingsförhållanden och när det gäller stridsåtgärds lovlighet avgörs med bindande verkan. Proportionalitet vid stridsåtgärder helt genomförd.

En ledamot från fack och arbetsgivare ska vara lagfaren. Att använda kravet ”lagfaren” även på en fack- och arbetsgivarledamot i skiljenämnden är helt mot fackliga traditioner i Sverige. I skiljenämnd som rör denna typ av frågor brukar facken alltid vara fria att utse vem de vill. Här juridifieras den fackliga verksamheten ytterligare.



## **LO/PTK:s förslag till huvudavtal oktober 2008**

### **Syfte?**

Det finns lite vackra mål i förslaget, men det är bara luftkuddar. Alla hårda bestämmelser i konstruktionen av nytt huvudavtal medför försämringar i arbetstagarnas makt.

Hela inriktningen är att stridsåtgärder är något fult som skall begränsas, när det i själva verket är fackens enda verksamma maktmedel.

### **Industrimålet "samsynen om den konkurrensutsatta sektorns betydelse för lönenormeringen"**

Målet att "upprätthålla samsynen om den konkurrensutsatta sektorns betydelse för lönenormeringen" är kontraproduktivt. Den konkurrensutsatta sektorn brukar jämföras med den mekaniska industrin som domineras av en bilindustri som är döende.

Samtidigt har Sverige en starkt växande tjänstesektor som även är inriktad på export.

Sverige kan inte bevara sitt välstånd, upprätthålla sina jämställdhetsmål och en solidarisk lönepolitik om vi låter löneutvecklingen i Sydostasien styra våra lönekrav.

### **Jämställdhet och en solidarisk lönepolitik**

Lönemålen är arbetsgivarens. Det finns ingen anledning att i ett huvudavtal med arbetsgivaren binda lönemål, det bara begränsar framtida möjligheter att flytta fram positioner. Lönemål är ingen gemensam partsfråga som ska regleras i bindande avtal.

En utformning med inriktning på industrimålet och produktivitet ger små möjligheter för utsatta kvinno- eller låglöneförbund som Hotell och Restaurang, Kommunal och Fatighets att flytta fram sina positioner.

### **Förhandlingar om kollektivavtal om lön och allmänna villkor**

Reglerna innebär kraftiga begränsningar dels i förhandlingsrätten dels i strejkrätten.

### **Tidsfrist 3 månader för yrkande om avtalsförändringar och förbudandet av nya krav därefter**

1. Bestämmelserna om tidsfrist 3 månader och därefter förbudandet av nya krav innebär att möjligheten att anpassa förhandlingarna till nya villkor som uppträder under förhandlingarna, t.ex. en ny dom av Laval-karaktär dagens förändrade konjunkturförhållanden eller försämringar i lagstiftning under förhandlingarnas gång begränsas.

Bestämmelsen medför vidare en allvarlig begränsning av konflikträtten. Om arbetsgivaren säger att facket vidtar en stridsåtgärd för ett nytt krav framställt efter tremånadersfristen kan det ske i form av en fredspliktsinvändning som kan prövas och i och för sig också godkännas av domstol. Då är stridsåtgärden sannolikt förbjuden eftersom det varslade förbundet ställer krav som är förbjudna och skulle kunna bli ogiltiga enligt huvudavtalet. Att vidta stridsåtgärder för att få tillstånd ett ogiltigt avtal är inte tillåtet enligt den s.k. Britanniaprincipen.

### **Obligatorisk medlare utses om avtal ej träffats innan avtalet löper ut**

2. Obligatorisk medlare utses om avtal ej träffats innan avtalet löper ut eller om stridsåtgärd utlöses. Direktförhandlingar även under utlösta stridsåtgärder är ofta ett verksamt sätt att

uppnå reella och förankrade förbättringar i avtal. I vart fall finns det ingen anledning att avhända sig friheten att ha eller inte ha medlare. Ett syfte obligatoriska medlare kan (det blir en hel hopar om alla förbund ska ha obligatoriska medlare inom sina avtalsområden) kan vara att skapa en reträttposter för avdankade förbundsombudsmän men det är väl inte meningen med föreningen?

### **Varselskyldighet i avtal**

3. Varselskyldighet regleras i avtal enligt förslaget. Det finns ingen anledning att reglera där när den redan finns i lag. Då blir det förhandlingsinnehåll och LO/PTK:s förslag är ett utgångsbud vilket innebär att arbetsgivaren kommer att komma med försämringsförslag.

### **God sed ska iakttas i förhandlingar och vid stridsåtgärder**

4. God sed är ett begrepp som innebär att man inför en proportionalitetsbedömning av stridsåtgärder. God sed i detta sammanhang är helt odefinierat och ger osannolika möjligheter att utvidga det fredspliktbelagda området. Stridsåtgärder skall vara verksamma, och det ankommer på varje fackförbund att iakttä att de inte överskrider lagliga gränser, t.ex. att de inte vidtas för att främja brottsligt syfte. Denna fluffiga inskränkning är helt oförutsebar, i all synnerhet om den hamnar i reaktionära juristers händer, men även i denna form innebär den en omyndigförklaring av förbunden, som om de skulle vara oansvariga.
5. Den föreslagna ordningen innebär att LO kan förklara att stridsåtgärder som man inte vill att ett förbund skall vidta att de strider mot god sed eftersom arbetsgivaren och PTK aldrig kommer att motsätta sig LO:s mening. LO blir därför överdomare över förbundens stridsåtgärder vilket är en otrolig maktförskjutning. F.n. har LO endast inflytande över stridsåtgärder om förbundet önskar understöd från LO. Ej godtagbart. Arbetsgivaren kommer dessutom kräva att nämnden förses med 5:e man och då blir det en fullständig proportionalitetsbestämmelse.

### **Avtalskommitté**

Kommitténs inrättande innebär att man tillsätter ett organ utan maktresurser på arbetarsidan att hantera övergripande kollektivavtalsfrågor.

I de tidigare centrala avtalsförhandlingarna mellan SAF och LO förde LO förhandlingarna under konflikthot från samtliga LO-förbund, alltså en helt annan situation. SN kommer aldrig att tillåta att en sådan ordning återupprättas vilket innebär att man kommer att få ett maktlöst LO som skall styra kollektivavtals inriktning utan direktinflytande från berört fackförbund. Inte godtagbart.

## LO/PTK Implementering av EU-direktiv

Snömos

### Kap 5 Dispositiva regler I LAS

Begränsning av möjligheterna att teckna deltidssuppgörelse

När visstidsanställning upphör uppge skälen

Vikariat och visstidsanställning sammanlagda för beräkning av anställningstid

Uppsägningsrätt för tidsbegränsade anställningar införs.

Tvåpersonersundantaget bort

Fördubblad uppsägningstid vid avsteg från turordning. Lokala parter får träffa avsteg utan bemyndigande från centrala.

Tillräckliga kvalifikationer innebär att det blir svårare att säga upp när arbetsgivaren har missat att utbilda.

Företrädesrätt förkortas kvalifikationstid från 12 till 6 månader.

ABU-Garcia principen in

Obligatorisk rätt till tjänstledighet för att pröva annat arbete.

LAS gäller i övrigt

### *Sammanfattande analys av LAS-förslag LO/PTK*

Förslagen bra utom att tak sätts på förhandlingar om avgångsvederlag vid turordning till dubbla uppsägningslöner, i dag gäller för duktiga fack 39 § LAS.

Problemet är att detta förslag öppnar för förhandlingar om försämringar, eftersom det är ju det som LO/PTK skall sälja för att få sina förbättringar. SN:S förslag ligger dessutom på en så oerhört låg nivå att det är en uppenbar risk att ganska oväsentliga penningfrågor byts mot väsentliga maktfrågor.

---

## LO/PTK FÖRSTÄRKT OMSTÄLLNINGSTÖD

---

Delar av FRAMs program som LO/PTK:s förslag.

Bla.

Förlängd uppsägningstid med arbetsfri del

Missad kompetensutbildningen enligt Utvecklingsavtalet försvårar uppsägning

Lön under Rehab även om FK upphör med sjukersättning

Kollektivt finansierade omställningsinsatser

**INSKANNADE PARTSFÖRSLAG  
TILL HUVUDAVTALSTEXTER,  
LO/PTK:S OKTOBERFÖRSLAG  
OCH  
SN:S OCH LO/PTK:S  
NOVEMBERFÖRSLAG**

TEXTERNA ÄR INSKANNADE FRÅN GANSKA DÅLIGA KOPIOR DET INNEBÄR ATT DET FINNS SMÄRRE ÖVERSÄTTNINGSFEL SOM UPPKOMMIT VID OCR-TOLKNINGEN OCH ATT NÅGOT ORD KAN SAKNAS

ÄVEN LAYOUT HAR FÖRÄNDRATS VID INSKANNINGEN, MEN MED DET HEMLIGHETSMAKERI SOM DE CENTRALA FACKEN IAKTTAR MOT SINA MEDLEMMAR I HUVUDAVTALSFÖRHANDLINGARNA, ÄR DETTA DET BÄSTA SOM GÅR ATT FÅ FRAM.

---

## **LO/PTK:s förslag 081017 Huvudavtalet**

Huvudavtalet syftar till att långsiktigt stärka samverkan mellan Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige och Förhandlings- och samverkansrådet PTK. Ett förtroendefullt samarbete mellan parterna på arbetsmarknaden är centralt för att upprätthålla svenska företags konkurrenskraft och anställdas trygghet och anställningsbarhet.

Huvudavtalet utgör grunden för partsgemensamma lösningar och bygger på respekt för parternas respektive uppdrag.

Huvudavtalet är ett uttryck för en gemensam uppfattning att det är arbetsmarknadens parter som i första hand ska ansvara för utvecklingen av regler och villkor på den svenska arbetsmarknaden.

Parterna är överens om att kollektivavtalet är det viktigaste instrumentet för att normera villkoren på arbetsmarknaden. De avtalslutande parterna förbinder sig att ta ansvar för och lojalt genomföra ingångna avtal.

Kollektivavtalssystemet förutsätter en stabil avtalsstruktur samt en hög täckningsgrad för kollektivavtalen över hela arbetsmarknaden. Det förutsätter starka parter och att parterna i ord och handling verkar för att underlätta organiseringen av medlemmar på ömse sidor.

Kollektivavtalen syftar till att skapa förutsättningar för konkurrensneutralitet i de olika branscherna. De skapar också förutsättningar för likvärdiga löne- och anställningsvillkor vid entreprenader och bemanningsverksamhet som i övriga privata sektorn.

Huvudavtalet bygger på att parterna på den svenska arbetsmarknaden ska bära ansvaret för att reglera löne- och anställningsförhållanden för företag som är verksamma i Sverige oavsett om dessa bedriver tillfällig verksamhet i landet eller varaktigt befinner sig här.

Parterna är överens om att nya EU-regler i första hand ska genomföras i form av kollektivavtal.

Parterna ser det som en självklarhet att arbetslivet ska präglas av ickediskriminering och jämställdhet mellan män och kvinnor. Det är ett gemensamt intresse för parterna att så många som möjligt deltar i arbetslivet och att skapa system som tidigt fångar upp anställda, oavsett anställningsform, som är på väg att förlora sin anställning eller bli sjuka. Dessa system ska skapa goda förutsättningar för att snabbt få tillbaka den enskilde i en ny varaktig anställning.

## Kapitel 1

### **Regler för kollektivavtalsförhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor samt om stridsåtgärder**

#### **Allmänna riktlinjer**

Huvudavtalet ska främja seriösa och konstruktiva kollektivavtalsförhandlingar som ger avtalen legitimitet och därigenom medverkar till arbetsfred på den svenska arbetsmarknaden.

Parterna ska med hänsyn till utvecklingen i omvärlden, företagens effektiviseringar samt de anställdas krav verka för en väl fungerande lönebildning och ansvara för att upprätthålla samsynen om den konkurrensutsatta sektorns betydelse för lönenormeringen.

Parterna ska uppmuntra och stimulera den ekonomiska debatten om löneutveckling, lönerelationer, inflation, produktivitet och andra faktorer av betydelse för lönebildningen.

Parterna ska verka för att kollektivavtalen ger utrymme att utforma arbetsorganisation, arbetstidsutnyttjande, lönesättning och arbetsvillkor till stöd för goda arbetsresultat, utvecklande arbeten, god arbetsmiljö och ökad kompetens.

#### **Statistik**

Parterna ska inhämta och sammanställa branschvis statistik som är av betydelse för lönebildningen. Det gäller såväl lönestatistik för de olika kollektivavtalsområdena som statistik rörande sysselsättningsgrad, arbetstidsmätt, anställningsform och arbetsmiljö.

- Syftet med den partsgemensamma statistiken ska vara att förse parterna med ett gemensamt förhandlingsunderlag.

Den partsgemensamma statistiken ska möjliggöra analys av lönestrukturer, lönelägen och löneutveckling samt i övrigt vara anpassad till förbundsparternas behov.

Förbundsparterna på respektive avtalsområde har att gemensamt och i samråd med statistikkommittén fastställa formerna för hur statistiken ska utformas.

#### **Förhandlingar om kollektivavtal om lön och allmänna villkor**

- Om inte förbundsparterna träffar överenskommelse om annat ska följande gälla.

- 15 ○ Part ska senast tre månader före avtalets utlöpningsdag skriftligen

- Parterna ska inom 14 dagar efter det avtalskraven överlämnats inleda förhandlingar genom att ange sin inställning till motpartens krav.
- Parterna ska bedriva förhandlingsarbetet i enlighet med god sed och sträva efter att sluta ett nytt avtal innan befintligt avtal löper ut.

## Medling

Parterna kan gemensamt begära att medlare ska utses att biträda dem i förhandlingarna.

Om parterna misslyckats med att träffa ett nytt avtal innan avtalet upphör att gälla eller om part varslar om stridsåtgärder ska medlare omedelbart utses.

Medlare får:

- Ge i uppdrag till parterna att närmare utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- Lägga fram egna förslag till lösning av tvistefrågor
- Tillsammans med administrativt ansvarig medlare och efter samråd med parterna fatta beslut om att skjuta upp en varslad stridsåtgärd under högst 14 dagar. Ett sådant beslut ska fattas i enighet och kan bara fattas en gång under ett medlingsuppdrag. Om endast en medlare utsetts ska ytterligare en förordnad medlare förutom administrativt ansvarig medlare delta i beslutet.

## Stridsåtgärder

### Varsel

Innan part vidtar eller utvidgar en stridsåtgärd ska utsedda medlare informeras. Saknas sådan ska administrativt ansvarig medlare informeras.

Part som avser att vidta en stridsåtgärd ska skriftligen varsla motparten om detta minst sju arbetsdagar i förväg. Som arbetsdag räknas varje dag utom lördag, söndag, annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton. Tidsfristerna ska räknas från samma tidpunkt på dagen som den då stridsåtgärderna ska inledas. Att varselskyldigheten i vissa fall bortfaller framgår av lag.

Varslet ska innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning.

Brott mot varselskyldigheten påverkar inte stridsåtgärdens lovlighet.

### Stridsåtgärder mot neutral tredjeman

Sympatiåtgärder till stöd för part på svensk arbetsmarknad får inte vidtas i andra syften än att stödja en lovlig stridsåtgärd.

Mot en neutral tredjeman får sympatiåtgärder endast vidtas i syfte att stödja en annan stridsåtgärd som syftar till att träffa kollektivavtal. Sympatiåtgärden får då endast ske i form av strejk eller lockout jämte arbetsblockad samt i form av vägran att ta befattning med varor eller utföra tjänster vilka är avsedda för eller härrör från en rörelse som drivs av part i den ursprungliga konflikten.

En part är inte att betrakta som neutral tredje man om parten

- direkt eller indirekt har ett väsentligt ägande i en part som är inblandad i tvisten eller direkt eller indirekt har möjlighet att utöva ett



- den som under tvisten utfört eller låtit utföra i anledning av tvisten blockerat arbete av annan art än skyddsarbete,
- den som under tvisten och i anledning av denna lämnat part ekonomiskt understöd eller på annat sätt hjälpt denne.

### Skyddsarbete

- Arbetstagare är efter uppmaning skyldig att utföra skyddsarbete. Med sådant arbete avses
  - arbete som vid ett konfliktutbrott är nödvändigt för att driften ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt,
  - arbete som är nödvändigt för att avvärja fara för människor eller för skada på byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller djur,
  - arbete som behövs för att förhindra väsentlig skada på varulager som under konflikten inte tas i anspråk för företagets drift eller för försäljning av varorna om det är nödvändigt för att förhindra att dessa pga sin beskaffenhet förstörs,
  - arbete som någon är skyldig att utföra pga särskild föreskrift i lag eller annan författning eller arbete som om det inte utförs kan föranleda ansvar för tjänstefel.

### Samhällsfarliga stridsåtgärder

Samhällsviktiga funktioner ska så långt möjligt inte störas av stridsåtgärder. God sed

Part som anser att motparten bryter mot god sed på arbetsmarknaden kan anmäla detta till huvudavtalsnämnden för avgörande. Sådant talan kan avse att part bedriver förhandlingsarbete utan iakttagande av god sed en viss stridsåtgärds utformning strider mot vad som är att anse som god sed en part inte tar ansvar för ingångna avtal i överensstämmelse med god sed en arbetsgivare låter någon utföra arbete för sin räkning eller i sin verksamhet utan att denne är arbetstagare hos honom i strid mot god sed.

Framställan till huvudavtalsnämnden ska göras skyndsamt. Vad som är god sed får bedömas mot bakgrund av vad som allmänt sett kan anses godtagbart med hänsyn till samtliga omständigheter. Därvid ska bl.a. beaktas vilka åtgärder som respektive part har vidtagit samt vad som i övrigt i enlighet med huvudorganisationernas gemensamma uppfattning får anses utgöra önskvärd praxis på svensk arbetsmarknad mot bakgrund av vad som stadgas i detta avtal.

Finner huvudavtalsnämnden att en part brutit mot god sed ska berörda huvudorganisationer snarast möjligt vidta åtgärder för att lösa tvisten.

(anm: Med "parterna" avses i detta avtal SN, LO, PTK och deras medlemsorganisationer)

## Huvudavtalsnämnd och kommittéer version 081017

För samverkan mellan organisationerna inom ramen för detta huvudavtal inrättar parterna en huvudavtalsnämnd, en avtalskommitté och en statistikkommitté.

### 1. Huvudavtalsnämnd

Huvudavtalsnämnden är det viktigaste forumet för samråd mellan parterna i samtliga frågor som rör förhållanden på arbetsmarknaden och då särskilt i frågor rörande detta avtal.

Huvudavtalsnämnden har att långsiktigt vårda och utveckla tillämpningen av huvudavtalet.

Huvudavtalsnämnden har att vid behov fastställa en ordning för arbetet i avtals- och statistikkommittéerna.

Huvudavtalsnämnden har att vid behov stödja avtalskommittén och då särskilt i dess uppgift att bistå förbundsparterna att nå överenskommelse om nya kollektivavtal.

\*\*

Huvudavtalsnämnden har att efter begäran från förbundspart besluta om en stridsåtgärd ska bedömas som samhällsfarlig i enlighet med § X i detta avtal.

Huvudavtalsnämnden har att efter hemställan från avtalstecknande förbundspart besluta om part bryter mot god sed i förhandlingsarbete, vid varsel om stridsåtgärd samt om part inte tar ansvar för ingångna avtal i överensstämmelse med god sed eller vid entreprenad och bemanning.

\*\*

Huvudavtalsnämnden består av sex ordinarie ledamöter, två från varje huvudorganisation. Varje huvudorganisation ska dessutom utse en suppleant.

Huvudavtalsnämnden leds av en ledamot som under ett kalenderår verkar som ordförande i nämnden. Ordförandeskapet ska rotera mellan huvudorganisationerna. Varje huvudorganisation beslutar om vem av deras ordinarie ledamöter som ska verka som ordförande.

En och samma huvudorganisation kan inte samtidigt inneha mer än ett ordförandeskap i nämnd och kommittéer

Nämnden ska utse ett beredningsorgan för beredning av de beslut som nämnden har att fatta. Beredningsorganet ska bereda och om möjligt lösa

anmälda ärenden. Beredningsorganet består av en ledamot från respektive huvudorganisation. Till beredningsorganet kan nämnden dessutom knyta erforderliga utredningsresurser.

\*\*

För beslut i huvudavtalsnämnden fordras att alla ledamöter är närvarande. Suppleant kan då ersätta ordinarie ledamot

Beslut fattas i enighet. Inför beslut har berörda förbundsparter närvaro- och yttranderätt vid nämndens möten.

Huvudavtalsnämnden ska sammanträda minst två gånger per kalenderår eller på begäran av en av huvudorganisationerna eller på begäran av avtalskommittén

#### Avtalskommitté

Avtalskommittén är det viktigaste forumet för samråd mellan parterna i kollektivavtalsfrågor.

Avtalskommittén är i sitt arbete underställd huvudavtalsnämnden.

Avtalskommittén har att följa förbundsparternas förhandlingar om nya avtal.

\*\*

Till avtalskommittén nominerar förbundsparterna medlare att förordnas på ett år.

Avtalskommittén har att samordna valet av nominerade medlare för att så långt som möjligt tillmötesgå förbundsparternas val samtidigt som befintliga resurser kan användas optimalt.

Avtalskommittén har därefter att förordna medlarna samt fastställa villkor för dessa.

Avtalskommittén utser en av medlarna att vara administrativt ansvarig för medlingsverksamheten. Till dennes uppgift hör att i samråd med berörda förbundsparter utse medlare för visst uppdrag och att i övrigt organisera medlarnas arbete.

\*\*

Avtalskommittén består av tolv ordinarie ledamöter, fyra från varje huvudorganisation eller deras medlemsorganisationer. Varje huvudorganisation ska dessutom utse två suppleanter som har närvarorätt vid kommitténs möten.

Avtalskommittén leds av en av en ledamot som under ett kalenderår verkar som ordförande i kommittén. Ordförandeskapet ska rotera mellan huvudorganisationerna. Varje huvudorganisation beslutar om vem av de ordinarie ledamöterna som ska verka som ordförande.

Avtalskommittén ska inom sig utse ett sekretariat bestående av tre av de ordinarie ledamöterna. Till sekretariatet kan kommittén dessutom knyta erforderliga utredningsresurser.

**\*\***

För beslut i avtalskommittén fordras att samtliga ledamöter är närvarande. Suppleant ersätter ordinarie ledamot.

Beslut fattas med  $\geq 3/4$  kvalificerad majoritet.

Avtalskommittén ska sammanträda minst fyra gånger per kalenderår eller på begäran av en av huvudorganisationerna.

### **Statistikkommitté**

## Kapitel III

### Information och samråd

#### §<sup>1</sup> Bestämmelsernas tillämpningsområde

Parterna är överens om att det är grundläggande för verksamheten och de lokala parternas relationer och förhandlingar att arbetstagarna har en god insikt i företagets förhållanden och särskilt de faktorer som är avgörande för lönsamhet, konkurrenskraft och tillväxt.

Mot den bakgrunden och enligt bestämmelserna i detta kapitel, har arbetstagarnas rätt till information och samråd vid företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare, eller vid driftställen där minst 20 arbetstagare är sysselsatta. Regeln om samråd i § 8 gäller oberoende av antalet anställda i företaget resp antalet sysselsatta vid driftsstället.

#### §2 Överenskommelse på företagsnivå

Formerna för information och samråd bör i första hand fastställas genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna vid företaget. Överenskommelsen bör präglas av samförståndsanda och utformas med beaktande av såväl företagets eller driftställets intressen som arbetstagarnas intressen.

Om förbundsparterna finner det lämpligt kan frågor om information och samråd regleras i förbundsavtal. Om sådan överenskommelse inte träffas, gäller bestämmelserna i §§ 3-15.

#### §3 Arbetstagarrepresentanter

Arbetstagarrepresentanter enligt detta kapitel är i första hand arbetstagare som i förhållande till arbetsgivaren är direkt bunden av kollektivavtal om löner och allmänna villkor och som är företrädare för lokal arbetstagarorganisation vid företaget eller driftstället. Vem eller vilka som är sådana arbetstagarrepresentanter ska anmälas till arbetsgivaren.

Om lokal kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation inte finns, ska arbetstagare anställd vid företaget eller driftstället utses att som facklig förtroendeman företräda de anställda på arbetsplatsen i frågor som rör information och samråd. I det fall ingen sådan arbetstagarrepresentant som avses i första eller andra stycket finns vid företaget eller driftstället, har arbetstagarna avstått från information och samråd.

#### § 4 Information

Med information avses att arbetsgivaren lämnar uppgifter till arbetstagarrepresentanterna

Information ska lämnas på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att på lämpligt sätt granska uppgifterna samt att vid behov förbereda ett sammanträde med arbetsgivaren. I det fall sammanträde begärs med anledning av viss information, ska arbetsgivaren i skälig omfattning lämna motiverade svar på eventuella yttranden över informationen.

Arbetsgivaren ska lämna information om den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets eller driftställets verksamhet och ekonomiska situation. Informationen ska omfatta den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället.

## **§ 5 Samråd**

Med samråd avses att arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna överlägger i den fråga som är föremål för behandling. Syftet med överläggningen ska vara att undersöka om arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna kan uppnå en gemensam uppfattning i frågan. Inom företaget ska samråd ske på den nivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas.

## **§ 6 Samråd om väsentliga förändringar av arbetsorganisation eller anställningsavtal**

Arbetsgivaren ska lämna information och ge tillfälle till samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen. Om arbetsgivaren planerar eventuella föregripande åtgärder, bland annat vid hot mot sysselsättningen, ska arbetstagarrepresentanterna beredas tillfälle att samråda om dessa åtgärder.

## **§ 7 Samråd om uppsägningar på grund av arbetsbrist**

Om arbetsgivare avser att vidta uppsägningar på grund av arbetsbrist ska han senast en månad före beslutet ge tillfälle till samråd med arbetstagarrepresentanterna. Samrådet ska omfatta möjligheterna att undvika uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare. Även möjligheterna att vidta åtgärder för att lindra konsekvenserna för arbetstagare av uppsägningar ska diskuteras.

## **§ 8 Samråd vid övergång av verksamhet**

Vid övergång av verksamhet enligt bestämmelserna i 6 b § lagen om anställningsskydd ska arbetsgivaren före övergången samråda med arbetstagarrepresentanterna om tidpunkten eller föreslagna tidpunkt för övergången, skälen för övergången och dess rättsliga och ekonomiska följder för arbetstagarna.

## **§9 Arbetstagarkonsult**

Vid företag med minst 50 arbetstagare har arbetstagarrepresentanterna vid samråd enligt §§ 6-8 rätt att anlita arbetstagarkonsult inför förändringar som har särskild betydelse för företagets ekonomi och sysselsättningen.

Arbetstagarkonsultens uppdrag ska vara att bistå arbetstagarrepresentanterna med att analysera det föreliggande faktaunderlaget i syfte att de ska kunna ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar och framföra synpunkter under samrådsförfarandet. Konsulten ska enbart lämna biträde och information till dem som utsetts som arbetstagarrepresentanter enligt § 3.

Arbetstagarkonsulten ska således bidra till att underlätta samrådsförfarandet. Fördröjningar ska undvikas och samrådsförfarandet ska fortgå under den tid arbetstagarkonsultens uppdrag utförs.

Arbetstagarrepresentanterna ska ange vem de vill anlita som arbetstagarkonsult. Extern konsult skall vara auktoriserad eller godkänd revisor eller på annat sätt ha erforderlig teoretisk och praktisk kompetens. Person som har intressen som strider mot företagets intressen får inte vara arbetstagarkonsult.

Konsultuppdragets innehåll, kostnaden och tidsåtgången ska noggrant preciseras i överläggningar med arbetsgivaren. Arbetsgivaren svarar enbart för skäligena kostnader för konsult.

## **§ 10 Biträde till arbetstagarkonsult**

Arbetsgivaren ska ge arbetstagarrepresentanterna biträde och information i den omfattning som erfordras för uppdraget.

## **§ 11 Konfidentiell information**

Arbetstagarrepresentanterna och arbetstagarrepresentanterna som de anlitar har inte rätt att för övriga arbetstagare eller tredje man röja information som de i företagets eller driftställets legitima intresse fått i förtroende. Förpliktelsen gäller oavsett var arbetstagarrepresentanterna eller arbetstagarrepresentanterna befinner sig och även efter det att deras mandatperiod eller uppdrag har löpt ut.

Arbetsgivaren är inte skyldig att till arbetstagarrepresentanterna och arbetstagarrepresentanterna lämna ut sådan information eller inleda sådant samråd som utifrån objektiva kriterier skulle skada företaget eller driftstället eller vara till allvarigt förfång för dess verksamhet.

## **§ 12 Facklig information på betald tid**

Arbetstagare som är medlem i arbetstagarorganisation som är bunden av detta avtal, har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation

ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse ska överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Det ska beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

### **§ 13 Förfarande vid brott mot bestämmelserna i detta kapitel**

Om part, organisation eller medlem anser att visst förfarande utgör ett brott mot bestämmelserna i detta kapitel kan frågan föras till förhandlingar enligt kap. II.

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare enligt kap. II § 11 ska inleda skiljeförfarande i Huvudavtalsnämnden eller skiljenämnd som inrättats av förbundsavtalsparterna. Skiljenämnden och parterna har tystnadsplikt angående alla uppgifter i förfarandet.



## **Kapitel IV**

### **Turordning vid uppsägning och återanställning**

#### **§1 Uppsägning på grund av arbetsbrist**

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist fastställs en turordning för uppsägningar vid varje driftsenhet för sig, om arbetsgivaren har flera driftsenheter. Arbetsgivaren har rätt att undanta två arbetstagare vid varje driftsenhet från turordningen.

Turordningen fastställs med utgångspunkt från varje arbetstagares skicklighet och kompetens. I det fall två eller flera arbetstagare i nu angivna hänseenden är likvärdiga, ger längst anställningstid företräde. Vid lika lång anställningstid bestämmer arbetsgivaren turordningen.

#### **§ 2 Företrädesrätt till återanställning**

En arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där denne tidigare har varit sysselsatt, om arbetstagaren har sagts upp på grund av arbetsbrist. En förutsättning är att arbetstagaren har tillräcklig skicklighet och kompetens för återanställning.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde.

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt från varje arbetstagares skicklighet och kompetens för det aktuella arbetet. I det fall två eller flera arbetstagare i nu angivna hänseenden är likvärdiga, ger längst anställningstid företräde. Vid lika lång anställningstid bestämmer arbetsgivaren turordningen.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

#### **§3 Högre sysselsättningsgrad**

Om en deltidsanställd arbetstagare anmäler till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, skall arbetsgivaren göra en bedömning av om en omreglering av anställningen till högre sysselsättningsgrad innebär att arbetsgivarens behov av arbetskraft bättre tillgodoses än på annat sätt. Om så är fallet kan en överenskommelse om högre sysselsättningsgrad ingås utan hinder av § 2.

#### **§4            Avvikelser genom lokalt eller centralt kollektivavtal**

Från bestämmelserna i §§ 1 – 3 kan avsteg göras genom lokalt eller centralt kollektivavtal.

#### **§<sup>5</sup>            Tvister**

Uppkommer tvist om tolkning och tillämpning av bestämmelserna i §§ 1-3 eller angående kollektivavtal som träffats med stöd av § 4 ska förhandlingar föras enligt kapitel II.

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en sådan rättstvist som sägs i första stycket vidare enligt kap. II § 11, ska inleda skiljeförfarande i Huvudavtalsnämnden.

## Kapitel V Huvudavtalsnämnden

### §1 Tvister om tolkning och tillämpning

Tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal ska även i de fall det inte särskilt är angivet, slutligt prövas av Huvudavtalsnämnden som skiljenämnd. Nämnden har behörighet att meddela interimistiska förordnanden.

Huvudavtalsnämnden ska med tillämpning av 18 kap. rättegångsbalken förordna om skyldighet för part att ersätta motparts kostnader i skiljenämndsärende.

### §2 Huvudavtalsnämndens sammansättning

Huvudavtalsnämnden består av två ledamöter utsedda av Svenskt Näringsliv, en utsedd av LO och en utsedd av Förhandlings- och samverkansrådet PTK, jämte ersättare för dessa. Ledamöterna utser gemensamt ordförande. Om det visar sig att antalet ärenden i nämnden motiverar det får två ordföranden utses.

I handläggningen av ett ärende ska Huvudavtalsnämnden aldrig bestå av fler än fem ledamöter men nämnden är enbart beslutför i full sammansättning.

Minst en av de ledamöter som utses av Svenskt Näringsliv respektive en av dem som utses av LO och Förhandlings- och samverkansrådet PTK, ska vara lagfarna eller på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper. Ordföranden bör vara justitieråd eller regeringsråd.

Samtliga ledamöter och ersättare för dessa utses för en tid av tre år.

Ledamot som berörs direkt av en fråga, eller är styrelseledamot eller funktionär i en underorganisation som berörs av frågan, får inte delta vid prövningen av frågan. I sådant fall ska den organisation som utsett den berörde ledamoten utse ersättare i ärendet.

### §<sup>3</sup> Ersättning till Huvudavtalsnämndens ledamöter

Ersättning till ordföranden och ledamöterna bestäms av Svenskt Näringsliv, LO och Förhandlings- och samverkansrådet PTK i samråd och med beaktande av vad som angetts om ordföranden i § 2.

Ersättningen utges primärt till hälften av Svenskt Näringsliv och till hälften av LO och Förhandlings- och samverkansrådet PTK.

#### **§ 4 Skiljenämnd som inrättas av förbundsavtalsparter**

Förbundsavtalsparter har möjlighet att inrätta egen skiljenämnd för prövning av tolkning och tillämpning av bestämmelserna i kap. II, III och IV §§ 1-6 samt för prövning av frågor där det särskilt anges i detta avtal att sådan annan nämnd än Huvudavtalsnämnden kan inrättas.

Sådan av förbundsavtalsparter inrättad skiljenämnd ska följa de principer som anges i §§ 1-3 och ska på motsvarande sätt tillämpa bestämmelserna.

## Kap 4

### Implementering av EU-direktiv mm

- När ett direktiv antagits ska huvudavtalsorganisationerna gemensamt bedöma om frågorna är av den karaktären att de i Sverige normalt regleras genom kollektivavtal. Om så är fallet ska parterna anta gemensamma riktlinjer för hur de nya EU-reglerna ska införlivas genom kollektivavtal på förbunds nivå.
- Om det är frågan om en överenskommelse mellan parterna på EU-nivå som inte ska bli direktiv ska huvudavtalsorganisationerna alltid ta fram gemensamma riktlinjer och ha ansvaret för att reglerna införs genom avtal på förbunds nivå.
- När det återstår 6-månader av tiden för att införliva reglerna ska huvudorganisationerna gemensamt utarbeta en rapport om hur reglerna införlivats och vilket arbete som eventuellt återstår.
- 1 förekommande fall ska parterna gemensamt rapportera till relevanta europeiska organ hur bestämmelserna genomförts i Sverige.
- Parterna är överens om att i samband med upprättandet av huvudavtalet komplettera de överenskommelser från 2005 som innehåller en rekommendation om anpassning av förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv. Kompletteringen ska avse riktlinjer för hur parterna i respektive bransch ska bestämma de avtal som ska gälla för utstationerande utländska företag. Riktlinjerna ska bygga på den princip om likabehandling av arbetsgivare och arbetstagare

## Kap 5

### Dispositiva regler i LAS

#### **Regler om anställningsavtals ingående**

- Anställningsavtal gäller tillsvidare och på heltid. Om det finns särskilda skäl kan anställningsavtal träffas på deltid med angivande av ett bestämt arbetstidsmått.
- Avtal om visstidsanställning får träffas under sammanlagt 12 månader under en treårsperiod. Därefter övergår anställningen automatiskt i en tillsvidareanställning.
- Om en visstidsanställning inte förnyas ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälen för det.
- Tidsbegränsade anställningsavtal får även träffas avseende vikariat för viss person.
- Om en arbetstagare varit anställd på visstidsanställning och/eller vikariat under sammanlagt mer än två år under en femårsperiod övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning.
- Avtal om tidsbegränsad anställning får därutöver träffas för säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år.
- Ett tidsbegränsat anställningsavtal kan sägas upp av båda parter med en månads uppsägningstid. Arbetsgivare ska ha saklig grund för sådan uppsägning.

#### **Uppsägning pga. arbetsbrist**

- Vid uppsägning pga. arbetsbrist ska 22 §, 2 st lagen om anställningsskydd om arbetsgivares möjlighet att undanta vissa arbetstagare från turordningen inte gälla.
- De lokala eller centrala parterna kan träffa överenskommelse om avsteg från principen om strikt turordning grundad på anställningstid. En arbetstagare som pga. avsteg från strikt turordning förlorar sin anställning ska erhålla kompensation för detta genom att uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd fördubblas. Detta ska inte påverka de förmåner arbetstagaren kan ha enligt avtal i samband med uppsägningen.
  - Den extra uppsägningstiden ska vara arbetsbefriad och avräkning ska inte ske mot andra inkomster som arbetstagaren kan komma att få för annat arbete under uppsägningstiden.
  - En arbetstagare som förlorar sin anställning pga. avsteg från turordning

beräknad enligt strikt anställningstid har dessutom rätt till ett förstärkt omställningsstöd på sätt parterna träffar särskild överenskommelse om.

#### **Tillräckliga kvalifikationer**

- Vid bedömningen av om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer ska särskilt beaktas om arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter enligt Utvecklingsavtalet SN-

**Företrädesrätt till återanställning**

- Företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där arbetstagaren tidigare arbetat tjänas in genom att arbetstagaren antingen arbetat
  - sammanlagt mer än sex månader under de senaste tre åren, eller
  - när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren, eller
  - genom att arbetstagaren haft minst 12 anställningar hos arbetsgivaren under det senaste året.
- Om någon har företrädesrätt till återanställning får arbetsgivaren inte hyra in personal för sådant arbete utan stöd av lokal överenskommelse.

**Rätt till tjänstledighet**

- En anställd har rätt till tjänstledighet i sex månader för att pröva annat arbete.

**Lagen om anställningsskydd**

- I frågor som inte regleras i detta avtal gäller lagen om anställningsskydd.

**Förstärkt omställningsstöd (förändringar i nu gällande avtal)**

- För att få omställningsstöd vid uppsägning från en tillsvidareanställning ska en anställd ha haft en sammanhängande anställningstid på minst 10 månader, en genomsnittlig veckoarbetstid på minst 16 timmar samt bli uppsagd pga. arbetsbrist.
- För att åter kvalificera sig för omställningsstöd krävs att den anställde har ytterligare en sammanhängande period om 10 månader från det att denne första gången fick stödet.
- För att få omställningsstöd efter avslutad visstidsanställning ska en anställd under de senaste 3 åren sammantaget ha varit anställd minst 12 månader i ett eller flera anslutna företag. Kravet på genomsnittlig veckoarbetstid är detsamma som för tillsvidareanställda.
- För att en visstidsanställd ska kunna få omställningsstöd igen krävs ytterligare en period om minst 12 månader inom en treårsperiod från det att denne fick stödet första gången.

**Tidiga insatser**

- Företag och fack kan sluta lokal överenskommelse om tidigt stöd för grupper av enskilda anställda om parterna är överens om att det föreligger övertalighet. Tidigt stöd förutsätter däremot inte en färdigförhandlad övertalighet. Stödet kan omfatta professionell rådgivning för personlig utveckling och karriärplanering.

**Vid fördubblad uppsägningstid**

- En arbetsgivare som säger upp en arbetstagare med avsteg från strikt turordning med stöd av en avtalsurlista har rätt till viss ersättning för sina extra kostnader pga. den förlängda uppsägningstiden. För detta ändamål inrättar parterna en särskild försäkring.
- Ersättningen utgör hälften av arbetsgivarens extra kostnad för den tillkommande dubbla uppsägningstiden för lön, sociala avgifter, pension och avgifter för avtalsförsäkring.
- En enskild arbetsgivare kan erhålla ersättning från försäkringen med, ett högsta belopp om x kr under en 12-månadersperiod. Om ersättningen inte betalas ut pga. obestånd enligt 1 § lönegarantilagen svarar försäkringen för den extra ersättningen utöver uppsägningstid enligt LAS.
- De anställda som här avses har under den förlängda uppsägningstiden rätt till ett högre genomsnittligt omställningsstöd. Beloppet bestäms vid varje tidpunkt av TSLs/TRRs styrelse. Syftet med den förlängda uppsägningstiden ska vara att individen får en väl tilltagen tid med lön, under vilken denne ska kunna förbättra sina möjligheter att få ett nytt arbete. Denna tid ska även kunna användas till studier.

**Förändrad AGB/AGE**

- För att kvalificera sig för AGB/AGE måste man, förutom att ha fyllt minst 40 år, också bli uppsagd pga. arbetsbrist. Vidare måste man under de senaste 5 åren ha varit anställd sammanlagt minst 45 månader hos en eller flera arbetsgivare som tillhört försäkringen



- Den som vid anställningens upphörande fyllt 40 år får ett AGB-/AGE-belopp, idag motsvarande 26 900 kronor vid heltidsanställning. För den som är 50 år eller äldre utbetalas AGB med ytterligare 1 140 kronor per år t.o.m. 60 år. Detta belopp betalas ut oavsett om personen blir arbetslös eller inte.
- Utöver detta tillkommer ett inkomstskydd efter 6 månaders arbetslöshet för dem som vid det tillfället uppnått åldern 45 år. Inkomstskyddet innebär att den inkomstrelaterade ersättningen från a-kassan tillsammans med en tilläggsersättning ska uppgå till 50 procent av den tidigare lönen. Den maximala ersättningstiden är 12 månader mellan 45 – 59 år och 18 månader mellan 60 – 64 år.

*PTK vill ha TRR som huvudleverantör, inte upphandling. Det ger bl.a. fördelen att stödet inte läggs ut med exakt lika mycket på varje företag separat utan att genomsnittet beräknas över hela arbetsmarknaden.*

## Rehabiliterings- och omställningsstöd vid sjukdom

### Tidig rehabiliteringsbedömning

- Anställda som är sjukskrivna ska tidigt få en professionell bedömning av om det krävs rehabiliteringsinsatser för att kunna återgå i arbete. Om det krävs rehabiliteringsinsatser ska det samtidigt upprättas en rehabiliteringsplan.
- Rehabiliteringsbedömningen ska i första hand göras av godkänd företagshälsovård som uppfyller av parterna överenskomna kvalitetskrav. Parterna har rätt att ompröva ett godkännande.
- Om företaget inte är anslutet till någon godkänd företagshälsovård ska företaget upphandla rehabiliteringsbedömningen av certifierade aktör. Certifiering och ramupphandling av aktörer sker för viss tid av den organisation som finansierar och administrerar kollektiva medel.
- Anmälan till företagshälsovården med begäran om att få en bedömning utförd görs gemensamt av företaget och medarbetaren. Företaget och den anställde avgör när en anmälan ska göras. Det ska dock senast ske när den sjukskrivne är medicinskt färdigbehandlad.
- De lokala parterna och den anställde ska träffa en överenskommelse om de åtgärder som ska vidtas för att få den anställde åter i arbete hos företaget. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig. Innan de åtgärder som överenskommit i rehabiliteringsplanen är genomförda föreligger inte saklig grund för uppsägning.
- Under den tid rehabiliteringsinsatserna genomförs är arbetsgivaren skyldig att betala lön om den anställde inte uppbär sjukpenning från Försäkringskassan.

### Omställning till nytt arbete

- Den anställde har rätt att få rehabiliterings- och omställningsstöd i syfte att få ett nytt arbete på arbetsmarknaden om det trots genomförd rehabilitering föreligger saklig grund för uppsägning.
- Insatserna ska vara kollektivt finansierade. Rehabiliterings- och omställningsinsatserna ska tillhandahållas av leverantörer som parterna godkänner.
- Den anställde har vid uppsägning på grund av hälsoskäl även rätt till AGB/AGE.

### Finansiering av ökade omställnings och rehabiliteringsåtgärder

- Avgiften till omställningsförsäkringen höjs med x %.
- Parterna ska gemensamt verka för att företag som är anslutet till av parterna kvalitetssäkrad företagshälsovård får en nedsättning av arbetsgivaravgifterna.

Ärende: Svenskt Näringsliv  
Landsorganisationen i Sverige (LO)  
Parter: Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK)

Närvarande:

för Svenskt Näringsliv xx, ordförande, och yy vid protokollet

för LO Wanja Lundby-Wedin, zz och åå

för PTK Mari-Ann Krantz, ää och öö

## § 1

### **Antagande och bundenhet**

Svenskt Näringsliv, LO resp PTK antar bifogade huvudavtal, bilaga 1.

Huvudavtalet gäller fr o m den 1 (månad) 20xx även som kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisationer inom LO resp PTK.

Mellan parterna senare överenskomna ändringar gäller som kollektivavtal även mellan förbundsparterna fr o m den tidpunkt parterna överenskommer.

Om de kollektiva löneavtalen innehåller särskilda regler för förhandling i vissa frågor ska de reglerna fortsätta att gälla. Även mellan förbundsparterna i framtiden överenskomna regler för förhandlingar i sådana frågor gäller oavsett detta huvudavtal.

## § 2

### **Upphörande av äldre regler**

Mellan Svenskt Näringsliv och LO och däri ingående förbund gällande bestämmelser i huvudavtalet av den 20 december 1938, med därefter vidtagna ändringar, upphör att gälla den 1 januari 20xx.

Mellan Svenskt Näringsliv och PTK och däri ingående förbund gällande bestämmelser om förhandlingsordning, Tjänstemarknadsnämnd och Tjänstemarknadskommitté enligt §§ 9 och 10 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelse den 21 maj 1976, upphör att gälla den 1 januari 20xx. Huvudav-

tal mellan Svenskt Näringsliv eller dess medlemsorganisationer och Ledarna upphör att gälla fr o m samma tidpunkt.

§<sup>3</sup>

**Giltighet och uppsägning**

Detta huvudavtal gäller tillsvidare. Avtalet kan sägas upp av endera Svenskt Näringsliv, LO eller PTK med tillämpning av minst 12 månaders uppsägningstid att upphöra att gälla vid årsskifte. Avtalet kan sägas upp att upphöra tidigast den 31 december 201y.

Uppsägande part skall underrätta annan part om vidtagen uppsägning. Annan part kan med iakttagande av minst 9 månaders uppsägningstid säga upp huvudavtalet till att upphöra att gälla vid samma tidpunkt. Uppsägning av huvudavtalet innebär att i huvudavtalet angivna regler även upphör att gälla som kollektivavtal mellan förbund fr o m samma tidpunkt, om förbund efter sådan uppsägning inte överenskommer om annat.

Vid protokollet

SVENSKT NÄRINGSLIV

LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE

FÖRHANDLINGS- OCH SAMVERKANSRÅDET PTK