



2009

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Huvudavtal Svenskt Näringsliv – LO/PTK

Parter: Svenskt Näringsliv  
Landsorganisationen i Sverige (LO)  
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.

Inom arbetsgivarförbund där bundenhet av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor uppstår genom ett s k inkopplingsförfarande, skall huvudavtalet inte tillämpas vid företag för vilka inkoppling inte har skett.

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

Om förbundsparterna har tecknat avtal om ackordslön eller annan lokal lönebildning som innehåller en särskild förhandlingsordning med regler om tidsfrister, medling mm ska dessa avtal fortsätta att gälla. Även mellan förbundsparterna i framtiden överenskomna regler för förhandlingar mm i sådana frågor ska gälla 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 (månad) 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 (månad) 20xx. Huvudavtal mellan Svenskt Näringsliv eller dess medlemsorganisationer och Ledarna upphör att gälla fr o m samma tidpunkt.

§ 3

Svenskt Näringsliv, LO och PTK antar bifogade Förändringar i villkoren för omställningsstöd, Överenskommelse om förstärkt omställningsstöd, Avtal om rehabilitering och Överenskommelse om avtal för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige. Överenskommelsen om avtal för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige gäller omedelbart även som kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisationer inom LO respektive PTK. Omställningsavtalet och Förändringar i villkoren för omställningsstöd gäller som kollektivavtal mellan förbundsparterna från den 1 (y-månad) 20xx och Avtalet om rehabilitering från den 1 (z-månad) 20xx.

Mellan parterna senare överenskomna ändringar gäller som kollektivavtal mellan förbundsparterna fr om den tidpunkt parterna överenskommer.

Parterna är överens om att omedelbart tillsätta en arbetsgrupp för översyn av gällande regler om information och medbestämmande i Medbestämmandelagen och i Utvecklingsavtalet i enlighet med direktiv som framgår av bilaga 2. Nuvarande Utvecklingsavtal mellan huvudorganisationerna gäller fram tills dess ett nytt avtal träder i kraft.

Parterna är vidare överens om att utreda förutsättningarna för att gemensamt finna former för att aktivt underlätta inträdet i arbetslivet för grupper som idag står utanför.

§ 4

**Giltighet och uppsägning**

Detta huvudavtal, omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO samt omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK, Avtalet om rehabilitering samt Överenskommelsen om avtal för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige gäller tillsvidare. Avtalen kan sägas upp av endera Svenskt Näringsliv, LO eller PTK med tillämpning av minst 12 månaders uppsägningstid att upphöra att gälla vid årsskifte. Avtalen kan sägas upp att upphöra tidigast den 31 december 2011.

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

## Huvudavtal mellan Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige och Förhandlings- och samverkansrådet PTK

### Inledning

Ett förtroendefullt samarbete mellan parterna på arbetsmarknaden är centralt för att upprätthålla svenska företags konkurrenskraft och anställdas trygghet och utveckling. Detta huvudavtal syftar till att långsiktigt stärka samverkan mellan Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige och Förhandlings- och samverkansrådet PTK. Huvudavtalet utgör grunden för partsgemensamma lösningar och bygger på respekt för parternas respektive uppdrag.

Parterna är överens om att arbetsmarknadens parter ska ansvara för utvecklingen av regler och villkor på den svenska arbetsmarknaden och att kollektivavtalen är de viktigaste regleringsinstrumenten för att normera arbets- och anställningsvillkor. Detta innebär också att parterna är överens om att det framför allt är via kollektivavtal som nya EU-regler ska implementeras. Väl fungerande regler, arbetsfred och stabilitet skapar konkurrensförutsättningar som gynnar både företag och anställda. De avtalslutande parterna förbinder sig därför att ta ansvar för och lojalt tillämpa ingångna avtal.

Den internationella ekonomiska integrationen innebär stora utmaningar för de nationella ekonomierna. Globaliseringen i kombination med en allt snabbare teknisk utveckling innebär ökad konkurrens och en ökad takt i strukturomvandlingen. Med en ökad specialisering av företagens produktion följer en ökad specialisering av arbetskraften, där tillgångar i form av kunskaper och kompetens blir allt viktigare. Utvecklingen innebär stora möjligheter men ställer också stora krav på svenska företags och anställdas konkurrenskraft och omställningsförmåga.

En avgörande faktor för hur denna utveckling kommer att påverka svenska företag och arbetstagare, är regelsystemet på arbetsmarknaden.

Kollektivavtalssystemet förutsätter en stabil avtalsstruktur samt en hög täckningsgrad för kollektivavtalen över hela arbetsmarknaden. Det fordrar starka parter och att parterna i ord och handling aktivt verkar för att underlätta organisering av medlemmar på ömse sidor. Goda fackliga relationer mellan arbetsgivare och arbetstagare gynnar alla och förutsätter en stark lokal förankring.

Kollektivavtalen syftar till att skapa förutsättningar för konkurrensneutralitet i de olika branscherna. Denna konkurrensneutralitet gäller även om arbetet läggs ut på entreprenad eller utförs av inhyrd arbetskraft.

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 ser det som en självklarhet att arbetslivet ska vara fritt från diskriminering. Ofrivillig deltid och långvariga eller upprepade visstidsanställningar skapar problem och otrygghet för många arbetstagare. Det är parternas gemensamma uppfattning att tillsvidareanställning på heltid ska utgöra normen på svensk arbetsmarknad.

Det är ett partsgemensamt intresse att så många som möjligt arbetar. Parterna är därför överens om att gemensamt och aktivt underlätta inträdet i arbetslivet för grupper som idag står utanför.

Parterna är överens om att skapa system som tidigt fångar upp den som är på väg att förlora sin anställning pga. arbetsbrist eller sjukdom. Detta ska gälla oavsett anställningsform och syftar till att snabbt få tillbaka den enskilde i arbete.

En arbetsmarknadsmodell som i hög utsträckning ska bygga på självreglering genom kollektivavtal, förutsätter stabila och väl fungerande spelregler mellan parterna på arbetsmarknaden. De regler som styr under vilka förutsättningar avtalsrörelser bedrivs och hur stridsåtgärder får komma till användning, är centrala i kollektivavtalsförhandlingar.

Svenskt Näringsliv, LO och PTK har uppfattningen att självreglering genom kollektivavtal är det bästa sättet att reglera frågor på arbetsmarknaden och har därför nu gjort ett viktigt vägval. Vägvalet innebär att vi bland annat har gjort en översyn och avtalsreglering av spelreglerna för kollektivavtalens tillkomst. Syftet är att parterna i första hand och inte lagstiftaren ska reglera villkoren på arbetsmarknaden. En sådan reglering ska ske under ordnade former och med ömsesidig respekt för de olika intressen som måste beaktas.

Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige och Förhandlings- och Samverkansrådet PTK har därför ingått detta huvudavtal.

## Kapitel I

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

### Allmänna riktlinjer

#### § 1

Huvudavtalet ska främja seriösa och konstruktiva kollektivavtalsförhandlingar som ger avtalen legitimitet och därigenom medverkar till arbetsfred på den svenska arbetsmarknaden. Avsikten med bestämmelserna i detta kapitel är därför att underlätta tecknandet av kollektivavtal samtidigt som stridsåtgärder enbart i undantagsfall ska komma till användning.

Parterna ska verka för att kollektivavtalen utformas så att arbetsorganisation, arbetstidsutnyttjande, lönesättning och arbetsvillkor främjar goda arbetsresultat, utvecklande arbeten, god arbetsmiljö och ökad kompetens så att avtalen bidrar till ett konkurrenskraftigt näringsliv. Genom detta tar parterna ett gemensamt ansvar för en väl fungerande arbetsmarknad.

Ett förbundsavtal eller ett företagsavtal bör bidra till att stärka företagens konkurrensförmåga och tillväxt samt arbetstagarnas reallöneutveckling. Sådana avtal är till gagn för sysselsättning, utveckling och trygghet.

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.

### Statistik

#### § 2

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. Statistiken ska vara uppdelad på kön.

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

## **Tidplan för förhandlingar om kollektivavtal om lön och allmänna villkor**

### **§ 3**

Förbundsparterna ska bedriva förhandlingsarbetet i enlighet med god sed och sträva efter att sluta ett nytt avtal innan befintligt avtal löper ut.

Om inte förbundsparterna träffar överenskommelse om annan tidsplan ska dessutom följande gälla.

Förhandlingarna ska inledas genom att parterna överlämnar sina avtalskrav senast tre månader innan gällande avtal löper ut. Kraven ska vara så tydligt framställda att motparten kan bilda sig en tydlig uppfattning om innebörden. Därefter kan nya krav framställas endast om part kan visa att godtagbart och betydande hinder funnits mot att ange kravet i rätt tid och på sätt som anges ovan. Vid prövning av om ett nytt krav är tillåtet ska främst ändrade förhållanden beaktas.

En månad före det att det gällande avtalet löper ut skall avtalsparterna på endera partens begäran biträdas av de opartiska ordföranden som den administrativt ansvarige ordföranden utsett enligt kap 4 § 9. Dessa har då att följa förhandlingarna och verka för att parterna kan träffa en överenskommelse utan medling.

### **Medling**

### **§ 4**

Om förbundsparterna inte lyckats träffa ett nytt avtal innan det tidigare avtalet upphör att gälla eller om part varslar om stridsåtgärder ska de utsedda opartiska ordförandena omedelbart inträda som medlare i tvisten.

Förbundsavtalsparterna kan komma överens om att de opartiska ordförandena obligatoriskt skall inträda i förhandlingarna som biträde eller som medlare vid en tidigare tidpunkt än vad som anges ovan. Förhandlingsavtal som innehåller regler av samma slag som i §§ 3 och 4 skall gälla i den mån de inte strider mot dessa bestämmelser.

Om det är till gagn för förhandlingarna får de opartiska ordförandena som utsetts att medla i tvisten på eget initiativ ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor samt lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna. Därutöver kan de besluta om följande åtgärder

- tillsammans med administrativt ansvarig ordförande fatta beslut om att skjuta upp en varslad stridsåtgärd under högst 14 dagar om det främjar en god lösning av tvisten. Samråd med berörda parter ska ske före beslut. Ett sådant beslut ska fattas i enighet och får bara fattas en gång under ett medlingsuppdrag. Om endast en opartisk ordförande utsetts att medla i tvisten ska ytterligare en opartisk ordförande förutom administrativt ansvarig ordförande delta i beslutet eller
- skjuta upp av part varslad stridsåtgärd i avvaktan på att huvudavtalsnämnden prövar frågan om åtgärden strider mot god sed enligt § 9, dock högst under 14 dagar. En förutsättning för ett sådant beslut är att de opartiska ordförandena anser att det föreligger sannolika skäl för bifall till parts påstående att åtgärden strider mot god sed.

Beslutet ska föregås av samråd med berörda parter och fattas i enighet av tre opartiska ordförande enligt ovan.

## **Ordningsregler för stridsåtgärder**

### **§ 5**

Innan part vidtar eller utvidgar en stridsåtgärd ska de utsedda opartiska ordförandena informeras. Saknas sådana ska administrativt ansvarig ordförande informeras.

Part som avser att vidta en stridsåtgärd ska skriftligen varsla motparten om detta minst sju arbetsdagar i förväg. En kopia av varslet ska samtidigt skickas till de opartiska ordförandena som utsetts att medla i tvisten eller, om sådan saknas, till administrativt ansvarig ordförande. 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.

Varslet ska innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning. Att varselskyldigheten i vissa fall bortfaller framgår av lag.

Brott mot bestämmelserna i denna paragraf påverkar inte stridsåtgärdens lovlighet.

## **Om sympatiåtgärder och stridsåtgärder mot tredjeman**

### **§ 6**

Sympatiåtgärder till stöd för part på svensk arbetsmarknad får inte vidtas i andra syften än att stödja en lovlig stridsåtgärd och endast på uttrycklig begäran från den part som vidtagit den primära åtgärden.

Sympatiåtgärder mot neutral tredjeman till stöd för part i konflikt mellan parter som normalt inte är bundna av kollektivavtal gentemot varandra, får endast vidtas i form av 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 primära konflikten.

En part är inte att betrakta som neutral tredje man om

1. parten eller denne närstående direkt eller indirekt har ett väsentligt ägande i en part som är inblandad i tvisten eller direkt eller indirekt har möjlighet att utöva ett väsentligt inflytande över den partens beslut eller
2. den som under tvisten utfört eller låtit utföra i tvisten blockerat arbete av annan art än skyddsarbete eller
3. den som under tvisten eller i anledning av denna lämnat part ekonomiskt understöd eller på annat sätt har ekonomiska eller andra affärsmässiga förbindelser med part.

Sympatiåtgärd som vidtas till stöd för part i en konflikt mellan parter som endast tillfälligt inte är bundna av kollektivavtal gentemot varandra får träda i kraft tidigast 7 arbetsdagar efter det att den primära stridsåtgärden har trätt i kraft. Denna begränsning gäller dock inte stridsåtgärder som avser vägran att utföra arbete på arbetsplats som omfattas av den primära konflikten samt att ta befattning med varor eller tjänster vilka är avsedda för eller härrör från en sådan rörelse. Om denna tidsfrist inte iakttas är stridsåtgärden olovlig. 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.

Mot neutral tredjeman får sympatiåtgärder i denna situation dessutom endast vidtas i form av arbetsinställelse jämte arbetsblockad samt vägran att ta befattning med varor eller tjänster vilka är avsedda för eller härrör från ett företag som omfattas av den primära konflikten.

## **Skyddsarbete**

### **§ 7**

Arbetstagare är efter uppmaning skyldig att utföra skyddsarbete. Med sådant arbete avses

1. arbete som vid ett konfliktutbrott är nödvändigt för att driften ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt,
2. arbete som är nödvändigt för att avvärja fara för människor eller för skada på byggnader eller andra anläggningar, fordon, maskiner eller djur,
3. arbete som är nödvändigt för att förhindra väsentlig skada på varulager som under konflikten inte tas i anspråk för att hålla verksamheten i gång och arbete med försäljning av varor om det är nödvändigt för att förhindra att dessa förstörs,
4. arbete som är nödvändigt för att avvärja fara för att information som skulle kunna skada företag eller enskild röjs,
5. 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.

Regler om skyddsarbete mellan förbundsparter som är gällande vid detta avtals ikraftträdande, skall äga fortsatt giltighet till den del reglerna inte strider mot denna bestämmelse.

## **Samhällsfarliga konflikter**

### **§ 8**

Samhällsviktiga funktioner ska så långt möjligt inte störas av stridsåtgärder.

## **God sed på arbetsmarknaden**

### **§ 9**

En part som anser att motparten, utan att denne gör sig skyldig till brott mot lag eller avtal eller vidtagande av olovlig stridsåtgärd, bryter mot god sed på arbetsmarknaden kan anmäla detta till huvudavtalsnämnden för avgörande.

En sådan talan kan avse

1. att part bedriver förhandlingsarbete utan iakttagande av god sed,
2. att en viss stridsåtgärds utformning strider mot vad som är att anse som god sed,
3. att en part inte tar ansvar för ingångna avtal i överensstämmelse med god sed eller
4. att en arbetsgivare låter någon utföra arbete utan att denne är arbetstagare hos honom på ett sätt som strider mot god sed.

## **§ 10**

Framställan till huvudavtalsnämnden ska göras skyndsamt. Vad som är god sed på arbetsmarknaden 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 eller anser att stridsåtgärd är att anse som samhällsfarlig ska berörda huvudorganisationer snarast möjligt vidta åtgärder för att lösa tvisten.

Frågor som anges i §§ 8 och 9 ovan avgörs slutligt av huvudavtalsnämnden i paritetisk sammansättning enligt kap 4 § 6.

## **Olovliga stridsåtgärder**

### **§ 11**

Om en olovlig stridsåtgärd bryter ut skall alla eventuellt pågående lokala förhandlingar inom företaget omedelbart upphöra. Endast överläggning enligt 43 § MBL får genomföras.

Om en fråga i förbundsavtalet legat bakom stridsåtgärden ska eventuella lokala förhandlingar i denna fråga anses avslutade. Om frågan inte är slutförd enligt förhandlingsordningen kan förbundsparterna ta upp frågan till fortsatt förhandling.

Det åligger arbetsgivaren och berörda förbundsparter, på såväl central som lokal nivå, att gemensamt verka för stridsåtgärdens upphörande.

## Kapitel II

### Förhandlingsordning i rättstvister och intressetvister

#### **Förhandlingsskyldighet**

##### **§ 1**

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av detta avtal. Part är skyldig att på motparts begäran ställa upp till förhandling.

#### **Tolkningstvister**

##### **§ 2**

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, angående medlems arbetskyldighet enligt avtal ska organisationen tydligt anmäla sin uppfattning till arbetsgivaren samt att organisationen avser att utöva sitt tolkningsföreträde enligt 34 § MBL.

##### **§ 3**

Om arbetstagaren anser sig ha en fordran på betalning inom ramen för anställningen och arbetstagarorganisationen delar den bedömningen ska organisationen tydligt anmäla frågan till arbetsgivaren. Efter anmälan är arbetsgivaren skyldig att inom 5 dagar påkalla förhandling i tvisten.

Kan tvisten inte lösas vid lokal förhandling ska arbetsgivaren påkalla central förhandling inom tio dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats. Kan tvisten inte lösas i central förhandling ska arbetsgivaren väcka talan i domstol. Sådan talan ska väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens uppfattning, om kravet inte är oskäligt.

#### **Förhandlingar på lokal och central nivå**

##### **§ 4**

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om part så begär, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Om arbetstagarförbundet saknar lokal facklig organisation är part på arbetstagersidan den eller de som den fackliga organisationen utsett.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

Anm. Förhandlingarna bör företrädesvis äga rum på berörd arbetsplats.

### **Begäran om lokal förhandling i rättstvist**

#### **§ 5**

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran ska framställas till motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan rättstvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras utan oskäligt dröjsmål, dock senast inom fyra månader från det att den part som begär förhandlingen haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter om förhandling begärs mer än två år efter det att de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten.

Anm. För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. Beträffande preskription av rätten till förhandlingar rörande anspråk på grund av ackordsarbete börjar preskriptionsfristen att löpa när den slutgiltiga ackordsersättningen utbetalats.

### **Begäran om central förhandling**

#### **§ 6**

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

Begäran om central förhandling ska framställas skyndsamt, dock senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i andra stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Anm. Skyldighet att föra central förhandling föreligger endast i det fall berörd arbetstagarorganisation och arbetsgivare är bundna av samma kollektivavtal om lön och allmänna villkor.

## **Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas**

### **§ 7**

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

## **Förhandlingsprotokoll m.m.**

### **§ 8**

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Protokoll förs om inte parterna enas om annat. Protokollet ska justeras av parterna.

## **Hur förhandlingar avslutas**

### **§ 9**

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen avslutad. Av protokollet ska framgå när förhandlingen avslutades.

## **Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt**

### **§ 10**

Innan förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga åtgärder eller stridsåtgärder i anledning av tvisten. Det gäller dock inte om det förelegat hinder mot förhandling som inte berott på den part som vill driva tvisten vidare eller om åtgärden består av sympatiåtgärder eller indrivande av ostridig, till betalning förfallen lön eller annan ersättning.

## **Väckande av talan**

### **§ 11**

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan.

I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister inom fyra (4) månader från nu nämnda dag. Väcks inte talan inom de tider som anges, har parten förlorat sin talan.

Anm. Enskilda arbetstagares möjlighet att själv driva sin tvist regleras i lag.

## **Övrigt**

### **§ 12**

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldighet att påkalla förhandling i 21, 34 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Detta kapitel ska inte tillämpas på frågor som avses i MBL §§ 11,12, 14 och 38 . Frågor om upprättande och prolongering av kollektivt löneavtal mm regleras i kapitel I.

I vissa fall, t.ex. vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan väckas utan föregående förhandlingar. Denna förhandlingsordning ska i det avseendet inte medföra förändringar av gällande rätt.

## Kap III

# Genomförande av EG-direktiv och europeiska partsavtal på svensk arbetsmarknad

### **Inledning**

#### **§ 1**

Parterna är överens om att det är önskvärt att i så stor utsträckning som möjligt genomföra EG-direktiv genom kollektivavtal. Det ger reglerna en större legitimitet och skapar bättre förutsättningar för branschanpassning.

När dialogen mellan parter på EU-nivå leder till ett europeiskt partsavtal som inte ska genomföras i form av ett EG-direktiv har de parter i Sverige som är medlemmar av de europeiska avtalsslutande parterna ansvaret för att reglerna genomförs lojalt inom respektive avtalsområde på den svenska arbetsmarknaden.

### **Genomförande av direktiv och europeiska partsavtal**

#### **§ 2**

När ett EG-direktiv antagits som berör arbetsmarknaden ska centralorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden gemensamt bedöma om frågorna är av den karaktären att de i Sverige regleras genom kollektivavtal. Om så är fallet ska centralorganisationerna anta gemensamma riktlinjer för hur direktivet ska genomföras på förbunds nivå.

Om det är frågan om ett europeiskt partsavtal som inte ska bli ett EG-direktiv ska centralorganisationerna alltid ta fram gemensamma riktlinjer och ansvara för att partsavtalet genomförs och tillämpas genom avtal på förbunds nivå.

#### **§ 3**

När det återstår sex månader av tiden för att genomföra ett direktiv eller ett europeiskt partsavtal ska centralorganisationerna gemensamt utarbeta en rapport om hur reglerna har genomförts och vilket arbete som eventuellt återstår. När särskilda krav på rapportering om genomförande eller tillämpning följer av ett direktiv eller europeiskt partsavtal ska centralorganisationerna gemensamt rapportera hur bestämmelserna genomförts i Sverige.

## Kap IV

### Huvudavtalsnämnd och kommittéer

#### § 1

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

#### **Huvudavtalsnämnd**

#### § 2

Huvudavtalsnämnden är det viktigaste forumet för samråd mellan parterna i samtliga frågor som rör förhållanden på arbetsmarknaden och särskilt i frågor som rör detta avtal. Nämndens uppgift är att långsiktigt vårda och gemensamt utveckla tillämpningen av huvudavtalet.

Huvudavtalsnämnden har att vid behov i enighet fastställa en ordning för arbetet i avtalskommittén.

#### § 3

Huvudavtalsnämnden har att efter begäran från förbundspart besluta om en stridsåtgärd ska bedömas som samhällsfarlig i enlighet med kap 1 § 8 i detta avtal.

Huvudavtalsnämnden har vidare att efter begäran från avtalstecknande förbundspart fatta beslut om part bryter mot god sed på arbetsmarknaden enligt kap 1 § 9. Att en fråga prövas mot god sed enligt detta avtal påverkar inte rätten att på någon annan grund få saken rättsligt prövad.

För det fall Huvudavtalsnämnden i fråga som anges i denna paragraf inte avgjort ärendet i sak p g a oenighet ska respektive ledamot skriftligen motivera sin ståndpunkt.

#### § 4

Huvudavtalsnämnden har att som skiljenämnd efter begäran från avtalstecknande förbundspart besluta om tolkning eller tillämpning av bestämmelsen om skyddsarbete i kap 1 § 7 i detta avtal.

Huvudavtalsnämnden har vidare att som skiljenämnd efter begäran från förbundspart besluta om tolkning och tillämpning av bestämmelsen om sympatiåtgärder och stridsåtgärder mot tredjeman enligt kap 1 § 6.



## § 5

Huvudavtalsnämnden består av åtta ordinarie ledamöter, fyra från Svenskt Näringsliv och två från vardera LO och PTK. Varje huvudorganisation ska dessutom utse en suppleant som har närvarorätt på nämndens möten.

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 som inte behöver vara ledamot av nämnden. Till beredningsorganet kan nämnden dessutom knyta erforderliga utredningsresurser.

## § 6

För beslut i Huvudavtalsnämnden fordras att nämnden är fulltalig. Suppleant kan ersätta ordinarie ledamot

Beslut fattas med enkel majoritet. Inför beslut har berörda förbundsparter närvaro- och yttranderätt vid nämndens möten.

Huvudavtalsnämnden ska sammanträda skyndsamt för att behandla de frågor som hänskjutits till nämndens prövning enligt § 3 ovan. Därutöver sammanträder nämnden minst två gånger per kalenderår eller på begäran av en av huvudorganisationerna eller avtalskommittén.

## § 7

Vid prövning av frågor om sympatiåtgärder och stridsåtgärder mot tredjeman enligt kap 1 § 6 och skyddsarbete enligt kap 1 § 7 i detta avtal utgör Huvudavtalsnämnden skiljenämnd. Detsamma gäller även andra frågor rörande kapitel I, III och IV i detta avtal där annan ordning ej är särskilt föreskriven. Nämnden har även behörighet att meddela interimistiska förordnanden i dessa frågor.

När Huvudavtalsnämnden fungerar som skiljenämnd ska den bestå av fem ledamöter. Två ledamöter utsedda av Svenskt Näringsliv, en utsedd av LO, en utsedd av PTK och en ordförande som utses av ledamöterna gemensamt. Ersättning till ordföranden bestäms av Svenskt Näringsliv, LO och PTK i samråd.

## **Avtalskommitté**

### **§ 8**

Avtalskommittén är det viktigaste forumet för samråd mellan parterna i kollektivavtalsfrågor. Kommittén är i sitt arbete underställd huvudavtalsnämnden.

### **§ 9**

Förbundsparterna föreslår de personer de önskar ska förordnas som opartiska ordföranden till avtalskommittén. Bland de föreslagna opartiska ordförandena förordnar avtalskommittén ett lämpligt antal att vara opartiska ordföranden inom ramen för huvudavtalet samt fastställer de ekonomiska villkoren för dessa. Opartiska ordföranden förordnas på ett år.

Avtalskommittén utser en av de opartiska ordförandena att vara administrativt ansvarig för verksamheten för ett år. Till dennes uppgift hör att bland de förordnade opartiska ordförandena utse opartiska ordföranden för visst uppdrag enligt 1 kap § 3 samt att i övrigt organisera de opartiska ordförandenas arbete så att resurserna används effektivt. Opartisk ordförande för visst uppdrag ska utses i samråd med berörda förbundsparter.

### **§ 10**

Avtalskommittén består av sexton ordinarie ledamöter, åtta från Svenskt Näringsliv eller deras medlemsorganisationer och fyra från vardera LO respektive PTK eller deras medlemsorganisationer. Varje huvudorganisation ska dessutom utse två suppleanter. Dessa har närvarorätt vid kommitténs möten.

Avtalskommittén leds 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.

### **§ 11**

För beslut i avtalskommittén fordras att kommittén är fulltalig. Suppleant kan ersätta ordinarie ledamot.

För att beslut i kommittén ska kunna fattas krävs att minst 13 ledamöter biträder beslutet.

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

## **Statistikkommitté**

### **§ 12**

Statistikkommittén ska samordna insamlingen och sammanställningen av den gemensamma statistiken. Kommittén ska i detta syfte stödja förbundsparterna i deras arbete.

Kommittén är i sitt arbete underställd huvudavtalsnämnden. Kommittén ska fastställa riktlinjerna för vilken statistik som ska tas fram och hur denna ska sammanställas och presenteras. Förbundsparterna åtar sig att följa de riktlinjer som kommittén fastställer.

### **§ 13**

Statistikkommittén består av tolv personer, sex från Svenskt Näringsliv eller deras medlemsorganisationer och tre från vardera LO och PTK eller deras medlemsorganisationer, jämte en suppleant per organisation som har närvarorätt. Kommittén leds av en ledamot som under ett kalenderår är ordförande i kommittén. Ordförandeskapet ska rotera mellan huvudorganisationerna. Varje huvudorganisation beslutar om vem av deras ordinarie ledamöter som ska verka som ordförande.

Beslut i kommittén fattas med  $\frac{3}{4}$  kvalificerad majoritet.

Statistikkommittén sammanträder minst två gånger per år samt på begäran av en av huvudorganisationerna.

## Förändringar i villkoren för omställningsstöd

Omställningsstödet syftar till att främja åtgärder till förmån för arbetstagare som blivit uppsagda eller löper risk för arbetslöshet till följd av driftsinskränkning, företagsnedläggelse, rationalisering eller hälsoskäl.

Parterna är överens om att omställningsstödet bör utvecklas. Även andra arbetstagare än de som idag omfattas bör i vissa fall ha rätt till omställningsstöd. De överenskomna förändringarna nedan ska genomföras inom ramen för respektive huvudorganisations avtal om omställningsstöd senast den 1 (månad) 20xx.

### Utvidgad rätt till omställningsstöd

**§ 1** Omställningsstöd kan beviljas om medarbetare har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist och vid anställningens upphörande har arbetat sammanhängande minst 16 timmar i genomsnitt per vecka under tio månader vid ett eller flera företag som under anställningstiden var anslutet till TSLs respektive TRRs avtal om omställningsstöd.

**§ 2** Omställningsstöd kan beviljas om medarbetare har blivit uppsagd på grund av hälsoskäl och vid anställningens upphörande har arbetat sammanhängande minst 16 timmar i genomsnitt per vecka under tio månader vid ett eller flera företag som under anställningstiden var anslutet till TSLs respektive TRRs omställningsstöd.

**§ 3** Omställningsstöd kan beviljas medarbetare som inte erhåller fortsatt anställning sedan en visstidsanställning löpt ut om denne har arbetat minst 16 timmar i genomsnitt per vecka i sammanlagt tio månader under de senaste tre åren vid ett eller flera till TSL och/eller TRR anslutna företag. Rätt till omställningsstöd föreligger normalt inte förrän fyra veckor har förflutit efter anställningens upphörande och vederbörande fortfarande är utan arbete och står till arbetsmarknadens förfogande.

För att åter kvalificera sig för omställningsstöd krävs ytterligare en period med arbete enligt ovan om minst 12 månader inom en treårsperiod från det att medarbetaren senast fick stödet.

En medarbetare som vill yrka skadestånd från företaget med anledning av visstidsanställningens upphörande eller yrkar att anställningen ska förklaras gälla tillsvidare har inte rätt till omställningsstöd. Efter särskild ansökan och prövning kan omställningsstöd även i denna situation beviljas en medarbetare om medarbetaren därefter återkallat sina anspråk samt avstått från att ställa anspråk mot företaget med anledning av att visstidsanställningen inte förnyats.

**§ 4** Företag och lokal facklig organisation kan sluta överenskommelse om tidigt stöd för anställda om parterna är överens om att det föreligger övertalighet. Tidigt stöd förutsätter inte färdigförhandlad övertalighet. Stödet kan omfatta professionell rådgivning för personlig utveckling och karriärplanering.

### Utvidgad rätt till avgångsbidrag (AGB) respektive avgångsersättning (AGE)

**§ 5** Rätt till avgångsbidrag respektive avgångsersättning föreligger även om anställningen upphört på grund av hälsoskäl.

## Överenskommelse om förstärkt omställningsstöd

### **Turordning vid uppsägning mm**

Omställningsavtalet syftar till att skapa goda förutsättningar för omställning i samband med driftsinskränkningar för såväl företaget som de anställda. Vid driftsinskränkningar ska därför såväl arbetstagarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen som produktionens behov beaktas.

Mot denna bakgrund har parterna träffat följande överenskommelse. Överenskommelsen innebär inte någon inskränkning av arbetsgivares möjlighet att tillämpa § 22 i lagen om anställningsskydd och att säga upp arbetstagare med hänvisning till lagens regler.

§ 1. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska en turordningslista baserad enbart på anställningstid upprättas. Vid beräkning av anställningstid och fastställande av turordningskretsar ska reglerna i lagen om anställningsskydd tillämpas.

§ 2. Parterna kan avtala om annan turordning än den som följer av strikt anställningstid enligt § 1.

Arbetstagare, som sägs upp på grund av sådan avtalsturlista och som skulle fått behålla sin anställning med tillämpning av turordning enligt § 1, har utöver sin uppsägningstid enligt lag eller avtal en garanterad rätt till förlängd sådan motsvarande uppsägningstiden enligt LAS. Den förlängda uppsägningstiden ska vara arbetsbefriad och avräkning ska inte ske mot andra inkomster.

En arbetsgivare som enligt denna bestämmelse ska ge en arbetstagare förlängd uppsägningstid har rätt till ersättning från "Försäkring avseende förstärkt omställningsstöd".

§ 3. Tvist om tolkning och tillämpning av §§ 1 och 2 prövas slutligt av Huvudavtalsnämnden i sin sammansättning som skiljenämnd.

### **Anm:**

1) Syftet med den förlängda uppsägningstiden skall vara att individen får en väl tilltagen tid med lön, under vilken denne ska kunna tillgodogöra sig omställningsstöd och i övrigt förbättra sina möjligheter att få ett nytt arbete.

2) Utöver ersättning enligt detta avtal kan överenskommelse träffas om ytterligare avgångsförmåner till den enskilda arbetstagaren. Sådan ytterligare ersättning ger inte arbetsgivaren rätt till ersättning från försäkringen avseende förstärkt omställningsstöd.

Bilaga

## Försäkring avseende förstärkt omställningsstöd

§ 1. En arbetsgivare som utger ersättning för förlängd uppsägningstid i enlighet med § 2 i avtalet om förstärkt omställningsstöd har rätt till ersättning från denna försäkring.

§ 2. Ersättningen utgör den andel av arbetsgivarens extra kostnader i form av lön, sociala avgifter samt kollektivavtalade pensions- och försäkringsavgifter som framgår av nedanstående tabell:

<b>Antal arbetstagare som har rätt till förstärkt omställningsstöd inom en period av 12 månader</b>	<b>Andel av total kostnad</b>
1 arbetstagare	80 procent
2 arbetstagare	70 procent
3 arbetstagare	60 procent
4 arbetstagare	50 procent
5 arbetstagare	40 procent
6 arbetstagare	35 procent
7 arbetstagare	30 procent

§ 3. Om ersättningen till arbetstagaren inte betalas ut pga. arbetsgivarens obestånd enligt § 1 lönegarantilagen svarar försäkringen för den extra ersättningen.

## Avtal om rehabilitering vid sjukdom

### **Inledning**

#### **§ 1**

Arbetsgivare är enligt lag skyldig att se till att det i verksamheten finns en lämpligt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Parterna är överens om att en lokal partssamverkan är värdefull för att finna rutiner och arbetsformer som underlättar en snabb återgång i arbete. Detta avtal syftar till att skapa förutsättningar för ett framgångsrikt rehabiliteringsarbete och precisera vissa av arbetsgivarens åtaganden i detta avseende.

Parterna är överens om att inom ramen för det ansvar som följer enligt gällande lag närmare reglera det ansvar som arbetsgivare har enligt följande.

### **Tidig rehabiliteringsbedömning och åtgärdsplan**

#### **§ 2**

En anställd som är sjukskriven ska tidigt få en professionell bedömning av om det krävs rehabiliteringsinsatser för att denne ska kunna återgå i arbete. Om det krävs rehabiliteringsinsatser ska arbetsgivaren ansvara för att det samtidigt upprättas en rehabiliteringsplan.

#### **§ 3**

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 certifierad aktör som uppfyller av parterna överenskomna kvalitetskrav. Certifiering och ramupphandling av sådana aktörer sker för viss tid.

#### **§ 4**

Anmälan till företagshälsovården eller motsvarande med begäran om att få en bedömning utförd görs gemensamt av företaget och den anställde. Det ska ske när den sjukskrivne är medicinskt färdigbehandlad dock senast efter tre (3) månaders sjukskrivning. Bedömningen görs av företagshälsovården i nära samråd med berörd arbetstagare och skyddsombud.

Den anställde har under hela processen rätt att ha med sig en representant för sin fackliga organisation och ska upplysas om denna rätt av arbetsgivaren och företagshälsovården.

#### **§ 5**

På grundval av den utredning som gjorts bör de lokala parterna och den anställde träffa en överenskommelse om de åtgärder som ska vidtas för att få denne åter i arbete hos företaget. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och innefatta en beskrivning av de åtgärder som

krävs när det gäller arbetsorganisation och arbetsplatsen i övrigt. 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.

#### Anmärkningar

1. Parterna är överens om att gemensamt verka för att företag som är anslutet till av parterna kvalitetssäkrad företagshälsovård får en nedsättning av arbetsgivaravgifterna.
2. Parterna är överens om att gemensamt verka för en av samhället bekostad försäkring för arbetslivsinriktad rehabilitering.



## Överenskommelse om avtal för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige och som blir medlemmar i arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv

### **Ingress**

Den svenska ekonomin och arbetsmarknaden påverkas i allt större utsträckning av en ökad internationalisering/globalisering. Den ökande integrationen inom och utvidgningen av den Europeiska Unionen illustrerar tydligt denna utveckling. För utstationering av arbetstagare för arbete i annat EU-/EES-land finns utstationeringsdirektivet (96/71/EG) som genomförts i Sverige genom utstationeringslagen (1999:678).

I ökad omfattning förekommer att företag utför arbete av tillfällig karaktär i annat land, t ex genom att utländska företag för kortare tid bedriver verksamhet i Sverige. Detta har lett till att utländska företag i ökad utsträckning söker medlemskap i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK enades den 30 augusti och 1 september 2005 om rekommendationer med riktlinjer för vad som bör gälla med avseende på riksavtalen för utländska arbetsgivare som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv. Denna rekommendation ersätts nu av denna överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO, PTK och deras medlemsorganisationer.

Syftet med denna överenskommelse är att skapa större förutsebarhet och därmed underlätta den fria rörligheten av tjänster till Sverige samt att skapa en likvärdig behandling av arbetstagare och företag på svensk arbetsmarknad. Detta sker genom att förbundsparterna åtar sig att utforma kollektivavtal för utstationerande företag grundade på förbundsavtalen i respektive bransch i enlighet med nedanstående.

Förbundsparternas överläggningar skall vara slutförda senast den 1 (månad) 2009. Under den tiden skall tvister avseende de frågor som omfattas av denna överenskommelse undvikas.

Om förbundsparterna inte vid tidsfristens utgång har träffat överenskommelse skall frågan hänskjutas till Svenskt Näringsliv och LO eller Svenskt Näringsliv och PTK för gemensamt avgörande. Detta gäller dock inte om förbundsparterna gemensamt innan dess skriftligen har underrättat Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK om att de träffat överenskommelse om att inte teckna något särskilt kollektivavtal för utstationerande företag.

### **Tillämpningsområde**

Denna överenskommelse syftar till att ge förbundsparterna tydlig vägledning om hur de kollektivavtal ska utformas som ska tillämpas på utländska företag som utstationerar sin personal på svensk arbetsmarknad.

Reglerna i det särskilda avtal som skall utarbetas för utstationerande företag skall ha samma tillämpningsområde som gällande riksavtal mellan avtalsparterna.

Denna överenskommelse kan aldrig tas till intäkt för att försämra löne- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare.

### **Utstationeringsdirektivet med tillhörande svensk lag**

Parterna är överens om

att i utstationeringsdirektivet anges de anställningsvillkor där värdlandets regler skall gälla vid utstationering av arbetstagare,

att i den svenska utstationeringslagen anges den lagstiftning som alltid skall gälla för utländska företag när dessa utstationerar arbetstagare till Sverige samt att för det enskilda anställningsförhållandet i övrigt gäller lagen i det land som följer av lagen 1998:167 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser.

att de i utstationeringslagen angivna lagbestämmelserna i flertalet fall är tvingande. De dispositiva reglerna gäller i huvudsak arbetstidslagen samt reglerna för beräkning av semesterlön och semesterersättning.

### **Kollektivavtalsbestämmelser inom ramen för utstationeringsdirektivet**

Parterna är överens om att förbundsavtalens regler inom de dispositiva områdena i utstationeringslagen skall gälla för företag som bedriver verksamhet inom respektive avtalsområde. Det gäller främst de delar av arbetstidslagen och semesterlagen som ersatts eller kompletterats av förbundsavtalen.

Bland de tvingande lagreglerna återfinns även Arbetsmiljölagen och tillhörande författningsregler. På olika avtalsområden har parterna träffat överenskommelser om arbetsmiljöavtal eller i arbetsmiljöanknutna frågor. Utgångspunkten är att dessa regler även ska tillämpas på utstationerande företag. Om detta av något skäl är olämpligt ska reglerna anpassas.

### **Lönefrågor**

Lön och annan ersättning ska bestämmas så att ett utstationerande företag får betala samma ersättning till sina arbetstagare som en svensk arbetsgivare i branschen i motsvarande situation. De ersättningar som bestämts till belopp i förbundsavtalen ska bestämmas till samma belopp för utstationerande företag. På avtalsområden där utgående lön i icke obetydlig utsträckning bestäms lokalt ska förbundsparterna ange vilka lönenivåer som ska gälla för olika grupper av utstationerade anställda med beaktande av att utstationerande företag och deras anställda ska behandlas lika som svenska företag och deras anställda. Vid bestämmande av lönenivån för olika grupper skall förbundsavtalens lönepolitiska principer tillämpas. Lönenivåerna kan variera beroende på om det är fråga om ett arbete som enligt riksavtalet är en prestationslönearbetsplats eller en tidlönearbetsplats och kan även variera regionalt.

Lönen ska bestämmas så att den är tydlig och förutsebar.

### **Avtalsförsäkringar och pensioner**

För de kollektivavtalade försäkringarna gäller de villkor som framgår av överenskommelsen 2005-08-30 mellan Svenskt Näringsliv och LO/PTK

### **Lagvals- och domsrättsfrågor mm**

Kollektivavtalen ska innehålla en bestämmelse om att tvister skall avgöras av svensk domstol och enligt svensk lag.

### **Information och kontroll**

När ett utländskt företag som avser att utstationera sin personal till Sverige söker medlemskap i ett arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv skall följande gälla.

Arbetsgivarförbundet skall tillsammans med det ansökande företaget göra en skyndsam genomgång av den verksamhet som företaget avser att bedriva. Härvid preciseras var, i vilken omfattning och under vilken tid arbete kommer att utföras samt hur avtalets regler vad avser de frågor som anges nedan skall tillämpas.

Efter beslut om medlemskap har arbetsgivarförbundet att utan dröjsmål informera berört arbetstagarförbund om resultatet av genomgången. Informationen skall avse de faktiska förhållandena och hur företaget avser tillämpa avtalet vad gäller:

- arbetstid,
- beräkning av semesterlön och semesterersättning,
- arbetsmiljöfrågor,
- lönestruktur per yrke samt
- avtalsförsäkringar.

Om arbetstagarförbundet ifrågasätter att företaget avser att tillämpa avtalet korrekt, har förbundet rätt att påkalla förhandling i frågan i syfte att åstadkomma en korrekt avtalstillämpning.

Sedan villkoren för det gästande företags anställda fastställts enligt ovan skall arbetsgivaren utan dröjsmål skriftligen och på ett språk arbetstagaren förstår informera denne om de villkor som skall gälla i de ovan angivna hänseendena för dennes anställning i Sverige. Utöver de regler om rätt till information och kontroll som kan gälla enligt respektive riksavtal skall arbetsgivaren efter begäran från arbetstagarförbundet lämna ut information som är nödvändig för kontroll av dessa anställningsvillkor. Rätten till information utöver riksavtalets bestämmelser föreligger endast om det finns skälig anledning anta att arbetsgivaren inte tillämpar anställningsvillkoren. Arbetstagarförbundet skall då precisera vilken information som efterfrågas och ange skäl för sin begäran.

Företrädare för berört arbetstagarförbund har rätt till tillträde till arbetsplatsen och samråd med berörda arbetstagare.

Utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige skall tillämpa lagen om utländska filialer mm. För medlemsföretag i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv som saknar representation i Sverige fullgör arbetsgivareförbundet medlemsföretagets förhandlings- och informationsskyldighet gentemot berört arbetstagarförbund.

Parterna åtar sig att informera om vilka regler och villkor som gäller i anledning av denna överenskommelse och att underlätta för utstationerande företag och deras anställda att enkelt få kännedom om dessa villkor.

Stockholm 2009-

Svenskt Näringsliv            LO            PTK  
Medlemsförbunden i SN/LO/PTK

## Direktiv till arbetsgruppen för översyn av information och medbestämmande

### **Bakgrund**

Information och medbestämmande för anställda är en viktig del i den arbetsrättsliga regleringen. Enligt såväl lag som avtal på arbetsmarknaden har de anställdas rätt till information och medbestämmande en framträdande roll.

Det är viktigt att arbetstagarna har en god insikt i de förhållanden under vilka verksamheten bedrivs. Faktorer som produktivitet, konkurrensförmåga och lönsamhet är av särskild betydelse i detta sammanhang. Ett utvecklat medbestämmande i företaget medför att de anställdas kunskaper och yrkeserfarenheter tas tillvara på bästa sätt. Förmåga att tillvarata, utveckla och omsätta de anställdas samlade kompetens är grunden för verksamhetsutveckling.

I Sverige har vi en god tradition av öppenhet och samverkan mellan arbetsgivare och anställda. Under lång tid har lokalt en praxis utvecklats samt kunskaper och erfarenheter samlats med gällande regler i lag och avtal som grund. Vid strukturomvandling och investeringar är detta en avgörande konkurrensfördel.

Reglerna i medbestämmandelagen och Utvecklingsavtalet har tillämpats under lång tid och har därmed uppnått en hög grad av erkännande och acceptans. Trots detta är parterna ense om att det finns anledning att överväga om förändringar bör göras.

### **Uppdraget**

Arbetsgruppen ska undersöka förutsättningarna för en reglering i avtal av information och medbestämmande för arbetstagsidan. Arbetet ska innefatta reglerna om information och medbestämmande i medbestämmandelagen och i Utvecklingsavtalet. Syftet ska vara att modernisera reglerna och då särskilt beakta konsekvenserna av nya verksamhetsformer, transnationell verksamhet samt EG-rätten.

### *Olika system*

Genom EG-rätten har tillkommit regleringar som grundas på andra traditioner och som därför delvis avviker från den gängse synen här i landet på hur samverkan bör utformas. Detta innebär att företag och organisationer på arbetsmarknaden har kunskap och erfarenhet av olika system, inte minst vid transnationell verksamhet. Arbetsgruppen ska analysera och värdera de viktigaste skillnaderna mellan dessa system.

### *Terminologi*

EG-rätten har introducerat en delvis ny terminologi jämfört med svensk tradition. De svenska begreppen och reglerna kring information och medbestämmande speglar en högre ambitionsnivå och bygger på lång erfarenhet. Arbetsgruppen ska överväga om det i vissa fall finns anledning att använda sig av de begrepp som existerar inom EG-rätten utan att det samtidigt innebär en lägre ambitionsnivå på medbestämmandets karaktär och omfattning.

### *Kompetensutveckling*

Kompetensutveckling är av avgörande betydelse för företagets fortlevnad, där arbetsgivaren har ansvaret för kompetensutvecklingen. Arbetsgruppen ska föreslå riktlinjer för hur arbetsgivarens och den anställdes ömsesidiga intresse för kompetensutveckling på bästa sätt ska tillgodoses.

### *Tyngdpunkten i förhandlingsarbetet*

Förhandlingssystemet är starkt decentraliserat men bygger formellt på förhandlingar i två steg, lokal förhandling och central förhandling. Arbetsgruppen ska bedöma om och hur inriktningen mot decentraliserade förhandlingar ytterligare kan förstärkas. För att underlätta det lokala medbestämmandet på mindre arbetsplatser ska arbetsgruppen pröva hur rätten till tillträde till arbetsplatser för fackliga företrädare kan förstärkas.

Bemanningsföretag har blivit en del i många företags verksamhet och inhyrd personal är ofta starkt berörda av situationen på det inhyrande företaget. Den lokala fackliga organisationen på det inhyrande företaget bör ha möjlighet att informera och stödja inhyrd personal.

### *Olika regler inom olika verksamheter*

På vissa områden inom den arbetsrättsliga lagstiftningen är arbetsgivarens skyldigheter olika med hänsyn till antalet arbetstagare. Det pågår också ett arbete såväl på EG-nivå som på nationell nivå som syftar till regelförenkling. Arbetsgruppen ska pröva om regler för information och medbestämmande bör anpassas utifrån verksamhetens storlek.

### *Vad som ska vara föremål för information och medbestämmande*

Parterna bör inte reglera i detalj vilka områden som information och medbestämmande ska avse. Lokala förutsättningar är och kommer att vara olika mellan företag och branscher. I uppdraget ingår dock att överväga inom vilka områden information och medbestämmande särskilt bör utvecklas med hänsyn till kraven på strukturomvandling, nya verksamhetsformer samt gränsöverskridande verksamhet. I denna fråga finns EG-direktiv att beakta.

Arbetsgruppen bör diskutera information och medbestämmande inom områdena:

- Information om strategisk planering vad avser verksamhet, kompetensutveckling och investeringar.
- Information och medbestämmande i koncerner samt företag med betydande gränsöverskridande verksamhet.
- En utvidgad rätt till arbetstagarkonsult i företag som uppfyller EG-direktivet om EWC.
- Information och medbestämmande vid entreprenader och bemanningsverksamhet.

### *Arbetstagarrepresentanter*

Det är viktigt att arbetsgivarens skyldigheter fullgörs i förhållande till mottagare på arbetstagersidan som är behöriga att företräda arbetstagar kollektivet på arbetsplatsen. I princip avgörs detta av respektive förbundspart men arbetsgruppen bör föreslå regler för hur representativiteten kan stärkas och garanteras.

### *Facklig information på betald tid*

Utvecklingsavtalet innehåller regler om rätt för medlemmar att på betald tid få facklig information. Utgångspunkten är att denna rätt ska finnas kvar samtidigt som arbetsgruppen ska lägga förslag om hur den fackliga informationen till nyanställda kan stärkas.

Arbetsgruppen ska överväga om rätten till facklig information närmare behöver regleras. Utgångspunkten är att ett utvecklat och förtroendefullt lokalt samverkansarbete ökar förutsättningarna för verksamhetsutveckling.