

# FRAMTIDA AVTAL

SKISSER OCH IDÉER FÖR FRAMTIDA AVTALSKRAV  
UNDER MEDVERKAN AV  
ELEKTRIKERNA, FASTIGHETS,  
TRANSPORT OCH  
HOTELL & RESTAURANG



FRAMTIDA AVTAL har tagits fram i en arbetsgrupp med förhandlingsansvariga i LO-förbunden Elektrikerna, Fastighets, Hotell & Restaurang och Transport. Textarbetet har utförts av Kurt Junesjö, Staffan Holmertz och Lennart Olovsson som alla har lång praktisk erfarenhet av avtalsarbete.

Förslagen är inte något som okritiskt ska sättas i verket som uttryck för de engagerade förbundens inriktning. De är tänkta som en inspirationskälla för framtida avtalskrav, framförallt för lokalt fackligt arbete.

Men säg inte, detta är ju fantasier helt omöjliga att få igenom. Hade grundarna av LO tänkt så 1898 när många hade 80 timmars arbetsvecka eller mer, så hade vi inte i dag haft åtta timmars arbete – åtta timmars vila – åtta timmars fritid.

De flesta förslagen handlar om makten på arbetsplatsen och kostar litet eller inget att genomföra. Många ger dessutom på köpet ökad demokratisering av arbetslivet och ökad demokrati ger erfarenhetsmässigt en effektivare verksamhet.

När detta material färdigställs vintern 2009 drabbar nedgången i ekonomin Sverige med full kraft. Inte kan man väl kräva förbättringar då?

Nedgången i ekonomin medför att arbetsgivaren kommer att kräva omfattande försämringar i kollektivavtalen. De måste mötas med motkrav. Den som bara försvarar går bakåt, den som anfaller vinner i längden, även om man får räkna med ett eller annat förlorat slag.

Så läs och tänk så här, ja det där var inte så dumt, men hur ska man kunna anpassa det kravet till våra förhållanden?

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Så här har vi tänkt .....	4
<b>1. Bestämmelser mot diskriminering i kollektivavtal .....</b>	<b>6</b>
BAKGRUND .....	6
AVTAL OM FÖRBUD MOT DISKRIMINERING .....	7
JÄMSTÄLLDHET – BAKGRUND .....	9
NÅGRA BESTÄMMELSER I ETT JÄMSTÄLLDHETSAVTAL .....	10
<b>2. Invandring kräver förnyad facklig verksamhet .....</b>	<b>15</b>
SVERIGE SOM INVANDRARLAND .....	15
RÄTT TILL DUBBELT FACKMEDLEMSKAP .....	16
GRATIS MEDLEMSKAP UNDER TRE MÅNADER? .....	17
INFO PÅ HEMSPRÅK .....	17
KONTAKTER MED INVANDRARFÖRENINGAR .....	18
PAPPERSLÖSA .....	18
DIREKTAVTAL, HÄNGAVTAL .....	19
HÄNGAVTAL EFTER EG-DOMARNA .....	20
BAKGRUND .....	20
FINANSIERING AV GRANSKNING. SERVICEAVGIFT .....	21
KONTROLL AV FORAFÖRSÄKRINGAR .....	22
MEDLEMMAR OCH ICKE MEDLEMMAR .....	23
INSYNSBESTÄMMELSER. ANSTÄLLDAS ANTAL OCH IDENTITET .....	23
UNDERENTREPRENÖR .....	24
ARBETSTILLSTÅND .....	24
KOPIA AV ANSTÄLLNINGSBEVIS .....	24
ARBETSPLATSMÖTE PÅ ARBETSTID .....	24
ARBETSTIDSLAGEN SOM KOLLEKTIVAVTALSTEXT .....	24
SAMORDNING MED FÖRSÄKRINGSFÖRMÅNER .....	25
HÄNGAVTALSTEXTER MOT LÖNEDUMPNING .....	25
<b>3. Ökat inflytande på arbetet .....</b>	<b>28</b>
OJÄMLIKA FÖRMÅNER I ARBETET .....	28
ORÄTTVIS ARBETSLEDNING .....	28
ORÄTTVIS ARBETSTID .....	29
ORÄTTVIS FORTBILDNING .....	29
ICKE BETALDA LEDIGHETSDAGAR .....	30
AVTALSTEXT MOT ORÄTTVISA .....	30
<b>4. Arbetsmiljö .....</b>	<b>33</b>
OHÄLSA, BAKGRUND OCH ORSAKER .....	33
ARBETSMILJÖFÖRESKRIFTER SOM KOLLEKTIVAVTAL .....	35
FÖRSTÄRKT FÖRETAGSHÄLSOVÅRD, SKYDDSORGANISATION .....	36
REHABILITERINGSANSVAR I KOLLEKTIVAVTAL .....	36

ARBETSMILJÖAVTAL. AVTALSTEXT .....	37
KAP 1 ARBETSGIVARENS ANSVAR FÖR ARBETSMILJÖN .....	37
KAP 2 ARBETSMILJÖARBETETS ORGANISATION	
PÅ FÖRETAGET .....	38
KAP 3 REHABILITERING .....	40
KAP 4. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD .....	42
KOMPLETTERANDE ARBETSMILJÖFÖRSLAG .....	44
ARBETSTIDSFÖRKORTNING VID DÅLIG ARBETSMILJÖ .....	44
FÖRKORTAD ARBETSTID VID TRAKTAMENTSARBETEN.	
BAKGRUND .....	44
STANDARD VID TRAKTAMENTSBOENDE .....	45
AVTALSTEXT YTTERLIGARE ARBETSMILJÖFÖRSLAG .....	45
<b>5. Arbetstagarbegreppet .....</b>	<b>47</b>
ARBETSTAGARBEGREPPET RISKERAR ATT URHOLKAS .....	47
ENTREPRENAD; BILLIGT BLIR DYRT VID SVARTJOBBS .....	48
ENTREPRENAD; AVTALSTEXT .....	48
<b>6. Anställningsskydd .....</b>	<b>50</b>
ANSTÄLLNINGSSKYDDETS UTVECKLING .....	50
TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING .....	51
OFRIVILLIG DELTIDSANSTÄLLNING .....	51
KÖNSDISKRIMINERANDE ANSTÄLLNINGAR .....	52
BETALNING VID OMSTRUKTURERING OCH OMPLACERING .....	52
AVTALSTEXT; ANSTÄLLNINGSSKYDD .....	54
<b>7. Löneskydd .....</b>	<b>58</b>
BAKGRUND .....	58
AVTALSTEXT MINIMILÖN .....	59
MINIMILÖN ALTERNATIV 1 .....	59
ALTERNATIV 1. INRANGERINGSBESTÄMMELSE .....	59
MINIMILÖN ALTERNATIV 2 .....	59
<b>8. Skydd för fackliga förtroendemän .....</b>	<b>60</b>
BAKGRUND .....	60
AVTALSTEXT; SKYDD FÖR FACKLIGA FÖRTROENDEMÄN .....	60

## SÅ HÄR HAR VI TÄNKT

FRAMTIDA AVTAL är ett arbete som en arbetsgrupp påbörjade sedan avtalsrörelsen avslutats 2006. Gruppen har bestått av förhandlingsansvariga i ett antal LO-förbund. Textarbetet har utförts av Kurt Junesjö, Staffan Holmertz och Lennart Olovsson, alla med bakgrund och långvarig erfarenhet av arbete i fackföreningsrörelsen.

Arbetet i gruppen har varit fritt. Synpunkterna som kommit fram är inte något uttryck för de engagerade förbundens inriktning utan ska kunna vara en inspirationskälla. Man ska kunna ta upp, diskutera, förkasta eller gilla de framförda idéerna eller komma med nya. Denna kreativa diskussion kan sedan bilda en grund när förbunden framförallt lokalt ska formulera vad man kan tänkas ställa för krav i en framtida avtalsrörelse. Vi kommer alltså inte med några färdiga avtalstexter eller förslag som okritiskt ska sättas i verket.

Vi har försökt välja sådana områden för krav som vi ansett vara viktiga ur facklig synpunkt. Arbetsmiljön där arbetstagarna i Sverige har tappat makten, med försämrad hälsa som följd. Diskriminering med tyngdpunkt på jämställdhetsarbete eftersom det är viktigt ur demokratisk synpunkt, men där facken tidigare inte direkt visat framfötterna. Den nya invandrade arbetskraftens rättigheter som har både ett solidaritetsperspektiv och ett renodlat gammaldags fackligt perspektiv; att undvika lönedumpning. Som så ofta när det gäller solidaritet och det fackliga perspektivet, är det egentligen två olika synvinklar på samma fråga.

Vi har också behandlat andra viktiga frågor, att fast anställda arbetare alltmer ersätts med tidsbegränsat anställda eller deltidsanställda. Det är inte bara en klassfråga, utan också en viktig jämställdhetsfråga. I runda tal är det dubbelt så många kvinnor som drabbas av dessa sämre anställningsvillor, något som bestämmande politiker, faktiskt oberoende av politisk färg, inte tagit på allvar. Det gör fackliga initiativ nödvändiga.

Förslagen räcker för att ställa fackliga krav under många år framåt. Det är inga lätta frågor att få gehör för. Det rör nämligen inte ersättning eller kostnader utan makten på arbetsplatsen. Där arbetsgivaren tyvärr framgångsrikt lyckats bekämpa nästan alla förslag från facket samtidigt som de själva flyttat fram sina positioner. Det är en av de saker som vi tänkte att dessa idéer skulle hjälpa till att ändra på.

För det är idéer. De är inte granskade av medlemmar eller andra demokratiska församlingar utan det är fria tankar.

EG-domstolens domar med den problematik som fanns i det s.k. Vaxholmsmålet mellan Byggnadsarbetareförbundet och det lettiska företaget Laval har dessutom medfört helt andra risker för löne- och villkorskonkurrens från utländska arbetare. När man formulerar framtida avtalskrav är det därför viktigt att man väver in de utländska arbetarnas intressen i avtalskraven så att inte dessa ställs vid sidan av den svenska välfärden. I skriften finns därför ett särskilt avsnitt om hur man ska hantera detta och inte enbart se det som ett problem utan mer som en möjlighet att förstärka den svenska fackföreningsrörelsen.

När detta material färdigställs på vintern 2009 drabbar nedgången i ekonomin Sverige med full kraft. Inte kan man väl kräva på förbättringar då?

Många av förslagen i denna skrift handlar om makten på arbetsplatsen och kostar inget att genomföra. Nedgången i ekonomin medför att arbetsgivaren kommer att kräva en mängd försämringar i avtalen. Möter man inte dem med motkrav, så kommer arbetsgivarna lyckas. Förhandlingsprocessen i Sverige, i all synnerhet när medlare är inkopplad, går nämligen ut på att byta päron mot äpplen. Och har inte facket några friska äpplen i form av välmotiverade krav, så blir äpplena i stället de goda bestämmelserna i avtalet som byts bort.

Så läs och begrund. Tänk inte att detta är omöjligt att få igenom. Hade våra föregångare inom fackföreningsrörelsen som grundade LO tänkt så 1897, så hade vi inte haft 8 timmars arbetsdag, 8 timmars fritid och 8 timmars vila. Det var verkligen ett ”omöjligt” krav när man kunde ha upp emot 80 timmars arbetsvecka! Så fundera i stället så här, ja det där var inte så dumt, men hur ska man kunna anpassa det där kravet till våra förhållanden. Den som hela tiden försvarar går bakåt, den som anfaller vinner i längden, även om man får räkna med ett eller annat förlorat slag.

# 1. BESTÄMMELSER MOT DISKRIMINERING I KOLLEKTIVAVTAL

## BAKGRUND

Skydd mot diskriminering om annat än jämställdhet är en svår fångad fågel. Regler om jämställdhet är lättare att utforma eftersom det är undantag att det inte går att fastställa vilket kön en människa har. Det ger raka regler vid skydd mot könsdiskriminering. Övriga typer av skydd mot diskriminering är svårare. Om en arbetsgivare sorterar bort Anicka Lugiard pga. det utländska klingande namnet vid urval för anställningsintervju, är det inte lätt att bevisa etnisk diskriminering när slakten funnits i Sverige sedan 1700-talet.

Arbetsgivarens kollektivavtalsenliga arbetsledningsrätt innebär att hans beslut inte måste vara sakliga och rättvisa i andra fall än då det finns särskilda lagbestämmelser om det, som i t.ex. diskrimineringslagen. Det innebär i praktiken att arbetsgivaren har en avtalsenlig rätt att vara orättvis. Den som påstår sig vara diskriminerad har alltså redan från början en uppförssbacke när arbetstagaren ska bevisa att arbetsgivarens beslut handlar om diskriminering och inte ligger inom hans avtalsenliga område att vara orättvis. En förändring går bara att åstadkomma med en allmän bestämmelse om att arbetsgivarens arbetsledningsbeslut som medför försämringar för den anställde måste vara sakliga och rättvisa. En skiss till en sådan reglering finns i avsnittet Ökat inflytande på arbetet, sidan 28. (31)

Förslagen nedan är fristående från förslagen i avsnittet Ökat inflytande. Att bevisa en diskriminering som bara finns inne i huvudet på arbetsgivaren är inte lätt. Här har vi därför försökt att konstruera mer allmänna metoder för att angripa diskriminering, vilket gör att bestämmelserna slår bredare än bara de lagstadgade diskrimineringsförbuden.

Tekniken i avtalsförslagen är bl.a.

- att göra diskriminering till inte bara lagbrott utan även till avtalsbrott.
- att ha en allmän målbestämmelse om förbud mot diskriminering, som gör diskriminering i samband med arbete, oavsett vilka for-

mer den tar sig, till avtalsbrott,

- att trots den nya antidiskrimineringslagens<sup>1</sup> uppbyggnad med gemensam lagstiftning för alla brott mot diskrimineringslagstiftningen, låta antidiskrimineringsavtalet innehålla en särskild reglering för jämställdhet, men den kan självfallet byggas på enligt samma mönster som för övriga diskrimineringsformer, även om det kan fordra en annan teknik,
- att avtalet konstrueras så att brott mot diskrimineringslagen även blir skadeståndsgrundande kollektivavtalsbrott,
- att arbetsgivaren får ett strikt ansvar för trakasserier, vilket medför att arbetsgivaren, liksom inom skadeståndsrätten i övrigt, svarar för skada vållad av hans anställda, men här även av honom anlitade entreprenörer eller konsulter.

Vi tror att det är först genom sådana kraftfulla bestämmelser som man kommer åt strukturer med diskriminering på arbetsplatsen.

## AVTAL OM FÖRBUD MOT DISKRIMINERING

### § 1 FÖRBUD MOT DISKRIMINERING

Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller pga. att den anställde innehar deltidarbete eller tidsbegränsad anställning är förbjudet enligt detta avtal.

### § 2 FÖRBUD MOT TRAKASSERIER

Trakasserier av individer eller grupper för vilka gäller diskrimineringsförbud enligt detta avtal är förbjudna. Arbetsgivaren ansvarar för att förbudet mot trakasserier iaktas av alla arbetstagare, uppdragstagare, eller uppdragsgivare och dess anställda. Arbetsgivare är även skyldig att vidta aktiva åtgärder mot trakasserier så snart sådana förekommit på en arbetsplats oberoende av om dessa skett av arbetstagare anställd hos arbetsgivaren eller uppdragstagare, eller uppdragsgivare och dess anställda som anlitar arbetsgivaren.

### § 3 ARBETSGIVARENS SKYLDIGHETER

Arbetsgivare är skyldig att tillse att anställda eller grupper av anställda mot

1. Diskrimineringslag (2008:567) som trädde i kraft den 1 januari 2009.

vilka det råder diskrimineringsförbud ska ha lika möjlighet till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet, samt lika lön och lika anställningsvillkor för lika och likvärdigt arbete.

*Att* ordna så att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska vara så utformade att de lämpar sig för grupper för vilka diskrimineringsförbud finns.

*Att* planmässigt verka för att anställningssammansättningen på arbetsplatsen när det gäller etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder etc. svarar mot den som statistiskt finns i övrigt i samhället.

#### § 4 PLANMÄSSIGT ARBETE

På varje företag ska det finnas ett fortlöpande och planmässigt arbete för att förhindra diskriminering av grupper mot vilka det enligt detta avtal föreligger diskrimineringsförbud och för att se till att arbetsgivarens skyldigheter enligt § 3 upprätthålls.

#### § 5 UTBILDNING.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetsplats där det finns minst 25 anställda utbilda fackliga förtroendemän för att upprätthålla diskrimineringsförbudet enligt detta avtal.

Utbildningen ska ha minst följande omfattning.

- a/ Introduktionsutbildning av en facklig förtroendeman per 25 anställda under en dag för nyblivna fackliga förtroendemän som inte tidigare fått denna utbildning.
- b/ Grundutbildning i icke diskriminering av chefer och annan personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer.
- c/ Fortbildning för chefer och annan personal i arbetsledande ställning samt skyddsombud. Fortbildning ska ske återkommande med jämna intervaller minst vart femte år, varje gång på våren med 8 tim per dag.

#### § 6 ORGANISERING

Arbetsgivaren ska inom sin organisation bestämma vem som är behörig att fatta beslut i frågor som gäller icke diskriminering. Har sådan delegation ej skett åvilar ansvaret den högste chefen inom företaget. Den som har behörighet ska också ges resurser och kompetens för det område denne har beslutanderätt över.

Den lokala fackliga organisationen ska omedelbart informeras om vem som inom varje område har ansvaret för icke diskriminering.

#### § 7 BROTT MOT DISKRIMINERINGSLAGEN

Brott mot diskrimineringslagen är även brott mot detta kollektivavtal

Diskrimineringslagen utgör även innehåll i detta kollektivavtal vilket innebär att arbetsgivare som bryter mot diskrimineringslagen även är skyldig att i förekommande fall utge allmänt skadestånd till det fackförbund som har kollektivavtalsrätten för området.

Facklig organisation får hänskjuta tvist till särskild av parterna inrättad skiljenämnd enligt lag om skiljemän.

### JÄMSTÄLLDHET – BAKGRUND

Invandrare och kvinnor är de som diskrimineras mest i lönehänseende i Sverige. I avtalsrörelsen 2007 inledde merparten av LO-förbunden en linje med jämställdhetspotter, tyvärr ganska blygsamma. Men det är i alla fall en början. Mer behövs och inte bara på löneområdet. Många kritiserar fackförbunden för att inte göra någonting mot lönediskriminering som sker under kollektivavtalens paraply och vill istället flytta över makten över diskriminerande kollektivavtal till DO och Arbetsdomstolen eller till det allmänna domstolsväsendet.

Detta är ett reellt hot. Om inte fackföreningsrörelsen tar problem med diskriminering av svaga grupper på allvar, kommer vi att få lagar som upphäver eller ändrar bestämmelser som anses diskriminerande i kollektivavtalen genom domstolsbeslut.

Det är ingen bra utveckling. Dels tappar facken kontrollen över kollektivavtalen som är vårt viktigaste arbetsredskap, dels är en sådan metod helt verkningslös. Vem tror att DO eller staten i form av en borgerlig regering skulle kunna föreskriva att lågavlönade, diskriminerade vårdbiträdens löner ska höjas så att de kommer i nivå med motsvarande manliga gruppering, en kostnad på flera miljarder.

Facken kan göra det. Men det kräver att vi sätter målen.

I det följande finns ett förslag till jämställdhetsavtal, som i princip är uppbyggt på samma sätt som de traditionella, med den skillnaden att när det gäller målet ickediskriminering är texten tvingande. Att diskrimineringslagstiftningen numera inte särbehandlar jämställdhet, utgör inget hinder för att man bygger upp särskilda jämställdhetsavtal, eftersom detta är en fråga som berör mer än 50 % av alla personer i Sverige. Den kanske viktigaste diskrimineringsfaktorn, osäkra anställningsvillkor i form av tidsbegränsade anställningar och påtvingade deltidsanställningar behandlas i andra delar av förslaget.



Att ge skydd för löneutveckling under föräldraledighet och ge särskild föräldralön kan vara ett sätt att utjämna den i dag stora skillnaden mellan hur män och kvinnor använder sig av föräldraledighet och de statistiskt säkerställda löneskillnader som uppkommer till följd av kvinnors längre föräldraledighet. Föräldralönen i förslaget har då avsiktligt konstruerats så att ersättningen blir bättre ju längre man är hemma upp till 6 månader. Det kan i första ögonblicket synas gynna könsdiskriminering eftersom kvinnorna är de som är hemma längst, men vår kalkyl är att männen oftast har högre lön och därför framgångsrikt kan argumentera för att kvinnan är den som ska vara hemma för att minska inkomstförlusten. Genom förslaget försvinner det skälet. Bestämmelserna är tänkta att ingå i förbundsavtal, och förbund med många småföretagare kanske får fundera på en annan lösning med t.ex. försäkringsfinansiering eftersom småföretag ofta har svårt för att bekosta en sådan typ av bestämmelse. Även om bestämmelsen om föräldralön kan synas utopisk har något motsvarande sedan länge funnits i tjänstemannaavtal. Även Elektrikerförbundet har en kollektivavtalsbestämmelse om könsneutral föräldralön

## NÅGRA BESTÄMMELSER I ETT JÄMSTÄLLDHETSAVTAL

### § 1 INLEDNING

Det råder bristande jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Parterna är överens om att kvinnor och män ska ha lika möjligheter på arbetsmarknaden. De nuvarande skillnaderna i genomsnittlig lön för kvinnor och män och den ojämna fördelningen i olika sysselsättningar ska därför försvinna.

Diskriminering på grund av kön är förbjuden enligt detta avtal.

Det åligger arbetsgivaren att så snart skillnader i lön och anställningsvillkor mellan kvinnor och män på ett objektivet sätt visas förekomma snarast ta bort denna diskriminering.

### § 2 MÅL

På varje företag ska det finnas ett fortlöpande och planmässigt arbete med jämställdhet där målen är:

*Att* kvinnor och män ska ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet.

*Att* kvinnor och män ska ha lika lön och lika anställningsvillkor för lika och

likvärdigt arbete.

*Att* arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män.

*Att* skapa en jämn fördelning mellan kvinnor och i sådana sysselsättningar där yrkesval och rekryteringar är könsbundna.

*Att* arbetet ska ordnas så att förvärvsarbete ska kunna förenas med föräldraansvar och att den negativa effekten på anställningsförmåner som erfarenhetsmässigt följer av föräldraledighet ska elimineras.

### § 3 ARBETSGIVARENS ANSVAR

Arbetsgivaren har ansvar för att målen enligt § 2 uppfylles. Arbetsgivaren ansvarar vidare för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs på företaget. Aktivt jämställdhetsarbete innebär också att arbetsgivaren är skyldig att ställa personal och medel till förfogande.

### § 4 PERSONALREKRYTERING

Arbetsgivaren är skyldig att rekrytera på ett könsneutralt sätt med nedan angivet undantag för positiv särbehandling.

Arbetsbeskrivningar och kvalifikationskrav vid platsannonsering samt befattningsbeskrivningar ska utformas könsneutralt, med könsneutrala benämningar.

Tydliga kravprofiler vid rekrytering ska upprättas som är möjliga att följa upp och kontrollera i efterhand och rekryteringen genomförs så att sådan kontroll också kan ske.

Företagen ska tillämpa öppna anställningsförfaranden dvs. anställningsrutiner som ger möjligheter att i efterhand granska möjlig diskriminering

Fastlagda rutiner för anställningsförfarandet ska följas så att det t.ex. inte efter rekryteringen går att hävda att anställning skett före antagnings-tidens utgång och innan alla ansökningar således kommit in.

Språkrkrav etc. ska vara sakliga och direkt relaterade till det utlysta arbetet.

Vid nyanställning inom avtalsområdet ska den lokala fackliga organisationen omedelbart underrättas om lön och anställningsform för den nyanställde, samt relevant jämförelsematerial som oberoende av kollektivavtals- eller organisationstillhörighet gör det möjligt att kontrollera rekryteringen ur jämställdhetssynpunkt

Om det råder ojämn fördelning mellan kvinnor och män inom en viss yrkeskategori eller befattning inom företaget kan detta anges i platsannonsen

med uppmaning till det underrepresenterade könet att söka anställningen.

#### § 5 ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Arbetsplatser, arbetsmetoder och arbetsförhållanden ska utformas så att de inte utgör hinder för att anställa kvinnor eller män.

#### § 6 ARBETSLEDNING

Personal i arbetsledande befattningar ska erhålla erforderlig information och utbildning i jämställdhetsfrågor. Arbetsledningen ska utövas så att jämställdhet främjas.

#### § 7 UTVECKLING AV DEN ANSTÄLLDE I ARBETET

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att göra inbrytningar på befattningsområden som domineras av det ena könet.

Utbildningsbehoven i företaget ska årligen bedömas och redovisas utifrån ett jämställdhetsperspektiv där särskilt möjligheter att genom utbildning komma till rätta med skev jämställdhetsfördelning ska redovisas. Riktade utbildningsinsatser ska ske om det därigenom är möjligt att åstadkomma en mera jämställd fördelning inom sådana områden som har en ojämlig sysselsättningsfördelning.

#### § 8 FÖRBUD MOT TRAKASSERIER

En arbetsgivare får enligt detta avtal inte diskriminera en arbetsökande eller en arbetstagare genom trakasserier på grund av kön eller genom sexuella trakasserier.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier av en annan arbetstagare ska utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som krävs för att förhindra fortsatta trakasserier.

#### § 9 INFORMATION TILL LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION

Arbetsgivaren ska på begäran förse den lokala arbetstagarorganisationen med all den information som organisationen anser den behöver för att kunna kontrollera eventuell löne- och annan villkorsdiskriminering på företaget.

#### 10 § KARTLÄGGNING AV LÖNE- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren inför varje lönerrevision kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska utifrån tillgänglig eller, om sådan inte finns, nyupprättad lönestatistik bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat

Bedömningen inklusive fullständig lönestatistik som ger möjlighet till jämförelse mellan samtliga anställda på företaget, ska i god tid före lönerrevisionen redovisas skriftligt till den lokala fackliga organisationen

Arbetsgivaren ska varje år inför lönerrevisionen eller senast den 31 mars upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som enligt diskrimineringslagen behövs för att uppnå jämställdhet på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av en handlingsplan för att uppnå jämställda löner.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

#### § 11 LÖNEHÖJNING UNDER FÖRÄLDRALEDIGHET

Personal som är tjänstledig pga. föräldraledighet ska alltid utgöra underlag för löneunderlagsberäkning och behandlas i lönerrevision, och därvid erhålla minst genomsnittlig lönehöjning även av eventuell utlagd individuell pottfördelning.

## § 12 FÖRÄLDRALÖN

Arbetstagare som är helt tjänstledig enligt föräldraledighetslagen erhåller nedanstående extra föräldralön:

Vid ledighet under en sammanhängande tid av minst 2 månader	1/2 månadslön
Vid ledighet under en sammanhängande tid av minst 3 månader	1 hel månadslön
Vid ledighet under en sammanhängande tid av minst 4 månader	2 månadslöner
Vid ledighet under en sammanhängande tid av minst 6 månader	3 månadslöner

## 2. INVANDRING KRÄVER FÖRNYAD FACKLIG VERKSAMHET

### SVERIGE SOM INVANDRARLAND

Sverige har liksom de flesta europeiska länder under perioder historiskt dragit nytta av invandring till arbetsmarknaden, t.ex. valloner för järnproduktionen under 1600-talet. Den största arbetskraftinvandringen till Sverige i historisk tid skedde emellertid under slutet av 1940-talet till mitten av 1970-talet från framförallt Jugoslavien, Italien, Grekland och Österrike.

Arbetskraftsinvandringen under 1950–1970-talen var reglerad och styrd och arbetarna inlemrades på ett naturligt sätt i den fackliga verksamheten och blev inte sällan framstående fackliga företrädare.

Dagens arbetskraftinvandring har en annan karaktär. Det är i stor utsträckning fråga om invandring av utsatta grupper människor från orosområden i världen, anhöriginvandring till sådana som beviljats uppehållstillstånd, kortvarig arbetskraftsinvandring som följd av EU:s regler för fri rörlighet för företag, personer och tjänster från företag i de forna lydstaterna till Sovjetunionen. Därtill kommer en helt oreglerad och av lagstiftningen otillåten arbetskraftsinvandring från framförallt länder utanför EU. Denna arbetskraftsinvandring fordrar en helt annan facklig verksamhet än den på 1950–1970-talen, där integreringen av den nya arbetskraften skedde på ett naturligt sätt i den vanliga fackliga verksamheten. Tyvärr har de svenska fackföreningarna med vissa, framförallt lokala undantag, bl.a. i Skåne som länge haft ett hårt invandringstryck, varit dåliga på att hantera denna nya arbetskraft. I Skåne har å andra sidan problemen i många fall vuxit facken över huvudet pga. ett stort invandringstryck och bristande fackliga resurser.

Det är allvarligt eftersom ett misslyckande inom detta område kan få allvarliga konsekvenser med främlingsfientlighet och en tudelad arbetsmarknad. Det finns redan sådana tendenser, som underblåses av att inte bara små oseriösa arbetsgivare utan även stora etablerade företag utnyttjar den ”billigare” utländska arbetskraften för närvarande framförallt inom byggnads, anläggnings och transportbranschen, och gör sig av med den



”dyrare” svenska. Det går inte att blunda för att främlingsfientlighet redan har fått ett starkt insteg på många arbetsplatser. Fler utsatta branscher kommer att tillkomma, om inte annat som en effekt av att EG-domstolen öppnat upp slussarna för import av billig arbetskraft, genom att förbjuda stridsåtgärder för att tvinga fram kollektivavtal mot migrerande EU-företag annat än för minimiförmåner.<sup>2</sup> Att fixa så att främlingsfientliga krafter inte får ett starkare insteg brådskar eftersom det också gör arbetet att jobba med det självklara fackliga verktyget solidaritet än svårare.

Här nedan följer några förslag, dels på organisationsplanet framförallt när det gäller att integrera de nya arbetarna som medlemmar, dels till bestämmelser i hängavtal. Att bestämmelserna endast tagits som delar av hängavtal beror på att LO och Svenskt Näringsliv har utarbetat en mall för hur normala utländska avtal ska se ut när utländska EU-företag blir bundna av kollektivavtal som medlemmar i en arbetsgivareorganisation.

## RÄTT TILL DUBBELT FACKMEDLEMSKAP

Medlemsrekrytering underlättas självfallet om arbetstagaren inte behöver betala dubbla avgifter. Vissa förbund framförallt på anläggningssidan har för de nordiska länderna överenskommelse som innebär att dubbelt medlemskap inte medför dubbel betalning.

I juni 2008 beslöt LO-kongressen att LO vill ha en arbetskraftsinvandring som skyddar arbetstagarnas ställning och ger invandrade arbetare samma rättigheter som andra arbetstagare. De måste få permanent uppehållstillstånd så att de kan vända sig till myndigheter eller fack och kräva vettiga villkor och påtala problem utan att riskera avvisning.

LO-styrelsen skulle också enligt kongressen utarbeta organisationens syn på hur LO ska hantera invandrare som vistas illegalt i Sverige och arbetar här. LO ska också utreda frågan om ett fackligt medlemskap för utländska arbetstagare som tillfälligt arbetar i Sverige.

Det finns dock inget som hindrar att förbund själva undersöker möjligheterna till detta med sina utländska broderförbund. Unionen har t.ex. i sin styrelse diskuterat att bevilja utländska arbetstagare fritt medlemskap.

2. Mål C-438/05, Internationella transportarbetarefederationen och Finlands sjömansunion mot Viking Line ABP(14) (Viking-målet) den 11 december 2007 Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Byggettan, Elektrikerförbundet, dom den 18 december 2007, Mål C-346/06, Dirk Rüffert mot Land Niedersachsen, dom den 3 april 2008, Mål C- 319/06 Kommissionen mot Luxemburg, dom den 19 juni 2008

## GRATIS MEDLEMSKAP UNDER TRE MÅNADER?

Den utländska arbetskraften som för närvarande kommer hit från de gamla östländerna som nu är medlemmar i EU har en mycket låg organisationsgrad. MBL bygger på att de som arbetar inom ett kollektivavtals tillämpningsområde omfattas av kollektivavtalet endast om de är medlemmar i det avtalslutande fackförbundet. Visserligen begår arbetsgivaren avtalsbrott om han inte betalar förmåner enligt kollektivavtalet, men för att få kollektivavtalsmodellen att fungera är det enklast om de utländska arbetarna som medlemmar i det avtalslutande fackförbundets omfattas av kollektivavtalet.

En möjlighet är här att bevilja arbetare som kommer till Sverige från andra länder tillfälligt medlemskap under t.ex. tre månader med en låg eller ingen avgift alls. Detta är något som måste förankras i medlemsleden, eftersom det annars kan upplevas som orättvist.

## INFO PÅ HEMSPRÅK

En nödvändig förutsättning för att man ska kunna engagera de tillfälligt invandrade arbetstagarna är att det finns information om den fackliga verksamheten på deras hemspråk. Byggnads i Malmö har t.ex. anställt en facklig funktionär som kan polska för att kunna få kontakt med byggnadsarbetare från Polen.

Det blir sannolikt nödvändigt för de fackliga organisationerna att i sin rekrytering se till att man får in funktionärer som behärskar de vanligaste invandrarspråken, i den mån man inte redan har en sådan rekryteringspolitik. Man kan också tänka sig tolkhjälp eller att anställa ombudsmän med språkkunskaper i samarbete med flera fack på orten.

Info på hemspråk i form av översatt medlemstidning och färskt informationsmaterial är en annan nödvändig verksamhet för att komma till rätta med den låga andelen medlemmar på invandrade företag.

Infomaterial som förklarar hur det svenska systemet med facklig organisering är uppbyggt, hur arbetsrätten ser ut, vilka rättigheter som finns etc. på hemspråket bör tas fram. Trycks lämpligen på print-on-demand så att det alltid ska finnas aktuella telefonnummer och andra lokala kontaktuppgifter i materialet. Det är bra om sådant material i så stor utsträckning som möjligt tas fram gemensamt för alla fack.

## KONTAKTER MED INVANDRARFÖRENINGAR

Att skapa kontakter med invandrarföreningar till de nationer som representerar de största invandrargrupperna när det gäller invandrade företag kan vara ett annat sätt.

## PAPPERSLÖSA

Papperslös är en person som bor och arbetar i Sverige utan att ha uppehållstillstånd och arbetstillstånd. Det medför att denne har svårt att tillvarata sina intressen på arbetsmarknaden. Domstolar och indrivningsmyndigheter är konstruerade för personer som är etablerade, bl.a. med personnummer. Skumma arbetsgivare kan hota med att tipsa polisen, så att de blir utvisade, när den papperslöse kräver sina rättigheter. Detta innebär att detta är en utsatt och exploaterad grupp på arbetsmarknaden.

Exploateringen av papperslösa är ett internationellt problem. I Grekland har det sönderfallande Albanien medfört att många byggnads- och anläggningsarbetare är papperslösa, med lönedumpning inom dessa branscher som följd. I Spanien med dess geografiska närhet till Afrika utnyttjas papperslösa inom frukt- och jordbruksarbete. I USA med dess närhet till Sydamerika är de papperslösa 12,5 miljoner. d.v.s. omkring en tiondel av antalet sysselsatta. De är alltså i realiteten en betydande del av den reguljära arbetsmarknaden. Eftersom fenomenet är så etablerat har man kunnat forska på vilka samhällsliga konsekvenser exploateringen av denna grupp medför. Det finns beräkningar som visar att dessas underlöner genom lönedumpning medfört en generell lönesänkning på över 4 % för amerikanska arbetare. Det är arbetare som drabbas av lönesänkningen medan medelklassen profiterar på de lägre lönekostnaderna.<sup>3</sup>

LO har tillsammans med förbunden 2008 i en arbetsgrupp tagit fram möjliga åtgärder för att komma till rätta med problemet i Sverige.<sup>4</sup> Där finns tips på åtgärder som förbunden kan jobba med för att hjälpa papperslösa invandrare, t.ex. bättre tolkverksamhet, särskilt informationsma-

3. Research by George Borjas, Robert W. Scrivner Professor of Economics and Social Policy at Harvard University, shows that the average American's wealth is increased by less than 1% by illegal immigration. The effect on wages for middle class individuals was an overall wealth increase. However, illegal immigrants had a long-term reduction of wages among American poor citizens during the 1980s and 1990s by 4.8%]

4. Fackliga verktyg för migranter; En förbundsgemensam rapport från LO Maj 2008; ISBN 978-91-566-2482-7

terial, stöd och hjälp på förbunds nivå, rättshjälp, möjliggörande av dubbelt medlemskap etc. Många krav gäller bättre lagstiftning när det t.ex. gäller uppföljning av F-skattesedlar, avkriminalisering av papperslösa, möjlighet att utdöma skadestånd från arbetsgivaren etc.

Skriften innehåller också en redogörelse för vilka åtgärder LO-förbunden gjort för att på förbunds nivå komma till rätta med problemet. Genomgången visar om inte annat att här finns ett område för initiativ. Fastighetsanställdas förbund som inom sitt område hittar oseriösa arbetsgivare på stadsområdet som frekvent utnyttjar papperslösa beslutade som det första LO-förbundet på förvintern 2008 att papperslösa skulle ha rätt att bli medlemmar i förbundet.

Att fackligt hantera detta område är så ett så stort och omfattande ämne att FRAM inte inom den tidram vi jobbat kunnat göra några mer ingripande idéer på möjliga åtgärder. Det viktiga är att man inte ser detta som ett problem utan som en möjlighet att solidariskt hjälpa och stödja utsatta människor, och därigenom även uppnå det fackliga målet att förhindra lönedumpning.

En naturlig del av den fackliga verksamheten är att se till att företag är bundna av kollektivavtal och att alla erhåller lön enligt detta. I de fall det finns kollektivavtal på en arbetsplats kan facket kräva ut avtalsenliga löner som allmänt skadestånd. Dessa belopp kan sedan betalas till dem som jobbat papperslöst på företaget. Självfallet ska inte övriga som inte fått rätt lön ersättas. De har ju haft möjlighet att gå med i facket.

Ett annat sätt att stoppa utnyttjandet av papperslösa är att ha föreskrifter i hängavtal om sanktionsavgifter när arbetsgivare utnyttjar papperslösa.

## DIREKTAVTAL, HÄNGAVTAL

Vid direktavtal med arbetsgivare (hängavtal, sepavtal) har förbunden stor frihet att utforma egna bestämmelser, så länge dessa inte är diskriminerande mot EU-företag. Bemanningsavtalet disponerar förbunden inte så fritt över, eftersom LO-förbunden gemensamt åtagit sig att ha enhetliga hänvisningar till detta i hängavtal. Så länge förbundens bestämmelser i hängavtal till bemanningsavtalet inte kommer i konflikt med bemanningsavtalets principer, kan emellertid även hängavtal till bemanningsavtalet kompletteras med nödvändiga bestämmelser för utökad uppföljning av utländska företag.

När utländska företag tecknar hängavtal är det ofta förenat med stora

problem att genomföra en effektiv avtalsövervakning, eftersom de flesta förbund saknar medlemmar i sådana företag. Byggnads har upplevt detta när det gäller tunnelarbetet i Malmö, där merparten av de utländska företagen har kollektivavtal, men där misstanken är stark och ofta välgrundad, att förmånerna enligt kollektivavtalet inte kommer de utländska arbetarna till del. Metoderna är många, att plocka in bemanningsföretag som inte är bundna av kollektivavtal som underentreprenörer, att återkräva stora delar av lönen i hemlandet, att ta ut så höga avgifter för kost och boende att lönerna reduceras, att överhuvudtaget inte betala rätt lön etc.

Tidigare löstes detta problem med övervakning, bankgarantier och särskilda insyns- och kontrollbestämmelser i de hängavtal som tecknades med utländska företag. Den typen av särskilda bestämmelser är inte sällan förbjudna som diskriminerande när det gäller utländska företag som kommer från EU. Om företagen inte har fast hemvist i Sverige kan dock kontrollbestämmelser tillämpas.

Här krävs alltså nya metoder, men de måste i regel tillämpas i alla förbundets hängavtalsbestämmelser för att inte bli diskriminerande, alltså inte bara mot utländska företag. Tanken är att man förser hängavtalen med bestämmelser som underlättar för facket att kontrollera avtalsefterlevnad, medlemsrekrytering och finansiering av sådan verksamhet, eftersom de ordinarie medlemmarnas avgifter inte kommer att räcka för en sådan verksamhet. Förslagen omfattar följande, men kan naturligtvis kompletteras eller ersättas av andra metoder.

## HÄNGAVTAL EFTER EG-DOMARNA<sup>5</sup>

### BAKGRUND

EG-domstolens domar framförallt i målen Viking, Laval och Rüffert kommer att kräva anpassning av de svenska kollektivavtalen om de ska fungera mot tillfälligt migrerande företag från andra EU-länder. Anpassningen kan huvudsakligen ske genom riksavtalen. Hängavtalen kan endast användas som norm i begränsad omfattning, eftersom EG-domstolen kräver att de normerande kollektivavtalen ska vara representativa och rikstäckande för att gälla som lägsta normer till skydd för arbetare från andra EU-länder

5. Mål C-438/05, Internationella transportarbetarefederationen och Finlands sjömansunion mot Viking Line ABP(14) (Viking-målet) den 11 december 2007 Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Byggettan, Elektrikerförbundet, dom den 18 december 2007, Mål C-346/06, Dirk Rüffert mot Land Niedersachsen, dom den 3 april 2008, Mål C- 319/06 Kommissionen mot Luxemburg, dom den 19 juni 2008

enligt EG-rätten. För närvarande är lagstiftningen i Sverige inte anpassad efter dessa domar, men i grunden går det knappast att förändra rättsverkan av dessa utan förändringar i EG-rätten. I texten utgår vi från att den svenska anpassningen ännu inte skett, men den kan självfallet behöva modifieras när sådan har tillkommit.

Nedan har vi gjort en summarisk genomgång av anpassningsåtgärder, och även i vissa fall jämfört med svenska förhållanden.

Våra förslag gäller främst hängavtalen. Det lämpliga är där enligt vår uppfattning att alla hängavtal förses med bestämmelser så att de kan gälla generellt för såväl svenska som utländska företag. Det kräver sannolikt att avtalen förses med en bilaga där dessa villkor anges, eftersom brödtexten annars blir översködlig. Inget hindrar att man använder denna nya avtalsmodell successivt, så att man ersätter sådana avtal som nytecknas av en eller annan anledning enligt det nya formuläret. Motivering till de olika förslagen kommer att redovisas särskilt.

### FINANSIERING AV GRANSKNING. SERVICEAVGIFT

Kontroll av hängavtalsbundna företag, i synnerhet utländska, är problematisk eftersom den i regel kräver stora resurser utan att ge någon motsvarande kostnadstäckning i form av medlemsavgifter. Det svenska kollektivavtalssystemet har inte rakt av accepterats av EG-domstolen som ett sätt att garantera migrerande arbetstagares förmåner, men är den modell som finns. Sverige har ingen verksamhet där avtalen upphöjs till att bli allmängiltiga genom lag (erga omnes). Det kräver att systemet ska ha en hög täckningsgrad och att villkoren ska kontrolleras. Det är därför i huvudsak facken som genomför regler för anställningsförmåner och kontroll av nivåer genom kollektivtalen och som upprätthåller EG-föreskrifterna.

För att finansiera verksamheten med kontroll av utländska arbetsplatser bör en avgift tas ut från hängavtalsbundna företag. Det går inte att begränsa den till utländska företag, eftersom avgiften då blir diskriminerande. Om den däremot tas in i alla hängavtal blir den inte diskriminerad mot företag från andra EU-länder. Mot avgiften svarar att arbetsgivaren slipper betala medlemsavgift till arbetsgivarorganisation, samt att han erhåller avtalstryck och annan avtalsinformation.

Serviceavgiften bör konstrueras så att den utgör ett lägre belopp än avgiften för medlemskap i branschens arbetsgivarförning. Annars kan avgiften komma att strida mot Europadomstolens tolkning av skyddet för den negativa föreningsfriheten enligt artikel 11 (ECHR). AD har i ett flertal mål inte haft något att invända mot kontrollavgifter, medan däremot Europadomstolen ställt en del krav. När verksamheten är finansierad med

avgifter som betalas av alla anställda oavsett om de är medlemmar eller ej så ska avgiften motsvara ett utfört och redovisbart arbete för att inte kränka äganderätten enligt tilläggsprotokoll 2 till den Europeiska konventionen om mänskliga rättigheter. När det gäller avgift från arbetsgivare kan det finnas ett motsvarande villkor, eftersom Europadomstolen grundade sig på äganderätten, inte föreningsrätten i det senaste avgörandet avseende Byggnads kontrollarvoden.<sup>6</sup>

Serviceavgift, i den mån förbundet tar ut sådan för att finansiera avtalstecknandet måste vara neutral i förhållande till hur mycket det kostar att vara med i en arbetsgivarorganisation. Annars kan avgiften ses som en kränkning av den negativa föreningsfriheten enligt Europadomstolens praxis när det gäller kränkning av skyddet för den negativa föreningsfriheten enligt Europakonventionen, och alltså förbjudas.<sup>7</sup>

Elektrikerförbundet tar t.ex. ut 2 200 kr av sina hängavtalsföretag medan arbetsgivaren EIO tar ut 1 % av lönesumman. Dessutom tillkommer avgift för den lokala organisationen av arbetsgivareföreningen. Stål och Metall Arbetsgivareförbundet däremot tar bara ut 0,3 % på lönesumman av sina medlemsföretag. Man kan se att det finns en differentiering med hänsyn till företagens storlek i arbetsgivarorganisationen så att sådana organisationer som har stora arbetsplatser kan ta ut mindre eftersom sådana företag i regel har en bättre utbyggd personaladministration och samma rutiner används till många anställda. Vissa arbetsgivarorganisationer tar ut avgift på omsättningen.

Serviceavgiften får därför inte göras så hög att företagen drivs in i arbetsgivareförbund pga. de har lägre avgift för likvärdig service.

Ett.ex.empel: SEF serverar sina hängavtalsarbetsgivare med tidning, avtalstryck, ackordslistan, arbete för uppdatering, SEFAK lokalt, löpande rådgivning av avtalstolkning huvudsakligen lokalt, avtalsinfo på hemsida, ej särskild för hängavtalsföretag, företagspärm. Det är alltså en fullservice näst intill likvärdig med den som arbetsgivarorganisationen ger. SEF:s avgift är alltså väl anpassad så att det inte finns någon risk att den kan anses kränka den negativa föreningsfriheten enligt Europakonventionen.

#### KONTROLL AV FORAFÖRSÄKRINGAR

FORA, fackens och arbetsgivarens gemensamma försäkringsbolag för att administrera arbetsmarknadsförsäkringar har en omfattande registrering av företag. Tyvärr är uppgifterna i registren ofta historiska och det är där-

6. Case of Evaldsson and others v. Sweden (application no. 75252/01) Judgment Strasbourg 13 February 2007

7. (ECHR). Publication: 1998-V, no. 84. Title: Gustafsson v. Sweden. Application No: 15573/ 89

för svårt att använda dem i det löpande fackliga arbetet. Följande uppgifter kan förbunden få från FORA enligt det avtalsregistret som FORA lagt upp:

Uppgift om företaget har eller inte har kollektivavtal. Löneuppgifter som är 2 år gamla med lönesumma per kollektivavtalsområde, om företaget har kollektivavtal.

Avidentifierade löneuppgifter för FORA-kontroll är OK enligt Datainspektionen.

#### MEDLEMMAR OCH ICKE MEDLEMMAR

Enligt Europakonventionen som är grundläggande EG-rätt har fackförening enligt artikel 11 rätt att verka för medlemmars intressen. Det torde medföra att fack i Sverige även för medlemmar i utländska företag har möjlighet att driva normala avtalsenliga löner, eftersom det sker enligt Europakonventionen. Visserligen har den s.k. Lavalutredningen<sup>8</sup> föreslagit förändringar i Utstationeringslagen och Medbestämmandelagen som innebär att man vill ge migrerande arbetstagare ett sämre skydd för sina anställningsförmåner än motsvarande arbetare i svenska företag, men en sådan bestämmelse strider så uppenbart mot Europakonventionens<sup>9</sup> skydd mot diskriminering att den knappast kommer att genomföras. Skulle så ske kan man nog räkna med att facken kommer att stå i kö med klagomål till Europadomstolen för mänskliga rättigheter i Strasbourg

#### INSYNSBESTÄMMELSER. ANSTÄLLDAS ANTAL OCH IDENTITET

Transportarbetareförbunden har enligt vissa av sina riksavtal rätt till insyn i arbetsgivarens redovisning som är av betydelse för att kontrollera att avtalets villkor uppfylls korrekt. Anläggningsförbunden, Byggnads, Målarna, och Elektrikerna har motsvarande modell fast inriktad på ackordskontroll. Byggnads har genom att de nu blivit av med sin granskningsavgift emellertid blivit avsevärt vingklippta här, eftersom möjligheten att finansiera kontrollverksamheten härigenom reducerats kraftigt. Det finns emellertid inget som hindrar att en sådan verksamhet finansieras genom serviceavgiften.

Ett inte ovanligt förfarande är att arbetsgivare tecknar kollektivavtal, men sedan anlitar bemanningsföretag som är obundet av avtal för att utföra arbetsuppgifterna. Det finns även många andra metoder för att undvika förpliktelserna i ett tecknat kollektivavtal. Att kunna identifiera anställda

8. SOU 2008:123 Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen.

9. Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna artiklarna 8 och 11 jämförd med artikel 14.



på arbetsplatsen och jämföra mot företagets uppgifter om anställda är därför nödvändigt för att kunna kontrollera avtalets tillämpning.

Livsmedelsarbetareförbundet har i sina hängavtal en förpliktelse för arbetsgivaren att med regelbundna mellanrum sända anställningslistor till avdelningen. Många förbund har motsvarande förpliktelse när det gäller att skicka in nyanställdas anställningsbevis till avdelningen. Det är bra regler, men ofta är det så och så med uppföljningen. För att bestämmelsen ska fungera krävs att avdelningen har rutiner för egen uppdatering. Det underlättas självfallet om företaget sänder uppgifterna elektroniskt så att de lätt kan överföras till avdelningens egen verksamhet för kontroll av att bestämmelserna i kollektivavtalet följs. Datainspektionens tolkning av personuppgiftslagen kan lägga hinder i vägen för en sådan regel, men frågan är ännu inte slutligt avgjord i högre instans (januari 2009).

#### UNDERENTREPRENÖR

För underentreprenör ska det finnas skarpa regler. Ingen underentreprenör får anlitas som inte själv har kollektivavtal för branschen.

#### ARBETSTILLSTÅND

Papperslösa arbetare kan utnyttjas på ett omänskligt sätt. Det är en svår avvägning hur man ska hantera problemet med fackliga åtgärder, som kan fordra ytterligare eftertanke, men här är några förslag som innebär att det blir dyrt för arbetsgivare att utnyttja papperslösa samt ett försök att söka kompensera dem om de ev. mister jobbet.

#### KOPIA AV ANSTÄLLNINGSBEVIS

Arbetsgivaren ska förse facket med kopior av anställningsbevis så att man kan rekrytera medlemmar. Det är en enkel och effektiv åtgärd.

#### ARBETSPLATSMÖTE PÅ ARBETSTID

En viktig del för att rekrytera medlemmar är att förbundet har tillgång till kontakt och infomöjlighet.

#### ARBETSTIDSLAGEN SOM KOLLEKTIVAVTALSTEXT

Det är mer regel än undantag att utländska arbetare utnyttjas till mycket stora övertidsuttag. Genom att göra arbetstidslagen till en del av kollektivavtalet, blir t.ex. arbetsgivarens skyldighet att föra övertidsjournal avtalsfäst, och en ofullständigt eller ej förd journal blir kollektivavtalsbrott.

#### SAMORDNING MED FÖRSÄKRINGSFÖRMÅNER.

Enligt ett EG-direktiv<sup>10</sup> skall arbetsgivare från andra EU-länder vara undantagna från alla förpliktelser att betala in avgifter till ett kompletterande pensionssystem i en annan medlemsstat eftersom sådan betalning sker redan enligt hemlandets villkor. Det krävs därför en kompletterande reglering. Följande förslag ställer sannolikt för stränga krav, men bättre det än tvärtom:

## HÄNGAVTALSTEXTER MOT LÖNEDUMPNING

### § 1 INFORMATION MM OM AVTALS FÖRÄNDRINGAR

Facket ska förse företaget med avtalstryck, separat avtalsinformation och en prenumeration på förbundets tidning, samt i förekommande fall rådgivning om avtalstillämpning. För denna service utgår en årlig avgift om f.n. 1 500 kr per år samt 0,3 % på lönesumman enligt bilagda serviceavtal. Avgiften kan höjas av förbundet under avtalsperioden för ökade kostnader.

### § 2 GRANSKNING AV HANDLINGAR

Arbetsgivaren är skyldig, att förete avlöningslistor, arbetstidskort, arbetstidsschema samt andra handlingar och lämna sådan information organisationen anser sig behöva för att granska arbetsgivarens avtalstillämpning och tillvarata arbetstagarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

### § 3 ARBETSPLATSBESÖK FÖR KONTROLL

Företrädare för förbundet har rätt till tillträde till arbetsplats och sådana bostäder som arbetsgivaren tillhandahåller. Viktigt är att göra en framställning i förväg för kontroll av arbetsvillkor, arbetsmiljö och skäliga boendeförhållanden. Granskningsrätten gäller alla som utför arbete inom avtalets tillämpningsområde oberoende av medlemstillhörighet. Om det fackliga arbetet utförs av facklig förtroendeman anställd av annan arbetsgivare ersätts den fackliga tiden av den arbetsgivare som arbetsplatsen tillhör.

### § 4 NYANSTÄLLNING

Arbetsgivare som nyanställer personal inom kollektivavtalsområdet ska i samband med en sådan åtgärd informera avdelningen härom, t.ex. genom att insända kopia av anställningsbevis.

10. Rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen



#### § 5 ANSTÄLLNINGSLISTA

Parterna är ense om värdet i att arbetarna är fackligt organiserade. Arbetsgivaren förbinder sig att redovisa alla anställda inom förbundets verksamhetsområde den 31 mars samt 31 oktober. Redovisning sker på av förbundet tillhandahållet redovisningsmaterial via lista eller datafil så att det är förbundet tillhanda senast den 15 april respektive den 15 november. Av redovisningen ska företagets namn organisationsnummer samt de anställdas personnummer, namn och hemadress framgå.

#### § 6 KRAV PÅ ARBETSTILLSTÅND

Arbetsgivare är skyldig att kontrollera att arbetstagare som bereds arbete har arbetstillstånd, eller på annan grund har rätt att utföra lönearbete i Sverige. Vid överträdelse av denna regel betalas allmänt normerat skadestånd på 500 kr per anställningsdag och arbetstagare utan arbetstillstånd. Om arbetstagaren som upptäcks ha arbetat på detta sätt i samband med tvist mister arbetet är arbetsgivaren skyldig att utge ersättning till varje arbetstagare som mister arbetet med 25 000 kronor.

#### § 7 RÄTT ATT INFORMERA

Företrädare för förbundet har rätt att utan i förväg gjord anmälan få tillträde till arbetsgivarens samtliga arbetsplatser samt träffa samtliga anställda på arbetstid och dela ut infomaterial till samtliga anställda om facklig verksamhet med kontaktuppgifter.

Den fackliga organisationen har rätt att anordna informationsmöten med samtliga anställda på betald arbetstid, under 5 timmar i samband med att avtal träffas och sedan 2 timmar var sjätte månad. Arbetsgivaren är skyldig att hålla på begäran minst en vecka i förväg erforderlig lokal.

#### § 8 UNDERENTREPRENÖR

Arbetsgivaren får, vid anlåtande av underentreprenör eller inhyrning av personal inom detta avtals tillämpningsområde, endast anlita företag som är kollektivavtalsbundna med normalt branschavtal för dessa arbetsuppgifter.

#### § 9 ARBETSTIDSLAGEN

Gällande arbetstidslag är en del av detta kollektivavtal. I de fall arbetstidsfrågor är reglerade i avtalstext enligt detta avtal eller avtal som detta avtal anknyter till gäller denna med avvikelse från lagen.

#### § 10 SAMORDNING MED FÖRSÄKRINGSFÖRMÅNER

Anser utländska arbetsgivare att de anställda redan enligt de anställningsförmåner som tillämpas för dem har bättre eller motsvarande förmåner som de som utgår enligt AFA-försäkringarna och dessa finansieras enligt tvingande regler av arbetsgivaren ska han i motsvarande mån undantas från att betala avgifter till AFA-försäkringar. Sådant undantag beviljas dock först sedan parterna träffat överenskommelse därom. Om det vid sådana efterföljande förhandlingar visar sig att arbetsgivaren felaktigt betalt avgifter till AFA-försäkringar ska dessa belopp återbetalas i sin helhet.

För anställda i företag som kommer från andra EES-länder tillämpas för ickemedlemmar i det avtalslutande fackförbundet endast den särskilda TFA-försäkringen. Arbetsgivarens avgift till FORA minskas i motsvarande mån.

### 3. ÖKAT INFLYTANDE PÅ ARBETET

#### OJÄMLIKA FÖRMÅNER I ARBETET

När arbetsmarknadsförsäkringarna infördes på 1960- och 70-talen var det uttalade syftet att jämställa arbetare och tjänstemän. Nu glider grupperna återigen ifrån varandra delvis som en följd av ökad lönespridning men också på grund av att kategorierna behandlas alltmer olika.

Det beror bland annat på arbetsgivarens rätt att vara orättvis, hans § 32-befogenheter. Denna arbetsgivarens rätt att vara orättvis är dåligt begränsad i avtal och har genom dåliga överenskommelser och en allt sämre arbetsrättslagstiftning blivit allt större under senare år. Tjänstemännen har därför genom den ökade användningen av individuell lönesättning för både arbetare och tjänstemän dragit ifrån. Fortfarande kvarstår också skillnader när det gäller sådana anställningsförmåner som fri hälso- och sjukvård, pensionsförmåner, uppsägningsskydd etc.

Arbetare är generellt mer utsatta i arbetet än tjänstemän. Man har högre utslitningstal. Trots detta har arbetaren sämre tillgång till fri läkarvård. Som en följd av åtstramningen på 90-talet har dessa skillnader blivit allt större.

Arbetaren har också sämre försäkringar vid sjukdom och sämre pension, sämre tillgång på förmåner som möjligheter att använda arbetsgivarens utrustning för kommunikation, som telefon och e-post, tillgång till friskvård, gymnastik etc.

En annan ojämlikhet är i praktiken det sociala skyddet när en tjänsteman eller en arbetare har begått grova oegentligheter i arbetet. Detta löses oftare för tjänstemän förlikningsvägen med ekonomisk kompensation, medan arbetaren ofta avskedas direkt.

#### ORÄTTVIS ARBETSLEDNING

Arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt innebär nästan total rättslöshet för arbetaren vid t.ex. icke ingripande omplacering, fördelning av arbetsupp-

gifter, förläggning av arbetstidsschema, ledighet som inte är lag- eller avtalsreglerad. Här krävs en förstärkning.

#### ORÄTTVIS ARBETSTID

Arbetstidens längd är ojämlik mellan arbetare och tjänstemän. Det gäller också möjligheten att styra över arbetstiden. Arbetaren är tidsstyrd i mycket större utsträckning, har obekväma arbetstider, skiftarbete etc. I många fall är detta tunga arbete dåligt kompenserat i lön eller genom arbetstidsförkortning.

Endast inom de uttalade processindustrierna har man fått till stånd en någorlunda bra reglering av obekväma arbetstidsförläggning. När det gäller t.ex. anställda inom sjukvården förekommer det inte sällan att arbetstagarer frivilligt går ner i arbetstid eftersom hon, för det är nästan alltid en kvinna, inte orkar med att arbeta full tid med obekväma arbetstidsförläggning.

#### ORÄTTVIS FORTBILDNING

Fortbildningen är ojämnt fördelad mellan arbetare och tjänstemän och arbetarens utbildningsandel av arbetstiden har dessutom sjunkit under senare år. Även här medför arbetsgivarens fria rätt att vara orättvis att rättssäkerheten vid fördelning av utbildningsmöjligheter är mycket låg.

Sven Nelander LO:s f.d. utredningsman m.fl. har gjort en klassutbildningstrappa som klart visar orättvisorna.<sup>11</sup>

Tiden i personutbildning i procent av den totala arbetstiden var för hela gruppen anställda första halvåret 2002 3,4 %. Men skillnaderna är stora mellan olika grupper av anställda. Andelen för LO-arbetstagare är 1,9 %, för TCO-arbetstagare 4,7 % och för SACO-arbetstagare 5,3 %. Man satsar alltså minst på de grupper som oftast har den lägsta grundutbildningen. Detta får till följd att kunskapsgapet mellan olika anställda ökar och om inget görs kommer det att öka än mer. Vi riskerar att få en uppdelning av arbetskraften i en grundutbildad grupp som genom återkommande fortbildning ytterligare förbättrar sin kompetens medan en lågutbildad grupp får sina kunskaper alltmer föråldrade.<sup>12</sup> Den personalutbildning som sker

11. Personalutbildning 2001/Sven Nelander, Ingela Goding Landsorganisationen i Sverige. Löne- och välfärdsenheten 2002

12. Sven Nelander, Ingela Goding, Röster om facket och jobbet, rapport nr 3, Löne- och välfärdsenheten mars 2003 sid. 63 ff

på LO-sidan är dessutom ofta inriktad så att man blir specialutbildad på en viss produkt och tappar den allmänna överblicken över marknaden. Genom utbildningen knyts man hårdare till företaget och får minskade möjligheter till utveckling genom att byta arbete, eftersom man endast har kompetens för det egna firmamärket. För att Sverige långsiktigt ska överleva som industrination krävs att Sverige satsar på utbildning. Vi har ingen chans att överleva som industrination genom att massproducera varor i en enkel serieproduktion. Arbetsdomstolen har dessutom i flera mål funnit att arbetare inte hade i anställningsskyddslagens mening tillräckliga kvalifikationer för arbeten som blivit kvar efter driftsinskränkningen. Det har bl.a. gällt kunskaper i språk. I flera fall har sådana mål också förlikts.

## ICKE BETALDA LEDIGHETSDAGAR

Arbetstagarens rätt till ledighet för exempelvis deltagande då de egna barnen tar studenten eller andra viktiga personliga angelägenheter är i dag överlämnad till arbetsgivarens fria beslutanderätt så länge de inte finns intagna under reglerna för permission eller annan författningsreglerad ledighet t.ex. studieledighet eller föräldraledighet. I regel utgör denna ensidiga rätt för arbetsgivaren att besluta om ledighet inte något problem med normala och bra arbetsgivare. Men med dåliga arbetsgivare och om den anställda är i en utsatt position t.ex. som stridbar facklig företrädare kan denna godtyckliga situation medföra problem. Om ledigheten kan planeras i god tid i förväg, och arbetstagaren inte är oundgängligen nödvändig för produktionen den dagen ska det enligt vårt förslag vara upp till arbetstagaren själv om han eller hon vill ha ledighet under en begränsad tid.

## AVTALSTEXT MOT ORÄTTVISA

Orättvisan i arbetslivet är mycket stor så förändringar måste ske stegvis. Problemet är att stegen nu mestadels går baklänges, och Svenskt Näringslivs metod att lägga in veto så snart en avtalsfråga rör makten över arbetet, gör att det krävs medvetna förslag och envishet och långsiktighet att komma framåt. Här är några förslag, men de kan utan vidare mångdubblas utan någon större fantasi.

Förslagen är inte samordnade med övriga bestämmelser i broschyren. Exempelvis innebär bestämmelsen om **Rättvis arbetsledning**, att en del bestämmelser i diskrimineringsförslagen kan justeras, eftersom ett allmänt ob-

jektivitetskrav gör bevisningen för arbetstagen mycket enklare i sådana mål.

### § 1 RÄTTVIS ARBETSLEDNING

Med erinran om de skyldigheter som följer av gällande lagstiftning och med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt är arbetsgivaren skyldig att vid tillämpning av dessa avtalsbestämmelser och i sina personalledningsbeslut gentemot Förbundets medlemmar alltid vara saklig och opartisk. Dessa skyldigheter innebär bl.a.

- att anställningsbeslut ska ske sakligt och opartiskt
- att tvångsvis omplacering ska ske efter objektiva principer, i förekommande fall i turordning enligt anställningsskyddslagens uppsägningsregler vid arbetsbrist
- att urval för fortbildning av personalen ska ske efter sakliga, rättvisa och redovisade normer,
- att beordring till övertidsarbete och fördelning av arbetsuppgifter i övrigt, t.ex. utlämning av ackordarbete ska ske rättvist.
- att sakliga normer ska iakttas vid beviljande av tjänstledighet med beaktande såväl av arbetstagarens som av arbetsgivarens berättigade intresse.
- att förmåner som inte regleras i kollektivavtal ska fördelas rättvist bland samtliga anställda

### § 2 STUPSTOCK OCH JÄMSTÄLLDHETSPOTT.

Då de lokala parterna är oeniga om pottfördelning läggs hela potten ut med lika krontal på samtliga anställda fördelat efter sysselsättningsgrad. Oenighet föreligger då endera parten skriftligen meddelar andra parten att man frånträder den lokala löneförhandlingen. Lönehöjningen inklusive eventuell retroaktiv ersättning ska då utbetalas snarast och senast 30 dagar efter det att meddelandet överlämnades.

Jämställdhetspotten fördelas dock endast på kvinnor/kvinnodominerade yrken i företaget, dvs. yrkesgrupper där 50 % eller fler av de sysselsatta är kvinnor. Om de lokala parterna inte kan enas om att det finns någon sådan grupp fördelas denna pott på de kvinnor som sysselsätts inom avtalsområdet med lika krontalsbelopp till alla, fördelat efter sysselsättningsgrad.

### § 3 FORTBILDNING I ARBETET

Arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren den fortbildning som behövs

för att denne långsiktigt ska kunna behålla arbetet. Om arbetstagaren inte erbjudits sådan utbildning får arbetsgivaren inte säga upp denne pga. bristande kompetens för aktuella eller nytillkommande arbetsuppgifter.

#### § 4 RÄTT TILL LEDIGHET OCH MAKT ÖVER ÖVERTIDSKOMPENSATION

Övertid överstigande 100 timmar under ett kalenderår får endast tas ut som ledig tid. Sådan tid förläggs i en arbetstidsbank som den anställde själv förfogar över.

Ledighet som begärts med tid från arbetstidsbanken 14 dagar före ledigheten kan arbetsgivaren skjuta på i 4 veckor om det föreligger väsentliga hinder i arbetet för ledigheten. Om ledigheten begärs 6 veckor i förväg ska den alltid läggas ut enligt arbetstagarens önskemål.

I denna arbetstidsbank ska även övrig tid som enligt avtalet sparas förläggas som t.ex. komptid, sparad arbetstidsförkortning m.m. Samma regler för uttag ska gälla för sådan tid.

#### § 5 ICKE BETALDA LEDIGHETSDAGAR

Arbetstagaren har rätt till högst två ledighetsdagar under kalenderåret utan lön efter eget bestämmande.

Förutsättning är att ledigheten kan tas ut utan att verksamheten hindras på ett obehörigt sätt samt att ledighetsansökan, om inte överenskommelse träffas lokalt om kortare tid, lämnas minst 4 veckor i förväg.

## 4. ARBETSMILJÖ

### OHÄLSA, BAKGRUND OCH ORSAKER

Vi har en mycket bra arbetsmiljölagstiftning. Arbetsmiljöverkets föreskrifter håller en hög kvalitet. Nationellt har vi en bra arbetsmiljö. Att skapa en trygg och säker arbetsmiljö är dessutom en av fackföreningsrörelsens äldsta och viktigaste uppgifter. LO gjorde för några år sedan en uppföljning av hur arbetsmiljön utvecklats över tiden. Den visar att trots de bra föreskrifterna så är trots det 60 % av LO-kvinnorna kroppsligt uttröttade varje vecka. (1999) 1991 var motsvarande siffra 49 %<sup>13</sup>

Så många som 41 % av alla tillfrågade kvinnor uppger 2001/02 att de haft arbetsrelaterade besvär under året. Motsvarande siffra 1995/96 var 30 %.<sup>14</sup> Det är ingen skillnad mellan kommunalt och privat anställda kvinnor.

Så många som 73 % av 3 000 tillfrågade LO-skyddsombud anser att ohälsan har ökat på grund av stress de senaste tre åren.<sup>15</sup> Bland arbetare med värk i skuldror, nacke eller axlar har andelen unga kvinnor mer än fördubblats sedan 1980. Övriga ålderskategorier har ökat 10–20 % och ibland upp till 30 % under dessa år. Värst utsatta är här de unga kvinnorna. Men under de två senaste åren har det varit en kraftig ökning av den svåra värken bland kvinnor i kategorin 30–64 år. Bland tjänstemännen har det inte varit någon ökning av den svåra värken under de senaste två åren.<sup>16</sup> Det här är en mycket oroande utveckling som i synnerhet drabbar LO-kvinnor. Den kostar samhället 100-tals miljarder för att inte tala om vad den kostar i mänskligt lidande. Frågan är varför fackföreningsrörelsen så kapitalt har misslyckats med att skydda sina svagaste medlemmar. Siffrorna är inte alldeles färska men inget tyder på att utvecklingen har förändrats.

13. Ohälsans trappa LO, mars 2001 sid 39. Siffrorna i de här redovisade rapporterna är inte helt färska, men avser endast att visa en tendens. Har något hänt sedan dessa mycket gedigna rapporter framställdes, så pekar det mot att läget blivit sämre när det gäller arbetsmiljön för arbetare.

14. LO-kvinnors arbetsrelaterade sjukfrånvaro i privat sektor och inom kommun/landsting baserad på SEB: s arbetsmiljöundersökningar år 2003.

15. 3 000 LO-skyddsombud om den psykosociala arbetsmiljön. Tio frågor om arbetare, arbetsgivare, företagshälsovård och fack år 2002.

16. Uppföljning av rapporten Ohälsans trappa, LO: s löne- och välfärdsenhet, Sven Nelander 2002-10-21.

Det har flera orsaker. En orsak är företagens och kommunernas alltmer slimmade organisationer och att arbetet är så hårt styrt. Det är så kort om personal att det inte finns möjligheter till naturliga pauser i arbetet. I kommun/landsting uppger 70 % av kvinnorna i åldergruppen 40–49 år att de hade en styrd arbetstakt 2002 (kan som högst bestämma arbetstakten halva tiden). Det är 16 % sämre jämfört med 1996. Bland kvinnor (40–49 år) i privat tjänst upplevde 60 % att de hade sådan styrd arbetstakt vilket är en försämring med 19 %.<sup>17</sup>

Men utöver den slimmade organisationen finns det andra viktiga förklaringar. 55 % av alla skyddsombud vet inte om de har tillgång till företagshälsovård med kunskaper om psykosociala frågor, d.v.s. stress, psykisk arbetsbelastning etc. I Hotell- och restaurangfacket anser 91 % att de har för mycket att göra på arbetet. Endast 21 % har tillgång till företagshälsovård. Varför är det så dåligt ställt?

I december 1991 sade SAF centralt upp arbetsmiljöavtalet som även reglerade företagshälsovården, med verkan från den 1 juli 1992. De allra flesta arbetsgivarförbund följde efter. Alla LO-fack accepterade snällt och tyst denna försämring av möjligheterna till en medicinsk och teknisk löpande uppföljning av arbetsmiljön. Vissa avtal innehöll visserligen fortfarande en viss reglering av företagshälsovården, men denna avsatte inte särskilt tydliga spår i verkligheten.

Enligt arbetsmiljöavtalet var arbetsgivaren skyldig att ansluta sig till en högt kvalificerad företagshälsovård med i avtalet preciserade krav, med bl.a. företagssköterska, skyddsingenjör, företagsläkare etc. Företagshälsovården styrdes av parterna gemensamt, genom en sinnrik fördelning av besluten över verksamheten och hade därför en i förhållande till arbetsgivaren fristående ställning.

De arbetsgivare som inte hade företagshälsovård eller företagshälsovård av sämre standard än avtalet jagades med blåslampa av facket. De fick betala höga viten.

Om ett företag i dag överhuvudtaget har någon företagshälsovård värt namnet handlas den upp av arbetsgivaren. De flesta arbetsgivare köper då den företagshälsovård som har lägst kostnad. Ställer företagshälsovården inte upp på arbetsgivarens villkor så byts den ut. Det säger sig självt att en så konstruerad företagshälsovård lätt tvingas gå arbetsgivarens ärenden. Annars får de inte som entreprenörer behålla uppdraget.

Det finns i dag några tuffa lokala företrädare för arbetsmiljöverket som förelägger arbetsgivaren dryga viten för en dålig arbetsmiljö., men den

17. LO-kvinnors arbetsrelaterade sjukfrånvaro i privat sektor också inom kommun/landsting – baserad på SEB:s arbetsmiljöundersökningar, LO 2003, sid 13.

borgerliga regeringens beslut 2006 efter maktskiftet att utarma verket med minskade anslag och en följsam ledning, kommer med säkerhet medföra att även denna begränsade verksamhet mattas av. Men vites- eller straffansvar är en byråkratisk process. Arbetsgivaren kan dessutom alltid överklaga dessa beslut. Det kan därför ta flera år innan sanktionerna döms ut. Det är alltså ingen särskilt effektiv verksamhet när det gäller att kontinuerligt följa upp brister i arbetsmiljön.

Fackförbundens övervakning av arbetsmiljön har också brister. Kollektivavtalsarbetet och arbetsmiljöarbetet sker oftast skilt på olika organisatoriska enheter med vattentäta skott emellan.

## ARBETSMILJÖFÖRESKRIFTER SOM KOLLEKTIVAVTAL

När en arbetsgivare bryter mot lönebestämmelserna i ett kollektivavtal tar facket först upp lokala förhandlingar, därefter centrala förhandlingar. Kommer man inte överens går facket till Arbetsdomstolen och arbetsgivaren får betala skadestånd om facket tolkat avtalet rätt. Oftast är felet uppenbart och arbetsgivaren betalar skadeståndet redan i den lokala förhandlingen och rättar sedan till sin avtalstillämpning. Det är alltså en effektiv process där arbetsgivarens brott omedelbart beivras genom skadestånd. Arbetsgivaren blir också skyldig att betala den ersättning som han har missat att ge till arbetstagarna.

När arbetsgivaren bryter mot arbetsmiljöföreskrifter vänder sig skyddsombudet till Arbetsmiljöverket som möjligen kommer ut och tittar på arbetsplatsen. I bästa fall riktar Arbetsmiljöverket ett föreläggande mot arbetsgivaren att rätta till bristerna, i allvarliga fall försett med ett vite om arbetsgivaren inte följer uppmaningen. Arbetsgivaren kan överklaga föreläggandet till Arbetsmiljöverket och därefter till Regeringen. Om Regeringen fastställer föreläggandet och eventuellt vite kan arbetsgivaren gå till Länsrätten och klaga över detta, därefter till Kammarrätten och i sista hand till Regeringsrätten.

Vi har alltså två skilda processer för avtalstolkning och arbetsmiljöarbetet. Den ena är snabb och effektiv, styrs av facket och har ordentliga sanktioner om arbetsgivaren gjort fel. Den andra är byråkratisk och osäker men framförallt långsam och med sanktioner som är lätta att ta sig ur eller i vart fall skjuta framför sig.

Detta är lätt att ändra på! Lyft in viktiga arbetsmiljöföreskrifter så att de blir en del av kollektivavtalet. Brott mot arbetsmiljölagen, arbetsmiljö-



förordningen eller av arbetsmiljöverket utfärdade föreskrifter som särskilt gäller för arbeten inom det aktuella området eller branschen eller som avser utformning av t.ex. ventilation (sjuka hus), uppvärmning, arbetsklimat, arbetslokalstandard, tunga lyft eller ensidiga rörelser blir då brott mot kollektivavtalet. Arbetsmiljöverkets administrativa tillsyn förenas med en effektiv facklig kontroll där facket och arbetsgivaren oftast kommer att lösa frågan i lokala förhandlingar. Misslyckas man där går frågan till central tvisteförhandling och i sista hand till avgörande i Arbetsdomstolen som då dömer ut skadestånd för kollektivavtalsbrott om arbetsgivaren inte följt de arbetsmiljöföreskrifter som man fört in i avtalet.

Det här är en billig och snabb process som innebär att man snabbt kommer till rätta med brister i arbetsmiljön. Det är det lokala facket som avgör om frågan ska tas upp i förhandling, inte Arbetsmiljöverket. Denna effektivare övervakning av arbetsmiljön kostar inte staten ett extra öre. Den lokala fackliga verksamheten får en livgivande injektion av handlingskraft i det viktiga arbetsmiljöarbetet eftersom facket genom hotet om skadestånd kommer på en mer jämställd fot med arbetsgivaren.

## **FÖRSTÄRKT FÖRETAGSHÄLSOVÅRD, SKYDDSORGANISATION**

Arbetsmiljöavtalet sades upp av de flesta SAF-förbund i början av 1990-talet. Det var ett bra avtal. Återinför det! Det är fortfarande helt aktuellt.

Enbart krav att arbetsgivaren ska hålla företagshälsovård för samtliga anställda med en angiven sista tidsgräns när detta senast ska vara genomfört är helt otillräckligt. Utan möjlighet till inflytande över hur verksamheten drivs eller dess kvalitet blir det en verksamhet som främst tjänar arbetsgivarens intresse av en effektiv produktionsapparat och inte arbetstagarnas hälsa.

## **REHABILITERINGSANSVAR I KOLLEKTIVAVTAL**

Arbetsgivaren har idag ett rehabiliteringsansvar enligt arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring. Problemet är att det inte finns några sanktioner om inte arbetsgivaren uppfyller sitt rehabiliteringsansvar. Lyft även in rehabiliteringsansvaret i kollektivavtalet med samma goda effekter som när det gäller arbetsmiljöföreskrifterna.

## **ARBETSMILJÖAVTAL. AVTALSTEXT**

Att återupprätta det arbetsmiljöavtal som SAF sade upp 1991 är ett viktigt mål för den samlade fackföreningsrörelsen. Men någon måste börja. Här nedan följer ett moderniserat avtalsförslag som bygger på det avtal som SAF sade upp 1991. Arbetsmiljöavtalet är en metod att reglera arbetsmiljön i kollektivavtal och därigenom ge de fackliga organisationerna såväl centralt men framförallt lokalt ett bestämmande inflytande. Men den reglering som finns i författning och myndighetstillsynen påverkas inte. Den konstruktion av inflytande över arbetsmiljön som den lokala fackliga organisationen får, förstärker i själva verket myndighetstillsynen och gör den enklare, samtidigt som den ger det lokala facket muskler.

### **KAP 1 ARBETSGIVARENS ANSVAR FÖR ARBETSMILJÖN**

#### **1 § ANSVAR**

Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Det innebär bl. a. att arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

#### **2 § ANMÄLAN**

Anser en facklig förtroendeman eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt § 1 ska anmälan härom omedelbart göras till arbetsgivaren.

#### **3 § ÖVERLÄGGNING**

Arbetsgivaren ska snarast möjligt överlägga med den fackliga organisationen om vilka åtgärder som ska vidtas. Kan enighet inte uppnås vid denna överläggning ska parterna, senast inom fem dagar från det överläggningen avslutades, gemensamt vända sig till Arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet på orten för slutligt avgörande av frågan.

#### **4 § PÅFÖLJD**

Underlåtenhet att fullgöra skyldigheter enligt § 1-3 samt där angivet slutligt avgörande utgör kollektivavtalsbrott. Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen på grund av sådan underlåtenhet ska allmänt skadestånd dock inte utgå.

## KAP 2 ARBETSMILJÖARBETETS ORGANISATION PÅ FÖRETAGET

### 1 § ORGANISERING

Arbetsgivaren ska inom sin organisation bestämma vem som är behörig att fatta beslut i arbetsmiljöfrågor. Om sådan delegation ej skett åvilar ansvaret den högste chefen inom företaget. Den som har behörighet ska också ges resurser och ha kompetens för det område denne har beslutanderätt över.

Den lokala fackliga organisationen ska omedelbart informeras om vem som inom varje område har arbetsmiljöansvaret.

### 2 § ARBETSTAGARNAS SKYDDSORGANISATION

Utbildning i arbetsmiljö ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare jämte den lokala fackliga organisationen. Syftet är att uppnå kunskap och kompetens om arbetsmiljölagens och tillämpliga arbetsmiljöföreskrifter, om systematiskt arbetsmiljöarbete, framförallt arbetsanpassning och rehabilitering samt att skapa insikt och medvetenhet om arbetsmiljöfrågornas betydelse.

### 3 § UTBILDNINGENS MÅLGRUPPER

Arbetsgivaren svarar för att nedanstående personalkategorier erhåller utbildning enligt följande:

- a) introduktionsutbildning under en dag för nyanställda och anställda som tidigare inte fått denna utbildning
- b) grundutbildning för chefer och annan personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer.

Utbildningen består av en grundkurs i arbetsmiljö. Den ska ske partsgemensamt under 40 timmar och i olika steg med praktik mellan stegen.

Utbildningen ska påbörjas inom x månader efter det att personen ifråga har utsetts/anställts.

- c) Fortbildning för chefer och annan personal i arbetsledande ställning samt skyddsombud. Vidareutbildning ska ske återkommande med jämna intervaller om vart x år och varje gång pågå under 8 tim/dag.

De med behov av speciell kompetens och som gått grundutbildning ska erbjudas fortbildning. Innehållet ska vara adekvat i förhållande till uppgifterna.

*Anm.* Med ”chefer och annan personal i arbetsledande ställning” avses enligt detta avtal även chefstjänstemän med övergripande ledningsansvar, planerare, konstruktörer, personalhandläggare och inköpare. Vad som anges om utbildning för skyddsombud gäller även ersättare för skyddsombudet.

### 4 § HANDELDARUTBILDNING

Anställda som ska tjänstgöra som handledare i arbetsmiljöutbildning vid företaget ska genomgå särskild handledarutbildning.

### 5 § PLANERING

Inför varje verksamhetsår ska utbildningsplan upprättas av parterna gemensamt.

Utbildningens teman ska följa utbildningsplan som är godkänd av de centrala parterna. I första hand används partsgemensamt utbildningsmaterial.

### 6 § BIBEHÅLLNA ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER M.M.

Anställd som deltar i utbildning enligt ovan har rätt till bibehållna anställningsförmåner. Kostnad som har samband med utbildningen svarar arbetsgivaren för.

Detta avtal inskränker inte rättigheter enligt förtroendemannalagen.

### 7 § ARBETSMILJÖARBETET

Skyddsombud har enligt arbetsmiljölagen en vittgående rätt att delta i planering och beredning vid varje förändring i arbetsmiljön.

Om arbetsgivaren beslutat eller avser att besluta om sådan viktigare förändring av arbetsmiljön utan att ansvarigt skyddsombud beretts inflytande, kan skyddsombud besluta att arbetsgivaren är skyldig att skjuta på genomförandet av beslutet till dess sådant inflytande beretts.

Den fackliga organisationen har rätt att påkalla lokal förhandling enligt 12 § MBL och central förhandling enligt 14 § MBL i sådan fråga. Innan sådan förhandling genomförs ska arbetsgivaren avvakta med beslutet.

Arbetsgivaren svarar för att de anställda har tillräckliga kunskaper om arbetet och dess risker och vad som ska iaktas för att undgå dessa risker

### 8 § BEREDNING AV ARBETSMILJÖFRÅGA.

Arbetsgivaren ska på begäran av skyddsombud eller lokal facklig företrädare närmare utreda och analysera förhållanden som kan framkomma vid de fortlöpande undersökningarna av arbetsmiljön samt i förekommande

fall vidta nödvändiga och förebyggande åtgärder.

Skyddsombud har rätt att anlita fristående arbetsmiljökonsult av teknisk eller medicinsk art för bedömning av viktigare arbetsmiljöfråga. Om tvist uppstår om det rör sig om viktigare arbetsmiljöfråga har det lokala facket tolkningsföreträdare enligt 33 § MBL.

Arbetsgivaren svarar för kostnad för sådan arbetsmiljökonsult.

## 9 § ÅRLIG SAMMANSTÄLLNING

Arbetsgivaren ska varje år göra en skriftlig sammanställning av ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud i arbetet samt personalomsättning. Av sammanställningen rörande ohälsa ska framgå sjukskrivningsperioders längd jämte orsak, förekommande rehabiliteringsärenden och förekommande ärenden rörande kränkande särbehandling eller diskriminering samt fall av sjukersättning (tidsbegränsade eller inte tidsbegränsade).

Arbetsgivaren ska på begäran av skyddsombud eller lokal facklig företrädare närmare utreda och analysera förhållanden med anledning av det sammanställda materialet samt i förekommande fall vidta nödvändiga och förebyggande åtgärder.

Arbetsgivaren ska varje år följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet och tillsammans med skyddsombud och lokal facklig företrädare bestämma om de förbättringar som behöver göras.

## KAP 3 REHABILITERING

### 1 § ARBETSANPASSNINGS- OCH REHABILITERINGSUTREDNING

Arbetsgivaren ska fortlöpande ta reda på vilka behov av åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland arbetstagarna.

I fråga om arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga ska arbetsgivaren närmare kartlägga och göra en rehabiliteringsutredning av arbetstagarens behov av arbetsanpassning och rehabilitering och de arbetslivsinriktade åtgärder som behöver vidtas för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete. Sådan rehabiliteringsutredning ska även göras på begäran av arbetstagare.

Skyddsombud och den lokala fackliga organisationen ska informeras av arbetsgivaren så snart ett enskilt rehabiliteringsfall aktualiseras. Arbetsgivaren ska samverka med skyddsombud och lokal facklig organisation i rehabiliteringsarbetet.

När rehabiliteringsutredningen är genomförd ska arbetsgivaren upprätta en handlingsplan för återgång i arbete. Anser arbetsgivaren att det saknas förutsättningar för återgång, har skyddsombudet rätt att på arbets-

givarens bekostnad anlita fristående arbetsmiljökonsult av teknisk eller medicinsk art för bedömning av förutsättningarna för återgång.

2 § Arbetsgivaren ska så tidigt som möjligt påbörja arbetet med arbetsanpassnings- och/eller rehabiliteringsutredning för de arbetstagare som har behov därav. Härvid ska beaktas värdet av att därefter upprätthålla kontakter med sjukskrivna eller arbetstagare som är föremål för åtgärder utom arbetsgivarens verksamhet.

3 § I arbetsgivarens anpassnings- och rehabiliteringsansvar enligt detta avtal ingår att vidta alla de åtgärder som skäligen kan krävas för att arbetstagare ska kunna vara kvar i arbetet eller vid nedsatt arbetsförmåga kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren så snart som möjligt.

Arbetsgivaren ska anpassa de enskilda arbetstagarnas arbetssituation med utgångspunkt från deras förutsättningar för arbetsuppgifterna med särskilt beaktande av om den enskilde arbetstagaren har någon funktionsnedsättning eller annan begränsning av arbetsförmågan. I fråga om arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga har arbetsgivaren att vidta de arbetslivsinriktade åtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till den egna verksamheten.

### 4 § ALKOHOL, DROGER, OCH ANDRA BERUSNINGSMEDEL

Arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering gäller även vid missbruk av alkohol, läkemedel, droger eller andra berusningsmedel. Vid utarbetande av rutiner ska särskilt beaktas frågor om handlings- och stödprogram och hur missbruk ska hanteras.

Arbetsgivaren ska dessutom klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagare uppträder påverkad av alkohol, läkemedel, droger eller andra berusningsmedel i arbetet.

### 5 § UPPFÖLJNING

Arbetsgivaren ska årligen följa upp verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering samt göra de ändringar som föranleds av uppföljningsresultatet. Utredningen ska skriftligt överlämnas till ansvariga skyddsombud senast den 31 mars efter kalenderårets utgång.

### 6 § TYSTNADSPLIKT

Vid rehabiliteringsarbete gäller enligt detta avtal motsvarande tystnadsplikt som vid företagshälsovård, 8 §, kap 4, om inte annan och strängare tystnadsplikt följer av lag.

## KAP 4 AVTAL OM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

### 1 § SKYLDIGHET ATT INRÄTTA FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Varje företag ska teckna avtal om företagshälsovård. Avtalet ska medge ett aktivt företagshälsovårdsarbete med uppsökande verksamhet och hälsokontroller avpassade till företagets storlek och inriktning.

Företagshälsovården ska vara certifierad enligt kvalitetsledningssystem SS-EN ISO 9001:2 000 inklusive de krav som ställs för ”Svensk företagshälsovård”.

### 2 § FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS UPPGIFT

Företagshälsovårdens uppgift är att följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd samt arbetsanpassning och rehabilitering, att ge härav föranledda råd samt att medverka till att arbetstagarnas hälsa skyddas och att dessa erhåller ett så lämpligt arbete som möjligt.

### 3 § VETENSKAP OCH BEPRÖVAD ERFARENHET

Företagshälsovården ska utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet. Företagshälsovården utövare får ej hindras att självständigt välja lämpliga metoder, instrument mm i sitt arbete.

Uppstår oenighet om vad som i det enskilda fallet förstås med begreppet vetenskap och beprövad erfarenhet kan frågan av såväl arbetsgivaren som den fackliga organisationen hänskjutas till Företagshälsovårdsskiljenämnden. Utslag av skiljenämnden ska följas av företagshälsovården.

### 4 § FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS ARBETE

Företagshälsovården ska medverka i det lokala skyddsarbetet genom att delta i skyddsronder, kartlägga rådande arbetsmiljöförhållanden, medverka i arbete att ta bort skadande arbetsmiljöer, kartlägga ergonomiska faktorer och medverka i systematisk ergonomisk planering och i övrigt ge råd för att förbättra arbetsmiljön och undvika arbetsskador. Företagshälsovården ska även medverka i det arbetslivsinriktade rehabiliteringsarbetet.

### 5 § UPPHANDLING ELLER INRÄTTANDE AV FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Upphandling eller inrättande av företagshälsovård ska ske så att företagshälsovården kan fullgöra samtliga uppgifter som föreskrivs i detta avtal.

Upphandling ska ske i samverkan med den lokala fackliga organisationen och beslut om val av företagshälsovård ska godkännas av denna. Vid oenighet om val av företag för företagshälsovård avgörs frågan slutligt av

företagshälsovårdsskiljenämnden.

Samverkan ska även ske med den lokala fackliga organisationen ifråga om innehållet i avtalet om företagshälsovård. Vid oenighet avgörs frågan slutligt av företagshälsovårdsskiljenämnden.

### 6 § AVTALSTID OCH UPPSÄGNING AV AVTAL

Avtal ska tecknas för begränsad tid, dock längst för 2 år. Godkännande av upphandlingen av den lokala fackliga organisationen ska ske även vid förnyelse. Om godkännande inte sker är arbetsgivaren skyldig att inom 3 månader göra en öppen upphandlingsförfrågan bland samtliga möjliga certifierade företag. Kan parterna inte heller då enas om val av företag för företagshälsovård avgörs frågan slutligt av företagshälsovårdsskiljenämnden.

### 7 § SJUKVÅRD

Anställd personal får i mån av resurser hos företagshälsovården under principen om fritt läkarval utnyttja denna för sjukvård framförallt där företagshälsovårdens särskilda kännedom om arbetsmiljö och arbetsuppgifter verksamt kan bidra till ett gott behandlingsresultat. Sådan sjukvård är kostnadsfri för den anställde.

### 8 § TYSTNADSPLIKT

Personal vid företagshälsovård har samma tystnadsplikt som i övrigt gäller inom hälso- och sjukvård.

Uppgifter om anställningssökande eller anställd som lämnas till arbetsgivare eller facklig organisation får ej innehålla uppgifter om vad befattningshavare i företagshälsovården i förtroende erfarit av den undersökte, eller som framkommit vid undersökning, utan uttryckligt skriftligt samtycke för varje särskilt fall av den anställde.

Uppgifter eller synpunkter om en anställd får endast lämnas i form av rekommendationer om lämplig arbetsplacering eller liknande råd i personalvårdande syfte. Även sådana uppgifter ska först underställas den arbetsökande eller anställde för godkännande

### 9 § FÖRETAGSHÄLSOVÅRDSSKILJENÄMND

Frågor om tolkning, tillämpning eller brott mot detta avtal avgörs av en särskild av parterna inrättad företagshälsovårdsskiljenämnd.

Parterna utser ledamöter i skiljenämnden för 1 år i sänder, där vardera parten utser 2 skiljemän och dessa sinsemellan utser en femte person som är kunnig i företagshälsovårdsfrågor. Kan parterna inte enas utses femte

person av den av ordförandena i Arbetsdomstolen som är administrativ chef för domstolen.

Ärende som hänskjutits till skiljenämnden handläggs i övrigt enligt lagen om skiljeförfarande.

Arbetsgivaren svarar för kostnader för skiljenämnden.

## KOMPLETTERANDE ARBETSMILJÖFÖRSLAG

### ARBETSTIDSFÖRKORTNING VID DÅLIG ARBETSMILJÖ.

Vid skiftarbete ger redan dagens avtal ofta en arbetstidsförkortning på mellan två och fyra timmar per vecka i förhållande till dagarbetande. Vid underjordsarbete finns ofta en motsvarande arbetstidsförkortning. Tanken bakom dessa redan i många avtal accepterade arbetstidsförkortningar är att arbetstagarna vid sådana arbeten som är särskilt påfrestande ska kompenseras genom kortare arbetstid.

Förslaget om arbetstidsförkortning enligt FRAMs förslag vid dålig arbetsmiljö innebär inte att man ska kunna smita från en dålig arbetsmiljö genom kortare arbetstid. Om det går att rätta till en dålig arbetsmiljö med ekonomiska medel ska arbetsgivaren i första hand göra det. Men om så inte är möjligt ska arbetstiden förkortas. Det gäller exempelvis vid arbete med vibrerande verktyg, monotona arbetsuppgifter, mycket varma miljöer etc. Arbetstidsförkortningen fördelas med en halv timme eller en timme per dag och läggs alltså ut jämt över arbetstiden.

Det medför att arbetstiden blir 37,5 tim eller 35 tim beroende på hur svår arbetsmiljön är. Arbetsmiljön ska kunna sättas ner på begäran av arbetstagarparten. Om parterna inte blir överens dras frågan i skiljenämnd som har att besluta om arbetstidsförkortning ska ske.

Om arbetsförhållandena förbättras så att den dåliga miljön inte längre kvarstår förlängs arbetstiden på begäran av arbetsgivaren och prövas då återigen i skiljenämnd om parterna inte blir överens.

Arbetstidsförkortning sker inte i sådana fall där arbetstiden redan förkortats på grund av pressat arbete, t.ex. när det gäller skiftarbete eller underjordsarbete.

### FÖRKORTAD ARBETSTID VID TRAKTAMENTSARBETEN.

#### BAKGRUND

I linje med den utveckling som varit när det gäller arbetstidens utveckling har grupper som haft särskilt påfrestande arbete, t.ex. skiftarbete, under-

jordsarbete etc. genom överenskommelser mellan SAF och LO som sedan intagits i branschavtalen, erhållit förkortad arbetstid.

Svenskt Näringsliv är inte längre förhandlingsmotpart till LO när det gäller denna typ av frågor, organisationen har enligt stadgan inte förhandlingsmandat för sådana frågor, och dess verksamhet är nu mer inriktad på att försäkra än förbättra arbetarnas villkor. Om det ska bli någon förändring måste därför förbunden driva frågorna.

Många förbund har erhållit arbetstidsförkortningar genom arbetstidsbank eller på annat sätt. Ofta har detta skett genom att avtalsbestämmelserna i övrigt gjorts mer flexibla genom konjunkturanpassad arbetstid eller andra sätt att mjuka upp arbetstidsbestämmelserna. I sådant fall är lite vunnit med arbetstidsförkortningen, eftersom arbetsgivaren får större makt att förlägga arbetstiden och därigenom minskar både arbetstagarnas rättigheter och dessutom rätten till övertidsersättning vid obekvämt arbetstidsförläggning.

SEF har på installationsområdet infört en bestämmelse som gynnar de ur social synpunkt mest missgynnade grupperna, nämligen de arbetare som är mycket borta från hemmet i traktamentsarbete. Den arbetsgrupp som under innevarande avtalsår ska bereda frågan har inte lagt något gemensamt avtalsförslag i denna fråga. Kravet kvarstår därför även i denna avtalsrörelse, och nu ännu kraftigare eftersom utveckling för kraftverksarbetare alltmer går mot renodlat entreprenadarbete med mycket traktamentsarbete.

### STANDARD VID TRAKTAMENTSBOENDE

Vid traktamentsboende, i synnerhet för byggnads- och anläggningsarbetare är boendeförhållandena inte sällan dåliga, och håller inte den standard som i övrigt finns i samhället, eller erbjuds tjänstemän vid traktamentsboende. Ett enkelt sätt att få följsamhet till samhällets utveckling när det gäller boende är att ställa krav på samma standard som hotellboende.

## AVTALSTEXT YTTERLIGARE ARBETSMILJÖFÖRSLAG

Följande avtalstexter har i vissa fall sina förebilder direkt i överenskommen och av parterna godkänd avtalstext, i andra fall, som när det gäller arbetstidsförkortning vid dålig arbetsmiljö, är det mer ett sätt att ge en tanke en språklig dräkt. Det innebär att det krävs ganska mycket arbete för att få fram en så konkret text, att den direkt kan tillämpas.



### § 1 ARBETSTIDSFÖRKORTNING VID DÅLIG ARBETSMILJÖ

Vid arbete i dålig arbetsmiljö förkortas arbetstiden med 30 minuter eller 1 timme per arbetsdag så att arbetstiden blir 37,5 tim eller 35 tim per vecka beroende på hur svår arbetsmiljön är. Det gäller exempelvis vid arbete med vibrerande verktyg, monotona arbetsuppgifter, mycket varma miljöer etc. Arbetstidsförkortningen fördelas med 30 minuter eller en timme per dag och ska läggas ut jämnt över arbetstiden.

Arbetstiden kan förkortas på begäran av arbetstagarparten. Blir parterna inte överens avgörs frågan i skiljenämnd enligt lag om skiljemannaförfarande som har att besluta om arbetstidsförkortningen och dess längd med hänsyn till arbetsmiljön.

### § 2 FÖRKORTAD ARBETSTID VID TRAKTAMENTSARBETEN.

Vid arbete utanför hemorten som kräver övernattning gäller att arbetstagaren får 1 timme betald ledighet per arbetad dag då helt traktamente ska betalas. Sådan ledighet utläggs i anslutning till veckoslut om inte hinder i verksamheten föreligger.

Om uttag av innestående ledighet inte kommer till stånd ska ledigheten läggas ut i samband med förläggning av huvudsemester. Ledigheten får inte ersättas med pengar, annat än då anställningen upphör eller vid annan ledighet som uppgår till 6 månader eller mer.

### § 3 STANDARD VID TRAKTAMENTSBOENDE

Arbetsgivaren tillhandahåller fritt logi av tillfredsställande beskaffenhet.

#### *Anmärkingar*

Med tillfredsställande beskaffenhet avses boende- och rumstandard som normalt erbjuds på hotell i enkelrum. Om detta ej är praktiskt möjligt att åstadkomma kan dock boende avvika från ovanstående.

Vid boende längre tid än två arbetsveckor på samma plats ska, där frukost ej erbjuds, finnas köksutrustning, matlagingsutrustning, förvaringsmöjligheter, kyl- och frysmöjligheter av normal bostadsstandard, anpassad till antalet boende.

## 5. ARBETSTAGARBEGREPPET

### ARBETSTAGARBEGREPPET RISKERAR ATT URHOLKAS

Arbetstagaren är den underlägsna parten i ett anställningsförhållande. Lagstiftning och kollektivavtalet bygger därför upp ett skyddsstaket runt arbetstagaren. Om arbetsgivaren därför kan lyfta ut arbetstagaren ur denna hage, och i stället göra honom eller henne till uppdragstagare, eller enklare fri företagare, blir livet mycket lättare för arbetsgivaren. Reglerna kring arbetstagaren är därför skyddslagstiftning som utformats så att det ska vara svårt att bluffa systemet.

I dag finns en utveckling mot att arbetsgivare ställer krav på att den arbetssökande ska skaffa F-skattesedel för att få arbete. Härigenom sker i praktiken en uttunning av arbetstagarbegreppet även om denna ännu inte fått något påtagligt genomslag i rättspraxis.

Den borgerliga regeringen har genom en ändring av inkomstskattelagen från den 1 januari 2009 gjort det lättare att få F-skattesedel och sannolikt därigenom mjukat upp arbetstagarbegreppet för att en arbetstagare i stället lättare ska kunna bli uppdragstagare.<sup>18</sup> I förlängningen är detta ett allvarligt hot mot kollektivavtalet. Man bör därför överväga metoder för att i vart fall inom känsliga avtalsområden skaffa effektiva spärrar i kollektivavtalet mot en sådan utveckling.

Det kan ske åtminstone på två sätt, antingen genom att ge facket ett ökat inflytande över användningen av icke anställd arbetskraft på företaget, eller genom en striktare definition inom kollektivavtalets ram av arbetstagarbegreppet. En sådan definition finns i kollektivavtalet för skogsarbete mellan Skogs- och Träfacket och Skogsindustrierna. Det utvecklas alltså inte särskilt här eftersom en sådan anpassning måste ske för varje avtalsområde.

18. Inkomstskattelag (1999:1229) 13 kap 1 §; Proposition 2008/09:62 F-skatt åt fler; Skatteutskottets betänkande 2008/09:SkU18

## **ENTREPRENAD; BILLIGT BLIR DYRT VID SVARTJOBB**

I byggbranschen omsätter svart arbetskraft 1 miljard kronor om året i upptäckt verksamhet. Men Skatteverkets utredare tror att 10 miljarder kronor är en rimlig skattning om man inkluderar den oupptäckta verksamheten. För hela arbetsmarknaden kan beloppet uppgå till hundratal miljarder kronor.

Svartjobb blir dyra för alla. De är dyra för att seriösa företag antingen slås ut eller tvingas jobba svart.

De är dyra för samhället. Det blir inga skatteinkomster. Verksamheten skapar en omfattande och grov brottslighet.

De är dyra för arbetstagarna eftersom de tvingas bli skattebrottslingar och dessutom saknar allt skydd vid sjukdom, arbetsskador och för sin pension.

Genom att facket får ordentliga verktyg för att granska entreprenörer och underentreprenörer kan en stor del av den svarta verksamheten slås ut. Vi uppnår också att det blir seriösa företag som får arbetet vilket innebär att anbudskonkurrens med oseriösa företag försvinner.

## **ENTREPRENAD; AVTALSTEXT**

### **ANLITANDE AV ENTREPRENÖR ELLER INHYRNING AV ARBETSKRAFT**

Inhyrning eller inlåning av arbetskraft får ej ske samtidigt som anställd/tidigare anställd vid företaget är permitterad eller har företrädesrätt till återanställning enligt anställningsskyddslagen.

Med anlitande av entreprenör förstås även inhyrning eller inlåning av arbetskraft.

Företag får endast anlita entreprenör som godkänts av avdelning av Förbundet eller lokal arbetstagarpart av Förbundet och som intagits i särskild för företaget upprättad förteckning. Om lokal part av Förbundet begär det ska entreprenör strykas från listan och kontrakt får därefter inte nytecknas med denne entreprenör.

Entreprenörskontrakt ska innehålla klausul om att det ska kunna sägas upp med sex (6) månaders uppsägningstid om entreprenör stryks från lista över godkända entreprenörer. Sådan uppsägning ska ske om avdelning av Förbundet framställer sådan begäran.

Den lokala fackliga organisationen har rätt till full insyn i upphandlingsprocessen och under loppet av upphandlingen för att kunna kontrol-

lera att upphandlat företag är seriöst och att upphandlingen sköts korrekt. Sådan insynsklausul ska tas in i entreprenadkontraktet när det gäller upphandling av eventuella underentreprenader.

## 6. ANSTÄLLNINGSSKYDD

### ANSTÄLLNINGSSKYDDETS UTVECKLING

Den nuvarande anställningsskyddslagen stammar från 1974, ja, egentligen är den än äldre, den föregicks av en särskild lagstiftning till skydd för äldre arbetstagare.

Anställningsskyddet kan sägas vara indelat i fyra olika skyddsblock,

- saklig grund för uppsägning,
- turordning vid uppsägning pga. arbetsbrist, eftersom uppsägningsrätten vid arbetsbrist i princip är fri, och turordningen utgör det enda skyddet för att sakliggrundbegreppet inte kringgås,
- tillsvidareanställning huvudregel och
- företrädesrätt till ny anställning vid uppsägning pga. arbetsbrist.

Sedan 1974 har anställningsskyddet undergått stora förändringar, varav nästan inga har varit förbättringar. Den allvarligaste försämringen har skett genom en kombination av att Arbetsdomstolen successivt i sin praxis har gjort det lättare att kringgå tillsvidareanställningen, samtidigt som försämringar i anställningsskyddslagen gjort det lagligt att motivera långa sammanhängande tidsbegränsade anställningar genom att kombinera olika typer av tidsbegränsade anställningar. De försämringar i lagstiftningen som skedde genom borgarnas nya lagstiftning den 1 juli 2007 har öppnat lagen ytterligare genom möjlighet till långa tidsbegränsade anställningar utan angivande av skäl.

Även antalet ofrivilliga deltidsanställningar har ökat.

Här nedan har vi funderat lite över denna problematik.

### TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

LO konstaterade i en rapport 2005 att de särskilt otrygga anställningarna hade ökat allra mest under den granskade perioden 1990–2005.<sup>19</sup> Den form som innebar den allra största otryggheten, den så kallade behovsanställningen när arbetsgivaren ringer och erbjuder arbete när behov uppstår, kanske först samma morgon under den dag då man vill att den anställda ska arbeta, hade ökat från ungefär 40 000 till nästan 145 000 under perioden. Forskning visar dessutom enligt rapporten att behovsanställningar i mycket liten utsträckning leder till fasta jobb. Behovsanställningar var i särklass vanligast bland kvinnliga arbetare, och de fackförbund där de oftast förekom var inom Hotell och Restaurang, Transport, Handels och Kommunal.<sup>20</sup>

Också objekts- eller projektanställningar hade ökat starkt (från ungefär 40 000 första kvartalet 1990 till nästan 90 000 första kvartalet 2005). Sammanlagt hade under första kvartalet 2005 ungefär 525 000 personer någon form av tidsbegränsad anställning. Det innebar en ökning med så mycket som nästan 150 000 sedan 1990. Under samma tid hade de fasta anställningarna minskat med ungefär 450 000 (från drygt 3,6 till knappt 3,2 miljoner). Det innebar att andelen tidsbegränsade anställningar har ökat från 9,4 procent 1990 till 14,1 procent 2005. Inget tyder på att läget har förbättrats sedan 2005, snarare tvärtom. AD har i ett mål nyligen dessutom godkänt arbetsgivarens användning av behovsanställning utan uttryckligt avtalsenligt stöd.<sup>21</sup>

### OFRIVILLIG DELTIDSANSTÄLLNING

Många på svensk arbetsmarknad arbetar kortare tid än de önskar pga. arbetsmarknadsskäl.

19. Anställningsformer och arbetstider 2005. Ett faktamaterial om välfärdsutvecklingen; Nummer 64; Löne- och välfärdsenheten, LO Sven Nelander och Ingela Goding

20. AD 2008 nr 81. Rättsläget var ingalunda klart som framgår av domarna AD 1986 nr 69 och AD 1996 nr 7

21. Anställningsformer och arbetstider 2005 Ett faktamaterial om välfärdsutvecklingen Nummer 64 LO Löne- och välfärdsenheten, Sven Nelander och Ingela Goding

Mellan första kvartalet 2003 och 2005, ökade den här gruppen från 215 000 till 250 000. Det innebär också att dessa 250 000 anställda får lägre inkomster än vad de annars skulle ha haft. Av den här gruppen var 170 000 kvinnor, varav den helt övervägande delen hade ett arbetaryrke.

Sammanlagt var det ca 950 000 anställda som arbetade deltid. Slutsatsen är alltså att det är en betydande del av de deltidsarbetande som skulle vilja öka sina arbetstider.

Av LO:s deltidsarbetande kvinnor är det tre av tio som är i den här situationen.

De grupper som är alldeles särskilt drabbade av detta problem är de unga kvinnorna. I åldersgrupperna under 25 år och 25–29 år har andelen LO-kvinnor med ofrivilligt korta arbetstider mer än fördubblats sedan 1990.

De fackförbund där ofrivilligt korta arbetstider är allra vanligast är Hotell och Restaurang, Handels, Fastighets och Kommunal.

Ett sätt att styra ned den här verksamheten är att skriva in tvingande bestämmelser för när deltidsarbete får användas och göra deltidsarbetet dyrare.

## KÖNSDISKRIMINERANDE ANSTÄLLNINGAR

Ofrivilliga tidsbegränsade anställningar och deltidsanställningar är den allvarligaste, mest tydliga och omfattande könsdiskrimineringen på svensk arbetsmarknad. Några allvarliga försök att rätta till dessa missförhållanden har inte förekommit från vare sig socialdemokratiskt eller kanske mindre förvånande borgerligt regeringshåll trots att problemet varit uppenbart i snart 20 år. Här finns alltså klart utrymme för fackliga initiativ. Som framgår av förslagen är det inga större lagtekniska problem att fixa det hela.

## BETALNING VID OMSTRUKTURERING OCH OMPLACERING

Den svenska fackföreningsrörelsen är positivt inställd till rationaliseringar, även om dessa medför personalreduceringar. Företag som inte varit lönsamma och därför inte kunnat betala avtalsenliga löner har inte accepterats. Inställningen har varit att arbete endast ska utföras i rationella företag som kan betala marknadsmässiga löner.

Med den ökade rörligheten av kapital och företag över gränserna har detta medfört att avvecklingskostnaden kommit att påverka vilka företags-

delar i multinationella företag som ska läggas ned. Sverige har bland den förmånligaste anställningsskyddslagstiftningen i Västeuropa för arbetsgivare som vill göra sig av med arbetskraft av ekonomiska skäl.

Inte bara avvecklingskostnaden i Sverige är låg utan dessutom är lagstiftningen kring avveckling av personal vid arbetsbrist mycket smidig för arbetsgivaren i Sverige. Det sker ingen rättslig prövning av arbetsgivarens skäl för uppsägningar pga. arbetsbrist och de anställda erhåller inte heller avgångsersättningar av någon omfattning. Då avvecklingskostnaden i Sverige är låg har detta i vissa fall kommit att styra var ett företag väljer att säga upp personal. Det är t.ex. en av anledningarna till att multinationella arbetsgivare hellre väljer att minska kostnaderna i Sverige genom uppsägningar, än i t.ex. Tyskland där det i regel kostar stora pengar.

Samtidigt hämtar företagen in stora vinster på den effektiva svenska produktionsapparaten. Det är därför rimligt att man justerar systemet så att man behåller den svenska smidiga modellen men samtidigt ger arbetstagarna ökad ekonomisk trygghet vid avveckling av företag eller företagsdelar, i all synnerhet som skyddet vid arbetslöshet genom den borgerliga regeringens ingrepp i arbetsmarknaden kraftigt håller på att försämrats.

De två modeller för avgångsvederlag som redovisas nedan är dels en modell där avgångsersättningen relaterar till antalet uppsagda, dels en modell med extremt korta uppsägningstider men där den anställde får en uppsägningstid som är arbetsfri (den kallas Securitas-modellen eftersom den finns i ett företagsavtal mellan Svenska Elektrikerförbundet och Securitas för installationselektriker). Texten är alltså endast exempel som kan anpassas till olika branschers förutsättningar. Samma gäller ersättning vid omplacering som är en blandning av befintliga regler och förslag på pappersindustrins område.

LO och PTK har i sitt förslag till nytt huvudavtal hösten 2008 skissat på en modell som delvis liknar den första ovan beskrivna, med den skillnaden den förutsätter lokal överenskommelse om avsteg från turordningen för att arbetstagarna ska komma i åtnjutande av förlängd uppsägningstid. LO/PTK-modellen kan ha den avigsidan att den i praktiken sätter ett tak på avgångsvederlagen till dubbla uppsägningslönen, medan taket på alternativet för arbetsgivaren, maximerat skadestånd för olagligt avsteg från turordningen enligt 39 § anställningsskyddslagen, teoretiskt kan ge ända upp till 64 månadslöner. Modellen kan alltså ge oönskade effekter, om det är ett duktigt lokalt fack, medan ett förhandlingsvargare fack kanske får fördelar.

Att en arbetstagar kan utföra och är utbildad för många arbetsuppgifter är en väsentlig del av de svenska företagens framgångar i internationell

konkurrens. Baksidan av detta är att arbetsgivaren enligt de flesta LO-avtal har stor makt över arbetstagarens omplacering. Den individuella lönesättningen gör att löneskyddet i sådana fall kan vara osäkert. Det bör därför i de flesta avtal förstärkas.

## AVTALSTEXT; ANSTÄLLNINGSSKYDD

### § 1 AVGÅNGSVEDERLAG VID OMFATTANDE UPPSÄGNINGAR

#### ALTERNATIV 1

När företag p.g.a. arbetsbrist säger upp anställda utgår följande arbetsfria avgångsvederlag utöver ordinarie uppsägningslön till de uppsagda. Med uppsägning likställs vid beräkning av omfattning och kompensation när tidsbegränsade anställningar med en sammanlagd anställningstid av 6 månader eller mer upphör för att inte förnyas inom en månad. Månadslönen beräknas inklusive genomsnitt av arbetstagarens lönetillägg under den senast arbetade 6-månadersperioden. Övertidsersättning räknas dock inte in.

Andel av företagets anställda inom avtalsområdet som sägs upp inom ett år	Dock lägst antal anställda inom avtalsområdet som sägs upp inom ett år	Arbetsfritt avgångsvederlag motsvarande
5 % eller mer	5 anställda eller fler	6 månadslöner
10 % eller mer	25 anställda eller fler	9 månadslöner
15 % eller mer	35 anställda eller fler	12 månadslöner
20 % eller mer	50 anställda eller fler	24 månadslöner

### § 1 AVGÅNGSVEDERLAG; SECURITASMODELLEN

#### ALTERNATIV 2

##### *Uppsägning från arbetsgivarens sida*

En uppsägning måste vara skriftlig för att vara giltig.

##### *Uppsägning från arbetstagarens sida*

Vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller två veckors uppsägnings-tid.

##### *Uppsägning p.g.a. arbetsbrist*

För arbetsgivaren gäller likaledes vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist en uppsägnings-tid om två veckor. När anställningen upphör är arbetsgivaren skyl-

dig att i samband med slutlön utbetala ett engångsbelopp till arbetstagaren utgörande månadslönen multiplicerat med det antal uppsägningsmånader som gäller enligt LAS regler.

#### *Förhandlingar*

Arbetsgivaren behöver inte ta initiativ till förhandlingar enligt 29 § LAS såvitt gäller uppsägning p.g.a. arbetsbrist. Däremot är arbetsgivaren skyldig att senast inför beslutet om uppsägning lämna skriftlig information till lokal arbetstagarpart.

Arbetstagarorganisationen äger rätt att begära förhandling, som ska genomföras inom 5 arbetsdagar från lämnandet av skriftlig information, om arbetstagarparten finner anledning att ifrågasätta påstådd arbetsbrist. Vid enighet mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation om att arbetsbrist inte föreligger ska den uppsagde omedelbart erbjudas fortsatt tillsvidareanställning. Efter lokal förhandling har arbetsgivarparten fullgjort förhandlings-skyldigheten enligt MBL.

#### *Slutlön*

Innestående månadslön, semesterersättning och eventuell annan innes-tående avtalsenlig ersättning utbetalas vid första ordinarie löneutbetalnings-tillfälle efter anställningens upphörande.

#### *Betyg – Intyg*

När arbetstagaren slutar ska arbetsgivaren, efter det att arbetstagaren återlämnat företagets tillhörigheter, överlämna tjänstgöringsintyg.

Om anställningen omfattat minst två månader ska arbetsgivaren på be-gäran utfärda betyg.

### § 2 LÖNESKYDD VID OMLACERINGAR

Med omplacering avses varaktig förflyttning till annan befattning eller annat arbete. Avsikten är att förändringen ska bli stadigvarande.

Från och med dagen för omplaceringen betalas den för den nya be-fattningen/det nya arbetet fastställda lönen. Om ingen lön är fastställd för den nya befattningen behåller arbetstagaren den i den tidigare befattningen fastställda lönen, såvida inte befattningen är mer kvalificerad då tillägg för detta överenskomms mellan fack och arbetsgivare.

Sker omplacering till befattning/arbete med lägre lön, betalas till arbe-tare med minst 2 års obruten anställning vid företaget – förutom eventu-ella upplärningstillägg och inkörningstillägg – ett personligt tillägg (ompla-ceringstillägg) motsvarande skillnaden mellan arbetarens månadslön i den gamla och månadslönen i den nya befattningen.



Skjer efter en omplacering en höjning av lønesatsen for den nye befattningen/det nye arbeidet, reduceras tillægget i motsvarande grad. Generella lønehøjninger medfør ej reducereing av tillægget.

Vid omplacering efter arbejdstagarens egen begæran som ej sker av hæl-søkål overenskomms omplaceringstillæggets storlek mellan de lokale parterna.

Om arbejdstagaren i den tidligere befattningen arbejdet på skift eller har haft oppgifter som utført på obekväm tid, beredskapstjänst eller annan arbetsoppgift med særskilt tillægget erhåller arbejdstagaren lønetillæggs-kompensation. Lønetillæggs-kompensationen beräkns som ett genomsnitt av de tillægget den anstälde oppburit under de senaste sex månaderna före omplaceringen. Beräkningstiden förlängs med tid under vilken arbejdstagaren varit sjuk, haft semester eller varit frånvarande av annan anledning under beräkningstiden.

Lønetillæggs-kompensationen reduceras vid beräkning av månadsersättningen med lønetillægget arbejdstagaren for motsvarande beräkningstid oppbær i den nye befattningen om sådan ersättning ingått i beräkning-sunderlaget for lønetillæggs-kompensationen. Efter 6 måneder i den nye befattningen trappas lønetillæggs-kompensationen av med 1/3 och derefter med 1/3 for varje följande sexmånadersperiode for ått helt opphøra efter 2 år.

#### § 3 ALTERNATIV 1 ANSTÄLLNINGSSKYDD, TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING.

Anstællning for begrensad tid och provanstællning får ske høgst under sammanlagt 6 måneder.

For åkte vikariat, d.v.s. vikariat for uttrykkelig namngiven frånvarande person får anstællning for den frånvarande ske under høgst 18 måneder oberoende av hur många personer som utfør vikariatet. Om den for vilken vikariat sker avslutar sin anstællning intræder vikarien automatisk i den tidligere tillsviareanstællning.

#### § 3 ALTERNATIV 2 ANSTÄLLNINGSSKYDD, TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING.

Om arbejdstagaren under den senaste 5-årsperioden varit anstællt med tidsbegrensad anstællning under sammanlagt mer än 14 måneder hos arbeidsgivaren overgår anstællningen automatisk i en tillsviareanstællning.

Arbejdstagare har rett till återanstællning under 12 måneder från det föregående anstællningen opphørde till tillsviareanstællning och under 48 måneder från den föregående anstællningen opphørde till tidsbegrensad anstællning.

Arbejdstagare som varit anstællt hos företaget mer än 14 måneder under den senaste 5-årsperioden får anstællas i tidsbegrensad anstællning endast efter lokal skriftlig overenskommelse for varje særskild anstællning.

#### § 4 DELTIDSANSTÄLLNING

Deltidsanstællning får ske endast i de fall då det är oundgængligen nödvændigt for verksamheten.

For deltidanstællt utgår ett lønetillægget med 10 % utøver ordinære løn.

## 7. LÖNESKYDD

### BAKGRUND

Arbetsgivare som utstationerar arbetstagare är enligt utstationeringslagen<sup>22</sup> efter domarna i EG-domstolen<sup>23</sup> skyldiga att iaktta en minimilönenivå som motsvarar minimilönen i närmast tillämpligt riksavtal. Lavalutredningen<sup>24</sup> går än längre i sitt förslag till ändringar i utstationeringslagen. Den utstationerande arbetsgivaren ska kunna använda sig av minimilön i valbart branschavtal som är tillämpligt på arbetet.<sup>25</sup>

I dag ligger den utgående lönen för LO-avtal ofta 25–50 % över avtalens minimilön. Undantag är låglöneområden som Hotell och Restaurang och Fastighets, där minimilön ofta ligger närmare den utgående lönen.

Det är alltså inte enligt EG-domstolen tillåtet att med stridåtgärder tvinga fram en lön som överstiger av utstationerande företag valt branschavtals minimilön.

Det medför problem med social dumpning eftersom den i Sverige reellt utgående lönen även utan EG-domstolens dåliga praxis, där utstationerande företag gått in i arbetsgivareförbund, tillämpat minimilön och på det sättet konkurrerat ut svenska arbetare genom lönedumpning.<sup>26</sup> Problemet är redan akut. Här nedan finns några förslag hur man kan utforma

22. Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

23. Mål C-438/05, Internationella transportarbetarefederationen och Finlands sjömansunion mot Viking Line ABP(14) (Viking-målet) den 11 december 2007 Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Byggettan, Elektrikerförbundet, dom den 18 december 2007, Mål C-346/06, Dirk Rüffert mot Land Niedersachsen, dom den 3 april 2008, Mål C- 319/06 Kommissionen mot Luxemburg, dom den 19 juni 2008.

24. Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen SOU 2008:123

25. Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen SOU 2008:123 sid 256, 304. I utredningen anges att det är ovanligt med konkurrerande kollektivavtal vilket knappast överensstämmer med verkligheten. Merparten av svenska såväl tjänstemanna- som arbetaravtal går enligt den s.k. 29/29 principen att tillämpa utöver det av LO och förbunden respektive PTK och förbunden fastlagda eller överenskomna tillämpningsområdet. Som AD:s förre domare Hans Stark slog fast i en skiljedom i tvisten om avtal för Figeholms bruk går Industriavtalet – Metall att tillämpa på Pappers arbetsplats, trots att arbetsplatsen enligt LO:s gränsdragningsbeslut tillhörde Pappers. Skiljedom 2005-08-18; ABB Power Technologies AB./. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

26. Jmf AD 2005 nr 46

riksavtalens minimilön så att den närmare överensstämmer med utgående lön.

Bestämmelserna är konstruerade som 2 olika alternativ som båda bygger på avtalens enligt branschstatistiskt utgående lönenivåer. Alternativ 1 är mer komplicerat men ger en exaktare anpassning till rätt nivå. En snarlik modell tillämpas på kraftverksavtalet mellan Svenska Elektrikerförbundet och EFA.

### AVTALSTEXT MINIMILÖN,

#### MINIMILÖN ALTERNATIV 1

Varje företag fastställer en minimilön för heltidsarbetande arbetstagare som fyllt 18 år, 21 år respektive 24 år. För arbetstagare som fyllt 18 år ska minimilönen uppgå till lägst 65 % av företagets genomsnittliga månadslön efter senast genomförda lönerrevision.

För arbetstagare som fyllt 21 år ska motsvarande procent vara 75 % och för arbetstagare som fyllt 24 år 85 %.

#### ALTERNATIV 1. INRANGERINGSBESTÄMMELSE

Då företag som tidigare inte varit bundet av branschavtalet beviljas medlemskap i arbetsgivarorganisationen ska, om så begärs, särskild inrangeringsförhandling genomföras med den avtalslutande fackliga organisationen. Vid denna förhandling ska regleras om och hur avtalet ska tillämpas i det berörda företaget.

Om parterna inte kommer överens om annat ska utgående löner för företaget vid inrangering regleras så att lönenivån för företaget ligger på den nivå som gäller inom kollektivavtalets område. Senast tillgänglig redovisade lönestatistik ska därvid vara normerande för fastställande av lönenivån.

#### MINIMILÖN ALTERNATIV 2

Minimilönen utgör för arbetstagare som fyllt 18 år lägst 65 % av branschens genomsnittslön efter senast genomförda lönerrevision. För arbetstagare som fyllt 21 år ska motsvarande procenttal vara 75 % och för arbetstagare som fyllt 24 år 85 %. Procentsatsen beräknas på den senast tillgängliga statistik som finns inom kollektivavtalsområdet.

## 8. SKYDD FÖR FACKLIGA FÖRTROENDEMÄN

### BAKGRUND

De fackliga förtroendemännen utsätts i dag för allt större press. Reglerna till skydd för fackliga förtroendemen har i princip inte utvecklats från det lagen om facklig förtroendeman kom 1974. De hårdare förhållandena på arbetsmarknaden och den alltmer slimmade företagsstrukturen kräver en förstärkning av dessa rättigheter. Här nedan följer exempel på möjliga lösningar för förstärkning av den anställda fackliga förtroendemannens rättigheter och skydd.

### AVTALSTEXT; SKYDD FÖR FACKLIGA FÖRTROENDEMÄN

§ 1 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt får inte utövas så att den kränker facklig förtroendemens grundläggande fri- och rättigheter som yttrandefrihet, åsiktsfrihet, kroppslig integritet, tryckfrihet eller meddelarfrihet.

§ 2 Fackliga förtroendemen ska kunna verka fritt utan risk att utsättas för kränkningar och särbehandling på grund av sitt fackliga uppdrag när han eller hon utnyttjar sina grundläggande fri- och rättigheter samt sin rätt att fritt få utnyttja sin föreningsrätt i sitt fackliga uppdrag.

§ 3 Facklig förtroendeman får inte mot den fackliga organisationens eller förtroendemannens vilja förflyttas eller ges sämre arbetsuppgifter.

§ 4 Om överenskommelse träffas om förflyttning eller byte av arbetsuppgifter ska förtroendemannen garanteras minst samma löner och villkor som om han varit kvar på den arbetsplats han förflyttas ifrån eller de arbetsuppgifter han haft.

Arbetstidsschema ska alltid utformas så att den fackliga förtroendemannen utan problem ska kunna fullgöra sitt fackliga arbete. Normalt innebär detta att ordförande aldrig arbetar skift. Ersättningsreglerna enligt

förtroendemannalagen för facklig förtroendeman påverkas inte av denna bestämmelse.

§ 5 Facklig förtroendeman får ej avstängas, sägas upp eller avskedas på grund av sitt fackliga uppdrag eller sitt agerande som facklig förtroendeman eller på grund av att han utnyttjar sina fackliga rättigheter eller grundläggande fri- och rättigheter.

Vid oenighet huruvida detta är orsaken gäller den fackliga organisationens uppfattning härom till dess frågan slutligt prövats i domstol eller överenskommelse träffats mellan parterna. Arbetsgivaren är skyldig att ersätta facklig förtroendeman för inkomstförluster som uppstår på grund av att han sägs upp eller avskedas under minst fem år efter att anställningen upphört eller om facklig förtroendeman är 58 år eller äldre, tills han går i ålderspension.

§ 6 För facklig förtroendeman gäller fem års återanställningsrätt till företaget han sägs upp ifrån eller till företag som ingår i samma koncern vid uppsägning pga. arbetsbrist. Denna rätt kvarstår även om förtroendeman tackar nej till visst erbjudet arbete.

§ 7 Facklig förtroendeman har rätt att, om facklig organisation så beslutar, fortsätta sitt fackliga uppdrag på företaget efter att hans anställning upphört. Företaget utger lön och andra anställningsförmåner till facklig förtroendeman för den tid han utför fackligt arbete. Denna rätt upphör om facklig förtroendeman påbörjar anställning på konkurrerande företag.

§ 8 En facklig förtroendeman har alltid rätt att, om inte produktionsmässiga krav absolut förhindrar det, ta kontakt med medlemmar för att tala med dem under arbetstid. Den anställde har rätt till ledighet med full betalning under sådant samtal. Arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare får inte ingripa i eller söka påverka den fackliga organisationen inre arbete. Exempel på sådant otillåtet ingripande är att söka påverka vilka som utses till fackliga förtroendemen, vilka fackliga uppdrag arbetstagare erhåller, hur förhandlingsarbetet ska organiseras eller vem som utses att förhandla för den fackliga organisationen.

§ 9 Brott mot dessa bestämmelser om skydd för fackliga förtroendemen är allvarliga avtalsbrott och ska medföra kännbara skadestånd till den fackliga organisationen och berörd facklig förtroendeman

Vid tvist om avtalets regler om Skydd för fackliga förtroendemen gäller

reglerna i 33–37 §§ medbestämmandelagen så att avtalets regler behandlas som bestämmelser om medbestämmanderätt enligt 32 § MBL

I övrigt tillämpas, vid tvist om reglerna Skydd för fackliga förtroendemän i 63–69 §§ medbestämmandelagen

§ 10 Om arbetsgivare säger upp anställd facklig förtroendeman och normerat skadestånd enligt 39 § LAS ska utgå, beräknas detta till fem gånger beloppet enligt LAS.

Motsvarande skadestånd utgår till förbundet.

Den anställda fackliga förtroendemannen har rätt att själv välja denna lösning om uppsägningen ogiltigförklarats av domstol. Normerat skadestånd utgår då inte till förbundet.

§ 11 Om den lokala fackliga organisationen anser att arbetsgivaren på ett obehörigt sätt försvårar det fackliga arbetet kan den centrala fackliga organisationen efter begäran av den lokala fackliga organisationen besluta att på arbetsgivarens bekostnad anlita fackkonsult för att tillsammans med de ordinarie fackliga förtroendemännen söka komma till rätta med missförhållandena. Lönekostnader för den fackliga konsulten under en tid av högst 6 månader bestrids av arbetsgivaren, med motsvarande lön som utgår till den ledande fackliga förtroendemannen vid företaget.

Illustration på sidan 1 Robert Nyberg

© Kurt Junesjö, Staffan Holmertz, Lennart Olovsson och  
medverkande fackförbund