

SNABBANALYS AV LO/PTK:S FÖRSLAG  
TILL NYTT

HUVUDAVTAL

DATERAT DEN 18 FEBRUARI 2009

FRAMFÖRALLT MED INRIKTNING PÅ ÄNDRINGAR I  
MAKTFÖRHÅLLANDENA MELLAN ARBETSGIVARE  
OCH ARBETSTAGARE

---

KORRIGERAD UPPLAGA MED TILL  
SVENSKT NÄRINGS LIV ÖVERLÄMNAD E  
TEXTER  
AV KURT JUNESJÖ



## Innehållsförteckning

<b>1. HUVUDAVTAL MELLAN SVENSKT NÄRINGS LIV, LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE OCH FÖRHANDLINGS- OCH SAMVERKANSRÅDET PTK; INLEDNING .....</b>	<b>2</b>
1.1 LO/PTK:s FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT. ....	2
1.2 MIN KOMMENTAR .....	2
<b>2. ALLMÄNNA RIKTLINJER KAPITEL I REGLER FÖR KOLLEKTIVAVTALS FÖRHANDLINGAR OM LÖNER OCH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR SAMT OM STRIDSÅTGÄRDER .....</b>	<b>3</b>
2.3 2.3 LO/PTK:s FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT. ....	3
2.4 MIN KOMMENTAR .....	3
<b>3. STATISTIK.....</b>	<b>4</b>
3.3 LO/PTK:s FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT. ....	4
3.4 MIN KOMMENTAR .....	4
<b>4. TIDPLAN FÖR FÖRHANDLINGAR OM KOLLEKTIVAVTAL OM LÖN OCH ALLMÄNNA VILLKOR § 3 .</b>	<b>5</b>
4.3 LO/PTK:s FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT. ....	5
4.4 MIN KOMMENTAR .....	6
<b>5. ORDNINGSGREGLER FÖR STRIDSÅTGÄRDER § 5.....</b>	<b>8</b>
5.3 LO/PTK:s FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT. ....	8
5.4 MIN KOMMENTAR .....	8
<b>6. OM SYMPATIÅTGÄRDER OCH STRIDSÅTGÄRDER MOT TREDJEMAN § 6 .....</b>	<b>9</b>
6.3 LO/PTK:s FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT. ....	9
6.4 MIN KOMMENTAR .....	9
<b>7. SKYDDSARBETE § 7 .....</b>	<b>11</b>
7.3 LO/PTK:s FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT. ....	11
7.4 MIN KOMMENTAR .....	11
<b>8. SAMHÄLLSFARLIGA KONFLIKTER § 8.....</b>	<b>12</b>
8.3 PTK:s FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT. ....	12
8.4 MIN KOMMENTAR .....	12
<b>9. GOD SED PÅ ARBETSMARKNADEN § 9 OCH 10 .....</b>	<b>13</b>
9.3 LO /PTK:s FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT. ....	13
9.4 MIN KOMMENTAR .....	13
<b>10. KAPITEL II FÖRHANDLINGSDRNING I RÄTTSTVISTER OCH INTRESSETVISTER .....</b>	<b>16</b>
<b>11. KAP III GENOMFÖRANDE AV EG-DIREKTIV OCH EUROPEISKA PARTSAVTAL PÅ SVENSK ARBETSMARKNAD .....</b>	<b>17</b>
<b>12. KAP IV HUVUDAVTALS NÄMND OCH KOMMITTÉER § 3.....</b>	<b>18</b>
12.3 PTK:s FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT. ....	18
12.4 MIN KOMMENTAR .....	19

---

**1. HUVUDDAVTAL MELLAN SVENSKT NÄRINGS-  
LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE OCH FÖRHANDLINGS- OCH  
SAMVERKANSRÅDET PTK; INLEDNING**

---

**1.1 LO/PTK:S FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT.**

” För såväl arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer som arbetstagar- och arbetstagarorganisationer föreligger en ömsesidig lojalitetsplikt. Den ömsesidiga lojalitetsplikten innebär att parterna på ömse håll iakttar lag, kollektivavtal och god sed på arbetsmarknaden.”

**1.2 MIN KOMMENTAR**

Detta är den enda förpliktande texten i hela ingressen. I övrigt är det välmenande snömos.

Det är svårt att förutse vilken betydelse denna text kan komma att få, men sannolikt innebär den en utvidgning av arbetstagarens lojalitetsplikt. Riktigt vilken betydelse ”orden ”god sed på arbetsmarknaden” har här är också svårt att säga, men eftersom i vart fall arbetsgivaren tidigare varit skyldig att iaktta en sådan enligt AD:s praxis men någon motsvarande skyldighet inte funnits för facken är bestämmelsen fullt klart en försämring. Vad innebär det för övrigt att man ska ha en lojalitetsplikt mot arbetsgivarorganisationen från facken sida?

Sannolikt innebär bestämmelsen även en begränsning av fackens möjlighet att agera eftersom vad jag vet ett fack aldrig har fällts för att inte iaktta god sed på arbetsmarknaden, medan det förekommer att arbetsgivare blivit fällda. Helt klart en arbetsgivarbestämmelse.

2009 - 02 - 15

---

**2. ALLMÄNNA RIKTLINJER**  
**KAPITEL I**  
**REGLER FÖR KOLLEKTIVAVTALS FÖRHANDLINGAR OM LÖNER**  
**OGH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR SAMT OM**  
**STRIDSÅTGÄRDER**

---

**2.3 2.3 LO/PTK:S FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT.**

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

**2.4 MIN KOMMENTAR**

Texten ”stridsåtgärder enbart i undantagsfall ska komma till användning” innebär en klar begränsning i rätten att vidta stridsåtgärder och förstärker inskränkningen ”god sed på arbetsmarknaden”. Lagg märke till att här är ett av de få fall det lilla tvingande ordet ”ska” används rent i riktlinjerna utan ord som t.ex. ”ska verka” där ordet ”verka” upphäver den tvingande effekten i ”ska”

Klar arbetsgivarbestämmelse

---

### 3. STATISTIK

---

#### 3.3 LO/PTK:S FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT.

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

Syftet med den partsgemensamma statistiken ska vara att förse parterna med ett gemensamt förhandlingsunderlag. Statistiken ska möjliggöra analys av lönestrukturer, lönelägen och löneutveckling samt i övrigt vara anpassad till förbundsparternas behov.

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

#### 3.4 MIN KOMMENTAR

Klar förstärkning av fackens position. Den tidigare gällande statistiköverenskommelsen sades upp av SAF i början av 1990-talet, vilket medförde starka begränsningar i de flesta fackförbunds förhandlingsposition, eftersom man saknade koll på löneutvecklingen.

Bestämmelsen har ingen stupstock. Tvärtom innebär de små orden ”i samråd” att alla parter, alltså att arbetsgivareförbundet och Svenskt Näringsliv har vetorätt och att bestämmelsen bara har innehåll om facket är snällt. Ingen särskilt bra utgångspunkt.

---

#### 4. TIDPLAN FÖR FÖRHANDLINGAR OM KOLLEKTIVAVTAL OM LÖN OCH ALLMÄNNA VILLKOR § 3

---

##### 4.3 LO/PTK:S FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT.

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

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

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

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

### Medling

#### § 4

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

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

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

- tillsammans med administrativt ansvarig ordförande fatta beslut om att skjuta upp en varslad stridsåtgärd under högst 14 dagar om det främjar en god lösning av tvisten. Samråd med berörda parter ska ske före beslut. Ett sådant beslut ska fattas i enighet och får bara fattas en gång under ett medlingsuppdrag. Om endast en opartisk ordförande utsetts att medla i tvisten ska ytterligare en opartisk ordförande förutom administrativt ansvarig ordförande delta i beslutet eller

skjuta upp av part varslad stridsåtgärd i avvaktan på att huvudavtalsnämnden prövar frågan om åtgärden strider mot god sed enligt § 9, dock högst under 14 dagar. En förutsättning för ett sådant beslut är att de opartiska ordförandena anser att det föreligger sannolika skäl för bifall till parts påstående att åtgärden strider mot god sed. Beslutet ska föregås av samråd med berörda parter och fattas i enighet av tre opartiska ordförande enligt ovan.”

#### 4.4 MIN KOMMENTAR

Reglerna innebär kraftiga begränsningar dels i förhandlingsrätten dels sannolikt också i rätten till stridsåtgärder.

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

Bestämmelserna om tidsfrist 3 månader och därefter förbudandet av nya krav innebär att möjligheten att anpassa förhandlingarna till nya villkor som uppträder under förhandlingarna, t.ex. en ny dom av Laval-karaktär, dagens förändrade konjunkturförhållanden eller försämringar i lagstiftning under förhandlingarnas gång begränsas, eftersom man måste kunna motivera förändringarna med nya förhållanden som kan prövas rättsligt.

Ett ”felaktigt” krav innebär att man inte har rätt att ställa kravet och att stridsåtgärder för att driva fram detta krav kan bli förbjudna enligt den s.k. Britanniaprincipen, se vidare nedan..

Bestämmelsen kan alltså medföra en allvarlig begränsning i konflikträtten.

Om arbetsgivaren säger att facket vidtar en stridsåtgärd för ett nytt krav framställt efter tremånadersfristen kan det ske i form av en fredspliktsinvändning som kan prövas och i och för sig också godkännas av domstol. Då kan stridsåtgärden vara förbjuden enligt huvudavtalet eftersom denna förbjuder parterna att ställa nya krav. Bestämmelsen skulle också kunna tolkas så att parterna har genom avtal överenskommit om en begränsning av stridsrätten, vilket är tillåtet enligt regeringsformen 2 kap 11 § vilken i övrigt förbjuder inskränkningar i konflikträtten utan uttryckligt lag- eller avtalsstöd. Även om stridsåtgärden inte är förbjuden kan bestämmelsen om kravet genomdrivas vara ogiltig som avtalsvillkor.

Obligatorisk medlare utses om avtal ej träffats innan avtalet löper ut

Obligatorisk medlare utses om avtal ej träffats innan avtalet löper ut eller om stridsåtgärd utlöses. Direktförhandlingar även under utlösta stridsåtgärder är ofta ett verksamt sätt att uppnå reella och förankrade förbättringar i avtal. I vart fall finns det ingen anledning att avhända sig friheten att ha eller inte ha medlare. Ett syfte obligatoriska medlare kan (det blir en hel hopar om alla förbund ska ha obligatoriska medlare inom sina avtalsområden) kan vara att skapa en reträttsposter för avdankade förbundsombudsmän men det är väl inte meningen med föreningen?

Obligatorisk medlare utses om avtal ej träffats innan avtalet löper ut eller om stridsåtgärd utlöses. Direktförhandlingar även under utlösta stridsåtgärder är ofta ett verksamt sätt att uppnå reella och förankrade förbättringar i avtal. I vart fall finns det ingen anledning att avhända sig friheten att ha eller inte ha medlare.

Medlaren får befogenhet att skjuta på stridsåtgärd i 28 dagar

I förslaget till huvudavtal ersätter en avtalad medling medlingsinstitutets medlingsrätt enligt MBL. Den socialdemokratiska regeringen gav år 2000 medlingsinstitutet rätt att skjuta på en varslad stridsåtgärd i 14 dagar. Här utvidgar nu LO/PTK i förslaget till nytt huvudavtal denna rätt att skjuta på stridsåtgärden till 28 dagar (14 dagar + 14 dagar



inför prövning i huvudavtalsnämnd).

En stridåtgärd som man kan skjuta på under 28 dagar blir oftast verkningslös, eftersom förhandlingsdynamiken innebär att man då tappar det övertag som den ekonomiska stridsåtgärden ger.

De föreslagna bestämmelserna innebär i praktiken att man överlämnar förhandlingsrätten till en s.k. ”oberoende” OPO som emellertid alltid är bunden av de ekonomiska målen enligt huvudavtalet, och försvårar alltså i praktiken, vilket man kan se av den mer än tioåriga erfarenheten av industriavtalet krav på genomförande av andra mål som jämställdhet, bestämmanderätt när det gäller arbetsledningsrätten eller andra politiskt fackliga mål.

---

## 5. ORDNINGSGREGLER FÖR STRIDSÅTGÄRDER

### § 5

---

#### 5.3 LO/PTK:S FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT.

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

Part som avser att vidta en stridsåtgärd ska skriftligen varsla motparten om detta minst sju arbetsdagar i förväg. En kopia av varslet ska samtidigt skickas till de opartiska ordförandena som utsetts att medla i tvisten eller, om sådan saknas, till administrativt ansvarig ordförande. Som arbetsdag räknas varje dag utom lördag, söndag, annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton. Tidsfristerna ska räknas från samma tidpunkt på dagen som den då stridsåtgärderna ska inledas.

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

Brott mot bestämmelserna i denna paragraf påverkar inte stridsåtgärdens lovlighet.”

#### 5.4 MIN KOMMENTAR

I princip endast ett överförande av 45 § MBL till avtal.

---

## 6. OM SYMPATIÅTGÄRDER OCH STRIDSÅTGÄRDER MOT TREDJEMAN § 6

---

### 6.3 LO/PTK:S FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT.

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

Sympatiåtgärder mot neutral tredjeman till stöd för part i konflikt mellan parter som normalt inte är bundna av kollektivavtal gentemot varandra, får endast vidtas i form av arbetsblockad samt i form av vägran att ta befattning med varor eller utföra tjänster vilka är avsedda för eller härrör från en rörelse som drivs av part i den primära konflikten.

En part är inte att betrakta som neutral tredje man om

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

Sympatiåtgärd som vidtas till stöd för part i en konflikt mellan parter som endast tillfälligt inte är bundna av kollektivavtal gentemot varandra och som avser andra åtgärder än vägran att utföra arbete på arbetsplats som omfattas av den primära konflikten eller ta befattning med varor eller tjänster vilka är avsedda för eller härrör från en sådan rörelse, får träda i kraft tidigast 7 arbetsdagar efter det att den primära stridsåtgärden har trätt i kraft. Som arbetsdag räknas varje dag utom lördag, söndag, annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton. Tidsfristerna ska räknas från samma tidpunkt på dagen som den då stridsåtgärderna ska inledas. Om denna tidsfrist inte iakttas är sympatiåtgärden olovlig.”

### 6.4 MIN KOMMENTAR

Förslaget innebär att bl.a. att rätten till sympatiåtgärder begränsas på tre sätt

1. Sympatiåtgärd får endast vidtas på uttrycklig begäran. Det innebär t.ex. att stridsåtgärder som Elektrikernas stöd för sjuksköterskestrejken i december 1995, och stödet för kommunalstrejken 2003 blir olovliga, eftersom de berörda förbunden då inte begärt det.
2. Sympatiåtgärd (annan än sådan som avser stödåtgärd på arbetsplatsen dvs. när tjänstemännen säger att de inte tar befattning med smittat arbete om arbetarna strejkar) får endast vidtas 7 vardagar alltså i normalfallet 9 kalenderdagar efter det primäråtgärden utlösts, alltså 18 kalenderdagar efter det primäråtgärden varslats. (7 vardagar varsel för primäråtgärden + 7 vardagar för sympatiåtgärden = 18 kalenderdagar). En mycket kraftig försämring i möjligheterna att stödja en primär stridsåtgärd
3. Sympatiåtgärd som vidtas i strid med varselregler blir uttryckligen otillåten. Det innebär att man förvandlar en formföreskrift till en förutsättning för stridsåtgärdens

tillåtlighet. Eftersom arbetsgivaren redan i dag regelmässigt gör varselinvändningar, dvs. invänder att det är fler på det lagda varslet, så innebär det att nästan alla sympatiåtgärder kommer att prövas i rättsligt innan de får köras i gång. En allvarlig begränsning av rätten till stridsåtgärder.

---

## 7. SKYDDSBETETE § 7

---

### 7.3 LO/PTK:S FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT.

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

1. arbete som vid ett konfliktutbrott är nödvändigt för att driften ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt,
2. arbete som är nödvändigt för att avvärja fara för människor eller för skada på byggnader eller andra anläggningar, fordon, maskiner eller djur,
3. arbete som är nödvändigt för att förhindra väsentlig skada på varulager som under konflikten inte tas i anspråk för att hålla verksamheten i gång och arbete med försäljning av varor om det är nödvändigt för att förhindra att dessa förstörs samt
4. arbete som någon är skyldig att utföra pga särskild föreskrift i lag eller annan författning eller arbete som om det inte utförs kan föranleda ansvar för tjänstefel.”

### 7.4 MIN KOMMENTAR

I stort en modernisering av nuvarande text

---

## 8. SAMHÄLLSFARLIGA KONFLIKTER § 8

---

### 8.3 /PTK:S FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT.

”Samhällsviktiga funktioner ska så långt möjligt inte störas av stridsåtgärder.”

### 8.4 MIN KOMMENTAR

Texten kraftigt avkortad mot tidigare lydelse i nu gällande huvudavtal men frågan avgörs liksom tidigare i i paritetisk sammansättning.

Ingen förändring.

---

## 9. GOD SED PÅ ARBETSMARKNADEN § 9 OCH 10

---

### 9.3 LO /PTK:S FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT.

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

En sådan talan kan avse

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

## § 10

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

Finner huvudavtalsnämnden att en part brutit mot god sed eller anser att stridsåtgärd är att anse som samhällsfarlig ska berörda huvudorganisationer snarast möjligt vidta åtgärder för att lösa tvisten.

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

### 9.4 MIN KOMMENTAR

God sed ska iakttas i förhandlingar och vid stridsåtgärder

God sed är ett begrepp som innebär att man inför en proportionalitetsbedömning av stridsåtgärder. God sed i detta sammanhang är mycket löst definierat och det ger helt oförutsebara möjligheter att utvidga det fredspliktbelagda området. Texten ”*mot bakgrund av vad som stadgas i detta avtal*” innebär att t.ex. ofullständigt definierade förhandlingskrav i inledningen av avtalsförhandlingen, att samhällsviktiga funktioner inte ska störas, etc. kan läggas in i bedömningen av vad som är god sed och således medföra att även sådana faktorer kan göra en stridsåtgärd otillåten.

Stridsåtgärder skall vara verksamma. Det ankommer i dag på varje fackförbund att iaktta att de inte överskrider lagliga gränser, t.ex. att de inte vidtas för att främja brottsligt syfte. Denna föreslagna inskränkning är helt oförutsebar. Visserligen skall frågor om god sed avgöras i paritetisk sammansättning enligt § 10 i huvudavtalsnämnden, men den föreslagna ordningen innebär ändå en överflyttning av makt från de enskilda förbunden till LO. LO kan med stöd av sin funktion i huvudavtalsnämnden förklara att stridsåtgärder som man inte vill att ett förbund skall

vidta strider mot god sed. Arbetsgivaren kommer aldrig och PTK sannolikt sällan att motsätta sig LO:s mening vid ev. avgörande i nämnden. LO behöver bara hota med att dra det inför nämnden för att få igenom sin vilja. LO blir därför överdomare över förbundens stridsåtgärder vilket är en mycket stor maktförskjutning. F.n. har LO endast inflytande över stridsåtgärder om förbundet önska understöd från LO.



---

## 10. OLOVLIGA STRIDSÅTGÄRDER

---

### 10.3 LO /PTK:S FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT.

#### § 11

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

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

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

### 10.4 MIN KOMMENTAR

Enligt 42 och 43 § MBL är organisation som själv är bunden av kollektivavtal skyldig att, om olovlig stridsåtgärd av medlem förestår eller pågår, söka hindra åtgärden eller verka för dess upphörande. Arbetsgivare och fack är också skyldiga att omedelbart ta upp överläggning med anledning av stridsåtgärden och att gemensamt verka för dess upphörande.

Denna lagbestämmelse i MBL har i arbetstagarorganisationernas förslag till nytt huvudavtal skärpts genom ovanstående text.

En olovlig stridsåtgärd är med dagens skadeståndsbestämmelser dyrbar för arbetstagarerna. Det är heller ingen lätt sak att utlösa för arbetstagarerna. Vid olovlig strejk finns det därför nästan alltid allvarliga missförhållanden som t.ex. i den nyligen inträffade sopstrejken i Stockholm där arbetsgivaren ville sänka den enligt kollektivavtalet utgående lönen. Förslaget visar tycker jag därför på ett tydligt sätt hur LO och PTK har avlägsnat sig från sina medlemmar när man ytterligare skärper en för facket betungande lagbestämmelse.

---

**11. KAPITEL II FÖRHANDLINGSORDNING I RÄTTSTVISTER OCH  
INTRESSETVISTER**

---

Hoppar jag över

---

**12. KAP III GENOMFÖRANDE AV EG-DIREKTIV OCH EUROPEISKA  
PARTSAVTAL PÅ SVENSK ARBETSMARKNAD**

---

Snömos

13.3 PTK:S FÖRSLAG TILL AVTALSTEXT.

**”§ 3**

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

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

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

**§ 4**

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

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

**§ 5**

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

Huvudavtalsnämnden leds av en ledamot som under ett kalenderår verkar som ordförande i nämnden. Ordförandeskapet ska rotera mellan huvudorganisationerna. Varje huvudorganisation beslutar om vem av deras ordinarie ledamöter som ska verka som ordförande. En och samma huvudorganisation kan inte samtidigt inneha mer än ett ordförandeskap i nämnd och kommittéer

Nämnden ska utse ett beredningsorgan för beredning av de beslut som nämnden har att fatta. Beredningsorganet ska bereda och om möjligt lösa anmälda ärenden. Beredningsorganet består av en ledamot från respektive huvudorganisation som inte behöver vara ledamot av nämnden. Till beredningsorganet kan nämnden dessutom knyta erforderliga utredningsresurser.

**§ 6**

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

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

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

## § 7

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

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

### 13.4 MIN KOMMENTAR

Här spikas begränsningarna i stridsrätten när det gäller rätten att vidta sympatiåtgärder. God sed på arbetsmarknaden avgörs av nämnden i paritetisk sammansättning, men att ge arbetsgivaren inflytande över förbundens interna övervägande när det gäller avtalskrav och stridsåtgärder för dessa kan i längden förväntas lägga en hämsko på en redan avsaktande facklig verksamhet.