

## Vad innebär partsöverenskommelsen mellan IF Metall, Kommunal, PTK och Svenskt Näringsliv i sak?

*(Detta underlag innehåller inte avtalstexten, men innebörden är den samma)*

### Den svenska modellen stärks

Sammantaget är detta en uppgörelse som stärker den svenska modellen. Alltså att det är facken och arbetsgivarna som reglerar arbetsmarknaden genom att teckna kollektivavtal.

Starka politiska krafter vill minska fackets makt genom att göra spelreglerna på arbetsmarknaden till en politisk fråga, inte till en fråga för förhandlingar mellan parterna.

Det ser vi exempelvis i kraven på en statlig obligatorisk a-kassa, som skulle innebära att färre skulle känna att det var viktigt att gå med i facket. Och det såg vi 2006, när alliansregeringen höjde medlemsavgifterna till a-kassan vilket sänkte den fackliga anslutningsgraden.

I partsöverenskommelsen finns istället en kollektivavtalad a-kassa. En sådan skulle öka viljan att vara med i facket, vilket skulle öka vår organisationsgrad och fackliga styrka.

Under lång tid har tendensen varit att makten över arbetsmarknaden flyttats från avtal till lagstiftning. Den här uppgörelsen går i motsatt riktning och slår fast att det är parterna som tar ansvar för den svenska arbetsmarknaden. Överenskommelsen tar ett helhetsgrepp och omfattar såväl trygghets- och omställningssystem som anställningsskydd.

Vissa delar av partsöverenskommelsen ligger i lagstiftningen, och vissa i huvudavtalet. Det är en modell som ska öka både arbetsgivarnas incitament att teckna kollektivavtal och arbetstagarnas motivation att gå med i facket. De regler som är mest attraktiva för både arbetsgivare och arbetstagare ligger i huvudavtalet, och kräver alltså att man omfattas av det.

### Kompetensutveckling/kompetensstöd

- I partsöverenskommelsen finns ett system för stärkt kompetensutveckling, med statlig finansiering. Det består av följande:
  - ✓ Ett nytt offentligt studiebidrag för två terminers heltidsstudier (med utrymme för ytterligare en termins studier efter 15 år) på 80 procent av lönen (upp till lön på 25 050 kr/månad).
  - ✓ Ett avtalat studiestöd som kompletterar det nya offentliga studiebidraget. Den som är med i ett fack som anslutit sig till huvudavtalet kan studera heltid i två terminer på 80 procent av lönen upp till lön på 30 600 kr/månad. Därefter sker en nedtrappning till 65 procent av lönen upp till ett tak på 66 800 kr/månad.
  - ✓ För kortare utbildningar (upp till fem dagar) finns ett avtalat studiestöd som ger 70 procent av lönen i ersättning.
  - ✓ Detta gäller alla i anställning oavsett anställningsform samt uppsagda. Man kan alltså ta studieledigt från jobbet och få ersättning. Och även den som har blivit uppsagd kan använda detta i sin omställning.

### Inhyrning

- En arbetstagare som har varit inhyrd på samma arbetsplats i sammanlagt 24 av 36 månader har rätt till erbjudande om tillsvidareanställning. Sker inte detta har arbetstagaren rätt till en ersättning på tre månadslöner. (två månaders ersättning enligt lagen, tre månader enligt avtalet).

- Idag finns ingen tidsreglering av inhyrning, man kan vara inhyrd på samma arbetsplats i många år utan att någonsin få ett erbjudande om visstidsanställning.

### Allmän visstid avskaffas och blir särskild visstid

- Vi har lyckats halvera kvalificeringstiden för en tillsvidareanställning, från 24 till 12 månader.
- Idag ska den som har varit visstidsanställd i minst 24 månader under en femårsperiod erbjudas en tillsvidareanställning. I den ursprungliga överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv ändrades den regeln till 18 månader.
- I den nya partsöverenskommelsen, där IF Metall och Kommunal ingår, ska den som varit visstidsanställd i minst 12 månader under fem år få en tillsvidareanställning.
- När man har haft en särskild visstidsanställning i nio månader har man företrädesrätt till nya särskilda visstider på arbetsplatser.
- När man har mer än två särskilda visstidsanställningar under en månad räknas även mellanperioden som anställningstid. Om man t ex har varit visstidsanställd den 1, 15 och 27 november får man ihop 27 dagar.
- Vi har satt spärrar mot ett eventuellt missbruk av reglerna, genom att arbetsgivare som blandar visstider med vikariat för att slippa tillsvidareanställa ska betala skadestånd.

### Hyvling

- Idag finns inga regler för hyvling i lagen, alltså när en arbetsgivare ger de anställda färre arbetstimmar istället för att de sägs upp.
- I partsöverenskommelsen regleras hyvling, genom turordningsregler och en omställningstid på mellan en och tre månader.
- Turordningsreglerna innebär att arbetsgivaren ska börja med att sänka arbetstiden för den som har varit på arbetsplatsen kortast tid.

### Heltid

- Att heltid är norm förtydligas, genom en ändring i LAS.
- Arbetstagaren har rätt att få en skriftlig motivering till att anställningen är på deltid.

### Turordningsregler

#### *Ändring i LAS:*

Alla arbetsgivare får rätt att undanta tre anställda från turordningen. Dock max var tredje månad.

#### *Ändring i huvudavtalet:*

Olika regler för en eller flera driftsenheter.

För en driftsenhet får arbetsgivare tre handlingsalternativ:

- Undanta tre arbetare och tre tjänstemän.
- Undanta fyra anställda, men då endast arbetare eller tjänstemän (detta gäller bara företag med endast en driftsenhet).
- Undanta 15 procent av de uppsagda från att avsluta anställning. Tak på högst 10 procent av det totala antalet anställda på enheten.

Vid sammanläggning av driftsenheter får arbetsgivare även handlingsalternativet att lägga till ytterligare en arbetstagare per sammanlagd enhet. Dessutom gäller procent- och takregeln ovan även vid sammanläggning av driftsenheter.

**OBS!** Samtliga undantag ovan innebär att arbetsgivaren får välja vilka man vill behålla, inte vilka som ska sluta.

**Exempel:** På en arbetsplats finns 100 anställda. Arbetsgivaren beslutar att säga upp 27 av dem. Efter lokal och central förhandling kan inte parterna komma överens om en avtalsurlista. Då har arbetsgivaren, enligt 15 procents-regeln, rätt att behålla 4 personer av de 27 sist anställda som enligt turordningen ska sluta. Då blir det istället de 31 sist anställda som får sluta, minus arbetsgivarens 4 undantag.

#### **Saklig grund/sakliga skäl**

- Saklig grund byter namn till sakliga skäl. Det sker en förändring, och därför måste man byta begrepp.
- Även fortsättningsvis ska brottet mot anställningsavtalet bedömas enligt den rättspraxis som har byggts upp sedan 1970-talet. Det förändras inte.
- Det som förändras är det så kallade prognostänket – arbetsdomstolen kommer inte att ta hänsyn till om arbetstagaren kan tänkas sköta sig bättre i framtiden. Man kommer inte heller att ta hänsyn till om arbetstagaren har personliga omständigheter som gör att den behöver behålla jobbet.
- Denna förändring är marginell, eftersom parterna är överens om att dagens rättspraxis ska gälla även fortsättningsvis.

#### **Vad händer med anställningen vid tvist?**

- Huvudregeln är att anställningen inte består under tvist. Undantag från den regeln kan ske för förtroendevalda och uppsägningar på grund av sjukdom.
- Istället får den uppsagda rätt till a-kassa. Om hen är medlem i ett fackförbund som är anslutet till huvudavtalet och facket driver tvisten till domstol, finns även en tilläggsförsäkring som gör att man får 80 procent av lönen. Skulle den uppsagda få ett arbete med en lägre lön fyller försäkringen upp lönen till 100 procent.
- Om det visar sig i arbetsdomstolen att det inte fanns sakliga skäl för uppsägning, måste arbetsgivaren betala retroaktiv lön för tvistetiden, samt betala skadestånd som är 50 procent högre än idag.
- Om arbetsgivaren vinner i domstol, blir det alltså billigare att säga upp en person. Men om arbetsgivaren förlorar blir det dyrare, eftersom skadestånden höjs.

#### **A-kassa**

- Parterna är överens om att inleda samverkan med staten i syfte att utreda förutsättningarna för en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring.
- Det finns även en målsättning om minskad överfinansiering av A-kassan. Pengarna som betalas in till a-kassan ska alltså användas till att höja ersättningsnivåerna – inte vara en kassako för staten.
- Tanken med en kollektivavtalad a-kassa är att flertalet löntagare ska kunna få ut 80 procent i ersättning vid arbetslöshet. Idag innebär taket i den statliga a-kassan att många bara får ut 50-60 procent.
- Om 70 procent av löntagarna har 80 procent av lönen i a-kassa, motsvarar det cirka 1385 kr i högsta dagpenning år 2020.

#### **Vad händer nu – hur ser processen ut framåt?**

- Regeringen tillsätter nu olika arbetsgrupper som ska göra verklighet av partsöverenskommelsen. Det handlar om LAS, det offentliga studiestödssystemet och en ny omställningsmyndighet. I dessa arbetsgrupper ingår Svenskt Näringsliv, PTK, Kommunal och IF Metall.
- Regeringen har sagt att man vill genomföra förändringarna i LAS under denna mandatperiod, alltså senast våren 2022.

- När det finns ett färdigt lagförslag ska vi i IF Metall bestämma om vi vill vara med i ett nytt huvudavtal eller inte. Då ska vi ha en diskussion i förbundet, och sedan ska vi fatta beslut enligt ordinarie ordning i avtalsråd och förbundsstyrelse.