

2006

PTK-L

Lokalt fackligt samarbete

PTK

Utdrag ur PTKs stadgar

20 § PTK-L

Mom 1

Respektive förbunds lokala enheter svarar för företagsvisa förhandlingar. När lag eller avtal förutsätter att tjänstemannaintressena samordnas företagsvis eller förbundens representanter är överens om detta, kan samordningen ske genom den lokala tjänstemannaparten (PTK-L).

Mom 2

PTK-L utgörs av representanter för PTKs lokala förbundsgrupperingar på företaget enligt lokala eller förbundsvisa överenskommelser.

Innehåll

PTKs rekommendationer	4
Sammansättning PTK-L	4
Uppgifter PTK-L	5
Bilaga 1 – Enligt lag	6
Bilaga 1 – Enligt avtal	10
Bilaga 2 – Samarbetet idag	12
Lagar och avtal	14

PTKs rekommendationer

Lokalt fackligt samarbete är en mycket viktig förutsättning för att kunna tillvarata medlemmarnas intressen och nå fackliga mål. PTK-L som samverkansform är en både möjlig och önskvärd samverkansform för detta. Genom insyn, samråd och medverkan ges förutsättning för de fackliga organisationerna till delaktighet och inflytande i företagets utveckling.

Förutsättningarna för att en lokal tjänstemannaorganisation ska kunna delta i PTK-L på företagsnivå är att

- Ifrågavarande förbund är medlem i PTK
- Den lokala organisationens representanter omfattas av Förtroendemannalagen.

Sammansättning PTK-L

PTK-L är en lokal samarbetsform inom företaget/ koncernen för tjänstemannaorganisationerna inom PTK. Organisationerna är fria att överenskomma om hur PTK-L ska sättas samman för att fungera. Sammansättning av PTK-L kan ske på olika sätt. I större företag kan förhållandet vara tre från den största organisationen, två från den näst största och en från den minsta, eller, i mindre företag, 2+1+1.

Det är dock angeläget att samtliga organisationer vid företaget, som uppfyller förutsättningarna enligt ovan, också finns representerade i PTK-L.

Ett alternativ kan då vara att komma överens om att varje organisation ska ha en ledamot i PTK-L och därefter, beroende på organisationernas och företaget storlek, en ledamot för exempelvis varje påbörjat 10-tal, 25-tal, 50-tal, 100-tal, 500-tal eller 1000-tal medlemmar.

Uppgifter PTK-L

Det finns en rad situationer då lagar och kollektivavtal förutsätter att de lokala tjänstemannaorganisationerna samverkar.

Kan inte de lokala PTK-organisationerna enas kan de inte heller utse några representanter i till exempel bolagsstyrelser, koncernstyrelser eller europeiska företagsråd.

Kollektivavtalen innehåller på många områden en förpliktelse för de lokala tjänstemannaorganisationerna att genom PTK-L utgöra den lokala tjänstemannaparten vid upprättande av turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Även utvecklingsavtalet Svenskt Näringsliv – LO/PTK (UVA) innehåller skrivningar om att organisationerna har rätt att uppträda gemensamt i förhandlingar och ”bör” göra det om arbetsgivaren så begär (§ 16).

I vissa fall förutsätts samverkan även med organisationer från LO-förbunden, exempelvis i arbetsmiljöfrågor, partssammansatta grupper enligt UVA och lokala medbestämmanderåd.

Detta är frågor där samverkan mellan de lokala organisationerna är nödvändig. För att sådan samverkan ska komma till stånd och fungera väl bör organisationerna komma överens om PTK-Ls sammansättning, kompetensområde, sammanträdesfrekvens och ansvarsfördelning vad gäller kallelse, protokoll och övriga ansvarsområden.

En sådan överenskommelse kan omfatta alla de frågor där organisationerna gemensamt bedömer att ett samlat uppträdande ger bättre styrka gentemot arbetsgivaren och därmed är till större nytta för organisationernas medlemmar.

Bilaga 1.

Regler för medbestämmande och inflytande
i företagen finns såväl i lag som avtal.

Enligt lag

Lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Denna lag ger lokala arbetstagarorganisationer rätt till medbestämmande genom information och förhandling och/eller lokala medbestämmandeformer.

Lag om styrelserrepresentation för de privatanställda – LSA

Inledande bestämmelser

§ 1 *Denna lag syftar till att genom styrelserrepresentation ge de anställda insyn i och inflytande på företagets verksamhet.*

Rätten till styrelserrepresentation (§ 4)

Arbetstagarrepresentanterna utses av de lokala arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal. Arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation anses som en organisation. Med huvudorganisation menas enligt förarbetena sådan huvudorganisation som är avtalspart på arbetsmarknaden det vill säga LO och PTK. Vid minst 25 arbetstagare har de anställda rätt till två ledamöter i styrelsen och en suppleant för varje sådan ledamot. Bedriver företaget verksamhet inom skilda branscher och har i genomsnitt minst 1000 arbetstagare, har de anställda rätt till tre ledamöter och en suppleant för varje sådan ledamot.

Hur utses styrelseledamöterna

Tjänstemannapartens gemensamma samverkansråd, PTK-L, träffar en överenskommelse om fördelning av styrelseplatserna med LO inom ramen för det lokala medbestämmanderådet, MBR-L (LSA § 8).

Därefter utses tjänstemännens representanter. De lokala tjänstemannaklubbarna skall nominera och gemensamt enas om de representanter som skall företräda dem alla. Denna process kan med fördel ske inom ramen för tjänstemannapartens gemensamma samarbetsråd – PTK-L. Vid oenighet mellan tjänstemannaklubbarna gäller av PTKs styrelse fastställda särskilda procedurer.

Lagen om europeiska företagsråd (EFR)

Lagens innehåll § 1

Denna lag innehåller bestämmelser för information till och samråd med arbetstagare i gemenskapsföretag och företagsgrupper som verkar i minst två EES-länder.

Hur de svenska ledamöterna i det europeiska företagsrådet utses § 2

Om det är att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige.

Om det är fråga om att utse flera ledamöter skall den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som finns angiven i lagen om styrelserepresentation för de privatanställda utses (LSA § 8).

Lagen om europabolag – SE-bolagen (Societas Europaea)

Lagens innehåll

Tillförsäkras de anställda rätt att få inflytande (information, samråd och medverkan) i europabolaget. Inflytandet baseras på ”före och efter principen” det vill säga baseras på det bolag, ingående i SE-bolaget, som har det bästa inflytandet.

Förhandlingar skall ske med bolaget om

- Information, samråd och medverkan
- Arbetstagarråd
- Styrelserepresentation

Stupstocksregler/referensbestämmelser finns om man inte kommer överens.

Hur utses ledamöterna i arbetstagarrådet och i förvaltnings- eller tillsynsorgan

Om det är att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige.

Om det är fråga om att utse flera ledamöter skall den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som finns angiven i lagen om styrelserepresentation för de privatanställda utses (lagen om arbetstagarinflytande i SE-bolag §§ 39–40).

När det gäller platser i förvaltnings- eller tillsynsorgan kan organisationerna enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till arbetstagarrådet.

Lagen om gränsöverskridande fusioner (klar hösten 2006)

Enligt den preliminära överenskommelsen inom EU kommer medbestämmandet att i princip bli enligt lagen om EFR när det gäller information och samråd och enligt lagen om SE-bolagen när det gäller medverkan (inflytande).

Arbetsmiljölagen (AML)

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m m (6 kap.)

Arbetsmiljölagens utgångspunkt är att arbetsgivare och arbetstagare måste samarbeta om det skall gå att åstadkomma en god arbetsmiljö. Formuleringarna i kapitel 6 innebär att arbetstagarerna likaväl som arbetsgivarna är skyldiga att samverka.

Vid val av skyddsombud, huvudskyddsombud och i förekommande fall skyddskommitté förutsätts samarbete mellan arbetstagarorganisationerna.

Enligt avtal

Utvecklingsavtal Svenskt Näringsliv – LO/PTK – UVA – 1982–04–15

Gemensamma värderingar

I den inledande texten säger parterna bland annat att utveckling och effektivisering av företagen är, jämte tryggad sysselsättning, frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. Parterna vill med detta ramavtal ge uttryck för den viljeriktning som parterna är ense om när det gäller att utveckla företagens effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och därmed skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

§ 1 MBL och praktiska erfarenheter

Parterna understryker att samverkan mellan LO och PTK såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal (Samarbetsavtal LO-PTK från 1977).

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

Mom 1. *Utveckling och effektivisering av företagen är jämte sysselsättning de frågor som är av gemensamt intresse för företag och anställda.*

— — —

§ 16 Förhandlingsordning

Mom 5. *Arbetstagarparter bör i lokala och centrala förhandlingar uppträda gemensamt om arbetsgivaren så begär. Oavsett sådan begäran har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt när de så finner lämpligt.*

Kollektivavtal

Många kollektivavtal innehåller förpliktelser att samverka i vissa situationer, exempelvis enligt följande:

Parterna noterar att samtliga berörda PTK-förbund har enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av medarbetarna utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande omställningsavtalet och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ skall anses vara *”den lokala tjänstemannaparten”* i de nämnda avtalen. PTK-L skall även anses vara *”den lokala arbetstagarorganisationen”* enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Samarbetsavtal med LO

Överenskommelse om facklig samordning i medbestämmandefrågor mellan LO och PTK av 1977-10-20 är förnyad och gäller tills vidare från och med 27 september 1978. I den sägs

”För att medbestämmandelag och medbestämmandeavtal praktiskt ska kunna fungera måste en samordning ske mellan LO och PTK på det lokala planet. I samordningsarbetet bör man eftersträva enighet och samförstånd mellan organisationerna. Samordningen syftar till en effektiv intressebevakning baserad på löntagarkollektivens två block LO och PTK lokalt.”

Bilaga 2.

Samarbetet idag

Tjänstemannaparten har ute i företagen olika samarbetsformer för att klara medbestämmandet och inflytandet. Dessa är uppbyggda på olika sätt, anpassade till företaget och den fackliga strukturen. De är tillkomna för att möta olika behov på olika områden och nivåer i företagen. När det gäller koncerner finns särskilda avtal för att klara koncernövergripande förhandlingar och medbestämmande.

PTK – L

Ett samverkansorgan för respektive tjänstemannaförbunds lokala enheter för företagsvisa förhandlingar. I de fall lag eller avtal förutsätter att tjänstemannaorganisationerna samordnas företagsvis eller för förbundens lokala representanter enats härom, skall detta ske genom den lokala tjänstemannaparten (PTK-L).

MBR – L

Det är viktigt och i vissa fall nödvändigt att samarbeta med LO när det gäller fackligt medbestämmande och inflytande i företaget. Detta sker inom ramen för avtal om lokalt medbestämmanderåd – MBR-L mellan LO och PTK (1977).

Lokala utvecklingsavtal – LUVA

Ett lokalt utvecklingsavtal skall bygga på det centrala utvecklingsavtalet Svenskt Näringsliv – LO/PTK (1982) och ger facklig tid och resurser för kontaktarbete för att klara en effektiv beslutsprocess. I utvecklingsavtalets § 8 ges även möjligheter till förhandling i partssammansatta organ.

Koncernövergripande förhandlingar enl. MBL

I utvecklingsavtalets § 11 ges förutsättningar för koncernövergripande förhandlingar i frågor som berör flera enheter. Detta gäller även i företag med flera driftsenheter. Med stöd av § 11 har i större företag/koncerner träffats överenskommelser om ett mera reglerat koncernfackligt samarbete där även frågor om styrelsrepresentation hanteras.

Lagar och avtal

- MBL** Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
- LAS** Lagen (1982:80) om anställningsskydd
- LSA** Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda
- EFR** Lagen (1996:359) om europeiska företagsråd
- AML** Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- UVA** Utvecklingsavtal Svenskt Näringsliv – LO/PTK 1982-04-15
- LUVA** Lokala utvecklingsavtal
- MBR** Lokalt medbestämmanderåd

Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG om gränsöverskridande fusioner (klar hösten 2006).

PTK (Förhandlings- och samverkansrådet PTK) består av 27 tjänstemannaförbund med cirka 700 000 medlemmar i privat tjänst.

Sif • Tjänstemannaförbundet HTF • (CF) Sveriges Civilingenjörsförbund • Ledarna • Jusek • Civilekonomerna • Journalistförbundet • Lärarförbundet • Vårdförbundet • Teaterförbundet • Naturvetareförbundet • Akademikerförbundet SSR • Farmaciförbundet • Sveriges Farmaceutförbund • Sveriges Arkitekter • DIK • Lärarnas Riksförbund • Agrifack • (SFBF) Sveriges Fartygsbefälsförening • (SFHL) Svenska folkhögskolans lärarförbund • (LSR) Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund • (SYMF) Sveriges Yrkesmusikerförbund • Sveriges Veterinärförbund • Sveriges Psykologförbund • Sveriges Skolledarförbund • (SULF) Sveriges Universitetslärarförbund • Kyrkans Akademikerförbund

I december 2004 beslutade PTKs stämma att samordning av gemensamma fackliga frågor ska ske genom den lokala tjänstemannaparten, PTK-L. Man ville verka för en vidare samverkan mellan PTKs lokala förbundsgrupper för att skapa ökad delaktighet och inflytande i företagens utveckling.

I januari 2006 fastställde PTKs styrelse, på uppdrag av PTKs stämma, rekommendationer för hur detta lokala, fackliga samarbete ska ske. Det är dessa rekommendationer som beskrivs i broschyren.

Rekommendationerna har utarbetats av Svante Nilsson, PTKs kansli och Leif Palo, f d ombudsman på Svenska Journalistförbundet. PTKs inflytande-grupp har tillstyrkt rekommendationerna.

Skriften är gratis och kan beställas från PTK,
tel 08-440 85 10, fax 08-440 85 22 eller www.ptk.se

