

Svenskt Näringsliv har beslutat att avsluta förhandlingarna med PTK och LO om ett nytt huvudavtal utan att någon uppgörelse har träffats.

Efter ett gemensamt initiativ inledde parterna samtal om ett nytt huvudavtal under hösten 2007. Syftet har varit att ersätta det nu gällande huvudavtalet från 1938, det så kallade Saltsjöbadsavtalet.

Samtalen utvecklades konstruktivt varför parterna enades om att inleda förhandlingar med målet att bli klara under första kvartalet 2009.

Parternas ansvar för regleringen av arbetsmarknaden är en central del i den svenska modellen. En modell som har tjänat företag, anställda och den svenska ekonomin väl. Det är en modell som förutsätter att bägge parter verkar för en ömsesidigt hög organisationsgrad med målsättningen att alla på arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal, företag såväl som anställda.

LO och PTK anser därför att det är beklagligt att Svenskt Näringsliv beslutat avsluta förhandlingarna.

\*\*\*

Från LO och PTKs sida har ambitionen varit att skapa moderna regler för hela den privata arbetsmarknaden, väl anpassade till de förutsättningar som gäller för arbetsgivare, fackliga organisationer och alla anställda. Samtalen och förhandlingarna har omfattat i stort sett alla områden som rör arbetsmarknaden. För oss har följande områden varit centrala i förhandlingarna:

***Huvudavtalet ska fastställa ett gemensamt synsätt och reglera parternas ansvar för att kollektivavtal ska vara det viktigaste instrumentet på den svenska arbetsmarknaden.***

Kollektivavtalen ger hög legitimitet åt gällande regler, stort ansvarstagande från parterna samt bygger på mångårig kunskap och erfarenhet bland företag, fack och anställda. Kollektivavtalens starka ställning på arbetsmarknaden är en viktig del i den svenska modellen.

***Huvudavtalet ska ge förutsättningar för en stabil lönebildning med enhetliga regler för hela den privata arbetsmarknaden.***

Ordning och reda på arbetsmarknaden med löneökningar utifrån de ekonomiska förutsättningarna och människors krav på rättvisa ger störst förutsättningar för reala löneökningar och en långsiktig och stark tillväxt i

ekonomin. Detta är ännu viktigare med tanke på den ekonomiska krisen i världen.

***Huvudavtalet ska öka möjligheterna till en nödvändig omvandling av arbetslivet med förbättrat stöd till omställning för anställda.***

En anpassning av verksamheter och företag till nya och förändrade förutsättningar är nödvändigt. Svensk fackföreningsrörelse har alltid bejakat en strukturomvandling med fokus på de anställdas möjligheter till utbildning, utveckling och nya livschanser.

***Huvudavtalet ska innehålla regler som tydliggör arbetsgivarens skyldigheter och de anställdas rättigheter till rehabilitering vid nedsatt arbetsförmåga.***

Anställda som har en nedsatt arbetsförmåga ska ha rätt till rehabilitering och ska inte kunna sägas upp godtyckligt.

***Huvudavtalet ska ge grunden för en gemensam lönestatistik på hela den privata arbetsmarknaden.***

En stabil lönebildning förutsätter en öppenhet kring löner, löneökningar och löneskillnader. Idag har arbetsgivaren ensidigt tillgång till denna kunskap.

\*\*\*

Svenskt Näringsliv har i takt med att den ekonomiska krisen blivit djupare ställt krav på förändringar av reglerna som innebär långtgående förändringar i maktbalansen mellan parterna.

Svenskt Näringsliv har krävt att huvudavtalet ska innehålla:

***Kraftiga inskränkningar i rätten till sympatiåtgärder.***

Däriigenom vill man ändra maktbalansen i riksavtalsförhandlingarna. Kravet innebär också ökade möjligheter för arbetsgivare att bedriva verksamheten utan kollektivavtal eftersom sympatiåtgärder ofta är nödvändiga för att nå ett avtal med oorganiserade företag.

***Regler om proportionalitet för stridsåtgärder***

Svenskt Näringsliv vill överlåta till arbetsdomstol eller skiljenämnd att godtyckligt pröva avtalskrav och därmed sammanhängande stridsåtgärder.

***Förbud mot stridsåtgärder mot företag där fackföreningen saknar medlemmar.***

Det skulle innebära att en arbetsgivare som vill, skulle kunna undgå att teckna kollektivavtal genom att ställa krav på de anställda att inte vara med i facket. Det skapar en utpressningssituation riktad mot de anställda som var vanlig i Sverige för 100 år sedan.

***Regler som i princip avskaffar dagens anställningsskydd genom en ensidig rätt för arbetsgivaren att bestämma vem som ska gå vid arbetsbrist.***

Eftersom arbetsgivaren ensidigt får bestämma när det är arbetsbrist skulle en sådan förändring av regelverket vid övertalighet i praktiken avskaffa anställningsskyddet. Med det följer också risk för godtycke och rättsosäkerhet, det skulle också direkt påverka alla arbetsplatser med osäkerhet och rädsla för att kommentera och kritisera som följd.

\*\*\*

Svenskt Näringsliv har i förhandlingarna krävt långtgående förändringar som kraftigt skulle försvaga varje anställds situation genom otrygghet vid förändringar och osäkerhet om framtiden.

Svenskt Näringslivs förslag skulle långsiktigt försvaga parternas ansvar på svensk arbetsmarknad.

Svenskt Näringslivs förslag skulle underminera den svenska modellen. .