



Den svenska modellen och Medlingsinstitutet

Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär att arbetsmarknadens parter har det huvudsakliga ansvaret för att reglera löner och andra anställningsvillkor. Detta är också förutsättningen för Medlingsinstitutets uppdrag.

Arbetsmarknadens parter ansvarar för lönebildningen och har även ett centralt ansvar för villkoren i övrigt på arbetsmarknaden. Lagstiftningen understödjer detta genom till exempel regler om förenings- och förhandlingsrätt och rätt att vidta fackliga stridsåtgärder. Arbetsmarknadens parter har huvudansvaret för att arbetsfreden upprätthålls.

Den svenska modellen på arbetsmarknaden kan i några punkter sammanfattas så här:

- Lagstiftningen utgör i stora delar ett ramverk inom vilket arbetsmarknadens parter har stor frihet att reglera de närmare villkoren.
- Flera av lagreglerna kan ersättas med kollektivavtalade överenskommelser.
- Det finns ingen lagstiftning om minimilöner eller allmängiltigförklaring av avtal.
- Kollektivavtal tillämpas för huvuddelen av de anställda på arbetsmarknaden.
- Tvister löses i första hand genom förhandling.

Arbetsmarknadens parter

Det finns cirka 115 parter på den svenska arbetsmarknaden, cirka 55 arbetsgivarorganisationer och 60 fackförbund. Tillsammans tecknar de omkring 680 avtal om löner och allmänna villkor. I förhandlingar samverkar arbetsgivarorganisationer respektive fackliga organisationer i olika former.

Arbetsgivarnas organisationer

Svenskt Näringsliv företräder ett 50-tal bransch- och arbetsgivarförbund inom privat sektor som tillsammans har närmare 60 000 företag som medlemmar. Dessa företag har cirka 1,7 miljoner anställda. Drygt 98 procent av företagen har färre än 250 anställda.

Ett antal arbetsgivarorganisationer i privat sektor är inte medlemmar i *Svenskt Näringsliv*, exempelvis Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Arbetsgivarföreningen KFO och Arbetsgivaralliansen.

I den offentliga sektorn företräds arbetsgivarna av *Arbetsgivarverket* och *Sveriges Kommuner och Landsting, SKL*.

Arbetstagarnas organisationer

Fackförbunden ingår i de flesta fall i någon av de tre centralorganisationerna LO, TCO eller Saco.

LO – Landsorganisationen i Sverige, är centralorganisation för 14 fackförbund för arbetare med cirka 1,3 miljoner yrkesverksamma medlemmar.

TCO – Tjänstemännens centralorganisation, är centralorganisation för 14 fackförbund för tjänstemän. Förbunden har närmare en miljon yrkesverksamma medlemmar.

Saco – Sveriges akademikers centralorganisation, består av 23 fack- och yrkesförbund. Tillsammans organiserar de närmare en halv miljon yrkesverksamma medlemmar.

Förhandlingssammanslutningar och samarbetsorgan

Det finns ett antal sammanslutningar och samarbetsorgan inom olika sektorer och för olika frågor. Merparten av arbetsgivaorganisationerna i privat sektor samverkar inom Svenskt Näringsliv. Samverkan sker bland annat i samband med kollektivavtalsförhandlingar.

På den fackliga sidan finns ett flertal sammanslutningar för förhandlingssamarbete med mera. LO förhandlar för sina medlemsförbunds räkning om pensioner och försäkringar med Svenskt Näringsliv som motpart.

Förhandlings- och samverkansrådet PTK är en samverkansorganisation som representerar cirka 830 000 privatanställda tjänstemän och akademiker i 26 fackförbund. PTK förhandlar med Svenskt Näringsliv om bland annat pensioner och försäkringar.

För anställda inom offentlig sektor finns OFR, Offentliganställdas förhandlingsråd, som representerar cirka 550 000 tjänstemän och akademiker i 14 fackförbund. OFR förhandlar med SKL respektive Arbetsgivarverket om bland annat pensioner och försäkringar. OFR är vidare ett forum för medlemsförbunden att planera, samordna, genomföra och utvärdera avtalsrörelser.

För statligt anställda akademiker finns Saco-S som är en förhandlingsorganisation för 21 Sacoförbund med Arbetsgivarverket som motpart. Saco-S företräder cirka 85 000 medlemmar och förhandlar om såväl löner och allmänna villkor som om pensioner och försäkringar.

Föreningsrätt och förhandlingsrätt

Föreningsrätten, det vill säga rätten att tillhöra en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation, är skyddad i lagen (1976:850) om medbestämmande i arbetslivet, MBL. Skyddet omfattar också rätten att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att en sådan bildas.

Det betraktas som en kränkning av föreningsrätten om någon på arbetsgivar- eller arbetstagar sidan vidtar en åtgärd till skada för någon för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller för att förmå denne att inte utnyttja sin föreningsrätt. En

föreningsrättskränkning kan samtidigt anses utgöra ett intrång i den organisations verksamhet vars medlem utsätts för kränkningen. Den som gör sig skyldig till en föreningsrättskränkning kan därmed bli skadeståndsskyldig mot både den enskilde och dennes organisation.

Medbestämmandelagen utgår ifrån tanken att meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare ska lösas genom förhandlingar. Den fackliga organisationen har därför en lagstadgad rätt att förhandla med arbetsgivaren eller dennes organisation och tvärt om. En parts rätt till förhandling motsvaras av en skyldighet för motparten att inställa sig till förhandlingen. Den som inte gör det riskerar att få betala skadestånd.

Reglerna skiljer på tre olika typer av förhandlingar:

- medbestämmandeförhandling
- tvisteförhandling
- avtalsförhandling.

Vilken typ av förhandling det gäller avgör vad som händer om parterna inte kan enas.

Medbestämmandeförhandlingar

Medbestämmandeförhandlingar gäller i allmänhet frågor av arbets- och företagsledningsnatur där arbetsgivarens beslut innebär en förändring av verksamheten eller en förändring av anställningsförhållanden för enskilda personer.

Före beslut som innebär en viktigare förändring är arbetsgivaren skyldig att på eget initiativ begära förhandling med arbetsplatsens fackliga organisationer. Kan de lokala parterna inte enas om vilket beslut arbetsgivaren ska fatta kan frågan lyftas till central förhandling mellan organisationerna på respektive sida. Kan inte heller dessa parter enas är det till slut arbetsgivaren som bestämmer.

Tvisteförhandlingar

Tvisteförhandlingar gäller oftast tolkning eller tillämpning av träffade kollektivavtal eller gällande lagstiftning. Sådana tvister brukar betecknas som rättstvister och ska slutligen avgöras i domstol. För att domstolen ska ta upp tvisten måste parterna först ha försökt lösa frågan genom förhandlingar.

Avtalsförhandlingar

I avtalsförhandlingar försöker parterna åstadkomma ett kollektivavtal för att reglera en olöst intressefråga. Avtalsförhandlingar kan ske på olika nivåer. De viktigaste avtalsförhandlingarna handlar om löner och allmänna anställningsvillkor.

Dessa förhandlingar syftar till rikstäckande kollektivavtal för hela branscher. Det finns cirka 680 sådana avtal på den svenska arbetsmarknaden. Kan inte parterna enas i sina förhandlingar finns i allmänhet möjlighet att vidta stridsåtgärder.

Avtalsförhandlingar mellan en enskild arbetsgivare och den fackliga organisationen på arbetsplatsen handlar ofta om frågor som parterna i det rikstäckande avtalet har delegerat till de lokala parterna. Dessa förhandlingar sker i regel under fredsplikt. Stridsåtgärder är med andra ord inte tillåtna.

Stridsåtgärder och fredsplikt

Rätten till stridsåtgärder (strejk, lockout, blockad med mera) är grundlagsskyddad och kan bara inskränkas genom lag eller avtal. Skyddet omfattar även anställda inom offentlig sektor.

Fredsplikt för kollektivavtalsbundna parter

I lag finns inskränkningarna av stridsrätten främst i medbestämmandelagen. För kollektivavtalsbundna parter råder fredsplikt, det vill säga att stridsåtgärder är förbjudna, i följande situationer:

- Stridsåtgärder får inte vidtas om åtgärden inte beslutats i behörig ordning av den organisation som ingått kollektivavtalet.
- Stridsåtgärder får inte vidtas om åtgärden strider mot ett kollektivavtal som innehåller längre gående fredsplikt än lagen.
- Stridsåtgärder får inte heller vidtas om åtgärden vidtas i något av följande syften: för att utöva påtryckning i rättstvist, för att åstadkomma en ändring i avtalet, för att genomföra en bestämmelse som ska tillämpas sedan avtalet upphört att gälla eller för att ge stöd för någon annan (så kallad sympatiåtgärd) som inte själv får vidta en stridsåtgärd.

En sympatiåtgärd är följaktligen tillåten även om den som tar till åtgärden är kollektivavtalsbunden förutsatt att åtgärden vidtas för att stödja en tillåten stridsåtgärd. Inte heller hindrar kollektivavtalsbundenhet att arbetstagare deltar i en blockad som beslutats i behörig ordning av den fackliga organisationen för att utverka betalning av en förfallen fordran på lön eller annan ersättning för utfört arbete (så kallad indrivningsblockad).

Andra begränsningar av rätten till stridsåtgärder

Enligt medbestämmandelagen är det inte tillåtet för facket att ta till stridsåtgärder (med undantag för anställningsblockad) för att kollektivavtal ska träffas med företag som inte har några anställda eller där bara företagaren eller hans eller hennes familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare. En arbetsgivare får inte som stridsåtgärd hålla inne lön eller annan ersättning som har förfallit till betalning. Vidare är utrymmet för fackets möjligheter att ta till stridsåtgärder begränsat i förhållande till utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige. Den begränsningen framgår i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Dessutom finns enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning vissa begränsningar av vilka stridsåtgärder som får vidtas vid arbete inom offentlig sektor som innebär myndighetsutövning.

Varsel

En stridsåtgärd ska föregås av varsel. Den part som tänker vidta eller utvidga en stridsåtgärd ska skriftligen varsla motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg.

Varselskyldigheten gäller inte om det finns ett giltigt hinder mot att varsla. Ett giltigt hinder kan föreligga i en situation där det är särskilt svårt att uppfylla varselkravet, till exempel vid blockad av ett fartyg som endast ligger i hamn under en kort

tid. Ett varsel ska innehålla uppgift om såväl anledningen till varslet som dess omfattning. Den part som tar emot varslet måste alltså ges tid att förbereda sig för konflikten och kunna överväga motåtgärder eller åtgärder för att konflikten ska kunna undvikas. Att ett varsel inte lämnats i tid eller inte utformats på ett korrekt sätt leder inte till att eventuella stridsåtgärder blir olovliga. I stället kan den som åsidosatt sin varselskyldighet bli skadeståndsansvarig till motparten och också bli skyldig att betala en varselavgift till staten.

Längre gående fredsplikt enligt kollektivavtal

I kollektivavtal kan man komma överens om en fredsplikt som går längre än vad lagen säger. I övergripande kollektivavtal (så kallade huvudavtal) som ingåtts mellan parternas centralorganisationer finns vissa ytterligare regler om när och hur stridsåtgärder får vidtas och om varsel.

Exempel på sådana huvudavtal är det så kallade Saltsjöbadsavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF, (numera Svenskt Näringsliv) och Landsorganisationen i Sverige, LO. Ett annat huvudavtal är Kommunalt Huvudavtal mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Svenska Kommunalarbetsförbundet med flera arbetstagarorganisationer.

I dessa avtal finns bland annat regler om stridsåtgärder som berör samhällsviktiga funktioner. Avtalen föreskriver att frågor om en konflikts samhällsfarlighet ytterst ska prövas i en särskild partssammansatt nämnd.

Kollektivavtal

Ett kollektivavtal ska vara skriftligt och reglera anställningsvillkoren för arbetstagare eller förhållandena i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Parter i avtalet är en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation å ena sidan och å andra sidan en facklig organisation.

De viktigaste följderna av ett kollektivavtal är att medlemmarna blir bundna av det avtal som träffas och att fredsplikt råder under avtalsperioden. Det går inte att träffa överenskommelser som strider mot avtalet. De blir i så fall ogiltiga.

I fråga om lön förutsätter de allra flesta av de cirka 680 centrala kollektivavtalen att det sker en löneförhandling lokalt. En sådan förhandling kan gälla hur stort löneökningstrymme ska vara eller hur utrymme ska fördelas mellan de arbetstagare som omfattas av avtalet eller bådadera. Eftersom de centrala kollektivavtalen medför en fredsplikt förs de lokala förhandlingarna utan möjlighet till stridsåtgärder.

Förhandlingsordningsavtal

Förhandlingsordningsavtal (som ibland kallas förhandlingsavtal) är kollektivavtal där parterna i vissa branscher enats om formerna för förhandlingar om nya kollektivavtal om löner och allmänna villkor. Om ett sådant avtal innehåller tidsplaner för hur kollektivavtalsförhandlingarna ska bedrivas, tidsramar och regler för tillsättande av medlare, regler om medlarnas befogenheter och regler om uppsägning av avtalet kan parterna anmäla det för registrering hos Medlingsinstitutet. När avtalet har registrerats får inte medlare utses i en tvist mellan dessa parter utan

deras samtycke. Ungefär 1,4 miljoner arbetstagare omfattas av sådana förhandlingsordningsavtal. Av de cirka 680 kollektivavtal om löner och allmänna villkor som finns på den svenska arbetsmarknaden träffas ungefär 100 av parter som är bundna av förhandlingsordningsavtal. Ett exempel är Industriavtalet mellan åtta arbetsgivarorganisationer och fem fackliga organisationer inom industrin. Avtalet innehåller förutom förhandlingsordningen även ett avtal om samverkan för industriell utveckling.

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet inrättades år 2000 och är en statlig myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet. De cirka tio anställda är bland annat samhällsvetare, jurister och statistiker med lång erfarenhet av arbetsmarknadsfrågor.

Medlingsinstitutet har tre huvuduppgifter:

- att verka för en väl fungerande lönebildning
- att medla i arbetstvister
- att ansvara för den officiella lönestatistiken.

Väl fungerande lönebildning

Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning och därvid ta tillvara och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

En väl fungerande lönebildning ska bland annat

- ge reallöneökningar
- bidra till ökad sysselsättning
- medföra få arbetsmarknadskonflikter
- möjliggöra förändringar i det relativa löneläget
- upprätthålla den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll och därmed bidra till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft.

Förutom genom medlingsverksamheten verkar Medlingsinstitutet för en väl fungerande lönebildning bland annat genom att samråda med arbetsmarknadens parter om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen och genom konferenser, seminarier och rapporter.

Medling

Medlingsinstitutet kan tillsätta medlare om det finns risk för stridsåtgärder på arbetsmarknaden eller om parterna vid en kollektivavtalsförhandling gemensamt begär det.

Medlingsinstitutet utser **särskilda medlare** vid tvister mellan arbetsgivare och fackliga organisationer vid deras förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor. Medlarna arbetar alltså på Medlingsinstitutets uppdrag, men är inte anställda. Många av dem har tidigare varit förhandlare eller haft ledande positioner hos någon av arbetsmarknadens parter.

Medlingsinstitutet har också fyra **fasta medlare** knutna till sig. De ansvarar för olika geografiska områden och kallas in vid lokala tvister på företagsnivå. Det handlar nästan uteslutande om konflikter där ett företag inte vill teckna kollektivavtal med en facklig organisation. De fasta medlarna knyts till Medlingsinstitutet för ett år i taget och har uppdraget som bisyssla. Ofta är de, eller har varit, domstolsjurister.

Medlarnas uppgifter och Medlingsinstitutets befogenheter

Medlingsinstitutet utser särskilda medlare efter samtycke från parterna. Lagen ger möjlighet att utse medlare även utan samtycke. Detta kan ske om någon av parterna har varslat om stridsåtgärder och Medlingsinstitutet bedömer att medlare kan få till stånd en god lösning på tvisten. Så kallad tvångsmedling är mycket ovanlig. I praktiken samtycker parterna alltid till medling vid konflikter. Om det finns ett förhandlingsordningsavtal mellan parterna registrerat hos Medlingsinstitutet kan medlare inte utses mot deras vilja.

Medlarnas uppgift är att se till att parterna enas och att stridsåtgärder undviks. Men detta ska inte ske till vilket pris som helst utan medlarna ska verka för att parterna sluter avtal som är förenliga med en väl fungerande lönebildning. För att åstadkomma en överenskommelse mellan parterna ska medlarna kalla dem till förhandling. Om en part inte skulle komma till ett möte som medlarna kallat till eller på annat sätt inte leva upp till sin skyldighet att förhandla kan Medlingsinstitutet, på begäran av medlarna, förelägga parten att vid vite fullgöra sin förhandlingsskyldighet. Medlarna kan lägga fram förslag till lösningar och ska verka för att parterna skjuter upp eller ställer in stridsåtgärder. Medlarna kan dock inte påtvinga parterna någon lösning.

På begäran av medlarna kan Medlingsinstitutet också besluta att en part ska skjuta upp varslade stridsåtgärder i högst 14 dagar. Det får endast göras en gång per medlingsuppdrag. Avsikten är att ge medlarna mer tid att få till stånd en lösning. Medlingsinstitutet ska alltså i detta fall ha gjort bedömningen att ytterligare tid för medlingsarbete skapar förutsättningar för en lösning av konflikten.

